

**تعزير دور الاستغراق الوظيفي في الدعم التنظيمي المدرك
دراسة تحليلية في التعليم الديني للدراسات الإسلامية**

**م. م اسراء عبد السلام خليل
ديوان الوقف السني - دائرة التعليم الديني و الدراسات
الإسلامية**

**Enhancing the role of functional
participation in perceived organizational
support: an analytical study in religious
education High study**

calaxsy123@gmail.com

The study aimed to identify the level of perceived organizational support in the Department of religious education for graduate studies, and also aimed to identify the level of functional immersion in the department, as well as to detect statistically significant differences between the averages of responses of department managers about their assessment of the level of perceived organizational support in secondary schools, and to : "Emotional, physical, cognitive, organizational, psychological". The second axis "perceived organizational support " includes four dimensions: organizational justice , support and self-assurance ,participation in decision-making, and the behavior of supportive leaders The study sample was selected by the simple random sample Method, which number (50) and the study has reached the results of the most important

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك في دائرة التعليم الديني للدراسات العليا ، كما هدفت إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي بالدائرة ، وكذلك الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات مدرء الاقسام حول تقديرهم لمستوى الدعم التنظيمي المدرك والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات الموظفين حول الاستغراق الوظيفي في الدائرة ، وتحقيقا لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج التحليلي الأستطلاعي ، وقام الباحث بتصميم استبانة مكونة من محورين رئيسيين هما: المحور الأول "الاستغراق الوظيفي " فقد تضمن خمسة أبعاد هي : "الاستغراق الشعوري ، الجسدي، الإدراكي، التنظيمي، النفسي ". أما المحور الثاني "الدعم التنظيمي المدرك" ويتضمن أربعة أبعاد هي: العدالة التنظيمية ، دعم و تأكيد الذات ، المشاركة في اتخاذ القرار ، سلوك القادة المساندة . وقد تم اختيار عينة الدارسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، والتي عددها (٥٠) وقد توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها

المحور الأول منهجية البحث

أولاً: مشكلة الدراسة:

هدفت الدراسة للتحقق وقياس دور الدعم التنظيمي لتحقيق الاستغراق الوظيفي بابعاده . و لتحقيق هذه الأهداف ، حيث تواجه معظم المنظمات تحديات جمة في الوصول لمستوى عالي من الاستغراق والرضا للموظف بها ولهذه الغاية يجب ان تستخدم وسائل شتى كالترتيب وتأهيل الموظفين لديها وتقدم لهم العديد من المزايا والعروض ساعية دائما للوصول المستوى عالي من رضا والنجاح العالي لديها وتستعين الادارات بالطرق الحديثة كالتكنولوجيا تتمثل المشكلة بقياس الدعم التنظيمي المدرك احدى المشكلات الأساسية التي تعاني منها دائرة التعليم الديني ولتحديد المشكلة تم التركيز بطرح اسئلة للمدرء تقيس مستوى العدالة من وجهة نظرهم لتأكيد المشكلة . ويتطلب حل مشكلة انخفاض الدعم التنظيمي المدرك نحو دراسة الأسباب،والعمليات،والنواتج المترتبة على هذه الظاهرة السلبية وكيفية تقديم البرامج والاصلاحات التي تعمل على القضاء عليها، والحد من آثارها. من أجل الوصول الى استراتيجيات فعالة بتحقيق الاستغراق الوظيفي العالي.

ثانياً: أهداف الدراسة:

1. مستوى الاستغراق الوظيفي في دائرة التعليم الديني للدراسات للموظفون ؟
2. ما علاقة مستوى الدعم التنظيمي المدرك في لدى المدرء الاقسام الحكومية في الاستغراق الوظيفي ؟
3. هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين تعزيز الاستغراق الوظيفي ومستوى الدعم التنظيمي ومن ثم التوصل الى النتائج التي من الممكن ان تسهم في خدمة المنظمة المبحوثة .

ثالثاً: أهمية الدراسة

1. يقدم البحث الارشاد والتوجيه لرفع حالة الاستغراق الوظيفي والوصول الى حالة من الدعم التنظيمي المدرك للمدرء الامثل (الباحث)

٢. إثارة انتباه القارئ على المنظمات إلى أهمية توافر الولاء العاملين في المنظمة، وتفاعلها مع الدعم التنظيمي، الأمر الذي يمكن أن

يسهم في زيادة شعور العاملين بالاستغراق الوظيفي ، وبالتالي رفع الاداء في المنظمة

رابعا: فرضية الدراسة : افتراض البحث مجموعة من الفرضيات وكالاتي:

الفرضية الرئيسية الاولى

اولا : ظهور علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إبعاد الاستغراق الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك وتتفرع من الفرضية اربعة فرضيات فرعية:

١. ظهور علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستغراق الوظيفي الجسدي والدعم التنظيمي المدرك .
٢. ظهور علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستغراق الوظيفي الشعوري و الدعم التنظيمي المدرك .
٣. ظهور علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستغراق الوظيفي الادراكي و الدعم التنظيمي المدرك .
٤. ظهور علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستغراق الوظيفي المعرفي و الدعم التنظيمي المدرك .

الفرضية الفرعية الثانية :

وجود تأثير ذو دلالة معنوية للأبعاد المستقلة (الاستغراق الجسدي، الاستغراق العاطفي، الاستغراق الإدراكي، الاستغراق المعرفي ،

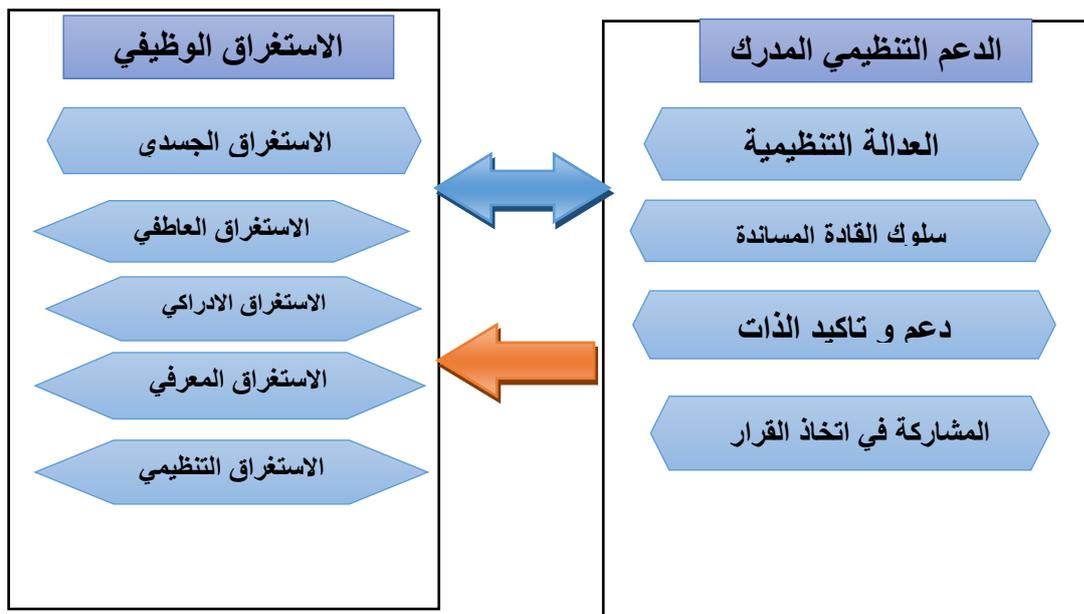
الاستغراق التنظيمي في الأبعاد الدعم التنظيمي المدرك . وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :

١. ظهور علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الاستغراق الوظيفي الجسدي والدعم التنظيمي المدرك .
٢. ظهور علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الاستغراق الوظيفي الشعوري و الدعم التنظيمي المدرك .
٣. ظهور علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الاستغراق الوظيفي الادراكي و الدعم التنظيمي المدرك .
٤. ظهور علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الاستغراق الوظيفي المعرفي و الدعم التنظيمي المدرك .

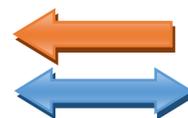
رابعا: المخطط الفرضي للبحث

يوضح المخطط الفرضي للبحث مجموعة العلاقات المنطقية التي تبين الملامح الرئيسية لواقع البحث، ويتضمن المخطط الفرضي المتغيرات

الآتية :



التأثير
الارتباط
الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث



- تشير توجهات الدراسة ضمن حدود واضحة ، تضمنت ضمن الحدود النظرية والزمانية والمكانية وكما يأتي :
1. الحدود النظرية: تتمثل حدود البحث نظرياً وعملياً بما جاء بمتغيراتها المتمثلة (الدعم التنظيمي المدرك ، الاستغراق الوظيفي) .المحور الأول: ويتناول الدعم التنظيمي بأبعاده (تقدير المدير ، سلوك المدير ، شعور المدير ، الثقة المدير) . بناء على دراسة عطية (٢٠١٩)
 - المحور الثاني: يتناول الاستغراق الوظيفي في أبعادها وهي (الاستغراق الجسدي الادراكي الشعوري الذهني) من وجهة نظر معلمي المدارس الثانويةبناء على دراسة مؤيد (٢٠١٧).
 2. الحدود الزمنية : ركزت على الفترة التي قضاها الباحث لجمع البيانات التعريفية ، للفترة من(29 / 12 /2021- 1 / 6 / 2022)
 3. الحدود المكانية: قام الباحث باختيار دائرة التعليم الديني ودراسة ملامح هذه المشكلة و لأنها تمثل احدى المنظمات التعليم الاسلامي الخدمي ، إذ بلغ مجتمع البحث (٥٠) شخص ، وعلى هذا الاساس كانت عدد الاستمارات الموزعة (٥٠) تضمنت (٢٧) فقرة ، توزعت محورين الأول تضمن (١٥) سؤال ، بينما المحور الثاني (١٢) سؤال ، ، مما توصل الي جمع وتحليلاستبانة من خلال الاعتماد على مقياس ليكرت .

البحث الاول / الجانب النظري

المحور الاول

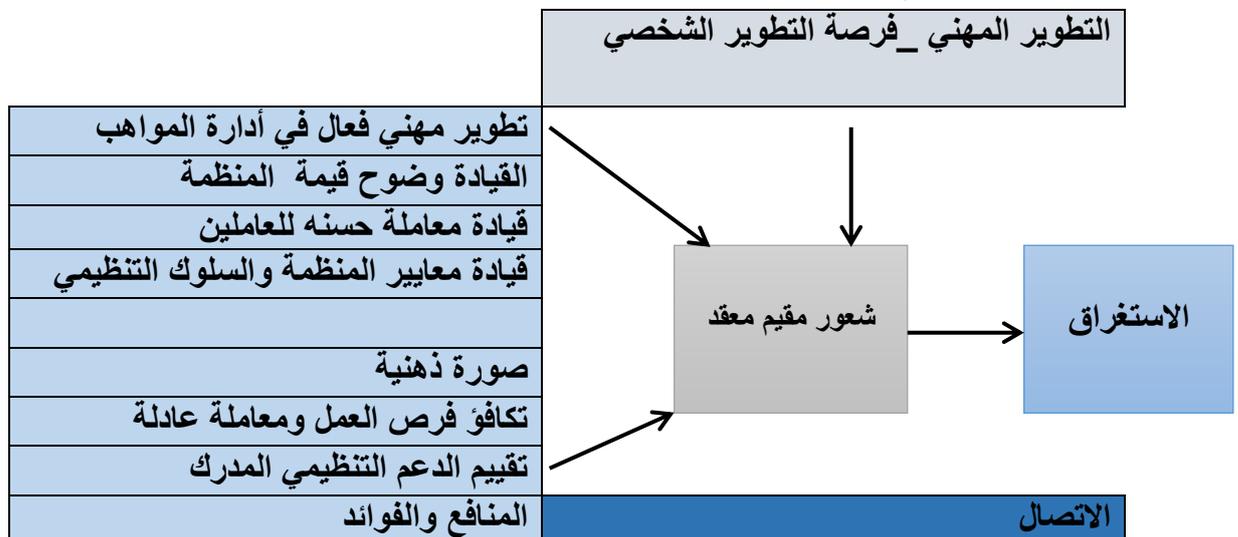
اولا : مفهوم الاستغراق الوظيفي

عرف الاستغراق Job involvement، وتم تناوله بطرق عديدة 1982: (Kananga, . 341 – 349) إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التوافق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به وهناك من عرف الاستغراق الوظيفي هو: "درجة اهتمام الفرد بالعمل، أي أن العمل هو الغاية، ومصدر أساسي لإشباع الحاجات البارزة للفرد". (Robert, 1968,p 05) فالأفراد المحبون لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم. (Pollock,1979:p10)، وكما عرفه (Rothbard, p32) 2001، الاستغراق الوظيفي هو: "درجة ارتباط الفرد بالعمل ودوره في تشكيل التصور الذاتي للفرد ويرى البعض (- P. 81 : 1997 Riipinen,89) أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا. ويرى (Beheshtifar & Ziaadini ,2012: p4) في دراستهما حول تعزيز وتدعيم الاستغراق الوظيفي عن طريق إدارة المواهب، أن الأخيرة تمثل مجالا جديدا نسبيا لمنظمات القطاع العام والخاص على حد سواء؛ حيث تشير إلى العملية التي تسعى المنظمة من خلالها لاختيار وتنمية وتطوير الموظفين القادرين على القيام بالدور القيادي في المستقبل، وتشير نتائج دراستهما إلى أن إدارة المواهب تؤثر بشكل إيجابي في تنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين، ومن ثم تتكون الاتجاهات الإيجابية لدى الموظفين لتتجه إلى سلوكيات وتصرفات إيجابية نحو منظماتهم ومهام عملهم وزملائهم، وأوصت الدراسة المديرين بضرورة الاهتمام بتحسين إدارة المواهب بما يؤدي لتعزيز سلوكيات الاستغراق الوظيفي؛ لأن ذلك يؤثر بدوره في تحقيق الأهداف التنظيمية . ويفرق البعض (Beeler et al.,1997:p4) بين الرضا الوظيفي والاستغراق؛ فالرضا الوظيفي يمثل المدى الذي يستمتع فيه العاملون بعملهم، أي أنه توجه شعور عاطفي إيجابي نحو الوظيفة، في حين أن الاستغراق يعكس درجة أهمية ودور العمل في حياة الموظف. أشار (Rothbard, ٣: ٢٠٠١) بأن الاستغراق الوظيفي بوصفه مفهوم تعود أصوله الى وقت غير مبكر في بداية عام (١٩٢٠) في الدراسات التي أجريت على معنويات او استعداد مجموعة من الأشخاص التي تعمل على تحقيق الأهداف التنظيمية، وقد اسهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية للتنبؤ بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب إلى أي مدى من أجل رفاهية المنظمة. تعد الموارد البشرية اهم الموجودات التي تميز منطمتين عن بعضهما البعض في حالة تماثل باقي الموجودات، ويعزى هذا التميز الى الاختلاف في الموارد البشرية من أهم الموجودات في أي عمل يحدث في المنظمة بوصفها مصدرا للميزة التنافسية، وحدد (العبادي والجاف، ٢٠١٢) وقد اعطت هذه الحاجة الى ولادة مصطلح " الاستغراق الوظيفي " اذ يكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل الشركة مستعدين لاستثمار جهودهم

بشكل تام لصالح المنظمة. كما عرف (Harter & Schnidt, ٧: ٢٠٠٢) وزملائه الموظف المستغرق بأنه "الشخص الذي يعي ويدرك سياق الأعمال، ويعمل عن كثب مع زملاء العمل لتحسين الدعم التنظيمي المدرك الوظيفي لصالح المنظمة. كما أشار (٢٠٠٨: ١٠، Tower & Perrin) ولة أجزتها شركة (تاورز بيرين) للاستشارات عن وجود اتصالات ايجابية بين الاستغراق ونية البقاء في المنظمة وهناك من عرف الاستغراق الوظيفي هو: "درجة ارتباط الفرد بالعمل ودوره في تشكيل التصور الذاتي للفرد". (Rothbard, 2001 : p23), (2014), (Aynickal, p 17) " الاستغراق الوظيفي هو إستراتيجية عمل مصممة لضمان جعل العامل يلتزم بأهداف وقيم المنظمة ويسهم بنجاحها". و اشار كل من (٣ : ٢٠٠٨، Benthal Richard &) الى الاستغراق الوظيفي بأنه مستويات من الحماس والطاقة التي يمكن مشاهدتها لدى عدد محدد من الأفراد الذين يسعون لخلق تحسين مستمر ومميز، قد تشعر بان سلوكهم جدير بالملاحظة والاهتمام. كما أن الاستغراق الوظيفي يعد واحدا من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل والتفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاء فيها، حريصا على تنميتها وتطوير عملياتها. وخصائص العمل بما يشتمل : عليه من تنوع واستقلالية ونوعية المهام والأنشطة وكذلك التغذية العكسية، تؤدي دورا مهما في تنمية استغراق الفرد في عمله. وبناء على ما تقدم يمكن التعبير عن الاستغراق الوظيفي من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، او التوافق والتجارب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق الذاتية الفرد او التزامه نحو عمله. وبالتالي يمكن تحديد الاستغراق الوظيفي بالاتي:

١. الاستغراق الوظيفي اندماج داخلي في العمل.
 ٢. تعبير عن السلوك الإيجابي للفرد في المنظمة.
 ٣. يصب الاستغراق الوظيفي في الاستفادة من جميع الموارد البشرية وتحقيق نمو متزايد.
 ٤. الإسهام الفاعل في تحقيق الأهداف التنظيمية.
 - ٥- يعزز الاستغراق الوظيفي من تحقيق الرضا الوظيفي.
 - ٦- يعد اساس ومؤشر فاعل في تحقيق وقياس سلوك المواطنة التنظيمية الصالحة.
- ان من آثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس.
- إن المفاهيم العديد للاستغراق والتي عرضتها الأدبيات التنظيمية يمكن تجميعها في عناصر أربعة جوهرية (Ramsey et al., ١٩٩٥):
- a. العمل يمثل الاهتمام الأساسي في الحياة.
 - b. المشاركة الفعالة في العمل.
 - c. الدعم التنظيمي المدرك يمثل الأساس لتحقيق الذات.
 - d. الدعم التنظيمي المدرك مرتبط بالمفهوم الذاتي (ماضي: ٣٨: ٢٠١٤).

ثانيا : العوامل التي تؤدي الى الاستغراق الوظيفي : أظهر الدراسات والبحوث هناك العديد من العوامل الحاسمة التي تؤدي الى استغراق الطلبة وكما موضحه بالشكل الاتي (Harter & Schnidt, 7: 2002):



المصدر: (الساعدي وعمار: ٢٠١٧: ٩-١٠: _ دور الاستغراق الوظيفي في الدعم التنظيمي المدرك العالي بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء

١. التطوير المهني - فرصة للتطوير الشخصي : المنظمات بمستوى عالي من الاستغراق تزود المستخدمين بالفرص التطوير قدراتهم ، وتعلم المهارات الجديدة ، واكتساب معرفة جديدة وإدراك الإمكانية المتاحة ،
٢. تطوير مهني - فعال في إدارة المواهب : يؤثر تطوير المهنة على استغراق الطلبة ويحتفظ بأكثر الطلبة موهبة ويزودون بالفرص للتطوير الشخصي .
٣. قيادة - معاملة حسنة للعاملين : أن المنظمات الناجحة تكون أكثر احتراماً لعاملها بغض النظر عن مستوى عملهم .
٤. قيادة - معايير المنظمة والسلوك الأخلاقي ينعكس السلوك الأخلاقي ضمن معايير المنظمة على استغراق العامل في المنظمة .
٥. تمكين : ويعني اشتراك الموظفين في القرارات التي تؤثر على عملهم وموقع العمل وخلق بيئة واثقة للابداع ودفع المنظمة الى الامام .
٦. صورة ذهنية: لتصديق بان خدماتهم وتصوراتهم حول تلك السلع والخدمات ، والمستويات العالية للاستغراق
٧. تكافؤ الفرص ومعاملة عادلة : جعل مستوى استغراق مع مدرائهم بمستوى عالي ،
٨. تقييم الدعم التنظيمي المدرك : التقييم العادل لأداء العامل وفق معايير معينة لتعزيز مستوى استغراق عالي
٩. الفوائد والمنافع: يجب ان يكون للمنظمة نظام واضح صحيح حيث يتم تحفيزهم على العمل و بالمنظمة ويرفع مستوى الاستغراق يجب ان يكونوا مجهزين ببعض المنافع والتعويضات .
- ١٠-صحة وسلامة : أن مستويات الاستغراق تكون منخفضة ، ، لذا يتطلب من المنظمة أن يتبنى طرق ملائمة وأنظمة صحة وسلامة للعاملين .
- ١١-الرضا الوظيفي: رضا الطلبة يعني ان يكون العامل بناء ، لذا فهو ضروري في المنظمة للنظر فيه ليعطي للعاملين أعمال تتلاءم مع إمكانياتهم وتجعلهم متمتعين وراضين عن عملهم.
١٢. اتصال : المنظمة يجب ان تتعامل مع سياسة الباب المفتوح ، وان تكون الاتصالات مفتوحة سواء كانت صاعدة او نازلة يجب ان يكون هناك اتصال ملائم في المنظمة ، حيث يحق للعاملين في ابداء الرأي في اتخاذ القرارات ويمتلك الحق ان يكون صاحب رأي مسموع من قبل مديره
١٤. تعاون : ان تعمل كامل المنظمة سوية بمساعدة بعضهم البعض الاخر ، حيث التنسيق في العمل بين الطلبة والمشرفين مطلب رئيسي للاستغراق

ثالثاً : ابعاد الاستغراق الوظيفي يمكن اجمالها بالاتي:

١- الاستغراق الجسدي Physical Engagement :

ذكر (Maslach, ٢٠٠٣: ٥) من الناحية الجسدية والمادية)، يعني الاستغراق توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة، فالاستغراق المادي يتراوح بين الانخراط الخامل والانخراط النشط. فعلى سبيل المثال يمكن الاستشهاد بين دور اثنين من الزملاء في احد المخيمات اذ كانت مستشارة المخيم فقط مستلقية على الأرض" بدلا من اداء واجباتها الفعلية بينما كان هناك مهندس معماري مشارك في المخيم نقل نفسه من اطار اختصاصه ومنصبه هذا وبدا بعمل الزملائه وان كانت هي مهمة خارج الدور التنظيمي المرسوم لوظيفته.

٢. الاستغراق الشعوري Emotional engagement:

يعني الاستغراق الشعوري / العاطفي وجود علاقة قوية بين عواطف، أفكار، ومشاعر الفرد وبين الوظيفية، مما يؤدي إلى مشاعر الحماس والفخر. وعلى العكس من الاستغراق العاطفي يبرز مفهوم " الغياب العاطفي " والذي يتميز بفصل العاطفة مع الآخرين. وفي هذا المعنى يعد الاستغراق الوظيفي عكس عنصر السخرة. ومع ذلك فاننا جميعا ندرك بحدسنا بان الانسان لا يمكن ان تاخذ منه الا بقدر ما هو مستعد ان يعطيه، وان الرقابة الرشيدة مهما كانت فاعلة فلن تأخذ منه الا بقدر ما يجنبه المساءلة، ولكي يعطي الفرد اقصى ما لديه فانه يجب ان يعمل على اساس ما يرغب ويتمتع في العمل (نجم ، ٢٠١١: ١٦٩).

ينعكس الأشخاص من الناحية الإدراكية بشكل كامل في ممارسة عملهم وفي الواقع أن الأشخاص المستغرقين قادرين على تجاهل المنافسة ويركزوا بشكل مكثف على المهمة التي أعطيت لهم. ومن جهة أخرى يعني مفهوم فك الاستغراق الإدراكي/ المعرفي " عدم وجود اهتمام نحو مهام عمل الفرد ". وقدمت بيانات المقابلة من دراسة امثلة مثيرة للاهتمام لانها كانت متناقضة بين الاستغراق المعرفي وفك الاستغراق. فعلى سبيل المثال، وجد احد الغواصين " متيقظ ذهنيا " في المخيم الصيفي وكان مدركا تمام الإدراك للغواصين تحت مسؤوليته، كما اعتمد المصمم المسؤول في شركة معمارية نهج روتيني ولا يبالي بمراقبة قرارات الآخرين (العبادي ورزاق، ٢٠١٢)، فضلا عن الاهتمام بالقرارات الفعلية المعرفية من اكثر المطالب إلحاحا في هذا العصر، نظرا للمشكلات التي أحدثها التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل في شتى ميادين الحياة.

٤. الاستغراق الذهني

يقصد بالاستغراق الذهني بانه حاله من التأمل الفلسفي والتحليلي لتحديد الدلائل والمدلول بتمثل عياني وذهني من اجل الإلهام اذ يجري حبس النفس بحدود الخيال الذهني والذوبان حتى الإغماء والغيوبية، ولطالما وصل المستخدم الى الاغماء فهو في حالة من الاستغراق الذهني متدبرا ومتأملا.

وهناك من يرى على وجود ثلاث أبعاد رئيسية له، هي على النحو التالي:

١. الاستغراق العاطفي (الشعوري): وهو يعني وجود علاقة قوية بين عواطف، وأفكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته، أو هو مدى قوة استمتاع الفرد العمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله، ومن أهم خصائصه: التعلق، الاستمتاع، الارتباط.
٢. الاستغراق المعرفي (الإدراكي): ويشير إلى استغراق الأفراد الطلبة بشكل كامل في ممارسة عملهم، أو هو درجة قوة مشاركة الفرد (في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته، وأهم خصائصه (الحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة).
٣. الاستغراق السلوكي: ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته، ويتميز هذا النوع بمجموعة من الخصائص أهمها: النوايا السلوكية، السلوك خارج الدوائر، التعلم والتطوير النوعي. (ماضي، ٢٠١٥، ص ٥٢)

المحور الثاني الدعم التنظيمي المدرك

عرف (Eisenberger, et.al: 1990: م، p52) ، الدعم التنظيمي المدرك على أنه الدرجة التي يدرك عندها الأفراد أن المنظمة تهتم بهم وتؤمن مجهوداتهم ومساهماتهم وترعاهم. ويرى (نوح، ٢٠١٣م، ص ٩). وبناء على ما سبق يمكن تعريف الدعم التنظيمي اجرائيا على أنه درجة اعتقاد وإدراك المدراء وشعورهم باهتمام الافراد ، وتقديرها لأفكارهم وإسهاماتهم، مما يخلق لديهم مشاعر الالتزام والانتماء التي تجعلهم سعداء راضين بانتمائهم للمدرسة بحيث يظهر ذلك جليا من خلال ممارساتهم للسلوكيات الإيجابية التي تدعم الأهداف المدرسية مثل سلوك الالتزام ومستوى أدائهم للأعمال وزيادة دافعيتهم للإنجاز .

أبعاد الدعم التنظيمي المدرك تتمثل في أربعة أبعاد هي :

حيث تتأثر اتجاهات العاملين وسلوكياتهم بمدركاتهم العامة بشأن الاهتمام والرعاية والدعم الذي تقدمه لهم المنظمة . ويشعر العاملون بأنهم ملزمون بتبادل هذه العلاقة مع المنظمة من خلال المزيد من الجهد والولاء (Eisenberger, et al, 1990 p: 52)

١. العدالة التنظيمية:

يشير (Allen&Meyer, 1999:P 10) إلى أن العدالة التنظيمية هي الطريقة التي يعامل بها الرؤوسون من قبل منظماتهم ، كما هو الطريقة التي يحكم من خلالها العامل على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني (عبدالسلام. ٢٠٠٥ م، ص ١٠).

ومن جانب آخر فغياب العدالة التنظيمية يؤدي إلى مخاطر عالية، تهدد بقاء المنظمة والأفراد العاملين بها على السواء، إذ أن إدراك العاملين لعدم توافر العدالة يؤدي بهم إلى ممارسات سلوكية سلبية، كنفص الولاء للمنظمة، وزيادة دوران العمل، بالإضافة إلى سلوك الانتقام الذي قد يوجه إلى المنظمة أو قادتها (زايد، ٢٠٠٦م، ص ٨) .

سلوك القادة المساند للمرؤوسين:

يعتبر الدعم القيادي أحد مكونات مفهوم الدعم التنظيمي للعاملين في المنظمة، والقيادة الفاعلة هي بنظر الكثير من الباحثين في السلوك الإداري حجر الزاوية لنجاح أي منظمة، فسلوك القادة يتأثر بمؤثرات داخلية وخارجية تسهم في تشكيله، وهذا السلوك القيادي هو المؤثر على سلوك العامل في المنظمة، فسلوك الموظفين ما هو إلا انعكاس لسلوك قادتهم فالعلاقة التبادلية بين رب العمل والعامل لا تعتمد فقط على الجوانب الشخصية مثل النفوذ والخدمة والمعلومات، وإنما أيضاً على المواد الاجتماعية الشعورية مثل الاحترام والتقدير والتوافق والدعم (أبو خلوه وأخرون، ٢٠١٩م، ص ٥).

٢. دعم وتأكيذ الذات:

فقد عرف سشوتز (Schutz :2009,p2) ، تقدير الذات بأنه الشعور الذي يتصور لدى الشخص عن مفهوم الذات. وطبقاً لنظرية الهوية الاجتماعية، يميل الافراد لتصنيف أنفسهم والآخرين داخل المنظمة ، ولأن الافراد يكونون مدفوعين لتقدير الذات، فإنهم يميلون ويتصرفون بالتالي بشكل يدعم المنظمة .

٣. المشاركة في اتخاذ القرار:

يرى (حريم :٢٠٠٩: ، ص٢٣٥) أن مشاركة الأفراد في صنع القرارات تؤدي إلى نتائج إيجابية في المخرجات التنظيمية، والمتمثلة في زيادة الإنتاج، وتحسين نوعيته، والرضا الوظيفي، وتقدير الذات، والتعاون وتعزيز الالتزام بأهداف المنظمة. ويشير (السلموم: ٢٠١٣: ، ص١٩٧) إلى أن العاملين يبنون إحساسهم بالدعم التنظيمي على عوامل منها، مدى استعداد المنظمة لتوفير فرص التدريب والتشجيع المستمر لهم، والثناء الصادق على أعمالهم، وتهيئة الفرصة لحصولهم على المكافأة المرغوبة، ومشاركتهم في اتخاذ القرار.

العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك :

كما توصل (Bobbio, et al., 2011 :p84) إلى أن مساندة الادارة العليا في الدعم التنظيمي المدرك سوف يقلل من انخفاض الاداء ، و توصل (Paille, et al)، 2010 P:45 إلى أن مساندة القادة الدعم التنظيمي المدرك في المنظمة تساعد على وبين الرضا، الأمر الذي يؤثر بالتالي على كفاءة العاملين لترك المنظمة، كما أشار (Chen, et al., 2005 P:460) إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يؤثر على الثقة في الادارة، وتوصل (Poon, et al., 2007 :353) إلى وجود علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وبين الرضا، وتزداد هذه العلاقة قوة في حالة توافر الثقة، والمساندة من قبل المدراء والادارات العليا ،

الصبغ الثاني/ الجانب العملي

سيقدم هذا المبحث اختباراً لمقاييس البحث وفرضياته وكما يأتي: اعتمد البحث على مقياس (Likert) الخماسي في إجابات العينة للاستبانة، فسيكون مستوى كل متغيراً بين (٥-١) بأربعة مستويات و الجدول (١) يوضح ذلك ،

الجدول (١) يبين المتوسط المرجح ومستوى الاجابة		
مستوى الاجابة	مقياس الاجابة	المتوسط المرجح
ضعيف جدا	لا أتفق تماماً	من ١ الى ١,٨٠
ضعيف	لا أتفق	من ١,٨١ الى ٢,٦٠
متوسط	محايد	من ٢,٦١ الى ٣,٤٠
جيد	أتفق	من ٣,٤١ الى ٤,٢٠
جيد جدا	أتفق تماماً	من ٤,٢١ الى ٥

أولاً : اختبار الصدق والثبات :

جرى استعمال معامل (الفا كرونباخ Cronbach's α) لقياس الموثوقية و التي تعني انه يجب على المقياس ان يعكس بصورة ثابتة

البنية ، الجدول (2) يبين معامل (الفا كرونباخ Cronbach's α)

جدول (٢) معامل (الفا كرونباخ Cronbach's α)	
50	حجم العينة
27	عدد الفقرات
0.929	معامل كرونباخ's Cornbrash

من الجدول أعلاه نلاحظ ان قيمة معامل الصدق و الثبات (الموثوقية) تساوي (0.929) ، و القيمة مقبولة في الدراسات التي تستخدم استمارة الاستبيان . اما على مستوى الإبعاد الفرعية الاستبانة البحث فان الجدول يبين معامل الفا كرونباخ (وكما يأتي

جدول (٣) مقياس الفا كرونباخ للإبعاد والمتغيرات			
معامل كرونباخ	عدد الفقرات	الإبعاد	
0.721	3	الاستغراق الجسدي	.١
0.753	3	الاستغراق العاطفي	.٢
0.860	3	الاستغراق الادراكي	.٣
0.809	3	الاستغراق المعرفي	.٤
0.734	3	الاستغراق التنظيمي	.٥
0.869	3	العدالة التنظيمية	.٦
0.878	3	دعم و تأكيد الذات	.٧
0.852	3	المشاركة في اتخاذ القرار	.٨
0.956	3	سلوك القادة المساندة	.٩

يتضح من الجدول أعلاه بأن مقياس الموثوقية لكل متغيرات الاستمارة يقع من ضمن النسب المقبولة والبالغة (60%) مؤشر على ثبات الأبعاد المتغيرات الفرعية.

ثانيا :اختبار المعنوية

إن الغاية من هذا الاختبار التحقق من معنوية المتغيرات الجدولية مع الدلالة المعنوية المعيارية ، وقبول أي متغير دلالاته المعنوية (0.05) (فأقل ، وكما في الجدول رقم (٤) اعلاه.

الجدول رقم (٤) اختبار معنوية المتغيرات والتشتت

اسماء المتغيرات	ابعاد المتغيرات	رموز المتغيرات	T	Df	Sig.	Mean Difference
الاستغراق الجسدي	ترتيب النفس	A1	43.48	50	.000	4.26
	الاستعداد النفسي	A2	32.64	50	.000	4.27
	وظيفتي ليست صعبة جدا	A3	23.52	50	.000	3.36
الاستغراق العاطفي	تلبية متطلبات الوظيفة	A4	32.71	50	.000	4.22
	الشعور بالإحباط	A5	21.13	50	.000	3.55
	الإحساس بالوفاء في العمل	A6	31.16	50	.000	4.13
الاستغراق الادراكي	الخبرة	A7	33.40	50	.000	0.12
	المهارات الجديدة	A8	33.76	50	.000	4.06
	معاملة الوظيفة	A9	35.35	50	.000	4.15
الاستغراق الذهني	اكتساب المهارات	A10	36.72	50	.000	3.89
	المجهود الفكري	A11	43.81	50	.000	4.02
	تقنيات العمل الجديدة	A12	38.98	50	.000	4.18
الاستغراق التنظيمي	تحقيق الذات	A13	39.42	50	.000	4.07
	انجاز الأعمال الغربية	A14	29.18	50	.000	3.60

	الرقابة الذاتية في اداءه العمل	A15	36.88	50	.000	4.09
العدالة التنظيمية	اهتمام المنظمة باراني	A16	23.17	50	.000	3.13
	الشعور بالرضا	A17	21.00	50	.000	3.31
	الدعم والمساندة	A18	23.83	50	.000	3.49
دعم و تأكيد الذات	معرفة اراء الاخرين	A19	21.34	50	.000	3.20
	تجاوب عند تقديم مقترح	A20	19.25	50	.000	3.02
	وضوح المهام لمسؤوليات	A21	16.13	50	.000	2.73
سلوك القادة المساندة	نية المدراء الادارات للعليا في الدعم	A22	21.59	50	.000	3.31
	درجة اهتمام المدراء بالعاملين	A23	19.51	50	.000	3.04
	اهتمام المدراء بالرضا العاملين	A24	18.47	50	.000	3.18
المشاركة في اتخاذ القرار	المشاركة بالقرارات	A25	17.30	50	.000	3.07
	الثقة بدائرتي	A26	18.47	50	.000	3.18
	حرص المنظمة في الاداء الجيد	A27	19.77	50	.000	3.33

نلاحظ ان جميع المتغيرات (الرئيسية والفرعية) قد بلغت (0.000) مستوى المعنوية Sig. اي اقل من (0.05) وهو مقبول احصائياً اما Mean Difference التشتت الاحصائي والفرق الاحصائي كان بنسب قليلة وهذا بدوره قبول متغيرات النموذج احصائياً وانسجام المتغيرات .

ثالثاً: الاحصاء الوصفي

يسعى الاحصاء الوصفي للتعرف على واقع الاستغراق الوظيفي و الدعم التنظيمي المدرك وفق استجابة العينة المبحوثة في دائرة التعليم الديني للدراسات العليا ، وسوف يتم الاعتماد على الوسط الحسابي والذي يمثل أهم مقياس النزعة المركزية الأكثر شهرة والأكثر أهمية في المقاييس المختلفة. وتمثل قيمة الوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، والخطا المعياري و الجدول (1) يوضح ذلك، مستويات المتوسط المرجح ومستوى الاجابة ،وقد اعتمد البحث على مقياس (likert) الخماسي في اجابات العينة في الاستبانة والجدول (5) يوضح نتائج الاحصاء الوصفي.

جدول (5) نتائج الاحصاء الوصفي

اسماء المتغيرات	ابعاد المتغيرات	رموز المتغيرات		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاستغراق الجسدي	ترتيب النفس	A1	50	4.44	0.69	0.09
	الاستعداد النفسي	A2	50	4.27	0.97	0.13
	وظيفتي ليست صعبة جدا	A3	50	4.25	0.73	0.10
الاستغراق العاطفي	تلبية متطلبات الوظيفة	A4	50	3.84	0.96	0.13
	الشعور بالإحباط	A5	50	3.8	1.25	0.17
	الإحساس بالوفاء في العمل	A6	50	3.55	0.98	0.13
الاستغراق الادراكي	الخبرة	A7	50	4.02	0.89	0.12
	المهارات الجديدة	A8	50	3.89	0.79	0.11
	معاملة الوظيفة	A9	50	4.15	0.87	0.12

الاستغراق المعرفي	اكتساب المهارات	A10	50	4.31	0.90	0.12
	المجهود الفكري	A11	50	4.02	0.68	0.09
	تقنيات العمل الجديدة	A12	50	4.18	0.80	0.11
الاستغراق التنظيمي	تحقيق الذات	A13	50	4.07	0.77	0.10
	انجاز الأعمال الغريبة	A14	50	3.6	0.92	0.12
	الرقابة الذاتية في اداءه العمل	A15	50	4.09	0.82	0.11
العدالة التنظيمية	اهتمام المنظمة بارائي	A16	50	3.13	1.00	0.14
	الشعور بالرضا	A17	50	3.31	1.17	0.16
	الدعم والمساندة	A18	50	3.49	1.09	0.15
دعم و تأكيد الذات	معرفة اراء الاخرين	A19	50	3.02	1.15	0.16
	تجاوب عند تقديم مقترح	A20	50	3.02	1.16	0.16
	وضوح المهام لمسؤوليات	A21	50	2.73	1.25	0.17
سلوك القادة المساندة	نية المدراء الادارات للعليا في الدعم	A22	50	3.31	1.14	0.15
	درجة اهتمام المدراء بالعاملين	A23	50	3.04	1.15	0.16
	اهتمام المدراء بالرضا العاملين	A24	50	3.18	1.28	0.17
المشاركة في اتخاذ القرار	المشاركة بالقرارات	A25	50	3.07	1.32	0.18
	الثقة بدانرتي	A26	50	3.33	1.28	0.17
	حرص المنظمة في الاداء الجيد	A27	50	3.27	1.28	0.17

اولا : بعد الاستغراق الوظيفي.

1- أوضحت النتائج المتعلقة في الاستغراق الجسدي ان اعلى قيمة كانت عند الفقرة (A3) بوسط حسابي (4.44) وهو اعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (0.69)، اذ بلغ الخطأ المعياري لها (0.09) اما ادنى قيمة فقد جاءت عند الفقرة (A1) وبوسط حسابي (4.25) ان إجابات عينة البحث متجهة نحو الاتفاق لمضمون هذه الفقرة اما قيمة الانحراف المعياري كانت (0.73) وهذا يدل على ان الدائرة التعليم الديني للدراسات وجود استعداد الموظفين في المباشرة بالعمل والبدء بمرحلة الاستغراق الوظيفي وتترتيب النفس للعمل بشكل جيد

2- أوضحت النتائج المتعلقة في الاستغراق العاطفي ان اعلى قيمة كانت عند الفقرة (A5) بوسط حسابي (3.84) وهو اعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (0.69)، اذ بلغ الخطأ المعياري لها (0.13) اما ادنى قيمة فقد جاءت عند الفقرة (A4) وبوسط حسابي (3.8) ان إجابات عينة البحث متجهة نحو الاتفاق لمضمون هذه الفقرة اما قيمة الانحراف المعياري كانت (0.96) والخطأ المعياري (0.13) وهذا يدل على ان الدائرة التعليم الديني للدراسات تفنقر الى الدعم المدرك كنقطة ضعف من قبل الجهات العليا وشعور الموظفين بالاحباط ونقاط القوة وجود استعداد الموظفين للعمل وتلبية متطلبات العمل

3- أوضحت النتائج المتعلقة في الاستغراق الادراكي ان ادنى قيمة كانت عند الفقرة (A7) بوسط حسابي (4.02) وبمستوى جيد وبانحراف معياري وخطأ معياري على التوالي (0.89)

(0.12) اما اعلى قيمة فقد جاءت عند الفقرة (A9) وبوسط حسابي (4.15) ان إجابات عينة البحث متجهة نحو الاتفاق لمضمون هذه الفقرة اما قيمة الانحراف المعياري كانت (0.87) والخطأ المعياري (0.12) وهذا يدل على كنقطة قوة الخبرة المكتسبة وزيادة المهارات وكنقطة ضعف في تحديد المهارات وتوضيفها بشكل مناسب .

4- أوضحت النتائج المتعلقة في الاستغراق الذهني ان اعلى قيمة كانت عند الفقرة (A10) بوسط حسابي (4.02) وبمستوى جيد وبانحراف معياري وخطأ معياري على التوالي (0.90)، (0.12) اما ادنى قيمة فقد جاءت عند الفقرة (A11) وبوسط حسابي (4.02) ان إجابات

عينة البحث متجهة نحو الاتفاق لمضمون هذه الفقرة اما قيمة الانحراف المعياري كانت (0.68) والخطا المعياري (0.09) وهذا يدل على ان الدائرة التعليم الديني للدراسات تفتقر الى الدعم المدرك كنقطة ضعف من قبل الجهات العليا وشعور الموظفين بالايجاب ونقاط القوة وجود استعداد الموظفين للعمل وتلبية متطلبات العمل

5- أوضحت النتائج المتعلقة في الاستغراق التنظيمي ان اعلى قيمة كانت عند الفقرة (A14) بوسط حسابي (4.09) وهو اعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (0.82)، اذ بلغ الخطا المعياري لها (0.11) اما ادنى قيمة فقد جاءت عند الفقرة (A 15) وبوسط حسابي (4.09) ان إجابات عينة البحث متجهة نحو الاتفاق لمضمون هذه الفقرة اما قيمة الانحراف المعياري كانت (0.82) والخطا المعياري (0.11) وهذا يدل على ان الدائرة التعليم الديني للدراسات كنقطة ضعف تفتقر الى الافكار الغريبة والمبدعة وهذا جوهر البحث عدم الوصول الى الاستغراق الوظيفي وكقوة وجود الرقابة الذاتية .

ولترتيب الأهمية لأبعاد الاستغراق الوظيفي ، تم استعمال الوسط الحسابي والانحراف المعياري وكما هو مبين في الجدول (7) اذ يتضح ان بعد (الاستغراق الجسدي) جاء بالترتيب الأول من حيث ابعاد الاستغراق الوظيفي كانت اغلب إجابات العينة متفقة حول هذا البعد قياساً بالأبعاد الأخرى، وهذه النتيجة منطقية اذ ان الموظفين في المنظمة على استعداد من اجل القيام بالمباشرة وترتيب النفس والاستعداد بمهام العمل كنقطة قوة . والعاطفي جاء بالمرتبة الخامسة وهذا يدل ان السبب هو ضعف الحافز والدافع بالوصول الى الاستغراق الوظيفي او الوصول الى الاداء العالي .وهذا يؤكد المشكلة .

الجدول (7) لترتيب الأهمية لابعاد					
ت	الابعاد الاستغراق الوظيفي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة	ترتيب الابعاد
١	الاستغراق الجسدي	4.44	0.69	رتبت نفسي بشكل جيد للقيام بعمل	الاول
٢	الاستغراق المعرفي	4.31	0.90	اكتساب المهارات يسعى الافراد الى اكتساب المهارات والمعارف التي تعزز المنظمة	الثاني
٣	الاستغراق التنظيمي	4.09	0.82	الرقابة الذاتية في اداءه العمل	الثالث
٤	الاستغراق الادراكي	3.89	0.79	معاملة الوظيفة اجد ضرورة معاملة الوظيفية على نحو لائق وملائم والاعتراف بقيمتها	الرابع
في				لبية جميع متطلبات وظيفتي.	

ولترتيب الأهمية لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك ، تم استعمال الوسط الحسابي والانحراف المعياري وكما هو مبين في الجدول (8) اذ يتضح ان بعد (الدعم التنظيمي المدرك) جاء بالترتيب الأول الدعم والمساندة من جهة نظر المدراء كانت اغلب إجابات العينة متفقة حول هذا البعد قياساً بالأبعاد الأخرى، وهذه النتيجة منطقية كنقطة ضعف وهذا يدل ان السبب هو مراعاة والدافع بالوصول الى الاستغراق الوظيفي او الوصول الى الاداء العالي .وهذا يؤكد المشكلة .

الجدول (8) لترتيب الأهمية لابعاد					
ت	الابعاد الدعم التنظيمي المدرك	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة	ترتيب الابعاد
١	العدالة التنظيمية	3.49	1.09	الدعم والمساندة من جهة المنظمة عند حدوث مشكلة	الاول
٢	المشاركة في اتخاذ القرار	3.33	1.28	اثق بدائرتي	الثاني
1.15	سلوك القادة المساندة	3.31	1.14	نية المدراء الادارات للعليا في الدعم	الثالث
1.16	دعم و تاكيد الذات	3.02	1.15	معرفة اراء الاخرين	الرابع
		3.02	1.16		

رابعا : علاقات الارتباط لمتغيرات النموذج

الجدول (6) نتائج علاقات الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك					
الدعم التنظيمي المدرك (y)	الدعم التنظيمي المدرك				المتغير المعتمد المتغير المستقل
	سلوك القادة Y(4)	المشاركة في اتخاذ القرار Y(3)	دعم و تاكيد الذات Y(2)	العدالة التنظيمية Y(1)	
0.438**	0.380	0.440**	0.325*	0.426**	الاستغراق الجسدي (x1)
0.421**	0.498**	0.411**	0.224	0.357**	الاستغراق العاطفي (x2)
0.421	0.095	0.041	0.021	0.017	الاستغراق الادراكي (x3)
0.083	0.094	0.093	0.018	0.090	الاستغراق المعرفي (x4)
0.060	0.096	0.075	0.065	0.075	الاستغراق التنظيمي (x5)
0.845**	0.357	** 0.726	** 0.693	** 0.621	الاستغراق الوظيفي (x)
**دلالة معنوية جيدة نسبيا 0.01					

اما نتائج علاقات الارتباط على المستوى الفرعي بين متغيرات الدراسة فقد اشترت الاتي:

- 1- حقق الاستغراق الجسدي المتغير المستقل علاقة ارتباط ايجابية بمستوى معنوية (0.00) مع المتغيرات المعتمدة على التوالي (العدالة التنظيمية , دعم و تاكيد الذات , المشاركة في اتخاذ القرار ,سلوك القادة) (0.426 , 0.3250 , 0.440 , 0.380 , 0.438) وكانت النتيجة العلاقات الارتباطية للاستغراق الجسدي والدعم التنظيمي المدرك علاقة معنوية بمعامل ارتباط قوي , وبموجبه تُقبل الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق الوظيفي (الجسدي) وعناصر والدعم التنظيمي المدرك بدلالة ابعاده في الدائرة المبحوثة .
- 2- حقق الاستغراق العاطفي علاقة ارتباط ايجابية بمستوى معنوية (0.00) مع المتغيرات المعتمدة على التوالي (العدالة التنظيمية , دعم و تاكيد الذات , المشاركة في اتخاذ القرار ,سلوك القادة) (0.357 , 0.224 , 0.411 , 0.498 , 0.421) وكانت النتيجة العلاقات الارتباطية للاستغراق الذهني والدعم التنظيمي المدرك علاقة معنوية بمعامل ارتباط قوي , ، بموجب ما تقدم تُقبل الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق الوظيفي العاطفي و عناصر الدعم التنظيمي المدرك بدلالة ابعاده في الدائرة المبحوثة .
- 3- حقق الاستغراق الادراكي علاقة ارتباط ايجابية بمستوى معنوية (0.00) مع المتغيرات المعتمدة على التوالي (العدالة التنظيمية , دعم و تاكيد الذات , المشاركة في اتخاذ القرار ,سلوك القادة) (0.017 , 0.021 , 0.411 , 0.095 , 0.030) وكانت النتيجة العلاقات الارتباطية للاستغراق الادراكي والدعم التنظيمي المدرك علاقة معنوية بمعامل ارتباط قوي , ، بموجب ما تقدم تُقبل الفرضية الرئيسية الثالثة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق الوظيفي الادراكي وعناصر الدعم التنظيمي المدرك بدلالة ابعاده في الدائرة المبحوثة .
- 4- حقق الاستغراق المعرفي علاقة ارتباط ايجابية بمستوى معنوية (0.00) مع المتغيرات المعتمدة على التوالي (العدالة التنظيمية , دعم و تاكيد الذات , المشاركة في اتخاذ القرار ,سلوك القادة) (0.090 , 0.018 , 0.093 , 0.094 , 0.083) وكانت النتيجة العلاقات الارتباطية للاستغراق المعرفي والدعم التنظيمي المدرك علاقة معنوية بمعامل ارتباط قوي , ، بموجب ما تقدم تُقبل الفرضية الرئيسية الرابعة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق المعرفي وعناصر الدعم التنظيمي المدرك بدلالة ابعاده في الدائرة المبحوثة .

٥- حقق الاستغراق التنظيمي علاقة ارتباط ايجابية بمستوى معنوية (0.00) مع المتغيرات المعتمدة على التوالي (العدالة التنظيمية , دعم و تاكيد الذات , المشاركة في اتخاذ القرار , سلوك القادة) (0.075, 0.065, 0.075, 0.096, 0.060) وكانت النتيجة العلاقات الارتباطية للاستغراق المعرفي والدعم التنظيمي المدرك علاقة معنوية بمعامل ارتباط قوي ، بموجب ما تقدم تُقبل الفرضية الرئيسية الخامسة والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق التنظيمي عناصر الدعم التنظيمي المدرك بدلالة ابعاده في الدائرة المبحوثة .

خامسا : اختبار علاقات التأثير (الفرضيات الفرعية)

جدول (7) تحليل تأثير ابعاد الاستغراق الوظيفي في الدعم التنظيمي المدرك								
الاستغراق الوظيفي	المتغير المعتمد	قيمة الحد الثابت (α)	قيمة معامل الميل الحدي (β)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F) المحسوبة	قيمة (F) الجدولية	Sig	الدلالة
الاستغراق الجسدي	الدعم التنظيمي المدرك	1.445	0.571	0.429	79.494	3.94	0.00	معنوي
		1.462	0.613	0.589	40.877		معنوي	
		1.547	0.554	0.365	60.970		معنوي	
		1.676	0.502	0.244	34.270		معنوي	
		2.043	0.432	0.367	61.413		معنوي	
الاستغراق الوظيفي		0.312	0.898	0.665	210.767			
مستوى الدلالة 5% ودرجة الثقة 95								
N=50								

يوضح الجدول (7) نتائج تأثير المتغير المستقل المتمثل بالاستغراق الوظيفي بعناصره في الدعم التنظيمي المدرك ، ثم عرض النتائج تماشياً مع الفرضيات او كالاتي: يوضح الجدول (7) ، ان قيمة (F) المحسوبة في الاستغراق الوظيفي وابعاده مع الدعم التنظيمي المدرك بلغت (79.494, 40.877, 60.970, 34.270, 61.413, 210.767) على التوالي وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.94) عند مستوى دلالة (0.05) أي ان الاستغراق الوظيفي وابعاده يؤثر بشكل ايجابي في الدعم التنظيمي المدرك عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%). ويشير الجدول (7) الى القيم الثابتة (a) في المعادلة (1.445, 1.462, 1.547, 1.676, 2.043, 0.312,) على التوالي ، بمعنى عندما يكون ابعاد الاستغراق الوظيفي مساوياً للصفر فان الدعم التنظيمي المدرك لن يقل عن هذه القيمة. اما قيم معامل بيتا (β) بلغت (0.571, 0.571, 1.547, 1.676, 2.043, 0.312) وهي قيم موجبة و تدل على أي تغيير مقداره وحدة واحدة في الـ (الاستغراق الوظيفي وابعاده) سيؤدي الى التغيير بالمقدار نفسه في (الدعم التنظيمي المدرك) بمقدار هذه القيم، بينما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) لأجمالي الاستغراق الوظيفي (0.665) وهذه القيمة تعتبر مقياساً وصفيّاً تستعمل في تفسير وتوضيح فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم، ، وهذا يعني وجود (تأثير ذو دلالة معنوية للاستغراق الوظيفي بأبعاده في الدعم التنظيمي المدرك ضمن المنظمة المبحوثة) وذلك بسبب تأثير كل منهما في الاخر .

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

- ١ - برز وجود الاستغراق الجسدي اشترت نتائج الوصف والتشخيص الى اهتمام اكبر بعنصر الاستغراق الجسدي ، في الدائرة المبحوثة وكان ذلك جلياً من خلال اتجاه الاجابة التي تتجه نحو الاتفاق .
٢. توفر الحس الامني لدى الموظفين والادارات العليا في اعطاء المعلومة وهذا ملاحظه الباحثة من خلال جمع العينات .
- ٣- ارتفاع عدد حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه) في المنظمة المبحوثة ، وهذا ماتم استنتاجه حيث بلغ الاستغراق المعرفي المرتبة الثانية من حيث الاهمية بمتوسط حسابي (4.31) .

٤- يظهر من العرض النظري بان الدور المحوري للاستغراق الوظيفي يتجسد في المهام والانجاز بشكل افضل وباستمرار, لذا فان ما ينجز اليوم يفترض ان يكوف افضل من امس, وغدا افضل من اليوم وبشكل تدريجي ومستمر.

٥- عدم وجود استراتيجية واضحة وتطويرها بشكل مواكب للعصر. للدعم التنظيمي المدرك وكيفية وصول الفرد الى اعلى درجات الاستغراق الوظيفي بالرغم اوضح الاحصاء الوصفي استعداد الافراد للعمل.

٦- يبين التحليل الاحصائي تأثير الاستغراق الوظيفي في الدعم التنظيمي المدرك على المستوى الكلي والجزئي وجاء عنصري التخطيط والتنفيذ بمستويات التأثير الاعلى, ليؤشر ذلك الخطوات السليمة التي تعتمدها الشركة من اجل تفوقها على منافسيها وتبنيها الاستراتيجيات المختارة بدقة والتي تميزها عن منافسيها.

٧- اوضح التحليل الاحصائي الاهمية للعدالة التنظيمية اولا ثم المشاركة باتخاذ القرار بالمرتبة الاولى ثم سلوك القادة بالمرتبة الثالثة واخيرا دعم واثاكيذ لذات

٨- واخيرا يجد الباحث ان المشكلة الحقيقية التي تعاني منها المنظمة هي قلة الدعم التنظيمي المدرك فضلا على ان المنظمة او الدائرة تحتاج الى تدعيم فكر واستراتيجية التحسن المستمر, ورفع القدرات الموارد البشرية لا انها ناقصة وغير مدعومة.

٩- يجد الباحث ان دائرة التعليم الديني وجود عناصر من القادة يمتلكون عناصر الابداعية والتفاعلية لا يصلح الموظفين الى درجة الكفاءة والاستغراق الوظيفي ولذلك حققت الدرجة من العدالة التنظيمية ولكن هذا لايعني من وجود نقاط ضعف وقصور في الدائرة

١٠- لاحظت الباحثة اتخاذ الاجراء الاحترازي في ملئ الاستبانة ولكن بالرغم من ذلك كان هنالك تجاوب وتعاون من قبل الموظفين

التوصيات

١- ضرورة قيام الشركة تطبيق المفاهيم الادارية لدى الادارات مثل تفعيل مبدأ المشاركة وتشكيل الفرق والعمل الجماعي وصنع القرار الاداري بما يشجع على الابداع التنظيمي.

٢- ضرورة قيام المنظمة برفع القيود والحواجز بين الإدارة العليا والافراد العاملين بكافة المستويات من اجل تحقيق الميزة التنافسية. لتحقيق العصف الذهني واطلاق الخبرات والمهارات

٣- توافقا مع توجيهات الدراسة ونتائجها نرى ضرورة اعتماد عناصر الاستغراق الوظيفي من قبل العاملين والدعم التنظيمي المدرك من قبل الادارة العليا وتطافر كافة الجهود يحقق اهداف الشركة وتوجيهاتها بشكل افضل.

٤- زيادة وتكثيف الدورات والورش سواء داخل الدائرة او خارج الدائرة لانها تدعم الموظف اولا ووتزيد من نسبة الاستغراق الوظيفي وكذلك تدعم المدير بايصال الدعم المدرك

٥- تعزيز مفهوم الاستغراق التنظيمي لدى الإدارة العليا, من اجل ادراك دور الافراد المتميز في تعزيز مكانة المنظمة ورسم الاتجاه المستقبلي لها.

المصادر العربية

١. العبادي والجاف, هاشم فوزي, والجاف, ولاء جودت (٢٠١٢), إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الدعم التنظيمي المدرك العالي لمنظمات الأعمال, دراسة استطلاعية لعينة من الطلبة في القطاع المصرفي العراقي في اربيل, مجلة دراسات ادارية, العدد (٩), كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة البصرة.

٢. العبادي ورزاق, هاشم فوزي, رزاق, ٢٠١٢ علي, الرشاقة التنظيمية: كمدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين, تراسة تجريبية في عينة من كليات جامعة الكوفة, مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية, جامعة الكوفة.

٣. نجم, عبود نجم, القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرون

٤. (الساعدي وعكار) مؤيد الساعدي: زينب شلال عكار, دور الاستغراق الوظيفي في الدعم التنظيمي المدرك العالي بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء ٢٠١٧

٥. ماضي خليل إسماعيل. (٢٠١٥). أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر الطلبة في وزارة الاسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة. مقالة في مجلة كلية فلسطين التقنية دير البلح, فلسطين, العدد الثالث.

6. ماضي: أحمد ديب محمد : ٢٠١٤ أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الطلبة في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا رساله ماجستير : الجامعة الإسلامية - غزة قسم إدارة الأعمال
7. نوح، علياء حسني علاء الدين. (٢٠١٣). أثر العمل التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب. جامعة الشرق الأوسط ، الأردن.
8. ريان، عادل ريان محمد. (٢٠٠٠). الموقفية أثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض المتغيرات الموقفية: دراسة ميدانية.
9. عبدالسلام، رمضان محمود. (٢٠٠٥). أثر محددات الدعم التنظيمي على سلوك الالتزام التنظيمي للعاملين دراسة تطبيقية على مستشفيات الجامعة. مجلة التجارة والتمويل ، العدد ٢ ، جامعة طنطا مصر.

المصادر الأجنبية :

1. Perrin , towers, (2008) Global workforce study, <http://www.towersperrin.com> 9. Rothbard, N. P. (2001) enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles . administrative science quarterly
2. . Harter,j.k, Schmidt, f.l. (2002) Business unit level relationship between employee satisfaction , employee engagement, and business outcomes : journal of applied psychology
3. Maslach , H, (2003) Anatomy of competitive advantage : management decisions ,P5 mean for a better career planning and development , no .2
4. Richard .s & paul . Benthal , 2008, Development Dimensions international inc mmv. 18. Nitin Vazirani , (2011) SIES, Collage Management studies neral . nitin @ sies
5. Kanungo , R. (1982) , "Measurement of Job and work Involvement" , Journal of Applied psychology , Vol. 67 , No. 3. PP. 341 – 349.
6. Pollock , T. (1997) Building Employee's Interest in their work. Automotive Manufacturing & Production , Vol. 109. Nol. 10 , P.10.
7. Riipinen , Markku (1997) , "The Relationship between Job involvement and well-being" , The Journal of psychology , Vol 131 , No. 1 P. 81 – 89
8. Beheshtifar, Malikeh & Ziaadini, Mojtaba(2012), "To Promote Job Involvementvia Talent Management", Science Series Data Report, Vol. 4, No. 1, Jan .
9. Beeler , J.D., Hunton , J.E. & Wier , B. (1997) "A survey Report of Job Satisfaction and Job Involvement among government and public auditors" , The Government Accountants Journal , Vol. 45 , No. 4 .
10. Dubin Robert .(1968) .Human relations in administration .N.j. : Prentice-hall: Englewood Cliffs.
11. -Nancy P Rothbard .(2001) .Enriching or depleting: The dynamics of engagement in workand family Roles .Administrative Science Quarterly ،Vol. 46, No.4.
12. Bobbio, A., Bellan, M., Manganelli, A. M. (2011). “Empowering leadership, perceived organizational support, trust, and job burnout for nurses: A study in an Italian general hospital”. *Health Care Management Review*, 37 (1): 77–87.
13. Paille´, P. and Bourdeau, L. and Galois, I. (2010). “Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach”. *International Journal of Organizational Analysis*, 18 (1): 41-58
14. Chen, Z. X., Aryee, S., and Lee, C. (2005). “Test of a mediation model of perceived organizational support”. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 457–470.
- 16 . Asgari, A., Silong, A., Aminah Ahmad, A., and Abu Samah, B. (2008). ‘The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors’. *European Journal of Scientific Research*, 23 (2): 227-242.
- 17 Poon, J. M. L., Salleh, A. H. M and Senik, Z. C. (2007). “Propensity to Trust as a Moderator of the Relationship between Percieved Organizational Support and Job Satisfaction”. *International Journal of Organizational Theory and Behavior*, 10 (3): 350-365.
- 18 Fairholm, G. (1994). Leadership and the culture of trust. Westport, CT: Praeger.

- 19 Meyer, J. S., Santore, R. C., Bobbitt, J. P., Debrey, L. D., Boese, C. J., Paquin, P. R., ... & Ditoro, D. M. (1999). Binding of nickel and copper to fish gills predicts toxicity when water hardness varies, but free-ion activity does not. *Environmental science & technology*, 33(6), 913-916.
- 20 Eisenberger Robert; Fasolo Peter; Dawis- La Mastro Valerie (1990) "Perceived Organizational Support And Employee Diligence Commitment And Innovation" *Journal of Applied Psychology* 753 13 51- 59 .

الانترنت

21 <https://us.drakeintl.com>

ملحق (١)

(Muayad Al-Saidi :2014)

اولاً : الاستغراق الوظيفي هو : درجة اهتمام الفرد بالعمل، أي أن العمل هو الغاية، ومصدر أساسي لإشباع الحاجات البارزة للفرد". (Robert, 1968, p 05)						
ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
ولاً : الاستغراق الجسدي						
1	رتبت نفسي بشكل جيد للقيام بعملتي					
2	لدي الاستعداد النفسي للقيام بالاعمال على اتم وجه					
3	وظيفتي ليست صعبة جدا					
ثانياً : الاستغراق الشعوري (العاطفي)						
4	اجد الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي.					
5	اشعر بالإحباط بسبب عدم حصولي على الدعم الكامل من رئيسي او مديري					
6	الاحساس بالوفاء والاحترام بالعمل					
ثالثاً : الاستغراق الادراكي						
7	اتوقع الخبرة التي حصلت عليها عامل مساعد في تطوير حياتي المهنية					
8	اجد ضرورة معاملة الوظيفية على نحو لائق وملائم والاعتراف بقيمتها					
9	استطيع تحديد المهارات الجديده المطلوبة في الوظيفية					
رابعاً : الاستغراق المعرفي /الذهني						
10	يسعى الافراد الى اكتساب المهارات والمعارف التي تعزز المنظمة					
11	توظيف المجهود الفكري في العمل					
12	تطوير تقنيات عمل جديدة وترك الاساليب التقليدية					

فامساً: الاستغراق التنظيمي					
١٣	يهتم الموظفون بانجاز اعمالهم ويلجؤون الى الاعمال الغريبة				
١٤	يفضل الشخص الرقابة الذاتية في اداءه العمل				
١٥	يسعى الموظف بتفاني الى تحقيق الذات				

ثانياً - المتغير الأول (الدعم التنظيمي المدرك) حيث تتأثر اتجاهات العاملين وسلوكياتهم بمدركاتهم العامة بشأن الاهتمام والرعاية والدعم الذي تقدمه لهم المنظمة . ويشعر العاملون بأنهم ملزمون بتبادل هذه العلاقة مع المنظمة من خلال المزيد من الجهد والولاء (Eisenberger, et al, 1990 p: 52). يشمل الابعاد التالية :

العدالة التنظيمية (القرني: ٢٠١٨)

-١

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
١	وتضعها المنظمة والادارة بأرائي تهتم في اعتبارها					
٢	تضع المنظمة والادارة الأهداف التي أسعى لتحقيقها والقيم التي أو من بها في اعتبارها بدرجة كبيرة.					
٣	المنظمة من والمساندة الدعم يتوافر أي مشكلة حدوث وقت					

دعم و تاكيد الذات : (الكعبي: ٢٠١٦)

-2

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
٨	عن الآخرين آراء بمعرفة بشدة أهتم بها أعمل المنظمة التي					
٩	اجد تجاوبا او دعم في مجال من العمل عندما أقدم مقترحا					
١٠	تحرص الدائرة او المنظمة على وضوح المهام والمسؤوليات المناطة بي.					

سلوك القادة المساندة (القرني: ٢٠١٨)

-٣

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١١	تتوافر لدي المنظمة او الادارات العليا النية في المساعدة والدعم للموظفين					
١٢	تهتم المنظمة او الدائرة بالعاملين ولو درجه بسيطة					
١٣	تهتم الدائرة بشعوري بالرضا عن الأداء الذي أحققه في العمل					

المشاركة في اتخاذ القرار (القرني: ٢٠١٨)

٤ -

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١٥	إذا سمحت بالراحة أشعر سوف منظمتي بالمشاركة باتخاذ قرارات ايجابية					
١٦	تسمح ان دائرتي سوف في تماما أثق بالمشاركة مع الاخرين لي					
١٧	الإمكانات جميع توفير على لكلية على تساعدني تحرص التي الأداء الجيد.					