

مهارات بحثية – 01 MGM777

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 06 الأسبوع: 07



عنوان الورقة البحثية

الانغماس الوظيفي وعلاقته برأس المال النفسي والولاء التنظيمي لممارسي العلاقات العامة بقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات

إعداد: د. محمود فوزي رشاد احمد

https://journals.ekb.eg/article_292329.html

رابط الورقة البحثية



تكليف

06

نقد الباحث

المقدمة وأهمية الدراسة:

يسعى هذا البحث إلى كشف النقاب عن الشبكة المعقدة من العلاقات التي تحكم أداء وسلوك العاملين في قطاع حيوي وهو الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، تتمركز الدراسة حول ثلاثة مفاهيم محورية تشكل عماد الكفاءة التنظيمية في العصر الحديث الانغماس الوظيفي كوقود للأداء، ورأس المال النفسي كرصيد معنوي للقوة الذهنية، والولاء التنظيمي كنتاج نهائي لرضا واستقرار الموظف، تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال سعيها لسد فجوة بحثية واضحة، حيث يقتصر الاهتمام بهذه العلاقات المثلية غالباً على علوم الإدارة وعلم النفس، بينما يغيب التطبيق في حقل الإعلام والعلاقات العامة، الذي يتميز بطبيعة ضاغطة وتفاعلية مكثفة.

تكليف

06

نقد الباحث

الأهداف البحثية:

وضعت الدراسة سبعة أهداف رئيسية لتشكل خارطة طريقها العلمية:

التشخيص: تهدف إلى التشخيص الدقيق لواقع كل متغير على حدة، فتبدأ بالتعرف على العوامل المشكّلة للانغماس الوظيفي بمستوياته الثلاثة (العاطفي، المعرفي، السلوكي) ثم الانتقال إلى رصد مكونات رأس المال النفسي الإيجابي (الأمل، التفاؤل، المرونة، الكفاءة الذاتية) وأخيرًا تحديد مظاهر قياس الولاء التنظيمي بأنماطه (العاطفي، المستمر، المعياري).



تكليف
06

نقد الباحث

الأهداف البحثية:

التفسير: بعد التشخيص، تنتقل الدراسة إلى مستوى أعمق وهو تفسير العلاقات السببية والارتباطية، فهي لا تكتفي بوصف الواقع بل تسعى لفهم كيف ولماذا تتربط هذه المتغيرات، هنا تبرز الأهداف الرابعة والخامسة في تفسير العلاقة بين الانغماس الوظيفي وكل من الولاء التنظيمي ورأس المال النفسي على التوالي.

تكليف
06

نقد الباحث

الأهداف البحثية:

المقارنة والرصد: المستوى الثالث من الأهداف يتعلق بالكشف عن الفروق الفردية بين العاملين بناءً على خصائصهم الشخصية (كالنوع والدخل) والمهنية (كالمستوى الوظيفي وسنوات الخبرة) أما الهدف السابع فيجمع الشتات من خلال رصد وتحليل شبكة العلاقات الارتباطية بين جميع المتغيرات معاً، مما يقدم صورة شمولية متكاملة.

الفروض البحثية:

❖ تمت صياغة سبعة فروض رئيسية لاختبار هذه العلاقات بشكل كمي:

الفروض الارتباطية (الأول، الثاني، الثالث) هذه الفروض هي قلب الدراسة، وتبحث في صلب العلاقات المتوقعة، يفترض الفرض الأول وجود علاقة إيجابية بين درجة انغماس الموظف في عمله وارتفاع مستوى قوته النفسية (رأس ماله النفسي) بينما يفترض الفرض الثاني أن هذا الانغماس يقود مباشرة إلى تعزيز ولاء الموظف لمنظمتهم، ويأتي الفرض الثالث ليكمل المثلث، مفترضاً أن امتلاك الموظف لرأس مال نفسي قوي بدوره يعزز ولاءه التنظيمي، هذه الفروض معاً تختبر نموذجاً سبقياً متكاملًا.

الفروض البحثية:

❖ الفروض الفروقية (الرابع، الخامس، السادس، السابع) هذه الفروض تطرح سؤالاً مهماً: هل تختلف مستويات الانغماس والولاء باختلاف العاملين أنفسهم بالفروض (الرابع والخامس) تختبر تأثير المتغيرات الوسيطة (المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، النوع، الدخل) على الانغماس الوظيفي. بينما تختبر الفروض (السادس و السابع) تأثير نفس تلك المتغيرات الوسيطة على الولاء التنظيمي، هذه الفروض ضرورية لتخصيص التوصيات وإدارك أن استجابة الموظفين ليست موحدة.

تصنيف المتغيرات – الإطار المنهجي

أولاً: المتغير المستقل الرئيسي (المسبب المتوقع)

الانغماس الوظيفي تم اعتباره المتغير المحرك الرئيسي في هذه الدراسة وهو حالة ذهنية إيجابية مرتبطة بالعمل، تتميز:

- البعد العاطفي: المشاعر الإيجابية تجاه العمل (الحماس، الفخر).
- البعد المعرفي: الاستثمار الذهني والمعرفي في العمل (التركيز، الابتكار).
- البعد السلوكي: الجهد الإضافي والمبادرات السلوكية الإيجابية (العمل الجماعي، التطوع لمهام إضافية).

ثانيًا: المتغيرات التابعة (النتائج المتوقعة)

هي المتغيرات التي يتوقع أن تتأثر بتغيرات الانغماس الوظيفي، وتنقسم إلى:

1. رأس المال النفسي الإيجابي: يمثل الموارد النفسية الإيجابية للفرد التي يمكن قياسها

وتطويرها وهو متغير تابع للانغماس، ويتكون من:

- الأمل: المثابرة نحو الأهداف وتوجيه المسارات عند اللزوم.
- التفاؤل: التوقع الإيجابي للمستقبل والنجاح.
- المرونة: القدرة على النهوض بعد المتاعب والصعوبات.
- الكفاءة الذاتية: الثقة في القدرة على تحقيق النجاح.

ثانيًا: المتغيرات التابعة (النتائج المتوقعة)

2. **الولاء التنظيمي:** يمثل الارتباط العاطفي والاستمراري والمعياري للموظف تجاه منظمته،

وهو متغير تابع نهائي، يتأثر بكل من الانغماس الوظيفي ورأس المال النفسي، ويتضمن:

- **الولاء العاطفي:** الارتباط العاطفي والانتماء.
- **الولاء المستمر:** التقييم التكلفة/الفائدة للبقاء في المنظمة.
- **الولاء المعياري (الأخلاقي):** الشعور بالالتزام الأخلاقي البقاء.

ثالثاً: المتغيرات الوسيطة (المعدّلة للعلاقة)

هي المتغيرات التي قد تقوي أو تضعف العلاقة بين المتغير المستقل والتابع، أو تؤثر مباشرة على التابع وهي:

- **المستوى الوظيفي:** موظف مقابل مدير (حيث يُتوقع أن يكون للمديرين دوافع وولاء مختلف.
- **عدد سنوات الخبرة:** حيث تؤثر الخبرة على التوقعات والرضا والارتباط بالمنظمة.
- **النوع:** (ذكر، أنثى) لاختبار وجود فروق بين الجنسين في التصورات.
- **مستوى الدخل المادي:** كعامل مادي محفز أو معوق للانغماس والولاء.

نقد الباحث

دور العوامل الوسيطة:
تؤثر المتغيرات الديموغرافية والمهنية (المستوى الوظيفي،
سنوات الخبرة، النوع، الدخل) على قوة هذه العلاقات
واتجاهها، مما يجعل تجربة كل موظف فريدة، لكن ضمن
الإطار العام للنموذج وهذا النموذج يقدم خارطة طريق
للمنظمات لتحقيق النجاح التنظيمي من خلال الاستثمار في
تحويل الانغماس الوظيفي إلى قوة نفسية تثمر ولاءً راسخاً.

تكليف
06

النموذج المتكامل للعلاقات:

يمكن تصور العلاقات بين متغيرات الدراسة كرحلة تحول متكاملة:
(الانغماس الوظيفي - رأس المال النفسي - الولاء التنظيمي)
حيث يقود الانغماس بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المعرفي، السلوكي)
إلى تعزيز الرصيد النفسي للموظف (أمله، تفاؤله، مرونته، كفاءته)
مما ينتج عنه ولاء تنظيمي متعدد الأبعاد (عاطفي، مستمر، أخلاقي).



Thank You