

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 وعلمي 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

الفصل الأول : الاطار العام للدراسة:

٦	المقدمة
٨	مشكلة البحث
٨	الفجوة النظرية
٨	الفجوة التطبيقية
٩	أهمية البحث
٩	الأهمية النظرية
٩	الأهمية العلمية
	الفصل الثاني : الاطار النظري :
١١	أسئلة البحث
١٢	فرضيات البحث
١٤	نموذج دراسة البحث
١٥	اهداف البحث
١٥	مكان التطبيق المقترح
١٥	منهجية البحث المتوقعة
	الفصل الثالث : ملخص دراسة المشروع
١٧	المستخلص
١٧	بعض الدراسات السابقة
٢٤	ملخص دراسة البحث
٢٤	الاستنتاجات والتوصيات
٢٥	استبيان المشروع
	الفصل الرابع : منهجية البحث
٢٨	المقدمة
٢٨	منهج الدراسة
٢٨	متغيرات الدراسة
٢٨	مجتمع الدراسة
٢٩	عينة الدراسة
٢٩	خصائص عينة الدراسة
٣٢	الأدوات المستخدمة في الدراسة
٣٢	الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
	الفصل الخامس : التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة
٣٥	المقدمة
٣٥	مقياس ليكرث الثلاثي
٣٥	صدق الأداة
٣٥	ثبات الأداة
٣٦	الثقة التنظيمية
٣٨	سلوك القادة لمساندة المرؤوسين
٣٩	المشاركة في اتخاذ القرار
٤٠	تأكيد الذات لدى العاملين
٤١	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
٤٢	بعد الانغماس الوظيفي
٤٢	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
٤٣	العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات
٤٣	سلوك القادة المرؤوسين

٤٣	المشاركة في اتخاذ القرار
٤٤	الدعم وتأكيد الذات لدى العاملين
٤٥	تباين خط الانحدار
٤٦	تحليل النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي
٤٧	تباين خط الانحدار بطريقة stepwise
٤٨	معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise
٤٩	الفرضية الرابعة
٥٠	مناقشة النتائج
٥١	الخلاصة
٥٢	نتائج التحليل الاحصائي
٦٣	المستخلص
٦٣	حدود البحث
٦٣	التوصيات
٦٤	الخاتمة
٦٥	المراجع

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 لايمكن 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 والتزامهم 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 :

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 والمرووسين 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 : 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: دراسه 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 :

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 المروسين 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:

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:

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

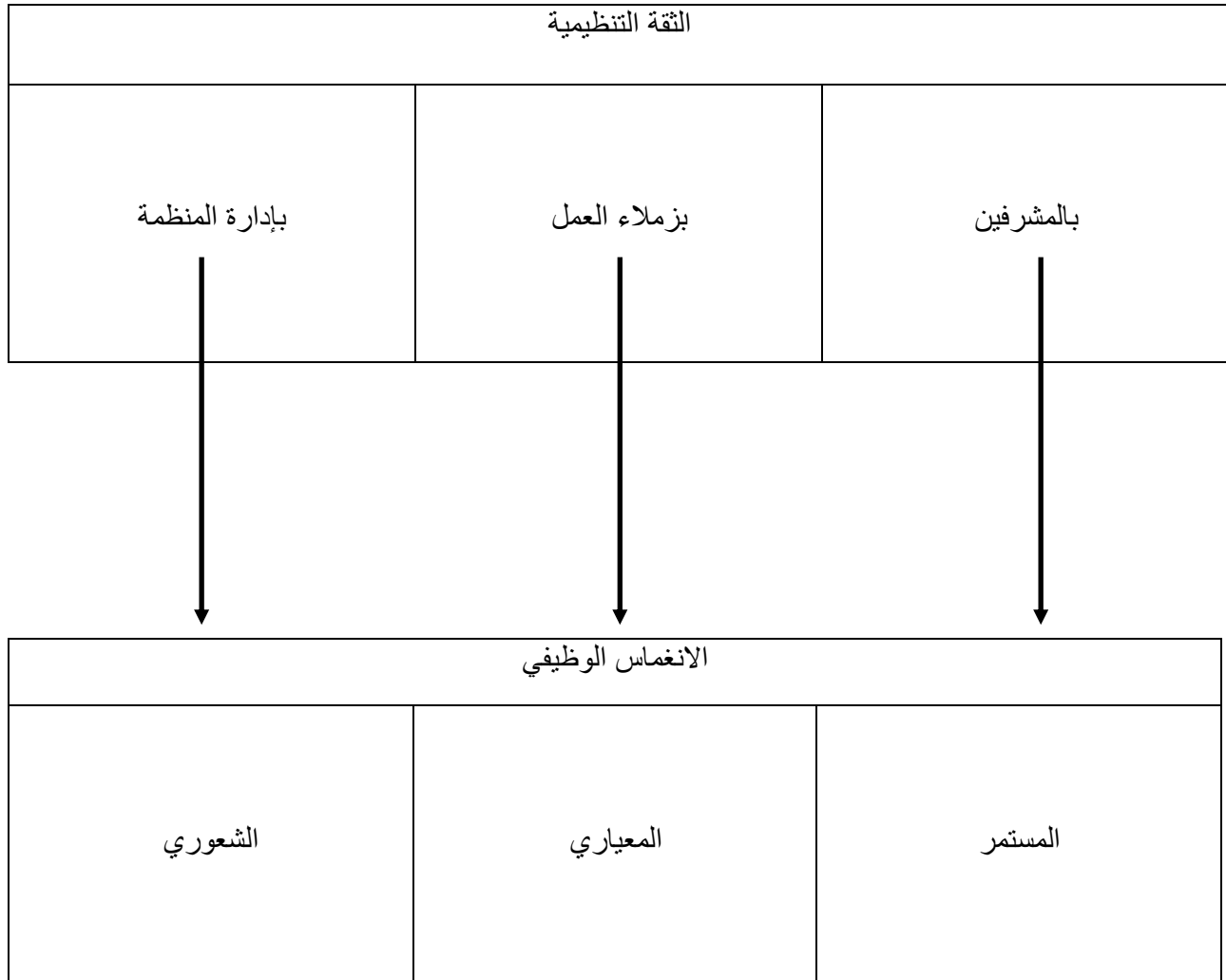
أسئلة البحث:

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:

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 :

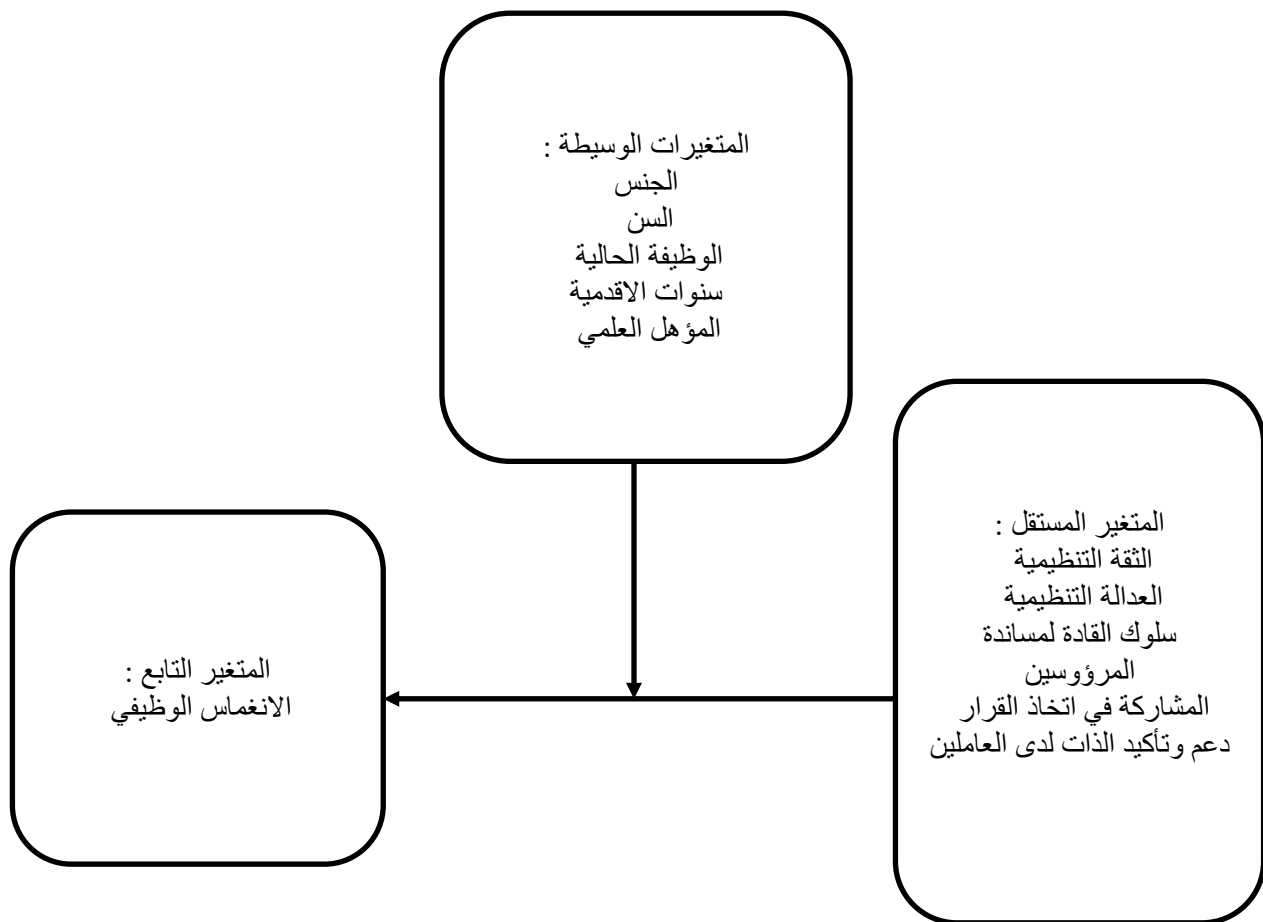
- 1 - هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقة بالمـشرفين والانغماس الوظيفي
- 2 - هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقة بزملاء العمل والانغماس الوظيفي
- 3 - هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقة بالمـشرفين بإدارة المنظمة والانغماس الوظيفي

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:

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



أهداف البحث:

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:

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:

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:

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

تاريخ البحث: عدد صفحات البحث :	التخصص : إدارة المشاريع الدرجة العلمية : البكالوريوس	اسم الكلية : كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن اسم الطالب : مرام مشعل الحربي
عنوان البحث : دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي المستخلص : 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 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.		

بعض الدراسات السابقة :

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 .

أولاً : الدراسات العربية

دراسات الثقة التنظيمية

دراسة (الطائي وآخرون ، ٢٠١٢)

عنوان البحث :	تأثير ابعاد تقويم الأداء في الثقة التنظيمية (دراسة وصفية تحليلية لاراء 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 :

دراسة (الفضلي ٢٠٠١)

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 رشاقة 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

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 (Raida,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 واهميته والاهمية 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 ورأس مالها 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 يبديها الأفراد داخل المنظمة غير كافية للتعبير عما يشعر به ، وتداخل الالتزام مع غيره من المتغيرات التنظيمية والسلوكية

إن الثقة التنظيمية موجودة 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.

ثانياً : 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 تعزيز لقيم السلوكية والأخلاقية وإشاعة ثقافة الثقة والالتزام المنظمين

بناء ثقافة منظميه قائمة منطق 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	اقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ الى اقل من ٤٠ سنة	من ٤٠ الى اقل من ٥٠	٥٠ فأكثر

سنوات التوظيف	اقل من ٥ سنوات	من ٥ الى ١٠ سنوات	من ١٠ الى ١٥ سنة	١٥ فأكثر

المؤهل العلمي	اقل 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 ظروفى الخاصة		
٣	يتناسب راتبي مع مؤهلاتى التى احملها		
٤	يتم تطبيق كل القرارات على كل العاملين بدون استثناء		
٥	يحق للعاملين الاعتراض على القرارات التى يصدرها المدير		
٦	يشرح لي المدير بشكل واضح أى قرار يتخذ بالنسبة للوظيفة		
٧	يشجع المدير روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقش أفكارهم		
٨	لدى المدير مهارة فائقة فى النقاش والحوار		
٩	رئيسى فى العمل يأخذ اغلب القرارات من خلال اشراك العاملين		
١٠	اتخذ معظم القرارات من خلال الرجوع الى المرؤوسين		
١١	اشعر ب أهمية وظيفتى 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	الترم 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	تنسم الإجراءات الإدارية المطبقة في الشركة بالتراخه		
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 الباحثين 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 ويقوم 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 ووزعت 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 المراعي للمشتقات الالبان والحليب والاجبان	١٨ أغسطس ١٩٧٧	صناعي مجال نشاطها الإنتاج	٢٠٦ عامل دائمين	السعودية دول الخليج مزارع 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 فاكتر	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 الشبابة 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 :

للجابة على اسئلة الدراسة واختيار صحة الفرضيات تم استخدام اساليب الأحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفريغ بيانات قوائم الاستبيان فيExcel 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 للجابة عن اسئلة الدراسية وترتيب عبارات كل متغير تنازليا،
- 2-مصفوفة الارتباطات سيبرمان 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)

الفصل الخامس : التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

المقدمة :

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 .

مقياس ليكرث الثلاثي

موافق	محايد	غير موافق
٣	٢	١

عينة الدراسة :

بعد اختيار عينة الدراسة سلمت وزعت الأداة على أفراد الدراسة
تم تبويب البيانات وترميزها ومعالجتها إحصائياً ولتحديد مستويات الموافقة استخدمنا الأدوات الإحصائية التالية
المتوسط الحسابي للتعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات الاستبيان ومقارنتها
الانحراف المعياري ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر يعني تركيز الإجابات حول درجة
المتوسط الحسابي وعدم تشتتها
المدى لتحديد طول الفئة أعلى درجة موافق – أقل درجة غير موافق\ عدد المستويات وذلك لتحديد اتجاهاتهم حول كل عبارة هل
هي منخفضة، مرتفعة، متوسطة
تحديد طول الفئة باستخدام المدى = أكبر قيمة – أقل قيمة ٣-١=٢
قسم المدى على عدد الفئات ٣\٢ = ٠.٦٦ وبعد ذلك يضاف إليها ٠.٦٦ الى الحد الأدنى للمقياس فتصبح كالآتي
[١:٠.٦٦] غير موافق (منخفض)
[١.٦٧:٢.٣٣] محايد (متوسط)
[٢.٣٤:٣] موافق (مرتفع)

صدق الأداة: تألفت من توجيهات أستاذ واحد ومن خلال ذلك تم اعتماد الفقرات ليصبح الاستبيان بصورته النهائية

ثبات الأداة: تم إيجاد معاملات لمجالات الدراسة والدرجة الكلية باستخدام معامل كرو نباخ الفا حيث وصلت درجة الثبات الكلي ٠.٩٢٥ وهو معامل ثبات يفي بأغراض الدراسة والجدول يبين ذلك

النتيجة	معامل كرونباخ الفا	عدد العبارات	المجال	الرقم	
ثابت	٠,٨٤٨	١٠	الثقة التنظيمية	١	المحور الأول للدعم التنظيمي
	٠,٧٢١	٤	سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	٢	
	٠,٧٢٣	٢	المشاركة في اتخاذ القرار	٣	
	٠,٦٢٣	٤	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	٤	
	٠,٨٩٦	٢٠	درجة ثبات الكلي لمحور الثقة والدعم التنظيمي		
	٠,٨٥٥	١٠	درجة الثبات الكلي لمحور الانغماس الوظيفي		
	٠,٩٢٥	٣٠			

الجدول وفقا لبرنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان معامل الفا كرونباخ لكل محاور الاستبيان هي معاملات ثابتة وهذا يدل علي أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا علي ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة

البعد الأول : الثقة التنظيمية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الثقة التنظيمية ثم تحليلها

أولا : عرض النتائج :

يوضح الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الثقة التنظيمية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الإجابة	ترتيب العبارات
١	اعتقد ان راتبي الشهري يتناسب مع جهدي	٢.٣٥	٠.٨٧٥	٧٨.٣٣	درجة مرتفعة	١
٢	تتناسب ساعات العمل مع ظروفى الخاصة	١.٨٥	٠.٩٤٨	٦١.٦٧	درجة متوسطة	٢
٣	يتناسب راتبي مع مؤهلاتي	١.٨٥	٠.٩٤٨	٦١.٦٧	درجة متوسطة	٣
٤	اشعر ان اعبائي و واجباتي الوظيفية تتناسب مع قدراتي	٢.٣٥	٠.٨٤٠	٧٨.٣٣	درجة مرتفعة	٣٠
٥	يتم تطبيق كل القرارات على كل العاملين	١.٦٨	٠.٧٦٠	٥٦	درجة متوسطة	٤
٦	تتسم الإجراءات الإدارية بالتراهة	١.٩٧	٠.٧٥١	٦٥.٦٧	درجة متوسطة	٢٨
٧	يحق للعاملين الاعتراض على القرارات	٢.٠٦	٠.٨٧٧	٦٨.٦٧	درجة متوسطة	٥
٨	يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتخذ بالنسبة للوظيفة	٢.٠٩	٠.٨٢٢	٦٩.٦٧	درجة متوسطة	٦
٩	اشعر بالراحة في حل الخلافات لدى العاملين	٢.٢٤	٠.٨١١	٧٤.٦٧	درجة متوسطة	٢٩
١٠	يحصل كل عامل على الخدمات التي تقدمها الشركة بشكل عادل	١.٥	٠.٧٨٠	٥١	درجة منخفضة	٢٧
	المتوسط العام للثقة التنظيمية	١.٩٩٦	٠.٨٤١	٦٦.٦٥	درجة متوسطة	

تحليل النتائج:

في قراءة لمعطيات الجدول أعلاه والذي يعبر عن أجوبة عينة الدراسة حول بعد الثقة التنظيمية حيث كان الهدف منه هو معرفة اتجاه عينة الدراسة نحو هذا البعد وجاءت النتائج في الأخير بمتوسط حسابي ١.٩٩٦ بتشتت عبارات إجابات العينة قدره ٠.٨٤١ و وزن نسبي قدره ٦٦.٦٥ وهذه النتيجة المتحصل عليها كانت من خلال العبارات العشر المكونة لهذا البعد ، حيث انه نجد ان اكبر قيمة لمتوسط حسابي قد بلغ ٢.٣٥ الذي يقابله وزن نسبي قدره ٧٨.٣٣ وبانحراف معياري قدره ٠.٨٧٥ ، وادنى قيمة للمتوسط الحسابي ١.٥ الذي يقابله وزن نسبي ٥١ وبانحراف معياري قدره ٠.٧٨٠ ، ونلمس كل مستوى العبارات العشرة

المكونة لهذا البعد ان مستوى الموافقة كان متوسط حسب مقياس ليكارث الثلاثي حيث واقع ما بين المتوسط الحسابي ١.٦٧ الى ٢.٣٣ أي ان الإجابات كانت محايدة ، وكذلك حسب النتائج المتواصل اليها في هذا الجدول ان مستوى الإجابة للعامل على ماهو مبذول من جهد مقارنة مع راتبه الشهري كانت بدرجة عالية ، حيث نلاحظ حسب القيم المتوسط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الثقة التنظيمية أي ان معظم الإجابات كانت بدرجات متوسطة مما يدل على وجود ثقة تنظيمية بمستوى متوسط في المؤسسة

البعد الثاني : سلوك القادة لمساندة المرؤوسين

سوف يتم عرض النتائج العبارات التي تقيس بعد سلوك القادة المرؤوسين ثم تحليلها

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الموافقة	ترتيب العبارة
١	يشجع المدير روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقش افكارهم	٢.٣٣	٠.٦٧٧	٧٧.٣٣	درجة متوسطة	٧
2	لدى المدير مهارة فائقة في المناقشة والحوار	٢.٥٠	٠.٦٥٦	٨٣.٣٣	درجة مرتفعة	٨
3	يشعر المرؤوسين بان المدير صديقهم	٢.٢١	٠.٦٨٠	٧٣.٦٧	درجة متوسطة	٢٥
4	يسمح المدير باستخدام القدرات الشخصية للمرؤوسين في المشكلات	٢.٢٤	٠.٧٣٤	٧٤.٦٧	درجة متوسطة	٢٩
	المتوسط العام لبعد سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	٢.٣٢	٠.٥٠٧	٧٧.٣٣	درجة متوسطة	

تم اعداد الجدول وفقا لبرنامج SPSS

تحليل النتائج :

من خلال الجدول أعلاه والذي يضم اربع عبارات لبعد سلوك القادة المرؤوسين والتي جاءت بمتوسط حسابي قدره ٢.٣٢ بتشتت عبارات الإجابات العينة قدره ٠.٥٠٧ و وزن نسبي قدره ٧٧.٣٣ بمستوى موافقة درجة متوسطة وهذه النتيجة المتحصل عليها كانت من خلال العبارات الأربع المكونة لهذا البعد حيث ان اكبر قيمة لمتوسط حسابي قد بلغ ٢.٥٠ و وزن نسبي قدره ٨٣.٣٣ بانحراف معياري قدره ٠.٦٥٦ ، وادنى قيمة لمتوسط حسابي ٢.٢١ الذي يقابله وزن نسبي قدره ٧٣.٦٧ بانحراف معياري قدره ٠.٦٨٠ ، ونلمس من خلال إجابة الغينة المدروسة لتلك العبارات الأربعة والتي تقيس سلوك الرؤساء في مساندة المرؤوسين ان العينة تجد رؤسائهم يساندوهم بدرجة متوسطة وهذا حسب مستوى قياس المتوسط الحسابي لهذا البعد والذي جاء حسب مقياس مخطط ليكارث الثلاثي بين ١.٦٧ الى ٢.٣٣ وهي درجة متوسطة ، وهذا يدل على سلوك القادة المرؤوسين بمستوى متوسط

حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، عكس العبارة الثانية التي تدل على درجة عالية ٨٣.٣٣ مما يثبت ان هناك اتصال قوي بين المدير والعمال لان المدير يمتاز بمهارة النقاش والحوار.

البعد الثالث : المشاركة في اتخاذ القرار

سوف يتم عرض النتائج التي تقيس بعد المشاركة في اتخاذ القرار ثم تحليلها
يعرض الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المشاركة في اتخاذ القرار

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الموافقة	ترتيب العبارة
١	رئيسي في العمل يأخذ اغلب القرارات من خلال اشراك العاملين	٢.٣٢	٠.٨٦٩	٧٧.٣٣	درجة متوسطة	٩
2	يشجعني رئيسي على التعبير عن افكاري في العمل	٢.٢٤	٠.٩١٤	٧٤.٦٧	درجة متوسطة	٢٤
	المتوسط العام للمشاركة في اتخاذ القرار	٢.٢٨	٠.٨٩١	٧٦	درجة متوسطة	

تحليل النتائج :

من خلال الجدول والذي يضم عبارتين لبعد المشاركة والتي جاءت بمتوسط حسابي قدره ٢.٢٨ ويتشتت عبارات الإجابات العينة ٠.٨٩١ و وزن نبي قدره ٧٦ وبمستوى موافقة درجة متوسطة ، وهذه النتيجة المتحصل عليها من خلال عبارتين لهذا البعد ، حيث نشهد ان اكبر قيمة لمتوسط الحسابي قد بلغ ٢.٣٢ و وزن نسبي قدره ٧٧.٣٣ بانحراف معياري قدره ٠.٨٦٩ ، وادنى قيمة متوسط حسابي ٢.٢٤ و وزن نسبي ٧٤.٦٧ بانحراف معياري قدره ٠.٩١٤ .

البعد الرابع : تأكيد الذات لدى العاملين

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد دعم وتأكيد الذات لدى العاملين ثم طرحها

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الموافقة	ترتيب العبارة
١	اشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما انجزه من عمل	٢.٨٢	٠.٤٥٤	٩٤	درجة مرتفعة	١٠
2	يشعروني العمل اني ملئ بالطاقة	٢.٤٧	٠.٨١٧	٨٢.٣٣	درجة مرتفعة	١١
3	أعيش حياة مستقرة في عملي تساعدني على الابداع بشكل مستمر	١.٨٥	٠.٨٨٣	٦١.٧٦	درجة متوسطة	١٢
4	احصل على الحوافز والمكافآت التي تسهم في تحقيق رضاي عن العمل	١.٦٢	٠.٧٧١	٥٤	درجة منخفضة	١٣
	المتوسط العام لبعد لتحقيق الذات لدى العاملين	٢.١٩	٠.٥١٤	٧٣	درجة متوسطة	

تحليل النتائج :

من خلال الجدول أعلاه الذي يضم اربع عبارات لدعم وتأكيد الذات لدى العاملين جاءت بمتوسط حسابي قدره ٢.١٩ وبتشتت عبارات الإجابات العينة قدره ٠.٥١٤ و وزن نسبي قدره ٧٣ بمستوى موافقة درجة متوسطة وهذه النتيجة المتحصل عليها نشهد ان اكبر قيمة للمتوسط الحسابي قد بلغ ٢.٨٢ ويقابله وزن نسبي قدره ٩٤ وبانحراف معياري قدره ٠.٤٥٤ ، وادنى قيمة بمتوسط حسابي قدره ١.٦٢ ويقابله وزن نسبي قدره ٥٤ وبانحراف معياري قدره ٠.٧٧١ .

قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد الثقة التنظيمية

سنحاول عرض النتائج الخاصة بقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإفراد عينة الدراسة لأبعاد الثقة التنظيمية

الرقم	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
١	الثقة التنظيمية	١.٩٩٦	٠.٨٤١	٦٦.٦٥	٤
٢	سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	٢.٣٢	٠.٥٠٧	٧٧.٣٣	١
٣	المشاركة في اتخاذ القرار	٢.٢٨	٠.٨٩١	٧٦	٢
٤	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	٢.١٩	٠.٥١٤	٧٣	٣
--	المتوسط العام لأبعاد الثقة التنظيمية	٢.١٩	٠.٦٨٨	٧٣.٢٤	--

تحليل النتائج :

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين ترتيب اهم الابعاد المكونة لمحور الدعم التنظيمي حيث كان الهدف منه معرفة مدى قوة هذا المحور ، ومن خلال الأرقام الإحصائية المتحصل عليها والمبينة في جدول أعلاه والشكل ادناه نستطيع القول ان هذا المحور حظي بمستوى موافقة متوسط وهذا ما أكدته المتوسط الحسابي للمحور الكلي حيث بلغ ٢.١٩ والذي يمثلته الوزن ٧٣.٢٤ وبانحراف معياري قدره ٠.٦٨٨ وهذه النتيجة تدل على ان مستوى القبول حسب مقياس ليكرث هي نسبة محايدة ، أي لم يكن هناك اجماع علي نسبة قوة هذا المحور، وهذا ما بينته الأبعاد الأربعة حيث تشهد بان اكبر قيمة لمتوسط الحسابي قد بلغ ٢.٣٢ والذي يقابله وزن نسبي قدره ٧٧.٣٣ وانحراف معياري قدره ٠.٥٠٧ ، وادنى قيمة للمتوسط الحسابي هي ١.٩٩٦ والذي يقابله وزن نسبي قدره ٦٦.٦٥ وانحراف معياري قدره ٠.٨٤١

وهنا نفرض الفرضية التي تشير الى وجود مستوى مرتفع للدعم التنظيمي لدى العاملين في شركة المراعي السعودية

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

هناك مستوى مرتفع للانغماس الوظيفي لدى العاملين في الشركة محل الدراسة للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها وعدمها قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على لبعد الانغماس الوظيفي موضوع الدراسة

بعد الانغماس الوظيفي :

سوف يتم عرض النتائج الخاصة بالعبارات التي تقيس الانغماس الوظيفي ثم سنتطرق الى تحليلها

أولا عرض النتائج:

في الجدول قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد الانغماس الوظيفي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الاجابة	الترتيب
١	معظم اهتماماتي مركزة نحو وظيفتي	٢.٠٠	٠.٨٠٨	٦٦.٦٧	متوسطة	
٢	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء العمل	١.٧٤	٠.٨٥٥	٥٨	متوسطة	
٣	مستعد ان ابذل جهدا اكثر من مطلوب لإنجاح العمل	٢.٧١	٠.٦٢٣	٩٠.٣٣	مرتفعة	
٤	التزم ب أوقات الدوام ولا أتأخر عن عملي	٢.٦٢	٠.٦٩٠	٨٧.٣٣	مرتفعة	
٥	اسعى دائما للتطوير من نفسي عبر الذهاب للمؤتمرات العملية	٢.٣٢	٠.٨٤٣	٧٧.٣٣	متوسطة	
٦	اشعر بالاستقرار النفسي عندما اتعامل مع مديري	٢.٢٦	٠.٨٢٠	٧٥.٣٣	متوسطة	
٧	لي القدرة. على العمل الإضافي خارج عملي	٢.١٢	٠.٩٠٤	٧٠.٦٧	متوسطة	
٨	معظم الأهداف الشخصية في حياتي مرتبطة نحو وظيفتي	١.٨٥	٠.٨٨٣	٦١.٦٧	متوسطة	
٩	يعتبر ادائي في العمل أساسا لتحقيق ذاتي	٢.٣٨	٠.٨٤٥	٧٩.٣٣	مرتفعة	
	المتوسط العام لبعـد الانغماس الوظيفي	٢.٢٢	٠.٨٠٧	٧٤.٠٧	درجة متوسطة	

ثانيا: تحليل الجدول:

من خلال معطيات الجدول والذي يعبر عن أجوبة عينة الدراسة حول محور الانغماس الوظيفي حيث تألف هذا المحور من ٩ بنود والغرض منها قياس مستوى الانغماس الوظيفي لدى العاملين في شركة المراعي السعودية بمتوسط حسابي قدره ٢.٢٢ وبنشتت عبارات الاجابات العينة قدرة ٠.٨٠٧ ووزن نسبي قدرة ٧٤.٠٧ وهذه النتيجة المتحصل عليها من خلال العبارات الـ ٩ ونلمس ان مستوى الموافقة كان متوسط حساب ليكارت الثلاثي وهنا نرفض الفرضية التي تشير الى وجود مستوى مرتفع للانغماس الوظيفي لدى العاملين لشركة المراعي

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إيجابية بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى العاملين في شركة المراعي

العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات :

من خلال عرض النتائج سيتم عرض مصفوفة معاملات الارتباط في جدول يوضح العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة.

أولاً عرض النتائج :

الجدول ادناه يوضح العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة تم إعداده بالاعتماد على برنامج SPSS

القرار	رابعاً:الدعم وتأكيد الذات لدى العاملين	ثالثاً:المشاركة في إتخاذ القرار	ثانياً: سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	أولاً:العدالة التنظيمية	الدعم التنظيمي	
الدال(توجد علاقة طردية"	0.574	0.528	0.520	0.602	معامل الارتباط سبيرمان	الانغماس الوظيفي
	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
	102	102	102	102	المجموع	

تحليل النتائج :

كن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الثقة التنظيمية بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل الثقة التنظيمية والمتغير التابع الانغماس الوظيفي ($r=0.602$) وكان هذا الارتباط دال احصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.00$) ويشير ذلك الى وجود علاقة دالة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي

سلوك القادة المرؤسين :

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل سلوك القادة المرؤسين والمتغير التابع الانغماس الوظيفي ($r=0.520$) وكان هذا الارتباط عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) وقد بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.00$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائية بين سلوك الدالة المرؤسين و الانغماس الوظيفي .

المشاركة في اتخاذ القرار :

بلغت قيمة الارتباط بين المتغير المستقل المشاركة في اتخاذ القرار و المتغير التابع الانغماس الوظيفي ($r=0.528$) وكان ذلك الارتباط عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) وقد بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.00$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار والانغماس الوظيفي.

الدعم وتأکید الذات لدى العاملين :

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل الدعم وتأکید الذات لدى العاملين والمتغير التابع الانغماس الوظيفي ($r=0.574$) وكان هذا الارتباط عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($\text{sig}=0.00$) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائية بين الدعم وتأکید الذات لدى العاملين والانغماس الوظيفي.

كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الدعم التنظيمي بأبعاده والانغماس الوظيفي ، في حين اقواها مع بعد الثقة التنظيمية حيث بلغت قيمة ($r=0.602$) عند مستوى الدلالة 0.05 مقارنة بالأبعاد الأخرى ، وهذا دليل قاطع على ان الدعم التنظيمي مهمة جدًا للانغماس الوظيفي ، وهذا أيضا يدل على وجود علاقة ارتباطية بين ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي بأبعاده والانغماس الوظيفي .

تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الترابطية بين المتغير المستقل الدعم التنظيمي و المتغير التابع الانغماس الوظيفي :

يمكن اختبار ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام المربعات الصغرى Entry عند مستوى الدلالة 0.05 حيث ان المتغير المستقل (الدعم التنظيمي) والمتغير التابع (الانغماس الوظيفي) في الجدول ادناه يوضح نوع العلاقة التي تربط بين محور الدعم التنظيمي والانغماس الوظيفي ، استخدمنا الانحدار الخطي لتبين نوع الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع .

أولا عرض النتائج :

في الجدول ادناه نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل الدعم التنظيمي والمتغير التابع المستقل الانغماس الوظيفي .

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	Constant
الانحدار	15.622	1	15.622	0.000	0.480	0.693	0.832
الخطأ	35.410	100	0.354				
المجموع	51.032	101					

الاعتماد على مخرجات spss ودال عند مستوى (0.05)

تحليل النتائج :

من خلال الجدول السابق قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار الخطي وكانت نتائج التحليل التباين كما بينها الجدول ان مستوى الدلالة sig تساوي (0.000) وهي اقل مستوى الدلالة 0.05 وهذا بموجب قبول الفرضية التي تنص على (تواجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والانغماس الوظيفي لدى العاملين بشركة المراعي .

معامل الارتباط بين الانغماس الوظيفي والدعم التنظيمي 0.693 وهو يدل وجود ارتباط طردي موجب بينهما $\alpha = 0.05 <$ (sig= 0.00) معامل التحديد $(R^2) = 0.480$ ومعامل التحديد المعدل $(R^2) = 0.474$ ، مما يعني أن ابعاد المتغير المستقل (الدعم التنظيمي) تفسر بمقدار 48% من المتغير التابع (الانغماس الوظيفي) والنسبة المتبقية ترجع الى عوامل أخرى تؤثر على مستوى الانغماس الوظيفي .

كما يعني ان الزيادة في التركيز على الدعم التنظيمي تؤدي الى الزيادة في الانغماس الوظيفي ويفسر مامقداره 48% من التباين في المتغير الانغماس الوظيفي اعتماد على قيمة معامل التحديد .

وبالتالي يمكن كتابة معادلة الانحدار التي تعبر عن علاقة المتغير المستقل (الدعم التنظيمي (X)) بالمتغير التابع (الانغماس الوظيفي (Y)) كالآتي

$$Y=a+bx$$

$$Y=0.838+0.309x$$

حيث :

(X) هو المتغير المستقل (الدعم التنظيمي)

(Y) هو المتغير التابع (الانغماس الوظيفي)

تباين خط الانحدار:

يوضح الجدول ادناه تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على ان خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة .

عرض النتائج :

تحليل تباين خط الانحدار بالاعتماد على برنامج spss

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.622	1	15.622	92.155	.000 ^a
Residual	35.410	100	0.354		
Total	51.032	101			

تحليل النتائج:

مجموع مربعات الانحدار يساوي 15.622 و مجموع مربعات البواقي 35.410 مجموع مربعات الكلي يساوي 51.032

درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة البواقي 100

متوسط مربعات الانحدار هو 15.622 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.354؛

القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 92.155

مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى الدلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

تحليل النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

الهدف من هذا التحليل هو معرفة تأثير كل بعد وأهميته بالنسبة للمتغير التابع، ولتحديد ترتيب دخول أبعاد الدعم التنظيمي إلى معادلة خط الانحدار ومعرفة الأبعاد المستبعدة منها، وكذلك لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد الدعم التنظيمي على الانغماس الوظيفي تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد التدريجي.

من تحليل النتائج لدينا نموذجين

سنحاول في هذا النموذج توضيح علاقة المتغير المستقل (الدعم التنظيمي) مع المتغير التابع (الإنغماس الوظيفي)

عرض النتائج :

الجدول يوضح المتغيرين في نموذج الدراسة بالاعتماد على برنامج spss

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	العدالة التنظيمية		Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire $\leq 0,05$, Probabilité de F pour éliminer $\geq 0,10$).
a. Variable dépendante : الإنغماس الوظيفي			

تحليل النتائج :

نلاحظ من الجدول أعلاه المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو العدالة التنظيمية (الثقة) معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة سيتم في الجدول التالي عرض نتائج معاملات الارتباط الخطي للمتغير السبق (العدالة/الثقة التنظيمية) والمتغير التابع (الانغماس الوظيفي) لنموذج الدراسة

عرض النتائج :

في الجدول ادناه بالاعتماد على مخرجات spss نلاحظ معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,586 ^a	,344	,337	,527
a. Prédicteurs : (Constante), العدالة التنظيمية				
b. Variable dépendante : مجال الانغماس الوظيفي				

تحليل النتائج :

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج متغيرات مستقلة سلوك القادة المساندة المرؤوسين والمشاركة في إتخاذ القرار والدعم وتأكيد الذات لدى العاملين والاحتفاظ بالمتغير المستقل من الدعم التنظيمي (العدالة التنظيمية).

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين بعد العدالة التنظيمية والمتغير التابع (الانغماس الوظيفي) بنسبة (58.6%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهما، حيث أن (34.4%) من التغيرات التي تحدث في متغير الانغماس الوظيفي تعود إلى العدالة التنظيمية والنسبة المتبقية (52) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ .

تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise

يوضح الجدول أدناه تحليل التباين لخط الانحدار بطريقة stepwise

عرض النتائج :

نوضح تحليل التباين لخط الانحدار بالاعتماد على مخرجات spss

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	14,563	1	14,563	52,406	,000 ^b
	de Student	27,789	100	,278		
	Total	42,353	101			
a. Variable dépendante : مجال الانغماس الوظيفي						
b. Prédicteurs : (Constante), A_B_C_D						

تحليل النتائج :

مجموع مربعات الانحدار يساوي 14.563 ومجموع المربعات البواقي 27.789 ومجموع المربعات الكلي يساوي 42.353

درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة البواقي 100

متوسط مربعات الانحدار هو 14.563 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.278

القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 52.406

مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلئم المعطيات

معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise:

سيتم عرض النتائج الخاصة بدرجة معاملات خط الانحدار فالتداول ادناه يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة خطوة بخطوة

عرض النتائج:

فالتداول التالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise بالاعتماد على مخرجات spss

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,632	,228		2,775	,007
	A_B_C_D	,737	,102	,586	7,239	,000

تحليل النتائج :

قامت الباحثة بإجراء وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد أهمية كل من متغير على حده وسوف يتضح من الجدول التالي الذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة ، الدعم التنظيمي في معادلة الانحدار ، فان الثقة التنظيمية قد احتلت المرتبة الأولى وفُسرَت بمقدار 34.4٪ من التباين في المتغير التابع (الانغماس الوظيفي) اعتماد على قيمة معامل التحديد (R^2) وان مستوى الدلالة أقل من مستوى الدلالة 0.05 وان قيمة Beta لبعء الثقة التنظيمية قد بلغت 0.586 أي انها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فهو يمثل اكبر قيمة إحصائية ($t=7.23$) وبالتالي اكبر معامل ارتباط والذي يقدر 0.586 ومنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لبعء الثقة التنظيمية وفق المعادلة التالية

$$Y=a+cx_1+bx_2$$

ومنه معادلة خط الانحدار تصبح من الشكل التالي $Y=0.632+0.727X_1$

(Y) المتغير التابع الانغماس الوظيفي

(X) المتغير المستقل الثقة التنظيمية

وهنا كما اشرنا فأننا نقبل الفرضية التي تقول ان هناك علاقة طردية موجبة بين خصائص الدعم التنظيمي والانغماس الوظيفي (للإشارة ان تلقى العلاقة تبقى متوسطة حسب النتائج المتحصل عليها)

الفرضية الرابعة :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للانغماس الوظيفي لدى العاملين يعزى لمتغير (السن – المنصب – الخبرة – المستوى التعليمي) لاختبار هذه الفرضية تقوم الباحثة بتطبيق اختبار ANOVA في حالة المتغير يحتمل أكثر من إجابتين

تحليل التباين الأحادي One way Anova لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

سيتم عرض النتائج في جدول يوضح نتائج تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين حول مستوى الدعم التنظيمي وفي الانغماس الوظيفي للعاملين تبعا للمتغيرات (السن – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة)

عرض النتائج :

يوضح الجدول الفروق بين خصائص الانغماس الوظيفي وفقا للمتغيرات بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية SPSS-24

ANOVA						
		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
السن	Intergruppes	2,593	2	1,297	2,642	,076
	Intragruppes	48,583	99	,491		
	Total	51,176	101			
المنصب المشغول	Intergruppes	3,074	2	1,537	2,484	,089
	Intragruppes	61,250	99	,619		
	Total	64,324	101			
الخبرة	Intergruppes	1,623	2	,811	,902	,409
	Intragruppes	89,083	99	,900		
	Total	90,706	101			
المستوى التعليمي	Intergruppes	4,373	2	2,186	4,882	,010
	Intragruppes	44,333	99	,448		
	Total	48,706	101			

تحليل النتائج :

يبين هذا الجدول أن قيمة (F) لقيمة للانغماس الوظيفي حسب متغير السن تقدر بـ (2.642) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعات (99) وبين المجموعات (2) بمستوى دلالة قدره (0.076) وهذا ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدعم التنظيمي حسب متغير السن، وهذا يعني كذلك أن الدعم التنظيمي يختلف عند عينة الدراسة حسب أعمارهم.

وأن قيمة (F) لقيمة للانغماس الوظيفي حسب متغير المنصب المهني تقدر بـ (2.484) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعات (99) وبين المجموعات (2) بمستوى دلالة قدره (0.089) وهذا ما يعني أنه لا توجد لافروق ذات دلالة إحصائية في الدعم التنظيمي حسب متغير المنصب المهني وأن قيمة (F) لقيمة للانغماس الوظيفي حسب متغير الخبرة المهنية تقدر بـ (0.902) وهي دالة عند درجة الحرية داخل المجموعات (99) وبين المجموعات (2) بمستوى دلالة قدره (0.409) وهذا ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدعم التنظيمي حسب متغير الخبرة المهنية ، وانا قيمة (F) لقيمة الانغماس

الوظيفي حسب متغير المستوى التعليمي تقدر ب (4.882) بمستوى دلالة قدره (0.010)، وهذا يعني كذلك أن الدعم التنظيمي يختلف عند عينة الدراسة حسب خبرتهم المهنية في الميدان، ومن خلال ما توصلت إليه الدراسة يجب على المؤسسة أن تعزز من توظيف الفئة ذات الكفاءة والفعالية والتي تحرص على أن تقدم أفضل أداء لرفع إنتاجية الشركة وبالتالي تعمل على تطويرها وتفوقها عن منافسيها، وكذا توظيف ذوي الأقدمية والخبرة والتي تعتبر الرأسمال الفكري في الشركة لقد أثبتت الدراسة صحتها من خلال النتائج المتحصل عليها بحيث أننا نقبل الفرضية التي تقول لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لإنغماس الوظيفي يعزى إلى المتغيرات الشخصية الوظيفية (السن المنصب الخبرة، المستوى التعليمي)

مناقشة النتائج :

اختبار صحة الفرضية الأولى والثانية :

لقد أستعنى فيما سبق على المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمعرفة مستوى المحورين ولقد أسفرت تلك النتائج على أن كلى من المحورين تم رفض الفرضية الأولى والفرضية الثانية والتي تأكد على تدني مستوى كلا المحورين حيث تحصل محور الدعم التنظيمي والمكون من (30) سؤالاً بأبعاده الأربع وهم العدالة التنظيمية سلوك القادة لمساندة المرؤوسين المشاركة في اتخاذ القرار - دعم وتأكيذ الذات لدى العاملين على مستوى حسابي قدره (2.19) بوزن نسبي (73) وانحراف معياري (0.514) وهذه النتيجة تقع في قياس (1.67) إلى (2.33) أي لم نجد الإجماع لدى عينة الدراسة في هذا المحور وفي المقابل لمسنا نفس الشيء لمحور الانغماس الوظيفي وكما بين متوسط حساب هذا المحور البالغ (2.22) بوزن نسبي (74.07) وانحراف معياري (0.807) وهذه النتيجة تقع في قياس (1.67) إلى (2.33)، وهذه النتائج تتفق مع نتائج (danish, 2015) دراسة (الساعدي)

اختبار صحة الفرضية الثالثة :

أثبتت الدراسة أن هناك علاقة ايجابية و ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والانغماس الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، من خلال حساب الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل "الدعم التنظيمي و الانغماس الوظيفي" عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05) ويعزز هذا بقيمة ارتباط ($R = 0.693$) والعلاقة طردية متوسطة لأن إشارته موجبة ، أما القوة التفسيرية فقد بلغت ($R^2 = 0.480$) مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) تفسر ما مقداره (48) من المتغير التابع الالتزام التنظيمي والباقي يرجع لعوامل أخرى.

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على وجود علاقة ايجابية وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي في تعزيز الانغماس الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.

ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيراً على المتغير التابع قامت الباحثتان بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

من خلال تحليل الانحدار المتعدد التدريجي يتضح لنا بقاء بعد فقط في المتغير المستقل (البعد العدالة التنظيمية).

كما تبين من نتائج هذا التحليل أن معامل الارتباط الخطي لهذا المتغير المستقل العدالة التنظيمية والمتغير التابع (الانغماس الوظيفي بنسبة (58.6%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهما حيث أن (34.4%) من الانغماس الوظيفي تعود إلى (العدالة التنظيمية) والنسبة المتبقية (52) ترجع لعوامل أخرى.

تبين نتائج أن قيمة Beta لبعد العدالة التنظيمية قد بلغت (0.586) وأن قيمة ($t = 7.239$) عند مستوى الدلالة ($\text{sig} = 0.000$) . أما بعدي العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية معا قد بلغت قيمة Beta لكلا البعدين (0.424) وأن قيمة ($\text{sig} = 0.00$)

($t=3.739$) عند مستوى دلالة ($\text{sig}=0.00$) ومنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار ميل خط الانحدار بالنسبة لبعد العدالة التنظيمية وفق المعادلة التالي

$$Y=a+cx_1+bx_2$$

ومنه معادلة خط الانحدار تصبح كالتالي $Y=0.632+0.727x_1$

(Y) المتغير التابع الانغماس الوظيفي

(X1) المتغير المستقل الثقة التنظيمية

وهنا كما أشرنا سابقا فإننا نقبل الفرضية والتي تقول أن هناك علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والانغماس الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، "للإشارة إن تلك العلاقة تبقى متوسطة حسب النتائج المتحصل عليها".

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق استعمال اختبار ANOVA وأثبتت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الدعم التنظيمي وفي مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (السن المنصب الخبرة المستوى التعليمي حيث نجد أن مستوى متغير السن كان مستوى الدلالة المحسوب (0.076) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة معتمد، ومنه المتغير السن لا يؤثر على الانغماس الوظيفي أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين، وكذا متغير المنصب كان مستوى الدلالة المحسوب (0.089) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد ومنه متغير المنصب المهني لا يؤثر على الانغماس الوظيفي أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين وأيضا متغير سنوات الخبرة في العمل كان مستوى الدلالة المحسوب (0.409) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد وهنا أيضا لا يؤثر متغير الخبرة على الانغماس الوظيفي، وإن متغير المستوى التعليمي كان مستوى الدلالة المحسوب هو (0.010) وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد وبالتالي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي والانغماس الوظيفي، وبالتالي مستوى التعليمي يؤثر على الانغماس الوظيفي، توجد فروق بين إجابات المبحوثين. وهذه النتائج تتفق مع دراسة (الساعدي 2015 والمغربي 2004 وماضي (2014) وهذا ما يدل على وجود اختلاف في الفرضية الرابعة والتي تنص بأنه لا توجد دلالة إحصائية في تصورات أفراد عينة الدراسة بين أبعاد الانغماس الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية (السن سنوات الخبرة، المنصب في المؤسسة محل الدراسة والمؤثر على الانغماس الوظيفي هو المستوى التعليمي)

الخلاصة :

تطرقنا في هذا الفصل إلى واقع الدعم التنظيمي ودوره في تعزيز الانغماس الوظيفي للعاملين في شركة المراعي السعودية من خلال إعداد استبانة واقتصرت عملية التوزيع على عينة عشوائية بسيطة تقدر ب (102) عامل، وذلك من خلال تحليل الاستبيان باستعمال البرنامج الإحصائي (spss) تم تطرقنا إلى عرض النتائج ثم تحليلها وفي الأخير مناقشتها بغية التوصل إلى إثبات أو نفي فرضيات الدراسة.

تدني مستوى الدعم التنظيمي في شركة المراعي السعودية محل الدراسة.

تدني مستوى الانغماس الوظيفي بدرجة متوسطة في المؤسسة محل الدراسة.

وجود علاقة طردية إيجابية بين الدعم التنظيمي والانغماس الوظيفي

اهم بعد في الدعم التنظيمي والاكثر تأثيرا على الانغماس الوظيفي هو الثقة التنظيمية

يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الانغماس الوظيفي يعزى لاختلاف متغير المستوى التعليمي.

نتائج التحليل الإحصائي :

معامل الثابت الفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,925	38

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها ، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للأجابة عن الأسئلة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	87	85,3	85,3	85,3
	أنثي	15	14,7	14,7	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	-30	6	5,9	5,9	5,9
	40-30	69	67,6	67,6	73,5
	50-40	18	17,6	17,6	91,2
	+50	9	8,8	8,8	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

المنصب المشغول					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إطار	54	52,9	52,9	52,9
	عون تحكم	27	26,5	26,5	79,4
	عون تنفيذ	21	20,6	20,6	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

الخبرة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	15-	15	14,7	14,7	14,7
	10-5	48	47,1	47,1	61,8
	15-10	21	20,6	20,6	82,4
	+15	18	17,6	17,6	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

المستوى التعليمي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	أقل من الثانوي	6	5,9	5,9	5,9
	ثانوي	36	35,3	35,3	41,2
	دامعي	54	52,9	52,9	94,1
	دراسات عليا	6	5,9	5,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Statistiques descriptive					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أعتقد أن راتبي الشهري يتناسب مع جهدي المبور	102	1	3	2,35	,875
تتناسب ساعات العمل مع ظروفه الخاصة	102	1	3	1,85	,948
يتناسب راتبي مع مؤهلاتي التي أحملها	102	1	3	1,85	,948
أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية تتناسب مع قدراتي	102	1	3	2,35	,840
يحصل كل عامل على الخدمات التي تقدمها المؤسسة بشكل عادي	102	1	3	1,53	,780
يجمع المدير المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ القرارات الوظيفية	102	1	3	2,26	,659
يتم تطبيق كل القرارات الإدارية على كل العاملين بدون استثناء	102	1	3	1,68	,760
تتسم الإجراءات الإدارية المطبقة في المؤسسة بالنزاهة	102	1	3	1,97	,751
يحق للعاملين الاعتراض على القرارات التي يصدرها المدير	102	1	3	2,06	,877

عندما يتخذ المدير قرارا متعلقا بوظيفتي يتعامل معي بكل اهتمام واحترام	102	1	3	2,62	,546
يشرح لي المدير مبررات القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفة التي أشغلها	102	1	3	2,29	,712
يشرح لي المدير بشكل واضح أي قرار يتخذ بالنسبة لوظيفة	102	1	3	2,09	,822
أشعر بنزاهة في حل الخلافات بين العاملين	102	1	3	2,24	,811
تشجع المدير روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقش أفكارهم	102	1	3	2,32	,677
لدى المدير مهارة فائقة في النقاش والحوار	102	1	3	2,50	,656
يشعر المرؤوسين بأن المدير صديقهم حيث يتطلع لراحتهم واسعادهم	102	1	3	2,21	,680
يسمح المدير باستخدام القدرات الشخصية للمرؤوسين في حل مشكلات العمل	102	1	3	2,24	,734
رئيسي في العمل يأخذ أغلب القرارات من خلال اشراك العاملين	102	1	3	2,32	,869
اتخذ معظم القرارات من خلال الرجوع إلى المرؤوسين	102	1	3	2,50	,700
أشارك بقدر كبير في اتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي وواجباتي الوظيفية	102	1	3	2,44	,778
يشجعني رئيسي على التعبير عن أفكار في العمل حتى لو كانت لا تتفق مع آرائه	102	1	3	2,24	,914
أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال	102	1	3	2,82	,454

يشعرنني العمل أني ملئ بالطاقة	102	1	3	2,47	,817
أعيش حياة مستقرة في عملي تساعدني على الابداع بشكل مستمر	102	1	3	1,85	,883
احصل على الحوافز والمكافآت التي تسهم في تحقيق رضاي عن العمل	102	1	3	1,62	,771
يحقق لي العمل أكبر إشباع في حياتي	102	1	3	2,00	,912
معظم اهتماماتي مركزة نحو وظيفتي	102	1	3	2,00	,808
يعتبر أدائي في العمل أساسا لتحقيق الذات	102	1	3	2,38	,845
معظم الأهداف الشخصية في حياتي مرتبطة وموجهة نحو وظيفتي	102	1	3	1,85	,883
يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل	102	1	3	1,74	,855
مستعد أن أبذل جهدا أكثر من المطلوب لانجاح العمل الذي أعمل به	102	1	3	2,71	,623
التزم بأوقات الدوام ولا أتأخر عن عملي	102	1	3	2,62	,690
أحب أن تستوعب وظيفتي معظم وقتي	102	1	3	1,71	,863
أسعى دائما لتطوير نفسي عبر الذهاب للمؤتمرات العملية والندوات	102	1	3	2,32	,834
يبدو لي كل يوم عمل في وظيفتي كأنه ينتهي سريعا	102	1	3	1,76	,846
أشعر بالاستقرار النفسي عندما أتعامل مع رئيسي	102	1	3	2,26	,820

لي القدرة على العمل الإضافي خارج عملي	102	1	3	2,12	,904
استغل وقتي للقيام بالعمل على أكمل وجه	102	1	3	2,79	,533
العدالة التنظيمية	102	1	3	2,09	,615
سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	102	1	3	2,44	,555
المشاركة في اتخاذ القرار	102	1	3	2,44	,555
دعم وتأكيذ الذات لدى العاملين	102	1	3	2,35	,591
مجال الانغماس الوظيفي	102	1	3	2,24	,648
A_B_C_D	102	1	3	2,18	,515
N valide (liste)	102				

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات :

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي الدعم التنظيمي والمتغير التابع هو الانغماس الوظيفي ، حيث الجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع .

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الدعم التنظيمي ^b	.	Introduire
a. Variable dépendante : مجال الانغماس الوظيفي			
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.			

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.474	.35400

a. Predictors: (Constant), المتغير المستقل: الدعم التنظيمي

b. Dependent Variable, المتغير التابع: الانغماس الوظيفي

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.622	1	15.622	92.155	.000 ^a
	Residual	35.410	100	.354		
	Total	51.032	101			

a. Predictors: (Constant), الدعم التنظيمي المتغير المستقل

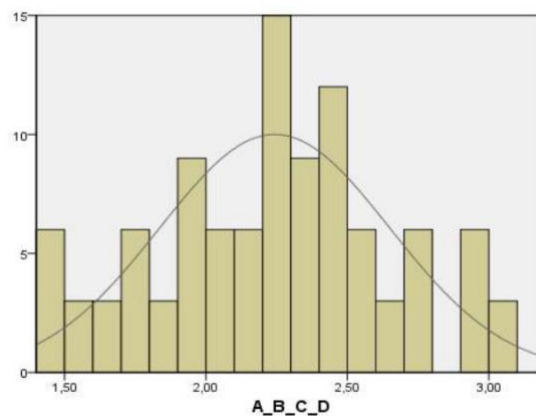
b. Dependent Variable, المتغير التابع: الانغماس الوظيفي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.309	.197		1.562	.001
	المتغير المستقل: الدعم التنظيمي	.832	.087	.668	9.600	.000

a. Dependent Variable: المتغير التابع: الانغماس الوظيفي

المتغير التابع: الانغماس الوظيفي



حسب الرسم لا توجد مشكله ، فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي مصفوفة الارتباطات

Corrélations			
		الدعم التنظيمي	مجال الانغماس الوظيفي
الدعم التنظيمي	Corrélation de Pearson	1	,586**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	102	102
مجال الانغماس الوظيفي	Corrélation de Pearson	,586**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	102	102

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations						
		مجال الانغماس الوظيفي	العدالة التنظيمية	سلوك القادة لمساندة المروسين		
مجال الانغماس الوظيفي	Corrélation de Pearson	1	,395**	,369**		
	Sig. (bilatérale)		,000	,000		
	N	102	102	102		
العدالة التنظيمية	Corrélation de Pearson	,395**	1	,668**		
	Sig. (bilatérale)	,000		,000		
	N	102	102	102		
سلوك القادة لمساندة المروسين	Corrélation de Pearson	,369**	,668**	1		
	Sig. (bilatérale)	,000	,000			

	N	102	102	102		
المشاركة في اتخاذ القرار	Corrélation de Pearson	,369**	,146	,326**		
	Sig. (bilatérale)	,000	,144	,001		
	N	102	102	102		
دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	Corrélation de Pearson	,557**	,485**	,426**		
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		
	N	102	102	102		

الانحدار المتدرج:

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	العدالة التنظيمية	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).

a. Variable dépendante : مجال الانغماس الوظيفي				
Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,586 ^a	,344	,337	,527

a. Prédictors : (Constante), العدالة التنظيمية

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	14,563	1	14,563	52,406	,000 ^b
	de Student	27,789	100	,278		
	Total	42,353	101			

a. Variable dépendante : مجال الانغماس الوظيفي

b. Prédictors : (Constante), العدالة التنظيمية

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardizes		Coefficients standardizes	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,632	,228		2,775	,007
	العدالة التنظيمية	,737	,102	,586	7,239	,000

a. Variable dépendante : مجال الانغماس الوظيفي

تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) لأختبار تأثير التغيرات المستقلة الأخرى على المتغير التابع

	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
	Syntaxe	ONEWAY BY E السن المنصب الخبرة المستوى /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,09

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
السن	Intergruppes	2,593	2	1,297	2,642	,076
	Intragruppes	48,583	99	,491		
	Total	51,176	101			
المنصب المشغول	Intergruppes	3,074	2	1,537	2,484	,089
	Intragruppes	61,250	99	,619		
	Total	64,324	101			
الخبرة	Intergruppes	1,623	2	,811	,902	,409
	Intragruppes	89,083	99	,900		
	Total	90,706	101			
المستوى التعليمي	Intergruppes	4,373	2	2,186	4,882	,010
	Intragruppes	44,333	99	,448		
	Total	48,706	101			

المستخلص:

تطرقنا في هذا البحث العلمي الى واقع الثقة التنظيمية ودورها في تعزيز الانغماس الوظيفي في شركة المراعي السعودية من خلال اعداد الاستبيان تدني مستوى الثقة التنظيمية تدني مستوى الانغماس الوظيفي وجود علاقة طردية ايجابية بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية لإجابات افراد عينة الدراسة حول الانغماس الوظيفي اثر القيادة على الثقة التنظيمية.

حدود البحث :

تم بدء هذا البحث العلمي بتاريخ 2024/7/4 وتم الانتهاء منه بتاريخ 2024/12/14 وهو دراسة عن الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي والذي تم اجراءه في شركة المراعي السعودية ومدى تأثير الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي على الافراد العاملين في شركة المراعي السعودية.

التوصيات :

- من خلال النتائج المتوصل اليها واستكمالات لمتطلبات الدراسة بغرض الاستفادة منها يمكن تقديم التوصيات التالية : • العمل على تبني مفهوم الثقة التنظيمية وتطويرها كأحد المفاهيم الحديثة والأصيلة في المنظمات
- على الزملاء المحافظة على تعزيز العلاقات والاتصالات فيما بينهم والسعي للفهم المشترك بينهم والذي من شأنه يزيد مستوى الثقة بينهم
- ضرورة ان يكون المشرف على دراية كاملة بالامور التي تخص الموظفين وتوزيع المهام بشكل عادل بينهم لانها تجعلهم يثقون به
- على الادارة ان تعمل بشكل اكبر على إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات
- العمل على تحسين المناخ الاداري التنظيمي
- تبادل المعلومات بين الزملاء ووجود اتصالات متبادلة لزيادة الثقة ، الامر الذي يساعد على زيادة درجة الانغماس الوظيفي
- اهتمام الرئيس المباشر بكافة تفاصيل العمل وثقافية بالعمل
- تقدير الادارة للجهود الاستثنائية وتقديم المساعدة والعون للأفكار الجديدة للعاملين
- التعامل بشفافية بين الزملاء وتبادل المساعدة بعيداً عن دوافع الكسب المادي
- اقامة دورات وندوات علمية وثقافية
- التركيز على الثقة الموجوده بين العاملين واستخدامها كمعيار لزيادة الثقة على مستوى الادارة من خلال اتاحة الفرصه للعاملين باختيار فريق عملهم الخاص الذين يشعرون معهم عند تأدية اعمالهم بالانغماس الوظيفي

الخاتمة:

يعتبر المورد البشري اهم مورد في الشركات والمنظمات والمحرك الأساسي لكل النشاطات التي ينتج عنها تحويل المدخلات الى مخرجات ، مع ان المنظمة تشمل عناصر متعددة الا ان العنصر الإنساني أهمها فهو الذي ينظم ويوزع الاعمال ، وهو الذي ينفذها ، لذا فالمنظمة التي تقوم باشر اك وموظفيها في القرارات مما يزيد في انغماسهم في بيئة العمل فيشعر الفرد بأهمية مكانته في الشركة ، وهذا ينعكس إيجابيا على سلوكيات العاملين وادائهم والمحافظة على مصالح المنظمة ، وبذلك تكون هذه الأخيرة التي حققت غيابها من الثقة التنظيمية ، ونظرا لأهمية موضوع الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي للعاملين وحدثته في المقالات والادبيات العربية ، والدور الكبير الذي يلعبانه في مساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها ، كل هذه الأسباب جعلتنا نعمل على دراسته ميدانيا في احد الشركات السعودية من خلال محاولة الإجابة على الإشكالية التالية : ما مدى مساهمة الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي للعاملين في. شركة المراعي السعودية ، ومن اجل الإجابة على الإشكالية المطروحة تناولنا الدراسة في عدة فصول خصصناها للجانب النظري والتحليلي والدراسة الميدانية ، وقد وقع اختيارنا على شركة المراعي السعودية ومن اجل الإجابة على الإشكالية ،اعتمدنا علي الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة ، وتم تحليلها بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وهذا ما ساعدنا في الوصول الى نتائج الدراسة في ضوءها قمنا بتقديم مجموعة من الاقتراحات لتساعد العاملين في الشركة حل دراسة في تلافي النقائص التي لمسناها من خلال دراستنا في مجال الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي مما يزيد من فعاليتها التنظيمية ويساعدها في تحقيق أهدافها .

الاستبيان :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd8s_q5cdhD8CW8VUBEpStbPxozrolf1VG-EeMGIFMyNgh_EQ/viewform?embedded=true

المراجع :

- 1- بحث في دور الدعم التنظيمي في تعزيز الإنغماس الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة الجزائرية لإنتاج 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 الاعمال ، 2014

