مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: الوضوح التنظيمي وتأثير على الأداء الإبداعي للموارد البشرية: دراسة تحليلية في التعليم الجامعي الأهلي – كلية الحدباء وكلية المعارف أنموذجاً –
اسم الكاتب: أحمد حمود منصور
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3844
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 02:11 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Research Paper

Organizational Clarity and its Impact on the Creative Performance of Human Resources: an Analytical Study in the Private University Education - Al-Hadba College and Al-Maaref College as a Model -

Ahmad H. M. AL Mamamry
Al-Hadba University College

Corresponding author: Ahmad H. M. AL Mamamry, Al-Hadba University College
ahmad.hmood@hcu.edi.iq

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2023.177397

Article History: *Received*: 16/8/2022*; Revised:*22/9/2022*; Accepted:* 11/10/2022*; Published:* 1/3/2023.

Abstract

The decline in creative performance is almost an inherent phenomenon of many private university education organizations in Iraq compared to general education, and this is an indicator of its low rank in the Iraqi classification of universities. This research aims to know the extent of organizational clarity represented in (clarity of vision, mission, objectives, and role) from the viewpoint of employees in private university education in Iraq and its impact on creative performance. Two of the ten oldest private colleges in Iraq were chosen: A questionnaire was prepared after reviewing several measurements in some of the previous studies. A questionnaire was sent to its employees, including facility members and officers, and (98) valid responses were obtained, including 55 from Al-Maaref University College and 43 from Al-Hadba University College. The data were analyzed using the SPSS statistical program. Some conclusions were reached, the most important of which is the existence of a significant effect of organizational clarity in its dimensions, the subject of the study, on the creative influence. The researcher made several recommendations, including taking more procedures to familiarize the employees of the colleges with the vision and mission statement and to clarify the goals and roles on many time

Keywords
Organizational Clarity. Vision And Mission Clarity, Goal Clarity, Role Clarity, Creative Performance.

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 42, No.(137)
March 2023

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: Al Mamamry, ahmad H. M. (2023)"Organizational clarity and its impact on the creative performance of human resources: an analytical study in the private university education - Al-Hadba College and Al-Maaref College as a model–"***TANMIYAT AL-RAFIDAIN***, 269-287
https://doi.org/

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

ورقة بحثية

الوضوح التنظيمي وتأثيره على الأداء الإبداعي للموارد البشرية: دراسة تحليلية في التعليم الجامعي الأهلي-كلية الحدباء وكلية المعارف أنموذجا-

أحمد حمود منصور

قسم إدارة الأعمال – كلية الحدباء الجامعة

المؤلف المراسل: احمد حمود منصور المعماري، قسم إدارة الأعمال – كلية الحدباء الجامعة, العراق
ahmad.hmood@hcu.edu.iq

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2023.177397

تاريخ المقالة: *الاستلام:* ٢٠٢٢/٨/١٦؛ *التعديل والتنقيح:* ٢٠٢٢/٩/٢٢ ؛ *القبول:* ٢٠٢٢/١٠/١١؛ *النشر:* ٢٠٢٣/٣/١

المستخلص

يكاد أن يكون انخفاض الأداء الإبداعي ظاهرة ملازمة للكثير من منظمات التعليم الجامعي الأهلي في العراق مقارنة بالتعليم العام ومؤشر ذلك تدني ترتيبها في التصنيف العراقي للجامعات، وهناك متغيرات عديدة ذات علاقة بذلك قد تكون سببا لذلك، ومنها الوضوح التنظيمي. لذا يهدف البحث إلى معرفة مدى الوضوح التنظيمي المتمثل في (وضوح الرؤية والرسالة والأهداف والدور) من وجهة نظر العاملين في التعليم الجامعي الأهلي في العراق وتأثيره على الأداء الإبداعي.

تم إعداد استبانة بعد الاطلاع على عدد من المقاييس في عدد من الدراسات السابقة أرسلت إلى العاملين فيها من تدريسيين وموظفين، وتم الحصول على (٩٨) استجابة صالحة منها ٥٥ من كلية المعارف الجامعة و٤٣ من كلية الحدباء الجامعة. تم تحليل البيانات بإيجاد الوسط الحسابي وتحليل الارتباط والانحدار بموجب البرنامج الاحصائي SPSS. Ver. 25 . وتم التوصل إلى استنتاجات بنيت على النتائج التي تم التوصل إليها. من أهمها وجود تأثير معنوي للوضوح التنظيمي بأبعاده موضوع الدراسة في التأثير الإبداعي. ، وقدم الباحث عدد من التوصيات منها اتخاذ تدابير أكثر من أجل تعريف العاملين ببيانات الرؤية والرسالة وايضاح الأهداف والأدوار بصورة متواترة.

الكلمات المفتاحية

الوضوح التنظيمي، وضوح الرؤية والرسالة، وضوح الأهداف، وضوح الدور, الأداء الإبداعي

مجلة

تنمية الرافدين

(TANRA): **مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.**

المجلد (٤٢)، العدد (١٣٧)، نيسان ٢٠٢٣

© جامعة الموصل | كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution) لـ (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشوط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: المعماري، احمد حمود منصور (٢٠٢٣)"، الوضوح التنظيمي وتأثيره على الأداء الإبداعي للموارد البشرية: دراسة تحليلية في التعليم الجامعي الأهلي -كلية الحدباء وكلية المعارف أنموذجا – "***تنمية الرافدين***،٤٢ (١٣٧)، ٢٦٩-٢٨٧، https://doi.org/10.33899/tanra.2020.165650

https://doi.org/
P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

المقدمة

تعتبر الرؤية والرسالة والأهداف والأدوار ذات أهمية بالغة لأية منظمة وتوجهها المستقبلي وتزداد أهميتها في المنظمات الخاصة. فلكل منظمة رؤية ورسالة وأهداف فريدة من نوعها تميزها عن غيرها وترسم مسار عملها المستقبلي. ومع أنها ضرورية للغاية، فإنها لم تحظَ باهتمام كبير من قبل الباحثين خاصة أنها ليس لها وزن في الاعتماد الاكاديمي، وهذا هو سبب وجود عدد محدود فقط من الأبحاث التي أجريت حول هذا الموضوع (Tam & Borres,2020:93).. ولأن الوضوح التنظيمي يعد سابقة مهمة لأداء العاملين فان العلاقة بينهما لاتزال يكتنفها الغموض بسبب نقص البحث في هذا الموضوع (Kundu et al.,2021,457). وفي العراق حيث يعد التعليم الجامعي الأهلي من أكثر مؤسسات القطاع الخاص تنظيما، وشهد توسعا كبيرا بعد عام 2003، فبعد أن كان هناك (10) كليات فقط ازداد عددها ليصبح (69) جامعة وكلية في عام 2022. ومع هذا التوسع الكبير يواجه التعليم الجامعي الأهلي في العراق عدداً من المشكلات الي تطرح تحديات قد تجعله عاجزا عن اعطاء افضل استجابة متوقعة للمجتمع ومن هذه المشكلات انخفاض الأداء الإبداعي الذي أحد أسبابه هو مدى الوضوح التنظيمي. ومن هنا تم اختيار موضوع هذا البحث، لقد تم اختيار كليتي المعارف والحدباء عينة للدراسة لسببين: الأول، لأن هاتين الكليتين من أول ثماني كليات أهلية اسست في العراق قبل عام 2003 وبالتالي فهما يعتبران من الجامعات العريقة في التعليم الجامعي الأهلي في العراق، لكن ترتيبها في التصنيف العراقي للجامعات الأهلية لعام 2021 لم يتناسب مع قدمهما، إذ لم يكن أي منهم ضمن العشر جامعات الأولى. أما الثاني لكون الباحث عمل في الكليتين لعدد من السنوات وعلى معرفة ببعض المشاكل التي يعاني منها التعليم الجامعي الأهلي، فضلا عن سهولة جمع البيانات. لقد تم تقسيم البحث إلى أربعة محاور. تضمن المحور الأول منهجية البحث والدراسات السابقة، وفي المبحث الثاني الجانب النظري، وفي المبحث الثالث الجانب العملي وأخير النتائج والتوصيات في المحور الرابع.

المحور الأول: منهجية البحث والدراسات السابقة:

أولا_ مشكلة البحث

استحوذت الكليات الأهلية على قطاع واسع من التعليم الجامعي، لكنها تواجه عدد من المشاكل منها انخفاض الأداء الذي يظهر في انخفاض ترتيب الكليات الأهلية مقارنة بالجامعات الحكومية. ويفترض الباحث أن أحد أسباب ذلك هو ضعف الوضوح التنظيمي لدى العاملين فيها. ومن هنا فان مشكلة البحث تتمثل في الإجابة على السؤال الآتي.

ما مدى وجود وضوح لتنظيمي في الكليات عينة البحث وما علاقته بالأداء الإبداعي للموارد البشرية. ويتفرع عنه الاسئلة الاتية:

١- هل يوجد لدى العاملين وضوح لرؤية ورسالة المنظمات التي يعملون فيها؟

٢- هل يوجد لدى العاملين وضوح لأهداف المنظمات التي يعملون فيها؟

٣- هل يوجد لدى العاملين وضوح للدور المسند اليهم في المنظمات يعملون فيها؟
٤- ما مدى تأثير الوضوح التنظيمي بأبعاده (الرؤية والرسالة، والأهداف، والدور) في الأداء الإبداعي للعاملين في المنظمات المبحوثة؟

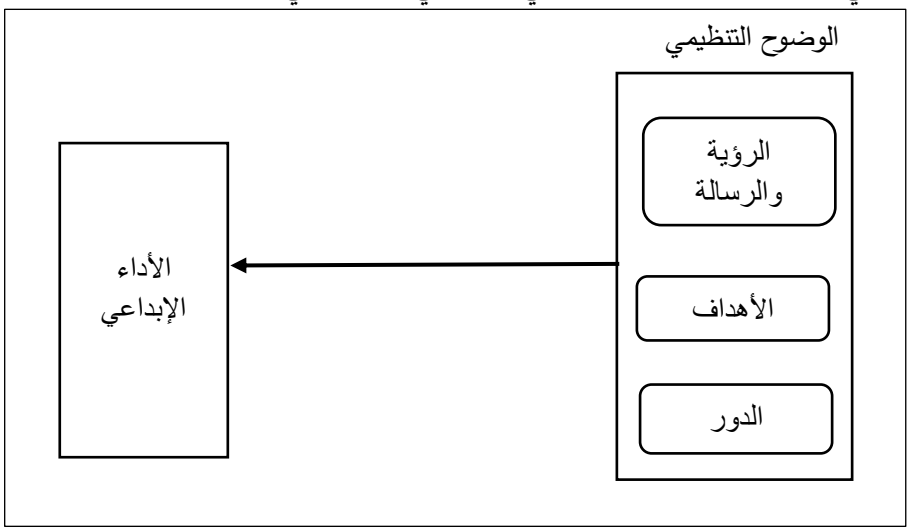
ثانيا_ هدف البحث: يهدف إلى:

١- تقديم إطار معرفي مفاهيمي لمفهوم الوضوح التنظيمي (الرؤية، والرسالة ، والأهداف، والدور) كضرورة لا بد منها في كل منظمة لما لها من تأثير في الأداء الإبداعي للعاملين في المنظمات.
٢- محأولة معرفة مستوى الوضوح التنظيمي في المنظمات المبحوثة، من خلال استكشاف مدى وعي وادراك العاملين لرؤيتها ورسالتها، وأهدافها، والادوار الموكلة لهم وتأثير ذلك في الأداء الإبداعي للموارد البشرية.
٣- وضع المقترحات الهادفة إلى تحسين الوضوح التنظيمي في المنظمات المبحوثة ودوره في الارتقاء بالأداء الإبداعي للعاملين.
٤- التقليل من الفجوة البحثية والمعرفية في مجال العلاقة بين الوضوح التنظيمي والأداء الإبداعي للموارد البشرية.

ثالثا_ أهمية البحث: تكمن أهمية هذا البحث في الاتي:

١- يمكن ان يكون هذا البحث اضافة إلى الادبيات التي تنأولت هذا الموضوع لقلة الدراسات الي هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الوضوح التنظيمي والأداء الإبداعي الذي يعد مؤشرا مهما للتنبؤ بنتائج سلوك وعمل العاملين و منها الأداء الوظيفي.
٢- لفت انتباه الإدارات القائمة على التعليم الجامعي الأهلي إلى أهمية الوضوح التنظيمي لما له من أهمية كبرى في ايضاح رؤية ورسالة وأهداف المنظمة إلى الجمهور والاطراف ذات العلاقة ودوره في تطوير ادائها على المستوى المحلي والاقليمي.
٣- تقديم توصيات علمية وعملية من شانها ان تسهم في تعزيز الوضوح التنظيمي وتطوير الأداء الإبداعي في التعليم الجامعي الأهلي.

رابعا_ المخطط الفرضي للبحث: يتمثل المخطط الفرضي للبحث في الشكل الآتي:



المخطط من اعداد الباحث

خامسا_ فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد وضوح تنظيمي بأبعاده (الرؤية والرسالة، والأهداف، والدور) في المنظمات عينة البحث. ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

١- لا يوجد وضوح لرؤية ورسالة المنظمات عينة البحث.

٢- لا يوجد وضوح لأهداف المنظمات عينة البحث.

٣- لا يوجد وضوح لدور العاملين في المنظمات عينة البحث.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد تأثير معنوي للوضوح التنظيمي بأبعاده الثلاثة (وضوح الرؤية والرسالة، ووضوح الأهداف وضوح الدور) في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة. ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

١- لا يوجد تأثير معنوي لوضوح الرؤية والرسالة في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة.

٢- لا يوجد تأثير معنوي لوضوح الأهداف في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة.

٣- لا يوجد تأثير معنوي لوضوح الدور في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة.

سادسا_ أسلوب جمع البيانات:

في الجانب النظري تم توظيف ما تيسر للباحث من مراجع ذات صلة بالموضوع من مواقع البحث الالكترونية. وفي الجانب التطبيقي تم إعداد الاستبانة بعد الاطلاع على ما اعتمدته بعض الدراسات السابقة من مقاييس بحثية علمية عالمية معتمدة ومنها: لوضوح الرؤية والرسالة (Tan&Borres.2020; Darbi,2012)، ولوضوح الأهداف (Blom,2020)، ولوضوح الدور (Kundu, et al.,2021)، والأداء الإبداعي (Kundu,et al.,2021; Ayoub, et al.,2018).وتم اعتماد التدرج الرباعي لمقياس ليكرث للإجابات من (1-4) المستخدم

من قبل (Tan&Borres.2020) حيث الرقم (4) لأفضل إجابة والرقم (1) لادني إجابة. وبعد ان تم ترجمتها إلى اللغة العربية تم عرضها على عدد اساتذة قسم إدارة الأعمال في كلية الحدباء الجامعة وتم الاخذ بملاحظاتهم. وتم توزيع الاستبانة على الموظفين والتدريسين في كلية الحدباء الجامعة في مدينة الموصل وكلية المعارف الجامعة في مدينة الانبار بعضها يدويا والعدد الاكبر عبر وسائل التواصل الاجتماعي. تم الحصول على 98 استبانة صالحة للاستعمال. تم اجراء اختبار الفا كرو نباخ لفقرات الاستبانة وكانت النتائج كما في الجدول (١)

جدول (١): اختبار الفا كرونباخ

وضوح الرؤية والرسالة	وضوح الأهداف	وضوح الدور	الأداء الإبداعي
.864	.951	.954	.964

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

سابعا_ المعالجة الإحصائية

من الأساليب الاحصائية التي استخدامها في تحليل البيانات التي تم جمعها الوسط الحسابي والارتباط والانحدار، ودرجة الوسط الحسابي وفق المقياس الرباعي الذي تم اعتماده في قياس اجابات المبحوثين على النحو الآتي:

من 1.49 -1 ضعيف ، من 1.5-2.49 قليل، من 2.5-3.49 متوسط، من 3.5-4 عالٍ

ثامنا_ الدراسات السابقة:

(1)- دراسة (Kundu, et al., 2021) بعنوان "Effects of perceived rol clarity on invoative work behavior; A multiple mediation model" هدفت الدراسة إلى تقييم أثر وضوح الدور للعاملين على سلوك العمل الإبداعي بتوسيط كل من الدوافع الداخلية والمشاركة الوظيفية. تكونت عينة الدراسة من 613 موظفا ينتمون إلى 196 منظمة يعمل في الهند، واشارت النتائج إلى ان وضوح الدور له علاقة ايجابية بالدوافع الداخلية والمشاركة الوظيفية وسلوك العمل الإبداعي، وان الدوافع الداخلية والمشاركة الوظيفية يتوسطان في تأثير وضوح الدور على سلوك العمل الإبداعي، واقترحت الدراسة أن على المنظمات أن تسعى باستمرار لتعزيز ادراك الدور للموظفين بحيث يبقون متحمسين ومشاركين في وظائفهم وليظهروا سلوكا مبتكرا في العمل.

(2)- دراسة (Kewo,C.L.2014) بعنوان "The effect of participative budgeting, budge goal and internal control implementation on managerial performance clarity هدفت الدراسة إلى بيان تأثير الميزانية التشاركية ووضوح أهدافها والرقابة الداخلية بشكل متزامن أو جزئي على أداء الجهاز الإداري للحكومات المحلية في مقاطعة شمال سولا ويزي في جمهورية اندونيسيا، تم إجراء البحث على ٧٨ وحدة عمل في الولاية المذكورة. وأظهرت النتائج أن هناك تأثيرًا للميزانية التشاركية ووضوح أهداف الميزانية وتنفيذ الرقابة الداخلية على أداء الجهاز الإداري في آن واحد.

(3)- دراسة (Blom2020) بعنوان "Mixed feelings? Comparing the effects of perceived red tape and job goal clarity on HRM satisfaction and organizational commitment

across central government, government agencies, and businesses". كان الهدف من هذه الدراسة اختبار أثر البيروقراطية الإدارية (الروتين) المتصور ووضوح الأهداف الوظيفية على الرضا عن ممارسات إدارة الموارد البشرية والالتزام التنظيمي في المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة، تم اجراء مسح بتعميم استبانة عبر شبكة الانترنت، وتم الحصول على 24334 إجابة من موظفي القطاع العام و 2227 من موظفي القطاع الخاص. بشكل عام اظهرت النتائج القليل من الادلة على ان منظمات القطاع الخاص تشابه المنظمات الحكومية من حيث البيروقراطية وقدرتها على حث الموظفين على الالتزام التنظيمي، وأشارت بعض النتائج إلى أن منظمات القطاع الخاص أكثر بيروقراطية من المنظمات العامة، واوضحت الدراسة أن العلاقة بين الرضا عن ممارسات إدارة الموارد البشرية والوضوح التنظيمي تتعزز بشكل اكبر عندما تكون هناك درجة عالية من وضوح الأهداف الوظيفية.

(4)- دراسة (Ten & Borres,2020 بعنوان "Awareness, Acceptability, Consistency and Clarity of the Vision, Mission, Goals and Objectives of Central Mindanao University and Its Congruence to Outcomes-Based Instruction: A Preliminary Result هدفت الدراسة إلى تحديد الوعي والقبول والاتساق والوضوح في رؤية ورسالة وأهداف وغايات (VMGO) جامعة ميندناو Mindanao University ومدى انسجامها مع مخرجات التعليم . وأظهرت النتائج الأولية أن اصحاب العلاقة- المصلحة- على دراية عامة، فهم يتفهمون ويقبلون (VMGO) على نطاق واسع ويجدونها منصوص عليها بوضوح ومتسقة مع جميع البرامج والممارسات التعليمية والأنشطة وخطط الجامعة. وكشفت النتائج الكمية عن أن اصحاب المصلحة يتفقون بشدة على أن (VMGO) واضحة ومتسقة ومتوافقة مع مخرجات التعليم، كما أظهرت الاحصاءات الوصفية ايضا أن أصحاب المصلحة –المساهمين- على دراية كبيرة بـ (VMGO) وتتوافق إلى حد كبير مع مخرجات التعليم.

(5)- دراسة (Darbi, 2012 بعنوان "Of mission and vision statements and their potential impact on employee behavior and attitudes: The case of a public but profit-oriented tertiary institution". تهدف الدراسة إلى معرفة مدى وعي موظفي مؤسسة اكاديمية تعمل كمركز للتدريب على القيادة وإدارة الأعمال والإدارة العامة في دولة (غانا وبلدان غرب افريقيا). وكان مجموع العينة المختارة (120) فردا من التدريسيين والموظفين. وكشفت النتائج عن أن معظم أفراد العينة (97%) كانوا على دراية بأن للمنظمة رؤية ورسالة، في حين إن (82%) منهم كانوا على درجة وعي بهما تتراوح من وعي متوسط (27%) و (21%) وعي عال جدا، وعما اذا كانت الرؤيا والرسالة تؤثر في سلوكهم اجاب (48%) أنها لا تؤثر، و (6%) فقط تؤثر تماما و (32%) توثر، و (14%) لها تأثير عادي.

(6)- دراسة (Parvin & Dawood,2019 بعنوان "A Study on Organizational Clarity and Its Impact on Employer Branding In Automobile Companies in Chennai City". هدفت الدراسة إلى معرفة تصورات الموظفين بشأن الوضوح التنظيمي وتأثيره على العلامات التجارية لأصحاب العمل في شركات السيارات في مدينة تشيناي في الصين. أجريت الدراسة على عينة قدرها 366 فردًا

وكشفت الدراسة عن أن الموظفين يحتاجون إلى المزيد من الوضوح عن الانفتاح على البيئة، والأمن الوظيفي، ونظام التقارير الداخلية بدرجة أقل مقارنة بالتصورات على الامور المتعلقة بالوظيفة والتكنولوجيا، كما كشفت عن أن العمر والخبرة لهما تأثير كبير على ادراك تأثير الوضوح التنظيمي، فالمهندسون والموظفون الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة كان أقل مقارنة بالآخرين، وكان للوضوح التنظيمي تأثير إيجابي أقوى بشكل ملحوظ بين الموظفين ذوي الخبرة العالية مقارنة بذوي الخبرة المنخفضة.

المحور الثاني: الجانب النظري

أولا_ الوضوح التنظيمي

تعمل الإدارة والعاملون من أجل تحسين الأداء وتطويره ، وقد لا يأتي ذلك إلا عندما تكون رؤية ورسالة وأهداف المنظمة معلومة وواضحة لدى العاملين، وهو ما يعرف بالوضوح التنظيمي. الذي يعد أحد المواضيع الحديثة التي أثارت اهتمام الباحثين ومنظمات الأعمال،. وكانت أولى الدراسات العالمية عن الوضوح التنظيمي هي التي اصدرتها لجنة الاتصالات التنظيمية التابعة لمعهد العلاقات العامة في الولايات المتحدة الامريكية، ورأت فيها أن موضوع الوضوح التنظيمي جديد، وأنه مشتق من مجموعة من التخصصات البحثية بما في ذلك الدراسات الإدارية والتنظيمية والاقتصادية والاجتماعية, ورأت في الوضوح التنظيمي أنه حالة من التوافق للقوى العاملة مع معتقدات وقيم المنظمات التي يعملون فيها (Kochhar,2016). وذكر (Parvin,Dawood, 2019:316) أن الوضوح التنظيمي هو ادراك وفهم الموظف لرؤية ورسالة المنظمة والغرض من وجودها والاستراتيجية والفرص والتحديات والأولويات والواقع التنافسي للمنظمة. وعرف أيضا أنه الدرجة التي يفهم بها موظفو المنظمة سبب وجود المنظمة، وإلى اين تتجه ودورهم في تحقيق أهداف ورسالة ورؤية المنظمة (Johansen,2022:1). والتعريف الاجرائي للوضوح التنظيمي هو مدى إدراك ووعي العاملين لرؤية ورسالة وأهداف المنظمة التي يعملون فيها ومدى ومعرفتهم بالدور المسند اليهم في أداء الأعمال المنوطة بهم.

١- أبعاد الوضوح التنظيمي:

تعددت الدراسات التي تناولت أبعاد الوضوح التنظيمي وحسب الغرض من الدراسة. لذلك قلما تجد دراسة واحدة احاطت بأبعاده كافة. فمن الباحثين تناول بعدين فقط وآخر تناول خمسة أبعاد، وكما مبين في الجدول (2). وفي دراستنا هذه سنتناول أربعة أبعاد للوضوح التنظيمي وهي (الرؤية والرسالة والأهداف والدور) التي يرى الباحث أنها تشكل الأبعاد الأساسية للوضوح التنظيمي في المنظمة، ولكونها تعد أبعادًا مشتركة إلى حد ما في الدراسات السابقة, فضلا عن المبررات الآتية:

- إن الرؤية والرسالة تحدد الغرض من وجود المنظمة والمكانة المستقبلية لها.
- الأهداف التي تضعها المنظمة وتعمل على تنفيذها تنبع من الرؤية والرسالة وتوصل إلى تحقيقهما.
- وللوصول إلى الأهداف المطلوبة يتطلب الأمر تحديد الدور الذي يقوم به العاملون بأن يكون واضحا.

جدول (٢): أبعاد الوضوح التنظيمي

ت	الدراسة	الأبعاد
1	Kocher, 2016	وضوح الوظيفة، وضوح الاستراتيجية، وضوح السوق
2	Hameed,2021	الوضوح الوظيفي، وضوح السوق
3	Dilshad & hadi,2021	وضوح الدور، الوضوح الاستراتيجي، وضوح الهيكل التنظيمي، وضوح العمليات
4	Ten & Borres,2020	وضوح الرؤية، الرسالة، الغاية، الأهداف،
5	Johansen,2022	وضوح الأهداف، وضوح الدور، وضوح الوجود

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

وفيما يلي ايضاح موجز لهذه الأبعاد:

أ- **الرؤية:** الرؤية هي بيان يصيغ الصورة الذهنية لحالة مستقبلية محتملة ومرغوبة للمنظمة، ويرسم مستقبلا جذابا وواقعيا وموثوقا به عن المنظمة (Murphy, 1998:28). وهذه الصورة الذهنية يفترض أن تكون قوية ومقنعة للتطلعات المستقبلية المنشودة للمنظمات، هذه التطلعات هي مبدأ اساسي لدى منظمات الأعمال الريادية ومن المفترض ان تكون بيانات الرؤية ذات بعد تحدي وعملية وطموحة بما يكفي لاستحضار براعة العاملين بقدر تعلق الامر بتحقيقها، وبيان الرؤية يجب أن يتضمن القيم الاساسية او الايديولوجيات الاساسية التي تميز منظمة عن أخرى (Darbi,2012:69). وتوفر الرؤية نقطة الانطلاق لبناء الرسالة والأهداف ذات العلاقة، إذ يجب أن تعرف المنظمة إلى أين تريد أن تذهب قبل أن تتمكن من تحديد استراتيجيتها لكيفية الوصول إلى هناك، ومن صفاتها ان يكون بيان الرؤية قصيرا – كان يكون جملة واحدة- (David,2020:88). يقول (بيتر دراكر) إن بيانات الرؤية تجيب على السؤال: إلى اين نرغب في الذهاب"Where do we wish to go?" (David,2020:89)

ب- **الرسالة:** الرسالة "هي وثيقة ذات صياغة عريضة تتمتع بالديمومة، توضح العرض الذي وجدت المنظمة من اجله"، ويقدم بيان الرسالة إجابة لعدة اسئلة ومنها بوجه خاص الاسئلة آ لماذا وجدة المنظمة؟ ما نوع النشاط الاقتصادي الذي تمارسه؟ ماذا ستكون عليه؟ كيف يجب أن تكون؟ من هم الزبائن الذين تخدمهم؟ ما هي قيم المنظمة وأسبقياتها؟ (Al-Shama`a, 1991:66). ويختصرها (بيتر دراكر) بسؤال واحد حين يقول إن بيان الرسالة يجيب على السؤال الآتي: ما هي الأعمال التي نحن فيها "What business are we in?" (David,2020:89). وفي بعض الأحيان وربما عن طريق الخطأ تقوم بعض المنظمات بتسمية بيان الرسالة باسم الرؤية، والعكس صحيح(David,2020:89). وللتمييز بينهما يرى البعض أن بيان الرسالة يرسم صورة لما تقوم به المنظمة حاليا وما ستقوم به في المستقبل القريب من سنة إلى ثلاث سنوات قادمة، في حين يصف بيان الرؤية إلى أين تطمح المنظمة أن تذهب إليه في المستقبل البعيد إذا تمكنت من تحقيق رسالتها وتمتد إلى عشر سنوات وربما أكثر (Eisenstien,2021).

ج- **الأهداف:** بعد تحديد بيان الرؤية وبيان الرسالة للمنظمة فان الخطوة التالية هي كيفية استخدام هذه البيانات لتكوين تصور مشترك لأهداف المنظمة التي يتم من خلالها حشد ومشاركة العاملين لتحقيقها (Darbi,2012:95). فالأهداف هي تحديد ما تزمع المنظمة تحقيقه في إطار رسالتها، وهي النهايات او النتائج التي تبغي المنظمة تحقيقها ضمن رسالتها (Al-Shama`a, 1991:66). ووضوح الأهداف هو المدى الذي يتمتع به الأفراد بفهم واضح للأهداف العليا للمنظمة والوحدات التنظيمية الفرعية وأهداف الفريق وأهداف الفرد، ووضوح الأهداف يجيب على: ما الذي يجب ان نركز عليه، ومتى يجب ان نركز علية (Johansen,2022). واذا ما ادرك الموظفون أهدافا واضحة، فسيكونون قادرين على ادراك نوايا المنظمة بشكل افضل مما يؤدي إلى زيادة مشاعر الارتباط بالمنظمة وبالتالي زيادة الأداء، على عكس الأهداف الغامضة والمتضاربة التي تؤدي إلى أبعاد الموظفين عن عملهم ويقلل التزاماتهم اتجاه المنظمة، وبالتالي تقليل الأداء (Blom,2020:427).

د- **الدور:** يعرف قاموس Webster الدور بأنه نمط سلوك متوقع اجتماعيا يتم تحديده عادة من خلال وضع الفرد في مجتمع معين. بأنه مجموعة التوقعات السلوكية المرتبطة بوظيفة ما في مجموعة العلاقات الاجتماعية التنظيمية في المنظمة، وأن الدور هو مخطط معرفي ينظم ويخزن المعلومات والمعنى المرتبط بالدور _ عبر التوقعات السلوكية- ويعمل كإطار تفسير سلوك الدور (Sluss, et al,2011:2). ويعرف (Rasul,et al.,2020:86) الدور بأنه مدى معرفة العاملين بمهامهم ومسؤولياتهم الفردية في انجاز أهداف المنظمة عند وصولهم إلى عملهم كل يوم. ويزيد وضوح الدور من تحفيز الموظفين، لأنهم يعرفون ما هو المطلوب منهم القيام به، و ستؤدي جهودهم إلى النتائج المتوقعة منهم، في حين عدم وضوح الدور يؤدي إلى حالة من التوتر لدى الموظفين وهو امر ضار في الوصول إلى مستوى الأداء المطلوب(Kundu, et al., 2021:458).

٢- **أهمية الوضوح التنظيمي:**

يعد الوضوح التنظيمي أمرًا بالغ الأهمية، لأنه يشكل أساس تمكين العاملين في مختلف مستويات المنظمة نحو الإبداع في الأداء. فلم تعد أيام التسلسل الهرمي الصارم والقرارات التي يتم إصدارها من أعلى ذات أهمية في بيئة تتغير وتتحول بسرعة لا يوجد فيها الوقت الكافي للتفكير والانتظار المفرطين، إذ ما تحتاجه المنظمات الان هو خفة الحركة التنظيمية، فالمنظمات التي لديها وضوح تنظيمي تتخذ قرارات أفضل وبشكل أسرع، ولديها مستويات أعلى من الانتاجية (Gore, 2017). ويرى (مولر) أن بيانات الرؤية والرسالة إذا ما تم توصيلهما بوضوح تؤديان إلى مستويات عالية من التحفيز والالهام للعاملين, ويؤثران على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء (Darbi,2012:96). وكذلك عندما يكون لدى الموظفين أهداف واضحة ومحددة والدور المسند إليهم واضح فلن يحتاجون إلى تكرار التعليمات حول أداء مهام العمل اليومية المرسومة لهم، ويمكنهم استخدام الوقت المتوفر (المدخر) والموارد المعرفية لتوليد وتنفيذ أفكار جديدة، في حين عندما يفتقر الموظفون إلى وجود أهداف واضحة وأدوار معلومة فانهم يقضون المزيد من الوقت في اكتشاف ما يجب عليهم القيام به بدلا من القيام بمهام العمل اليومية بكفاءة وفاعلية (Kundu, et al.,2021:460). كما أن عدم وضوح الأهداف قد يؤدي بالأفراد

إلى أن لا يبذلوا جهدا فعالا، وكافيا لأداء المهام الموكلة لهم وبالتالي تقليل الأداء، بل قد يدفعهم عدم الوضوح إلى ابتكار واستخدام الفرد لآليات دفاعية لتشويه الحقائق الوظيفية (Samia,et al.,2014:2804). وفي المنظمات التي يسود فيها الغموض التنظيمي الشديد، يكون لدى العاملين المزيد من التوتر والقلق فيما يتعلق بمهامهم الوظيفية، وقد يترتب عليه أن يقضي الأفراد الكثير من الوقت في فعل الاشياء الخاطئة، او القيام بالأشياء الصحيحة بطريقة خاطئة، أو استغراق وقت أطول في الاتصالات لاتخاذ القرارات وتنفيذ الاشياء بشكل صحيح، وقد تجد الاحباط واللوم وانعدام الثقة امرًا شائعًا بسبب توزيع المهام والمسؤوليات بشكل غير متساوٍ وغير واضح، ولا يهتمون كثير بالقيام بعمل عظيم، وبالتالي يضيع الكثير من الجهد على نشاط لا ينتج عنه تأثير إيجابي على رسالة المنظمة وأهدافها الرئيسة، والغموض التنظيمي هو أقوى مؤشر على وجود منظمة مختلة وظيفيًا (Johansen,2022; Gil-Garci,et al.,2019:8).

ثانيا_ الأداء الإبداعي:

هناك عدد من المصطلحات التي تقترن بمفهوم الأداء، لذا سنبدأ بتعريف الأداء. فقد عرفه (Al-Ramiedy & Mohammed,2020:) على أنه "ذلك الجهد البدني والذهني الذي يقوم به الفرد داخل المنظمة لإنجاز المهام المكلف بها بهدف تحقيق أهداف المنظمة وأهدافه الشخصية" ، وعرفه (رمضان) أنه "مجموعة السلوكيات التي يقوم بها الموظف لإنجاز مهامه المحددة بهدف تحقيق بعض الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها والحصول على مخرجات عمل إيجابية تحقق رضا وقبول جميع أطراف العمل" Al- Al-Alama'i,2020:26). أما المفهوم الآخر، وهو سلوك العمل الإبداعي. فيذكر(De Jong & Den Hartovhxhg) أن سلوك العمل الإبداعي يشير إلى سلوك الفرد الذي يهدف إلى انجاز العمل والتقدم المقصود بأفكار أو عمليات او منتجات أو اجراءات جديدة ومفيدة (Kundu, et al.,2021:458). أما الأداء الإبداعي فيذكر (Muzafary, et al., 2001:702) أن الأداء الإبداعي هو احد أبعاد الأداء الذي يمكن المنظمة من البقاء والازدهار والصمود في عالم ديناميكي يكتنفه الكثير من التحديات والفرص غير المتوقعة، ويضيف أن الأداء الإبداعي يعرف على انه توليد الافكار الجديدة والقيمة للفرد والمنظمة. ويعرفه آخرون على أنه : المدى الذي يقدم العاملون فيه افكارا جديدا ومفيدة فيما يتعلق بالإجراءات والعمليات المنظمة (De Stabbeleir, et al.,2011:811). ويشير (Ayoub, et al., 2018:219) إلى أن الأداء الإبداعي يصف قيام العاملين بالشروع في تقديم افكار جديدة واصيلة قيمة وتكون ذات أهمية وذات صلة بالمنظمة. مما تقدم يمكن القول إن الأداء الإبداعي هو مرحلة متقدمة على الأداء الطبيعي الذي يقوم به العاملون في المنظمات، وذلك بتوليد وابتكار أفكار وطرائق عمل ومنتجات جديدة ذات أهمية ومفيدة في مكان العمل من شأنها أن ترتقي بأداء الفرد والمنظمة إلى مديات غير مألوفة سابقا

المحور الثالث_ الجانب العملي:

أولا–وصف عينة البحث:

ضمت عينة البحث من الذكور بعدد(77) ومن الاناث (21) من المتزوجين و(19) من العزاب. ومن حيث العمر فقد كان (19) منهم ضمن الفئة العمرية اقل من 30 سنة، و(41) ضمن الفئة العمرية (31-40) سنة، و (18) ضمن الفئة العمرية (41-50) سنة، و (20) ضمن الفئة العمرية أكثر من 50 سنة. أما من حيث التحصيل الدراسي فبلغ عدد حملة الدكتوراه (40) والماجستير (45) والبكالوريوس (13).

ثانيا: وصف اسئلة البحث واختبار الفرضيات

١- **وصف بعض إجابات عينة البحث:** في البدء لا بد من معرفة مدى اطلاع العاملين على رؤية ورسالة وأهداف المنظمات المبحوثة ومدى ما إذا كانت تثير اهتمامهم وتعكس مصالحهم وامكانية تحقيقهما فكانت الإجابة على النحو الآتي:

أ- أجاب (26.8%) من عينة البحث بأنهم لم يطلعوا على رسالة ورؤية الكلية التي يعملون فيها قبل تعيينهم فيها، في حين ان (73.2%) قد اطلعوا عليها قبل التعيين.

ب- أوضح (58.8%) من الذين اطلعوا على والرسالة قبل التعيين أن اهتمامهم ببيانات الرؤية والرسالة قد قل بعد التعيين. في حين (41.2%) لم يقل اهتمامهم بها

ت- وعما إذا كانت الرؤية والرسالة تعكس مصالح العاملين فيها أجاب ((30.6%) بلا، في حين أجاب (69.4%) بنعم.

ث- وعما إذا كانت الرؤية والرسالة تثير اهتمام العاملين أجاب (24.5%) بلا، في حين أجاب (75.5%) بنعم.

ج- وما إذا كانت رؤية ورسالة الكلية التي يعملون فيها يمكن تحقيقها ضمن الامكانات المتاحة المادية منها والبشرية للكلية, أجاب (10.2%) بالنفي في حين أجاب (89.2%) بالإيجاب.

ح- ولوصف المتغير التابع والمتغير المستقل يبين الجدول (3) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد الاساسية (الرؤية والرسالة، والأهداف، والدور) المكونة لمتغير للوضوح التنظيمي، ومنها يتضح وجدود درجة وضوح عالية للأهداف بوسط حسابي (3.5068)، وانحراف معياري (.55264)، ودرجة وضوح متوسطة للدور بوسط حسابي (3.4010) وانحراف معياري (.70660)، ودرجة مقبولة للرؤية والرسالة بمتوسط (3.2986) وانحراف معياري (.59447) ، وبلغ الوسط الحسابي للمتغير المتابع الأداء الإبداعي للموارد البشرية (3.3922) بانحراف معياري (.54924) وهو يشير إلى درجة متوسطة من الأداء الإبداعي لدى عينة البحث.

٢- اختبار وفرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد وضوح تنظيمي (بأبعاده الرؤية والرسالة، والأهداف والدور) في المنظمات عينة البحث. ويتفرع منها الفرضيات التالية:

ومن أجل اختبار هذه الفرضية والفرضيات المتفرعة عنها تم اختبار الوساط الحسابية تم اجراء اختبار (T) والدلالة الاحصائية (Sig) لاجابات عينة البحث على الاسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث المستقلة المتمثلة بالوضوح التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الرؤية والرسالة، والأهداف، والدور) وكما مبين في الجدول (٣) وكما يأتي:

جدول (٣): اختبار t للأوساط الحسابية لأبعاد الوضوح التنظيمي والأداء الإبداعي

المتغير	Std.dev.	mean	t	Sig
وضوح الرؤية والرسالة	.59447	3.2986	4.942	.000
وضوح الأهداف	.55264	3.5068	9.078	.000
وضوح الدور	.70660	3.4010	5.61.8	.000
متوسط الوضوح التنظيمي العام	.54712	3.4015	7.265	.000
الأداء الإبداعي للموارد البشرية	.54924	3.3922	25.093	000

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي .Spss

الفرضية الفرعية رقم (١): لا يوجد وضوح لرؤية ورسالة المنظمات عينة البحث.

يبين الجدول (٣). الوسط الحسابي العام لاجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة برؤية ورسالة المنظمة الذي بلغ (3.2986) وبانحراف معياري (.59447) وبدلالة احصائية معنوية حيث قيمة(sig=.000) وهي أقل من (.05) وعليه يتم رفض الفرضية الفرعية رقم(1) والقبول بالفرضية البديلة (يوجد وضوح لرؤية ورسالة المنظمات عينة البحث)

الفرضية الفرعية رقم (٢): لا يوجد وضوح للأهداف في المنظمات عينة البحث.

يبين الجدول (٣). الوسط الحسابي العام لاجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة بوضوح الأهداف (3.5068) وبانحراف معياري (.55246) وقيمة (t=9.078) وهي ذات دلالة احصائية معنوية، حيث قيمة (Sig=.000) الامر الذي يدل على رفض الفرضية الفرعية رقم (2) والقبول بالفرضية البديلة ومفادها (يوجد وضوح للأهداف في المنظمات عينة البحث).

الفرضية الفرعية رقم (٣): لا يوجد وضوح لدور العاملين في المنظمات عينة البحث.

يبين الجدول (٣) الوسط الحسابي العام لإجابات عينة البحث عن الاسئلة المتعلقة بوضح الدور، حيث الوسط الحسابي(3.4010) وبانحراف معياري (0.70660), وبلغت قيمة تي (5.518) وهي معنوية حيث قيمة (sig=.000)الامر الذي يشير إلى نفي الفرضية الفرعية رقم (3) والقبول بالفرضية البديلة (يوجد وضوح لدور العاملين في المنظمات عينة البحث).

ومما تقدم ولثبوت رفض الفرضيات الفرعية الثلاث المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى، ولكون الوسط الحسابي للوضوح التنظيمي بأبعاده الثلاثة بلغ (3.4014) وبانحراف معياري (.54712) وقيمة (t=7.264)

وهي معنوية حيث قيمة (sig=.000) يتم رفض الفرضية الرئيسة الأولى والقبول بالفرضية البديلة ومفادها (يوجد وضوح تنظيمي في المنظمات عينة البحث).

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد تأثير معنوي للوضوح التنظيمي بأبعاده الثلاثة (وضوح الرؤية والرسالة، ووضوح الأهداف وضوح الدور) في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة. ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

الفرضية الفرعية رقم (١): لا يوجد تأثير معنوي لوضوح الرؤية والرسالة في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة.

لاختبار هذه الفرضية تم اجراء تحليل الانحدار البسيط بين المتغير الفرعي المستقل وضوح الرؤية والرسالة والمتغير التابع (الأداء الإبداعي للموارد البشرية) وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (4).

جدول (٤): تحليل الانحدار للمتغير الفرعي وضوح الروية والرسالة مع الأداء الإبداعي للموارد البشرية

R	R^2	F	Sig. f	T	Sig. t	Bita
.858	.736	268.275	.000	4.800	.000	.858

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي .Spss

ومنه يتضح أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل وضوح الرؤية والرسالة والمتغير التابع (الأداء الإبداعي للموارد البشرية) بلغ (858.) وهو يفسر ما يقارب (74%) من التغير الحاصل في المتغير المستقل حيث (R^2=.736). كما أن قيمة (Bita=.858) وهي بدلالة معنوية لقيمة f & t ح حيث قيمة (sig=.000) لكل منهما الامر الذي ينفي صحة الفرضية الفرعية رقم (١) والقبول بالفرضية البديلة التي مفادها (يوجد تأثير معنوي لوضوح الرؤية والرسالة في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة).

١- الفرضية الفرعية رقم (٢): لا يوجد تأثير معنوي لوضوح الأهداف في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة.

لاختبار هذه الفرضية تم اجراء تحليل الانحدار البسيط بين المتغير الفرعي المستقل وضوح الأهداف والمتغير التابع (الأداء الإبداعي للموارد البشرية) وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (٥).

جدول (٥): تحليل الانحدار للمتغير الفرعي وضوع الأهداف مع الأداء الإبداعي للموارد البشرية

R	R^2	F	Sig. f	T	Sig. t	Bita
.864	.747	283.845	.000	2.096	.000	.864

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي .Spss

ومنه يتضح أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل وضوح الأهداف والمتغير التابع (الأداء الإبداعي للموارد البشرية) بلغ (864.) وهو يفسر ما يقارب (75%) من التغيير الحاصل في المتغير المستقل حيث (R2=.747). كما أن قيمة (Bita=.864) وهي بدلالة معنوية لقيمة f & t ح حيث قيمة (sig=.000 لكل

منهما الامر الذي ينفي صحة الفرضية الفرعية رقم (٢) والقبول بالفرضية البديلة التي مفادها (يوجد تأثير معنوي لوضوح الأهداف في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة).

٢- الفرضية الفرعية رقم (٣) : لا يوجد تأثير معنوي لوضوح الدور في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة.

ولاختبار هذه الفرضية تم اجراء تحليل الانحدار البسيط بين المتغير الفرعي المستقل وضوح الدور والمتغير التابع (الأداء الإبداعي للموارد البشرية) وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (6)

جدول (٦): تحليل الانحدار للمتغير الفرعي وضوح الدور مع الأداء الإبداعي للموارد البشرية

R	R^2	F	Sig. f	T	Sig. t	Bita
.918	.844	517.728	.000	8.848	.000	.918

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي .Spss

ومنه يتضح أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل وضوح الدور والمتغير التابع(الأداء الإبداعي للموارد البشرية) بلغ (R=.918) وهو يفسر ما مقداره (84%) من التغير الحاصل في المتغير المستقل حيث (R^2=.844). كما أن قيمة (Bita=.919) وهي بدلالة معنوية لقيمة t & f حيث قيمة (sig=.000) لكل منهما الأمر الذي ينفي صحة الفرضية الفرعية رقم (2) والقبول بالفرضية البديلة التي مفادها (يوجد تأثير معنوي لوضوح الدور في الأداء الإبداعي للموارد البشرية في المنظمات المبحوثة).

ولأجل معرفة العلاقة بين الأداء الإبداعي للموارد البشرية(المتغير التابع) والمتغيرات المستقلة –المفسرة له الوضوح التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الرؤية والرسالة، والأهداف، والدور) تم استخدام أنموذج الانحدار المتعدد كما مبين في الجدول (٧).

جدول (٧): نتائج تحليل الاختبار المتعدد لأبعاد الوضوح التنظيمي مع متغير الأداء الإبداعي للموارد البشرية

R	R2	F	Sig. f	T	Sig. T	Bita	
.997	.995	5934.123	.000			.005	الثابت
				32.823	.000	.348	الرؤية والرسالة
				29.328	.000	.325	الأهداف
				38.654	.000	.452	الدور

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي .Spss

تظهر نتائج نموذج الانحدار في الجدول (٧) أن أنموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (5934.123) وبدلالة احصائية حيث (Sig=.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (.05). وتفسر النتائج أن المتغير المستقر الوضوح التنظيمي بأبعاده الثلاثة (99.5%) من التباين الحاصل في الأداء الإبداعي للموارد البشرية، وذلك بالنظر إلى (R^2=.995) . وهذا يعني كلما تحسن الوضوح التنظيمي بمقدار وحدة واحدة

تحسن الأداء الإبداعي بمقدار (99.5%) وحدة, وهو يعكس أن الوضوح التنظيمي يعد مؤشرا جيدًا للتنبؤ بالأداء الإبداعي للعاملين. كما جاءت قيمة بيتا Bita لتوضح العلاقة بين الأداء الإبداعي للموارد البشرية والوضوح التنظيمي بأبعاده الثلاثة ذات دلالة احصائية ايضا، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة Tوالدلالة الاحصائية المرتبطة بكل متغير.

المحور الرابع _ الاستنتاجات والتوصيات

أولا_ الاستنتاجات

١- أشارت النتائج إلى أن معظم العاملين لديهم معرفة مباشرة ببيانات الرؤية والرسالة للمنظمات المبحوثة.

٢- يوجد مستوى مقبول من الوضوح التنظيمي في الكليات عينة البحث لكنه يتفاوت حسب الأبعاد المكونة له, فأقل وضوح كان للرؤية والرسالة، ثم وضوح الدور وأعلى درجة من الوضوح للأهداف. ويعزز هذا الاستنتاج أن أكثر من ربع عينة البحث لم يطلعوا على الرؤية والرسالة قبل مباشرتهم بعملهم فيها، فضلا عن أن الذين اطلعوا عليها قد قل اهتمام أغلبهم بها.

٣- لا تزال فئة غير قليله من العاملين ترى أن رؤية ورسالة الكليات التي يعملون فيها لا تعكس مصالهم باعتبارهم الركيزة الاساسية في بقاء الكليات الأهلية ونجاحها في تحقيق أهدافها.

٤- يوجد ادراك ووعي بدرجة متوسطة من قبل عينة البحث لأبعاد الوضوح التنظيمي الثلاثة موضوع الدراسة

٥- عدم وجود درجة عالية من الوضوح التنظيمي لدى الأفراد عينة البحث يعكس ضعف اهتمام القيادات القائمة على التعليم الجامعي الأهلي بهذا الموضوع.

٦- تمكنت الكليات عينة البحث من توظيف بعض قدراتها في الوضوح التنظيمي من أجل تحقيق درجة مقبولة من الأداء الإبداعي حيث اشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة تأثير معنوية لأبعاد الوضوح التنظيمي في الأداء الإبداعي. الامر الذي يشير إلى أن بيانات الرؤية والرسالة لا تزال أدوات مهمة ذات صلة يمكن أن تؤثر على أداء العاملين واتجاهاتهم.

ثانيا_ التوصيات

١- اتخاذ تدابير أكثر من أجل تعريف العاملين في الكليات عينة البحث ببيانات الرؤية والرسالة وايضاح الأهداف والادوار بصورة متواترة.

٢- تصور العاملين بان بيانات الرؤية والرسالة تخص الإدارة القائمة على الكليات المعنية يتطلب العمل بجدية على غرس شعور اكبر لدى العاملين بان بيانات الرؤية والرسالة بانها تعكس مصالحهم كما تعكس مصالح الإدارة .

٣- على الإدارات المعنية جعل العاملين على دراية بأبعاد الوضوح التنظيمي بأنواعها المختلفة وكما هي، لأن جعلهم على دراية بوجودها يساعد الإدارة في الحصول على التأثير المطلوب على مواقفهم وسلوكياتهم الايجابية ومنها الأداء الإبداعي.

٤- وفي حالة الاستجابة للتوصيات المذكورة على الإدارة أن تفكر بشكل خاص في الاماكن التي يتم فيها نشر بيانات الرؤية والرسالة والأهداف حتى يكون لها تأثير ضروري (كالتعليق على الجدران في الاماكن الأكثر شيوعا ومنها ابنية الكلية، وطبعها في كتلوكات وتوزيعها في المؤتمرات والمدارس، ونشرها على المواقع الإلكترونية

٥- اجراء بحوث في المستقبل لما يتعلق بتأثير الوضوح التنظيمي في السلوكيات التنظيمية الأخرى مثل (الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والولاء التنظيمي، وسلوك المواطنة الصالحة.

References

Al-Alama'i, Ali bin Abdul-Hadi (2020), "Job satisfaction as a mediating variable in the relationship between job rotation and performance in five-star hotels in the Kingdom of Saudi Arabia", Journal of the College of Tourism and Hospitality, Sadat University, Vol. 4, No. 2, pp. 21-42

Al-Ramiedy, Bassam, & Abu Zeid. (2020). The impact of the quality of work life on performance and organizational effectiveness in Egyptian tourism companies: Job involvement as a mediating variable. Journal of the College of Tourism and Hotels - Sadat City University, Volume (4), Issue (1), pp. 1-25.

Al-Shama`a, Khalil Muhammad Hassan (1991) Principles of Management with a Focus on Bsiness Management, Mosul, Ibn Al-Atheer House for Printing and Publishing

Ayoub, D., Al-Akhras, D., Na'anah, G., & Al-Madadha, A. (2018). The relationship between psychological empowerment and creative performance of employees: mediating effect of job satisfaction in international non-governmental organizations. European Scientific Journal, ESJ, 14(20), 217.

Blom, R. (2020). Mixed feelings? Comparing the effects of perceived red tape and job goal clarity on HRM satisfaction and organizational commitment across central government, government agencies, and businesses. Public Personnel Management, 49(3), 421-443.

Darbi, W. P. K. (2012). Of mission and vision statements and their potential impact on employee behavior and attitudes: The case of a public but profit-oriented tertiary institution. International Journal of Business and Social Science, 3(14).

David, F. R. (2020). Analysis of Vision and Mission Statements Characteristics and their Association with Organizational Performance: A Guide to Writing Effective Vision and Mission Statements. Applied Studies in Agribusiness and Commerce, Vol.14, No. (1-2),pp. 87-95.

De Stobbeleir, K. E., Ashford, S. J., & Buyens, D. (2011). Self-regulation of creativity at work: The role of feedback-seeking behavior in creative performance. Academy of management journal, 54(4), 811-831.

Dilshad, Y. Mohammed & Hadi,Kl. Ismael(2021), "Information and communication technology as moderator of the relationship between organizational clarity and knowledge sharing", international Journal of innovation ,creativity and change", Vol.15, No.3,pp. 773-789.

Eisenstein, Lena (2021), "what is the difference between vision and mission statement", Availabel on: https://www.boardeffect.com/blog/what-difference-between-mission-vision-statements/

Gaint worldwide(2016), Grystal clear organizational clarity 4 keys. Available on: https://medium.com/giant-worldwide/crystal-clear-organizational-clarity-4-key-components-d6f1c7fef62d

Garry, E.Meier (2013), "The concept of organizational clarity" Available on: https://www.ephorgroupinc.com/about-our-process

Gil-Garcia, J. R., Guler, A., Pardo, T. A., & burke, G. B., (2029), "characterizing the important of clarity of role and responsibilities in government inter-organizational collaboration and information sharing initiatives. Government Information Quarterly, Vol.36, No,4,pp.1-30

Gore, G. (2027) "Organizational Clarity", Available on: https://www.teamtrek.com/post/organizational-clarity

Hameed, A. A. (2021). Employing the indicators of stereotypes and the dimensions of organizational clarity and their role in achieving the planned organizational behavior Analytical study on a sample of workers in some departments of the Faculties of Engineering, University of Kufa. Journal of Economics and Administrative Sciences, Vol. 27,No.127, pp. 112-134.

Hu, N., Wu, J., & Gu, J. (2019). Cultural intelligence and employees' creative performance: The moderating role of team conflict in inter organizational teams. *Journal of Management & Organization*, Vol.25, No.1, pp. 96-116.

Johansen, E. A. (2022), Organizational clarity: How to fix people not doing what you expect them to. Available on: https://wecomplish.no/article/clarity

Gil-Garcia, J. R., Guler, A., Pardo, T. A., & Burke, G. B. (2019). Characterizing the importance of clarity of roles and responsibilities in government inter-organizational collaboration and information sharing initiatives. Government Information Quarterly, Vol.36, No.4 , pp. 234-251

Kewo, C. L. (2014), "the effect of participative budgeting, budge goal clarity and internal control implementation on managerial performance", Research Journal of Finance and accounting. Vol. 5, No. 12, pp. 81-87

Kochhar, Sarab, (2016), " Organizational Clarity: The New Engagement for Internal Communications", available on: https://apps.prsa.org/Intelligence/TheStrategist/Articles/view/11587/1129/Organizational_Clarity_The_New_Engagement_for_Inte#.YscGJL1BzIV

Kundu, S. c., Kumar, S., Lata, K.(2021), "Effects of perceived role clarity on innovative work behavior; A multiple mediation model". RAUSP Management journal, No,.55, pp. 457-472

Murphy, J. J. (2998), "the concept of vision and mission revisited", Southern African Business Review, Vol.2, No. 1, pp.27-33.

Muzafary, S. S., Ihtesham, A., & Mudassir, H. (2001). Intrinsic reward and employee creative performance: moderating effects of job autonomy and proactive personality: a perspective of self-determination theory. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 15(2), 701-725.

Ozturk, A., & Karatepe, O. M. (2019). Frontline hotel employees' psychological capital, trust in organization, and their effects on nonattendance intentions, absenteeism, and creative performance. Journal of Hospitality Marketing & Management, Vol, 28No. 2, pp. 217-239.

Parvin, A. S., & Dawood, D. K. (2019). A Study on Organizational Clarity and Its International Journal of Advanced Science and Technology, Vol. 28, No.7, pp. 316 - 326.

Rasul, I., Rogger, D., & Williams, M. J. (2021). Management, organizational performance, and task clarity: Evidence from ghana's civil service. Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 31, No.2, pp. 259-277.

Samie, F., Riahi, L., & Tabibi, S. J. (2015). The relationship between role clarity and efficiency of employees in management & resource development department of ministry of health and medical education of IR Iran, 2014. Biosciences Biotechnology Research Asia, Vol. 12, No. 3, pp. 2803-2812.

Sluss, D. M., van Dick, R., & Thompson, B. S. (2011). Role theory in organizations: A relational perspective. In S. Zedeck (Ed.), APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization (pp. 505–534). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/12169-016

Tan, D. A., & Borres, T. H. (2020). Awareness, Acceptability, Consistency and Clarity of the Vision, Mission, Goals and Objectives of Central Mindanao University and Its Congruence to Outcomes-Based Instruction: A Preliminary Result. Science International Lahore, 32(1), 93-98