

المدير الحدسي ودوره في تعزيز الحماسة الوظيفية

دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في جامعة الفرات الاوسط التقنية

أ.م.د. عامر عبد كريم الذبحاوي

م.م. آلاء كاظم الجبوري

جامعة الفرات الأوسط التقنية/ الكلية التقنية الإدارية/كوفة

المبحث الأول: المنهجية العلمية للبحث:

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى المنهجية العلمية للبحث والتي تتضمن الآتي:

أولاً: مشكلة البحث:

أكد العديد الكتاب والباحثين في الكثير من الدراسات على أهمية ودور المدير الحدسي في المنظمات وخصوصاً منظمات الأعمال حيث ان الحدس هو الأكثر فائدة للمديرين في المواقف غير المؤكدة حيث يواجهون حقائق غير كافية وبدائل معقدة وسلوكيات نفسية مختلفة للأفراد العاملين في التعامل مع متطلبات وظروف العمل من خلال التركيز على الحدس واتخاذ القرارات التي تخص العمل بالاعتماد على الخبرات والمهارات والمعارف التي يمتلكها المدير وهذا من شأنه أن يحفز العاملين ويبني دور رئيسي لأفكارهم ومهاراتهم وخبراتهم الداعمة لبيئة العمل وذلك لتعزيز وتحقيق التوازن بين هذه القدرات والمهارات وبين متطلبات مهام العمل بحماسة عالية وهذا يتطلب أن تكون للمتغيرات الفرعية للمدير الحدسي دور هام في دعم وتعزيز الحماسة الوظيفية في بيئات منظمات الأعمال, ولكن توجد هناك مناقشات حول مدى مساهمة هذه المتغيرات في دعم بيئة العمل الوظيفي على حد علم الباحثين وفي ضوء الدراسات التي اطلع عليها, اذ ان مؤشرات أو أبعاد الحماسة الوظيفية لا تتحقق إلا من خلال قيام المدير وبناء على حدسه بإجراء التحليل الشامل للمنافسين وتحديد الاتجاهات الجديدة واحتياجات الزبائن والفرص الناشئة في بيئة الاعمال وكذلك التهديدات والتي يجب تجنبها بالإضافة الى دعم زملاء العمل واشاعة

الالفة والعمل بروح الفريق الواحد وخلق جو من الحماسة في ما بينهم وتضافر المتغيرات الفرعية للمدير الحدسي في بيئة العمل.

يتضح مما سبق إن هناك تقصيرا معرفيا في كيفية تجسير الفجوة بين أبعاد المدير الحدسي ومؤشرات الحماسة الوظيفية، يحاول البحث الحالي اختبار العلاقة بين المتغيرات الرئيسة للبحث، وفي ضوء مشكلة البحث برزت التساؤلات المعرفية والعلمية على وفق ما يلي:

١. ما هي الاعتبارات المفاهيمية للمدير الحدسي، وهل يمكن تطوير نموذج مفاهيم لمتغير المدير الحدسي؟

٢. ما هي الاعتبارات المفاهيمية لنموذج الحماسة الوظيفية؟

٣. هل يمكن أن يسهم المدير الحدسي بالاعتماد على مهاراته وخبراته في تعزيز الحماسة الوظيفية؟

٤. هل يمكن تشخيص التحديات والصعوبات التي تواجه تطبيق النموذج المفاهيمي المقترح؟

٥. ما هي أهمية متغيرات البحث في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى محاولة تأطير نموذج مفاهيمي لمتغيرات البحث لغرض الوصول إلى مؤشرات واستنتاجات تعكس الواقع الفعلي للمفاهيم المؤثرة في خصائص العاملين في المنظمة المبحوثة، وفي ما يلي أهم أهداف البحث:

١. تشخيص مستوى اهتمام المنظمة المبحوثة بدور المدير الحدسي والحماسة الوظيفية في بيئة العمل.

٢. تطوير نموذج يناسب المتغيرات الفرعية المشتركة لأبعاد المدير الحدسي ومؤشرات الحماسة الوظيفية.

٣. تشخيص مدى قدرة المدير الحدسي في دعم وتعزيز بيئة عمل قائمة على اساس جو من الثقة والحماسة والعمل بروح الفريق الواحد.

٤. الاحتفاظ بقدرة الإدارة العليا أو المديرين في المنظمة المبحوثة على دعم انماط المدراء الفرعيين ممن يعملون وفق للحدس والمعارف والخبرات الضمنية ودورهم في تعزيز الحماسة لدى الموظف والتركيز على الظروف المحيطة بمجالات بيئة العمل.

٥. توجيه أنظار المنظمة المبحوثة إلى الفوائد الكبيرة التي يمكن الاستفادة منها في توفير بيئة عمل حماسية وقوية ملائمة ومستقرة.

٦. المساهمة العلمية أو المعرفية المتواضعة في سد النقص في المكتبة العربية بشكل عام والعراقية على وجه الخصوص الذي يتناول المداخل النظرية لمتغيرات البحث وتحديد متغيرات المدير الحدسي والحماسة الوظيفية.

ثالثاً: مبررات البحث:

١. محاولة الكشف عن دور المدير الحدسي القادر على توليد الحلول المبتكرة وغير التقليدية وفق نهج فريد لحل المشكلات التي تعترض بيئة العمل في ظل بيئة مضطربة ومعقدة.

٣. التعريف بالتطور المعرفي لمتغيرات البحث وتحديد المدير الحدسي الذي يمثل المثابرة في السعي وراء الاهداف وحدسه لا يشعر بالرضا الا من خلال التمعن تجاه اي تحديات او مشاكل وحلها فهو يبحث عن أفضل الحلول باستمرار، والذي يركز على التوقع والتخمين وسرعة البديهية والاستجابة والعمل على تجنب المشاكل.

٤. اختبار علاقة التأثير والارتباط المباشرة بين المتغير المستقل (المدير الحدسي) وأبعاده في المتغير التابع (الحماسة الوظيفية) وأبعاده.

رابعاً: أهمية البحث:

١. إثارة دوافع المنظمة المبحوثة في التفكير في وسائل وأدوات جديدة تسهم في دعم سلوكيات المدير الحدسي من خلال القدرة على تحليل وتوليف كميات كبيرة من المعلومات وتحديد ما هو ضروري ومفيد في بيئة العمل الداخلية.

٢. إثارة انتباه المنظمة المبحوثة حول دور مؤشرات الحماسة الوظيفية في تحقيق التوازن بين ما يمتلك العاملين من مهارات وخبرات وأفكار موهوبة تجاه مواقف العمل والجدية في أداء المهام الوظيفية التي تسهم في تحقيق أهداف العمل بطموح وثقة عالية.

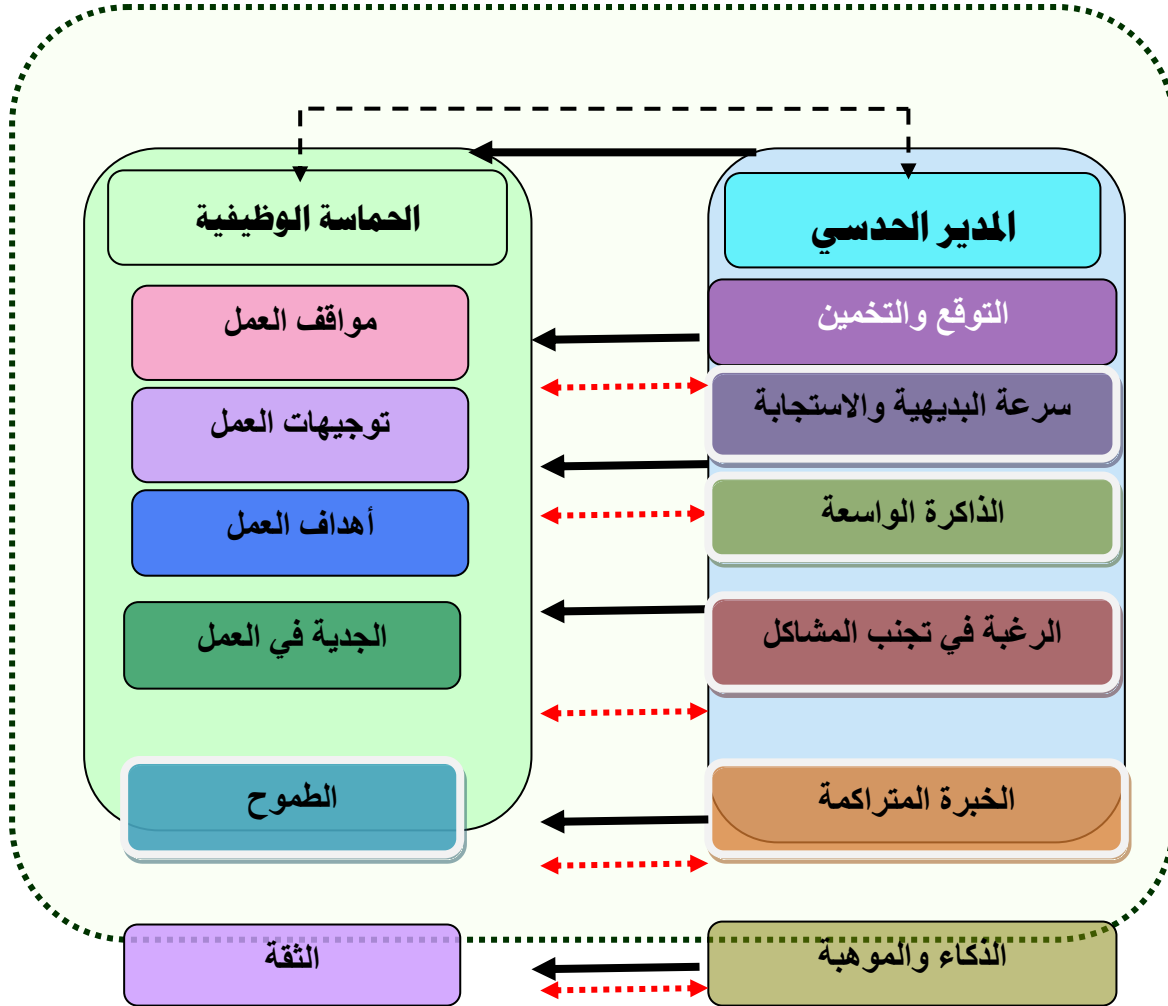
٣. تأشير حجم الفجوة الموجودة بين أبعاد المدير الحدسي المعتمدة حالياً وتطوير هذه الأبعاد لدعم مؤشرات الحماسة الوظيفية في بيئة العمل وتحقيق الاستقرار والاستدامة للمنظمة.

٤. تشخيص أهم الجوانب الايجابية والسلبية الموجودة في بيئة العمل وفق متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية في المنظمة المبحوثة والعمل على تقوية الجانب الايجابي وإيجاد الحلول المناسبة للظواهر السلبية في مكان العمل.

خامساً: مخطط البحث:

تم بناء المخطط الفرضي للبحث في ضوء المراجعة النظرية لمتغيرات البحث والإفادة من نتائج بحوث ودراسات الباحثين والمتخصصين في هذا المجال الذي ساعد على اكتمال ووضوح الرؤية لبناء المخطط الفرضي للبحث والذي يعبر عن العلاقات التأثيرية لظواهر متغيري البحث التي حددت بالمتغير المستقل المتمثل بالمدير الحدسي والذي شمل عدد من الأبعاد وفق نموذج (Goldberg , 2000: 53) : (التوقع والتخمين، سرعة البديهية والاستجابة، الذاكرة الواسعة، الرغبة في تجنب المشاكل، الخبرة المتراكمة، الذكاء والموهبة) افترض الباحثان إنها تؤثر في الحماسة الوظيفية الذي تتكون من ستة أبعاد وفق نموذج (Mangkunagara,2001:19) و (Edwar 2011: 3) وهي: (مواقف العمل، توجيهات العمل، مواقف العمل، الجدية في العمل، الطموح، الثقة)، في حين مثلت الحماسة الوظيفية المتغير التابع ونتيجة

لوضح تلك الرؤية التصورية عن المدير الحدسي تم بناء النموذج الفرضي للبحث وكما في الشكل (1) التالي:



شكل (1) مخطط البحث الفرضي

سادساً: فرضيات البحث:

تمثل الفرضيات ادعاءات متوقعة في اتجاهاتها مع مشكلة البحث وتساؤلاتها فقد تم صياغة فرضيات البحث الحالي وبالشكل الذي يتوافق مع توجهات البحث والتحليل العملي له من خلال اختبار علاقات الارتباط والتأثير عبر الاستدلال الإحصائي للفرضيات واستكمالاً لمتطلبات البحث وبهدف الإجابة عن تساؤلاته تم وضع مجموعة من الفرضيات (ارتباط وتأثير) والتي هي كما يلي:

١. الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد المدير الحدسي والحماسة الوظيفية. وتتنبثق من هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية وكما يلي:

أ. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التوقع والتخمين والحماسة الوظيفية.

ب. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سرعة البديهية والاستجابة والحماسة الوظيفية.

ج. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذاكرة الواسعة والحماسة الوظيفية.

د. الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الرغبة في تجنب المشاكل والحماسة الوظيفية.

هـ. الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الخبرة المتراكمة والحماسة الوظيفية.

و. الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء والموهبة والحماسة الوظيفية.

٢. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أبعاد المدير الحدسي والحماسة الوظيفية. وتنبثق عن هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية وكما يلي:
- أ. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التوقع والتخمين والحماسة الوظيفية.
- ب. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين سرعة البديهية والاستجابة والحماسة الوظيفية.
- ج. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الذاكرة الواسعة والحماسة الوظيفية.
- د. الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الرغبة في تجنب المشاكل والحماسة الوظيفية.
- هـ. الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الخبرة المتراكمة والحماسة الوظيفية.
- و. الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الذكاء والموهبة والحماسة الوظيفية.
- سابعاً : مجتمع وعينة البحث:

إن طبيعة متغيرات البحث التي تضم أبعاد فرعية لها دورها الهام في دعم بيئة العمل في المنظمة من خلال سلوكيات المدير الحدسي ودورها في تعزيز الحماسة الوظيفية في بيئة العمل الوظيفية, ولكون احد الأهداف الأساسية التي يسعى إليها هذا البحث هو مساعدة المنظمات في تطوير أدائها باتجاه تحقيق بيئة مستقرة ومستدامة, إذ تتطلب هذه المتغيرات استخدام المدير جميع مصادر المعلومات المتاحة من حوله كالبيانات الموضوعية والمعرفة, الخبرة الشخصية بالإضافة الى مراعاة الحدس والمشاعر التي تصاحب عملية صنع واتخاذ القرارات والاجراءات المتعددة من قبل الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة لدعم سلوكيات أو أبعاد المدير الحدسي في تعزيز الحماس الوظيفي, لذلك فإن مجتمع البحث هم جميع

الموظفين في ثلاثة تشكيلات بجامعة الفرات الاوسط التقنية (الكلية التقنية الادارية / كوفة، الكلية الطبية والصحية/ كوفة، المعهد التقني/ كوفة)، والبالغ عددهم (228) موظفا وكما مبين في الجدول أدناه، وقد استهدفت عينة البحث وبطريقه عشوائية (175) موظف وقد تم توزيع استمارة الاستبيان على العينة للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة والتي تتعلق بمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية وتم استرجاع (161) استبانة، وبذلك يكون حجم العينة هو (154) موظف.

جدول (1) مجتمع وعينة البحث

ت	اسم التشكيل	عدد التدريسيين	عدد الموظفين	المجموع	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي
1	الكلية التقنية الادارية/كوفة	33	85	118	50	48	47
2	الكلية التقنية الطبية والصحية/كوفة	24	52	76	50	44	43
3	المعهد التقني/كوفة	55	91	146	75	69	64
4	المجموع	112	228	340	175	161	154

المصدر : من إعداد الباحثان استناداً الى بيانات الشعبة الادارية في تشكيلات الجامعة

ثامناً: أدوات البحث:

على وفق ما جاء في أهداف البحث، ولغرض المعالجة الموضوعية والعلمية لمشكلة البحث، ولاختبار فرضيات البحث اتبع الباحثان الأدوات التالية لانجاز البحث:

١. الجانب النظري: قام الباحثان بتوظيف المعرفة النظرية والتطبيقية التي تمثلها متغيرات البحث (المدير الحدسي، الحماسة الوظيفية) والتي تم استخلاصها من الدراسات والبحوث العلمية الرصينة من مجالات

عالمية رصينة أجنبية وعربية وذلك بالتركيز على مواقع البحث الالكترونية الرصينة في تأصيل وتأطير الجانب النظري لمتغيرات البحث.

٢. الجانب الميداني: اعتمد الباحثان في تغطية الجانب الميداني للبحث على عدد من الأساليب والطرائق وبما يسهم بنضوج أهداف البحث بشكل واضح, وكما يلي:

أ. المقابلات الشخصية: وذلك لغرض التعريف بمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية واستثمار المعلومات الشخصية المترشحة من استمارة المقابلة الشخصية التي أعدها الباحثان للعينة المستهدفة في المنظمات المبحوثة.

ب. الاستبانة: لغرض اختبار فرضيات البحث وعلى ضوء مشكلة ومتغيراتها الرئيسية تم تصميم استبانة البحث بالاستناد إلى المقاييس والنماذج التي اعتمدها البحث في تحديد وقياس متغيرات البحث الرئيسية والفرعية, وبالتالي بناء استمارة الاستبانة وتوزيعها على العينة المستهدفة في المنظمات المبحوثة للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة والتي تتعلق بمتغيرات وأبعاد البحث المعتمدة.
تاسعاً: حدود البحث:

١. الحدود المكانية Place Bounders

تم اختيار احد أهم منظمات الخدمة العامة وهي جامعة الفرات الاوسط التقنية وبالتحديد في ثلاثة تشكيلات هي: (الكلية التقنية الادارية / كوفة، الكلية الطبية والصحية/ كوفة، المعهد التقني / كوفة)،

٢. الحدود البشرية Human Bounders

وفقاً لمتغيرات البحث فقد تم اختيار المستويات الوظيفية الوسطى من الموظفين في التشكيلات المذكورة عينة البحث والتي كان عددها (154) موظف من العاملين في تشكيلات الجامعة.

٣. الحدود الزمانية Time Bounders

امتدت الحدود الزمانية للبحث بجانبه النظري والميداني من 2020/11/1 لغاية 2022/5/10 تخللتها فترة توزيع استمارة الاستبانة واستمارة المقابلة الشخصية، مع الحصول على الموافقات الرسمية لإنجاز البحث.

المبحث الثاني: الإطار النظري لمتغيرات البحث:

المدير الحدسي والحماسة الوظيفية

أولاً: المدير الحدسي Intuitive Manager

١. مفهوم المدير الحدسي : The concept of Intuitive Manager

ان مفهوم الحدس هو نمط من أنماط معالجة المعلومات، يتسم بالسرعة والتلقائية ويحدث على مستوى العقل الباطن، ويمكنه أن يوفر لنا استخلاص معلومات مفيدة للغاية، لا يتسنى لنا الحصول عليها عبر التفكير التحليلي المنطقي الذي يتصف بالتأني (Covin & Blume, 2011: 26) ويرى (Malewska, 2010: 346) ان المدير الحدسي هو المدير الذي يقوم بصنع القرار باستخدام الحدس ويمتلك مهارات معينة بالإضافة الى اساليب عمل وتفكير محددة ويشير الى انه المدير الذي يستطيع اتخاذ القرارات في ظل ظروف عدم تأكد سواء في حالة نقص المعلومات وفائضها (Malewska & Sajdak, 2014: 45). وكما عرف بانه المدير الذي يمتلك عقلا متفتحا ومستعد لإعادة التفكير في جميع القيم والآراء والمعتقدات وينظر الى العقل بانه اداة الادارة اللانهائية. ويضيف (Rowe & Nejad 2009: 5) ان مفهوم المدير الحدسي يتمثل بعملية تفكير تحدث في العقل الباطن، ولا يخضع للسيطرة من الممكن فقط قبولها ووضع حلول بديهية موضع التنفيذ، أو التشكيك فيها ورفضها. وان المدير الحدسي يرى بيئة العمل على انها بيئة إبداعية تتميز بمستوى أعلى من التجريد من عملية التفكير المنطقي نتيجة استخدام الحدس هي المعرفة المكتسبة دون الحاجة إلى التفكير المنطق، وهو شكل معقد للغاية ومتطور

للمغاية من التفكير الذي يعتمد على سنوات من الخبرة والتعلم وعلى الحقائق والانماط والمفاهيم والاجراءات والتجريدات المخزونة في رأس الفرد (5:2007, Matzler).

ويرى (40:2017, Robbins) ان الحدسية هي عملية غير واعية تم انشاؤها من تجربة الفطرة ويحدث صنع القرار خارج التفكير الواعي ويعتمد على روابط شمولية او روابط بين الاجزاء متباينة من المعلومات سريع ومشحونة بفعالية. وينكر (2:2001, Clarke) ان الحدس لدى الفرد يتمثل بما يمتلكه من مشاعر وعواطف لم يرتق إلى أطر الممارسة اليومية، بل يبقى مخبأ في نصف الكرة المظلم من الدماغ البشري المتمثلة بالمعرفة العميقة المدروسة وهذا الحدس ليس مخالفاً وهو ليس الحاسة السادسة بل هو شكل متطور من التفكير على أساس سنوات من الخبرة. كما اشار (حسن والعجي، ٢٠١٣) أن الحدس هو الأكثر فائدة للمديرين في المواقف غير المؤكدة حيث يواجهون حقائق غير كافية وبدائل معقدة ومع ذلك، على الرغم من حقيقة أن العديد من الباحثين في الإدراك التنظيمي ذكروا منذ ذلك الحين أن الحدس مصدر مهم لصنع القرار.

ويرى الباحثين ان مفهوم المدير الحدسي بأنه ذلك المدير الذي يتخذ قراراته بناءه على حدسه أي تفكيره الباطن وما مر به من تجارب سابقة وخبرات ومهارات ومعارف أي انه يتخذ القرار بناءً على ما يراه مناسباً وحسب ما تقتضيه مصلحة بيئة العمل.

٢. خصائص المدير الحدسي Characteristics of the Intuitive Manager

رغم أن عدد من الكتاب والباحثين يرون ان الحدس لم يعد مقبولاً في عصر التفكير العقلاني والتحليلي، فإن الاستجابات ذات الطابع العاطفي والانفعالي التي تصدر عن الفرد، ليست خاطئة كما يريد البعض منك أن تعتقد، هكذا تقول الخبيرة في علم الأعصاب فاليري فان ميلوكم (Valerie Van Miluccum)، تخيل أن تجد مدير شركة كبرى يعلن قراراً مهماً ويبرره بأنه استند في اتخاذه إلى حدسه أو غريزته، لا بد

- أن ذلك سيقابل بعدم التصديق لكن هل يجب بالقطع أن تصدر القرارات المهمة من خلال التفكير بعناية، ودراسة الأمور بشكل عقلائي ومثانٍ، وبذلك فان للمدير الحدسي عدد من الخصائص وهي كما يأتي:
- ◆ القدرة على اجراء التحليل الشامل للمنافسين وتحديد الاتجاهات الجديدة واحتياجات الزبائن والفرص الناشئة في بيئة الاعمال وكذلك التهديدات والتي يجب تجنبها بالإضافة الى اشاعة روح الفريق الواحد في بيئة العمل (Bieniok, Halama, Ingram 2006:92).
 - ◆ المثابرة في السعي وراء الاهداف وحدسه لا يشعر بالرضا التمعن اي حل تم انشاؤه وبالتالي فهو يبحث عن افضل الحلول باستمرار (Woiceshyn, 2009: 311).
 - ◆ لديه الدافع الداخلي للعمل والبحث عن الحل الامثل دائما (Kaiser, 2002, :1).
 - ◆ استخدام جميع مصادر المعلومات المتاحة من حوله (البيانات الموضوعية والمعرفة, الخبرة الشخصية بالإضافة الى مراعا الحدس والمشاعر التي تصاحب عملية صنع القرار (Kutschera & Ryan, 2009:17-18).
 - ◆ القدرة على توليد الحلول المبتكرة وغير تقليدية ونهج فريد لحل المشكلات.
 - ◆ القدرة على تحليل وتوليف كميات كبيرة من المعلومات وتحديد ما هو ضروري ومفيد (Shaw,2010: 79).
 - ◆ استخدام نهج شامل تركيبى يسمح بالنظر في خيوط متعددة من الافكار
 - ◆ تركيز الانتباه على الحقائق ولكن في نفس الوقت ابقاء العقل منفتحا على التلميحات والحدس (Takeuchi & Nonaka,2007).
 - ◆ هناك علاقة بين خطية بين خبرة المدير ومهاراته وحدسه (Polowczyk, 2011:8).
 - ◆ يولد الحلول للمشاكل التي تبدو غير قابلة للحل.

٣. أبعاد المدير الحدسي Dimensions of Intuitive Manager

سيتم الاعتماد على نموذج (Goldberg , 2000: 53) في تحديد أبعاد المدير الحدسي وهي ستة أبعاد رئيسة (التوقع والتخمين، سرعة البديهية والاستجابة، الذاكرة الواسعة، الرغبة في تجنب المشاكل، الخبرة المتراكمة، الذكاء والموهبة) وفي ما يلي شرحاً مختصراً عن هذه الأبعاد:

أ. التوقع والتخمين: فهو القائم بحد ذاته على الحدس الشخصي للإنسان وقد يطلق عليه بعض الاحيان الفراسة او الحاسة السادسة وهي تمكن الانسان من توقع بعض الاشياء وذلك بناء على خبرته الشخصية اما التوقع هو تقدير مستقبلي معتمد على القدرة الذاتية.

ب. سرعة البديهية والاستجابة: هي سرعة الشخص في التفكير والادراك و تتضمن سرعة البديهية نقل الواقع الملموس بسرعة الى الدماغ اما الاستجابة هي المؤثرات التي تجعل الكائن الحي يستجيب للمكونات الخارجية.

ج. الذاكرة الواسعة: بأنها عملية تخزين الاحداث الماضية واسترجاعها وهي مرتبطة بشكل اساسي بالإنسان وهناك اعتقاد سائد بان الحصول على المعرفة والخبرات وتخزينها واسترجاعها من مستودعات الذاكرة تؤثر على السلوك اللاحق للأفراد ويرى البعض بأنه المنظمة أيضا تمتلك ذاكرة وقدرة على التذكر.

د. الرغبة في تجنب المشاكل: عندما يدرك الافراد وجود مشكلة تنظيمية يتخذون مواقف متباينة ومتنوعة تجاهها وتتباين مواقف الافراد على حسب قرب او بعد المشكلة.

هـ. الخبرة المتراكمة: كل ما يحصل عليه الموظفون اثناء التفاعل مع العناصر الحياة المهنية وهي توفر كمنهجية لتوفير الخبرات متميزة للموظفين مما يؤدي الحصول على خبرات ايجابية من خلال التركيز على الاحتياجات الاساسية .

و. الذكاء والموهبة: هي تميز الفرد بالقدرات العقلية التي لا تتواجد لدى الآخرين فليديه القدرة على التحليل و التدقيق والتخطيط وحل المشكلات والعمل على بناء الاستنتاجات والقدرة على التصرف بذكاء وبسرعة بديهية.

ثانيا : الحماسة الوظيفية Job Enthusiasm

١- مفهوم الحماسة الوظيفية Concept of Job Enthusiasm

الحماس في العمل يعكس متعة عميقة بالعمل المنجز ليقدم نتائج أفضل. يمكن أن يؤدي الحماس العالي في العمل إلى تحسين الكفاءة وزيادة إنتاجية عمل الموظفين وتقليل التغيب وتجنب حركة الموظفين وتجنب شكاوى الموظفين بي ظاهرة تحفيزية وتعكس تطلع الموضوع إلى الانغماس فيه لتحقيق نتائج جيدة والحصول على الرضا من العمل (Lee & Liu,2012:22). ويرى (الدباس ،٢٠٢٠: ١) ان أغلب تبدأ الموظفين أعمالهم بحماس ودوافع كبيرة إلى أن تتلاشي هذه الدوافع بعد مرور الوقت، وقد تكون مررت بهذه التجربة إذا كنت موظفًا في إحدى المنظمات ، فتكون متحمسًا في بداية عمل، وبسبب الروتين اليومي يصيبك الملل ويقل حماسة، وإذا كنت مديرًا لإحدى المنظمات أو ال فقد تبحث عن طرق لبتّ الحماس لدى الموظفين لزيادة العمل والإنتاجية وإرضاء الزبائن، ويمكن تعريف الحماس على أنه الإلهام والتركيز والطاقة والرغبة لدى البعض للقيام بعمل ما، يرغب مدراء المنظمة عادة بتوظيف الأشخاص الذين يظهرون الحماسة الوظيفية إلى جانب الخبرة والمهارات التي يمتلكونها، إذ إن الأشخاص المتفائلين يعملون بطريقة تعاونية لإكمال مهماتهم وأعمالهم، كما ويفضل أرباب المنظمة تدريب الأشخاص المتحمسين للعمل على الأشخاص الذين يمتلكون مهارات جيدة لكن لا يظهرون روح الحماس للعمل. ويشير (الحدراوي، ٢٠١٩: ٦٣٧) الى ان مفهوم الحماس على انه: "شكل ممتع من الرفاه"، كما يعرف الموظف ا للقيام بما يلزم الذي يتسم بالحماس بانه فرد يريد أن يكون في العمل ويكون مستعد المهمة الإنجاز. ويرى (Bianca,2018: 1) إذا كنت جديدًا في الوظيفة أو تسعى للحصول على ترقية، فمن

المهم إظهار الحماس، يريد القادة وزملاء العمل مع شخص لديه الدافع للوفاء بمجموعة من المشاريع والمسؤوليات. في بعض الأحيان ، قد يكون الحفاظ على الحماس طوال يوم العمل مرهقًا ، خاصة إذا كان عمالك مرهقًا أو كان عليك القيام بمهام متعددة في كثير من الأحيان. من الأسهل بناء الحماس في عادات العمل بحيث تكون البهجة في الوظيفة طبيعة ثانية. مع الممارسة ، لن يكون من المرهق إظهار الحماس للعمل.

بينما اشار (Olga,aly.2019:50) الى ان مفهوم الحماسة الوظيفية بكونه ظاهرة تحفيزية تعكس تطلع الفرد إلى الانغماس فيه وتأدية مهام عمله بالشكل الصحيح والمطلوب والتميز لتحقيق نتائج جيدة والحصول على الرضا من رب العمل.

٢- أهمية الحماس الوظيفي في المنظمة

The importance of job enthusiasm in the organization

ان اهمية الحماسة الوظيفي في بيئات الاعمال يعد ضرورة اساسية اذ يشير (الحدراوي، ٢٠١٩: ٦٣٧) الى الحفاظ على الحماس في العمل امرا صعباً بالنسبة للعديد من الموظفين، بينما يحاول المديرين وأرباب العمل دفع المنظمة إلى الأمام والحفاظ على رضا الزبائن وتحسين الانتاجية ، ويمكنهم في بعض الأحيان أن ينسوا أنهم بحاجة أيضاً إلى إلهام الحماس وتحفيز موظفيهم وما قد لا يدركونه هو أن القضية الحقيقية لا تتعلق بالإلهام والتحفيز، بل تتعلق بعدم إبطال مفعول الموظفين، أذ ن معظم الموظفين بدأوا عمل جديد بدافع وحماس ، وبعد أن عملوا لبعض الوقت فقدوا هذا الدافع، وان المفتاح لمنع حدوث ذلك هو إبقاء الموظفين متحمسين طوال فترة ولايتهم وهذا ليس بالأمر السهل ، ولكن بالتأكيد ممكن فما الذي يمكن أن يفعله أصحاب العمل لإثارة الحماس لدى موظفيهم؟

أ- الوضع في الاعتبار الأهداف الرئيسية التي يريد الموظفون الوصول إليها في مكان العمل.

ب- أن يتم احت ا رمهم ومعاملتهم على قدم المساواة .

ج - أن يكون الموظفون فخوريين بالعمل الذي يقومون به والاعتداف به .

د- اقامة علاقات جيدة ومثمرة مع زملائهم ومديريهم.

هـ - الشعور بأنهم يصلون إلى هذه الأهداف عندها يكونون أكثر حماساً لوظائفهم.

كما اشار (Bianca,2018:8) الى أهمية الحماس الوظيفي في أي منظمة من خلال ما يكسب من ثقة وتقدير وولاء الموظفين والتي تتمثل في وضوح الرؤية والسياسات والمبادئ والعمل وفقها والالتزام بها وتعتبر من الحاجات الاساسية لجميع الموظفين. بينما يرى (Province & Mamaghan,2018:12) ان اهمية الحماس الوظيفي تجعل الموظفين لديهم احساس قوي بالتواصل ولديهم علاقة فعالة مع أنشطة عملهم ويتواصلون مع أنفسهم كأشخاص قادرين على الاستجابة لمتطلبات العمل وتشير اهمية الحماس الوظيفي الى حالة مستقرة والحالة المعرفية.

ومن خلال الادبيات توصلت الباحثة ان اهمية الحماس الوظيفي اثر كبير على الانتاجية وكفاءة الموظفين كما ينعكس بدوره على اداء الافراد , ويكثرون الموظفون فخوريين بالأعمال الذي يقومون بها واقامة علاقة جيدة ومثمرة مع زملائهم مما يكسب ثقتهم وولائهم بالمنظمة.

3- أبعاد الحماسة الوظيفية Dimensions of Job Enthusiasm

سنعتمد في بحثنا هذا على أربعة أبعاد أساسية للتوافق النفسي والتي اعتمدها (Mangkunagara,2001:19) و (Edwar 2011: 3) وهي: (مواقف العمل، توجيهات العمل،

مواقف العمل، الجدية في العمل، الطموح، الثقة)، وفيما يلي شرحاً مختصراً لهذه الأبعاد الستة:

أ. مواقف العمل: هو عبارة عن المبادئ و القيم و المعايير التي تحكم طريقة عمل الموظفين في بيئة العمل وتنظم شؤونهم بحيث تركز على اسس مثل الولاء للشركة و الانضباط و اتقان العمل وحسن الخلق و الامانة يهدف سلوك العمل الى ارساء معايير اخلاقية وقواعد ومبادئ اساسية للآداب الوظيفية وقيم وثقافة مهنية عالية لدى موظفي المنظمة او الجهة العاملة.

ب. توجيهات العمل: هو عملية تنظيم على شكل خطوات وتخطيطات وارشادات يضعها القائد عن افراد وفئة معينة من الناس ليساعدهم على تحقيق اهدافهم بالشكل الصحيح اي دون الحاجة لطرق ووسائل قد تعرضهم للوقوع في الخطأ والضرر .

ج. مواقف العمل: تعد الوظيفة والعمل من وسائل تحقيق الاهداف والوصول اليها ونجد تحقيق الاهداف لا يقتصر فقط على حياة العملية والوظيفية بل يمكن ان ترتبط اهداف الحياة العائلية والهويات وخدمة المجتمع كلما زاد العمل والنشاط تزايد احتمالية الوصول الى هذه الاهداف.

د . الجدية في العمل: من اهم مقومات الانجاز لكن عدم المزح و الضحك مع او بين الموظفين يؤثر على العمل الجماعي وجعل البيئة العمل رسمية مما يفقدها تبادل الافكار و التحسين المستمر ويعزز من تكوين بيئة عمل فعالة ومنتجة يجب العمل على اظهار الانجازات الفردية والجماعية وتعزيزها.

هـ . الطموح: هو امتلاك الحافز لبلوغ القوة وهو ذلك الشيء الذي ينمو بداخل الفرد ليكسبه القدرة على بذل مجهود اكبر لكي يحقق ما يريد فلا وصول لمبتغى او هدف بدون حافز ولا هناك حافز الا من وراء الطموح والهدف الذي يسعى الشخص لتحقيقه ومستوى الطموح وهو المدى او الدرجة التي تتحقق عندها الاهداف لان دائما يكون الشخص الطموح شخصا مبدعا .

و . الثقة: أنها الايمان القوي والراسخ بمصداقية او حقيقة شخص ما او امتلاك القوة والقدرة على شيء ما وفي العادة عندما ينعدم وجودها يتمثل حصول ذلك في وجود حواجز مرتفعة بين بعضهم.

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للبحث:

أولاً: اختبار فرضيات علاقات الارتباط لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية :
يتخصص هذا الجزء من البحث بعرض إحصائي يجري من خلاله اختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيري البحث (المدير الحدسي والحماسة الوظيفية) وسيتم اختبارها حسب ورودها في المخطط البحث الفرضي وهي كالآتي:

جدول (2) مصفوفة علاقات الارتباط للمتغيرات الرئيسية والفرعية

ت	البُعد	التوافق النفسي	مستوى المعنوية
1	التوقع والتخمين (X1)	0.618	0.000
2	سرعة البديهية والاستجابة (X2)	0.489	0.001
3	الذاكرة الواسعة (X3)	0.671	0.000
4	الرغبة في تجنب المشاكل (X4)	0.632	0.000
5	الخبرة المتراكمة (X5)	0.588	0.000
6	الذكاء والموهبة (X6)	0.421	0.001
7	المدير الحدسي X	0.810	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات الحاسوب الالكترونية n=154

١- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المدير الحدسي والحماسة الوظيفية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (2) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.810), أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثان (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

٢- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التوقع والخمين والحماسة الوظيفية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (2) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.618) , أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثان (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

٣- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سرعة البديهية والاستجابة والحماسة الوظيفية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (2) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.489) , أما مستوى المعنوية كانت (0.001) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثان (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

٤- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذاكرة الواسعة والحماسة الوظيفية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (2) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.671) , إما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثان (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

٥- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الرغبة في تجنب المشاكل والحماسة الوظيفية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (2) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.632) , إما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثان (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

٦- الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الخبرة المتراكمة والحماسة الوظيفية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (2) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.588) , إما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثان (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

٧- الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء والموهبة والحماسة الوظيفية على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (2) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.421) , إما مستوى المعنوية كانت (1) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثان (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

ثانياً: اختبار وتحليل فرضيات علاقات التأثير بين متغيرات البحث
افترض الباحثان أنّ هناك علاقات تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير البحث المستقل (المدير الحدسي) ومتغير البحث التابع (الحماسة الوظيفية)، وقد جرى تمثيل هذه العلاقة بفرضية رئيسة واحدة وفرعية واحدة، وسيجري الكشف عن هذه العلاقات وتحليلها بحسب ترتيب ورودها في مخطط البحث الفرضي، وكما يأتي:

أولاً: الفرضية الرئيسية الثانية: تشير هذه الفرضية إلى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمدير الحدسي في الحماسة الوظيفية (Y))، وفي ضوء هذه الفرضية تشير معادلة الانحدار البسيط إلى أن المدير الحدسي يؤثر في الحماسة الوظيفية (Y)، وهذا التأثير يفترض وجود علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمدير الحدسي والحماسة الوظيفية (Y) وتصاغ في ضوء هذه العلاقة معادلة الانحدار البسيط الآتية:

$$Y = a + \beta X$$

إذ إن (a) تمثل مقداراً ثابتاً (Constant)

إن هذه العلاقة تعني أن الحماسة الوظيفية (Y) هو دالة للقيمة الحقيقية للمدير الحدسي، أما تقديرات هذه القيم ومؤشراتها الإحصائية فقد حسبت على مستوى عينة البحث البالغة (154)، وسيجري تحليل علاقات التأثير بين المتغيرات، وكما يأتي:

كانت معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين المدير الحدسي والحماسة الوظيفية:

$$\text{الحماسة الوظيفية} = (0.739) + (0.810) \text{ المدير الحدسي}$$

أما جدول معاملات العلاقة فقد أشار إلى القيم المبينة وكما يأتي:

الجدول (٣) معاملات العلاقة بين المدير الحدسي والحماسة الوظيفية

مستوى المعنوية	T	R	R^2	المعاملات المعيارية		النموذج
				بيتا	الخطأ المعاري	
0.233	1.239				0.687	الثابت
0.000	7.351	0.810	0.503	0.709	0.155	(X)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات الحاسوب الالكترونية 154
 وفي ضوء معادلة الانحدار يؤشر الثابت ($a=0.739$) ، وهذا يعني أن هناك وجوداً للحماسة
 الوظيفية مقداره (0.739) عندما يكون قيمة المدير الحدسي يساوي صفرًا.
 أما قيمة الميل الحدي للمدير الحدسي على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($\beta=0.810$) والمرافقة لـ (X)
 فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في المدير الحدسي سيؤدي إلى تغير مقداره (0.810) في الحماسة
 الوظيفية. وعلى وفق هذه النتائج ومستوى المعنوية المستخرج (0.000) تقبل هذه الفرضية .
 ثانياً : الفرضيات الفرعية: تشير هذه الفرضية إلى (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين المتغيرات
 الفرعية للمدير الحدسي (التوقع والتخمين (X_1)، سرعة البديهية والاستجابة (X_2)، الذاكرة الواسعة (X_3)،
 الرغبة في تجنب المشاكل (X_4)، الخبرة المتراكمة (X_5)، الذكاء والموهبة (X_6)) في الحماسة الوظيفية
 (Y)، وفي ضوء هذه الفرضية تشير معادلة الانحدار المتعدد إلى أن المتغيرات الفرعية للمدير الحدسي
 ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$) تؤثر في الحماسة الوظيفية (Y) في آن واحد، وهذا التأثير يفترض
 وجود علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمدير الحدسي ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$)، الحماسة
 الوظيفية (Y) وتصاغ في ضوء هذه العلاقة معادلة الانحدار المتعدد الآتية:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6$$

أن هذه العلاقة تعني إن الحماسة الوظيفية (Y) هو دالة للقيمة الحقيقية للمدير الحدسي (التوقع والتخمين (X₁)، سرعة البديهية والاستجابة (X₂)، الذاكرة الواسعة (X₃)، الرغبة في تجنب المشاكل (X₄)، الخبرة المتراكمة (X₅)، الذكاء والموهبة (X₆))، أما تقديرات هذه القيم ومؤشراتها الإحصائية فقد حسبت على مستوى عينة البحث البالغة (154) شخصاً، وسيجري تحليل علاقات التأثير بين المتغيرات، وكما يأتي: كانت معادلة الانحدار المتعدد للعلاقة بين المدير الحدسي (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆)، والحماسة الوظيفية هي:

$$\text{الحماسة الوظيفية} = (0.783) + (0.371) \text{ التوقع والتخمين} + (0.128) \text{ سرعة البديهية والاستجابة} + (0.034) \text{ الذاكرة الواسعة} + (0.217) \text{ الرغبة في تجنب المشاكل} + (0.220) \text{ الخبرة المتراكمة} + (0.025) \text{ الذكاء والموهبة}$$

أما جدول معاملات العلاقة فقد أشار إلى القيم المبينة وكما يأتي:

الجدول (٤) معاملات العلاقة بين المدير الحدسي والحماسة الوظيفية

مستوى المعنوية	T	R	R ²	المعاملات غير المعيارية		النموذج	
				المعاملات المعيارية	معامل بيتا		
				بيتا	الخطأ المعياري		
0.054	1.989	0.783	0.584	0.371	0.641	الثابت	
0.002	3.333				0.174	0.580	التوقع والتخمين (X ₁)
0.409	0.875				0.128	0.133	سرعة البديهية والاستجابة (X ₂)
0.814	0.191				0.034	0.022	الذاكرة الواسعة (X ₃)

0.002	3.357			0.217	0.157	0.519	(X4) الرغبة في تجنب المشاكل
0.435	0.835			0.220	0.143	0.114	الخبرة المتراكمة (X5)
0.722	0.198			0.025	0.145	0.021	الذكاء والموهبة (X6)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات الحاسوب الالكترونية n=154

وعلى وفق اختبار (t) فقد بلغت قيمة (t) المحسوبة على مستوى عينة البحث
($tx_1 = 3.333$, $tx_2 = 0.875$, $tx_3 = 0.191$, $tx_4 = 3.357$, $tx_5 = 3.835$, $tx_6 = 3.198$) أما
القيمة الجدولية التي هي (1.676) وعند مقارنتها يتضح أنها (X1) و (X4) و (X5) و (X6) قد حققت
قيمه أكبر من قيمها الجدولية، في حين (X2, X3) قد حققت قيمة أقل من قيمتها الجدولية .
أما قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث للتوقع والتخمين فقد بلغ ($\beta_1 = 0.371$) والمرافقة
لـ (X1) فهي تدل على إن تغييراً مقداره (1) في التوقع والتخمين سيؤدي إلى تغير مقداره (0.371) في
الحماسة الوظيفية.
وكانت قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث للسرعة البديهية فقد بلغت ($\beta_2 = 0.128$) والمرافقة
لـ (X2) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في السرعة البديهية سيؤدي إلى تغير مقداره (0.128) في
الحماسة الوظيفية.
أما قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث للذاكرة الواسعة فقد بلغت ($\beta_3 = 0.034$) والمرافقة
لـ (X3) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في الذاكرة الواسعة سيؤدي إلى تغير مقداره (0.034) في
الحماسة الوظيفية.

وكانت قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث للرجبة في تجنب المشاكل فقد بلغت ($\beta_2=0.217$) والمرافقة لـ(X2) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في الرجبة في تجنب المشاكل سيؤدي إلى تغيير مقداره (0.217) في الحماسة الوظيفية.

وكانت قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث للخبرة المتراكمة فقد بلغت ($\beta_2=0.220$) والمرافقة لـ(X2) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في الخبرة المتراكمة سيؤدي إلى تغيير مقداره (0.220) في الحماسة الوظيفية.

وكانت قيمة الميل الحدي على مستوى عينة البحث للذكاء والموهبة فقد بلغت ($\beta_2=0.025$) والمرافقة لـ(X2) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في الذكاء والموهبة سيؤدي إلى تغيير مقداره (0.025) في الحماسة الوظيفية.

وعلى أساس هذه النتائج تقبل الفرضيات على مستوى (التوقع والتخمين، الرجبة في تجنب المشاكل، الخبرة المتراكمة، الذكاء والموهبة) وترفض الفرضيات على مستوى (سرعة البديهية والاستجابة، الذاكرة الواسعة).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

١. من خلال التحليل الإحصائي والاطلاع الميداني للباحثين واللقاءات المتعددة فضلاً عن المعلومات التي تم استحصالها من استمارة الاستبانة اتضح بأن هنالك ترابط بين التوقع والتخمين كُبعد من متغير المدير الحدسي والمتمثل بقدرة القائد الميداني في بيئة العمل من توقع بعض الامور ذات العلاقة بواقع العمل بناءً على خبرته الشخصية وتقديره المستقبلي بالشكل الذي يسهم في دفع العاملين نحو انجاز مهامهم الوظيفية بثقة عالية.

٢. سرعة البديهية والاستجابة في تنفيذ مهام العمل الوظيفي في المنظمات يعتبر من الاستراتيجيات المهمة الداعمة لمواقف وأهداف المنظمة، وذلك من خلال تهيئة ذهنية الفرد عندما يتعامل مع متطلبات ومهام عمله وتأدية مهامه وفق نظرة ثابتة يسهم ذلك في دعم بالنفس، وبذلك فان سرعة البديهية واستجابة الموظف تجعله قادر على مواجهة التحديات والعمل وفق أهداف المنظمة.
٣. إن لُبُدي الذاكرة الواسعة والذكاء والموهبة التي يتمتع بها المدير في بيئة العمل الوظيفي يسهم في دعم وتعزيز استراتيجية المنظمة لدعم العاملين ووضع برامج تدريبية وتنموية بالاعتماد على ما يمتلكون من معارف وخبرات تسهم في تعزيز الحماسة لدى الموظفين والاندفاع نحو انجاز المهام المناطة بهم على اكمل ما يكون وبشكل متميز.
٤. لدى القيادات العليا او المديرين في المنظمة المبحوثة الرغبة الكبير في تجنب المشاكل في بيئة العمل وببذلون اقصى ما يمتلكون من قدرات وخبرات ومهارات للحد منها بل لمنع وقوع أي مشكلة او تحدي من شأنه يؤثر على حماسة الموظفين واندفاعهم نحو تحقيق اهداف المنظمة.
٥. انتهاج الادارة العليا لمبدأ مشاركة الأفراد في طرح آرائهم ووجهات نظرهم تجاه قرارات بجميع مستوياتها وبالتحديد القرارات التي لها علاقة بالموظفين واعطائهم الدور في تأدية مهام عملهم وفق توجهات ودعم الإدارة العليا، بمعنى آخر كلما توجهت المنظمة في الاخذ بأراء الموظفين وتقديم الحوافز المادية والمعنوية كلما أسهم ذلك في الإفادة من المهارات والمواهب والمعارف التي يمتلكها العاملون والتي تسمى بالمعرفة الضمنية الكامنة في عقولهم وجعلهم يشعرون بالانتماء للمنظمة وبالتالي يقدمون كل ما يملكون من خبرات ومهارات وولاء لمنظمتهم وهذا بحد ذاته يسمى الحماس الوظيفي.
٦. من خلال التحليل الاحصائي لمتغيرات البحث كان هناك قبول لفرضيات البحث الاولى والرابعة والخامسة والسادسة، ورفض للفرضيتين الثانية والثالثة والمتعلقة ببُدي سرعة البديهية والاستجابة والذاكرة الواسعة.

ثانياً : التوصيات:

من خلال الاستنتاجات السابقة نوصي بالاتي:

التوصية الأولى: ضرورة انتباه المنظمات المبحوثة ومتخذي القرار فيها خصوصاً لحالات السرعة والاستجابة لمتطلبات وظرف العمل الوظيفي لمواجهة الاضطرابات التي قد تنتج عن سلوكيات زملاء العمل او الزبائن الذي يتعاملون مع المنظمة، اذ ان الكثير من السلوكيات السلبية تنعكس على اداء العاملين وبالتالي تنعكس على المنظمة ككل وتحدث ما يسمى بالجمود الوظيفي الذي يصيب بيئة العمل وهنا بالضرورة استخدام استراتيجيات تجعل من العاملين قادرين على التكيف مع ظروف بيئة العمل.

آلية تنفيذ التوصية:

أ. محاولة الابتعاد عن ضغوط العمل ومواقف العمل السلبية والرقابة المتشددة التي تولد الاضطراب الذي ينعكس سلباً على سلوكيات العاملين.

ب. ضرورة توجيه العاملين بالمهام الوظيفية المناطة بهم ومراقبة سلوكيات جميع العاملين وعدم التعامل بازدواجية مع الموظفين واستخدام وسائل التحفيز والدافعية نحو العمل.

ج. ضرورة توضيح اهداف المنظمة لجميع الموظفين وتوحيد جهود المديرين للقضاء على السلوكيات السلبية في بيئة العمل التنظيمي بالاعتماد على خبراتهم ومهاراتهم الحدسية تجاه سلوكيات الموظفين.

د. على الادارة العليا التي تعمل وفق مبدأ الحدسية القيام وبجدية عالية بتوفير بيئة عمل آمنة تحتوي على جميع وسائل الراحة للعاملين كالتدفئة والتبريد ووسائل الدعم الأخرى التي تتعلق بتأدية مهام الوظائف وتحسين وسائل الاتصال وعدم قطع الاتصال نهائياً مع المستويات الوظيفية وتفعيل دور العاملين والأخذ بمقترحاتهم وآرائهم لتشجيعهم على العمل بحماسة واندفاع متميز نابع من حرص الموظف على تحقيق الاهداف التنظيمية المنشودة.

التوصية الثانية: ضرورة انتباه الادارة العليا الى وضع استراتيجية بناء الخبرات والمهارات لدى جميع الموظفين في بيئة العمل وتفعيلها من اجل تعزيز مبدأ الحماسة الوظيفية لدى الأفراد العاملين وفي جميع المستويات الوظيفية والحد من السلوكيات السلبية والعمل على دعم برامج التدريب والتطوير وإعطاء العاملين فرصة لكسب المهارات والمعارف والتعرف على افكار وتوجهات رؤساء العمل وخبراتهم المتراكمة ومواهبهم من أجل مواكبة سير العمل الوظيفي ومواجهة التحديات والمشاكل التي تعترضهم والتعامل مع متطلبات وظروف العمل وفق القواعد الوظيفية السليمة.

آلية تنفيذ التوصية:

أ. تحديد الفئة المستهدفة من العاملين ممن لديهم طموح في تنمية وتطوير مهاراتهم ويتم التحرك عليهم وإدخالهم ضمن برامج التدريب والتطوير .

ب. الاستعداد والقدرة على توفير كادر متخصص لإقامة الورش والندوات والدورات الخاصة بتعزيز الحماس الوظيفي وتفعيل برامج طرح الأفكار والمناقشة والأخذ بآراء الموظفين من ذوي المهارات العالية.

ج. تعزيز الثقة بالنفس للعاملين في طرحهم للأفكار والمقترحات والأخذ بها دون استهزاء لتنمية وتشجيع وبث الروح المعنوية عندهم وكسر حاجز الخوف وإظهار معارفهم من الضمنية الى الظاهرية.

التوصية الثالثة: على الادارة العليا او مديري المنظمات ممن يعملون وفق مبدأ الحدسية أن تكون لديهم القدرة على اجراء التحليل الشامل للمنافسين وتحديد التكنولوجيا الجديدة واحتياجات الزبائن والفرص الناشئة في بيئة العمل الوظيفي وكذلك التهديدات والتي يجب تجنبها بالإضافة الى اشاعة روح الفريق الواحد في بيئة العمل وضرورة تفعيل وتعميق بناء العلاقات بين زملاء العمل في المنظمة عينة البحث وذلك من أجل نشر ثقافة تنظيمية قائمة على أساس التعاون وتعزيز القبول النفسي لظروف العمل المختلفة وأداء مهام العمل بروحية وحماسة عالية.

آلية تنفيذ التوصية:

أ. إعطاء الموظفين في المنظمة المبحوثة الفرصة الكافية لطرح المشكلات والتحديات أمام المديرين أو مجموعات العمل لتنمية عامل الثقة بالنفس من إيجاد الحلول المناسبة من خلال تلاقح عدد من الأفكار .
ب. اهتمام الإدارة العلي باستغلال التكنولوجيا الحديثة ووسائل التواصل كأداة تعنى بنشر التعليمات وقواعد العمل والأفكار ووجهات النظر الخاصة بالوظيفة والتي تسهم في توليد الأفكار الداعمة لمواجهة تحديات العمل.

ج. الاستجابة لأي حماس وظيفي من قبل الموظف حتى لو كان ضعيف لابد أن يلاقي اهتمام من قبل المديرين.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. الدباس، وجدان، (٢٠٢٠)، " طرق لبث الحماس في الموظفين في العمل"، <https://hyatok.com>.
٢. الحدراوي ، باقر خضير،(٢٠١٩)، " تأثير الاجهاد الوظيفي في تقليل حماس الموظفين دراسة استطلاعية الآراء عينة من موظفي الكلية التقنية الادارية/ الكوفة/ جامعة الفرات الاوسط التقنية"، المجلة العربية الى النشر العلمي ، العدد ١٣ .
٣. حسن، طاهر والعجي، مضر،(٢٠١٣)،"كفاءة القرار وفاعليته بين احجية استخدام النمط العاطفي او العقلاني في اتخاذ القرار ".

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Blume, B.D., Covin, J.G. ,(2011), Attributions to intuition in the venture Founding process: Do entrepreneurs actually use intuition Or Just say that they do?, "Journal of Business Venturing", 26.
2. Bieniok H., Halama H, Ingram M. (2006), Podejmowanie decyzji menedżerskich.
3. Kaiser, Leland R., (2002), The Intuitive Manager and innovation in health care," The International Journal of Healing and Caring, Volume 2, No. 3.
4. Kutschera I., Ryan M.H., (2009), Implications of Intuition for Strategic Thinking: Practical Recommendations for Gut Thinkers, "Advanced Management Journal", Summer.

5. Malewska K. (2010), Intucija w procesie podejmowania decyzji menedżerskich, praca zbiorowa pod red. J. Stankiewicz, Społeczne wymiary zarządzania nowoczesnymi przedsiębiorstwami : ludzie – kultura organizacji – społeczna odpowiedzialność, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.
6. Malewska, Kamila & Sajdak, Maja ,(2014),” The Intuitive Manager and the Concept of Strategic Leadership”, Management, Vol.18, No. 2.
7. Rowe G., Nejad H. (2009), Strategic leadership: short term stability and long term viability, “Ivey Business Journal”, vol.73, issue 5.
8. Woiceshyn J. (2009), Lessons from „Good Minds”: How CEOs Use Intuition, Analysis and Guiding Principles to Make Strategic Decisions, Long Range Planning 42.
9. Nonaka I, Takeuchi H. ,(2000), Kreowanie wiedzy w organizacji, Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa.
10. Klein G. ,(2003), Intuition at work: Why developing your gut instincts will make you better at what you do?, Currency, Doubleday, New York.
11. Shaw P. ,(2010), Podejmowanie trudnych decyzji. Osiąganie celów dzięki odważnemu działaniu, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa.
12. Polowczyk J. ,(2011), Przywództwo strategiczne w świetle osiągnięć psychologii Przegląd Organizacji nr 1.
13. Matzler, Kurt, Bailom, Franz,(2007),” Intuitive Decision Making”16.
14. Robbins, Stephen P.(2019),” Organizational Behavior”, Seventeenth Edition.
15. Bianca, Audra,(2018),” How to Express Enthusiasm for a Job”, <https://work.chron.com/express-enthusiasm-job-8779.html>.
16. Ton, Z., & Huckman, R. S. ,(2008), Managing the impact of employee turnover on performance: The role of process conformance. Organization Science, 19(1), 56–6.

17. Olga,aly.(2019), Kazan National Research Technological University, Kazan, Russia, @mail.ru, mgalikhanov@yandex.ru.
18. clarke ,ind,and ,mackanesswilliam,(2001), "Of Structure and Content of Decision Schemas Using Cognitive Maps.
19. Province, Azarbaijan, Mamaghani, Isa Safari,(2018), Investigating the Effect of Job Enthusiasm Components of Employees on Organizational Performance Process in the Welfare Office of the East, No 15.