جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة

دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة حالة على جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل في مدينة الدمام في السعودية

The Role of Organizational Trust in Enhancing Job Engagement: A Case Study on Imam Abdulrahman Bin Faisal University in Dammam, Saudi Arabia

اسم الطالب: محمد عبدالعزيز عبدالله شار

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٤٣٧٠

مشروع التخرج – ٢

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشرف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث – ٢٠٢٤م

جدول المحتويات

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة ٤
١,١ المقدمة:..... ٥
١,٢ مشكلة البحث:..... ٦
١,٢,١ الفجوات النظرية:..... ٧
١,٢,٢ الفجوات العملية:..... ٧
١,٣ أهمية البحث:..... ٨
١,٣,١ الأهمية النظرية:..... ٨
١,٣,٢ الأهمية العلمية:..... ٩
١,٤ أسئلة البحث:..... ٩
١,٥ أهداف البحث:..... ١٠
١,٦ فرضيات البحث:..... ١٠
١,٧ منهجية البحث:..... ١١
١,٨ نطاق الدراسة:..... ١٢
١,٩ مخطط المشروع:..... ١٣
٢ الفصل الثاني: الدراسات السابقة ١٤
٢,١ المقدمة..... ١٥
2.2 المتغير الاول: الثقة التنظيمية..... ١٧
٢,٢,١ التعريف:..... ١٧
٢,٢,٢ التطور:..... ١٧
٢,٢,٣ الابعاد:..... ١٨
٢,٢,٤ النظريات:..... ١٨
٢,٢,٥ رسم توضيحي:..... ١٩
2.3 المتغير الاول: الانغماس الوظيفي..... ٢٠
٢,٣,١ التعريف:..... ٢٠
٢,٣,٢ التطور:..... ٢٠
٢,٣,٣ الابعاد:..... ٢١
٢,٣,٤ النظريات:..... ٢١
٢,٣,٥ رسم توضيحي:..... ٢٢
2.4 العلاقة بين متغيرات البحث: دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي..... ٢٣
٢,٤,١ الأنماط:..... ٢٣
٢,٤,٢ الصراعات:..... ٢٣
٢,٤,٣ الفجوات:..... ٢٤
٢,٤,٤ رسم توضيحي:..... ٢٤
2.5 الخلاصة:..... ٢٥
٢,٥,١ ملخص نتائج الإطار النظري:..... ٢٥
٢,٥,٢ اثار البحث المستقبلية:..... ٢٥
٢,٥,٣ المساهمات الاجمالية للبحث في هذا المجال:..... ٢٦
٣ الفصل الثالث: منهجية البحث ٢٧
3.1 المقدمة:..... ٢٨
٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:..... ٢٨
٣,٢,١ الثقة التنظيمية..... ٢٨
3.2.2 الانغماس الوظيفي..... ٢٨
٣,٣ تصميم البحث:..... ٢٩
٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة ٣٠

٣,٤,١ مجتمع البحث ٣٠
٣,٤,٢ عينة البحث ٣٠
٣,٤,٣ طرق وتقنيات اخذ العينة..... ٣١
٣,٥ طرق جمع البيانات ٣١
٣,٥,١ المتغير المستقل: الثقة التنظيمية ٣١
٣,٥,٢ المتغير التابع: الانغماس الوظيفي ٣٢
٣,٦ أنواع البيانات..... ٣٣
٣,٦,١ البيانات الأولية..... ٣٣
٣,٦,٢ البيانات الثانوية..... ٣٣
٣,٧ طرق وأساليب تحليل البيانات ٣٣
٣,٨ الخاتمة..... ٣٤
٤ قائمة المراجع ٣٥
٥ الملاحق ٣٧
٥,١ الاستبيان:..... ٣٧

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

الانغماس الوظيفي يُعد مفهومًا حيويًا في علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، حيث يصف مستوى الشغف والتفاني الذي يظهره الأفراد تجاه وظائفهم. يتميز الأشخاص الذين يعانون من انغماس وظيفي بأنهم غالبًا ما يجدون أنفسهم منهمكين في عملهم بشكل يفوق مجرد أداء المهام المطلوبة، مما ينتج عنه مستويات عالية من الإنتاجية والابتكار. يُعتبر الانغماس الوظيفي ليس فقط مفيدًا للأفراد الذين يشعرون بالرضا والإنجاز، بل أيضًا للمنظمات التي تستفيد من العمل الذي يُنجز بكفاءة وفعالية أعلى. (ابوهلال، ٢٠١٨)

عندما يتم النظر في التأثيرات الإيجابية للانغماس الوظيفي، تظهر الحاجة إلى فهم كيفية تطوير هذا الانغماس وتعزيزه ضمن البيئات العملية المختلفة. تظهر الأبحاث أن البيئة التي توفر دعمًا مستمرًا وتحفز على التطوير المهني والشخصي يمكن أن تعزز من مستويات الانغماس الوظيفي بين الموظفين. كذلك، يُسهم القياديون الذين يعتمدون أسلوبًا يشجع على الابتكار ويقدر الإسهامات الفردية في خلق ثقافة تنظيمية تدعم الانغماس الوظيفي. من خلال هذه الأساليب، يمكن للمنظمات أن تحقق ليس فقط أهدافها الإنتاجية، بل أيضًا أن تضمن رفاهية ورضا موظفيها، مما يعزز من مستويات الولاء والاحتفاظ بهم. (ابوهلال، ٢٠١٨)

الثقة التنظيمية هي واحدة من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي والانغماس الوظيفي في أي مؤسسة. فهي تعتبر عنصرًا رئيسيًا في بناء علاقات فعالة بين الأفراد والمؤسسة، مما يسهم في تعزيز التفاعل الإيجابي والالتزام التنظيمي. من هذا المنطلق، يعتبر فهم دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي أمرًا بالغ الأهمية في بيئات العمل الحديثة، وخاصة في المؤسسات الأكاديمية مثل جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مدينة الدمام. المؤسسات التعليمية تعتمد بشكل كبير على أداء الأكاديميين والإداريين لتحقيق أهدافها التعليمية والإدارية، وبالتالي فإن توافر الثقة التنظيمية يمكن أن يكون له تأثير كبير على مستويات الانغماس الوظيفي والرضا الوظيفي بين الموظفين. (ايمن، ٢٠١٩)

تشير الدراسات السابقة إلى أن الثقة التنظيمية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الانغماس الوظيفي. وفقًا لدراسة أجراها Mayer et al. (1995)، الثقة التنظيمية هي عامل مؤثر في قدرة الموظفين على المشاركة بشكل كامل في أدوارهم الوظيفية، حيث يشعرون بأنهم قادرون على الاعتماد على المنظمة لتحقيق مصالحهم وتوفير بيئة عمل داعمة. وفي دراسة أخرى لـ Dirks and Ferrin (2002)، أشير إلى أن الثقة التنظيمية ترتبط ارتباطًا إيجابيًا بالتزام الموظفين وانخراطهم في العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. (ايمن، ٢٠١٩)

في السياق السعودي، تناولت عدة دراسات تأثير الثقة التنظيمية على الانغماس الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي. على سبيل المثال، دراسة أجراها العنزي (٢٠١٨) حول الجامعات السعودية أكدت أن الثقة بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة تلعب دورًا كبيرًا في تحسين مستويات الانغماس الوظيفي والرضا المهني، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للمؤسسة. هذه الدراسة وغيرها تؤكد أهمية الثقة كعامل أساسي في تعزيز روح الفريق والانتماء المؤسسي، وهو ما يساهم بشكل كبير في تحسين بيئة العمل الأكاديمية. (ايمن، ٢٠١٩)

علاوة على ذلك، تبرز بعض الدراسات أن غياب الثقة التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى تدني مستويات الانغماس الوظيفي. وفقًا لدراسة أجراها Robinson (1996)، عندما يشعر الموظفون بأن الإدارة لا تثق بهم أو لا تفي بوعودها، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض مستويات الانغماس والتحفيز، مما يؤثر سلبًا على أداء الموظفين ويزيد من احتمالات الدوران الوظيفي. وتضيف دراسة أخرى لـ Bailey and Madden (2017) أن نقص الثقة التنظيمية يجعل الموظفين أقل استعدادًا لتحمل المسؤولية أو تقديم الجهد الإضافي المطلوب لتحقيق أهداف المؤسسة. (باسهل، ٢٠٢٢)

وفي ظل الاهتمام المتزايد بتعزيز بيئات العمل في المؤسسات الأكاديمية، تبرز الحاجة إلى فهم أعمق للعلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي. دراسة Ahmed and Alsharari (2020) حول الجامعات السعودية توصلت إلى أن تعزيز الثقة بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة لا يسهم فقط في زيادة الانغماس الوظيفي، بل أيضًا في تحسين التعاون والتفاعل بين جميع المستويات الوظيفية في المؤسسة، مما يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة على المستوى المحلي والدولي. (باسهل، ٢٠٢٢)

من هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف الدور الذي تلعبه الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مدينة الدمام. من خلال دراسة الحالة هذه، سيتم تحليل كيف تؤثر الثقة التنظيمية على مستويات التفاعل الوظيفي والالتزام بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين، وما إذا كانت هذه الثقة تلعب دورًا حاسمًا في تحسين الأداء العام للجامعة. (باسهل، ٢٠٢٢)

١,٢ مشكلة البحث:

تعتبر الثقة التنظيمية أحد العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على بيئة العمل ومستويات الانغماس الوظيفي للموظفين في مختلف المؤسسات، بما في ذلك المؤسسات التعليمية. في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، يواجه العاملون، سواء من الأكاديميين أو الإداريين، تحديات مرتبطة بكيفية بناء والحفاظ على ثقة قوية بين أفراد المنظمة وإدارتها. ومع تزايد التحديات المرتبطة ببيئة العمل الأكاديمية، مثل التنافس الشديد، التحولات

في متطلبات سوق العمل، والتغيرات السريعة في التكنولوجيا، يصبح من الضروري فحص دور الثقة التنظيمية كعامل مؤثر في تحسين الانغماس الوظيفي. يبرز السؤال الرئيسي في هذه الدراسة حول كيفية تأثير الثقة التنظيمية على مستويات الانغماس الوظيفي بين العاملين في الجامعة، وما هي العوامل التي قد تعزز أو تضعف هذه العلاقة. بالنظر إلى الأهمية البالغة للثقة في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة، يصبح من الضروري فهم العلاقة بين الثقة والانغماس الوظيفي بشكل أعمق من خلال دراسة هذه العلاقة في السياق المحلي للجامعة.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

على الرغم من وفرة الأبحاث التي تناولت موضوع الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الأدبيات العالمية، إلا أن هناك فجوات نظرية تستدعي مزيدًا من البحث. أولاً، الدراسات السابقة تركز غالبًا على السياقات الغربية، مما يعني أن هناك نقصًا في الدراسات التي تتناول العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في السياقات الثقافية الخاصة بالدول العربية، وبالأخص في المؤسسات الأكاديمية السعودية. هذه الفجوة تعني أن النتائج المستخلصة من الدراسات العالمية قد لا تكون بالضرورة قابلة للتطبيق في السياق السعودي. إن تأثير القيم الثقافية والاجتماعية على تصورات الموظفين تجاه الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي يمكن أن يكون مختلفًا، وبالتالي يحتاج إلى دراسات أعمق لتوضيح هذه العلاقة في بيئات العمل المحلية.

ثانيًا، غالبًا ما تركز الدراسات النظرية على الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي كمتغيرات مستقلة، دون التطرق إلى العوامل الوسيطة أو المعدلة التي قد تؤثر على هذه العلاقة. فهناك عوامل أخرى مثل نمط القيادة، الثقافة التنظيمية، والهيكل التنظيمي التي قد تكون لها دور حاسم في تحديد مدى تأثير الثقة التنظيمية على الانغماس الوظيفي. ومن هنا تأتي الحاجة إلى بحوث نظرية أكثر تفصيلاً تُدمج هذه المتغيرات الوسيطة والمعدلة، لفهم كيفية تفاعلها مع الثقة التنظيمية في تشكيل مستويات الانغماس الوظيفي. (باسهل، ٢٠٢٢)

١,٢,٢ الفجوات العملية:

من الناحية العملية، هناك حاجة ماسة إلى دراسات تطبيقية تُجرى في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية لتقديم رؤى عملية حول كيفية تعزيز الثقة التنظيمية لتحسين الانغماس الوظيفي. الفجوة العملية الأولى تكمن في قلة الدراسات التطبيقية التي تتناول هذا الموضوع في سياق المؤسسات التعليمية المحلية، مثل جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. بينما تُظهر الأبحاث أن الثقة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، إلا أن تطبيق هذه المفاهيم في الجامعات السعودية لا يزال محدودًا.

هذه الفجوة العملية تستدعي تنفيذ دراسات ميدانية تُحلل العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في هذا السياق المحدد، لتوفير بيانات موثوقة يمكن أن تُسهم في تطوير استراتيجيات لتحسين بيئة العمل.

الفجوة العملية الثانية تتعلق بعدم وجود سياسات واضحة ومحددة تعزز الثقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية السعودية. على الرغم من أن العديد من الجامعات تعتمد على ممارسات تقليدية لتعزيز التفاعل بين الإدارة والعاملين، إلا أن هذه الممارسات غالبًا ما تفتقر إلى منهجية واضحة لتعزيز الثقة التنظيمية بشكل مستدام. هذا يعكس الحاجة إلى تطوير سياسات وإجراءات تعتمد على نتائج الدراسات التطبيقية لتطبيقها في المؤسسات التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، تبرز الحاجة إلى تدريب القادة والإداريين في الجامعات على كيفية بناء الثقة التنظيمية وتحسين مستويات الانغماس الوظيفي للعاملين. (باسهل، ٢٠٢٢)

١,٣ أهمية البحث:

يكتسب هذا البحث أهمية كبيرة نظراً لتركيزه على دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، وتحديداً في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. يعد الانغماس الوظيفي أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما ينعكس بشكل إيجابي على جودة التعليم والخدمات المقدمة. من خلال دراسة العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في سياق التعليم العالي السعودي، يسعى هذا البحث إلى تقديم رؤى جديدة يمكن أن تساعد في تحسين بيئة العمل داخل الجامعات وتعزيز الأداء الأكاديمي والإداري. يمثل هذا البحث جسرًا بين النظريات الأكاديمية والتطبيقات العملية، حيث يوفر إطارًا لفهم كيفية تأثير الثقة التنظيمية على سلوكيات الموظفين في الجامعات السعودية. (بني خالد، ٢٠١٧)

١,٣,١ الأهمية النظرية:

من الناحية النظرية، يساهم هذا البحث في سد الفجوات الموجودة في الأدبيات حول العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي، خاصة في السياق العربي والسعودي. معظم الأبحاث السابقة التي تناولت هذا الموضوع تمت في سياقات غربية، بينما تعاني الدول العربية، وخاصة المملكة العربية السعودية، من نقص الدراسات التي تتناول هذه المفاهيم من منظور محلي. من هنا، يوفر هذا البحث فرصة لفهم أعمق لكيفية تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية في تكوين الثقة التنظيمية وانعكاسها على الانغماس الوظيفي. هذا يمكن أن يساعد الباحثين في تعديل النظريات القائمة لتتناسب مع السياق الثقافي العربي. (باسهل، ٢٠٢٢)

إضافة إلى ذلك، يسهم البحث في تطوير النظريات المتعلقة بالثقة التنظيمية من خلال دراسة عوامل جديدة قد تؤثر على العلاقة بين الثقة والانغماس الوظيفي، مثل دور القيادة التنظيمية والثقافة المؤسسية. من خلال تناول هذه العوامل بشكل أكثر تفصيلاً، يمكن أن يضيف البحث بعداً جديداً إلى النظريات القائمة، مما يعزز من فهم تأثير الثقة التنظيمية على مستويات مختلفة من الانغماس الوظيفي. كما يمكن أن يساهم البحث في بناء نموذج نظري جديد يشرح التفاعل بين هذه العوامل في بيئة العمل السعودية.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

أما من الناحية العلمية، فإن هذا البحث يوفر بيانات تطبيقية هامة تسهم في توجيه السياسات والممارسات الإدارية داخل الجامعات السعودية. من خلال تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي، يمكن للجامعات استخدام نتائج البحث لتطوير استراتيجيات عملية لتعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة مستويات الرضا والأداء الوظيفي. يقدم هذا البحث توجيهات علمية لصناع القرار في المؤسسات التعليمية حول كيفية بناء بيئة عمل إيجابية تدعم التطور المهني والأكاديمي للعاملين.

بالإضافة إلى ذلك، يمثل هذا البحث مرجعًا علميًا للمؤسسات التعليمية الأخرى في المملكة العربية السعودية والمنطقة العربية التي تسعى لتحسين بيئة العمل والتفاعل بين العاملين والإدارة. قد يتم استخدام نتائج البحث لتصميم برامج تدريبية وتطويرية للقادة والإداريين لتعزيز مستويات الثقة التنظيمية، وبالتالي تعزيز الانغماس الوظيفي لدى الموظفين. من خلال توفير رؤى علمية دقيقة حول هذه العلاقة، يساهم البحث في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري داخل المؤسسات التعليمية، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم والخدمات المقدمة في الجامعات. (الخفاجي، ٢٠١٤)

١,٤ أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي:

ما أثر الثقة التنظيمية على تعزيز الانغماس الوظيفي؟

أسئلة البحث الفرعية:

ما أثر الثقة بالمشرفين على تعزيز الانغماس الوظيفي لدي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام؟

ما أثر الثقة بالزملاء على تعزيز الانغماس الوظيفي لدي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام؟

ما أثر الثقة بإدارة المنظمة على تعزيز الانغماس الوظيفي لدي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام؟

١,٥ أهداف البحث:

الهدف العام للبحث هو:

تحديد أثر الثقة التنظيمية على تعزيز الانغماس الوظيفي

اهداف البحث الفرعية:

تحديد دور الثقة بالمشرفين على تعزيز الانغماس الوظيفي لدي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام

تحديد أثر الثقة بالزملاء على تعزيز الانغماس الوظيفي لدي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام

تحديد أثر الثقة بإدارة المنظمة على تعزيز الانغماس الوظيفي لدي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام

١,٦ فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للثقة التنظيمية على تعزيز الانغماس الوظيفي.

الفرضية الفرعية الاولى Ha

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للثقة بالمشرفين على تعزيز الانغماس الوظيفي لدي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام

الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للثقة بالزملاء على تعزيز الانغماس الوظيفي لدي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للثقة بإدارة المنظمة على تعزيز الانغماس الوظيفي لدي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام

١,٧ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

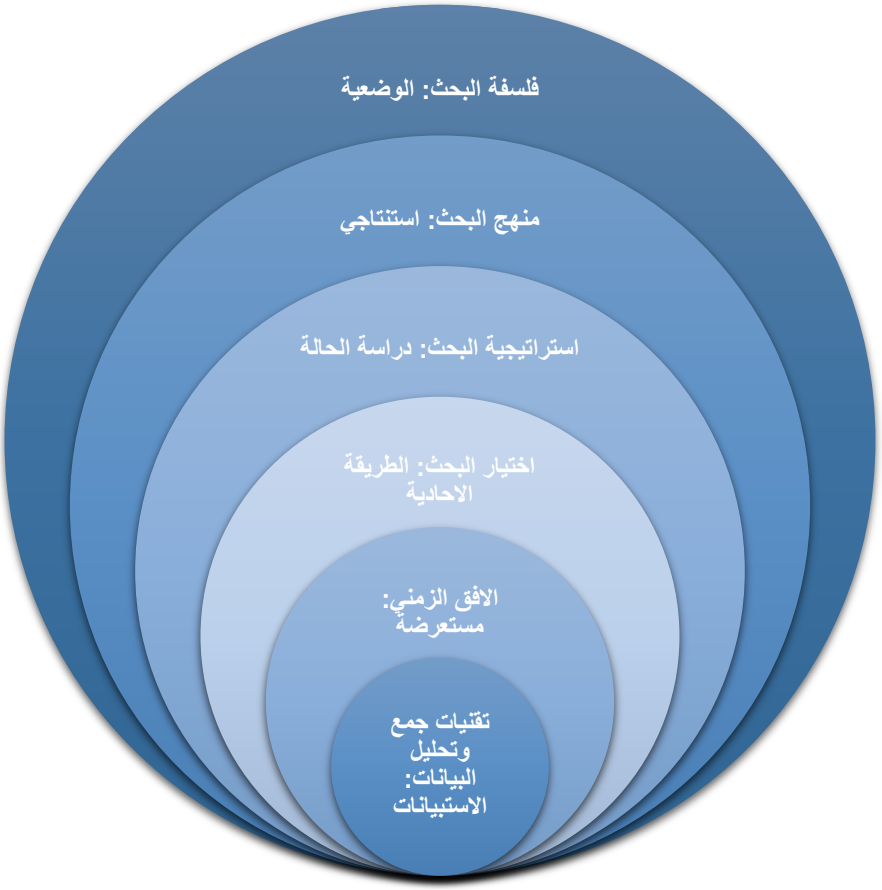
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ١: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

١,٨ نطاق الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع أثر الثقة بالمشرفين على تعزيز الانغماس الوظيفي لدي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام

الحدود الزمانية: يتم اجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثالث للعام الجامعي ٢٠٢٤م – ١٤٤٦هـ

الحدود البشرية: يتم اجراء الدراسة على عينة من الموظفين والاداريين في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام

الحدود المكانية: يتم اجراء في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام

جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بمدينة الدمام تُعد واحدة من أبرز الجامعات في المملكة العربية السعودية، وتمثل مؤسسة تعليمية مرموقة تجمع بين التميز الأكاديمي والتطوير المستمر. تأسست الجامعة عام ١٩٧٥ تحت اسم "جامعة الدمام"، وقد كانت جزءاً من جامعة الملك فيصل في بداياتها، حيث ضمت العديد من الكليات التي كانت تقع في المنطقة الشرقية. وفي عام ٢٠٠٩، انفصلت الكليات الواقعة في الدمام عن جامعة الملك فيصل، وأُعيد تنظيم الجامعة تحت اسم "جامعة الدمام"، لتصبح جامعة مستقلة تقدم مجموعة واسعة من البرامج الأكاديمية المتطورة في مجالات متعددة تشمل الطب، الهندسة، العلوم الإنسانية، العلوم الطبية التطبيقية، وعلوم الحاسب. (باسهل، ٢٠٢٢)

في عام ٢٠١٦، جرى تغيير اسم الجامعة إلى "جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل" تكريماً لمؤسس المملكة العربية السعودية، الملك عبد العزيز آل سعود، ولإبراز الدور الريادي للجامعة في تعزيز التعليم العالي في المملكة. منذ ذلك الحين، سعت الجامعة إلى توسيع نطاقها الأكاديمي وتطوير برامج تعليمية عالية الجودة تتماشى مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل في المملكة والعالم. الجامعة اليوم تقدم أكثر من ٥٠ برنامجاً أكاديمياً في مختلف التخصصات وتستقبل آلاف الطلاب من جميع أنحاء المملكة ومن خارجها.

تتبنى الجامعة رؤية طموحة ترتكز على الريادة في التعليم العالي والبحث العلمي، مع التركيز على الابتكار وخدمة المجتمع. جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل تتطلع إلى بناء مجتمع معرفي قادر على مواجهة تحديات المستقبل من خلال الاستثمار في البحث العلمي وتشجيع الابتكار بين طلابها وأعضاء هيئتها التدريسية. الجامعة تميزت بإنشاء مراكز بحثية متخصصة تسهم في تعزيز الابتكار والإبداع في مختلف المجالات العلمية،

وخاصة في الطب والهندسة. وقد حصلت الجامعة على العديد من الجوائز والتكريمات نتيجة لأبحاثها العلمية وتطبيقاتها العملية في تحسين جودة الحياة في المملكة.

إلى جانب التميز الأكاديمي، فإن جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل تولي اهتماماً كبيراً بالبنية التحتية، حيث شهدت توسعات كبيرة في حرمها الجامعي الذي يضم أحدث المرافق التعليمية والتكنولوجية. بالإضافة إلى ذلك، تعتبر الجامعة من أوائل الجامعات في المملكة التي تبنت التعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد كجزء من استراتيجياتها الأكاديمية، مما ساهم في تعزيز قدرتها على تلبية احتياجات الطلاب وتوفير مرونة أكبر في تقديم البرامج الأكاديمية. (باسهل، ٢٠٢٢)

١,٩ مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

٢ الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ المقدمة

الثقة التنظيمية تعد عنصرًا محوريًا في تعزيز الانغماس الوظيفي في بيئات العمل الحديثة. فهي بمثابة الجسر الذي يربط بين الموظفين وإداراتهم، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وتفاعلية. من خلال الثقة، يشعر الموظفون بالاطمئنان إلى أن المنظمة تعمل لصالحهم، وتقدر إسهاماتهم وتوفر لهم الدعم اللازم للنمو والتطوير. هذه الثقة ليست مجرد شعور، بل هي علاقة متبادلة تتطلب من المنظمة الالتزام بالشفافية، العدالة، والمصداقية في تعاملاتها اليومية. وبدورها، تخلق هذه العلاقة جواً من الأمان النفسي، حيث يصبح الموظف أكثر استعدادًا للانخراط بعمق في عمله وتحقيق أداء وظيفي عالٍ.

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المنظمات في عالم الأعمال المعاصر، من التكنولوجيا المتطورة إلى التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، أصبح من الضروري التركيز على بناء وتعزيز الثقة التنظيمية كأحد العوامل الأساسية لتحفيز الانغماس الوظيفي. الموظفون الذين يثقون في إدارتهم يميلون إلى الشعور بالانتماء والولاء لمنظمتهم، مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد والتفاني في تحقيق الأهداف المشتركة. بالإضافة إلى ذلك، عندما يشعر الموظفون بالثقة، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا لتقديم أفكارهم وآرائهم، مما يعزز الابتكار والإبداع داخل المنظمة. الثقة التنظيمية، إذن، ليست فقط وسيلة لزيادة الإنتاجية، بل هي أيضًا أسلوب لتعزيز ديناميكية المنظمة وقدرتها على التكيف مع التغيرات. (باسهل، ٢٠٢٢)

أحد الجوانب المهمة التي تسهم فيها الثقة التنظيمية هو تقليل معدلات التوتر والإحباط بين الموظفين. في بيئات العمل التي تفتقر إلى الثقة، قد يشعر الموظفون بالقلق حيال مستقبلهم الوظيفي أو يشعرون بعدم التقدير لإسهاماتهم. هذا يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وتراجع الانغماس الوظيفي. على النقيض من ذلك، عندما تكون الثقة متجذرة في ثقافة المنظمة، فإن الموظفين يشعرون بالأمان والراحة، مما يعزز من شعورهم بالتحكم في أدائهم الوظيفي. هذا الشعور بالتحكم ينعكس بشكل إيجابي في مستويات الانغماس الوظيفي، حيث يصبح الموظف أكثر ارتباطًا بعمله وأهدافه.

الثقة التنظيمية لا تنحصر فقط في العلاقة بين الموظف والمدير المباشر، بل تتسع لتشمل جميع المستويات التنظيمية. عندما يكون هناك نظام شفاف وعادل داخل المنظمة، يشعر الموظفون بأنهم جزء من فريق موحد يعمل لتحقيق أهداف مشتركة. تتجلى الثقة في الالتزام بالوعود، وفي توفير بيئة عمل داعمة تشجع على النمو الشخصي والمهني. بالإضافة إلى ذلك، الثقة تعزز من التعاون بين الفرق المختلفة، حيث يمكن للموظفين

الاعتماد على بعضهم البعض لتحقيق النجاح. في هذه الأجواء، يصبح الانغماس الوظيفي نتيجة طبيعية، حيث يشعر الجميع بأنهم جزء من منظومة تسعى لتحقيق النجاح الجماعي.

أخيرًا، يمكن القول إن الثقة التنظيمية هي المفتاح لتعزيز الانغماس الوظيفي في المنظمات. إنها ليست مجرد شعور عابر، بل هي عملية مستمرة تتطلب من الإدارة العمل بجدية لتعزيزها والحفاظ عليها. من خلال بناء نظام يعزز الشفافية والعدالة والمصداقية، يمكن للمنظمات أن تخلق بيئة عمل تشجع على الانغماس الوظيفي، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمنظمة. بهذا الأسلوب، لا يصبح الانغماس الوظيفي مجرد هدف بعيد المنال، بل يتحول إلى جزء لا يتجزأ من ثقافة العمل. (زنداح، ٢٠٢٢)

٢,٢ المتغير الاول: الثقة التنظيمية

٢,٢,١ التعريف:

الثقة التنظيمية هي مفهوم يعبر عن مدى شعور الموظفين بالثقة تجاه مؤسستهم، ومدى اعتقادهم بأن هذه المؤسسة ستتعامل معهم بإنصاف وصدق، وأنها تعمل على تحقيق مصالحهم على المدى الطويل. تعتبر الثقة التنظيمية عنصرًا أساسيًا في أي بيئة عمل، حيث تؤثر بشكل مباشر على الانغماس الوظيفي ومستوى التزام الموظفين. وفقًا لبعض الدراسات، الثقة التنظيمية تتعلق بمدى ثقة الموظفين في أن قادتهم وزملاءهم سوف يتصرفون بطريقة تتسم بالنزاهة، الكفاءة، والالتزام بالأهداف المشتركة. كما تعتبر الثقة عاملاً مهماً في خلق بيئة عمل تعاونية تعزز الابتكار والالتزام المؤسسي، وتقلل من مستويات التوتر والإجهاد بين العاملين.

تشمل الثقة التنظيمية عدة جوانب، منها الثقة في المشرفين، والزملاء، والإدارة العليا. يتشكل هذا النوع من الثقة على مدى تفاعل الموظف مع المؤسسة، وهي تُبنى تدريجياً استناداً إلى تجاربه وملاحظاته الشخصية حول العدالة، الشفافية، والمصداقية داخل المنظمة. الثقة التنظيمية لا تقتصر على مستوى واحد في المؤسسة، بل تشمل جميع مستويات القيادة والإدارة والزملاء، مما يجعلها مفهومًا شاملاً يؤثر على الأداء العام للمؤسسة وعلى العلاقات بين أفرادها. (زنداح، ٢٠٢٢)

٢,٢,٢ التطور:

تطورت فكرة الثقة التنظيمية عبر الزمن لتشمل مجموعة أوسع من المفاهيم والممارسات داخل بيئة العمل. في البداية، كانت الثقة تُدرس بشكل منفصل عن عوامل العمل الأخرى، وتركز الأبحاث في هذا المجال على العلاقة بين المدير والموظف فقط. مع مرور الوقت، توسعت الدراسات لتشمل زملاء العمل والهيكل الإداري للمؤسسة. هذه التطورات أدت إلى رؤية أوسع تشمل جميع جوانب العلاقات المهنية وتأثيرها على الأداء والابتكار الوظيفي.

مع ظهور مفاهيم جديدة مثل القيادة التحويلية، وثقافة الشفافية، والتمكين المؤسسي، أصبح التركيز على تعزيز الثقة في المؤسسة أمرًا أكثر أهمية. تشير الدراسات الحديثة إلى أن الثقة التنظيمية تتأثر أيضًا بالعوامل الخارجية مثل التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة، حيث أدت هذه العوامل إلى تغير في ديناميات العمل وزيادة الحاجة إلى الثقة المتبادلة. اليوم، يُنظر إلى الثقة التنظيمية كجزء من الممارسات الإستراتيجية التي تعتمدها المؤسسات لتحفيز العاملين وخلق بيئة عمل مستدامة ومرنة. (الصغير، ٢٠٢١)

٢,٢,٣ الابعاد:

الثقة بالمشرفين: تشير إلى مستوى الثقة الذي يشعر به الموظفون تجاه مديريهم المباشرين أو مشرفيهم. تعتبر الثقة بالمشرفين حجر الزاوية في بناء بيئة عمل صحية ومثمرة، حيث يعتمد الموظفون على دعم المشرفين وتوجيهاتهم لتحقيق الأهداف المشتركة. الثقة بالمشرفين تعني أن الموظف يشعر بأن مشرفه يتصرف بنزاهة وشفافية، ويهتم بمصلحة الموظف الشخصية والمهنية على حد سواء. وعندما يكون الموظفون واثقين في مشرفيهم، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا لتحمل المسؤوليات والمبادرة بالابتكار.

الثقة بالزملاء: تعكس مدى قدرة الموظفين على الاعتماد على زملائهم في العمل والتعاون معهم. بناء الثقة بين الزملاء يؤدي إلى تحسين ديناميات الفريق وتعزيز التواصل والإنتاجية. عندما تكون الثقة متبادلة بين أفراد الفريق، يصبح العمل أكثر فعالية ويقل التوتر في بيئة العمل. الثقة بالزملاء تُعزز من روح العمل الجماعي وتدعم بيئة عمل متعاونة، حيث يعتمد كل فرد على الآخر لتحقيق أهداف المؤسسة.

الثقة بإدارة المنظمة: تشير إلى مستوى الثقة الذي يتمتع به الموظفون تجاه الإدارة العليا للمؤسسة. تعني هذه الثقة أن الموظفين يعتقدون أن إدارة المؤسسة تتخذ القرارات بناءً على مصلحة الجميع وتعمل بوضوح وشفافية. عندما تكون الثقة في الإدارة قوية، يشعر الموظفون بالطمأنينة والولاء للمؤسسة، مما يزيد من مستوى الانغماس الوظيفي ويسهم في تقليل معدلات الدوران الوظيفي. (الصغير، ٢٠٢١)

٢,٢,٤ النظريات:

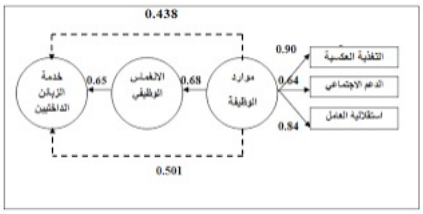
تستند الثقة التنظيمية إلى عدة نظريات علمية ونفسية، منها "نظرية التبادل الاجتماعي"، التي تشير إلى أن الثقة تتشكل نتيجة لتبادل الموارد والدعم بين الموظفين والإدارة. وفقًا لهذه النظرية، الموظفون يتوقعون أن تُقابل جهودهم ودعمهم بأفعال إيجابية من قبل الإدارة. عندما يتم احترام هذه التوقعات، تتعزز الثقة المتبادلة. النظرية تشير إلى أن العلاقات المبنية على الثقة تحقق المزيد من التعاون والتفاعل الإيجابي بين الأفراد داخل المنظمة.

هناك أيضًا "نظرية العدالة التنظيمية"، التي ترتبط بفكرة أن الثقة تتعزز عندما يشعر الموظفون أن القرارات تُتخذ بطريقة عادلة ومنصفة. إذا شعر الموظفون أن المؤسسة تعاملهم بإنصاف وأن العمليات الداخلية تتم بشفافية، فإن هذا يعزز من مستوى الثقة التنظيمية. النظرية تركز على أن العدالة في توزيع الموارد، التعامل الشخصي، والشفافية في المعلومات كلها عوامل تسهم في بناء الثقة بين الموظفين والإدارة.

من جهة أخرى، هناك "نظرية العلاقات الإنسانية"، التي تشير إلى أن الثقة تتطور من خلال العلاقات الشخصية والتفاعلات اليومية بين الأفراد داخل المنظمة. هذه النظرية تعزز فكرة أن التواصل المفتوح والصادق بين جميع المستويات في المؤسسة يؤدي إلى بناء بيئة عمل تحترم الثقة وتدعم الانغماس الوظيفي. (الصغير، ٢٠٢١)

٢,٢,٥ رسم توضيحي:

شكل ٢: الثقة التنظيمية



(الصغير، ٢٠٢١)

٢,٣ المتغير الاول: الانغماس الوظيفي

٢,٣,١ التعريف:

الانغماس الوظيفي هو مفهوم يشير إلى الحالة التي يكون فيها الموظفون مندمجين بشكل كامل في عملهم، بحيث يبذلون جهدًا كبيرًا في أداء مهامهم ويشعرون بالحماس والتحفيز العالي. يُعتبر الانغماس الوظيفي عنصرًا حاسمًا في تحقيق الأداء العالي والرضا الوظيفي لدى الموظفين. الموظفون المنغمسون في عملهم يعكسون التفاني والالتزام تجاه المنظمة، ويظهرون قدرة أكبر على تحقيق الأهداف والابتكار في المهام التي يقومون بها. هذا الانغماس يتجاوز مجرد الحضور الجسدي في العمل ليشمل الحضور النفسي والعاطفي، حيث يشعر الموظف بأهمية عمله وتأثيره على نجاح المنظمة.

يُعرف الانغماس الوظيفي أيضًا بأنه حالة من الامتصاص الكامل، حيث يصبح الموظف متصلاً عاطفيًا ومعرفيًا بمسؤولياته ويشعر برغبة قوية في تقديم أفضل ما لديه. يُظهر الأشخاص الذين يمتلكون مستويات عالية من الانغماس الوظيفي التزامًا قويًا تجاه مؤسساتهم ويشعرون بالارتباط العميق بالعمل الذي يقومون به. هؤلاء الموظفون يميلون إلى تجاوز التوقعات ويصبحون أكثر إنتاجية وكفاءة، مما ينعكس إيجابًا على الأداء التنظيمي. (طه، ٢٠٢٢)

٢,٣,٢ التطور:

مفهوم الانغماس الوظيفي تطور بشكل كبير منذ طرحه لأول مرة في الأدبيات العلمية في سبعينيات القرن العشرين. في البداية، ركزت الدراسات على جوانب محددة مثل الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي، ولكن مع مرور الوقت تم تطوير مفهوم أوسع يشمل الانغماس العاطفي والمعرفي والسلوكي. في التسعينيات، بدأ الباحثون في توسيع نطاق المفهوم ليشمل كيفية تأثير الانغماس الوظيفي على الأداء العام للموظفين وعلى ديناميكيات الفريق داخل المنظمة. تطور الفهم ليشمل ليس فقط تأثير الانغماس على الإنتاجية، بل أيضًا على السعادة الوظيفية والإبداع والابتكار.

ومع مرور الزمن، أصبحت دراسات الانغماس الوظيفي تتناول أبعادًا أكثر عمقًا، مثل تأثير العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل على مستويات الانغماس. مع تزايد اهتمام المؤسسات بتحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين، أصبح الانغماس الوظيفي محط اهتمام رئيسي. يشير هذا التطور إلى أن المنظمات تدرك الآن أن تحسين انغماس الموظفين في عملهم ليس فقط مسألة زيادة الإنتاجية، بل أيضًا تحسين نوعية الحياة المهنية للموظفين، مما يؤدي إلى نتائج مستدامة ومؤثرة على المدى الطويل. (طه، ٢٠٢٢)

٢,٣,٣ الابعاد:

الانغماس العاطفي: يعبر عن مدى ارتباط الموظف عاطفيًا بعمله. هذا البعد يشمل الحماس والحب للعمل والشعور بأن العمل يضيف قيمة شخصية ومهنية للفرد. الموظف الذي يشعر بالانغماس العاطفي يكون مفعمًا بالطاقة الإيجابية، ويشعر بأنه قادر على إحداث تغيير إيجابي في المنظمة. الانغماس العاطفي يعزز الرغبة في الاستمرار في العمل والمشاركة الفعالة، وهو من أهم الأبعاد التي تدفع الموظف للعمل بحماس وولاء.

الانغماس المعرفي: يشير إلى مستوى التفكير والانتباه الذي يوجهه الموظف نحو مهامه الوظيفية. الموظف الذي يشعر بالانغماس المعرفي يكون لديه تركيز عالٍ واهتمام شديد بتفاصيل العمل، مما يجعله أكثر قدرة على حل المشكلات وتقديم الأفكار الإبداعية. هذا البعد يعكس مدى استعداد الموظف لتطوير مهاراته وتعلم أشياء جديدة بهدف تحسين أدائه ومساهمته في تحقيق الأهداف المؤسسية.

الانغماس السلوكي: يرتبط بتصرفات الموظف اليومية في بيئة العمل. الموظفون الذين يظهرون انغماسًا سلوكيًا يعملون بجدية ويتحملون المسؤولية بشكل أكبر، ويشاركون بفعالية في فرق العمل ويكونون على استعداد لبذل جهد إضافي لتحقيق النتائج المطلوبة. هذا البعد يعكس مدى التزام الموظف بتنفيذ المهام بكفاءة وفاعلية، وهو مؤشر رئيسي على الأداء العالي والإنتاجية داخل المؤسسة. (طه، ٢٠٢٢)

٢,٣,٤ النظريات:

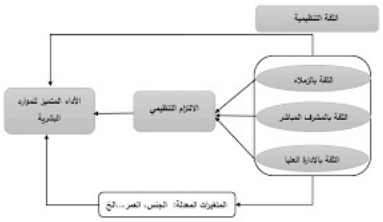
هناك عدة نظريات تفسر مفهوم الانغماس الوظيفي وكيفية تأثيره على أداء الموظفين. من أبرز هذه النظريات "نظرية الموارد والتحديات الوظيفية" (Job Demands-Resources Theory)، التي تركز على التوازن بين التحديات والموارد المتاحة للموظف. وفقًا لهذه النظرية، يتمتع الموظفون بمستويات عالية من الانغماس الوظيفي عندما يكون لديهم توازن بين التحديات التي يواجهونها في العمل والموارد التي تتيح لهم التغلب على هذه التحديات. التحديات تعمل كعامل محفز للموظفين بينما الموارد (مثل الدعم الإداري، التدريب، والإمكانات المتاحة) تساعدهم على تحقيق الأهداف.

نظرية أخرى هي "نظرية تدفق العمل" (Flow Theory)، التي اقترحها العالم النفسي ميهالي تشيكزينتميهالي، والتي تفترض أن الانغماس الوظيفي يحدث عندما يكون هناك توازن بين مهارات الفرد ومتطلبات المهمة. يشير مصطلح "التدفق" إلى الحالة التي يشعر فيها الشخص بالانغماس الكامل في نشاط معين ويشعر بأن الوقت يمر بسرعة وأن التحديات تتناسب مع مهاراته. في هذه الحالة، يصبح الموظف منغمسًا بالكامل في العمل ويحقق أعلى مستويات الإنتاجية والابتكار. (طه، ٢٠٢٢)

هناك أيضًا "نظرية الهوية الوظيفية"، التي تشير إلى أن الانغماس الوظيفي يتعزز عندما يشعر الموظف بأن عمله يمثل جزءًا مهمًا من هويته الشخصية. بمعنى آخر، الموظفون الذين يشعرون بأن مهامهم الوظيفية تعكس قيمهم الشخصية يكونون أكثر انغماسًا في العمل وأكثر التزامًا بتحقيق الأهداف المؤسسية. (العربي، ٢٠٢١)

٢,٣,٥ رسم توضيحي:

شكل ٣: الانغماس الوظيفي



(العربي، ٢٠٢١)

٢,٤ العلاقة بين متغيرات البحث: دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي

٢,٤,١ الأنماط:

تُظهر الدراسات أن الثقة التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى الموظفين. عندما يشعر الموظفون بالثقة في مؤسساتهم، سواء كانت تلك الثقة متعلقة بالإدارة العليا أو الزملاء أو حتى سياسات العمل، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا للاندماج العاطفي والمعرفي والسلوكي في مهامهم اليومية. على سبيل المثال، الثقة بالمشرفين تساهم في تحسين التواصل المفتوح والشعور بالاحترام والتقدير، مما يعزز من الانغماس العاطفي للموظفين. الثقة التنظيمية توفر بيئة داعمة يشعر فيها الموظفون بأنهم جزء من مؤسسة تحترم مساهماتهم وتدعمهم، مما يجعلهم أكثر التزامًا وإنتاجية في العمل.

هناك نمط آخر يتمثل في الثقة بين الزملاء، حيث تساهم هذه الثقة في خلق بيئة تعاون إيجابية بين الموظفين. عندما يشعر الأفراد بالثقة المتبادلة بينهم وبين زملائهم، فإن ذلك يعزز الانغماس السلوكي في العمل، حيث يسعى الجميع لتحقيق الأهداف المشتركة دون توترات أو مخاوف من التنافس السلبي. هذا النمط من الثقة يعزز العمل الجماعي ويزيد من الشعور بالانتماء للمؤسسة، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الانغماس الوظيفي. (العسمي، ٢٠١٩)

٢,٤,٢ الصراعات:

رغم أهمية الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي، إلا أن غيابها قد يؤدي إلى نشوء صراعات تؤثر سلبًا على العلاقة بين الثقة والانغماس. عندما يتعرض الموظفون لمواقف يشعرون فيها بأن الإدارة لا تتعامل بشفافية أو عدالة، أو عندما يتم تجاهل مساهماتهم، قد يؤدي ذلك إلى فقدان الثقة بالإدارة. هذا النوع من الصراع يضعف الانغماس العاطفي والمعرفي للموظفين، حيث يفقدون الحافز للانخراط بشكل كامل في مهامهم، وينخفض مستوى التزامهم بالعمل.

بالإضافة إلى ذلك، تنشأ صراعات بين الزملاء عندما تكون هناك غياب للثقة المتبادلة بينهم، مما يؤدي إلى توترات في بيئة العمل. في هذه الحالة، يشعر الموظفون بعدم الراحة والقلق بشأن نوايا زملائهم أو حتى نتائج العمل الجماعي، مما يحد من الانغماس السلوكي. هذه الصراعات قد تؤدي إلى تراجع في الأداء الجماعي وتزيد من احتمالية انسحاب الموظفين نفسيًا أو حتى ماديًا من العمل. (العسمي، ٢٠١٩)

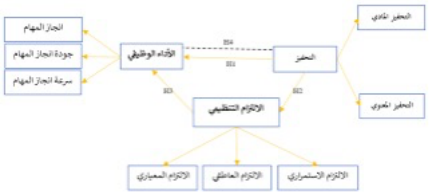
٢,٤,٣ الفجوات:

رغم الأبحاث المكثفة حول تأثير الثقة التنظيمية على الانغماس الوظيفي، لا تزال هناك فجوات في فهم كيفية تعزيز هذه العلاقة بشكل فعّال في مختلف البيئات التنظيمية. معظم الدراسات تركز على المؤسسات الكبيرة في البلدان المتقدمة، بينما تُهمل البيئات التنظيمية في الدول النامية أو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. هذه الفجوة تعني أن هناك حاجة لمزيد من الدراسات لفهم كيفية تأثير الثقة التنظيمية على الانغماس الوظيفي في سياقات مختلفة، خاصة في البلدان التي قد تكون فيها الثقة بين الموظفين والإدارة ضعيفة نتيجة ثقافات عمل مختلفة أو تحديات اجتماعية واقتصادية.

إضافة إلى ذلك، هناك فجوة في فهم دور بعض العوامل الوسيطة التي قد تؤثر على العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي، مثل تأثير القيادة التحويلية أو التمكين النفسي للموظفين. في بعض الحالات، قد لا تكون الثقة وحدها كافية لتعزيز الانغماس الوظيفي، بل قد تحتاج المؤسسات إلى تعزيز عوامل أخرى تسهم في تحقيق توازن بين الثقة وتحقيق أعلى مستويات الانغماس. لذلك، هناك حاجة إلى المزيد من الأبحاث التي تستكشف هذه العوامل وتساعد في تطوير نماذج متكاملة لتعزيز الانغماس الوظيفي من خلال الثقة التنظيمية. (العسمي، ٢٠١٩)

٢,٤,٤ رسم توضيحي:

شكل ٤: دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي



(سطوحي، ٢٠٢٠)

٢,٥ الخلاصة:

٢,٥,١ ملخص نتائج الإطار النظري:

من خلال استعراض الأدبيات النظرية والدراسات السابقة حول الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي، يتضح أن الثقة التنظيمية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الانغماس الوظيفي على مستويات متعددة. تشير الأدبيات إلى أن الثقة بالمشرفين والزملاء وإدارة المنظمة تسهم في تعزيز شعور الموظفين بالأمان والاحترام، مما يؤدي إلى زيادة التزامهم وانخراطهم في العمل. يوضح الإطار النظري أن الثقة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على الجوانب العاطفية والسلوكية والمعرفية للانغماس الوظيفي، حيث تتجلى في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا والالتزام التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، يبرز الإطار النظري كيف أن غياب الثقة قد يؤدي إلى نشوء صراعات داخلية بين الموظفين والإدارة، مما يؤثر سلبًا على معدلات الانغماس الوظيفي ويقلل من فعالية الأداء العام للمنظمة.

وبالرغم من أن الدراسات تؤكد على أهمية الثقة التنظيمية، إلا أن العديد منها يُظهر تحديات في قياس مدى تأثير الثقة على الانغماس الوظيفي، خصوصًا في البيئات التي تفتقر إلى استراتيجيات بناء الثقة بشكل فعّال. النتائج النظرية توضح أن الثقة التنظيمية ليست مجرد عامل داعم، بل هي أساسية لتحقيق النجاح المؤسسي وتعزيز بيئة عمل إيجابية، خاصةً في المنظمات التي تسعى إلى رفع مستوى الانغماس الوظيفي بين موظفيها. (العسمي، ٢٠١٩)

٢,٥,٢ اثار البحث المستقبلية:

على الرغم من التقدم الكبير في دراسة العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي، لا تزال هناك العديد من المجالات التي تستدعي البحث المستقبلي لتوسيع فهمنا حول هذه العلاقة. أولًا، هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات التي تستهدف بيئات تنظيمية مختلفة، خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفي السياقات الثقافية المتنوعة، بما في ذلك الدول النامية. الفجوات الحالية في الأدبيات النظرية تتطلب بحوثًا تأخذ في اعتبارها تأثير المتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية على الثقة التنظيمية وكيفية تأثيرها على الانغماس الوظيفي في تلك السياقات المختلفة.

ثانيًا، البحث المستقبلي يمكن أن يركز على استكشاف تأثير العوامل الوسيطة، مثل القيادة التحويلية والتمكين النفسي للموظفين، في تعزيز العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي. هناك حاجة لفهم كيفية تأثير هذه العوامل على تحقيق مستويات عالية من الانغماس، سواء من خلال تحسين الثقة أو تعزيز التفاعل الإيجابي

بين الموظفين والإدارة. هذا سيساهم في تطوير نماذج إدارية أكثر فعالية تساعد المؤسسات على تحسين مستويات الانغماس الوظيفي بشكل مستدام. (العسمي، ٢٠١٩)

٢,٥,٣ المساهمات الاجمالية للبحث في هذا المجال:

يساهم هذا البحث بشكل جوهري في تعزيز فهم العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي، ويساعد على تسليط الضوء على أهمية الثقة كعامل حاسم في تحقيق مستويات عالية من الانغماس الوظيفي. من خلال هذا البحث، يمكن للمنظمات أن تدرك أن بناء الثقة ليس فقط مسألة تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة، بل هو عامل استراتيجي يساهم في تعزيز الأداء وزيادة الإنتاجية. هذا البحث يعزز من أهمية تطوير بيئات عمل داعمة وشاملة تعتمد على الثقة لتعزيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين وزملائهم والإدارة.

بالإضافة إلى ذلك، يقدم هذا البحث إطارًا يساعد المديرين والقادة على تصميم استراتيجيات تدعم بناء الثقة في منظماتهم، وذلك من خلال تعزيز الشفافية، وتقديم الدعم المستمر للموظفين، وتحقيق العدالة في السياسات التنظيمية. بالنظر إلى تأثير الثقة على الأداء والالتزام الوظيفي، يمكن للبحث أن يسهم في تطوير ممارسات إدارية أكثر شمولية تعزز من استقرار ونجاح المنظمات في مختلف البيئات التنظيمية. (فارس، ٢٠٢١)

٣ الفصل الثالث: منهجية البحث

٣,١ المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق من دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة حالة على جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل في مدينة الدمام في السعودية، وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تعد التعريفات الإجرائية من الخطوات المهمة في البحث العلمي، حيث تساعد على تحديد المفاهيم بدقة وتسهل قياسها بشكل عملي، وفيما يلي التعريفات الإجرائية لمتغيرات هذا البحث:

٣,٢,١ الثقة التنظيمية

الثقة التنظيمية تُعرّف إجرائيًا على أنها مستوى الشعور بالثقة المتبادل بين الأفراد في المؤسسة وإدارتها، والذي يتمثل في الإحساس بالشفافية، والعدالة، والأمان في التعاملات داخل بيئة العمل تشمل الثقة التنظيمية تصديق الموظفين بأن قرارات الإدارة تصب في مصلحتهم وتعزز من رفاهيتهم المهنية والشخصية تتضمن أيضًا درجة الاعتماد على المؤسسة في توفير بيئة عمل تدعم التطوير الشخصي والمهني، وضمان المساواة في التعامل والتواصل المفتوح والصادق بين جميع المستويات الوظيفية في المؤسسة الثقة التنظيمية تعتبر عاملًا أساسيًا في تعزيز الأداء الجماعي وزيادة الرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة

٣,٢,٢ الانغماس الوظيفي

الانغماس الوظيفي يُعرّف إجرائيًا على أنه الحالة التي يكون فيها الموظف منخرطًا بشكل كامل ومكثف في أداء مهامه الوظيفية، حيث يشعر بالشغف، والحماس، والتحدي أثناء القيام بالعمل يشمل الانغماس الوظيفي مشاركة الموظف بفاعلية في كافة جوانب عمله، بما في ذلك تطوير الأفكار، والمشاركة في حل المشكلات، والمبادرة بتنفيذ التحسينات التي تعزز من كفاءة العمل ويعكس الانغماس الوظيفي ارتباط الموظف العاطفي والفكري بعمله، بحيث يصبح العمل جزءًا مهمًا من هويته الشخصية ويُظهر مستويات عالية من الحماس والاهتمام بما يقوم به، مما يساهم في تحقيق مستويات أداء متميزة ويعزز من إنتاجية المؤسسة

٣,٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

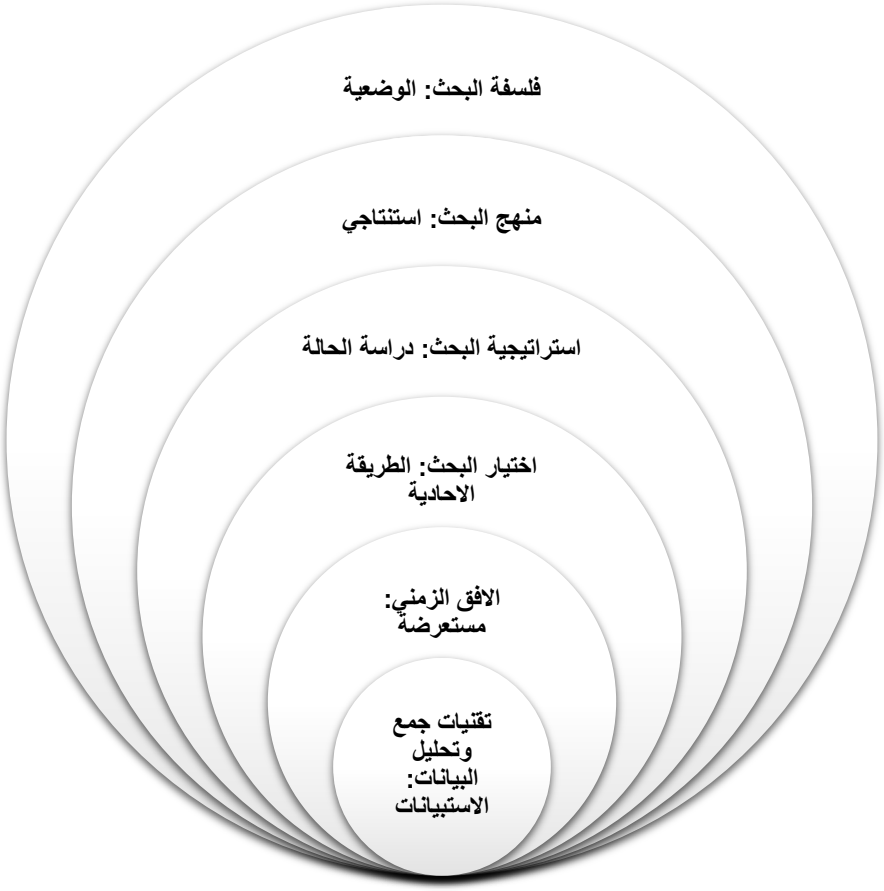
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ٥: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

٣,٤,١ مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الموظفين في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل في مدينة الدمام في السعودية، والبالغ عددهم (٢٠٠) موظفًا، موزعين على الوظائف الإدارية والأكاديمية والفنية.

جدول ١: مجتمع البحث

اسم الشركة	التصنيف	العدد
جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل	مدير	٩
	رئيس قسم	٣١
	موظف	١٦٠

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤,٢ عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٤٠) موظفًا، بنسبة (٢٠ %) من مجتمع الدراسة، وتتوزع العينة على النحو التالي:

جدول ٢: عينة البحث

اسم الشركة	التصنيف	العدد
جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل	مدير	٢
	رئيس قسم	١٠
	موظف	١٨

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٤,٣ طرق وتقنيات اخذ العينة

نظرًا لاستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وهي من الأدوات الكمية، فقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة، بحيث يكون لكل فرد فرصة متساوية للاختيار ضمن العينة. وقد تم توزيع (٤٠) استبانة على أفراد العينة.

٣,٥ طرق جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائيا حيث يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة، سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (الثقة التنظيمية) والمتغير التابع (الانغماس الوظيفي) في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل

٣,٥,١ المتغير المستقل: الثقة التنظيمية

تم الاعتماد على استبانة الباحث الخفاجي ٢٠١٤ ، من اجل قياس الانغماس الوظيفي، حيث تتكون الاستبانة من عدد ٣ ابعاد مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول ١: المتغير المستقل: الثقة التنظيمية

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
الثقة التنظيمية	الثقة بالمشرفين	٩ عبارات	الخفاجي، ياسمين. (٢٠١٤). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي
	الثقة بالزملاء	٨ عبارات	الخفاجي، ياسمين. (٢٠١٤). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي
	الثقة بإدارة المنظمة	٨ عبارات	الخفاجي، ياسمين. (٢٠١٤). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٥,٢ المتغير التابع: الانغماس الوظيفي

تم الاعتماد على استبانة الباحث الخفاجي ٢٠١٤ ، من اجل قياس الانغماس الوظيفي ، حيث تتكون الاستبانة من عدد ٥ عبارات مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي.

جدول ٢: المتغير التابع: الانغماس الوظيفي

الابعاد	عدد العبارات	المرجع
الانغماس الوظيفي	٥ عبارات	الخفاجي، ياسمين. (٢٠١٤). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

٣,٦ أنواع البيانات

تم الاعتماد على نوعين من البيانات في هذه الدراسة، هما:

٣,٦,١ البيانات الأولية

وهي البيانات التي قام الباحث بجمعها من مصادرها الأساسية، وتعبر عن مشكلة الدراسة بشكل مباشر. وتهدف هذه البيانات إلى الوصول لحل المشكلة البحثية. وفي هذه الدراسة، تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة التي تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة ، وتضمنت الاستبانة مجموعة من الفقرات التي تقيس متغيرات الدراسة.

٣,٦,٢ البيانات الثانوية

وهي البيانات التي تم جمعها بواسطة باحثين آخرين لأغراض مختلفة عن الوصول إلى حل المشكلة البحثية الخاصة بهذه الدراسة. وتعتبر البيانات الثانوية بمثابة تحليل وتفسير للبيانات الأولية. وقد تم الاعتماد على البيانات الثانوية في كتابة الإطار النظري للدراسة، من خلال الرجوع إلى الكتب والمقالات والدوريات والتقارير الرسمية ذات الصلة بموضوع المسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية. كما تم الاستفادة من هذه المصادر في تطوير أداة الدراسة (الاستبانة)، وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها.

٣,٧ طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة، تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي)

لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت، تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣,٨ الخاتمة

في هذا الفصل، تم تناول منهجية البحث الخاصة بدراسة دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي، حيث تم تطبيق هذه الدراسة على جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مدينة الدمام. تم تعريف الثقة التنظيمية إجرائيًا على أنها الشعور المتبادل بالثقة بين الموظفين والإدارة، والذي يعزز من الشفافية والعدالة والأمان الوظيفي، بينما تم تعريف الانغماس الوظيفي على أنه الانخراط العاطفي والفكري للموظف في أداء مهامه بشغف وتفانٍ. اعتمد البحث على عينة عشوائية بسيطة مكونة من ٤٠ موظفًا يمثلون ٢٠٪ من مجتمع البحث البالغ ٢٠٠ موظفًا، وتم جمع البيانات باستخدام استبيان مبني على مقياس ليكرت الخماسي، حيث تم قياس متغير الثقة التنظيمية عبر ثلاثة أبعاد: الثقة بالمشرفين، الثقة بالزملاء، والثقة بإدارة المنظمة، في حين تم قياس الانغماس الوظيفي عبر خمسة عبارات. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية للكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي. أظهرت النتائج أهمية الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى الموظفين، حيث تساهم الثقة في بناء بيئة عمل محفزة تزيد من ارتباط الموظفين بوظائفهم وتدفعهم لتقديم أداء متميز، مما يعزز الإنتاجية ويحقق الاستقرار الوظيفي في المنظمة.

٤ قائمة المراجع

١) أبو هلال، حنان حسن. (٢٠١٨). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتعلم التنظيمي: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة عين شمس. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (٢)، ٣٠١-٣٢٥.

٢) أيمن، أمال. (٢٠١٩). أثر الثقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مديرية أملاك الدولة لولاية ورقلة (رسالة ماجستير). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

٣) باسهل، عبدالرحمن. (٢٠٢٢). تقصي سلوك المشرفين وسلوك المواطنة التنظيمية عند مرؤوسيهم في ضوء قطاعي التجزئة والتصنيع بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٤٢(١)، ٢٩٩-٣١٤.

٤) بن عدة، أمحمد. (٢٠٢١). أثر العدالة التنظيمية في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة حالة شركة نفطال فرع ولاية معسكر. مجلة البشائر الاقتصادية، ٧(٢)، ٦٥٢-٦٧٠.

٥) بنى خالد، ميرفت خليل. (٢٠١٧). أثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي: دراسة على المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية في الأردن (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت.

٦) الخفاجي، ياسمين. (٢٠١٤). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية، (رسالة ماجستير)، جامعة كربلاء.

٧) زنداح، سامي وفيق. (٢٠٢٢). أثر العدالة التنظيمية في الثقة التنظيمية: دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الفلسطينية قطاع غزة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (١)، ١٣-٣٣.

٨) سطوحي، دعاء محمد عبدالسلام. (٢٠٢٠). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على قطاع الأسمنت. مجلة بحوث الشرق الأوسط، (٥٧), ٩٧-١١٦.

٩) شبل، بيكار محمد. (٢٠٢١). الثقة التنظيمية والتمكين الإداري بالبنوك: دراسة مقارنة بمحافظة بني سويف. حولية كلية الآداب، ١٠(١)، ٢٣٣-٢٨٩.

١٠) الشتوى، سليمان بن عبدالله بن إبراهيم. (٢٠١٦). الثقة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض. مجلة كلية التربية، ٣٢(٢)، ٢٨٦-٣٢٣.

١١) الصغير، مشاعل بنت علي. (٢٠٢١). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، (٢٤)، ٥٣٧-٥٥٨.

١٢) طه، حسنين السيد حسنين. (٢٠٢٢). العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في مصر. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ١٣(١)، ١٩-٢٨.

١٣) عبدالله، أحمد سرتيل. (٢٠٢٣). دور العدالة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مديرية بلديات بابل. مجلة الدراسات المستدامة، ٥(ملحق)، ٦٦٩-٦٨٥.

١٤) عبدالله، محمد حمزة أمين. (٢٠١٧). الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية بجامعة بني سويف. المجلة العلمية بكلية الآداب، ٣٠(٢)، ٧٨٥-٨٣٩.

١٥) العربي، فطيمة. (٢٠٢١). دور الدعم التنظيمي في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية في المؤسسة الجزائرية لإنتاج الكهرباء (رسالة ماجستير). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

١٦) العسمى، سماح بنت. (٢٠١٩). أثر الثقة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على الهيئة العامة للطيران المدني في جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٣(٦)، ١-١٨.

١٧) علي، حمدي أحمد عمر. (٢٠٢١). التنمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي: دراسة سوسيولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم في جامعة سوهاج. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ١٠(١)، ٩١-١٤٣.

١٨) غنيم، عادل محمد حبيب. (٢٠١٨). مدى تأثير الفساد الإداري في مستوى الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، (١٠)، ٢٢٧-٢٥٤.

١٩) فارس، محمد. (٢٠٢١). أثر القيادة الجديرة بالثقة على الانغماس الوظيفي من خلال سلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط: دراسة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٣(٤)، ١٤٥-١٧٠.

٢٠) محمود، محمد جابر. (٢٠١٨). الثقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية. مجلة العلوم التربوية، (٣٧)، ١٩٠-٢٠٤.

٥ الملاحق

٥,١ الاستبيان:

عزيزي المشارك،

نحن بصدد إجراء دراسة تهدف إلى استكشاف دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي، وذلك من خلال تطبيق هذه الدراسة على جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في مدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية. تعتبر الثقة التنظيمية من العوامل الأساسية التي تؤثر على بيئة العمل، حيث تسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الانغماس الوظيفي للعاملين في مختلف المؤسسات. من خلال هذا الاستبيان، نهدف إلى فهم مدى تأثير الثقة التي يشعر بها الموظفون في جامعتنا على مستوى انخراطهم في وظائفهم، ومدى تأثير هذه الثقة على الأداء والإنتاجية العامة.

الثقة التنظيمية: الثقة التنظيمية هي عنصر أساسي في نجاح أي منظمة، حيث تشير إلى مستوى الثقة المتبادلة بين الأفراد والهيكل التنظيمي الذي يعملون فيه. تتعلق الثقة التنظيمية بالشعور بأن الإدارة والزملاء يتصرفون بنزاهة وعدالة وشفافية، مما يعزز مناخ العمل الإيجابي. عندما يشعر الموظفون بالثقة في مؤسستهم، فإنهم يكونون أكثر استعداداً للتعاون والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام.

الانغماس الوظيفي: الانغماس الوظيفي يشير إلى الحالة النفسية التي يشعر فيها الموظف بالاندماج الكامل في عمله، حيث يصبح مفعماً بالطاقة، متمتعاً بالإلهام والتحفيز. الموظفون الذين ينغمسون في وظائفهم عادة ما يكونون ملتزمين بشدة بأدوارهم الوظيفية ويظهرون شغفاً وإيجابية نحو ما يقومون به.

نؤكد لك أن جميع المعلومات التي ستقدمها ستُعامل بسرية تامة وسيتم استخدامها فقط لأغراض البحث الأكاديمي. مشاركتك في هذا الاستبيان طوعية، ولكنها ذات أهمية كبيرة في تحقيق أهداف الدراسة.

نشكر لك وقتك وتعاونك، ونقدر مشاركتك القيمة.

مع خالص التقدير،

أولاً: البيانات الشخصية :

1/ النوع :

ذكر ☐ أنثي ☐

2/ العمر :

أقل من 30 سنة ☐ 30وأقل من 40 سنة ☐

40 وأقل من 50 سنة ☐ 50 سنه فأكثر ☐

3/ الحالة الاجتماعية:

متزوج ☐ غير متزوج ☐

أرمل ☐ مطلق ☐

3/ المؤهل العلمي :

ثانوي ☐ جامعي ☐

فوق الجامعي ☐

5/ سنوات الخبرة :

اقل من 5 سنوات ☐ 5 وأقل من 10 سنوات ☐

10 واقل من 15 سنوات ☐ 15 فأكثر ☐

جدول ١: المتغير المستقل: الثقة التنظيمية

المتغير	الابعاد	عدد العبارات	المرجع
الثقة التنظيمية	الثقة بالمشرفين	٩ عبارات	الخفاجي، ياسمين. (٢٠١٤). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي
	الثقة بالزملاء	٨ عبارات	الخفاجي، ياسمين. (٢٠١٤). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي
	الثقة بإدارة المنظمة	٨ عبارات	الخفاجي، ياسمين. (٢٠١٤). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

المحور الثاني:- الثقة التنظيمية

توقعات ، ومعتقدات ، ومشاعر إيجابية يحملها الافراد اتجاه المنظمة التي ينتمون اليها ، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة ، والتي روعي فيها الالتزام بالقيم ، والمعايير الأخلاقية العامة ، والإدارية الخاصة والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة . (الشكرجي ،٢٠٠٨: ٨٠)

ويتكون هذا المتغير من ثلاثة أبعاد هي :

١ـ **الثقة بالمشرفين :** تتمثل بالتوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين في العمل وفقاً للعلاقات المتبادلة بين الطرفين (Stephen,2003;337)

ت	الأسئلة	لا أتفق تماماً	لا أتفق	نوعاً ما	أتفق	أتفق تماماً
١.	مشرفي في العمل يعد مشاكل الآخرين مشاكله ويوليها نفس درجة الاهتمام .					
٢.	مشرفي في العمل يهتم بتقديم المساعدة اذا واجهتني صعوبة في العمل.					
٣.	مشرفي في العمل يحب للآخرين ما يحب لنفسه .					
٤.	اختصاص المشرف وخبرته ومعرفته في عمله تجعلني اثق به.					
٥.	مشرفي في العمل قراراته دائماً تعمل بالشكل الصحيح لذا اشعر بالراحة معه.					
٦.	مشرفي في العمل ينجز الاعمال باحترافية وإخلاص لذا يمكن الوثوق به.					
٧.	مشرفي في العمل دائماً ما يهتم					

	براحتي .					
٨.	طبيعة علاقتي مع مشرفي المباشر تسمح لي بالتحدث بحرية معه حول مشاكل العمل وقضاياه					
٩.	مشرفي في العمل يؤثر بي لان لدي التزام عاطفي معه و يتعامل معي بانصاف.					

٢- **الثقة بالزملاء** : يقصد بها تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الموقفي الإيجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين الأطراف بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة (Becerra&Cupta,2003:34)

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعاً ما	أتفق	أتفق تماماً
١٠.	يمكن الاعتماد على زملائي في العمل لامتلاكهم مهارات ومعارف متنوعة .					
١١.	يسعى زملائي في العمل للمساهمة في نجاح أداء المنظمة .					
١٢.	أتبادل بشكل مستمر المعلومات مع زملائي الآخرين والتي تساعد على أداء العمل وحل المشكلات .					
١٣.	لا اشعر بحرج عندما اطلب المساعدة في العمل من احد زملائي .					
١٤.	لدي ثقة متبادلة مع زملائي الآخرين في العمل					
١٥.	أشعر بالراحة مع قرارات زملائي لأنها دائماً تكون في مصلحة العمل .					
١٦.	يمكن ان يؤثر زملائي بي لان لدي التزام عاطفي معهم .					

١٧.	زملائي في العمل يقدمون لي أي نصيحة لازمة عندما احتاجها .					
١٨.	لا يفضل زملائي في العمل مصلحتهم الشخصية على مصالح زملائهم الآخرين .					

٣- **الثقة بإدارة المنظمة**: هي مدى إيمان وقناعة المرؤوسين للقرارات والاهداف والسياسات التي تضعها إدارة المنظمة وتشرف على تنفيذها وبشكل عادل وللجميع .(الخفاجي،17:2012)

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعاً ما	أتفق	أتفق تماماً
١٩.	يمكن الوثوق بالقرارات والتغيرات التي تقوم بها إدارة المنظمة .					
٢٠.	إدارة المنظمة تتعامل بصدق ونزاهة مع العاملين .					
٢١.	يمكن الاعتماد على إدارة المنظمة في انجاز افضل ما يكن للعمل .					
٢٢.	إدارة المنظمة تلتزم بتعهداتها تجاه العاملين					
٢٣.	أشعر بالراحة مع قرارات إدارة المنظمة لأنها دائماً تعمل بالشكل الصحيح .					
٢٤.	إدارة المنظمة تنظر بعين الاعتبار لمصالح الاخرين عند اتخاذها القرارات .					
٢٥.	تسعى إدارة المنظمة لإنجاز الاعمال بإخلاص وتفاني .					
٢٦.	أشعر بالثقة بأن إدارة المنظمة تهتم					

جدول ٢: المتغير التابع: الانغماس الوظيفي

الابعاد	عدد العبارات	المرجع
الانغماس الوظيفي	٥ عبارات	الخفاجي، ياسمين. (٢٠١٤). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعا ما	أتفق	أتفق تماماً
٢٩.	أشعر باندفاع الطاقة في عملي .					
٣٠.	أشعر بالقوة عند انجاز وظيفتي .					
٣١.	عندما أنهض صباحاً اشعر بالرغبة للذهاب للعمل .					
٣٢.	سأبقى في العمل وقتاً اضافياً لأنهاء عملي ،حتى وإن لم يتم تعويضي مادياً عن ذلك .					
٣٣.	أشعر بالمرونة الذهنية وانا في عملي.					
٣٤.	عندما أكون في العمل أحاول ان أكون مثابر حتى اذا لم تسير الأمور بشكل جيد.					