

دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي  
(دراسة ميدانية في شركة المراعي السعودية لقسم الإنتاج )

أسم الطالب : مرام مشعل الحربي  
الرقم الجامعي : 2021205047

مشروع التخرج  
كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف  
د. منى مصطفى العشري  
عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني 2024

## الشكر والتقدير

الحمد لله الذي علم الإنسان بالقلم ، علم الإنسان ما لم يعلم ، الحمد لله المنان الملك القدوس السلام ، الحمد لله الذي أعانني على إنجاز هذا العمل بهذا الشكل وأسأل الله العلي العظيم أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم.

وبعد حمد الله تعالى وشكره على إنهائي لهذا البحث ، أتقدم بالشكر والتقدير إلى والدي العزيزين الذين غرسا في حب العلم منذ الصغر ، وقدموا لي كل غالي ونفيس ، وكان لهما الفضل بعد الله إلى ماوصلت إليه الآن .

كما أتقدم بخالص الشكر والإمتنان للدكتورة الفاضلة: منى مصطفى العشري على ماقدمته لي من علم نافع وعطاء متميز وإرشاد مستمر وعلى مابذلته من جهد متواصل ونصح وتوجيهات من بداية مرحلة البحث حتى إنجاز هذا المشروع .

ويسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل لمعالي مدير جامعة ميدأوشن والى جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة في قسم إدارة المشاريع ولكل من مد لي يد العون أو أسدى لي معروفاً أو قدم لي نصيحة ، فلهم مني خالص الشكر والتقدير .

## الإهداء

الحمد لله عدد ما كان والحمد لله عدد ما يكون ، الحمد لله عدد الحركات والسكون والصلاة والسلام على سيدنا محمد ، أهدي ثمرة جهدي وعقلي هذا إلى من تتضاءل الكلمات أمامهما لأنه لا يوجد كلمة توفيهما حقهما والذي العزيزين ، برا وإحسان وإلى أحبة قلبي إخوتي ، وإلى كل من جمعتني بهم المحبة والصداقة إلى جميع الأصدقاء الذين عرفتهم في مشواري الدراسي أو خارجه ،

وفي الأخير أعتذر إلى كل من لم يحضرني إسمه أو نسيته

واسأل الله العلي القدير الموفق لكل شيء أن يجزيهم عنا خير الجزاء.

## قائمة المحتويات

|    |                           |                                     |
|----|---------------------------|-------------------------------------|
| ٦  | المقدمة                   | الفصل الأول : الاطار العام للدراسة: |
| ٨  | مشكلة البحث ١-١           |                                     |
| ٨  | الفجوة النظرية ١-١-١      |                                     |
| ٨  | الفجوة التطبيقية ٢-١-١    |                                     |
| ٩  | أهمية البحث ٢-١           |                                     |
| ٩  | الأهمية النظرية ١-٢-١     |                                     |
| ٩  | الأهمية العلمية ٢-٢-١     |                                     |
|    |                           | الفصل الثاني : الاطار النظري :      |
| ١١ | أسئلة البحث ١-٢           |                                     |
| ١٢ | فرضيات البحث ٢-٢          |                                     |
| ١٤ | نموذج دراسة البحث ٣-٢     |                                     |
| ١٥ | اهداف البحث ٤-٢           |                                     |
| ١٥ | مكان التطبيق المقترح ٥-٢  |                                     |
| ١٥ | منهجية البحث المتوقعة ٦-٢ |                                     |

## قائمة الأشكال

الفصل الثاني : الاطار النظري :

|                |    |
|----------------|----|
| الشكل ١-٢..... | ١٣ |
| الشكل ٢-٢..... | ١٤ |

## الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

## المقدمة :

تسعى المؤسسات في الوقت الراهن إلى التأقلم مع المتغيرات العالمية والمحلية المعقدة والمتشابكة ولا بد لهذه المؤسسات من مواجهة التحديات المواقبة لهذه المتغيرات والتجانس معها، وهي في سبيلها إلى تحقيق ذلك لابد وأن تعتمد على الموارد البشرية لكن لا يمكن للعاملين أن يشاركوا مشاركة بناءة في تحقيق أهداف المؤسسة دون أن يشعروا بالدعم التي تقدمه هذه الأخيرة لهم حتى يتمكنوا من مبادلتها بدعمهم لها، وفي ظل التطورات المتسارعة أصبحت حقيقة أهمية الموارد البشرية أكثر وضوحاً من ذي قبل وازداد إدراك المؤسسات لهذه الحقيقة متجسداً في تتبع المفاهيم التي من شأنها أن تزيد من طاقة المورد وانغماسه في عمله وتزيد تباعاً من فعالية المؤسسة، ومن أجل استمرار تلك الفعالية لابد من توفير الدعم التنظيمي للعاملين بكل أبعاده ( العدالة التنظيمية المشاركة في اتخاذ القرار ، دعم وتأكيد الذات، سلوك القادة في مساندة المرؤوسين). ويشير الدعم التنظيمي إلى التوزيع العادل لمكافآت العمل على العامل مقابل الجهود المبذولة منهم لتلبية أهداف المؤسسة، والتي تدل على اهتمام هذه الأخيرة بمساهمات العاملين وتشمل المكافآت المادية والمعنوية كالاحترام، ودعم المشرف ... إلخ

إن حرص المؤسسة على توفير الدعم اللازم لمواردها البشرية يساهم وبشكل كبير في تحقيق استقرار العاملين وكسب ولائهم، كما يعزز من شعورهم بالانتماء لها مما يجعلهم يحسنون من أدائهم وينغمسون أكثر في وظائفهم ، حيث يشير الانغماس الوظيفي إلى الدرجة التي يلتزم بها العامل تجاه المؤسسة فضلاً عن التأثير العميق على كيفية أدائه طوال مدة خدمته في المؤسسة.

فقد اكد العديد من الباحثين على اهمية اجراء المزيد من Shore Bal etal, 2010:267; Sluss (etal:22008463 الدراسات حول المتغيرات الحالية لاسيما Zagenczyk etal, 2010: 136-137; Wikhamn&Hall, 2012: 61; فقد اشاروا إلى ضرورة الاخذ بالحسبان عوامل ) etal 2009:299; Song ( etal, 2009: 83-85 الدعم التنظيمي المدرك. و دراسة Saks&Gruman, 2011: 398) التي اكدت على اجراء المزيد من البحوث لتقصي تأثير الظروف التي تؤدي إلى تحديد مستوى الانغماس الوظيفي للأفراد. فضلاً عن ذلك تأتي اهمية الدراسة من كونها تناولت قطاع الشركات العالمية ، اذ تعد من القطاعات المهمة لما له من تأثير على المجتمع.

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد في المنظمات رمصدراً لقدراتها التنافسية إذ يعول عليهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة، مما يفرض على إدارة المنظمات الاهتمام بهم وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب والسليم لهم ، والذي يعد من أهم

مقوماته زرع الثقة في نفوس الأفراد العاملين في الشركة ، إن الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي أمران متلازمان ، فالإلتزام التنظيمي لا يمكن تحقيقه إلا ببناء الثقة التنظيمية .

ومن اهم المشاكل التي تحد من تحسين اداء الافراد هو غياب الثقة التنظيمية ببعض المنظمات لذا تتلخص المشكلة على هذا التساؤل ماهو اثر الثقة التنظيمية المتمثلة في الثقة ( بالمشرفين ، وزملاء العمل ، وبالادارة ) على السلوك الابداعي والانغماس الوظيفي .

كما يعتبر دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي موضوعاً مهماً في سياق بيئة العمل ، وتعتمد جودة العلاقات بين الموظفين والإدارة على مستوى الثقة المتبادلة بينهم ، وإذا كان هناك ثقة قوية وشفافة في التواصل داخل المنظمة فإن ذلك يعزز الانغماس الوظيفي للموظفين ، ويمكن تحسين أدائهم ورفع مستوى رضاهم وإلتزامهم تجاه العمل ، ولذلك فإن موضوع بحثي يتمحور حول (دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي من خلال دراسة ميدانية في شركة المراعي السعودية لقسم الإنتاج) وماهي أهميتها؟

والمشاكل التي سوف تواجهنا من خلال هذه الدراسة ؟  
وأيضاً ماهي أهم النتائج التي سوف نتوصل إليها بعد الإنتهاء من كتابة ودراسة المشروع .

## مشكلة البحث ١-١ :

الثقة التنظيمية اساسا لنجاح اي منظمة وسبباً في تحسين الاداء وجودة العمل وتمييزه ومن اهم المشاكل التي تحد من تحسين اداء الافراد هو غياب الثقة التنظيمية ببعض المنظمات لذا تتلخص المشكلة على هذا التساؤل ماهو اثر الثقة التنظيمية المتمثلة في الثقة ( بالمشرفين ، وزملاء العمل ، وبالادارة ) على السلوك الابداعي والانغماس الوظيفي .

بناء على ماتقدم ان غياب الثقة التنظيمية يؤدي الى العديد من الاثار السلبية في بيئة العمل والتي تتمثل في ضعف الاداء وعدم الرضا عن العمل وزيادة الصراع بين الرؤساء والمرؤوسين لذا تلعب الثقة التنظيمية دورا مهما في اداء المنظمات والذي بدوره يعمل على زيادة التعاون والمصارحة والرغبة في العمل الجماعي مع الزملاء مما يخرج الطاقات الكامنة لدى العاملين.

**الفجوة النظرية ١-١-١ :** أظهرت الدراسات والبحوث ان هناك علاقات واضحة بين دعم الثقة التنظيمية وتعزيز الانغماس الوظيفي لكن معظم الدراسات تبنت ابعاد مختلفة لكل متغير وتختلف من دراسة الى اخرى في مدى قربها او بعدها من مضمون هذه المتغيرات والمتوسط الوزني لكل بعد .

**الفجوة التطبيقية ١-١-٢ :** الدراسة الاستطلاعية للبحث طُبقت على بعض القطاعات التي ينظم العمل بها التنظيم والادارة كشفت عن انخفاض شديد ونقص في الثقة التنظيمية بين الموظف والقطاع الذي يعمل فيه لاتعدي 50% على المؤشرات الكمية .

مامدى تأثير الثقة التنظيمية على الأداء الوظيفي وتعزيز الإنغماس الوظيفي لقسم الإنتاج لشركة المراعي السعودية؟

## اهمية البحث ٢-١ :

للثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي اهمية كبيرة على تحقيق الاهداف التنظيمية للأفراد او المنظمات والثقة التنظيمية هي الامان للموظفين بسلوك الشركة وينطوي على ذلك الثقة في الادارة وأعضاء الفريق ومنها الاتي تنمية العلاقات الشخصية بين الافراد داخل المنظمة ان الثقة في السلطات التنظيمية تؤثر على العديد من الاتجاهات وسلوكيات المرؤسين فعندما يكون مستواها عالي يكونون اكثر مسانده للسلطات التنظيمية. بناء الثقة التنظيمية اساس لفاعلية ونجاح التنظيم لكل منظمة . اي انه لا يمكن ان تستمر المنظمة وتحقق اهدافها ونجاحها واستمرارها في بيئة الاعمال دون وجود الثقة بين الافراد والعاملين.

## الاهمية النظرية ١-٢-١ :

يناقش البحث متغيرين وهما الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي وهما من :

- 1- المتغيرات التي من الضروري معالجتها.
- 2- تعد الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي من المتغيرات التي تحتاج الى مزيد من الدراسة.

## الاهمية العلمية ٢-٢-١ :

تعد الثقة التنظيمية عنصراً من عناصر راس المال الاجتماعي التي تسهم في تحسين اداء الافراد داخل المنظمه الاستفادة من نتائج الدراسة في تحديد وابرار الجوانب المرتبطة بالدور الايجابي للثقة التنظيمية الامر الذي يحقق فهماً اعمق يساعد في رسم سياسات واستراتيجيات تكون ملائمة للتعامل مع العاملين .

## الفصل الثاني : الاطار النظري

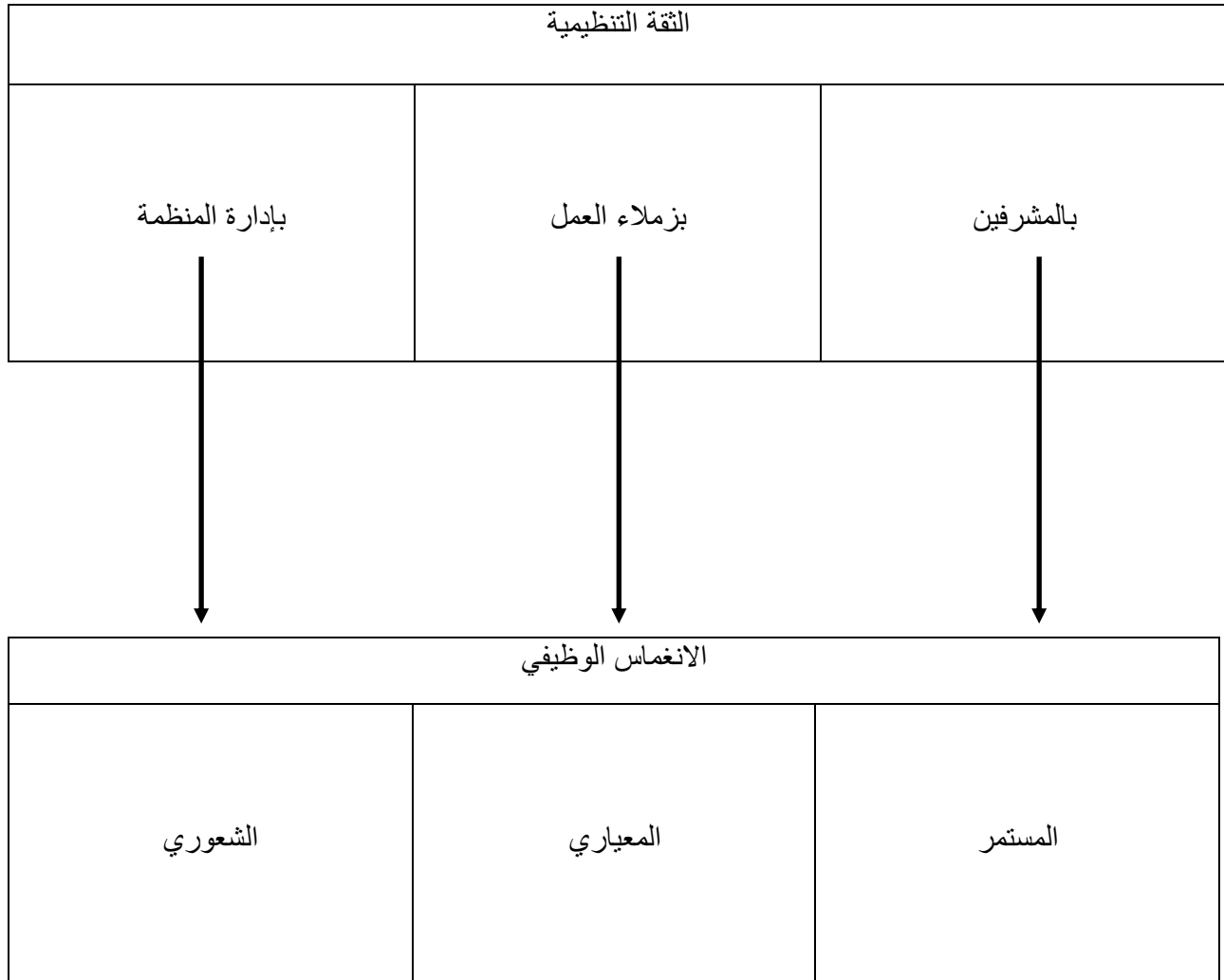
## أسئلة البحث ١-٢ :

ما هو مستوى الدعم في تعزيز الثقة التنظيمية في شركة المراعي السعودية ؟  
ما هو مستوى الانغماس الوظيفي في شركة المراعي السعودية!  
هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لدعم الثقة التنظيمية؟  
هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية للانغماس الوظيفي لدى العاملين في شركة المراعي السعودية تؤدي الى المتغيرات الشخصية والوظيفية (السن،التعليم،الاقدمية،ديمومة الوظيفة) ؟  
مادرجة الثقة التنظيمية بمختلف أبعادها ١- الثقة في زملاء العمل ٢-الثقة في الرئيس المباشر ٣- الثقة في الادارة العليا؟  
هل تتأثر درجة الثقة التنظيمية بمتغيرات السن ، والنوع ، والدرجة الوظيفية، ومدة العمل داخل الشركة ، والدخل الشهري من العمل ؟  
هل هناك علاقة بين درجة الثقة التنظيمية ودرجة الانغماس الوظيفي؟

## فرضيات البحث ٢-٢ :

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بدور تعزيز الثقة التنظيمية و الانغماس الوظيفي في شركة المراعي السعودية ، يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها  
هناك مستوى مرتفع في تعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين في شركة المراعي السعودية  
هناك مستوى مرتفع للانغماس الوظيفي لدى العاملين في شركة المراعي السعودية .  
توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية و الانغماس الوظيفي لدى العاملين في شركة المراعي السعودية  
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للانغماس الوظيفي لدى العاملين في شركة المراعي السعودية تؤدي إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (السن،التعليم،الاقدمية، ديمومة الوظيفة).

ومن أجل تحقيق أهداف البحث وبيان توجيهاته فقد تم تصميم نموذج افتراضي يوضح الشكل (٢-١) بين ابعاد الثقة والانغماس الوظيفي وعلاقات الارتباط والاثـر بينهما



واعتمادا على هذا النموذج تم صيغـات الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي وتنشـق منها الفرضيات الفرعية التالية :

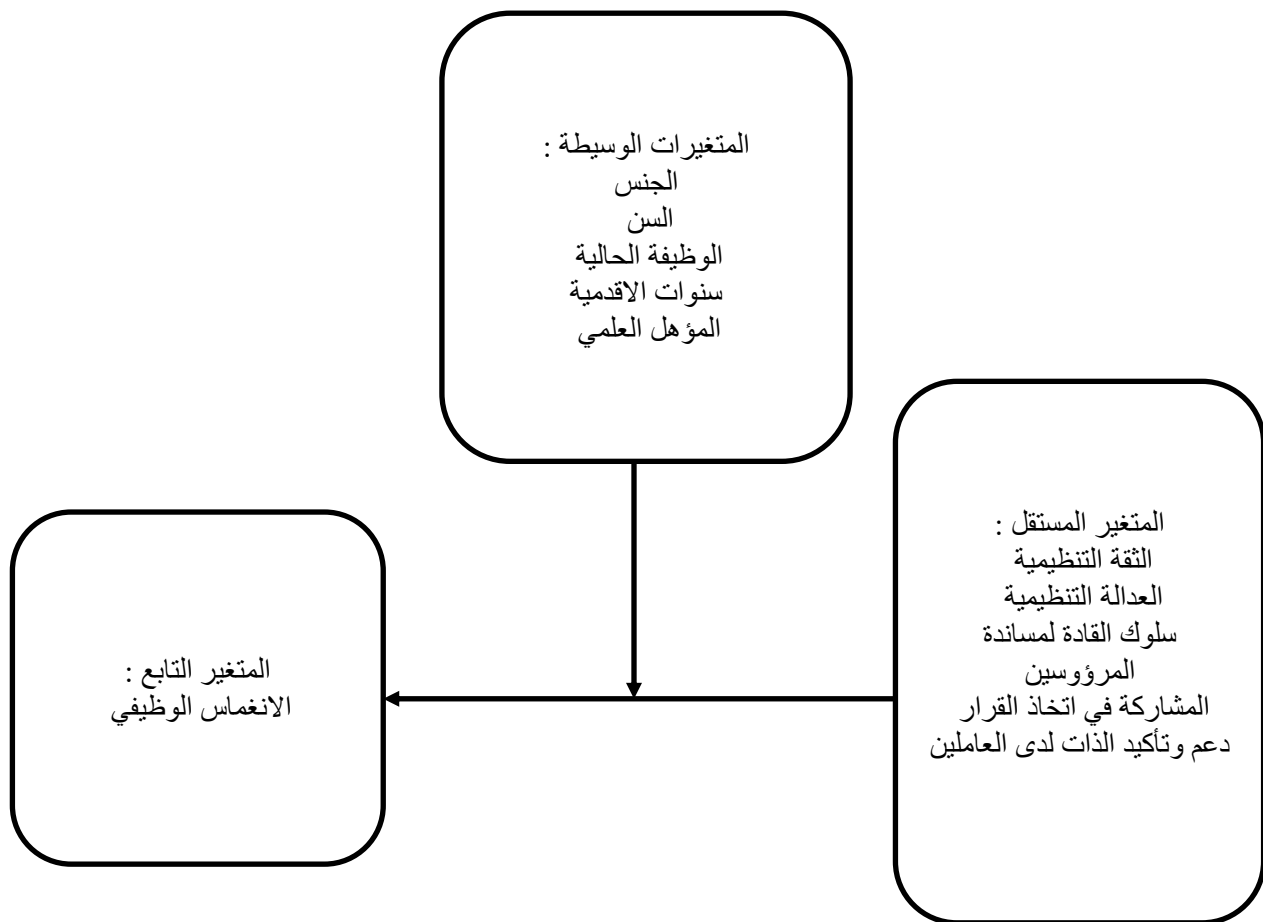
- 1 - هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقة بالمـشرفين والانغماس الوظيفي
- 2 - هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقة بزملاء العمل والانغماس الوظيفي
- 3 - هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقة بالمـشرفين بإدارة المنظمة والانغماس الوظيفي

الفرضية الرئيسية الثانية : هناك تأثير معنوي لابعاد الثقة التنظيمية الثقة التنظيمية في الانغماس الوظيفي وتنشيق منها  
الفرضيات الفرعية التالية :

- 1 - هناك تأثير معنوي للثقة بالمشرفين في الانغماس الوظيفي
- 2 - هناك تأثير معنوي للثقة بزملاء العمل في الانغماس الوظيفي
- 3 - هناك تأثير معنوي للثقة بإدارة المنظمة في الانغماس الوظيفي

### نموذج دراسة البحث ٢-٣ :

لتحقيق غرض الدراسة والوصول الى أهدافها وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة اعتمدنا على النموذج التالي  
الشكل رقم (٢-٢) نموذج دراسة البحث :



#### أهداف البحث ٢-٤ :

يتمثل الهدف الرئيسي في الوقوف على درجة الثقة التنظيمية لدى العاملين في شركة المراعي السعودية وعلاقة ذلك بالانغماس الوظيفي ..

من خلال الفرضيات التي طرحت سابقاً تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف هي : التعرف على مستوى الثقة التنظيمية التي تقدمها الشركة للعاملين فيها التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين

التعرف على مدى مساهمة الثقة التنظيمية في تحسين وتعزيز مستوى الانغماس الوظيفي لدى العاملين

طرح أبعاد الثقة والانغماس الوظيفي التي حظيت قبولا من أكثر الباحثين و اعتمادها في دراستنا بناء نموذج إفتراضي

بين علاقة الثقة التنظيمية في الانغماس الوظيفي

التعرف على أبعاد الثقة الأكثر تأثيرا في الانغماس الوظيفي

#### مكان التطبيق المقترح ٢-٥ :

اقترحت ان يكون المكان شركة المراعي السعودية وهي شركة تأسست في عام 1977 م ، وتعد أكبر شركة ألبان متكاملة في العالم ، وهي شركة متخصصة في إنتاج تصنيع المواد الغذائية على نطاق واسع وبأصول متنوعة في منتجات الحليب والألبان والعصائر والمخبوزات والدواجن وأغذية الأطفال. يقع المقر الرئيسي للشركة في الرياض ، وتغطي الجهود في مجال الإنتاج والتوزيع التعاون الخليجي ومصر والأردن. وتعد "المراعي" من أقوى العلامات التجارية في المملكة ،

ومن مبرراتنا لاختيار هذه الشركة تماشي الشركة مع طبيعة موضوعنا الذي قمنا باختياره دور الشركة الفعال الذي تلعبه في دعم التنظيمي في تعزيز الانغماس الوظيفي

نشر الوعي لدى المؤسسات والشركات الكبرى بأهمية الدعم التنظيمي واثاره على الانغماس الوظيفي.

#### منهجية البحث المتوقعة ٢-٦ :

قمت باستخدام المنهج النوعي الوصفي وهو الذي يعتمد على أسلوب الملاحظة والمقابلة والمراجعة بعيداً عن الأساليب الإحصائية والذي يتيح جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها

وأولها دراسة الحالة لشركة المراعي ، كتابة اسئلة المقابلة او الاستبيان تحليل البيانات والملاحظة .

كما ان استخدامي لهذا المنهج سوف يساعد على رسم صورة متكاملة عن واقع الثقة التنظيمية لدى اعضاء شركة المراعي والعاملين بالشركة وتأثير ذلك على درجة انغماسهم الوظيفي

ويعتمد المنهج النوعي على المنظور الشامل الكلي لموضوع البحث ، ولا يهتم بالجزئيات غير بالنسبة لموضوع البحث

### الفصل الثالث : ملخص دراسة المشروع

### المستخلص ٣-١ :

نوضح هنا في هذا الجدول (٣-١) مستخلص دراسة المشروع بشكل عام ومفصل بشكل بسيط

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                         |                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| تاريخ البحث:<br>عدد صفحات البحث :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | التخصص : إدارة المشاريع<br>الدرجة العلمية : البكالوريوس | اسم الكلية : كلية الإدارة – جامعة<br>ميدأوشن<br>اسم الطالب : مرام مشعل الحربي |
| <p>عنوان البحث : دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي</p> <p>المستخلص :</p> <p>دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي والتي قمت بها في دراسة ميدانية في شركة المراعي السعودية وتتمثل في بالثقة في المشرفين وزملاء العمل وإدارة المنظمة ورأيت ان اقدم بحثا متكامل عن الموضوع الذي اخترته ويمكن ان يكون عوناً في سبيل حل المشاكل في الثقة التنظيمية وتعزيز الانغماس الوظيفي</p> <p>ويتحدث الفصل الأول عن مشكلة البحث والفجوات النظرية والعملية وأهميته والأهمية النظرية والعملية بينما يتحدث الفصل الثاني تطرقنا فيه الى وضع الأسئلة والفرضيات التي ممكن ان نطرحها او نفترحها في شركة المراعي ، ونموذج الدراسة والذي يتحدث عن المتغيرات الوسيطة والمتغير المستقل والمتغير التابع واهداف بحثنا والهدف الرئيسي في الوقوف على الدرجة التنظيمية للعاملين في شركة المراعي وعلاقتها في تعزيز الانغماس الوظيفي ومنهجية البحث المتوقعة وتم اتباع المنهج النوعي الوصفي لتحقيق الدراسة.</p> |                                                         |                                                                               |

### بعض الدراسات السابقة ٣-٢ :

نتناول هنا بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية (الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي) ، اذ تعد هذه الدراسات ذات أهمية كبيرة لكونها وفرت للدراسة الحالية معلومات مهمة وقيمة .

أولا : الدراسات العربية  
دراسات الثقة التنظيمية

دراسة (الطائي وآخرون ، ٢٠١٢)

|                    |                                                                                                                                                                        |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عنوان البحث :      | تأثير ابعاد تقويم الأداء في الثقة التنظيمية (دراسة وصفية تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في وزارة النفط العراقية)                                              |
| عينة الدراسة :     | ٤٠ موظف من العاملين في ديوان الوزارة                                                                                                                                   |
| هدف الدراسة :      | اثبات او نفي وجود علاقة الارتباط والتأثير لأبعاد تقويم الأداء في الثقة التنظيمية                                                                                       |
| نتائج الدراسة :    | عدم توظيف نتائج تقويم الأداء في سياسات الافراد المتبعة ، فضلا عن اتباع الأساليب التقليدية في تقويم الأداء ، وعدم اعتماد معايير الأداء الكمية والنوعية في ذلك التقويم . |
| مدى الإفادة منها : | استخدمت في الجانب النظري ، استخدمت في مقياس لكرت الخماسي ، استخدمت ابعادها في الدراسة الحالية .                                                                        |

دراسة (الخفاجي ، ٢٠١٢ )

|                    |                                                                                                                                                                                    |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عنوان الدراسة :    | التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه على تحقيق جودة حياة العمل ، ودراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة .                                         |
| عينة الدراسة :     | ٨٩ فردا من العاملين .                                                                                                                                                              |
| هدف الدراسة :      | اختبار العلاقة التفاعلية بين العدالة والثقة التنظيمية فضلا عن بيان اثرهما في تعزيز جودة حياة العمل .                                                                               |
| نتائج الدراسة :    | وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين ادراك العاملين للعدالة التنظيمية وتحسن جودة حياة العمل ، وجود تأثير لبعض ابعاد الثقة التنظيمية في العلاقة بين العدالة التنظيمية و جودة حياة العمل. |
| مدى الإفادة منها : | استخدمت في الجانب النظري ، جمعت البيانات بنفس الطريقة من خلال استخدام استمارة الاستبيان ، استخدمت ابعادها في الدراسة الحالية .                                                     |

دراسة الانغماس الوظيفي :

|                      |                                                                                                                                                                           |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عنوان الدراسة :      | تأثير التغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي (دراسة تطبيقية في القطاع الحكومي بدولة الكويت)                                                         |
| عينة الدراسة :       | ٢٩٤ موظفا وموظفة من العاملين في خمس جهات حكومية .                                                                                                                         |
| هدف الدراسة :        | توفير فهم أوسع واستغلال أكثر كفاءة لمتغير الانغماس الوظيفي في بيئة الإدارة الكويتية من خلال التحقق من نوعية العلاقة بين الانغماس الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية . |
| نتائج الدراسة :      | وجود علاقة ارتباط موجبة بين معدل عمر الفرد والانغماس الوظيفي ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الانغماس الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية للفرد .                     |
| مدى الاستفادة منها : | الاطلاع على المصادر المستخدمة في الدراسة ، الاطلاع على منهجية الدراسة ، الاطلاع على المقاييس المستخدمة                                                                    |

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عنوان الدراسة :    | الرشاقة التنظيمية : مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الانغماس الوظيفي للعاملين .                                                                                                                                                                                                                          |
| عينة الدراسة :     | تم تجميع بيانات الدراسة من ١٠٠ موظف في ٥ شركات تابعة لوزارة الصناعة والمعادن .                                                                                                                                                                                                                         |
| هدف الدراسة :      | التعرف على أنواع الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار ، رشاقة اتخاذ القرار ، رشاقة الممارسة) في المنظمات العاملة في القطاع الصناعي كعينة بحث ، وفي ظل بيئة العمل المتغيرة والديناميكية دعت الحاجة الى وجود منظمات رشيقة خفيفة الحركة يكون لها دورا في عملية تعزيز الانغماس الوظيفي للعاملين على ابعاده . |
| نتائج الدراسة :    | توصل البحث الى اتفاق الدراسة على ان الرشاقة التنظيمية تأثر وبشكل مباشر على ابعاد الانغماس الوظيفي ، وتعزز من عملية استغراق العاملين في الشركات عينة البحث .                                                                                                                                            |
| مدى الإفادة منها : | الاطلاع على المصادر المستخدمة في الدراسة ، الاطلاع على منهجية الدراسة ، الاطلاع على المقاييس المستخدمة.                                                                                                                                                                                                |

ثانيا الدراسات الأجنبية :

دراسات الثقة التنظيمية

دراسة (Inge,2012)

|                    |                                                                                                                |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عنوان الدراسة :    | تأثير الثقة والتفويض على الرقابة التنظيمية                                                                     |
| عينة الدراسة :     | ٢٨ منظمة خدمية                                                                                                 |
| هدف الدراسة :      | البحث عن تأثير العلاقة بين الثقة التنظيمية والتفويض في تحديد نشاط أداء المنظمة                                 |
| نتائج الدراسة :    | تأثير ثقة الإدارة على نشاط المنظمة                                                                             |
| مدى الإفادة منها : | استخدمت في الجانب النظري ، الاستفادة من التعاريف المقدمة وجهات النظر المتخلفة ، الاطلاع على المقياس المستخدم . |

دراسات الانغماس الوظيفي :

دراسة (Raïda,2013)

|                    |                                                                                                                                                                |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عنوان الدراسة :    | فهم العوامل التي تؤثر على الانغماس الوظيفي (دراسة تطبيقية في القطاع المالي في ماليزيا)                                                                         |
| عينة الدراسة:      | ٢٧٨ فردا من العاملين                                                                                                                                           |
| هدف الدراسة :      | فهم العوامل التي تؤثر على الانغماس الوظيفي في القطاع المالي في ماليزيا ، ودراستها في ثلاثة مستويات (المستوى الفردي ، المستوى التنظيمي ، الأفكار الاجتماعية ) . |
| نتائج الدراسة :    | أظهرت النتائج بأن المؤسسات الضخمة لها دور كبير في تحفيز الانغماس الوظيفي ، التمرس على لمعتقد الديني في مكان العمل مصدر مهم لزيادة الانغماس الوظيفي .           |
| مدى الإفادة منها : | استخدمت في الجانب النظري ، الاستفادة من طريقة تحليل نتائج العينة المدروسة .                                                                                    |

### ثالثا : مناقشة الدراسات السابقة

- ١-لم تتناول أي من الدراسات العربية المتغيرين معا حسب اطلاع الباحث .
- ٢-اختلاف الطرق المستخدمة في عرض وتحليل البيانات ومنهجية الدراسة باختلاف المنظمات والعوامل المدروسة.

٣- كثرة الاقتباسات والآراء الشخصية فيها مما أدى الى عدم استخدام بعض منها لأنها تعبر عن رأي الباحث وليس بالضرورة ان تكون صحيحة او واقعية.

٤- استخدام الطرق القياسية البسيطة وغير المعقدة والتي حققت النتيجة في اثبات الفرضيات الموضوعية.

#### رابعاً : أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

بالإضافة الى ما تم ذكره في جداول الدراسات السابقة ، لدينا بعض الجوانب التي ارفدت الدراسة الحالية بنقاط مهمة وهي :

١- التشابه الكبير بين المنهجية المستخدمة في الدراسات السابقة مما سهل علينا الكثير في هيكلة الفصول.

٢- التعرف على الوسائل الإحصائية المستخدمة فيها والأكثر ملائمة للدراسة الحالية.

٣- الاطلاع على الجانب التطبيقي من اجل تحديد نوع العينة المناسبة للدراسة الحالية.

٤- الاطلاع على بعض المصادر والدوريات والبحوث للاستفادة منها في تعزيز الجانب النظري للدراسة الحالية .

٥- اعتناد نفس الابعاد المستخدمة في الدراسة الحالية مع بعض من تلك الابعاد المستخدمة في الدراسات السابقة.

٦- الاطلاع على بعض المقاييس العلمية التي اعتمدتها الدراسات السابقة في تصميم استمارة الاستبانة

#### ملخص دراسة البحث :

تهدف الدراسة الى التعرف على دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي والتي قمت بها في دراسة ميدانية في شركة المراعي السعودية وتتمثل في بالثقة في المشرفين وزملاء العمل وإدارة المنظمة ورأيت ان اقدم بحثاً متكامل عن الموضوع الذي اخترته ويمكن ان يكون عوناً في سبيل حل المشاكل في الثقة التنظيمية وتعزيز الانغماس الوظيفي.

ويتحدث الفصل الأول عن مشكلة البحث والفجوات النظرية والعملية وأهميته والأهمية النظرية والعملية بينما يتحدث الفصل الثاني تطرقنا فيه الى وضع الأسئلة والفرضيات التي ممكن ان نطرحها أو نقترحها في شركة المراعي ، ونموذج الدراسة والذي يتحدث عن المتغيرات الوسطية والمتغير المستقل والمتغير التابع واهداف بحثنا والهدف الرئيسي في الوقوف على الدرجة التنظيمية للعاملين في شركة المراعي وعلاقتها في تعزيز الانغماس الوظيفي ومنهجية البحث المتوقعة وتم اتباع المنهج النوعي الوصفي لتحقيق الدراسة ، والفصل الثالث يتحدث عن دراسات سابقة في سياق موضوع بحثنا العلمي الذي يتحدث عن دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي

#### الاستنتاجات و التوصيات :

##### أولاً : الإستنتاجات

يمكن إيجاز أبرز ما توصل إليه الباحث من استنتاجات كما يأتي :

تعتبر الثقة التنظيمية هي الجزء الأكثر أهمية في المنظمة وإحدى مكوناتها ورأسمالها الاجتماعي التنظيمي وهي عنصر أساس في تحقيق فاعلية المنظمة ، فالثقة التنظيمية من السمات صعبة البناء سهلة الهدم .

لقد تبارى الباحثين في تحديد مفهوم واضح ودقيق لقياس الثقة التنظيمية ولكنهم واجهوا صعوبات في ذلك كون الثقة التنظيمية هي مفهوم إدراكي وغير ملموس .

نال موضوع الالتزام المنظمي باهتمام الكثير من الباحثين والفلاسفة لما له من أثر كبير في نجاح المنظمة واستمرارها في بناء الأعمال التنافسية نتيجة للالتزام الأفراد بأهداف المنظمة.

لقد اختلف الباحثون في وضع مفهوم واضح لظاهرة الالتزام المنظمي ، لصعوبة الكشف عنها ، لكونها تتعلق بمكمون داخلي ، والسلوكيات التي يبدونها الأفراد داخل المنظمة غير كافية للتعبير عما يشعر به ، وتداخل الالتزام مع غيره من المتغيرات التنظيمية والسلوكية إن الثقة التنظيمية موجود استراتيجي من موجودات المنظمة الذي لا يمكن تقليده من قبل الآخرين فالثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (الثقة بالمشرفين ، و بزملاء العمل ، و بإدارة المنظمة ) تساهم في بناء الالتزام المنظمي والذي ينعكس على أداء المنظمة ونجاحها.

## ثانيًا : التوصيات

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بما يأتي :

أن تتولى الإدارة العليا في المنظمات المبحوثتين موضوع تعزيز الثقة لدى العاملين بما يحقق الالتزام المنظمي وهذا لا يتحقق بقرار إداري وشخصي وإنما يأتي من خلال تعزيزا لقيم السلوكية والأخلاقية وإشاعة ثقافة الثقة والالتزام المنظمين

بناء ثقافة منظميه قائمة منطلق العمل بروح الفريق، والرقابة الذاتية لدى العاملين من خلال إشاعة الثقة بين الأفراد داخل المنظمات المبحوثتين بوصفها موجودا استراتيجيا غير قابل للتقليد والمنافسة.

ينبغي على المنظمات المبحوثتين بشكل خاص والمنظمات بشكل عام إلى التأكيد على اعتماد جميع العاملين إستراتيجيتي الالتزام الشعوري والمعياري لدورها الكبير في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها وذلك من خلال :

أ - تنمية مبدأ الرقابة الذاتية لدى العاملين

ب - تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية ، والقناعة من ان الجهود المبذولة في صالح الجميع.

ج - بناء وإشاعة ثقافة حب العمل وروح الانتماء للمنظمة ونظرتهم إليها على أنها مصدر رزقهم ونجاحها يعد نجاح لهم

انتهاج سياسة أكثر ديمقراطية اتجاه العاملين وبناء علاقات طيبة معهم لتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية يسودها الاحترام المتبادل بين الجميع

## الملحق

### استبيان المشروع :

الاستبانة التي بين ايديكم هي احدى أدوات الدراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة المشاريع وهي بعنوان (دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي – دراسة ميدانية في شركة المراعي لقسم الإنتاج) وارجو من سيداتكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان .

المعلومات الشخصية والوظيفية :

|       |     |      |
|-------|-----|------|
| الجنس | ذكر | انثى |
|       |     |      |

|               |               |                         |                     |          |
|---------------|---------------|-------------------------|---------------------|----------|
| الفئة العمرية | أقل من ٣٠ سنة | من ٣٠ الى أقل من ٤٠ سنة | من ٤٠ الى أقل من ٥٠ | ٥٠ فأكثر |
|               |               |                         |                     |          |

|               |                |                   |                  |          |
|---------------|----------------|-------------------|------------------|----------|
| سنوات التوظيف | أقل من ٥ سنوات | من ٥ الى ١٠ سنوات | من ١٠ الى ١٥ سنة | ١٥ فأكثر |
|               |                |                   |                  |          |

|               |              |       |       |             |
|---------------|--------------|-------|-------|-------------|
| المؤهل العلمي | أقل من ثانوي | ثانوي | جامعي | دراسات عليا |
|               |              |       |       |             |

| الفقرات                                                    | غير موافق | محايد | موافق |
|------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| ١ اعتقد ان راتبي الشهري يتناسب مع جهدي المبذول             |           |       |       |
| ٢ تتناسب ساعات العمل مع ظروف في الخاصة                     |           |       |       |
| ٣ يتناسب راتبي مع مؤهلاتي التي احملها                      |           |       |       |
| ٤ يتم تطبيق كل القرارات على كل العاملين بدون استثناء       |           |       |       |
| ٥ يحق للعاملين الاعتراض على القرارات التي يصدرها المدير    |           |       |       |
| ٦ يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتخذ بالنسبة للوظيفة    |           |       |       |
| ٧ يشجع المدير روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقش أفكارهم    |           |       |       |
| ٨ لدى المدير مهارة فائقة في النقاش والحوار                 |           |       |       |
| ٩ رئيسي في العمل يأخذ اغلب القرارات من خلال اشراك العاملين |           |       |       |
| ١٠ اتخذ معظم القرارات من خلال الرجوع الى المرؤوسين         |           |       |       |
| ١١ اشعر ب أهمية وظيفتي من خلال ما انجزه من اعمال           |           |       |       |
| ١٢ يشعري العمل اني مليء بالطاقة                            |           |       |       |
| ١٣ أعيش حياة مستقرة في عملي تساعدني على الابداع            |           |       |       |
| ١٤ احصل على الحوافز التي تسهم في تحقيق رضاي عن العمل       |           |       |       |

|    |                                                       |  |  |
|----|-------------------------------------------------------|--|--|
| ١٥ | معظم اهتماماتي مركزة نحو وظيفتي                       |  |  |
| ١٦ | يعتبر ادائي في العمل أساسا لتحقيق الذات               |  |  |
| ١٧ | يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل     |  |  |
| ١٨ | مستعد ان ابذل جهدا اكبر لإنجاح العمل الذي اعمل به     |  |  |
| ١٩ | التزم بأوقات الدوام ولا أتأخر عن عملي                 |  |  |
| ٢٠ | اسعى دائما للتطوير نفسي عبر الذهاب للمؤتمرات العلمية  |  |  |
| ٢١ | اشعر بالاستقرار النفسي عندما اتعامل مع مديري          |  |  |
| ٢٢ | لي القدرة على العمل الإضافي خارج عملي                 |  |  |
| ٢٣ | معظم الأهداف الشخصية في حياتي مرتبطة نحو وظيفتي       |  |  |
| ٢٤ | يشجعني رئيسي على التعبير عن افكاري في العمل           |  |  |
| ٢٥ | يشعر العاملین بان المدير صديقهم حيث يتطلع لراحتهم     |  |  |
| ٢٦ | يسمح المدير للعاملين باستخدام قدراتهم لحل المشكلات    |  |  |
| ٢٧ | يحصل كل عامل على الخدمات التي تقدمها الشركة بشكل عادل |  |  |
| ٢٨ | تتسم الإجراءات الإدارية المطبقة في الشركة بالتراحة    |  |  |
| ٢٩ | اشعر بالراحة في حل الخلافات بين العاملين              |  |  |
| ٣٠ | اشعر ان اعبائي وواجباتي الوظيفية تتناسب مع قدراتي     |  |  |

## الفصل الرابع : منهجية البحث

المقدمة :

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لمشكلة الدراسة ، وأهمية الدراسة ، وأهداف الدراسة ، ومجتمع وعينة الدراسة، ومنهج الدراسة ، وفرضيات الدراسة ، والمخطط الفرضي لها ، وأدوات الدراسة، والاختبارات الخاصة باستمارة الاستبانة ، والوسائل الإحصائية المستخدمة.

### منهج الدراسة :

يبين المنهج مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في إعداد البحث وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية ومنه يمكن اعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث الدراسة ظاهرة ما أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها. ولتحقيق الأهداف المرجوة اعتمدت الباحثتين في دراستهم على المناهج التالية:

أولاً المنهج الوصفي التحليلي: يمكننا من جمع البيانات والمعلومات عن الموضوع المراد دراسته ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها وقيم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بما رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة.

ثالثاً. المنهج الإحصائي: يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات. دور الدعم التنظيمي في تعزيز الانغماس الوظيفي". وذلك من خلال عينة من عمال شركة المراعي السعودية باستخدام مصدرين رئيسيين للمعلومات

المصادر الثانوية : وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ، المقالات والأبحاث والدراسات السابقة  
المصادر الأولية : وتتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض و وزعت على عينة من موظفي الشركة .

### متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل وهو الثقة لتنظيمية  
المتغير التابع وهو الانغماس الوظيفي

### مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من العمال في المؤسسة محل الدراسة والموضحة في الجدول أدناه :

| الشركة                                                              | تاريخ التأسيس | نوع المؤسسة                  | عدد العاملين    | المراكز التابعة                          |
|---------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------|-----------------|------------------------------------------|
| شركة الإنتاج السعودية<br>المراعي للمشتقات اللبن<br>والحليب والاجبان | ١٨ أغسطس ١٩٧٧ | صناعي مجال نشاطها<br>الإنتاج | ٢٠٦ عامل دائمين | السعودية<br>دول الخليج<br>مزارع<br>مصانع |

#### عينة الدراسة :

قام الباحثين بأخذ عينة عشوائية قدرها ١٢٠ عامل من اصل ٢٠٦ وهو مجمر ع عدد العاملين في الشركة محل الدراسة ، حيث تم توزيع ١٢٠ استبانة على عدد العاملين المذكورين في المؤسسة سلفا ، وتم استرجاع ١٠٦ أي ما يعادل نسبة ٨٨.٣٣٪ ، وبلغ عدد الاستبانات الملغاة ب (٠٤) استبانة أي ما يعادل ٣.٣٣٪ ، اما فيما يخص الاستبانات الصالحة لتحليل فقد كانت ١٠٢ استبانة أي ما يعادل ٨٤.٩١٪ والجدول ادناه يوضح توزيع عينة الدراسة :

| البيان                          | العدد | النسبة المئوية |
|---------------------------------|-------|----------------|
| عدد الاستثمارات الموزعة         | ١٢٠   | ١٠٠٪           |
| عدد الاستثمارات المسترجعة       | ١٠٦   | ٨٨.٣٣٪         |
| عدد الاستثمارات الملغاة         | ٠٤    | ٣.٣٣٪          |
| عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل | ١٠٢   | ٨٤.٩١٪         |

#### خصائص عينة الدراسة :

يقصد بخصائص عينة بالدراسة البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة المستجوبين وذلك لمعرفة الخصائص الديمغرافية لهم، وقد اشتملت هذه الخصائص على (الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ، سنوات الخبرة) ، وذلك لمعرفة تأثيرها على الدراسة في الشركة محل الدراسة وبالتالي يمكن ايضاحها كما يلي :

#### متغير الجنس:

من خلال دراسة الباحثين تم استفسار المستجوبين حسب الجنس واعطوا اجابتين هما ذكر وانثى وقد كانت اجابتهم على هذين المتغيرين كما يوضحه الجدول التالي:

| الفئة   | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكر     | ٨٧      | ٪٨٥            |
| انثى    | ١٥      | ٪١٥            |
| المجموع | ١٠٢     | ٪١٠٠           |

من خلال الجدول نلاحظ عينة الدراسة من حيث متغير الجنس ان فئة الذكور تتفوق على فئة الاناث وهذا راجع للمنطقة الجغرافية التي تقع فيها الشركة وكذلك لطبيعة المهام التي تنجزها الشركة .

#### متغير السن:

وفقا لمتغير الجنس فان هذا الأخير لهم اعمار متفاوتة تختلف من جنس الى اخر ، فالجدول الموالي يوضح متغير العمر حسب الفئات العمرية من ٣٠ سنة او اقل الى الفئة العمرية اكثر من ٥٠ سنة و للتوضيح اكثر لاحظ الجدول التالي

| فئة العمر        | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------|---------|----------------|
| اقل من ٣٠ سنة    | ٠٦      | ٪٥.٩           |
| من ٣٠ الى ٤٠ سنة | ٦٩      | ٪٦٧.٦          |
| من ٤٠ الى ٥٠ سنة | ١٨      | ٪١٧.٦          |
| ٥٠ فأكثر         | ٠٩      | ٪٨.٨           |
| المجموع          | ١٠٢     | ٪١٠٠           |

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان الافراد الذي تتراوح أعمارهم ما بين ٣٠ الى ٤٠ سنة تقدر بنسبة ٦٧.٦٪ وهي اكبر فئة عمرية وهذا منطقي ، وهي الفئة الشابة الأقدر والاجدر على القيام ب الاعمال والقدرة علي التعلم والبحث عن المعرفة وتأدية الاعمال كما يجب وبالشكل المطلوب ، مقارنة بالفئات العمرية الأخرى في حين ان عدد المستجوبين ١٠٢ .

#### سنوات الاقدمية:

الخبرة هي أساس بناء وزيادة معارفهم وتطور أي شركة ، فالجدول الموالي يوضح رتوزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة والاقدمية في العمل في المؤسسة محل الدراسة

| الخبرة (سنوات التوظيف)  | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------------|---------|----------------|
| اقل من ٥ سنوات          | ١٥      | ١٥٪            |
| من ٥ سنوات الى ١٠ سنوات | ٤٨      | ٤٧٪            |
| من ١٠ سنوات الى ١٥ سنة  | ٢١      | ٢٠٪            |
| ١٥ سنة فأكثر            | ١٨      | ١٨٪            |
| المجموع                 | ١٠٢     | ١٠٠٪           |

يوضح الجدول أعلاه توزيع الافراد حسب الاقدمية ، حيث ان ٤٧٪ هي نسبة مرتفعة جدا وأيضا منطقية وتدل على ان الشركة تتضمن كوادر من الافراد ذوي الخبرة والمعرفة والعمل على تطوير الشركة الى الاحسن من خلال معرفة العمل ومتطلباته ، وهذا ضروري وكاف لبقاء الشركة وتطوير استراتيجيتها وازدهارها.

#### المؤهل العلمي :

يعد المؤهل العلمي لدى العاملين معيار أساسيا لتصنيف العاملين كلا حسب الدرجة العلمية الخاصة في كل مستوى كما يعد معيار أساسيا لتقييم العاملين كل حسب مستواه التعليمي ، فالجدول الموالي يوضح توزيع افراد الدراسة وفقا للمؤهل العلمي.

| المؤهل العلمي | التكرار | النسبة المئوية |
|---------------|---------|----------------|
| اقل من ثانوي  | ١٥      | ١٥٪            |
| ثانوي         | ٤٨      | ٤٧٪            |
| جامعي         | ٢١      | ٢٠٪            |
| دراسات عليا   | ١٨      | ١٨٪            |
| المجموع       | ١٠٢     | ١٠٠٪           |

نلاحظ من خلال بيانات الجدول المتعلق في توزيع افراد العينة وفقا للمؤهل العلمي ان نسبة ٤٧٪ من المستجوبين هم من ذوي المستوى الثانوي ، نستنتج ان الشركة لا تستقطب بنسبة كبيرة الافراد الذين مستواهم التعليمي عالي وهذا طبيعي جدا بما يتناسب مع النشاط السائد في الشركة .

#### الإدوات المستخدمة في الدراسة :

للاجابة على اسئلة الدراسة واختيار صحة الفرضيات تم استخدام اساليب الاحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفريغ بيانات قوائم الاستبيان فيExcelle ونقلها مباشرة الى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

- 1-مقاييس الاحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الاساليب هي المتوسط الحسابي ، الانحرافات المعيارية للاجابة عن اسئلة الدراسية وترتيب عبارات كل متغير تنازليا،
- 2-مصفوفة الارتباطات سبيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسية المستقلة والتابعة؛
- 3-تحليل الانحدار المتعدد لاختيار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع؛
- 4- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة؛
- 5- اختبار Teste-T لاختبار تأثير متغير المستقل الجنس على المتغير التابع؛ 6- اختبار (One way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

#### الادوات المستخدمة في جمع البيانات :

- استخدمنا الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات وقد تم بناء وتصميم أداة الدراسة وفق للخطوات التالية:
- مراجعة الدراسات والبحوث العلمية التي اهتمت بدراسة عوامل الشخصية للإنسان وذلك بهدف تحديد أكثر العوامل الشخصية المتواجدة في المؤسسة.
  - تحديد مجالات الاستبانة والفقرات بصورتها الأولية وذلك بعد مراجعة الأدوات البحثية في الدراسات السابقة وقد وصل عدد الفقرات إلى (٣٠) فقرة.
  - عرض الاستبانة على الأستاذ المشرف في مجال الاختصاص للتأكد من مناسبة الفقرات المجالات الدراسة ودقة صياغتها ووضوحها وحذف أو تعديل بعض الفقرات وفق ما يناسب.
  - عرض الاستبانة على هيئة محكمين في مجال الاختصاص، للتأكد من مناسبة الفقرات المجالات الدراسة ودقة صياغتها ووضوحها وحذف أو تعديل بعض الفقرات وفق ما يناسب.
  - أجريت التعديلات كما رأى المحكمون ثم ثبتت الاستبانة بصورتها النهائية بعد حذف بعض الفقرات لكي تصبح بصورتها النهائية (٣٠) فقرة.
  - تكون سلم الاستجابة على فقرات الاستبانة من ثلاث استجابات حسب تدرج ليكارت الثلاثي ( موافق، محايد، غير موافق)

## طرق وأساليب تحليل البيانات :

سيتم في هذا المطلب عرض وتحليل العينة في إجاباتهم على عبارات المتعلقة بعوامل الدعم التنظيمي(العدالة التنظيمية - سلوك القادة لمساندة المرؤوسين - المشاركة في اتخاذ القرار - دعم وتأكيد الذات لدى العاملين) وكذا خصائص الانغماس الوظيفي لدى العينة المدروسة للشركة .

#### المراجع :

- 1- بحث في دور الدعم التنظيمي في تعزيز الإنغماس الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة الجزائرية لأنتاج الكهرباء ، اعداد فطيمة العربي و روابح كريمة ، جامعة قاصدي مرباح 2020-2021
- 2- بحث في تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التطبيقي ودراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الإجتماعية في مدينة تكريت ، كلية الادارة والإقتصاد 2010
- 3- بحث في دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي ، احسان دهاش ، جامعة القادسية 2018.
- 4- د. شيماء حلمي مدرس علم الاجتماع

-5 <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/130360>

-6 questionpro.com

-7 دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي ، ياسمين قاسم ، جامعة كربلاء ، كلية إدارة الأعمال ، 2014



























