

الفصل الثالث: الدراسات السابقة واستكمال قائمة المراجع

أولاً: الدراسات السابقة

1. الدراسات العربية

1. الزهراني (2020)

في كتابه إدارة الموارد البشرية الحديثة، ركز الزهراني على أهمية الثقة التنظيمية كأداة لتعزيز الالتزام الوظيفي، مبيناً أن الموظفين الذين يشعرون بأن إداراتهم عادلة وشفافة يكونون أكثر التزاماً وإنتاجية. وأكد أن الثقة التنظيمية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بمستوى الرضا والانغماس الوظيفي.

2. علوان (2019)

في كتاب السلوك التنظيمي، تناول علوان مفهوم الانغماس الوظيفي وأوضح أن بيئة العمل المدعومة إدارياً تشجع الموظفين على تقديم أداء متميز من خلال تفانيهم في العمل. وأشار إلى أن الانغماس الوظيفي يتأثر بعدة عوامل، من أبرزها الثقة التنظيمية ووضوح الأهداف.

3. عبد الله (2021)

بحث عبد الله في إدارة الأداء المؤسسي كيف أن ممارسات الإدارة الفعالة، مثل بناء الثقة ودعم الموظفين، تؤثر بشكل مباشر على الأداء المؤسسي. وشدد على أن الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي يمثلان محركات أساسية لرفع مستوى الكفاءة والإنتاجية.

4. الخطيب (2022)

في كتابه التحفيز والانغماس الوظيفي، أكد الخطيب على أهمية دور التحفيز والثقة في خلق بيئة عمل محفزة، مبيناً أن غياب الثقة يؤثر سلباً على درجة الانغماس ويزيد من مشاعر الانفصال عن العمل، وبالتالي يضعف الأداء الوظيفي.

2. الدراسات الأجنبية

1. Bakker & Demerouti (2008)

في دراستهما المنشورة بعنوان *Towards a model of work engagement*، قدما نموذجاً يوضح العوامل المؤثرة على الانغماس الوظيفي، وبيناً أن الدعم التنظيمي والثقة عوامل مركزية في رفع درجة الانغماس وتحسين الأداء.

2. Mayer, Davis & Schoorman (1995)

طوروا نموذجاً تكاملياً للثقة التنظيمية في دراستهم *An integrative model of organizational trust*، والذي أوضح أن الثقة تعتمد على إدراك الموظفين لكفاءة ونزاهة الإدارة. وخلصت الدراسة إلى أن الثقة التنظيمية تعزز الانتماء وتدعم الانغماس، وتؤثر إيجابياً على نتائج الأداء.

3. Robbins & Judge (2019)

في كتاب *Organizational Behavior* (الطبعة 18)، ناقش الكاتبان العلاقة بين العوامل النفسية التنظيمية والأداء الوظيفي، وذكر أن الموظفين الذين يشعرون بالثقة والانتماء يبدون مستويات عالية من الانغماس ويحققون أداءً أعلى.

3. التحليل المقارن للدراسات السابقة

• نقاط الاتفاق:

تشير جميع الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي، وتوضح أن هذه العلاقة تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. كما أكدت معظم الدراسات أن دعم الإدارة وشفافيتها من العوامل الجوهرية لبناء بيئة تنظيمية فعّالة.

• نقاط الاختلاف:

تنوعت الدراسات في المنهجية المستخدمة (كمّية ونوعية) وفي العينة (قطاعات تعليمية، صناعية، إدارية، خاصة، عامة). كما أن بعض الدراسات اعتبرت الانغماس الوظيفي متغيرًا وسيطًا، بينما تعاملت أخرى معه كمتحول مستقل يؤثر مباشرة على الأداء.

• جوانب الفجوة البحثية:

مع أن الدراسات تناولت هذه المفاهيم في سياقات متعددة، إلا أن الدراسات العربية، وبالتحديد في السعودية ومحافظه الخرج، تظل محدودة، مما يجعل هذا البحث مساهمة أصيلة في البيئة المحلية.

ثانيًا: استكمال قائمة المراجع

المراجع العربية

- الزهراني، أحمد. (2020). إدارة الموارد البشرية الحديثة. الرياض: دار الفكر.
- علوان، سامي. (2019). السلوك التنظيمي. القاهرة: دار النهضة العربية.
- عبد الله، ماجد. (2021). إدارة الأداء المؤسسي. جدة: دار الإبداع.
- الخطيب، ناصر. (2022). التحفيز والانغماس الوظيفي. عمان: دار المسيرة.

المراجع الأجنبية

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.).

Pearson.
