



مجلة البحوث المالية والتجارية

المجلد (22) – العدد الرابع – أكتوبر 2021



أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة
"دراسة ميدانية"

**The impact of person-environment fit on the organization's
innovative performance - A field study**

إعداد

علي السيد جمعة أبو حشيش

مرشح لدرجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

مدرس مساعد إدارة الأعمال – كلية تكنولوجيا الإدارة ونظم المعلومات – جامعة بورسعيد

E-mail address: ali_abohashish@himc.psu.edu.eg

إشراف

أ.د/ محمد محمد عيسى

أستاذ نظم المعلومات

كلية تكنولوجيا الإدارة ونظم المعلومات – جامعة بورسعيد

أ.د/ وفتي السيد الإمام

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة المنصورة

د/ السيد أحمد فتحي حسيب

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة – جامعة بورسعيد

رابط المجلة: <https://jsst.journals.ekb.eg/>

المخلص

استهدف هذا البحث فهم تأثير التوافق بين الفرد وبيئة العمل (P-E Fit) على الأداء الابتكاري للمنظمة بشكل أفضل، ولتحقيق هذا الهدف تم استكشاف التأثيرات المباشرة لأبعاد التوافق بين الفرد وبيئة العمل (التوافق بين الفرد والوظيفة - التوافق بين الفرد والمنظمة - التوافق بين الفرد وجماعة العمل - التوافق بين الفرد والمشرف) على الأداء الابتكاري للمنظمة. وقد أُجريت البحث على عينة من 77 مديراً يعملون في شركات دولية في مصر، وأشارت نتائج تحليل الانحدار المتعدد القياسي إلى أن الأبعاد الأربعة للتوافق بين الفرد وبيئة العمل أثرت بشكل إيجابي على الأداء الابتكاري للمنظمة.

الكلمات المفتاحية

التوافق بين الفرد وبيئة العمل - التوافق بين الفرد والوظيفة - التوافق بين الفرد والمنظمة - التوافق بين الفرد ومجموعة العمل - التوافق بين الفرد والمشرف - الأداء الابتكاري



Abstract

The aim of this research was to better understand the Impact of Person-Environment Fit (P-E Fit) on the Organization's Innovative Performance. To achieve this goal, direct effects of PE fit dimensions (Person - Job Fit, Person - Organization Fit, Person – Group Fit, Person - Supervisor Fit) on Organization's Innovative Performance were explored.

The research was conducted on a sample of 77 managers working in international firms in Egypt.

The results of the standard multiple regression analysis indicated that the four dimensions of PE fit were positively effected on the Organization's Innovative Performance.

Keywords: Person–Environment Fit; Person-Job Fit; Person-Organization Fit; Person–Group Fit; Person-Supervisor Fit; Innovative Performance

1. مقدمة

جَدَّبَ التفاعل بين العاملين وبيئات عملهم، انتباه الباحثين منذ عقود، ويُمكن إرجاع الأساس النظري للتوافق بين الفرد وبيئة العمل، إلى نظرية التفاعل التي قدمها Lewin (1951)، والتي تشير إلى أن السلوك يَتَكَشَّفُ من خلال تفاعل الأفراد والبيئات، حيث يقدم كلا الطرفين خصائص محددة في عملية التفاعل، بحيث لا يمكن أن تؤثر خصائص الفرد، أو خصائص البيئة في سلوك الفرد بشكلٍ منفصل، وبدلاً من ذلك، تفقد هذه الخصائص المترابطة سلوك الأفراد بشكلٍ مشترك، ويمثل التوافق بين الفرد وبيئة العمل (Person-Environment Fit) مفهوم رئيس في بحوث السلوك التنظيمي (Edwards, 2008)، ويُقصد بهذا التوافق في الأدبيات مدى التجانس بين الفرد وبيئة العمل، والذي يحدث عندما تتطابق خصائصهما بشكل جيد، وفي ظل تزايد حجم أعمال الشركات الدولية والشركات متعددة الجنسيات، يتزايد الإدراك بأن التوافق بين الفرد وبيئة العمل، يعتبر أحد عناصر نجاح العامل في تأدية وظيفته، وكذلك أحد مقومات نجاح المنظمة ككل، خاصةً وأن أهم ما يُميز المنظمات في الوقت الحالي هو قدرة مواردها البشرية في التكيف مع البيئة المحيطة، وأيضاً قدرتها على الابتكار.

ويُعد تطوير القدرة على الابتكار، عاملاً يقود القدرة التنافسية للمنظمة، ويؤدي إلى نجاحها (Ahuja & Lampert, 2001; Wagner, 2012)، كما أنه يعتبر أحد القدرات الديناميكية، التي يمكن أن تساعد المنظمة في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Breznik & Hisrich, 2014)، وتنمية الكفاءات اللازمة للحفاظ على النمو التنظيمي (Gnyawali & Srivastava, 2013).

كذلك تحول أساس الميزة التنافسية في بيئة الأعمال الحالية، من الاعتماد على الجودة إلى الاعتماد على الابتكار (Prajogo & Brown, 2004)، حيث يتيح الابتكار للمنظمات، القدرة على التكيف مع التغيرات بشكل سريع، كما يساعدها على إيجاد منتجات جديدة، وأسواق جديدة، كما يتميز اقتصاد اليوم، بأنه قائم على الابتكار، ولذلك تضطر جميع المنظمات في العالم إلى التنافس مع بعضها البعض، من أجل البقاء، فالابتكار أمر ضروري لتحقيق ميزة تنافسية في عالم الأعمال، وعلى سبيل المثال، أصبح تطوير التكنولوجيا، عاملاً هاماً في تمكين العديد من المنظمات والدول من تحسين كفاءتها وإنتاجيتها، وبالتالي، يساعد الابتكار في النمو الاقتصادي، إن القدرة على الابتكار والبراعة المستمرة في تحديث المنتجات والخدمات، مهمان في تشكيل القدرة التنافسية للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم (Varis & Littunen, 2010).



2. التأسيس النظري

2. 1. مفهوم التوافق بين الفرد وبيئة العمل

يُمكن تعريف التوافق بين الفرد وبيئة العمل على أنه "التجانس بين الفرد وبيئة العمل، والذي يحدث عندما تتطابق خصائصهما بشكل جيد" (Kristof-Brown *et al.*, 2005, p. 281)، كما يُمكن تعريفه بشكل عام بأنه "الانسجام أو التطابق أو التشابه بين الشخص والبيئة التي يعمل فيها" (Bednarska, 2017, p. 67).

ويُنظر للتوافق بين الفرد وبيئة العمل، على أنه بناء متعدد الأبعاد، حيث يتداخل توافق الفرد، بشكل متزامن، في جوانب متعددة من البيئة (Kristof-Brown & Guay, 2011)، ولذلك، يوجد عدة مستويات من التوافق، منها: التوافق بين الفرد والمنظمة ككل، والتوافق بين الفرد وجماعة العمل، والتوافق بين الفرد ووظيفته (Su *et al.*, 2015).

خُصَّ Edwards (2008) في مراجعته للتطور النظري في بحوث التوافق بين الفرد وبيئة العمل، إلى أن الأبعاد المحددة للتوافق بين الفرد وبيئة العمل، تتضمن: التوافق بين حاجات الفرد، والمكافآت التي يحصل عليها من البيئة؛ والتوافق بين قدرات الفرد، ومتطلبات البيئة؛ ومدى التشابه بين الفرد والبيئة الاجتماعية، والتي يمكن أن تكون بيئة شخصية، أو جماعية، أو تنظيمية، أو مهنية. أثبتت مجموعة من الدراسات، أن التوافق بين الفرد وبيئة العمل يرتبط إيجابياً بالإنجازات المهنية، والالتزام التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والرضا التنظيمي، والقدرة على الاحتفاظ بالعمل، فكلما حظي الفرد بدرجة عالية من التوافق مع بيئته، كلما كان أداءه في العمل أفضل، وقد تتدهور هذه النتائج الإيجابية، في حالة حدوث عدم التوافق (Edwards, 2008).

وتعتبر فكرة التوافق، أساس نظرية اختيار العاملين، حيث يتم اختيار الأفراد على أساس مدى توافق قدراتهم مع متطلبات الوظيفة (Kristof-Brown & Guay, 2011)، كذلك يعتبر التوافق عنصر هام في تعيين العاملين، فالباحثون عن عمل، ينظرون بعين الاعتبار لمدى توافقهم مع المنظمات، والوظائف، عند اتخاذ قرار بشأن عروض العمل المقدمة لهم (على سبيل المثال: Cable & Judge, 1996)، وعلاوة على ذلك، يُعدّ التوافق ما بعد الدخول إلى العمل، مؤشراً قوياً لاتجاهات العمل المختلفة، مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والنية لترك المنظمة (Kristof-Brown *et al.*, 2005).

2.2. أبعاد التوافق بين الفرد وبيئة العمل

يُقرُّ الباحثون -على نطاق واسع- أن التوافق بين الفرد وبيئة العمل مفهوم متعدد الأبعاد (Kristof-Brown *et al.*, 2005; Greguras & Diefendorff, 2009)، على الرغم من اختلاف تصوراتهم لتلك الأبعاد، فعلى سبيل المثال، اقترحت دراسة (Kristof, 1996) نموذج يتضمن أربعة أبعاد هي: التوافق بين الفرد والمنظمة؛ والتوافق بين الفرد وجماعة العمل؛ والتوافق بين الفرد والمهنة؛ والتوافق بين الفرد والوظيفة، كذلك تشير عدد من الدراسات إلى أن التوافق بين الفرد والمنظمة، والتوافق بين الفرد وجماعة العمل، مهمان في اختيار العاملين (على سبيل المثال: Sekiguchi, 2007)، كما تقترح بعض الدراسات ضرورة تضمين التوافق بين الفرد وجماعة العمل في أبعاد التوافق بين الفرد وبيئة العمل، لأن له تأثيرات مستقلة على الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ونوايا ترك العمل (على سبيل المثال: Kristof-Brown *et al.*, 2002) أيضاً بيّنت دراسة (Kristof-Brown *et al.*, 2005) أن التوافق بين الفرد والمهنة يعتبر فكرة واسعة النطاق لاعتبارها بعد من أبعاد التوافق بين الفرد وبيئة العمل، واقترحت أربعة أبعاد لتحديد مدى التوافق بين الفرد وبيئة عمله هي: (التوافق بين الفرد والمنظمة، والتوافق بين الفرد وجماعة العمل، والتوافق بين الفرد والوظيفة، والتوافق بين الفرد والمشرف)، ومن الجدير بالذكر أنه في هذا البحث سوف يتم تبني دراسة التوافق بين الفرد وبيئة العمل من خلال أربعة أبعاد، وتلك الأبعاد هي: التوافق بين الفرد والوظيفة (P-J Fit)، والتوافق بين الفرد والمنظمة (P-O Fit)، والتوافق بين الفرد وجماعة العمل (P-G Fit)، والتوافق بين الفرد والمشرف (P-S Fit)، حيث أنها أبعاد تناسب البناء المفاهيمي للبحث، ولها درجة عالية من الصدق والثبات في الأدبيات، كما أن معظم الدراسات السابقة -التي أُتيح للباحث الاطلاع عليها- قد تناولت هذا الأبعاد الأربعة.

1.2.2. التوافق بين الفرد والوظيفة (Person - Job Fit (P-J Fit)

يشير التوافق بين الفرد والوظيفة، إلى الانسجام بين الخصائص الشخصية للعاملين، وخصائص وظائفهم، ويشمل التوافق بين الفرد والوظيفة: التوافق بين القدرات والمتطلبات، والتوافق بين الاحتياجات والإمدادات، حيث يحدث التوافق بين القدرات والمتطلبات، عندما يمتلك العاملون القدرات والمهارات والمعرفة، لتلبية متطلبات وظائفهم، بينما يحدث التوافق بين الاحتياجات والإمدادات، عندما تُشبع الوظيفة حاجات العامل (Kristof-Brown & Guay, 2011).



ويهتم التوافق بين الفرد والوظيفة بالعلاقة بين خصائص الفرد ووظائف معينة (Lee et al., 2010) ، وقد عرّفَ التوافق بين الفرد والوظيفة على أنه "التطابق بين متطلبات الوظيفة، وقدرات ومعرفة ومهارات المرشح للوظيفة" (Su et al., 2015, p. 85).

وقد بيّنتُ نتائج دراسة (Tinsley, 2000) أن التوافق الممتاز بين الفرد والوظيفة يفيد الأفراد من خلال تقليل: التوتر، والنية لتغيير الوظائف، والقلق، والتغيب، وأيضاً من خلال زيادة: الالتزام التنظيمي، والحماس، والأداء الوظيفي، والإبداع، والإنجاز الوظيفي، والرضا الوظيفي، والروح المعنوية، كما دعمت نتائج عدد من الدراسات وجود تأثير للتوافق بين الفرد والوظيفة على سلوكيات واتجاهات العامل، وعلى السلوكيات والاتجاهات التنظيمية (مثل: Warr & Inceoglu, 2012; Kristof-Brown et al., 2014)

2.2.2. التوافق بين الفرد والمنظمة (Person-Organization Fit (P-O Fit)

عرّفَ التوافق بين الفرد والمنظمة على نطاق واسع بأنه "الانسجام بين الأفراد والمنظمات التي يعملون فيها" (McCulloch & Turban, 2007, p. 63)، وإذا ما وُجِدَ العاملون هذا الانسجام، فإن تصور الاندماج الاجتماعي، والنية للبقاء، يظهر بشكل جلي (Van Vianen et al., 2013).

اعتبر (Kristof 1996) أن التوافق بين الفرد والمنظمة يحدث من منظورين، المنظور الأول: مدي التشابه بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، والمنظور الثاني: توافق القدرات والمتطلبات الفردية مع القدرات والمتطلبات التنظيمية، وتظهر أهمية حدوث التوافق بين الفرد والمنظمة لما له من تأثير إيجابي على العديد من النتائج التنظيمية، مثل الالتزام التنظيمي، والإنتاجية عالية الجودة، وانخفاض معدل دوران العمالة (Alniaçik, 2000; Van Vianen, 2013) et al., وعموماً، يتعلق التوافق بين الفرد والمنظمة، بمدى مشاركة الأفراد لثقافة المنظمة، وأهدافها، ومهمتها، وأقيمها (Lauver & Kristof-Brown, 2001).

ومن الجدير بالذكر، أن الحاجات، والأهداف، والقيم الفردية، تعتبر سوابق أولية للتوافق بين الفرد والمنظمة، كما ترتبط نتائجها بسلوكيات المواطنة التنظيمية، والرضا التنظيمي، والالتزام التنظيمي، وهو ما يدعم وجود علاقة بين الذكاء الثقافي كقدرة فردية (سابقة)، والتوافق بين الفرد والمنظمة، وكذلك وجود علاقة بين الأداء الابتكاري للمنظمة (نتيجة/لاحقة)، والتوافق بين الفرد والمنظمة.

3.2.2. التوافق بين الفرد وجماعة العمل (P-G Fit) Person – Group Fit

ينطوي التوافق بين الفرد وجماعة العمل، على التلاؤم بين قيم، وأهداف، وسمات، وأنماط علاقات العاملين الشخصية، وجماعات العمل، التي ينتمون لها (Su et al., 2015)، ويتضمن التوافق بين الفرد وجماعة العمل: الاعتماد المتبادل، والتفاعلات الاجتماعية.

يحدد التوافق بين الفرد وجماعة العمل، مدى انسجام الفرد مع زملائه في العمل (Kristof-Brown et al., 2002)، ويعني استخدام المنظمات لمصطلح التوافق بين الفرد وجماعة العمل - على نطاق واسع - إلى أهمية التفاعلات بين الفرد والجماعة بالنسبة للأداء التنظيمي، وقد بيّن عدد من الدراسات أن الدرجة العالية من التوافق بين الفرد وجماعة العمل، تزيد من الرضا، والالتزام التنظيمي للعاملين، والتي يُمكن أن تُقلّل من دوافع العاملين لترك وظائفهم، مما قد يؤثر على التخطيط لحياتهم المهنية.

4.2.2. التوافق بين الفرد والمشرف (P-S Fit) Person - Supervisor Fit

تتضمن العوامل التي تحدد التوافق بين الفرد والمشرف: نمط القيادة، والخصائص الشخصية، والقيم، والتفضيلات، فعندما يكون لدى العاملين ومشرفيهم، تشابه في التفضيلات، والسمات الشخصية، والخلفيات، وطرق حل المشكلات، يكون التجاذب والألفة بينهم قوية، ويميلون إلى التفاعل في كثير من الأحيان، ويميل العاملون إلى الشعور بدرجة رضا أعلى في العمل، وفيما يتعلق بالتوافق في القيم بين الفرد والمشرف، أشار (Meglino et al., 1989) إلى أنه كلما زاد التداخل بين قيم، واهتمامات، وهوايات العامل ومشرفه، كلما زادت درجة رضا العامل، ومدى التزامه التنظيمي.

3.2. مفهوم الابتكار

يتم تعريف الابتكار على أنه "تبني فكرة أو سلوك جديد بالنسبة لمنظمة ما" (Damanpour & Evan, 1984)، فالابتكار ليس لحظة اكتشاف تأتي فجأة دون إشعار مسبق، كما يُوصف تبني الابتكار كعملية تشمل؛ توليد وتطوير وتنفيذ أفكار أو سلوكيات جديدة، فالابتكار ليس مجرد عملية تبني، ولكن أيضاً تهيئة للمعلومات والممارسات الجديدة، والتي تؤدي إلى القدرة على إيجاد أفكار جديدة وتطبيقها، لاختراع منتجات وخدمات وعمليات وإجراءات جديدة (Bates & Khasawneh, 2005)، أيضاً يُعرّف معهد إدارة الابتكار العالمي (GIMI) الابتكار "كطريقة لإيجاد واستيعاب قيمة جديدة بأساليب جديدة، وهو ينطوي على تنفيذ أفكار الأعمال، وظهور نتائج التنفيذ في تقرير الميزانية العمومية" (Baregheh et al., 2009)،



بينما عرّف (Wang & Lin, 2012) الأداء الابتكاري باعتباره "إنجاز الابتكار، من خلال الأنشطة التنظيمية، لكل الأهداف المنشودة، والتي يمكن قياسها عن طريق مختلف الأساليب المالية والتقنية وغير التقنية".

من ناحية أخرى، قدّمت دراسة (Baregheh et al., 2009) محاولة لفهم معنى الابتكار، من خلال مراجعة أصول الابتكار في الأدبيات من مختلف التخصصات مثل إدارة الأعمال والاقتصاد والدراسات التنظيمية والتكنولوجيا والتسويق وإدارة المعرفة. وقد كشفت نتائج مراجعتهم عن 60 تعريفاً مختلفاً للابتكار، وصنّفت هذه التعاريف في ست فئات وفقاً لموضوعات وسمات مشتركة، وشملت هذه الفئات: (1) مراحل الابتكار (التبني، والاستحداث، والتنفيذ)، (2) السياقات الاجتماعية للابتكار (المنظمات، والعملاء، والنظم الاجتماعية، وفرق العمل، والأفراد)، (3) وسائل الابتكار (الأفكار، والتكنولوجيا، والإبداع، والأسواق، والاختراعات)، (4) طبيعة الابتكار (تحديث، وتحسين، وتعديل)، (5) أنواع الابتكار (المنتج، والخدمة، والعملية)، وأخيراً (6) هدف الابتكار (النجاح، والتميز، والمنافسة)، كما خلصت النتائج، إلى أن التركيز على مجموعة واحدة من سمات الابتكار، بدلاً من التحقيق في المفهوم الابتكار العام والمُلتبس للابتكار، من شأنه أن يؤدي إلى بحوث ذات جودة أعلى، وبالإضافة إلى ذلك، فإن دراسة مواضيع الابتكار الفرعية المختلفة ستنتج قياسات أكثر دقة (Keupp et al., 2012).

2.4. العلاقة بين الابتكار والأداء

العلاقة بين الابتكار والأداء التنظيمي مترابطة (Rosenbusch et al., 2011)، تركز بعض الشركات بشكل أساسي على العمليات اللازمة لإيجاد منتج، أو خدمة جديدة. ومع ذلك، فإن القيام بذلك يميل إلى تقليل تأثير أداء الشركات، مقارنةً بالشركات التي تشجع الابتكار في إيجاد سلسلة القيمة الخاصة بهم (Adner & Kapoor, 2010)، حيث يركز المدخل الأول على خلق قيمة جديدة، دون تحديد طريقة واضحة لاغتنام هذه القيمة اقتصادياً أو استراتيجياً، بينما يُخصّص المدخل الثاني الموارد لأطر الابتكار المُهيكلّة الملائمة، ولذلك يكون لتلك الأطر تأثير أفضل على علاقة الابتكار بالأداء (Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011)، ومن الجدير بالذكر، أنه يُمكن تعظيم كلا المدخلين من خلال المناخ التنظيمي الصحيح، طالما أنه يدعم ويشجع العمل الجماعي، ويسمح بالأخطاء والمخاطرة، ويُظهر الشفافية، ويستخدم عقلية جمعية (Hogan & Coote, 2014).

في مجال الأعمال، يتم تعريف قدرة الابتكار وكفاءة الابتكار على أنها قدرة الشركة على تحقيق الاستدامة (Prajogo & Ahmed, 2006)، وهذه القدرة تشمل الممارسات التنظيمية اللازمة للابتكار والعمليات ودعم القيادة، ومع ذلك يختلف مفهوم الابتكار عن مفهوم الأداء، حيث يركز الأداء على استخدام الكفاءة والجودة وسرعة الاستجابة لمحاولة بناء الميزة التنافسية للشركة (Lai & Cheng, 2005)، بينما يعبر الابتكار عن القدرة التي تمتلكها الشركة، للبناء والتطوير، والتي يمكن أن تؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق نتائج أفضل (Damanpour & Aravind, 2006).

أصبح المدراء التنفيذيون أكثر وعياً بالتعقيد الذي ينطوي عليه امتلاك أعمال مستدامة (Boons & Lüdeke-Freund, 2013)، كما أصبح عمر المنظمة أقصر، بسبب التهديدات من الوافدين الجدد إلى السوق، ولهذا فإن تسخير قوة الابتكار في بناء عمليات مستدامة، وطويلة الأجل، يعد أمراً هاماً للشركات التي ترغب في البقاء في الأسواق الخاصة بها، ونتيجة لذلك بدأت الشركات في إدراج استدامة الأعمال في محافظها الاستراتيجية، وتحديد الفرص ثم إيجاد واستغلال أساليب جديدة، لتحقيق أداء متناسق، ومناسب، يمكن أن يؤدي الابتكار في مجال الأعمال إلى نمو تنافسي مستدام، إذا تم نشره بشكل جيد، وإذا تعامل مع السلوكيات الإدارية، مثل تحديد الأهداف والتخطيط، وكذلك إذا تحكمت في الأنشطة، مثل تخصيص الموارد، وبناء العلاقات، وتطوير المواهب، وتحقيق التكافؤ بين الإمدادات الداخلية والمتطلبات الخارجية.

أعاد المديرون صياغة الطريقة التي يعملون بها، من خلال الابتكار في العمليات، لزيادة الأداء التنظيمي (Damanpour & Aravind, 2006)، مثل التخطيط الاستراتيجي، ووضع الميزانية الرأسمالية، وسياسات التوظيف والاتصالات، فهم يحاولون الابتعاد عن الروتين البيروقراطي الذي يمكن أن يعوق الإبداع في المنظمات، وبدلاً من ذلك، يركزون جهودهم على أن يكونوا مبتكرين في نظام بيئة الأعمال، بشكل أكبر من الاعتماد على توظيف العباقرة فقط، فوجود مديرين ذوي معرفة، قادرين على تطوير رأس المال البشري ودمج المناخ التنظيمي المطلوب.

2. 5. أبعاد الأداء الابتكاري

الأنشطة الابتكارية ضرورية لتطوير المنظمة، وذلك بالتكامل مع السلوكيات الإيجابية، والاستخدام الفعال لإدارة المعرفة، ويقر عدد من الباحثين، أن أساليب وتقنيات الابتكار داخل



المنظمة متعددة الأوجه بشكل كبير، ويمكن إجمالها في قسمين رئيسيين: القسم الأول، هو اتساع الابتكار، والذي يتضمن القواعد والهياكل والإجراءات الإدارية والمنتجات والخدمات القائمة، أما القسم الثاني، فهو عمق الابتكار والإبداع، والذي يمثل نتيجة أكثر أهمية بالنسبة للإنتاجية والخدمات على المدى الطويل.

يُمْكِنُ أن يكون الابتكار جوهري، بمعنى أن يكون جذري وأصلي، ويُمْكِنُ أن يكون تصاعدياً، بمعنى أن يكون، تحسينات صغيرة على عملية أو منتجات أو خدمات محددة. فالابتكار التصاعدي يعتمد بشكل أساس على إجراء توسعات أو تحسينات للمنتجات، أو الخدمات، أو العمليات، أو الظروف الفنية، أو الإدارية الحالية، ولا يترتب عليه تغيير جذري كبير عن الوضع الحالي، بعكس الابتكار الجوهري في المنتجات والخدمات والعمليات، والذي يترتب عليه تحول وتعديل رئيس، في المنتجات أو الخدمات أو العمليات على نطاق واسع.

ومما يجدر الإشارة إليه، أن الابتكار المُتَبَنَّى من قِبَل المنظمة يختلف في مراحل حياتها، فقد يكون الابتكار في المرحلة الأولية أو في مرحلة التنفيذ، وهي عوامل تؤثر على السلوك الابتكاري للمنظمة، ومع ذلك، تمارس جميع أنواع المنظمات الابتكار بغض النظر عن حجمها، حيث تُبَيِّنُ أن المنظمات المُبتَكِرَةُ لديها أرباح، وحصصة سوقية أعلى (Prajogo & Ahmed, 2006).

ومن الضروري بمكان، عند دراسة عملية الابتكار وطبيعتها، وكذلك أبعاد الأداء الابتكاري التفرقة بين الابتكار، وبعض المفاهيم الأخرى، التي يتناولها الباحثون، باعتبارها مرادفاً أو معبراً عن عملية الابتكار، وتتمثل أكثر هذه المفاهيم الأخرى شيوعاً في: الاختراع؛ والإبداع.

تركز بعض الدراسات في مجال الابتكار، فقط على تطوير المنتجات و/أو الخدمات، والتي تُعرف أيضاً باسم فرضية قيمة العميل (Lindič & Marques da Silva, 2011)، ومع ذلك فإن هذا التطوير يمثل بعد واحد فقط من أبعاد الابتكار، فإيجاد قيمة جديدة باستخدام ميزات المنتج الجديد، لا يضمن للشركات النجاح في السوق، فملائمة المُنتَج لا تضمن بالضرورة، ملائمة السوق، أو ملائمة نموذج الأعمال (Zott & Amit, 2008)، حيث يجب أن تتناسب المنتجات الجديدة مع طلبات العميل، وتلبي حاجاته، حتى يُمكن اعتبارها ابتكارات ناجحة (Baker & Sinkula, 2005)، إذ أن الابتكار لا يقتصر على توفير منتجات أو خدمات جديدة للسوق، بقدر ما يتعلق بالتعامل مع الطلبات، والاحتياجات الحالية، والمستقبلية للعملاء المستهدفين (Szymanski et al., 2007)، وهذا ما يبرر محاولات الباحثين لإنشاء نموذج

شامل، قادر على دفع الابتكار بنجاح، وتحديد العوامل التي توضح أين، وكيف يمكن أن يحدث الابتكار، لزيادة معدل تبني السوق (Frambach & Schillewaert, 2002).

وتُظهر الأدبيات أن هناك نوعان أساسان من الابتكار في المنظمة، الأول: هو الابتكارات التكنولوجية المتقدمة، والثاني: هو الابتكارات الإدارية، وتتمثل الابتكارات التكنولوجية في بعدين فرعيين، هما ابتكارات المنتجات، وابتكارات العمليات، وعلى الرغم من أن الابتكارات الإدارية تختلف بشكل كبير عن الابتكارات التكنولوجية، إلا أن نتائج عدد من الأبحاث تُبين أن الابتكار داخل المنظمة، يُصنّف في ثلاثة مجالات رئيسية هي: ابتكارات المنتجات، وابتكارات العمليات، والابتكارات الإدارية.

3. الدراسات السابقة وتنمية الفروض

1.3. التوافق بين الفرد وبيئة العمل في منظمات الأعمال

أولى عدد من الباحثين اهتمامهم نحو دراسة التوافق بين الفرد وبيئة عمله، باعتباره أحد محددات النجاح في توفير بيئة تنظيمية داعمة، بما تتضمنه من ثقافة تنظيمية مشجعة على تحقيق العديد من المخرجات التنظيمية بمستويات مرتفعة (على سبيل المثال: الرضا الوظيفي - الالتزام التنظيمي - إدراك العدالة التنظيمية - الأداء).

حيث أظهرت نتائج دراسة (Jiang, 2017) أن التوافق بين الفرد وبيئة العمل يتوسط كلياً العلاقة بين الدعم الاجتماعي المُدرّك وقدرة العامل المُدرّك، كما أنه يتوسط جزئياً العلاقة بين الدعم الاجتماعي المُدرّك والفعالية الذاتية للقرار الوظيفي، كما أظهرت نتائج أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية متعدد المجموع أن العلاقة بين الدعم الاجتماعي المُدرّك وتوافق الفرد مع بيئة العمل كانت أقوى بين الذكور عنها بين الإناث، وبيّنت أن العلاقات غير المباشرة بين الدعم الاجتماعي المُدرّك وقدرة العامل المُدرّك والفعالية الذاتية للقرار الوظيفي من خلال توافق الفرد مع بيئة العمل كانت أقوى بين الذكور عنها بين الإناث.

كما بيّنت نتائج دراسة (Tsai & Tsao, 2017) أن توافق الزوجات الصينيات المهاجرات في تايوان مع وظائفهن ومع مشرفيهن يؤثر تأثيراً إيجابياً على التزامهن العاطفي تجاه أماكن عملهن، وأن متغير مركز التحكم الخارجي (External Locus of Control)¹ عدّل

¹ يميل الأشخاص الذين لديهم مركز خارجي للتحكم إلى التصرف استجابة للظروف الخارجية، وإدراك نتائج حياتهم على أنها ناشئة عن عوامل خارجة عن سيطرتهم.

المصدر: <https://dictionary.apa.org/locus-of-control>



العلاقة بين توافق الفرد مع بيئة العمل والالتزام العاطفي بشكل سلبي، كذلك كَشَفَتْ نتائج دراسة (Lee et al., 2017) أن توافق الفرد مع المنظمة يرتبط بالعواطف نحو المنظمة، والفريق، والوظيفة، بينما لم تقدم النتائج دعماً تجريبياً لتأثير التوافق بين الفرد وفريق العمل على العواطف، أيضاً يرتبط التوافق بين الفرد والوظيفة بالعواطف الإيجابية نحو المنظمة، والوظيفة، وذلك على عكس ارتباطه بفريق العمل، كما أنه ومن ناحية أخرى يوجد تأثير إيجابي للعاطفة التنظيمية على أداء المهام (المُقدَّرة شخصياً، والمُقدَّرة من خلال المشرف)، بينما لا تُظهِر النتائج وجود تأثير لعواطف الفريق على أداء المهام (المُقدَّرة شخصياً، والمُقدَّرة من خلال المشرف).

وفي سياق التعرف على علاقة توافق الفرد ببيئة عمله مع الرضا الوظيفي، كشفت نتائج دراسة (Stoermer et al., 2018) أن الرضا الوظيفي يزيد حينما يفوق الدعم التنظيمي المُدرَك حاجة العاملين الوافدين إلى المعلومات التنظيمية، كما أن الرضا الوظيفي يزيد حينما تفوق المهارات الثقافية للعاملين الوافدين الإقصاء الاجتماعي في مكان العمل، وفي نفس الاطار، أشارت نتائج دراسة (Andela & van der Doef, 2019) إلى وجود ارتباط إيجابي بين الأبعاد الأربعة للتوافق بين الفرد وبيئة العمل (التوافق بين الفرد والوظيفة- التوافق بين الفرد والمنظمة- التوافق بين الفرد ومجموعة العمل- التوافق بين الفرد والمشرف) والرضا الوظيفي، بينما يوجد ارتباط سلبي بين الأبعاد الأربعة للتوافق بين الفرد وبيئة العمل وكلاً من الاحتراق؛ والذية لترك العمل، أيضاً كان التوافق بين الفرد والمنظمة، والتوافق بين الفرد والوظيفة أكثر ارتباطاً بالنتائج الثلاث المتعلقة بالعمل من التوافق بين الفرد ومجموعة العمل، والتوافق بين الفرد والمشرف، كما أظهرت نتائج تحليل الوساطة، أن الرضا الوظيفي يتوسط كلياً العلاقات بين ثلاثة من أبعاد التوافق بين الفرد وبيئة العمل (التوافق بين الفرد والوظيفة- التوافق بين الفرد والمنظمة- التوافق بين الفرد والمشرف) والذية لترك العمل، في حين يتوسط الاحتراق هذه العلاقات جزئياً.

وفي سياق آخر، بيَّنت نتائج دراسة (Shen et al., 2018) أنه يوجد تأثير تدريجي متناقص للتوافق بين الإمدادات والاحتياجات على الالتزام المجتمعي، بينما يوجد تأثير تدريجي متزايد للتوافق بين القدرات والمطالب على الالتزام المجتمعي، كذلك يوجد تأثير تدريجي متزايد للالتزام المجتمعي على الرغبة في المساهمة المعرفية.

وفيما يرتبط بدراسة العلاقة بين توافق الفرد مع بيئة العمل والأداء، أظهرت نتائج دراسة (Wu et al., 2020) أنه توجد علاقة إيجابية بين تعدد الأنشطة (الأفراد الذين يفضلون القيام

بأكثر من نشاط أو مهمة في نفس الوقت) والرفاهية وفقاً لمنظور التوافق بين الفرد وبيئة العمل، كما أن الرفاهية توسطت بشكل كلي العلاقة بين تعدد الأنشطة والأداء الوظيفي.

وفيما يرتبط بمجال بيئة العمل الافتراضية، كشفت نتائج دراسة (Tang et al., 2018) أن مستخدمي صفحات المعجبين بالعلامة التجارية سوف يستمرون في متابعة هذه الصفحات إذا كانت احتياجاتهم تتلاءم مع ما تقدمه هذه الصفحات، وإذا ما أدركوا أن قيمهم وسماتهم الشخصية تتوافق مع قيم وسمات العلامة التجارية؛ وقيم وسمات المتابعين المشابهين، أيضاً فيما يرتبط ببيئة المنظمات المؤقتة (Temporary Organizations (TOs)، اقترحت دراسة (Goetz et al., 2021) نموذج للتوافق بين الفرد وبيئة العمل. يتألف من ثلاثة مستويات: المستوى التنظيمي، ومستوى مجموعة العمل، ومستوى التوجه بالوظيفة، كما أنه يربط السمات الشخصية بتلك المستويات الثلاثة في بيئة عمل المنظمات المؤقتة.

2.3. الأداء الابتكاري في منظمات الأعمال

يعدّ الابتكار أحد المحاور الرئيسية التي تعتمد عليها المنظمات في البيئة الرقمية الحالية، في اكتساب ميزة تنافسية، تستطيع من خلالها تحقيق الاستمرارية والاستدامة في السوق العالمي، ولذلك ركز عدد من الباحثين جُلّ جهدهم على دراسة الأداء الابتكاري، باعتباره أحد المخرجات التنظيمية الأساسية، والذي يُمكن من خلاله تقييم مدى قدرة المنظمة على تقديم منتجات، وتطبيق عمليات تتسم بالابتكارية.

في إطار علاقة سلاسل الإمداد بالأداء الابتكاري، كشفت نتائج دراسة (Chong et al., 2011) أن ممارسات إدارة سلسلة الإمداد سواء في أول السلسلة أو في آخر السلسلة لها تأثير مباشر ومعنوي على الأداء التنظيمي والأداء الابتكاري للشركات الماليزية، كما يؤدي تحسين الابتكار الناتج عن إدارة سلسلة الإمداد إلى تحسين الأداء التنظيمي، كما دعمت نتائج دراسة (Cingöz & Akdoğan, 2013) تجريبياً العلاقات الإيجابية بين المرونة الاستراتيجية والأداء الابتكاري والديناميكية البيئية، أيضاً وفي سياق استكشاف عوامل إدارة تصميم الخدمة التي تؤثر على الأداء الابتكاري للخدمة، أظهرت نتائج دراسة (Lee et al., 2021) أن التحول المفاهيمي وتحسين العملية الداخلية لهما تأثير إيجابي على ابتكار الخدمة المُدرّك، وأن نتائج الخدمة المُبتكَرة من خلال تطبيق تصميم الخدمة أدت إلى رضا العملاء، مما أدى بدوره إلى زيادة الأداء التنظيمي.



وفي سياق الحديث عن دور التعلم التنظيمي وعلاقته بالأداء الابتكاري كشفت نتائج دراسة (Kaya et al., 2020) أن المستويات الأعلى من التعلم التنظيمي والاتصالات بين المنظمات زادت التعاون من أجل الابتكار، كما أن التعاون لم يحسن الأداء الابتكاري فحسب، بل توسط أيضًا تأثيرات التعلم التنظيمي والاتصالات بين المنظمات على الأداء الابتكاري، أما فيما يختص ببيان تأثيرات المعرفة على الأداء الابتكاري، أظهرت نتائج دراسة (Fang et al., 2016) أنه بينما تؤثر هياكل شبكة المعرفة على الأداء الابتكاري للشركة، فإنه يجب النظر بعين الاعتبار إلى بلوغ المعرفة غير المتجانسة، والزيادة في معرفة الشركة من خلال التعرف على المعرفة الجديدة وإدراكها، حيث يلعب كلاهما دوراً هاماً في تسهيل الأداء الابتكاري، كما اقترحت النتائج أن تدفق المعرفة من خلال علاقات الشركة يجب أن يفهم من خلال مُصطلحَي شبكة المعرفة، ومحتوى الشبكة.

أما في سياق التعرف على تأثير اختلاف خصائص المنظمات؛ وخصائص الصناعة على الأداء الابتكاري، فقد أظهرت نتائج دراسة (Paula & da Silva, 2017) وجود فروق بين الشركات الصناعية الإيطالية عالية التكنولوجيا، والشركات الصناعية الإيطالية منخفضة التكنولوجيا، حيث أن الاستثمارات في زيادة مصادر المعرفة الداخلية تكون هامة للشركات الصناعية عالية التكنولوجيا، بينما لا تكون هامة للشركات الصناعية منخفضة التكنولوجيا، ومن ناحية أخرى فإن مستوى مصادر المعرفة الخارجية تحسّن بشكل معنوي من الأداء الابتكاري للشركات الصناعية منخفضة التكنولوجيا، في حين يوجد تأثير سلبي لمستوى مصادر المعرفة الخارجية على الشركات الصناعية عالية التكنولوجيا، وفي نفس السياق بيّنت نتائج دراسة (Guan & Pang, 2017) أن الخصائص الصناعية المختلفة تولّد تأثيرات مختلفة على الميل للابتكار والأداء الابتكاري. فالشركات في الصناعات كثيفة رأس المال والصناعات ذات الاحتكار النسبي أكثر احتمالاً للابتكار.

وفي سياق آخر يختص بالتركيز على دور المسافة المعرفية في التحالفات الابتكارية على الأداء الابتكاري للشركة، بيّنت دراسة (Filiou & Massini, 2018) أنه توجد علاقة (على شكل حرف U المقلوب [∩]) بين عدد التحالفات داخل الصناعة والأداء الابتكاري، كما أنه توجد علاقة (على شكل حرف U) بين عدد التحالفات بين الصناعات والأداء الابتكاري.

أما فيما يتعلق بعلاقة رأس المال البشري بالأداء الابتكاري، أوضحت نتائج دراسة (Buenechea-Elberdin et al., 2017) أن تأثير رأس المال البشري (المعرفة والمهارات

(والدافعية)، ورأس المال المتجدد (القدرة على التعلم)، ورأس المال الريادي (موقف ريادة الأعمال) على الأداء الابتكاري يختلف باختلاف مستوى التكنولوجيا في الشركة.

3.3. توافق الفرد مع بيئة العمل، والأداء الابتكاري

يميل الأفراد للتواصل مع من لديهم نفس السمات، طبقاً لنظرية الهوية الاجتماعية، وهو ما يمكن معه، أن يزيد شعور العاملين بالانتماء والسعادة، ويمنحهم الثقة والحماس لإنجاز المهام، وتحسين الأداء، أيضاً تشير نظرية التحفيز، أنه إذا كانت المنظمة تفي باحتياجات العاملين، فسوف يشعرون بالتشجيع، وسوف يبذلون قصارى جهودهم في العمل، وتطوير الأداء. توجد دراسات تجريبية على العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والأداء، إذ وجد (Kristof, 1996) أن التوافق بين الأفراد والمنظمات، أمر جيد لتحسين أداء العاملين، كما تُظهر النتائج التجريبية لدراسة (Bretz, 1994) أن التوافق بين الإمدادات والاحتياجات، يلعب دوراً هاماً في تحقيق رضا العاملين، كذلك تُبَيِّن أن الاتساق بين الفرد والهوية التنظيمية يطور سلوك وأداء العاملين.

وعلى الرغم من قلة الأبحاث المتعلقة بالأداء الابتكاري، فقد بدأ العديد من الباحثين، في استكشاف تأثير التوافق بين الفرد والمنظمة على الأفكار والسلوكيات الإبداعية للعامل، ووفقاً لنظرية الدافعية الإبداعية، فإن الدافع الشخصي يمكن أن يعزز أفكار وتصرفات الفرد الإبداعية، كذلك إذا كانت الموارد التي توفرها المنظمة تلبى احتياجات العاملين الوظيفية، فذلك يمكن أن يحفزهم على توليد أفكار مبتكرة ومنتجات مبتكرة.

تُظهر العديد من الدراسات التجريبية أن أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة، لها تأثيرات مختلفة على الأفكار والسلوكيات والإنجازات الإبداعية، وعلى سبيل المثال، أظهر مسح Wang (2010) على 200 عامل ومشرف أن التوافق الإضافي له تأثير إيجابي على الأفكار الإبداعية للعاملين، ولكن ليس له تأثير على السلوكيات الابتكارية.

تُشير نتائج الدراسات المتعلقة بالمشروعات المشتركة، إلى أن التوافق الثقافي بين المنظمات المتحالفة يُسهِّل نقل المعرفة، بينما يعزز نقل المعرفة الابتكار في تلك المشروعات. وعلى هذا الأساس، فإنه يُمكن استنتاج أن التوافق بين ثقافة الفرد وثقافة العمل (الثقافة التنظيمية) يدعم الابتكار داخل المنظمات.

وارتباطاً بالاستنتاج السابق، أكدت نتائج دراسة (Puccio et al., 2000) أن التوافق بين الفرد وبيئة العمل يرتبط بمستويات عالية من جِدَّة المُنتَج والتصميم، وأن التأثيرات السلبية



الأكبر لعدم توافق الفرد مع بيئة العمل توجد بين الأفراد ذوي التفضيلات الابتكارية، كما أظهرت نتائج دراسة (Tey & Idris, 2012) أن التوافق الثقافي التنظيمي، والتوافق الثقافي الوطني على السواء يعتبران من المحددات الإيجابية لنقل المعرفة. وأن نقل المعرفة يتوسط العلاقة بين التوافق الثقافي والابتكار الاستراتيجي، وأيضاً يتوسط العلاقة بين التوافق الثقافي والابتكار على مستوى السوق، في حين أن توسط نقل المعرفة لعلاقة تأثير التوافق الثقافي على الابتكار السلوكي لم يكن ذا دلالة، كما أشارت النتائج إلى أن تأثير نقل المعرفة على الابتكار السلوكي في البلدان النامية ربما يتأثر بعوامل متوسطة أخرى، مثل القيم الإدارية الداخلية وسياسات الحكومة.

واستناداً إلى العرض السابق، يُمكن للباحث صياغة الفرض الرئيس للبحث في أنه:

"يوجد تأثير إيجابي للتوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة".

ويمكن تقسيم ذلك الفرض الرئيس إلى الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع الوظيفة على الأداء الابتكاري للمنظمة.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع المنظمة على الأداء الابتكاري للمنظمة.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع جماعة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة.

الفرض الفرعي الرابع: يوجد تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع المشرف على الأداء الابتكاري للمنظمة.

4. الطريقة البحثية

1.4. المجتمع والعينة

يشمل مجتمع البحث المديرين (الأجانب والمصريين) في مستويي الإدارة العليا والإدارة الوسطي بالشركات الأجنبية التي تمارس نشاطها في مصر، والشركات المصرية التي تتعامل مع مديريين أجانب في الخارج (كالشركات التابعة لشركة أجنبية أم)، والشركات المصرية التي لها أنشطة أو مهام خارجية (كالشركات ذات النشاط التصديري للخارج)، وهذه الشركات تتبع تنظيمياً كلٍ من المنطقة الحرة للاستثمار، والمنطقة الصناعية جنوب بورسعيد، والمنطقة الاقتصادية

شرق بورسعيد، وقد بلغ عددها 16 شركة، كما تكوّنت عينة البحث من 167 مدير في كلا المستويين.

2.4. المنهجية الإحصائية

سيتم تقييم أثر المتغير المستقل على المتغير التابع باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد القياسي (Standard Multiple Regression).

3.4. أداة جمع البيانات والمقاييس

اعتمد الباحث في جمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء التحليل الإحصائي على أداة الاستبيان، واستطاع الباحث استرداد 86 استمارة استبيان (77 منها صالحة للتحليل الإحصائي).

وقد تم الاعتماد على مقياس (Chuang et al., 2016) في قياس متغير التوافق بين الفرد وبيئة العمل، كما تم الاعتماد على مقياس (Hung et al., 2011) في قياس متغير الأداء الابتكاري للمنظمة.

5. التحليل والنتائج

1.5. اختبار ثبات المقياس Reliability Assessment

يتم الحكم على ثبات المقياس من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha)، والقاعدة العامة لقيم معامل ألفا كرونباخ هي كما يلي:

القيم $0.70 \leq$ تعتبر قيم مقبولة، والقيم $0.80 \leq$ تعتبر قيم جيدة، والقيم $0.90 \leq$ تعتبر قيم ممتازة.

1.1.5 ثبات مقياس التوافق بين الفرد وبيئة العمل

يتكون مقياس التوافق بين الفرد وبيئة العمل من أربعة أبعاد (بنايات) فرعية، والجدول (1) يوضح قيم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) الخاصة بكل بناء، وكذلك قيمة معامل ألفا كرونباخ الخاصة بالمتغير بكل أبعاده مجتمعة.



جدول (1)

قيم معامل ألفا كرونباخ لمقياس التوافق بين الفرد وبيئة العمل

م	البناء	عدد العبارات	Cronbach's Alpha قيمة معامل ألفا كرونباخ
1	التوافق بين الفرد والوظيفة	4	0.703
2	التوافق بين الفرد والمنظمة	7	0.872
3	التوافق بين الفرد ومجموعة العمل	10	0.874
4	التوافق بين الفرد والمشرف	5	0.911
الإجمالي	التوافق بين الفرد وبيئة العمل	26	0.928

المصدر: الجدول من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS

ويتضح من الجدول (1) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التوافق بين الفرد وبيئة العمل قد تراوحت ما بين القيمة 0.703 والقيمة 0.911، وهو ما يعني ثبات البنود (العبارات) المكونة للمقياس، كذلك بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل 0.928، وهي تعتبر قيمة ممتازة، وتدل على ثبات المقياس ككل وقدرته على قياس ما وضع لقياسه.

2.1.5 ثبات مقياس الأداء الابتكاري للمنظمة

يوضح الجدول (2) قيم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) الخاصة بمقياس الأداء الابتكاري للمنظمة.

جدول (2)

قيم معامل ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الابتكاري للمنظمة

المتغير	عدد العبارات	Cronbach's Alpha قيمة معامل ألفا كرونباخ
الأداء الابتكاري للمنظمة	16	0.852

المصدر: الجدول من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS

ويتضح من الجدول (2) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ الخاصة بمقياس الأداء الابتكاري للمنظمة بلغت 0.852، وهي تعتبر قيمة جيدة، وتدلل على ثبات المقياس ككل وقدرته على قياس ما وضع لقياسه.

2.5. اختبار الفروض

تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد القياسي بهدف اختبار الأثر المباشر لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل (المتغيرات المستقلة الفرعية) على المتغير التابع، ويوضح الجدول (3) نتائج التحليل.

جدول (3)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F)	دلالة (F) Sig.	بيتا β	قيمة (t)	دلالة (t) Sig.<.05	معامل تضخم التباين (VIF)
الأداء الابتكاري للمنظمة	التوافق بين الفرد والوظيفة	.532	.283	7.102	0.000	.275	2.479	.016	1.238
	التوافق بين الفرد والمنظمة					.335	2.400	.019	1.952
	التوافق بين الفرد ومجموعة العمل					.398	2.767	.038	2.890
	التوافق بين الفرد والمشرف					.388	2.574	.012	2.278

المصدر: الجدول من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS

تبين نتائج جدول (3) أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (7.102) بدلالة (0.000) أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتُظهر النتائج أن المتغيرات المستقلة تفسر 28.3% من التباين الحاصل في متغير الأداء الابتكاري للمنظمة، وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²)، كما بلغت قيمة بيتا (β) التي توضح العلاقة بين توافق الفرد مع الوظيفة والأداء الابتكاري للمنظمة (0.275). وكانت ذات دلالة إحصائية، وهو ما تبينه قيمة (t) (2.479) والدلالة المرتبطة بها (0.016)، ويعني ذلك أنه كلما زاد التوافق بين الفرد والوظيفة بمقدار وحدة تحسن مستوى الأداء الابتكاري للمنظمة بمقدار (0.275) وحدة، أيضاً بلغت قيمة



بيتا (β) لمتغير التوافق بين الفرد والمنظمة (335). وكانت ذات دلالة إحصائية، وهو ما تبينه قيمة (t) (2.400) والدلالة المرتبطة بها (0.019)، ويعني ذلك أنه كلما زاد التوافق بين الفرد والمنظمة بمقدار وحدة تحسن مستوى الأداء الابتكاري للمنظمة بمقدار (335). وحدة، كما بلغت قيمة بيتا (β) لمتغير التوافق بين الفرد ومجموعة العمل (398). وكانت ذات دلالة إحصائية، وهو ما تبينه قيمة (t) (2.767) والدلالة المرتبطة بها (0.038)، ويعني ذلك أنه كلما زاد التوافق بين الفرد ومجموعة العمل بمقدار وحدة تحسن مستوى الأداء الابتكاري للمنظمة بمقدار (398). وحدة، كذلك بلغت قيمة بيتا (β) لمتغير التوافق بين الفرد والمشرف (388). وكانت ذات دلالة إحصائية، وهو ما تبينه قيمة (t) (2.574) والدلالة المرتبطة بها (0.012)، ويعني ذلك أنه كلما زاد التوافق بين الفرد والمشرف بمقدار وحدة تحسن مستوى الأداء الابتكاري للمنظمة بمقدار (388). وحدة.

وأيضاً يوضح الجدول (3) نتائج اختبار التعددية الخطية، حيث بلغت قيم عامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة (1.238، 1.952، 2.890، 2.278)، وهي قيم أصغر من القيمة (3)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج.

6. مناقشة النتائج والاستنتاجات

تبين نتائج البحث إلى أنه توجد علاقة ارتباط متوسطة بين توافق الفرد مع بيئة العمل والأداء الابتكاري للمنظمة، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.532)، كما تُظهر النتائج وجود تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية للتوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة، وهو ما أكدته نتائج اختبار الفروض الفرعية والتي يوضحها جدول (4)

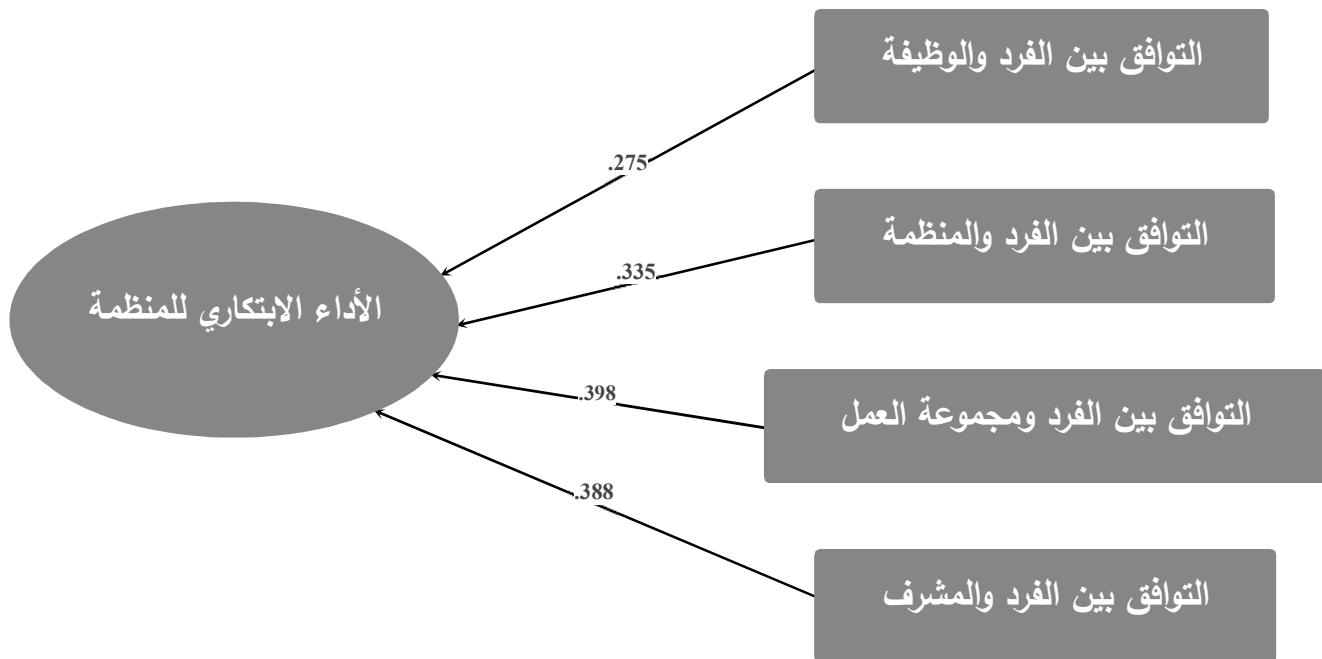
جدول (4)

نتائج اختبار الفروض الفرعية

القرار	الفروض الفرعية
قبول الفرض	يوجد تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع الوظيفة على الأداء الابتكاري للمنظمة.
قبول الفرض	يوجد تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع المنظمة على الأداء الابتكاري للمنظمة.
قبول الفرض	يوجد تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع جماعة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة.
قبول الفرض	يوجد تأثير إيجابي لتوافق الفرد مع المشرف على الأداء الابتكاري التنظيمي

المصدر: الجدول من إعداد الباحث وفقاً لنتائج اختبار الفروض

وتأسيساً على نتائج تحليل الانحدار المتعدد يُمكن إيضاح نموذج العلاقات بين المتغيرات المستقلة الفرعية والمتغير التابع في الشكل (1).



شكل (1): نموذج العلاقات بين المتغيرات المستقلة الفرعية والمتغير التابع

المصدر: الشكل من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الانحدار المتعدد

وتتفق نتائج اختبار الفروض مع نتائج دراسة (Puccio *et al.*, 2000)، ودراسة (Tey & Idris, 2012)، وهذه النتائج تؤكد نتائج النموذج التكويني للإبداع، والذي قدمه (Amabile 1996)، إذ يرى أن التفاعل بين المهارات الإبداعية لدى العاملين، والمهارات المرتبطة بالمجال، والدافع، وبيئة العمل، يمكن أن تعزز الابتكار، كما أن المنظمة يمكن أن توفر الموارد لتعزيز السلوكيات الابتكارية، وتطوير الأداء.



References

- Adner, R., & Kapoor, R. (2010). Value creation in innovation ecosystems: how the structure of technological interdependence affects firm performance in new technology generations. *Strategic Management Journal*, 31(3), 306-333. <https://doi.org/10.1002/smj.821>
- Ahuja, G., & Lampert, C. M. (2001). Entrepreneurship in the large corporation: A longitudinal study of how established firms create breakthrough inventions. *Strategic Management Journal*, 22(6-7), 521-543. <https://doi.org/10.1002/smj.176>
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.495>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to "The Social Psychology of Creativity."* Westview Press.
- Andela, M., & van der Doef, M. (2019). A Comprehensive Assessment of the Person–Environment Fit Dimensions and Their Relationships With Work-Related Outcomes. *Journal of Career Development*, 46(5), 567-582. <https://doi.org/10.1177/0894845318789512>
- Baker, W. E., & Sinkula, J. M. (2005). Market Orientation and the New Product Paradox. *Journal of Product Innovation Management*, 22(6), 483-502. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2005.00145.x>
- Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47(8), 1323-1339. <https://doi.org/10.1108/00251740910984578>
- Bates, R., & Khasawneh, S. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 96-109. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2005.00224.x>
- Bednarska, M. A. (2017). Does the Effect of Person-Environment Fit on Work Attitudes Vary with Generations? Insights from the Tourism Industry. *International Journal of Management and Economics*, 53(1), 65-83. <https://doi.org/https://doi.org/10.1515/ijme-2017-0005>
- Boons, F., & Lüdeke-Freund, F. (2013). Business models for sustainable innovation: state-of-the-art and steps towards a research agenda. *Journal of Cleaner Production*, 45, 9-19. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.07.007>
- Breznik, L., & Hisrich, R. D. (2014). Dynamic capabilities vs. innovation capability: are they related? *Journal of Small Business and*

- Enterprise Development*, 21(3), 368-384.
<https://doi.org/10.1108/JSBED-02-2014-0018>
- Buenechea-Elberdin, M., Sáenz, J., & Kianto, A. (2017). Exploring the role of human capital, renewal capital and entrepreneurial capital in innovation performance in high-tech and low-tech firms. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(3), 369-379.
<https://doi.org/10.1057/s41275-017-0069-3>
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
<https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- Chong, A. Y. L., Chan, F. T. S., Ooi, K. B., & Sim, J. J. (2011). Can Malaysian firms improve organizational/innovation performance via SCM? *Industrial Management & Data Systems*, 111(3), 410-431.
<https://doi.org/10.1108/02635571111118288>
- Chuang, A., Shen, C.-T., & Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65(1), 66-98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>
- Cingöz, A., & Akdoğan, A. A. (2013). Strategic Flexibility, Environmental Dynamism, and Innovation Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 582-589.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.528>
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2006). Product and process innovations: a review of organizational and environmental determinants. In J. Hage & M. Meeus (Eds.), *Innovation, science, and institutional change* (pp. 38-66). Oxford University Press
- Damanpour, F., & Evan, W. M. (1984). Organizational Innovation and Performance: The Problem of "Organizational Lag". *Administrative Science Quarterly*, 29(3), 392-409. <https://doi.org/10.2307/2393031>
- Edwards, J. R. (2008). 4 Person–Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230. <https://doi.org/10.1080/19416520802211503>
- Fang, S.-C., Wang, M.-C., & Chen, P.-C. (2016). The influence of knowledge networks on a firm's innovative performance. *Journal of Management & Organization*, 23(1), 22-45.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2016.32>
- Filiou, D., & Massini, S. (2018). Industry cognitive distance in alliances and firm innovation performance. *R&D Management*, 48(4), 422-437. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/radm.12283>



- Frambach, R. T., & Schillewaert, N. (2002). Organizational innovation adoption: a multi-level framework of determinants and opportunities for future research. *Journal of Business Research*, 55(2), 163-176. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00152-1](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00152-1)
- Gnyawali, D. R., & Srivastava, M. K. (2013). Complementary effects of clusters and networks on firm innovation: A conceptual model. *Journal of Engineering and Technology Management*, 30(1), 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2012.11.001>
- Goetz, N., Wald, A., & Freisinger, E. (2021). A person-environment-fit-model for temporary organizations - Antecedents for temporary working settings. *International Journal of Project Management*, 39(1), 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.08.006>
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477. <https://doi.org/10.1037/a0014068>
- Guan, J., & Pang, L. (2017). Industry specific effects on innovation performance in China. *China Economic Review*, 44, 125-137. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chieco.2017.03.013>
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.007>
- Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y.-H., Yang, B., Wu, C.-M., & Kuo, Y.-M. (2011). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. *International Business Review*, 20(2), 213-225. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2010.07.001>
- Jiang, Z. (2017). Social Support and Career Psychological States: An Integrative Model of Person–Environment Fit. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 219-237. <https://doi.org/10.1177/1069072715621019>
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.09.010>
- Kaya, B., Abubakar, A. M., Behraves, E., Yildiz, H., & Mert, I. S. (2020). Antecedents of innovative performance: Findings from PLS-SEM and fuzzy sets (fsQCA). *Journal of Business Research*, 114, 278-289. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.016>

- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (pp. 3-50). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/12171-001>
- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., & Colbert, A. E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations. *J Appl Psychol*, 87(5), 985-993.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.985>
- Kristof-Brown, A. L., Seong, J. Y., Degeest, D. S., Park, W.-W., & Hong, D.-S. (2014). Retracted: Collective fit perceptions: A multilevel investigation of person–group fit with individual-level and team-level outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(7), 969-989.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1942>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Lai, K.-h., & Cheng, T. C. E. (2005). Effects of quality management and marketing on organizational performance. *Journal of Business Research*, 58(4), 446-456.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.08.001>
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Lee, S., Oh, H. Y., & Choi, J. (2021). Service Design Management and Organizational Innovation Performance. *Sustainability*, 13(1), 4.
<https://doi.org/10.3390/su13010004>
- Lee, Y.-K., Kim, S.-H., Kim, M.-S., & Kim, H.-S. (2017). Person–environment fit and its effects on employees' emotions and self-rated/supervisor-rated performances: The case of employees in luxury hotel restaurants. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(5), 1447-1467.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2015-0441>



- Lee, Y.-t., Reiche, B. S., & Song, D. (2010). How do newcomers fit in? The dynamics between person—environment fit and social capital across cultures. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(2), 153-174.
<https://doi.org/10.1177/1470595810370911>
- Lindič, J., & Marques da Silva, C. (2011). Value proposition as a catalyst for a customer focused innovation. *Management Decision*, 49(10), 1694-1708. <https://doi.org/10.1108/00251741111183834>
- McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2007). Using Person—Organization Fit to Select Employees for High-Turnover Jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 63-71.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00368.x>
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 424-432. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.424>
- Paula, F. d. O., & da Silva, J. F. (2017). Innovation performance of Italian manufacturing firms: The effect of internal and external knowledge sources. *European Journal of Innovation Management*, 20(3), 428-445. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2016-0119>
- Prajogo, D. I., & Ahmed, P. K. (2006). Relationships between innovation stimulus, innovation capacity, and innovation performance. *R&D Management*, 36(5), 499-515. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2006.00450.x>
- Prajogo, D. I., & Brown, A. (2004). The Relationship between TQM Practices and Quality Performance and the Role of Formal TQM Programs: An Australian Empirical Study. *Quality Management Journal*, 11(4), 31-42.
<https://doi.org/10.1080/10686967.2004.11919131>
- Puccio, G. J., Talbot, R. J., & Joniak, A. J. (2000). Examining creative performance in the workplace through a person—environment fit model. *The Journal of Creative Behavior*, 34(4), 227-247.
<https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2000.tb01213.x>
- Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2011). Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 441-457.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.12.002>

- Sekiguchi, T. (2007). A contingency perspective of the importance of PJ fit and PO fit in employee selection. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 118-131. <https://doi.org/10.1108/02683940710726384>
- Shen, X.-L., Li, Y.-J., Sun, Y., & Zhou, Y. (2018). Person-environment fit, commitment, and customer contribution in online brand community: A nonlinear model. *Journal of Business Research*, 85, 117-126. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.007>
- Stoermer, S., Haslberger, A., Froese, F. J., & Kraeh, A. L. (2018). Person-Environment Fit and Expatriate Job Satisfaction. *Thunderbird International Business Review*, 60(6), 851-860. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/tie.21920>
- Su, R., Murdock, C., & Rounds, J. (2015). Person-environment fit. In *APA handbook of career intervention, Volume 1: Foundations*. (pp. 81-98). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-005>
- Szymanski, D. M., Kroff, M. W., & Troy, L. C. (2007). Innovativeness and new product success: insights from the cumulative evidence. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 35(1), 35-52. <https://doi.org/10.1007/s11747-006-0014-0>
- Tang, Z., Chen, L., & Mark, L. G. (2018). How to keep brand fan page followers? The lens of person-environment fit theory. *Information Technology & People*, 31(4), 927-947. <https://doi.org/10.1108/ITP-04-2016-0076>
- Tey, L. S., & Idris, A. (2012). Cultural fit, knowledge transfer and innovation performance: a study of Malaysian offshore international joint ventures. *Asian Journal of Technology Innovation*, 20(2), 201-218. <https://doi.org/10.1080/19761597.2012.727698>
- Tinsley, H. E. A. (2000). The Congruence Myth: An Analysis of the Efficacy of the Person-Environment Fit Model. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 147-179. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1727>
- Tsai, P. C.-F., & Tsao, C.-W. (2017). The Effects of Person-Environment Fit and External Locus of Control on Organizational Affective Commitment: a Study of Immigrant Wives in Taiwan. *Journal of International Migration and Integration*, 18(3), 699-717. <https://doi.org/10.1007/s12134-016-0493-x>
- Van Vianen, A. E. M. (2000). Person-Organization Fit: The Match between Newcomers' and Recruiters' Preferences for Organizational Cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113-149. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00196.x>



- Van Vianen, A. E. M., Stoelhorst, J. W., & De Goede, M. E. E. (2013). The Construal of Person–Organization Fit during the ASA Stages: Content, Source, and Focus of Comparison. In A. L. Kristof-Brown & J. Billsberry (Eds.), *Organizational Fit: Key Issues and New Directions* (pp. 143-169).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118320853.ch7>
- Varis, M., & Littunen, H. (2010). Types of innovation, sources of information and performance in entrepreneurial SMEs. *European Journal of Innovation Management*, 13(2), 128-154.
<https://doi.org/10.1108/14601061011040221>
- Wagner, S. M. (2012). Tapping Supplier Innovation. *Journal of Supply Chain Management*, 48(2), 37-52. <https://doi.org/10.1111/j.1745-493X.2011.03258.x>
- Wang, R.-T., & Lin, C.-P. (2012). Understanding innovation performance and its antecedents: A socio-cognitive model. *Journal of Engineering and Technology Management*, 29(2), 210-225.
<https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2012.01.001>
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129-138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>
- Wu, T.-J., Gao, J.-Y., Wang, L.-Y., & Yuan, K.-S. (2020). Exploring Links between Polychronicity and Job Performance from the Person–Environment Fit Perspective—The Mediating Role of Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3711. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/10/3711>
- Zott, C., & Amit, R. (2008). The fit between product market strategy and business model: implications for firm performance. *Strategic Management Journal*, 29(1), 1-26. <https://doi.org/10.1002/smj.642>