

قضايا بحثية

عمل الطالبة: أمل حسين الحربي

الرقم الجامعي:

233000836

الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة و التضمين الوظيفي: الدور المعدل لمرونة الموارد البشرية
بالتطبيق على شركة المقاولون العرب

د/محمد صبحي أحمد أبو الذهب
مدرس إدارة الأعمال
كلية تكنولوجيا الإدارة ونظم المعلومات

https://acjalexu.journals.ekb.eg/article_273783_6d361135ac34f76d2cd85fb86b93e380.pdf

عنوان الدراسة:

وضوح العنوان : العنوان يعبر بوضوح عن الموضوع الذي يتناولها البحث وهو الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة و التضمين الوظيفي حيث يساعد القارئ على فهم نطاق البحث بسرعة

جاذبية العنوان : يعتبر العنوان جذاب لأنه يتناول موضوعا قد يكون غير مألوف في الدراسات الأكاديمية مما يثير اهتمام الباحثين والمهتمين في مجال إدارة الأعمال و إدارة الموارد البشرية وقطاع العام

أهمية الموضوع : الدعم التنظيم المدرك وصياغة الوظيفة و تضمين الوظيفي موضوع ده أهمية خاصة في بيئة العمل حيث يمكن أن يؤثر سلبا على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي المتغيرات الأساسية :

المتغير المستقل : الدعم التنظيمي

متغير مستقل وسيط : صياغة الوظيفة

متغير تابع : التضمين الوظيفي

متغير معدل : مرونة الموارد البشرية

وضوح مجال التطبيق : العنوان يحدد بوضوح مجال التطبيق حيث يركز على شركة المقاولون العرب هذا التركيز يوفر إطار محدد للدراسة مما يسهل تحليل النتائج وتطبيقها في السياقات مشابهه

العنوان يعكس دراسة مهمة ومفيدة حيث يجمع بين موضوعات ذات الصلة حيث يدرس العلاقة المباشرة بين الدعم التنظيم المدرك وصياغة الوظيفة و تضمين الوظيفي حيث يمكن أن تسهم النتائج في تحسين بيئة العمل وزيادة مرونة الموارد البشرية مها ريا وسلوكيا مما يعزز من أهمية البحث في هذا المجال

مقدمة الدراسة: نجد أن المقدمة أوضحت أهمية متغيرات الدراسة بشكل عام ووضوح المتغيرات : الدعم التنظيمي: تكلم عن أهمية الدعم التنظيمي و أنه يقوم على نظرية التبادل الاجتماعي التي تشير إلى تبادل المنافع والمصالح و إدراك العاملين له مما يتيح الفرصة لأحداث التغيير مهامهم لكن لم يتطرق إلى تعريف دقيق له متغير مستقل وسيط : صياغة الوظيفة تم تعريفه على مدى مساهمة الفرد بشكل مستقل وغير رسمي في تصميم وتعديل خصائص وظيفته التي تلائم بشكل أفضل مع دوافعه واحتياجاته

متغير تابع : التضمين الوظيفي: لم يتم توضيحه أو تعريف مفهوم التضمين الوظيفي في إطار مقدمة الدراسة متغير معدل : مرونة الموارد البشرية: أوضح أهمية مرونة الموارد البشرية في الشركات ولم يتم توضيح مفهوم مرونة الموارد البشرية التسلسل المنطقي : المقدمة تحتوي على تسلسل منطقي و الانتقال بين الأفكار بطريقة سلسلة ومنظمة و مدروسة تحديد الاهداف : تم ذكر في إطار مقدمة الدراسة أن الباحث سوف يقوم بدراسة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين كل من الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة وتضمين الوظيفي داخل شركة المقاولون العرب وذلك تمهيدا لقياس الدوري المعدل لمرونة الموارد البشرية على تلك العلاقات لفهم مايسعى الباحث لتحقيقه بدقة وبذلك نجد أن المقدمة تعطي فكرة جيدة عن موضوع الدراسة لكنها تحتاج إلى مزيد من التفصيل والدقة في بعض النقاط لتعزيز وضوح المتغيرات وأهداف البحث

مشكلة الدراسة:

وضوح المشكلة : تم تحديد مشكلة الدراسة بشكل عام حيث وركز على الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة وتضمين الوظيفي و الدور المعدل لمرونة الموارد البشرية التطبيق على شركة المقاولون العرب حيث تم توضيح المشكلة بشكل دقيق وتم تحديد العوامل التي تؤدي إلى قرار الموظف في الاستمرار في المنظمة من عدمه على سبيل المثال الشعور بالرضا و التوافق والالتزام و الارتباط بالمنظمة وهو ما يعني أن عدم إدراك الموظف للدعم والرفاهية والرعاية المقدمة له من جانب المنظمة ربما يؤثر سلبا على ذلك القرار

الاعتماد على الثغرات في الدراسات السابقة :

تحديد الثغرات: لم يتم الإشارة في إطار مشكلة الدراسة إلى أن هناك دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع من جوانب مختلفة بل اعتماد الباحث في تحديد المشكلة من إجراء مقابلات شخصية مع عدد من العاملين في شركة المقاولون العرب في عدم إدراك هؤلاء العاملين للدعم المقدم إليهم من قبل المنظمة بشكل كامل بل وهناك نسبة منهم تقصير وعدم عدالة فيما يتعلق في الأجور و الحوافز والمكافآت والرعاية الاجتماعية المتبع داخل الشركة صياغة التساؤلات :

- إلى أي مدى يمكن أن يؤثر الدعم التنظيمي المدرك على تضمين العاملين وظيفية عبر صياغة الوظيفة داخل شركة المقاولون العرب؟

- إلى أي مدى يمكن أن تعدل مرونة الموارد البشرية من التأثير المباشر للدعم التنظيمي المدرك على التضمين الوظيفي وكذلك التأثير غير المباشر عبر صياغة الوظيفة داخل شركة المقاولون العرب؟

هذه التساؤلات تعكس محاولة إيجاد حلول للمشكلة مما يعزز من أهمية البحث وكان من الممكن زيادة بعض التساؤلات للحصول على إجابات دقيقة مباشرة محاولة إيجاد حلول مفتوحة :

توجه الحلول : كان هناك في الدراسة سؤالين واضحين يشير كل منهما إلى فهم العلاقة الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة وعلاقة مرونة الموارد البشرية وتأثيرها على الدعم التنظيمي مما يفتح مجال دراسات مستقبلية مهمة

وبذلك نجد أنه مشكلة الدراسة قد تم تحديدها بشكل جيد مع وجود إشارة الباحث من أنه يعتمد على المقابلات الشخصية في شركة المقاولون العرب في تحديد المشكلة بدقة ومع ذلك كان لابد من الإشارة إلى الثغرات في الدراسات السابقة لتحسين توضيح المشكلة ويساعد في تقديم دراسة أكثر شمولية وضوحا

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية و الإضافة المتوقعة :

١- توسيع المعرفة الأكاديمية: أن الدراسة تتناول موضوعا مهما وهو الدعم المدرك وصياغة الوظيفة والتضمين الوظيفي ومرونة الموارد البشرية وهذه جميعها متغيرات وتم توضيح كيفية اضافة هذه الدراسة إلى الادبيات الحالية حيث أن الدراسة تعتبر من أوائل البحوث التي تتناول الدور الوسيط والمعدل لتلك المتغيرات ضمن هذا الإطار يصبح مكمل لما سبقها من بحوث في مجال السلوك التنظيمية والموارد البشرية وسوف يجذب اهتمام الباحثين نحو الموضوعات التي ترتبط في سلوكيات العاملين وتساهم في انتظام واستقرار الموارد البشرية بالعمل لما لذلك من أثر إيجابي على المنظمات والمجتمع ككل

وتم تحديد الفجوات المعرفية التي تسعى الدراسة لسدها وهو أن هناك ندره واضحة في البحوث التي تناولت العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة وكذلك البحوث التي تناولت العلاقة بين صياغة الوظيفة والتضمين الوظيفي ومن ثم يستمد البحث أهميته كونه يسعى في المساهمة في سد هذه الفجوة من خلال العرض و التأسيس النظري لهذه المتغيرات ومناقشة وتحليل البناءات الخاصة بها وبحث العلاقة بينها وذلك كخطوة لقياس التأثير غير المباشر للدعم التنظيم المدرك على التضمين الوظيفي عبر صياغة الوظيفة حيث تم بحث الدور المعدل والتفاعلي لمرونة الموارد البشرية على النموذج ككل

وبذلك ساهم في تطوير نظريات جديدة وتعديل نظريات قائمة

٢- التفاعل مع دراسات سابقة: ذكر الباحث أن هناك بحوث سابقة عديدة تناولت العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتضمين الوظيفي وعلى العكس من ذلك فإن هناك ندرة واضحة في البحوث التي تناولت العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة وكذلك البحوث التي تناولت العلاقة بين صياغة الوظيفة والتضمين الوظيفي ومن هنا يستمد البحث أهميته وهنا نجد أنه تم الإشارة إلى الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع وتم بيان كيف تختلف هذه الدراسة عنها وبذلك ساعد في توضيح الإضافة النظرية بشكل أفضل

الأهمية التطبيقية:

- ١- توجيه صانعي القرار: على الرغم من الإشارة إلى أهمية تقديم مقترحات عملية وتوصيات إلى أنه يجب توضيح كيف يمكن أن تؤثر نتائج الدراسة بشكل أكثر تفصيلا على صانعي القرار وهم مسؤولي شركة المقاولون العرب وكان يمكن تقديم أمثلة واقعية أو استراتيجيات محددة يمكن تنفيذها بناء على النتائج
- ٢- تطوير استراتيجيات فعالة: من المهم أن تتضمن الدراسة توصيات واضحة حول كيفية تحسين وزيادة ارتباط و تضمين العاملين في وظائفهم وكذلك زيادة ولائهم و انتمائهم لشركة و رغبتهم في البقاء بها أطول فترة ممكنة يجب تقديم حلول عملية مثل برامج تدريبية ورش عمل أو آليات التواصل الفعال بين الموظفين والمسؤولين
- ٣- مقترحات وحلول عملية:
- تحديد الحلول القابلة للتطبيق: كان من الأفضل تقديم مقترحات محددة وقابلة للتطبيق على سبيل إنشاء قنوات تواصل مفتوحة او تنظيم جلسات حوارية ودعم مادي ومعنوي واجتماعي المناسب للعاملين وغيره من الأمثلة
- قياس فعالية الحلول:
- يجب أن تتضمن الدراسة أيضا كيفية قياس فعالية الحلول المقترحة مما يساعد في تقييم النجاح المدى الطويل وتحقيق نتائج إيجابية

اهداف الدراسة:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الاهداف التالية :

تقييم مدى إدراك العاملين في شركة المقاولون العرب للدعم التنظيمي المقدم لهم من قبل الشركة
التعرف على مدى السماح للعاملين في شركة المقاولون العرب بإعادة صياغة مهام وظائفهم

الكشف عن مدى تماسك العاملين في شركة المقاولون العرب في وظائفهم وتضمنهم ورغبتهم في البقاء في المنظمة

الكشف عن مدى تمتع الموارد البشرية في شركة المقاولون العرب المرونة الكافية سواء من حيث المهارات أو السلوكيات أو الممارسات

تحديد التأثير المباشر للدعم التنظيمي المدرك على صياغة الوظيفة داخل شركة المقاولون العرب

تحديد التأثير المباشر للدعم التنظيمي المدرك على التضمن الوظيفي داخل شركة المقاولون العرب

تحديد التأثير المباشر للصياغة الوظيفية على التضمن الوظيفي داخل شركة المقاولون العرب

التنبؤ بالتأثير غير المباشر للدعم التنظيمي المدرك على التضمن الوظيفي من خلال دور الوسيط لصياغة الوظيفة داخل شركة المقاولون العرب

الكشف عن الدور المعدل لمرونة الموارد البشرية على التأثير المباشر وغير المباشر للدعم التنظيمي المدرك على كل من صياغة الوظيفة و التضمن

الوظيفي داخل شركة المقاولون العرب

ونجد هنا ان الاهداف شملت النقاط كامله وواضحه ومفصله ومحدده لجميع المتغيرات وبذلك نجد انه هناك ووضوح في الابعاد وتحديد العوامل المؤثره

وكذلك تحليل علاقه الدعم التضمني المدرك على التضمن الوظيفي وهذا يعكس لنا فهم العلاقه لكن لا بد من ذكر كيفية قياس العلاقه والاساليب

الاحصائية المستخدمه وإمكانية قياسها بشكل موضوعي والادوات لكل بعد من الابعاد والمتغيرات التي سوف يتناولها البحث ونجد انه كان لا بد من

ذكرها في اطار الاهداف وكذلك تم اغفال نقطه هامه وهي تقديم توصيات ومقترحات قابله للتطبيق وكيف سيتم تطوير هذه التوصيات بناء على النتائج

هل سيتم الاستناد الى ابحاث سابقه او الاعتماد على هذه الدراسه

فروض الدراسة :

يوجد تأثير إيجابي معنوي لدعم التنظيمي المدرك على صياغة الوظيفة

يوجد تأثير إيجابي معنوي لصياغة الوظيفة على التضمين الوظيفي

يوجد تأثير إيجابي معنوي الدعم التنظيمي المدرك على التضمين الوظيفي

تتوسط صياغة الوظيفة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتضمين الوظيفي

تعدل مرونة الموارد البشرية من التأثير الإيجابي للدعم التنظيمي المدرك على صياغة الوظيفة حيث يرتفع هذا التأثير عندما تكون مرونة الموارد

البشرية مرتفعة (مرونة المهارات مرونة السلوك مرونة الممارسات)

تعد مرونة الموارد البشرية من التأثير الإيجابي للدعم التنظيمي المدرك على التضمين الوظيفي حيث يرتفع هذا التأثير عندما تكون مرونة الموارد

البشرية مرتفعة (مرونة مهارات مرونة السلوك مرونة الممارسات)

تعد مرونة الموارد البشرية من التأثير الوسيط وصياغة الوظيفة على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتضمين الوظيفي حيث يرتفع التأثير غير

المباشر للدعم التنظيمي المدرك على التضمين الوظيفي من خلال صياغة الوظيفة مع ارتفاع مرونة الموارد البشرية (مرونة المهارات مرونة السلوك

مرونة الممارسات)

من ناحية تحديد الفروض الرئيسية والفرعية :

نجد ان الفروض مصاغة بشكل تعداد

مدى ارتباط الفروض بعنوان الدراسة:

و نجد أن الفروض مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بعنوان الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة وتضمن الوظيفي) و تعكس الفروض كيف تؤثر أبعاد

الدعم التنظيمي المدرك على تضمين الوظيفي وصياغة الوظيفة مما يجعلها ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة

مدى تحقيق الاهداف:

تحقيق الاهداف: الفروض والتساولات تدعم تحقيق أهداف الدراسة
و تساعد ذلك في توضيح العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة والتضمين الوظيفي
ونجد أن الفروض توفر نتائج محددة يمكن قياسها وتحليلها
وتسهم في توجيه البحث نحو فهم تأثير الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة علي جوانب مختلفة من التضمين الوظيفي
وبذلك نجد أن الفروض كانت واضحة وعامة وشاملة المتغيرات المطلوبة في البحث و العلاقة بينها
تحليل النتائج: التأكد من النتائج تعكس العلاقات الحقيقية بين المتغيرات

مفاهيم الدراسة:

الدعم التنظيمي: تنص نظرية الدعم التنظيمي المدرك على انه مايل للعاملين للنظر إلى نوعية المنظمة نحو تقديرهم أو عدم تقديرهم يتم من خلال محاولة تجسيدهم للمنظمة ويتم هذا تجسيد من خلال ووكلائها و ممثلها من المشرفين كون أن العاملين ينظرون إلى تصرفات مشرفيهم و معاملاتهم لهم على أنها مؤشر قوي لنوايا المنظمة تجاههم و صياغة الوظيفة : تعد صياغة الوظيفة بمثابة منهج سلوكية و عدا ولكنه غير مستكشف نسبيا ومن المحتمل أن يستخدمها الموظفون لتحسين رضاهم الوظيفي ومن ثم تحقيق مزيدا من الرفاهية وهي ثلاثة أنواع : ١- صياغة المهام ٢- صياغة العلاقات ٣- الصياغة المعرفية

وله أربعة أبعاد فرعية لصياغة الوظيفة هي :

زيادة الموارد الهيكلية للوظيفه و تقليل المعوقات المرتبطة بمتطلبات العمل وزيادة الموارد الاجتماعية للوظيفه وزيادة التحديات المرتبطة بمتطلبات العمل التضمنين الوظيفي : تناول البحث عن مفهوم التضمنين الوظيفي من خلال مدخلين أساسيين هو أن التضمنين الوظيفي يمثل مجموعة متنوعة من العوامل التي تؤثر على قرار الموظف في البقاء في وظيفته وهذه العوامل تنقسم إلى مجموعة من العوامل الداخلية المرتبطة في المنظمة و مجموعة أخرى من العوامل الخارجية المرتبطة في المجتمع بينما يرى أصحاب المدخل الثاني أن بقاء الموظف في وظيفته وتضمنينه بها يرجع فقط إلى مجموعة من العوامل الداخلية المرتبطة في الوظيفة الحالية التي يشغلها وفي المنظمة التي يعمل بها وله ثلاثة أبعاد أساسية :

التوافق مع المنظمة و التضحيات المرتبطة في المنظمة والروابط مع المنظمة

مدى ترابط بين المتغيرات :

كان هناك توضيح واضح للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة وكذلك العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و تضمين الوظيفي وكذلك ذكر الباحث الدراسات السابقة التي تدعم هذه العلاقة

المنطق في اختيار أبعاد المتغيرات:

تم توضيح أبعاد لكل متغير والعوامل للمتغير وكان هناك دراسات سابقة تدعم هذا الاختيار وكيف تعكس هذه الأبعاد التحديات التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل والبقاء في المنظمة

مراجعة الأدبيات: كان هناك تحليل للأدبيات السابقة التي تناولت العلاقة لدعم التنظيم المدرك وصياغة الوظيفة والتضمين الوظيفي تطبيق النظريات : يجب النظر في كيفية تطبيق النظريات المختلفة على هذه المتغيرات وهل هناك نظرية معينة تعتبر أكثر ملائمة لتفسير العلاقات بين الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة وكذلك الدعم التنظيمي المدرك والتضمين الوظيفي وبهذا نجد أن المصطلحات والمفاهيم المستخدمة في الدراسة تتضمنت تحليلا للمتغيرات وتوضيح الترابط بينها وتحديد الأبعاد بشكل المنطقي وهذا يساعد في تعزيز مصداقية الدراسة وتقديم نتائج موثوقة يمكن أن تسهم في تحسين بيئات العمل

الدراسات السابقة:

مدى حداثة الدراسات السابقة : نجد هنا لم يحدد الباحث إطار مخصص للدراسات السابقة بل ضمنها مع العرض الأدبي وتنمية الفروض حيث أصبحت مجتمعه ضمن مفاهيم الدراسة وفروض الدراسة ونجد أن الباحث يعتمد على دراسات سابقة قديمة

أوجه الاتفاق : العديد من الدراسات اتفقت إلى وجود علاقة قوية بين الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة و تضمين الوظيفي إلى نتائج إيجابية ومفيدة للمنظمة والموظفين والدراسات الأخرى التي ذكرها الباحث كان تتضمن مفاهيم الدراسة وتعريف الدعم التنظيمي و تعريف الصياغة الوظيفية وتعريف تضمين الوظيفة

المنهجية المستخدمة في الدراسات السابقة قد تختلف الدراسات السابقة في الطرق التي استخدمتها لجمع البيانات وتحليلها هل استخدمت أساليب كمية أم نوعية وكيف تؤثر هذا الاختلاف على الموثوقية النتائج

وهنا نجد أن الباحث أغفل عن وضع إطار مخصص للدراسات السابقة حيث يوضح لنا أوجه الاتفاق مع الدراسات السابقة و الاختلاف والفجوة المعرفية والتعريفات المتباينة و المنهجيات المستخدمة وكذلك تحديد المتغيرات التي تناولتها الدراسات السابقة وكيف اختلفت عن الدراسة الحالية

نموذج الدراسة:

الإشارة إلى نموذج الدراسة أو إطار الدراسة : نجد أن الدراسة لم تحتوي على نموذج أو إطار نظري مخصص لتوضيح العلاقة على شكل نموذج واضح ومحددة وبذلك لم نجد هناك وضوح للعلاقات في النموذج لانه لا يوجد نموذج في الدراسة وهنا نجد أن الدراسة افترضت إلى النموذج الذي يوضح لنا تفاصيل وكيفية تأثير الدعم المدرك على صياغة الوظيفة وعلى تضمين الوظيفي

منهجية الدراسة: تتضمن منهجية الدراسة إلى عدة مكونات رئيسية:

مصادر جمع البيانات : اعتمد الباحث على استبيانات ومقابلات شخصية والاستقصاء تو وسائل لجمع البيانات والمعلومات الميدانية مما يضمن دقة المعلومات المستخلصة ومع ذلك كان من الأفضل دمج مصادر ثانوية مثل الدراسات السابقة لتعزيز التحليل المجتمع والعينه: و مجتمع البحث من العاملين في جميع الموظفين في شركة المقاولون العرب وذلك في المركز الرئيسي والفروع التنفيذية والإدارات التخصصية والبالغ ٦٧٥٠١ موظف في التخصصات المختلفة وذلك وفقا لإحصائيات إدارة الموارد البشرية المنشورة على الموقع الرسمي لشركة على شبكة الإنترنت وكذلك مجتمع المديرين حيث يتضمن جميع مديري الإدارات العليا والوسطى في شركة المقاولون العرب والبالغ عددهم ٣٥٠ مدير يعملون في المركز الرئيسي و فروع الشركة تنفيذية وذلك وفقا لبيانات ومعلومات الادارة العامة للموارد البشرية في الشركة وذلك بإدخال حجم المجتمع للبرنامج وتم سحبها اعتمادا على sample size, calculator عينة البحث: تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج إجراءات سحب العينة العشوائية الطبقية مع محاولة الاخذ في الاعتبار التباين بين عدد المفردات داخل كل طبقة هذا من ناحية عينة البحث من العاملين اما عينة البحث من المديرين تم الاعتماد على اسلوب الحصر الشامل لكافة المديرين العاملين في الإدارات العليا والوسطى في المركز الرئيسي للشركة وفروعها التنفيذية وإدارتها التخصصية

أسلوب جمع البيانات : تم الاعتماد على أسلوب المقابلات الشخصية والاستقصاءات وسائل جمع البيانات والمعلومات الميدانية الأساليب الإحصائية : أساليب الإحصاء الوصفي الخاصة بوصف عينة البحث وأساليب الإحصاء الوصفي المتعلقة في حساب المتوسطات الحسابية وأسلوب الانحدار الخطى البسيط والانحدار الخطى المتعدد لاختبار الفروض وهنا نجد أن الباحث استخدمت عدة اساليب إحصائية لتحليل العلاقات بين المتغيرات بشكل أفضل

التحليل الوصفي: اتصل التحليل الوصفي على وصف البيانات دون تقديم تفسيرات عميقة أو إستنتاجات حول العلاقات بين المتغيرات ونجد أن النتائج المستخلصة من التحليل وصفي غالبا ما تكون محددة في العينة المستخدمة وبذلك غير قابلة للتعميم على مجتمع أوسع ولا يمكن التحليل الوصف تحديد الأسباب والنتائج فليس فقط ما هو موجود وهذا قد يحد من فهم الظواهر المعقدة وتأثير القيام المتطرفة ووعلى الرغم من أهمية التحليل الوصفي في تقديم لمحة عامة من البيانات لكنه استخدمته خطوة أولى قبل الانتقال إلى تحليلات أكثر تعقيدا وهذاما اتخذه الباحث

مناقشة النتائج والتوصيات:

تقدم الدراسة تحليل أن شاملا لي علاقة الدعم التنظيمي في صياغة الوظيفة و تضمين الوظيفي ودور المعدل مرونة الموارد البشرية مع التركيز على النتائج الاحصائية التي تدعم إلى وجود ارتباط ايجابي بين المتغيرات

تفسير النتائج : وجود تأثير ايجابي ومعنوي للدعم التنظيمي المدرك على صياغة الوظيفة وكذلك وجود تأثير ايجابي معنوي لصياغة الوظيفة في أبعادها الأربعة على أبعاد التضمين الوظيفي وجود تأثير ايجابي معنوي لدعم التنظيم المدرك على التضمين الوظيفي في أبعاده الثلاثة وبهذا نجد أن الدراسة تناولت بشكل كافي العوامل ومدى تأثيرها على العلاقة المباشر وغير المباشر مما أدى إلى وجود نتائج واضحة مباشرة تحقيق الاهداف : يبدو أن الدراسة يحقق أهدافها في استكشاف العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة و تضمين الوظيفي والدور المعدل مرونة الموارد البشرية وتم تعزيز النتائج من خلال استخدام منهجية متعددة مثل المقابلات ودراسات الحالة و أساليب متعددة إحصائية التوصيات والمقترحات : قدمت الدراسة توصيات عملية لتحسين بيئة العمل و شملت اقتراحات بحوث مستقبلية الاستكشاف تأثير متغيرات أخرى على سبيل المثال متغيرات ايجابية مثل الأداء التنظيمي و الإستدامة الموارد البشرية ومن تغيرات سلبية مثل ترك العمل و الصراع التنظيمي والتنمر في مكان العمل (ملاحظه): هناك دراسة سابقة قديمة في عام ٢٠١٨ للدكتورة سامية السيد محمود بعنوان(أثر السخاء التنظيمية على الاحترق الوظيفي في الوحدات الحكومية في محافظة الشرقية) ذكرت هنا لأنها ثاني مقالة قمت بتحليلها بدقة لمادة قضايا بحثية التطبيق العملي : يجب توضيح كيفية تطبيق نتائج في الواقع العملي بشكل أكثر تفصيلا لضمان الاستفادة المؤسسات من النتائج الارتباط في الأدبيات السابقة : بينما تتفق نتائج مع بعض الدراسات السابقة كان من المفيد تحليل الاختلافات بشكل أعمق للفهم الاسباب وراء التباين في النتائج