

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 – ١
كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن
الفصل الدراسي الثالث – ٢٠٢٤م

جدول المحتويات

٣	١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١ المقدمة:.....
٥	١,٢ مشكلة البحث:.....
٦	١,٢,١ الفجوات النظرية:.....
٦	١,٢,٢ الفجوات العملية:.....
٧	١,٣ أهمية البحث:.....
٧	١,٣,١ الأهمية النظرية:.....
٨	١,٣,٢ الأهمية العلمية:.....
٨	١,٤ أسئلة البحث:.....
٩	١,٥ أهداف البحث:.....
٩	١,٦ فرضيات البحث:.....
١٠	١,٧ نموذج البحث:.....
١١	١,٨ منهجية البحث:.....
١٢	١,٩ نطاق الدراسة:.....
١٣	١,١٠ مخطط المشروع:.....
١٤	٢ قائمة المراجع
١٦	٣ الملاحق
١٦	٣,١ الاستبيان:.....

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 منغمسين 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، يُساهم القادة 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 يساهم 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 قادرين على الاعتماد على المنظمة لتحقيق مصالحهم وتوفير بيئة عمل داعمة. وفي دراسة أخرى لـ (Dirks and Ferrin 2002)، أُشير إلى أن الثقة التنظيمية ترتبط ارتباطًا إيجابيًا بالالتزام 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 سلبيًا 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 مزيداً من البحث. أولاً، الدراسات السابقة تركز غالباً على السياقات الغربية، مما يعني أن هناك نقصاً 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 مختلفاً، وبالتالي يحتاج إلى دراسات أعمق لتوضيح هذه العلاقة في بيئات العمل المحلية.

ثانياً، غالباً 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 محدوداً.

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، وتحديدًا 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 لتناسب 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 مرجعاً علمياً 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 لدى جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام؟

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

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

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

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

الفرضية الفرعية الثانية Hb

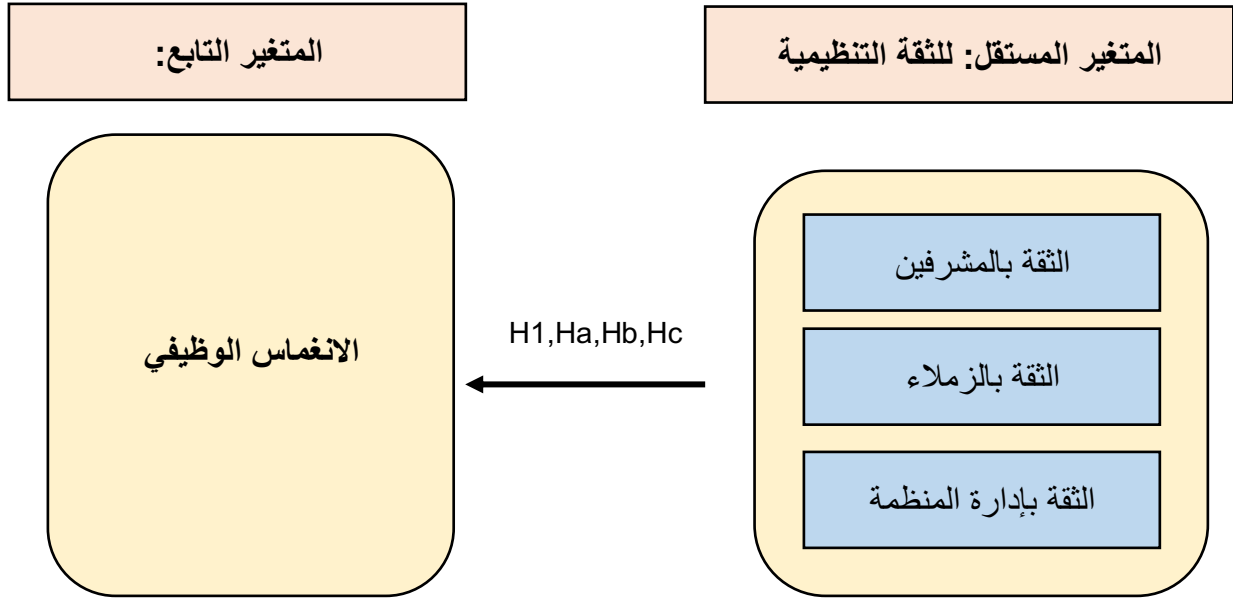
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للثقة بالزملاء على تعزيز الانغماس الوظيفي لدى جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

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

١,٧ نموذج البحث:

شكل ١: نموذج البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

١,٨ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

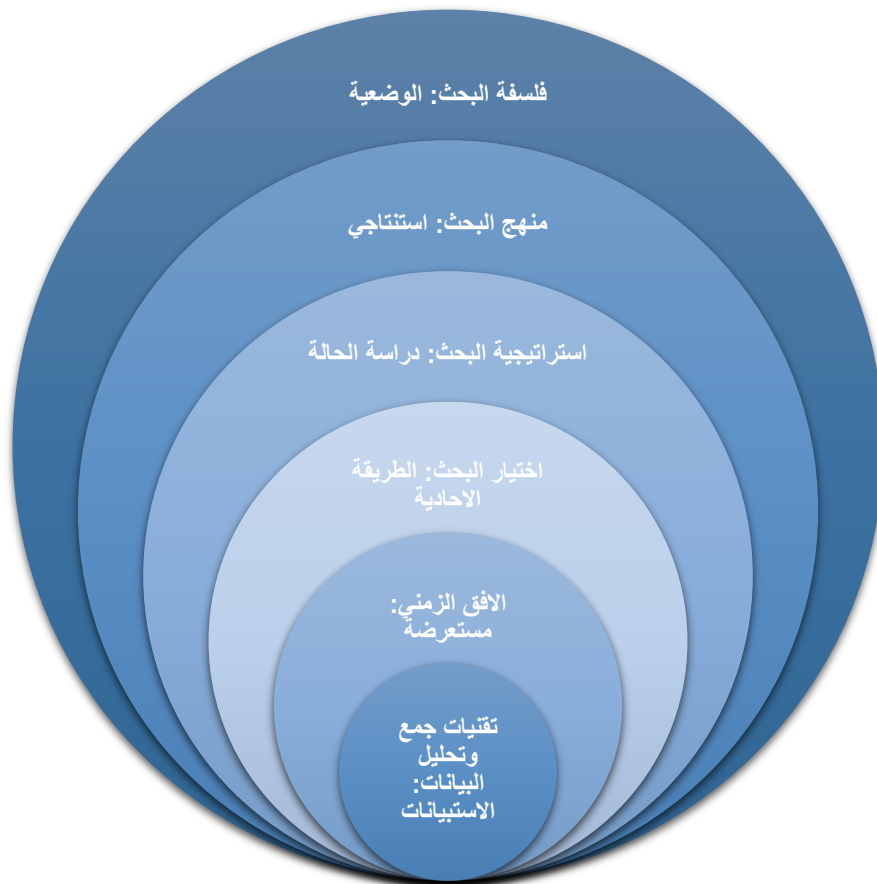
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ٢: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

١,٩ نطاق الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع أثر الثقة بالمشرفين على تعزيز الانغماس الوظيفي لدى 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، وأعيد 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 تركز 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)

١,١٠ مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

٢ 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 مرؤوسيه في ضوء قطاعي التجزئة والتصنيع بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٤٢(١)، ٢٩٩-٣١٤.
- (٤) بن عدة، أحمد. (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) سطوحى، 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، بكار 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)، ٢٨-١٩.
- 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)، ٦٨٥-٦٦٩.
- ١٤) عبدالله، محمد حمزة أمين. (٢٠١٧). الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية بجامعة بني سويف. المجلة العلمية بكلية الآداب، ٣٠(٢)، ٨٣٩-٧٨٥.
- 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 المواطن التنظيمية: دراسة ميدانية على الهيئة العامة للطيران المدني في جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٣(٦)، ١٨-١.
- ١٧) علي، حمدي أحمد عمر. (٢٠٢١). التمتع 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(١)، ٢٢٧-٢٥٤.
- ١٩) فارس، محمد. (٢٠٢١). أثر القيادة الجديرة بالثقة على الانغماس الوظيفي من خلال سلوكيات المواطن التنظيمية كمتغير وسيط: دراسة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٣(٤)، ١٧٠-١٤٥.
- ٢٠) محمود، محمد جابر. (٢٠١٨). الثقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية. مجلة العلوم التربوية، ٣٧(٣٧)، ٢٠٤-١٩٠.

٣ الملاحق

٣,١ 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 :

☐ أنثى

☐ ذكر

2/ العمر :

☐ 30 وأقل من 40 سنة

☐ أقل من 30 سنة

☐ 50 سنة فأكثر

☐ 40 وأقل من 50 سنة

3/ الحالة الاجتماعية:

☐ غير متزوج

☐ متزوج

☐ مطلق

☐ أرمل

3/ المؤهل العلمي :

☐ جامعي

☐ ثانوي

☐ فوق الجامعي

5/ سنوات الخبرة :

☐ 5 وأقل من 10 سنوات

☐ أقل من 5 سنوات

☐ 15 فأكثر

☐ 10 وأقل من 15 سنوات

جدول ١: المتغير المستقل: الثقة التنظيمية

المتغير	الأبعاد	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 :

١ - **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 وقضاياها	
					٩. مشرفي في العمل يؤثر بي لان لدي التزام عاطفي معه و يتعامل معي بإنصاف.	

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&Cuota,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 مصاحبتهم 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،2012:17)

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 الآخرين عند اتخاذها القرارات .					
٢٥.	تسعى إدارة المنظمة لإنجاز الاعمال بإخلاص وتفاني .					
٢٦.	أشعر بالثقة بأن إدارة المنظمة تهتم					

جدول ٢: المتغير التابع: الانغماس الوظيفي

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

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعاً 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 لإنهاء عملي،حتى وإن لم يتم تعويضني مادياً عن ذلك .					
٣٣.	أشعر بالمرونة الذهنية وأنا في عملي.					
٣٤.	عندما أكون في العمل أحاول ان أكون مثابر حتى اذا لم تسير الأمور بشكل جيد.					