

بحث بعنوان

الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في جامعة أم القرى - دراسة ميدانية.

بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال (برنامج مشروع التخرج)

اسم الطالب/ سعد خالد الزويد

الرقم الأكاديمي/ 241001129

بإشراف

د. أسماء أبو عنزة

د. أميرة حسن محمود محمد الفقي

الفصل الدراسي

1446هـ - 2024 م

Job engagement among employees at Umm Al-Qura University - a field study.

Prepared By:

Saad Khalid Alzowied

Academic ID:

241001129

Under supervision of

Dr. Asma Abuanzeh

Dr. Amira Elfekky

Semester

1446 - 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مستخلص البحث

هدف البحث إلى: الكشف عن مستوى الارتباط الوظيفي من خلال أبعاد (النشاط، التقاني، الاستغراق) لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم، التقدم بالمقترحات التي تُسهم في تنمية الارتباط الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم

وكشفت النتائج أن:

- أن مستوى الارتباط الوظيفي للموظفين الإداريين في جامعة أم القرى جاء بدرجة متوسطة
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الموظفين في جامعة أم القرى حول مستوى الارتباط الوظيفي يُعزى للمؤهل العلمي حيث أن الذين يحملون مؤهل دراسات عليا لديهم ارتباط وظيفي كبير
- هناك عدد من المقترحات التي تُسهم في تنمية الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في جامعة أم القرى من أبرزها مشاركة الموظفين في القرارات التي تتعلق بأداء مهام عملهم.

وتوصل البحث إلى التوصيات التالية:

- (1) تعزيز مستوى أبعاد الارتباط الوظيفي لدى الموظفين الإداريين والقيادات الأكاديمية في جامعة أم القرى
- (2) التأكيد على أهمية تحسين بيئة العمل في الجامعة
- (3) توسيع مشاركة الموظفين في القرارات الإدارية في الجامعة وخاصةً التي تتصل بالعمل الإداري ومهامهم الوظيفية المباشرة.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
3	البسملة
4	مستخلص البحث
5	فهرس المحتويات
6	فهرس الجداول
11-7	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
17-12	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
22-18	الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته
27-23	الفصل الرابع: عرض وتحليل بيانات البحث ومناقشة نتائجه
30-28	الفصل الخامس: خلاصة البحث ونتائجه وتوصياته ومقترحاته
33-31	المراجع
36-34	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
(1-3)	توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير المؤهل العلمي	20
(2-3)	توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير عدد سنوات الخبرة	20
(1-4)	استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى الارتباط الوظيفي من خلال أبعاد (النشاط، التفاني، الاستغراق) لدى موظفي جامعة أم القرى	24
(2-4)	استجابات أفراد عينة البحث المقترحات التي تُسهم في تنمية الارتباط الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم	26

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

المقدمة

مشكلة البحث

أهداف البحث

أسئلة البحث

أهمية البحث

فروض البحث

مصطلحات البحث

حدود البحث

مقدمة البحث

يعد مفهوم الارتباط الوظيفي من المفاهيم التنظيمية الحديثة كونه يعكس حالة إيجابية بالعمل المرتبط بالوظيفة والتي تُشعر العاملين بالحيوية والتفاني والاستغراق عند القيام بأي عمل كون الارتباط الوظيفي يُساعد في توفير بيئة عمل مشجعة ومحفزة تدفع العاملين لأداء أعمالهم والاهتمام بأدائهم الوظيفي.

إذ يُعبر الارتباط الوظيفي عن حالة من الشغف والالتزام التي تدفع الموظف نحو استثمار قدراته وامكانياته في أداء مهامه الوظيفية من أجل نجاح المنظمة التي يعمل بها، كما أنه يُجسد عملية انخراط العاملين جسدياً وفكرياً فيما يبذلونه من مهام توافق مع أهداف وثقافة المنظمة التي يعملون بها.

وتبرز أهمية الارتباط الوظيفي في كونه يُساعد في تكوين الاتجاهات والسلوكيات للعاملين التي تحفزهم على الإنجاز وزيادة الإنتاجية بالإضافة إلى أنه يعمل على تقليل العزلة لدى العاملين ويُساهم في رفع مستويات الدافعية لديهم ويُساعد في التطور المهني والشخصي ويُساهم في خلق بيئة عمل جذابة تُراعي حاجات المستفيدين وتحل مشكلات الصراع التنظيمي في المنظمة.

والجامعات بوصفها مؤسسات تعليمية تربوية تؤدي مهمة في المجتمع ودور هام وانطلاقاً من هذا الدور وخاصةً الموظفين أو المنسوبين بوصفهم أحد ركائز العملية التعليمية والإدارية كان لابد من العمل على إحداث حالة من الارتباط الوظيفي بينهم وبين الجامعة لتحقيق أهدافها.

مشكلة البحث:

يُعتبر الارتباط الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي تحتوي على طابع إيجابي عن المنظمة لما له من تأثير إيجابي على أداء العاملين وخاصةً في المؤسسات التعليمية الأكاديمية بهدف حل مشكلات العمل وخلق بيئة عمل جاذبة.

لذا فقد أطلقت المملكة العربية السعودية في إطار تحقيق رؤية 2030 من خلال وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مشروع قياس الارتباط الوظيفي في الجهات الحكومية بهدف التحقق من ارتباط العاملين في الجهات الحكومية بجهات عملهم ومدى قدرة الجهات على تحقيق بيئة عمل صحية، جاء اختيار الباحث للموضوع الحالي محوراً لدراسته وعليه تمحورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في جامعة أم القرى من وجهة نظرهم؟

أسئلة البحث:

تمت صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في جامعة أم القرى من وجهة نظرهم؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- (1) ما مستوى الارتباط الوظيفي من خلال أبعاد (النشاط، التقاني، الاستغراق) لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم؟
- (2) ما المقترحات التي تُسهم في تنمية الارتباط الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم؟

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- (1) الكشف عن مستوى الارتباط الوظيفي من خلال أبعاد (النشاط، التقاني، الاستغراق) لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم
- (2) التقدم بالمقترحات التي تُسهم في تنمية الارتباط الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم

أهمية البحث:

يمكن صياغة أهمية البحث على النحو التالي:

الأهمية النظرية:

- (1) تكمن أهمية البحث في كونه يتناول الارتباط الوظيفي كأحد أهم المفاهيم الإدارية الحديثة الذي يُسهم في تعزيز العلاقة الإيجابية بين موظفي الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية لتحقيق أهداف الجامعة
- (2) يأتي البحث في سياق المشروع الوطني لقياس الارتباط الوظيفي في المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية الذي أطلقته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بهدف تحسين وتطوير بيئة العمل الحكومي والخاص

الأهمية التطبيقية:

- 1) تزويد القيادات الأكاديمية والهيئة الإدارية في جامعة أم القرى بمستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين بهدف العمل على إيجاد حلول تدعم المستوى المنخفض وتعزيز المستوى المرتفع
- 2) يُقدم البحث مقترحات تفيد المسؤولين في الجهات الحكومية أو المؤسسات الخاصة في تنمية الارتباط الوظيفي

فروض البحث.

يقوم البحث على الفروض التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في جامعة أم القرى تُعزى (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية)

مصطلحات البحث:

1-الارتباط الوظيفي

اصطلاحاً: هو علاقة إيجابية بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها فكلا الطرفين على دراية بحاجات الطرف الآخر ويدعم كلاً منهما.

إجرائياً: أنه استشعار موظفي جامعة أم القرى لمسؤولياتهم تجاه مهامهم الوظيفية والذي يعبرون عنه سلوكياً من خلال ما يبذلونه من تقاني أثناء ممارستهم لمهامهم الوظيفية في الجامعة.

حدود البحث:

يتحدد البحث بالحدود التالية:

1. الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على مستوى الارتباط الوظيفي
2. الحدود الزمانية: طُبّق البحث في الفصل من العام الدراسي 2024
3. الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على الموظفين
4. الحدود المكانية: طُبّق هذا البحث في جامعة أم القرى بمكة المكرمة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

– أولاً: الإطار النظري

– ثانياً: الدراسات السابقة والتعليق عليها

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد:

يتكون الفصل الثاني من الإطار النظري الذي تناول الارتباط الوظيفي كأحد أهم المتغيرات في البحث الحالي ثم استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث والتعليق عليها وذلك على النحو التالي:

أولاً: الإطار النظري:

المبحث الأول: الارتباط الوظيفي

1- مفهوم الارتباط الوظيفي:

هناك عدد من المفاهيم التي فسرت الارتباط الوظيفي وهذه المفاهيم قد تختلف لفظياً في تفسيره إلا أنها تتفق في

مضمونها وهذه المفاهيم على النحو التالي:

- 1) علاقة إيجابية بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها فكلا الطرفين على دراية بحاجات الطرف الآخر ويدعم كلاً منهما.
- 2) حالة ديناميكية ونفسية متغيرة تربط العاملين بمنظمتهم وتكشف عن أدائهم لدور معرفي أو عاطفي في المنظمة ويتم التعبير عن هذه الحالة نفسياً ومعرفياً وعاطفياً حيث يتشكل هذا الارتباط عن طريق تتمثل في استيعاب مهام العمل والتفاني في العمل.
- 3) هو شعور فردي متعمد وطاقة موجهة ظاهرة للآخرين تكون على هيئة قدرة على التأقلم واستمرارية في الأداء لتحقيق أهداف المنظمة.
- 4) المشاركة الكاملة والأداء النشط في العمل والتعبير عن ذلك بالحضور الشخصي والمعرفي والعاطفي بالقدر الذي ينعكس على السلوكيات التي تعزز التواصل الفعال لدى المؤسسة.
- 5) مكونات سلوكية وموقفية داخل المؤسسة لدى القائد داخل المنظمة تدفعه للالتزام والحماس والتركيز لمصلحة المؤسسة
- 6) شعور بالالتزام والحماس والطاقة تجاه المؤسسة والتي ينتج عنها مستويات عالية من المثابرة في العمل حتى في أصعب الظروف

2- أهمية الارتباط الوظيفي:

تبرز أهمية الارتباط الوظيفي في بيئة العمل كأحد أهم المفاهيم والمداخل الإدارية الحديثة في:

- 1) التنبؤ برضا الموظفين عن مستوى الدعم المقدم لهم من قبل الإدارة العليا
- 2) زيادة وعي الإدارة العليا بأهمية المردود الاجتماعي من الارتباط الوظيفي
- 3) أداة من الأدوات المساعدة للمنظمات بهدف تحقيق ميزة تنافسية.

3- العوامل التي تساعد في تحقيق الارتباط الوظيفي في المؤسسات:

هناك عدد من العوامل التي تساعد في تحقيق الارتباط الوظيفي في المؤسسات وتتمثل هذه العوامل في:

1. بيئة العمل
2. القيادة الفاعلة
3. العلاقات الإنسانية بين زملاء العمل
4. التدريب والتطوير الوظيفي
5. السياسات والهياكل التنظيمية
6. توفير جو من الرفاهية في بيئة العمل

4- أبعاد الارتباط الوظيفي في المؤسسات:

هناك عدد من الأبعاد التي تسهم في تحديد مستوى الارتباط الوظيفي في المؤسسات وهذه الأبعاد هي:

- 1) الحيوية وهي ادراك الموظف للطاقة التي يتميز بها
- 2) التفاني وهو إحساس الموظف بقيمه وأهمية عمله والشعور بالحماس عند أداء عمله
- 3) الاستغراق وهو الحالة الذهنية التي يكون فيها الموظف مركزاً في أداء مهام عمله
- 4) البُعد الجسدي: مستوى الجهد الفيزيائي للموظف اثناء أداء مهام العمل
- 5) البُعد المعرفي: مستوى استيعاب الموظف لمهامه الوظيفية وكيفية أدائها
- 6) البُعد العاطفي: الشعور الذاتي للموظف حيال المنظمة مثل شعوره بالانتماء والثقة

5- المتطلبات التي تسهم في تحقيق الارتباط الوظيفي في المؤسسات عامةً والجامعات على وجه الخصوص:

هناك عدد من المتطلبات لابد من توافرها لتحقيق حالة من الارتباط الوظيفي في المؤسسات عامةً والجامعات على وجه

الخصوص وهذه المتطلبات هي:

1. مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ورسم السياسات واللوائح
2. إعادة تصميم الوظائف الإدارية في المؤسسات وفق المستجدات بشكل يجعلها قادرة على استثمار قدرات العاملين
3. تعدد مصادر التحفيز بما يتناسب مع طبيعة الإنجازات ومواهب وقدرات العاملين
4. إيجاد بيئة مادية ومعنوية ملهمة ومحفزة على الإبداع والابتكار
5. ترسيخ مفهوم العمل الجماعي
6. الاعتماد على أنماط قيادية مساندة وداعمة للعمل الجماعي

6- المميزات التي تعود على المؤسسات عامةً والجامعات على وجه الخصوص من تطبيق الارتباط الوظيفي:

هناك عدد من المميزات التي تعود على المؤسسات عامةً والجامعات خاصةً من تطبيق الارتباط الوظيفي وهذه المميزات تتمثل

في:

1. زيادة الرضا الوظيفي للموظفين نتيجة شعورهم أنهم مسؤولين عن أعمالهم
2. يخلق بيئة عمل أكثر إيجابية فيشعر الجميع بمزيد من الراحة
3. خلق تنسيق أفضل للأهداف
4. يخلق بيئة عمل ذات ثقة عالية
5. يساعد الموظفين على النمو والتطور في الجانب الشخصي والمهني
6. يخلق روابط وثيقة بين المنظمة وموظفيها
7. يُعزز التزام الموظفين بصورة كبيرة بتلبية احتياجات العملاء

7- المعوقات التي تعوق المؤسسات عامة والجامعات على وجه الخصوص من تطبيق الارتباط الوظيفي:

على الرغم من المميزات التي تعود على المؤسسات عامة والجامعات على وجه الخصوص من تطبيق الارتباط الوظيفي إلا أن

هناك عدد من المعوقات والتي تتمثل في:

1. مركزية القرارات والممارسات البيروقراطية وغياب العقلانية في التوجيه والتخطيط

2. غياب حرية المبادرة من قبل العاملين والتعبير عن الذات

3. إحساس العاملين بغياب العدالة التنظيمية وعدم الرضا عن سياسة المنظمة

4. غياب الثقة بين الإدارة والعاملين

ثانياً: الدراسات السابقة

في إطار المرجعية العلمية أمكن الحصول على الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث الحالي وتم تناولها من حيث (الهدف والعينة والأدوات والنتائج) وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم والتعليق عليها وتوضيح أوجه الاستفادة منها في البحث الحالي وذلك على النحو التالي:

دراسة سلطان والطائي (2020). بعنوان " تأثير جودة حياة العمل في الاندماج الوظيفي "

هدفت الدراسة إلى قياس مدى تأثير جودة حياة العمل على الاندماج الوظيفي للعاملين في الكلية الحداية الجامعية بجامعة الموصل، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة والتي طبقت على (137) من العاملين في الكلية، وقد توصلت الدراسة إلى أن اندماج العاملين في أعمالهم جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك أثر ذو دلالة معنوية لجودة حياة العمل على الاندماج الوظيفي.

دراسة مسمار (2019). بعنوان " أثر الارتباط الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الارتباط الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة والتي طبقت على عينة بلغت (324) من الموظفين والموظفات الأردنيين والفنيين والأكاديميين في الجامعات الخاصة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للارتباط الوظيفي على أبعاد المواطنة التنظيمية.

دراسة النجار (2017). بعنوان " تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي "

هدفت الدراسة إلى قياس علاقة الارتباط بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي وتأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الارتباطي والاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي طبقت على عينة عشوائية قوامها (313) موظفاً في المستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط دال احصائياً بين مستوى جودة الحياة الوظيفية والارتباط الوظيفي.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

- منهج البحث
- مجتمع البحث
- عينة البحث
- أداة البحث
- صدق أداة البحث
- أساليب المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لمنهجية البحث، وإجراءاته التي استخدمت؛ لتنفيذ البحث وتحقيق أهدافه، بدءً بتوضيح المنهج المستخدم، ومن ثم التعرف على مجتمع وعينة البحث وما تميزت به من خصائص، بالإضافة إلى توضيح كيفية تصميم أداة جمع البيانات، وآلية التحقق من صدقها وثباتها، وأخيراً التطرق إلى إجراءات تطبيقها، وختم الفصل بعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات واستخراج النتائج وذلك على النحو الآتي:

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث والإجابة على تساؤلاته استخدم المنهج الوصفي المسحي؛ وهو بأنه المنهج "الذي يتم بواسطة استجواب جميع مفردات مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً"، والذي يعتبر من أكثر المناهج ملاءمةً للبحث الحالي، لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي الموظفين الإداريين في شطر الطلاب بجامعة أم القرى بمكة المكرمة وعددهم (235)

عينة البحث:

نظراً لكون مجتمع البحث الحالي كبير (235) فقد تم اختيار 50% من مجتمع البحث ليمثلوا عينة البحث الحالي.

خصائص أفراد عينة البحث:

تم تحديد عدد من المتغيرات لوصف أفراد عين البحث وهي (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج البحث، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لأفراد عينة البحث، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالبحث، وتقصيل ذلك فيما يلي:

1- المؤهل العلمي:

جدول (3-1) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
26.6%	20	ثانوي فأقل
15.6%	60	بكالوريوس
57.8%	20	دراسات عليا
100%	100	المجموع

يتضح من الجدول (3-1) السابق أنَّ (20) من أفراد عينة البحث يحملون مؤهل ثانوي فأقل، و(60) منهم يحملون مؤهل

بكالوريوس وهي النسبة الأكبر في عينة البحث الحالي، وهناك (20) من أفراد عينة البحث يحملون مؤهل دراسات عليا.

3- عدد سنوات الخبرة:

جدول (3-2) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير عدد سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	عدد سنوات الخبرة
26.6%	20	أقل من 5 سنوات
15.6%	17	من 6 إلى أقل من 10 سنوات
57.8%	63	11 سنة فأكثر
100%	100	المجموع

يتضح من الجدول (3-2) السابق أنَّ (20) من أفراد عينة البحث لديهم خبرة أقل من (5) سنوات وهذا مستوى مناسب في حال كان المؤهل العلمي ثانوي فأقل أو بكالوريوس حديث التخرج، ونجد أن (17) من أفراد عينة البحث لديهم خبرة من (6 إلى 10) سنوات، بالإضافة إلى أن هناك (63) من أفراد عينة البحث لديهم خبرة (11 سنة فأكثر) وهذا المستوى من الخبرة يدل على أن هناك وعي وقدرة كافية على التعامل مع ظروف العمل والمهام الموكلة لهم.

أداة البحث:

تم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ وذلك نظرًا لمناسبتها لأهداف البحث ومنهجه، ومجمعه، وللإجابة على تساؤلاته. وتعتبر الاستبانة إحدى أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات المقننة، والأكثر صدقًا وثباتًا.

أ- بناء أداة البحث:

بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، وفي ضوء معطيات وتساؤلات البحث وأهدافه تم بناء الأداة (الاستبانة)، وقد تكونت الأداة من ثلاثة أقسام:

- 1- القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي يود الباحث جمعها من أفراد الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.
- 2- القسم الثاني: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة، والمتمثلة في: (المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة).
- 3- القسم الثالث: ويتكون من (18) عبارة، موزعة على ثلاث محاور أساسية

- المحور الأول: مستوى الارتباط الوظيفي من خلال أبعاد (النشاط، التقاني، الاستغراق) لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم.

- المحور الثاني: المقترحات التي تُسهم في تنمية الارتباط الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف البحث، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص أفراد البحث، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة البحث.
- 2- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحاور، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- 3- المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد عينة البحث عن المحاور الرئيسة، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- 4- الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.
- 5- تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي للتحقق من الفروق بين اتجاهات عينة البحث باختلاف متغيراتها التي تنقسم التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.

الفصل الرابع

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

الفصل الرابع

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وفق

المعالجات الإحصائية المناسبة، ومن ثم تفسير هذه النتائج وفق ما يتم التوصل إليه، وذلك على النحو التالي:

المحور الأول: مستوى الارتباط الوظيفي من خلال أبعاد (النشاط، التفاني، الاستغراق) لدى موظفي جامعة أم القرى

للإجابة عن أسئلة هذا المحور، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب

لاستجابات أفراد عينة البحث، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4-1) استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى الارتباط الوظيفي من خلال أبعاد (النشاط، التفاني، الاستغراق) لدى موظفي

جامعة أم القرى مرتبة حسب المتوسطات

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً			
1	أتمتع بالمرونة والانفتاح الذهني أثناء أداء العمل	ك	17	31	6	2	-	0.740	4.13	1
		%	30.4	55.3	10.7	3.6	-			
4	أمتلك طاقة متجددة خلال أداء مهام عملي	ك	20	20	14	1	1	0.924	4.02	2
		%	35.7	35.7	25	1.8	1.8			
3	أستثمر جهدي لمصلحة العمل	ك	12	24	20	-	-	0.749	3.86	3
		%	21.4	42.9	35.7	-	-			
8	أشعر بأهمية العمل الإداري الذي أقوم به	ك	14	25	14	-	3	0.987	3.84	4
		%	25	44.6	25	-	5.4			
2	أشارك بحماس لتحقيق رؤية الجامعة	ك	9	29	17	1	-	0.716	3.82	5
		%	16.1	51.7	30.4	1.8	-			
5	أعمل بفعالية لتقديم مبادرات لتطوير العمل الإداري في الجامعة	ك	13	22	15	6	-	0.939	3.75	6
		%	23.2	39.3	26.8	10.7	-			

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		النسبة %	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً			
6	لَدَي ارتباط قوي تجاه مهامي الوظيفية	ك	14	19	18	4	1	3.73	0.981	7
		%	25	33.9	32.2	7.1	1.8			
7	أمتلك التركيز التام عند أداء مهام علمي	ك	6	11	23	10	6	3.02	1.120	8
		%	10.7	19.6	41.1	17.9	10.7			
			المتوسط العام					3.77	0.612	

يتضح من الجدول (1-4) السابق أن أفراد عينة البحث موافقون بدرجة كبيرة على أن من أبرز مظاهر الارتباط الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى فيما يتعلق ببعد النشاط هو التمتع بالمرونة والانفتاح أثناء أداء العمل، ومن ثم جاء بُعد التفاني وذلك يظهر في شعور الموظفين بأهمية العمل الإداري الذي يقومون به وجاء بعد ذلك بُعد الاستغراق والذي يظهر في موافقة الموظفين على أنهم يمتلكون التركيز في أداء مهام عملهم، وهذا الموافقة تؤكد على أن هناك درجة كبيرة من الارتباط الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى.

المحور الثاني: المقترحات التي تسهم في تنمية الارتباط الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم

للإجابة عن أسئلة هذا المحور، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب

لاستجابات أفراد عينة البحث، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4-2) استجابات أفراد عينة البحث المقترحات التي تسهم في تنمية الارتباط الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة

نظرهم مرتبة حسب المتوسطات

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
9	إيجاد نظام يُساعد في حل مشكلات الترقية الحوافز	ك	58	36	6	9	-	4.31	0.910	1
		%	53.2	33	5.5	8.3	-			
4	مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم	ك	55	39	2	13	-	4.25	0.973	2
		%	50.5	35.8	1.8	11.9	-			
3	التركيز بالدرجة الأولى على إنجازات الموظف	ك	44	47	11	4	3	4.15	0.941	3
		%	40.4	43	10.1	3.7	2.8			
5	تكليف الموظفين بمهام محددة تتيح التقييم على أساسها	ك	40	52	9	8	-	4.14	0.855	4
		%	36.7	47.7	8.3	7.3	-			
10	تكريم الموظفين الإداريين وتقدير انجازاتهم	ك	45	46	6	12	-	4.14	0.947	5
		%	41.3	42.2	5.5	11	-			
1	تدريب الموظفين بشكل مستمر	ك	51	29	22	7	-	4.14	0.957	6
		%	46.8	26.6	20.2	6.4	-			
2	الأخذ برأي الموظفين عند تقييم القيادات الجامعية	ك	40	45	17	7	-	4.08	0.883	7
		%	36.7	41.3	15.6	6.4	-			
11	الاستماع لآراء الموظفين وحل مشكلاتهم	ك	49	38	8	7	7	4.06	1.169	8
		%	45	34.9	7.3	6.4	6.4			
6	مشاركة الموظفين في أنشطة الجامعة	ك	39	45	14	11	-	4.03	0.947	9
		%	35.8	41.3	12.8	10.1	-			
		%	28.4	50.5	11.9	5.5	3.7			
المتوسط العام										
								4.10	0.751	

يتضح من الجدول (4-2) السابق أن أفراد عينة البحث موافقون بدرجة كبيرة على أن هناك عدداً من المقترحات والأساليب التي متى

اتبعتها الجامعة ساهمت بصورة كبيرة في تحقيق الارتباط الوظيفي للموظفين جاء بالدرجة الأولى إيجاد نظام يُساعد في تحديد الحوافز

والترقيات بما يتوافق مع معايير التوظيف والأداء في الجامعة، ثم بعد ذلك جاء مشاركة الموظفين في القرارات التي تتعلق بأعمالهم وهذا

البُعد وافقت عليه عينة البحث بدرجة كبيرة لأن مشاركة العاملين في القرارات التي تتصل بأعمالهم تجعلهم أكثر قدرة على أدائها بصورة

كبيرة ومتقنة وتعزز انتمائهم للجامعة.

الفصل الخامس
خلاصة البحث وتوصياته
ومقترحاته

الفصل الخامس

خلاصة البحث وتوصياته ومقترحاته

تمهيد:

يحتوي هذا الفصل على خلاصة البحث، وأبرز ما توصل إليه من نتائج، يليها عرض لأهم التوصيات في ضوء تلك النتائج، وختاماً تمت الإشارة إلى جملة من المقترحات لدراسات مستقبلية.

خلاصة البحث:

ضم البحث في طياته خمسة فصول، بالإضافة إلى قائمة المراجع والملاحق، وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول، ويشمل: مقدمة البحث، ومشكلته، وأسئلته، وأهدافه، وأهميته، وحدوده، وأهم مصطلحاته.

الفصل الثاني، ويشمل:

1- الإطار النظري.

2- الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث

الفصل الثالث، ويشمل: منهجية البحث وإجراءاته، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للبحث. كما تم في هذا الفصل توضيح لكيفية بناء الاستبانة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

الفصل الرابع، ويشمل: عرضاً مفصلاً لنتائج البحث، وتحليلها، وتفسيرها.

الفصل الخامس، ويشمل: ملخص البحث، وأبرز ما انتهى إليه من نتائج، والتوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج، والمقترحات لدراسات مستقبلية.

أبرز نتائج البحث:

توصل البحث إلى عدد من النتائج أبرزها:

- أن مستوى الارتباط الوظيفي للموظفين الإداريين في جامعة أم القرى جاء بدرجة متوسطة
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الموظفين في جامعة أم القرى حول مستوى الارتباط الوظيفي يُعزى للمؤهل

العلمي حيث أن الذين يحملون مؤهل دراسات عليا لديهم ارتباط وظيفي كبير

- هناك عدد من المقترحات التي تُسهم في تنمية الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في جامعة أم القرى من أبرزها مشاركة الموظفين في القرارات التي تتعلق بأداء مهام عملهم.

توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يُمكن صياغة التوصيات التالية:

- (4) تعزيز مستوى أبعاد الارتباط الوظيفي لدى الموظفين الإداريين والقيادات الأكاديمية في جامعة أم القرى
- (5) التأكيد على أهمية تحسين بيئة العمل في الجامعة
- (6) توسيع مشاركة الموظفين في القرارات الإدارية في الجامعة وخاصةً التي تتصل بالعمل الإداري ومهامهم الوظيفية المباشرة.

مراجع البحث

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- (1) آل مسلط، محمد أحمد. (2023). الارتباط الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك خالد دراسة ميدانية. *مجلة التربية*. (198)، 114-144.
- (2) سلطان، محمد مشعل، والطائي، عادل محد. (2020). تأثير جودة حياة العمل في الاندماج الوظيفي -دراسة مسحية في كلية الحداية الجامعية، *مجلة الرافيين*، (128)، 9-30.
- (3) الراشدة، إياا. (2013). الارتباط الوظيفي وأثرة على الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في جنوب الأردن. *دراسات في العلوم الإدارية*، (1)، 1-26.
- (4) الزهراني، نسرین علي. (2020). درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القاءات -دراسة ميدانية. *مجلة العلوم التربوية*، (1)، 129-153.
- (5) الصقير، عبد المحسن عبد الله. (2021). الارتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة القصيم. *مجلة شباب الباحثين*. (6)، 257-292.
- (6) الماضي، أشواق سعود عبدالله، الشنيفي، نجلاء إبراهيم. (2021). التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي. *المجلة العربية للإدارة*. (4)، 313-333.
- (7) مسمار، ليال إيمان. (2019). أثر الارتباط الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- (8) النجار، حميدة البدوي. (2017). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي. *مجلة صالح كامل للاقتصاد الإسلامي*، (62)، 225-270.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1) Al Madawy, Abeer Mahfouz. (2021). The relative contribution of institutional happiness and its relationship to job involvement among administrative staff at King Khalid University. Bisha University **Journal of Educational and Human Sciences**, University of Bisha, (9), 402-438.
- 2) Al-Qahtani, Saad Muhammad. (2020). **The roles of academic leaders in developing the job performance of administrators at King Khalid University in the light of King Salman Human Resources Development Program: a proposed vision.** Unpublished PhD thesis, King Khalid University, Saudi Arabia
- 3) Bakker, A., Demerouti, E. & Sanz Vergel, A.(2014). **Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach.** Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1 (1), 389-411.
- 4) Hamad, Mohamed Hassan. (2016). **The impact of job attachment and perceived organizational support on job performance in Palestinian academic institutions.** Unpublished master's thesis, Islamic University of Gaza

ملاحق البحث

أداة الدراسة

المحور الأول: مستوى الارتباط الوظيفي من خلال أبعاد (النشاط، التفاني، الاستغراق) لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً: بُعد النشاط						
1	أتمتع بالمرونة والانفتاح الذهني أثناء أداء العمل					
2	أمتلك طاقة متجددة خلال أداء مهام عملي					
3	أستثمر جهدي لمصلحة العمل					
ثانياً: بُعد التفاني						
4	أشعر بأهمية العمل الإداري الذي أقوم به					
5	أشارك بحماس لتحقيق رؤية الجامعة					
6	أعمل بفعالية لتقديم مبادرات لتطوير العمل الإداري في الجامعة					
ثالثاً: بُعد الاستغراق						
7	لدي ارتباط قوي تجاه مهامي الوظيفية					
8	أمتلك التركيز التام عند أداء مهام علمي					
9	أبذل قصارى جهدي لإنجاز مهامي الوظيفية					

المحور الثاني: المقترحات التي تُسهم في تنمية الارتباط الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى من وجهة نظرهم

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	إيجاد نظام يُساعد في حل مشكلات الترقية الحوافز					
2	مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم					
3	التركيز بالدرجة الأولى على إنجازات الموظف					
4	تكليف الموظفين بمهام محددة تتيح التقييم على أساسها					
5	تكريم الموظفين الإداريين وتقدير انجازاتهم					
6	تدريب الموظفين بشكل مستمر					
7	الأخذ برأي الموظفين عند تقييم القيادات الجامعية					
8	الاستماع لآراء الموظفين وحل مشكلاتهم					
9	مشاركة الموظفين في أنشطة الجامعة					