

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان :

دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإرتباط الوظيفي

● دراسة ميدانية في كلية الرياضيات وعلوم المادة

— جامعة قاصدي مرباح ورقلة —

من إعداد الطالبتين:

— كوحيل فاطمة

— بن ساسي حفصة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 11 / 06 / 2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ / طواهر عبد الجليل ( أستاذ محاضر "أ" - جامعة قاصدي مرباح ورقلة ) رئيسا.

الأستاذة / تيشات سلوى ( أستاذ محاضر "أ" - جامعة قاصدي مرباح ورقلة ) مشرفا ومقررا.

الأستاذة / قداش سميمة ( أستاذ محاضر "أ" - جامعة قاصدي مرباح ورقلة ) مناقشا.

السنة الجامعية: 2022/2021



جامعة قاصدي مرباح . ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي  
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية  
الشعبة: علوم التسيير  
التخصص: إدارة الموارد البشرية  
بعنوان :

## دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإرتباط الوظيفي ● دراسة ميدانية في كلية الرياضيات وعلوم المادة - جامعة قاصدي مرباح ورقلة -

من إعداد الطالبتين:

- كوحيل فاطمة

- بن ساسي حفصة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 11 / 06 / 2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ / طواهر عبد الجليل ( أستاذ محاضر "أ" - جامعة قاصدي مرباح ورقلة ) رئيسا.  
الأستاذة / تيشات سلوى ( أستاذ محاضر "أ" - جامعة قاصدي مرباح ورقلة ) مشرفا ومقررا.  
الأستاذة / قداش سميمة ( أستاذ محاضر "أ" - جامعة قاصدي مرباح ورقلة ) مناقشا.

السنة الجامعية: 2021/2022

## الاهداء

إلى أغلى من وهبني إياه الله .. سيدي في الحياة من وقف بجانبني دوما وشجعني على الاستمرار في

النجاح أبي العزيز حفظه الله

إلى أغلى من الصحة وأعز من الحياة .. أُمي الغالية التي ساندتني كثيرا حفظها الله

إلى جدتي العزيزة أطل الله في عمرها

إلى من قاسموني طفولتي وشاركوني حياتي إخواني و أخواتي

إلى خطيبي و كل أقربائي و صديقتي في الدراسة والعمل فاطمة و صديقاتي الذين دعموني ليخرج هذا

العمل إلى النور لهم مني جزيل الشكر

وإلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد

## حفصة

## الإهداء

إلى من قال فيهما الله عز وجل بعد بسم الله الرحمن الرحيم:

" فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولاً كريماً(23) واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً (24)" (الإسراء: 23 - 24) صدق الله العظيم

إلى من قال فيها الله أن الجنة تحت أقدامها وأنها ثاني أبواب الجنة أُمي الغالية التي كانت سنداً لي في مشواري بدعائها.

إلى أعز إنسان و أحن رجل من إختاره الله وترك مكاناً فارغاً لا يعوضه أحد في الدنيا إلى روح أبي الغالي "علي" الطاهرة رحمه الله وأدخله فسيح جناته اللهم آمين يارب العالمين .

إلى قرة عيني إخوتي الأعتزاء كل باسمه وإلى كل فرد من عائلة كوحيل وإلى زوجة أخي وإلى خالاتي وأبنائهم

إلى صديقتي منذ الثانوي وفي المسار الدارسي والعمل حفصة وإلى صديقتي في العمل.

إلى كل من سهل لي للدراسة وإلى زملاء العمل.

وإلى طلبة تخصص إدارة الموارد بشرية دفعة 2020

## فاطمة



## شكر وتقدير

مههما تقدمنا وفتحت أمامنا سبل طلب العلم ووصلنا لكل ما نحلم به ، علينا أن نتذكر فضل الله عز وجل ونحمده حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي مدنا بالقوة والصبر على مواصلة هذا العمل و اتمامه .

كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل كما نخص بالذكر الأستاذة الفاضلة " تيشات سلوى " لتفضلها بالإشراف على هذه المذكرة وعلى حكمة توجيهاتها وملاحظاتها وعلى كل ما أخذنا من علمها و أخلاقها وتواضعها ، أطال الله في عمرها وجعلها في ميزان حسناتها .

و أدين بالشكر أيضا إلى كل الأشخاص والأستاذة المحكمين الذين لم يخلو علينا بتوجيهاتهم ونصائحهم وإلى كل الأساتذة الذين قامو بتدريسنا في مشوارنا الدراسي سواء في اليسانس أو الماستر ، وإلى الطاقم الإداري لكلية الرياضيات وعلوم المادة فردا فردا

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي للعاملين في "كلية الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة"، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في وصف الظاهرة وتحليلها، وتم إستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (75) مفردة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبانات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-25)، بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، تحليل الانحدار المتعدد والبسيط، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها : أن مستوى الدعم التنظيمي جاء بدرجة متوسطة أما الإرتباط الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة، وجود علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للإرتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية باستثناء متغير الجنس.

**الكلمات المفتاحية:** دعم تنظيمي، إرتباط وظيفي، دعم وتأكيد الذات لدى العاملين،كلية الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-.

## Abstract:

The present study aims to highlight the role of organizational support in strengthening the functional connectivity of workers in the faculty of mathematics and Material science (UKMO). To describe and analyze this phenomenon, the researchers adapt a descriptive and analytical approach. As a collecting tool, the questionnaire was chosen to be administrated on the target sample which consists of 75 participants. The obtained results were analyzed with the help of statistical package of social science (SPSS-25). Calculating the mean, the standard deviation and simple standard regression, the current work reached to the results that the level of organizational support registers a medium degree in comparison to the high level of functional connectivity that was recorded in the studied faculty. This implies that there is a direct correction with statistical significance between organizational support and functional connectivity. It is important to note that there was no statically significant differences in the functional connectivity due to personal and occupational variables with the exception of the variable related to gender.

**Key words:** organizational support, functional connectivity, Support and self-affirmation of employee, faculty of mathematics and material science(UKMO).

## قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
الإهداء 1	/
الإهداء 2	/
شكرو وتقدير	/
ملخص	V
قائمة المحتويات	VI
قائمة الجداول	VII
قائمة الأشكال	VIII
قائمة الملاحق	VIII
مقدمة	أ-د
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي</b>	
تمهيد	
المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدعم التنظيمي والارتباط الوظيفي	3
المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الدعم التنظيمي	3
المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول الارتباط الوظيفي	7
المطلب الثالث: العلاقة بين الدعم التنظيمي والارتباط الوظيفي	11
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدعم التنظيمي المذكور الارتباط الوظيفي	12
المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية	12
المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة	18
خلاصة	20
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الارتباط الوظيفي في كلية الرياضيات وعلوم المادة</b>	
تمهيد	
البحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية	22
المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة	22
المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة	31
المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها	34
المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج	34
المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية	56
خلاصة	59
خاتمة	61



64	المراجع
69	الملاحق

### قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
19	أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة	1.1
22	متغيرات الدراسة	1.2
23	المرجع القانوني لإنشاء الكلية	2.2
24	المرجع القانوني لإنشاء الأقسام	3.2
27	إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	4.2
27	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق لمتغيرات الجنس	5.2
28	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق لمتغيرات السن	6.2
29	توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب المهني	7.2
29	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية	8.2
30	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	9.2
32	مقياس ليكارث الخماسي	10.2
33	الإتجاه العام للعينة	11.2
33	معامل الثبات لمجالات الدراسة والدرجة الكلية للأداة حسب معامل ألفا كرونباخ	12.2
35	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده العدالة التنظيمية	13.2
36	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده المشاركة في اتخاذ القرار	14.2
38	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	15.2
39	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده مساندة الرئيس لمروؤوسيه	16.2
41	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدعم التنظيمي	17.2
42	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الحيوية	18.2
43	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده التفاني	19.2
44	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الانهماك	20.2
45	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الارتباط الوظيفي	21.2
46	العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة	22.2
47	نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل الدعم التنظيمي والمتغير التابع الارتباط الوظيفي	23.2
49	تحليل تباين خط الانحدار	24.2
51	المتغير المتبقي في نموذج الدراسة	25.2
51	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة	26.2

52	تباين خط الانحدار بطريقة stepwise	27.2
53	معاملات خط الانحدار	28.2
54	يوضح اختبار Teste(T) لمتغير الجنس	29.2
55	تحليل التباين الأحادي (One WayAnovA)	30.2

### قائمة الأشكال البيانية

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	نموذج الدراسة.....	د
1-1	العلاقة التبادلية بين العمال والمنظمة.....	4
2-1	أبعاد الارتباط الوظيفي .....	10
1-2	الهيكل التنظيمي لكلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرياح ورقلة .....	25
2-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.....	28
3-2	توزيع أفراد العينة حسب السن.....	28
4-2	توزيع أفراد العينة حسب المنصب المهني.....	29
5-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية.....	30
6-2	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.....	31
7-2	مدى ملائمة خط الإنحدار.....	49

### قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان	66
02	إستمارة الإستبانة	66
03	نتائج التحليل الإحصائي SPSS	71

مقدمة

## توطئة

تعيش الجامعات في الوقت الراهن عصر العولمة بما يصاحبه من إنفجار معرفي وتكنولوجي وإتصالات فاق كل التصورات الممكنة، والذي أصبح العالم من خلاله قرية كونية صغيرة يطل عليه ملايين البشر بسهولة، بالإضافة إلى إقتصاد عالمي قائم على التحديات والمصاعب التي تفرض التحسين المستمر والتطوير في كافة الأنشطة المختلفة في الإدارة سعياً لتحقيق التميز، الأمر الذي يفرض على إدارة الجامعات ضرورة السعي إلى إستخدام طرائق ووسائل من أجل مواكبة التطورات والتكيف معها وهذا من خلال قيام إدارة الجامعة بالإستثمار الأمثل لمواردها البشرية، كما أنها مطالبة بتقديم خدمات ترقى إلى مستوى تطلعات السوق.

إذ يعد العنصر البشري المحور الأساسي للعمليات ، ومع اشتداد المنافسة وتعدد المهام الوظيفية توجب على المنظمات الإهتمام بالموارد البشري وصقل مهاراته والإستفادة القصوى من هذه المهارات، فقد ركز الفكر الإداري والسلوكي المعاصر على الإستفادة من البحوث والدراسات الكثيرة التي تدرس سلوكيات الأفراد داخل المؤسسة والتي تسعى إلى فهم العلاقة بين الموظفين والمؤسسات التي يعملون بها ومن ضمن أبرز المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية تسلط الأضواء عليها ما يعرف بالدعم التنظيمي والذي يعتبر من المفاهيم الإدارية الحديثة، كذلك فإن من بين الإتجاهات التي حازت على إهتمام الباحثين موضوع الإرتباط الوظيفي نظراً للفوائد المتعددة التي تبين أنه يحققها للمؤسسات وتحديداً في فهم سلوكيات العاملين في محيط العمل وتفسيره.

ينبثق مفهوم الدعم التنظيمي من نظرية التبادل الإجتماعي Social Exchange والمنفعة المتبادلة Benefits Exchange فقد ساهمت هذه النظريات في تفسير الدافع الكامن وراء الإتجاهات والسلوكيات المتبادلة بين الأفراد والجماعات وقد كان للباحث Eisenberger المساهمة الأكبر في مجال تطبيق هاتين النظريتين وتوظيفهما لأجل بيان وتفسير العلاقة بين المؤسسة والموظفين العاملين فيها، وقد يتفاوت إدراك الدعم التنظيمي من مؤسسة إلى أخرى ومن عامل إلى آخر وذلك حسب طبيعة وحجم المؤسسة والنشاط الذي تمارسه، فقد يبني بعض الأفراد إحساسهم بالدعم التنظيمي على عوامل عديدة (مثل: العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في إتخاذ القرار، دعم وتأكيد الذات لدى العاملين ) التي تهم مستقبل المؤسسة ولها تأثير على سياسات العمل فيها.

ومن جهة أخرى تتمثل أهمية المؤسسات من خلال دعمها للموظفين وتوفير بيئة عمل داخلية مثالية هذا يؤدي إلى زيادة الإرتباط الوظيفي وشعور الموظف بأهميته داخل المؤسسة.

## أولاً. إشكالية الدراسة :

تسعى المنظمات ومنها الجامعات إلى التطور المستمر وتحقيق النجاح عن طريق القوى البشرية التي تعد الركيزة الأساسية في إنطلاق العمل ونجاحه، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على طبيعة العلاقة التي تجمع بين الدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي للعامل في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة.

وعلى ضوء ما سبق يمكن أن نطرح الإشكالية التالية:

كيف يساهم الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الارتباط الوظيفي لدى العاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة ؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسي قمنا بتجزئته الى عدة أسئلة فرعية وهي كالتالي:

- ماهو مستوى الدعم التنظيمي الذي توفره كلية الرياضيات وعلوم المادة لموظفيها؟
- ما هو مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة- جامعة ورقلة ؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي للعاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة- جامعة ورقلة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإرتباط الوظيفي للعاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية ( الجنس، السن، مستوى التعليم، سنوات الأقدمية، الوظيفة).

### ثانيا. فرضيات الدراسة:

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بدور الدعم التنظيمي في تعزيز الارتباط الوظيفي في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح - ورقلة - يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها:

1. نتوقع أن يكون مستوى الدعم التنظيمي المدرك الذي توفره كلية الرياضيات وعلوم المادة للعاملين فيها منخفض؛
2. نتوقع أن يكون مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة مرتفع؛
3. هناك علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي للعاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة؛
4. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للإرتباط الوظيفي للعاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة تعزى للمتغيرات الشخصية ( الجنس، السن، مستوى التعليم، سنوات الأقدمية، الوظيفة)؛

### ثالثا. أهداف الدراسة:

من خلال الفرضيات التي طرحت سابقا نسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف هي:

1. الكشف عن مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة؛
2. التعرف على مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة؛
3. التعرف على مدى مساهمة الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة؛
4. لفت أنظار المعنيين بالمؤسسة بأهمية توفير الدعم التنظيمي للعامل وإدراكه له لرفع مستوى ارتباطه؛
5. إثراء البحث العلمي لتزويد المكتبة بمثل هذه الدراسات .

### رابعا. أهمية الدراسة:

من خلال التطورات المستمرة والمتلاحقة داخل كل تنظيم اجتماعي الذي يعمل في طياته مستجدات تؤثر على الفرد والتي تحتاج إلى دراسة وتحليل تظهر أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي نعالجه والذي يسعى إلى تأطير الإسهامات النظرية والبحثية المتعلقة بمفهوم الدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي والذات يعتبران من المفاهيم المهمة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الأعمال. خاصة وأن دراستنا طبقت في قطاع التعليم العالي الذي يعتبر من القطاعات الحيوية والإستراتيجية، ويحتاج موظفوه إلى الدعم والمساندة من طرف إدارة الجامعة حتى يزيد إرتباطهم بما فتزيد قدرتهم على الأداء الفعال مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

#### خامسا. مبررات اختيار الموضوع:

تتجلى دوافع اختيارنا لهذا الموضوع في النقاط التالية:

1. الموضوع جدير بالدراسة وينسجم مع التخصص.
2. نشر الوعي لدى مؤسسات التعليم العالي بأهمية الدعم التنظيمي وأثاره على الإرتباط الوظيفي.
3. كونه موضوع حديث نسبيا .
4. الدور الفعال الذي يلعبه الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في المنظمات.
5. معرفة البعد الذي له تأثير كبير على الإرتباط الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة .

#### سادسا. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

يبين المنهج مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في إعداد البحث وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، كما يمكن إعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقدم حلول لها، وبغية تحقيق الأهداف المرجوة من البحث يتم الإعتماد على:

- المنهج الوصفي التحليلي: الذي يتيح لنا جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم الوصول إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الإعتماد في الجانب الميداني على أداة الإستبيان من أجل جمع البيانات.
- المنهج الإحصائي: الذي يمكننا من إختبار صحة الفرضيات بإستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات بإستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

#### سابعا. حدود الدراسة :

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

1. الحدود المكانية: تمت الدراسة الميدانية في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
2. الحدود البشرية: تم إسقاط الدراسة على عينة من الموظفين في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة والبالغ عددهم 75 موظفا بمختلف مستوياتهم الإدارية.
3. الحدود الزمنية: أنجزت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2022/2021.



4. الحدود الموضوعية: إقتصرت الدراسة على موضوع دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإرتباط الوظيفي.

#### ثامنا. مرجعية الدراسة:

من أجل جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة اعتمدنا على مجموعة من المراجع بمختلف أنواعها وباللغتين العربية والأجنبية لحل إشكالية الدراسة وتمثل هذه المراجع من كتب و مذكرات ومقالات... إلخ

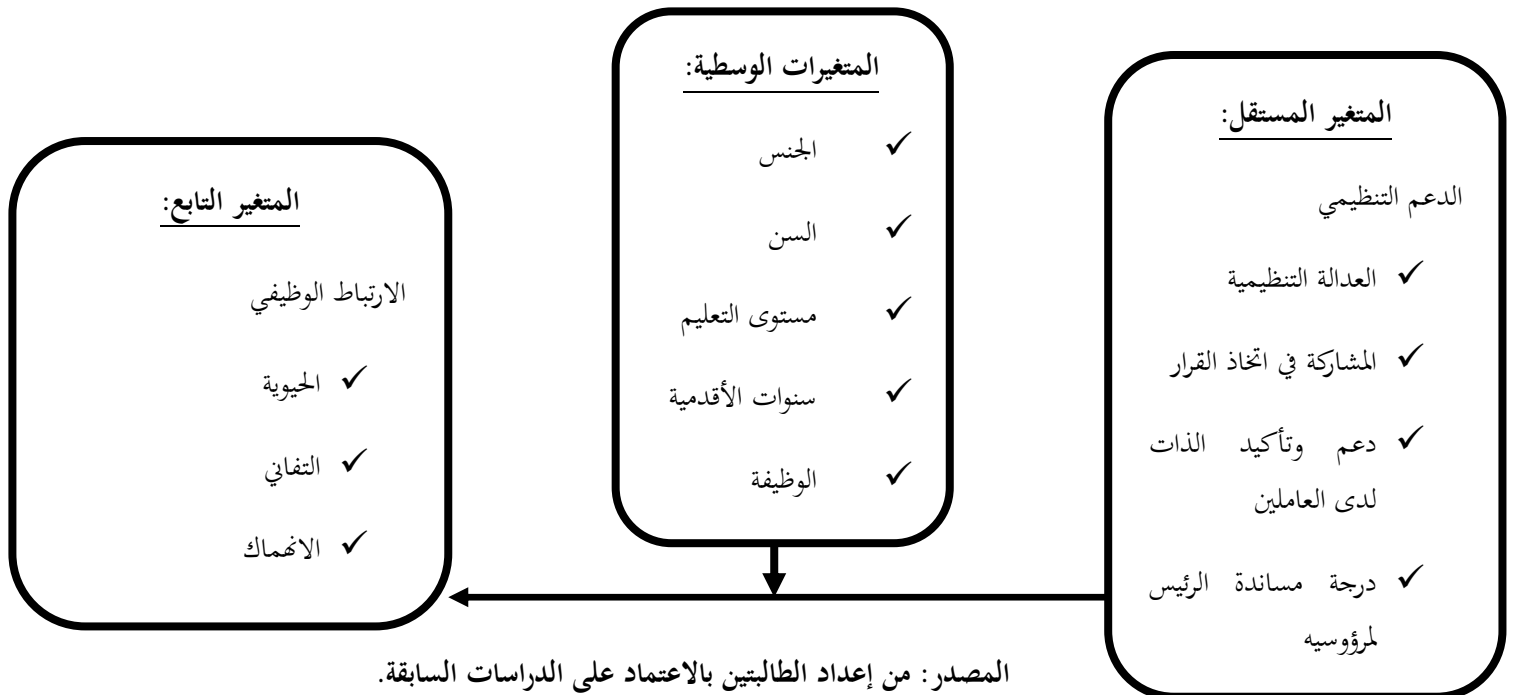
#### تاسعا. هيكل الدراسة:

من أجل معالجة هذه الدراسة والإجابة على الإشكالية والتحقق من صحة الفرضيات أو نفيها قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين ، الأول يتعلق بالجانب النظري لمتغيرات الدراسة ويتضمن هذا الفصل مبحثين الأول يتضمن الأدبيات النظرية للدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي، أما المبحث الثاني فيتضمن الأدبيات التطبيقية للدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي، والذي تم فيه عرض لمجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة، أما الفصل الثاني فيحتوي على الدراسة الميدانية والذي قسمناه أيضا إلى مبحثين ، المبحث الأول يتمثل في الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة أما المبحث الثاني فإشتمل على عرض ومناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها.

#### عاشرا. نموذج الدراسة:

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافنا وبعد الإطلاع على الدراسات السابقة إعتمدنا على النموذج التالي:

#### الشكل رقم: (1): نموذج الدراسة



## الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للدعم التنظيمي  
المدرک والإرتباط الوظيفي

### تمهيد:

أثارت التطورات الأخيرة داخل العمل وخارجه تساؤلات بحثية عديدة حول سلوكيات العاملين في المنظمات خصوصا مع اشتداد المنافسة وتعقد المهام الوظيفية، فالمنظمات تسعى لمواجهة مثل هذه التحديات من خلال الإهتمام بالموارد البشري وإتجاهاته وسلوكياته ، وهذه البحوث والدراسات أخذت تبحث في فهم العلاقة بين الموظفين والمنظمات التي يعملون بها ، ومن أبرز المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية تسلط الأضواء عليها ما يعرف بالدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي ، فهذين المتغيرين يعتبران من بين المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي .

ولتسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع سنتناول في هذا الفصل مختلف الجوانب النظرية والتطبيقية لكل من الدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي من خلال تقسيمه إلى مبحثين، وذلك كما يلي :

❖ المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي.

❖ المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدعم التنظيمي و الإرتباط الوظيفي .

### المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي:

تلجأ كل منظمة من خلال موردها البشري إلى تحقيق التميز الذي بدوره يؤدي إلى تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها، ولهذا يعتبر هذا المورد الأساس الذي تبنى به المنظمات، فقد شهدت السنوات الأخيرة موجة من الإهتمام بإتجاهات الموظفين التي لها علاقة بالعمل، ومن أبرز المتغيرات التي أخذت الدراسات السلوكية تهتم بها ما يعرف بالدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي .

### المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الدعم التنظيمي المدرك

يشير مفهوم الدعم التنظيمي المدرك إلى مقدار إهتمام المنظمة بشؤون موظفيها، وذلك من خلال معاملتهم ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات والسماع لمشكلاتهم، وسنقوم من خلال هذا المطلب بالتعرف على المفاهيم الأساسية للدعم التنظيمي المدرك وأهميته وأنواعه وأبعاده.

### الفرع الأول: مفهوم الدعم التنظيمي المدرك .

نال الدعم التنظيمي المدرك قدرا كبيرا من الإهتمام بين صفوف الباحثين، وقد تم تعريفه بطرائق مختلفة وسنذكر بعض التعريفات التي تناولها مجموعة من الباحثين لنتمكن من فهم واضح لهذا المفهوم:

ينبثق مفهوم الدعم التنظيمي من نظرية التبادل الإجتماعي (Social Exchange) والمنفعة المتبادلة ( Benefits Exchange) وقد ساهمت هذه النظريات في تفسير الدافع الكامن وراء الإتجاهات والسلوكيات المتبادلة بين الأفراد والجماعات، وقد كان للباحث Eisenberger المساهمة الأكبر في مجال تطبيق هاتين النظريتين وتوظيفهما لأجل بيان وتفسير العلاقة بين المنظمة والموظفين العاملين فيها، حيث يبنون إدراك عام عن نوايا المنظمة وإتجاهاتها نحوهم، ومن بينها المعتقدات العامة التي تتحدث عن مدى تقدير المنظمات التي يعملون بها لإسهاماتهم فيها واهتمامها بمصلحتهم وهذا ما يسمى بالدعم التنظيمي المدرك. وتستند نظرية الدعم التنظيمي إلى مدى إعتقاد الموظفين بأن منظمتهم التي ينتمون إليها تقدر إسهاماتهم وتهتم برضايتهم.<sup>1</sup>

يقوم مفهوم الدعم التنظيمي المدرك على إفتراض أساسي هو أن "العاملين يطورون معتقدات عامة حول مدى تقدير المنظمة لمساهماتهم واهتمامها بأحوالهم" ، هذا المفهوم شكل نقطة إنطلاق رئيسية للكثير من الباحثين في تعريف الدعم التنظيمي المدرك وتفسير نتائجه وأسبقياته.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمود عبد الرحمن الشنطي، دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية \_ دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية . الشق المدني . قطاع غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الثالث والعشرون، العدد الثاني ، 2015 ، ص 38 .

<sup>2</sup> نجم الحميدي، أحمد اليوسفي، عقبة العيسى، أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل عند مقدمي خدمة الإتصالات في مدينة حلب، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثالث والأربعون (1)، 2016 ، ص 266 .

## الفصل الأول..... الأدبيات النظرية والتطبيقية للدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي

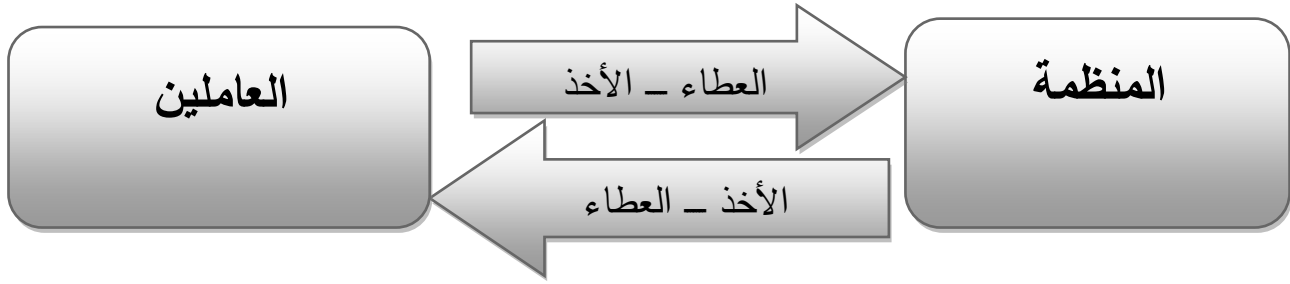
ويعرفه إيزنبرجر " Eisenberger بأنه" مدى تقدير المنظمة للعاملين بها ومساهمتها بالإهتمام برفاهيتهم والذي يتمثل بالتوزيع العادل لمكافآت العمل مقابل الجهود المبذولة منهم لتلبية أهداف المنظمة والتي تدل على إهتمام المنظمة بمساهمات العاملين وتشمل المكافآت المادية مثل الأجور والبدلات والمزايا الإجتماعية والعاطفية مثل الإحترام ودعم المشرفين"<sup>1</sup>.

يعرفه ماسترسون وآخرون Masterson & ale بأنه" إدراك الفرد لتقدير المنظمة له وبالتالي الفرد يستخدم أحكامه الخاصة بإدراكه للدعم التنظيمي لتقدير توقعه للنتائج المترتبة على جهده ولذلك فإنه كلما كبر المدى الذي تهتم من خلاله المنظمة بالموظفين وتقدر جهودهم كلما بذل الموظفون جهدا أكبر لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها".

ويمكن تعريفه " بأنه كل المساعدات المادية والمعنوية التي توفرها المنظمة للعاملين فيها وبشكل طوعي والتي تأخذ عدة أشكال منها إهتمام المنظمة بالعاملين من خلال زيادة رفاهيتهم وتقديرها لهم مما ينعكس إيجابا على أدائهم"<sup>2</sup>.

- إدراك الدعم التنظيمي: ويقصد به التبادل الذي يحدث بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها.<sup>3</sup>

الشكل (1-1): العلاقة التبادلية بين العمال والمنظمة.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة .

من خلال ماسبق يمكن تعريف الدعم التنظيمي المدرك بأنه "مفهوم يدخل في تركيبته عدة جوانب ( نفسية، إجتماعية، سلوكية) وهي تصب كلها في مدى إهتمام المنظمة بالعاملين وتقدير جهودهم مقابل إلتزام العمل في المنظمة وهذا من أجل تحقيق أهداف المنظمة من خلال المنفعة المتبادلة بين المنظمة والعامل".

<sup>1</sup> . طاهر محسن منصور، محمود شاكرا عاشور، الدعم التنظيمي المدرك متغيرا وسيطا بين إدارة الإحتواء العالي للموارد البشرية والإلتزام التنظيمي \_ دراسة إستطلاعية لآراء

عينة من العاملين في شركة نفط الجنوب، مجلة الإقتصادياخليجي (جامعة البصرة)، المجلد32، العدد 30، 2016، ص 45 .

<sup>2</sup> . تيشات سلوى، مزهودة نورالدين، الدعم التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي \_ دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 5، العدد 2، 2021 ص 227,228.

<sup>3</sup> . بسام محمد أبو حشيش، أثر الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط بين قيم الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية \_ دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة الأقصى بغزة، مجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الحادي عشر العدد 37، 2018، ص 106.

### الفرع الثاني: أهمية الدعم التنظيمي المدرك:

يعد الدعم التنظيمي المدرك أحد أهم مركبات نجاح المنظمات لما له من دور كبير في التأثير على سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم نحو العمل وفيما يلي سنذكر بعض النقاط التي توضح أهمية الدعم التنظيمي المدرك:<sup>1</sup>

1. يعزز الدعم التنظيمي المدرك جهود العاملين في المنظمة مما يؤدي إلى بذل المزيد من الجهود لتحقيق أهداف المنظمة.
2. كلما زاد مستوى الدعم التنظيمي المدرك انعكس ذلك إيجاباً على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي .
3. كلما ارتفع مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المنظمة أدى إلى انخفاض مستوى نية ترك العمل.
4. أكدت العديد من الدراسات أنه كلما زاد شعور الموظفين بالدعم التنظيمي المدرك أدى إلى انخفاض معدل التغيب.

كما يساهم الدعم التنظيمي في:<sup>2</sup>

1. يزيد من دافعية الأفراد للإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة.
2. إيجاد رؤية مشتركة بين كل من أهداف المنظمة وأهداف العاملين.
3. التقليل من الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة.
4. يساعد على تنمية السلوكيات الإيجابية للأفراد العاملين داخل المنظمة كالإلتزام، الولاء، المواطنة التنظيمية، الإنغماس

الوظيفي.... الخ

### الفرع الثالث: أنواع الدعم التنظيمي المدرك

ينقسم الدعم التنظيمي إلى نوعين وهما :

#### • الدعم الإشرافي:

ينبع مفهوم الدعم الإشرافي من التبادلات الاجتماعية التي تتم بين الفرد والمشرف وتقوم على أسس نظرية التبادل الاجتماعي وقاعدة المعاملة بالمثل، ويرى "Tekleab&Chiaburu" أن توفير الدعم الإشرافي للعاملين يلعب دوراً حاكماً في إدراكه لمستوى الدعم الذي يحصل عليه من المنظمة، حيث تشير نتائج الدراسات السابقة أن المشرفين يعملون على تحقيق أهداف السياسة العامة للمنظمة بالتعاون مع العاملين، وفي نفس الوقت فهم يرفعون تقارير دورية حول مستوى إنجاز تلك الأهداف ومقدار مساهمة كل عامل في تحقيقها، ومن هنا تنشأ علاقة إرتباط بين المشرفين والعاملين والتي في ضوئها يدرك العامل مستوى الدعم التنظيمي المقدم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> طاهر محسن منصور، مرجع سبق ذكره، ص 47 .

<sup>2</sup> تيشات سلوى، مهودة نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص ص 229، 230.

<sup>3</sup> نويبات عبد القادر، يوسف كمال، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإلتزام التنظيمي \_ دراسة ميدانية في المؤسسة الإستشفائية العمومية . الزهراوي . مجلة كلية العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 10، العدد 16 ، جامعة محمد بوضياف . المسيلة، 2016 ، ص 32.



### • دعم زملاء العمل:

ينظر العاملون إلى المنظمة باعتبارها إنسانا، وبالتالي فهم يعتبرون تصرفاتها كأفعال وتصرفات البشر، وبالمثل فإن أفعال وتصرفات وكلاء المنظمة تعبر عن تصرفات المنظمة، ولا يندرج مفهوم الوكالة على المشرفين والرؤساء فقط بل يمتد ليشمل زملاء العمل ولذلك يمكن القول بأن المنظمة ترتبط بعلاقات وكالة بجميع العاملين بها، فمن وجهة نظر العامل نجد أنه يرتبط بعلاقة وكالة بطرفين أساسيين هما: المشرفون وزملاء العمل، فالعامل عندما يحصل على الدعم من زملائه في العمل يكون إتجاهها إيجابيا حول الدعم التنظيمي المدرك والعكس صحيح. من ناحية أخرى تؤدي العلاقات السائدة بين زملاء العمل مجموعة من الوظائف المهمة في المنظمة فهي تشكل مصدرا مهما - ان لم يكن لم يكن الأهم - للدعم النفسي والاجتماعي للعامل فغالبا ما يتلقى العامل الدعم والتأييد والتخفيف من ضغط العمل من قبل زملائه والسبب الرئيس في هذا الأمر أن العاملين عادة يدركون أن زملاءهم يعيشون في نفس الظروف مما يجعلهم أكثر قدرة على تفهم مشاعرهم وهمومهم في العمل.<sup>1</sup>

### الفرع الرابع: أبعاد الدعم التنظيمي المدرك

من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة تم تحديد مجموعة من الأبعاد وهي:

#### 1. العدالة التنظيمية: تشير العدالة التنظيمية إلى " مدى تصور الموظف بنزاهة الإجراءات والتعاملات في مكان العمل<sup>2</sup>

ومن جانب آخر غياب العدالة التنظيمية يؤدي الى مخاطر عالية، تهدد بقاء المنظمة والأفراد العاملين بها على السواء، إذ أن إدراك العاملين لعدم توافر العدالة يؤدي بهم إلى ممارسات سلوكية سلبية، كتنقص الولاء للمنظمة وزيادة دوران العمل بالإضافة إلى سلوك الإنتقام الذي قد يوجهه إلى المنظمة أو قادتها<sup>3</sup>

وتنقسم العدالة التنظيمية الى ثلاثة عناصر رئيسية:

- **عدالة التوزيع:** هي كل ما يحصل عليه الفرد من مخرجات على شكل أجور، ترقية، حوافز مقابل جهودهم في العمل.

- **عدالة الإجراءات:** هي إجراءات يهدف من خلالها زيادة المشاركة في إتخاذ القرارات والسعي لتقليل الإنحياز والأخطاء في القرارات التي يتم إتخاذها.<sup>4</sup>

- **عدالة المعاملات:** تشير عدالة المعاملات إلى طريقة تصرف الإدارة إتجاه الأفراد، والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء أو المشرفين مع المرؤوسين على نحو (المصادقية، الإحترام، الدبلوماسية) بمعنى جودة التعامل المستلمة من متخذي القرار بمعنى أنها

<sup>1</sup>نويبات عبد القادر، يوسف كمال، مرجع سبق ذكره ، ص33.

<sup>2</sup>Salihyesil and selcukferitdereli. **An empirical investigation of the organisational justice, knowledge sharing and innovation capability.** 2nd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management. Procedia - Social and Behavioral Sciences 75.2013. p 200.

<sup>3</sup>حجي بن سليمان العنزي، صالح علي يعن الله القرني، مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية للدراسات النفسية التربوية المجلد 3 العدد 1، 2018، ص 54 .

<sup>4</sup>تيشات سلوى ، مزهودة نور الدين ، مرجع سبق ذكره ، ص 228\_229 .

تعكس مدى شعور وإحساس العاملين بعدالة المعاملة التي يتم الحصول عليها عند تطبيق بعض الإجراءات الرسمية أو معرفتهم بأسباب تطبيق تلك الإجراءات<sup>1</sup>.

2. **سلوك القادة المساندين للمرؤوسين:** يعتبر الدعم القيادي أحد مكونات مفهوم الدعم التنظيمي من قبل العاملين 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 العاملين ما هو إلا إنعكاس لسلوك قادتهم فالعلاقة التبادلية بين رب العمل والعامل لا تعتمد فقط على الجوانب الشخصية مثل النفوذ والخدمة والمعلومات، وإنما أيضا على المواد الإجتماعية الشعورية مثل الإحترام والتقدير والتوافق والدعم.<sup>2</sup>
3. **المشاركة في إتخاذ القرارات:** إن عملية اشراك الموظفين في عملية إتخاذ القرار أصبح من الأساليب التي تمارس في الكثير من الأنظمة الحديثة فهي تقوم على مبدأ منح الفرص للموظفين للتعبير عن آرائهم والإستفادة من تجاربهم السابقة.
4. **دعم وتأكيد الذات لدى العاملين:** يشير الى اعتقاد العاملين بالمنظمة أن بمقدورهم تلبية وتحقيق احتياجاتهم عن طريق المشاركة الإيجابية في أدوار متنوعة داخل المنظمة، كما أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين متغيرات متعددة مثل توزيع المهارات الإستقلالية، التغذية العكسية، تحديد المهام، أهمية الوظيفة، الهيكل التنظيمي المتكامل ومن هنا يتضح أن للمنظمة دور في تحديد طبيعة العلاقات بين الأفراد العاملين.<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول الارتباط الوظيفي

الارتباط الوظيفي يمثل نوعا من الشراكة بين المنظمة وموظفيها بحيث يكون الموظفون مدركين بشكل كامل وملتزمين بتحقيق أهداف المنظمة، والتي بدورها تحترم الموظفين، وتضمن طموحاتهم.

### الفرع الأول: مفهوم الارتباط الوظيفي وخصائصه

إن أول من طرح فكرة الارتباط الوظيفي هو **غوفمان (Goffman)** في سنة 1961 وأشار إليها تحت مسمى "التعلق" (Attachment) "بالعمل وتغيب (نكران) الذات أو انصهارها في العمل".<sup>4</sup>

لكن يعود الفضل لإدراج مفهوم الارتباط في أدبيات السلوك التنظيمي وإبرازه كمفهوم أساسي في ضبط السلوك التنظيمي العادل إلى **كان (Kahn)** والذي قدمه على أنه الارتباط الشخصي، وهو عبارة عن تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم في أدوار عملهم من خلال الارتباط، فإن الفرد يستخدم ويعبر عن نفسه جسديا وذهنيا، وعاطفيا أثناء أداء دوره.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> . سامر عبد الحميد البشايشة، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 4، 2008، ص 434 (بتصرف).

<sup>2</sup> . حجي بن سليمان العنزي، صالح علي يعن الله القرني، مرجع سبق ذكره، ص 54.

<sup>3</sup> . تيشات سلوى، مزهودة نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص 229.

<sup>4</sup> . وداد شعيب، أبو قاسم حمدي، تأثير عملية تصميم الوظائف في تعزيز الارتباط الوظيفي للموظفين وفقا للمقاربة التحفيزية، مجلة الباحث، الجزائر، المجلد 18، العدد رقم 01، 2018، ص 446.

كما يمكن تعريف الارتباط الوظيفي، بأنه "حالة من المشاركة الفكرية، والعاطفية داخل المجموعة، أو المنظمة"<sup>2</sup>.

ويعرفه شوفلي و باكر BakkerandSchaufeli بأنها "حالة يشعر فيها الشخص بالرضا ولديه تفكير إيجابي في عمله ويتميز بقوة عالية"<sup>3</sup>.

من خلال ماسبق يمكن تعريف الإرتباط الوظيفي على أنه "إرتباط الموظف عقليا وعاطفيا وسلوكيا بالمنظمة التي يعمل بها".

من خلال التعاريف السابقة يتبين لنا أن الارتباط الوظيفي يتميز بثلاث خصائص هي :

- الخصائص الشخصية : وتتمثل في : الدوافع ، القيم ، الاتجاهات ، النوع ..... الخ
  - الخصائص الوظيفية : وتتمثل في : الحافز ، استقلالية الوظيفة ، التنوع ، توصيف المهمات ، المشاركة ، والتغذية العكسية .
  - الخصائص الاجتماعية : وتتمثل في : العمل مع الآخرين ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، ومشاعر النجاح .
- هذه الخصائص مرتبطة مع بعضها البعض ، فالعمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلا من الخصائص الاجتماعية وتتأثر بخصائص الفرد الشخصية كالنوع والقيم هذه الأخيرة تتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية ، الوصف التفصيلي والحوافز .

ويعتبر الارتباط الوظيفي مجموعة من الظروف قد تجمعت معا ، و أن ارتباط الفرد بعمل معين يتأثر بظروف وبيئة العمل ، ويمدى اسهام الوظيفة الحالية في اشباع حاجاته الأساسية ، أما الارتباط في العمل بشكل عام ، هو أن يكون العمل شيئا محوريا في حياة الانسان الأمر الذي يجعل الارتباط الوظيفي صفة للفرد يحملها معه في كل الظروف ، فالفرد المرتبط بوظيفته يحصل على قدر معقول من التغذية العاكسة عن أدائه لعمله ، ويتمتع بنوع من الاستقلالية في العمل ، كما يتيح له عمله فرصة تكوين صداقات مع زملائه<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: أهمية الإرتباط الوظيفي

تعتبر الموارد البشرية من أهم الأصول التي تميز المنظمات بعضها عن بعض ، كما أنها من أهم أصول أي عمل في المنظمة كونه يعد مصدرا للميزة التنافسية ، وبالتالي فمن الضروري على كل منظمة أن توجد الطريقة الملائمة للاستفادة من جميع القوى العاملة للاكتفاء وللتطوير المستمر ، فيتطلب من المنظمة أن تبذل قصارى جهدها للجمع بين السلوك العقلاني والسلوك الشعوري سوية ،

<sup>1</sup> خالد محمود فهمي عباد ،التأثيرات المتبادلة لسلوكيات صمت العاملين و الإرتباط الوظيفي ،مجلة العلمية للتجارة والتمويل ،المجلد 37 ،عدد رقم 4 ، 2017 ، ص 381

<sup>2</sup> رولا نايف العايطة ، صالح سليم الحموري ، إدارة الموارد البشرية : دليل علمي ، دار كنوز للنشر والتوزيع ، عمان ، 2012 ، ص 140.

<sup>3</sup> FriyankaSitorusk ,InfluenceThe of Perceived Organizational Support and Internal Communication toward Work Engagement ,2nd International Conference on Social and Political Development (ICOSOP 2017),Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 136,p281.

<sup>4</sup> حمويه وهيبية ، أثر العوامل التنظيمية على الإرتباطالوظيفي دراسة ميدانية على عينة من عمال في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار "ENTP" مذكرة ماستر في علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2019 ص8.

فعليتها أن تغرس شعور الانسجام والوحدة بين العاملين لتحقيق رؤية المنظمة ورسالتها وهذا قد يكون ممكنا عند تحويل جهودهم بطريقة ناجحة إلى مبدأ الالتزام ، فيعد الارتباط الوظيفي الأداة القوية المتاحة لأرباب العمل .

وتظهر أهمية الارتباط الوظيفي من خلال النقاط التالية:<sup>1</sup>

1. يساهم في تطوير علامتها التجارية ورفع الانتماء الوظيفي .
2. بذل المزيد من الجهود من قبل الموظف والذي ينعكس إيجابا على جودة الخدمة ورضا العملاء .
3. ارتفاع الإنتاجية وزيادة المبيعات و الأرباح.

كما تظهر أهمية الإرتباط الوظيفي من خلال:<sup>2</sup>

1. تشجيع العاملين على الابتكار والابداع .
2. خفض معدلات دوران الوظيفي وترك العمل والحفاظ على موارد المؤسسة سواء البشرية أو المادية .
3. زيادة درجة ولاء العاملين للمنظمة و لأهدافها .
4. خلق اتجاهات إيجابية لدى الموظفين إتجاه العمل وخلق مناخ إيجابي يعمل على تحسين الصحة النفسية و الاجتماعية للأفراد.

### الفرع الثالث: أبعاد الارتباط الوظيفي

تختلف ابعاد الارتباط الوظيفي من باحث إلى آخر ، حيث أن لكل منهم وجهة نظر عن الابعاد المؤثرة والتي تجعل الموظف مندجاً ومرتبطة بشكل مباشر بعمله ، وهذا حسب بيئة المكان التي تم دراسته فيها ، وفي دراستنا هذه تم الاعتماد على ثلاثة أبعاد وهي الأكثر تكراراً في الدراسات السابقة و الأكثر ملاءمة للمؤسسة محل الدراسة .

- **الحيوية (vigor):** هي المستويات المرتفعة من الطاقة، والمرونة الذهنية أثناء العمل، والمثابرة في مواجهة الصعاب.<sup>3</sup>
- **التفاني في العمل:** يشير إلى المشاركة بقوة في العمل ، والإحساس بقيمته و أهميته، والشعور بالحماس والإلهام والفخر والتحمدي عند ممارسة عمله.<sup>4</sup>
- **الانهماك (Absorption):** يشير إلى الشغف والاستغراق الشديد في العمل ، فلا يشعر الفرد بمرور الوقت أثناء العمل ، حيث يحتل العمل الجزء الأكبر من اهتمام الفرد.<sup>1</sup>

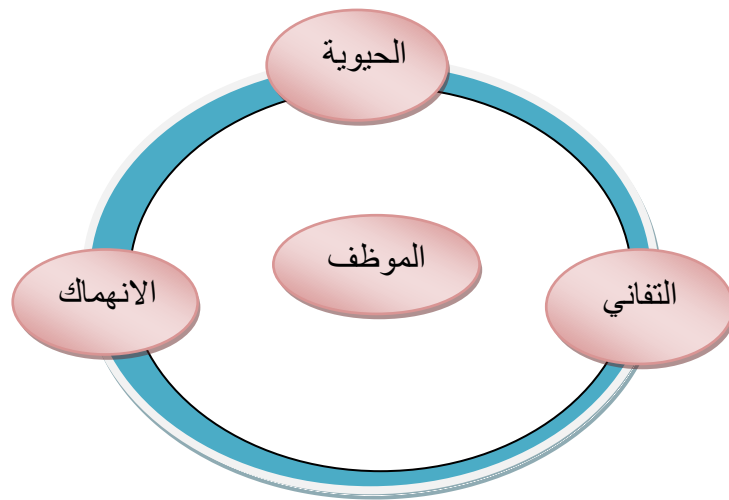
<sup>1</sup> نجلاء إبراهيم الشنفي ، أشواق بنت سعود بن عبد الله الماضي، التمكين الوظيفي و أثره على الارتباط الوظيفي ، مجلة العربية للإدارة ، المجلد 41 ، عدد رقم 4 ، 2021 ، ص 317.

<sup>2</sup> خلود عطية احمد الفليت ، عبد الرحمن فوزي سالم عابدين، ترتيبات العمل المرن و أثره على الارتباط الوظيفي، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 11 ، العدد 03 ، 2021 ص 95.

<sup>3</sup> خالد عبدعبد السلام دهليز ، محمد حسن خليل حمد، أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية، IUG Journal of Economics and Business ، vol 24 ، N04 ، 2016 ، ص 33.

<sup>4</sup> عبد الله أحمد العولقي ، فواز أحمد النظاري، أثر جودة حياة العمل في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية ، مجلة الدراسات الاجتماعية ، المجلد الرابع والعشرون ، العدد (2) ، 2018 ، ص 95.

الشكل (1-2) أبعاد الارتباط الوظيفي



المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على الدراسات السابقة.

الفرع الرابع: العوامل المرتبطة ذات العلاقة بالارتباط الوظيفي :

هناك العديد من الدراسات التي تحدثت عن العوامل التي يؤثر و يتأثر بها الارتباط الوظيفي منها:<sup>2</sup>

1. الالتزام: حيث يصف الارتباط الوظيفي مستوى الالتزام الذي يمتلكه الموظف تجاه المؤسسة التي يعمل بها .
2. الانحياز: يعمل الموظفون الذين لديهم ارتباط وظيفي دائما من أجل إنجاح منظماتهم ، ودعم أهدافها و استراتيجياتها .
3. الولاء: يتسم الموظفون الذين لديهم ارتباط وظيفي بحبهم الشديد وولائهم للمؤسسة التي يعملون بها ، حيث يتعدى أداء الموظفين الأداء المتوقع والمطلوب منهم .
4. تكامل الأهداف: يتوفر لدى الموظفين الذين لديهم ارتباط وظيفي استعدادا لبذل أقصى مجهود لتحقيق أهداف المؤسسة طويلة الأجل ، بالإضافة إلى التركيز على الأهداف قصيرة الأجل.
5. الشراكة: يتصرف الموظف المرتبط بالوظيفة وكأنه شريك ومالك لهذه المؤسسة ، مثل ملاك المؤسسة الحقيقيين.
6. السلوك: يتجلى الارتباط الوظيفي باتجاه وسلوك إيجابي للموظف حيال قيم و أهداف المؤسسة ، ومن ثم وجود احترام متبادل بين الموظف والمنظمة وتبادل للمنافع واهتمام بالتطوير والتدريب للعاملين بما يعود بالمصلحة على الطرفين.
7. الأهداف: تعد أهداف المنظمة بالنسبة للموظف المرتبط وظيفيا جزءا من أهدافه الخاصة التي يسعى إلى تحقيقها بجدية وتفاني ويعمل مع زملائه دائما من أجل إنجازها بأفضل صورة.

<sup>1</sup> تامر إبراهيم السيد عشري ، رأس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل و الارتباط الوظيفي، المجلة العلمية العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد 50 ، العدد4، 2020 ، ص 437.

<sup>2</sup> خالد عبد السلام دهليز ، مرجع سبق ذكره ، ص 26.

8. **الاتصالات:** تتسم الاتصالات بين العاملين ورؤسائهم وكذلك العاملين بعضهم ببعض وفي مختلف الاتجاهات بالفاعلية في المؤسسات التي يتميز موظفيها الارتباط الوظيفي ، كنتيجة طبيعية للاهتمام بتحقيق الأهداف .
9. **التركيز على العملاء:** نظرا لأهمية العميل لتطور المنظمة وحفاظها على مكائنها وتنافسيتها ، فإن سعي الموظفين المرتبطين وظيفيا يكون منصبا على الاهتمام المخلص بالعمل ورعايته وتلبية متطلباته واحتياجاته .
10. **الاستغراق:** يستغرق الموظف المرتبط وظيفيا في عمله كليا إلى حد أنه ينسى حدود عمله ليقوم بأعمال إضافية خارج إطار مسؤوليته نتيجة انهماكه و اندماجه في العمل<sup>1</sup> .

### المطلب الثالث : العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي

تظهر دراسة ( grandita Satira Claudianty and Fendy Suhairiadib ) وجود تأثير مباشر للدعم التنظيمي المدرك على الإرتباط الوظيفي وهو أنه كلما إرتفعت درجة إدراك الموظف فيما يتعلق بمدى تقدير المنظمة لمساهمات الموظفين وإهتمامهم برفاهيتهم ( الدعم التنظيمي المدرك) ، وأنه كلما كان التقييم الإيجابي للموظفين تجاه المنظمة أقوى إرتفع مستوى إرتباطهم الوظيفي<sup>2</sup> .

تمت دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي في العديد من الدراسات، حيث يؤثر الدعم التنظيمي المدرك بشكل كبير على الإرتباط الوظيفي ، عندما يدرك الموظفون الدعم من المنظمة سيتم تعزيز شعور الموظفين بالإنتماء إلى المنظمة ويجعل الموظفين يعملون بجد لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا يؤدي إلى إظهار درجة أعلى من الإرتباط الوظيفي<sup>3</sup> .

لطالما كانت "نظرية التبادل الإجتماعي" و"مبدأ" المعاملة بالمثل هي الأساس النظري للبحث حول الدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي؛ فتعني فرضية علاقة التبادل الإجتماعي أنه إذا أعطى شخص ما خدمة لشخص آخر، فإنه يعتقد أنه سيحصل على عائد مماثل من الشخص الآخر في المستقبل وبالمثل؛ وإن نظرة الموظفين للدعم التنظيمي أن المنظمة ستفي بالتزاماتها فيتم تبادل الخدمات في المستقبل ويعتقدون أنهم ملزمون بالسداد للمنظمة، لذلك سيعملون بجد من أجل الحصول على المكفآت المادية والمعنوية، وبالتالي تحقيق التبادل الإجتماعي ، وفقا لمبدأ المعاملة بالمثل فإنه عندما يدرك الموظفون بأنهم يحصلون على الدعم

<sup>1</sup>خلود عطية احمد الفليت ، عبد الرحمن فوزي سالم عابدين، ترتيبات العمل المرن و أثره على الارتباط الوظيفي، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 11 ، العدد 03 ، 2021 ، ص ص 94 – 95 .

<sup>2</sup>grandita Satira Claudianty, Fendy Suhairiadib, **Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement**, Jurnal Fenomena, Vol. 29, No 2, 2020, p. 32-37

<sup>3</sup>Nadežda Jankelová, Zuzana Joniaková, Zuzana Skorková, **Perceived Organizational Support and Work Engagement of First-Line Managers in Healthcare – The Mediation Role of Feedback Seeking Behavior**, Journal of Multidisciplinary Healthcare 2022:14 , 3109–3123



والرعاية من المنظمة، فإنهم سيلتزمون في العمل ويقدمون مساهمات تنظيمية إيجابية ويحدث تغييرات في المواقف أو في السلوك مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة، وبالتالي يمكن القول أن الدعم التنظيمي المدرك يرتبط إرتباطا إيجابيا بالإرتباط الوظيفي<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي

سنحاول في هذا المبحث التعرض لأهم الدراسات العلمية السابقة باللغتين العربية والأجنبية التي لها علاقة بدراستنا، معتمدين في ترتيبها على التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وبعد ذلك التعقيب على هذه الدراسات وإبراز أهم نقاط التشابه والإختلاف بينها وبين الدراسة الحالية.

### المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية.

سنتناول فيما يلي مجموعة من الدراسات السابقة التي لها علاقة بدراستنا باللغتين العربية والأجنبية:

#### الفرع الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية.

1. دراسة سلوى تيشات، نور الدين مزهودة، (2021)<sup>2</sup> ، مقال بعنوان: " الدعم التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي - دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة- "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الدعم التنظيمي في تعزيز التماثل التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة، حيث تمت الدراسة على عينة عشوائية بلغ حجمها 56 أستاذا دائما، ولقد اعتمدت الدراسة على الإستبانة التي تعتبر من أكثر الوسائل فعالية وشيوعا في جمع البيانات ، حيث تم التوصل إلى النتائج التالي:

- توفر كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة مستوى متوسط من الدعم التنظيمي لأساتذتها.
- يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.
- توجد علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك والتماثل التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة.

<sup>1</sup>KailiangDai ,Xinyu Qin , **Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice**, Open Journal of Social Sciences, vol4. N12 .2016, p 48.

<sup>2</sup>تيشات سلوى، مزهودة نورالدين، الدعم التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي \_ دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة ، مجلة العلوم الإدارية والمالية ، المجلد 5، العدد 2، 2021 ص ص245,222.

2. دراسة نجلاء إبراهيم الشنيفي ، أشواق بنت سعود بن عبد الله الماضي(2021)<sup>1</sup> ، مقال بعنوان: " التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين الوظيفي ومستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في الوزارات الحكومية بمنطقة الرياض ، وكذلك التعرف على أثر التمكين الوظيفي على الارتباط الوظيفي ، حيث تمت الدراسة على عينة مكونة من 392 موظفة من الموظفين الإداريات ، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي ولاستبيانات كأداة للدراسة ، حيث تم التوصل إلى النتائج التالي:

- أن مستوى التمكين الوظيفي للموظفات الإداريات كان متوسطا.
- توفر مستوى متوسط من التمكين في مراكز الوزارات الحكومية الأردنية.
- أظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في الوزارة كان عاليا.
- هناك أثر واضح للتمكين الوظيفي على الارتباط الوظيفي لدى الموظفين الإداريات .

3. دراسة دبي بشيرة(2020)<sup>2</sup> ، رسالة دكتوراه بعنوان: " الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالأداء المهني لدى عمال الحماية المدنية –بورقلة- " .

هدفت الدراسة إلى التأكد من وجود علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و الأداء المهني من عدمها ، حيث تمت الدراسة على مجتمع مكون من 407 عامل بمديرية الحماية المدنية بورقلة وهذا باستخدام المنهج الوصفي وقد استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء المهني .
- أن مستوى الدعم التنظيمي و الأداء المهني كانا مرتفعين.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لذوي الدعم التنظيمي المدرك المرتفع والمنخفض تعزى للمتغيرات الشخصية والتنظيمية .

4. دراسة عبد العزيز عبد الهادي العامري ( 2020)<sup>3</sup> مقال بعنوان: " العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي و أثرهما على التهكم التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحديدة - اليمن - " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي ، وتحديد أثرهما على التهكم التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحديدة ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ،

<sup>1</sup>نجلاء إبراهيم الشنيفي ، أشواق بنت سعود بن عبد الله الماضي، التمكين الوظيفي و أثره على الارتباط الوظيفي ، مجلة العربية للإدارة ، المجلد 41 ، عدد رقم 4 ، 2021 ، صص 338.313

<sup>2</sup>دبي بشيرة، الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالأداء المهني ، دراسة ميدانية على عمال الحماية المدنية بورقلة ، مذكرة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم ، بجامعة ورقلة ، 2020

<sup>3</sup>عبد العزيز عبد الهادي العامري ، العلاقة بين الدعم التنظيمي و الإستغراق الوظيفي و أثرهما على التهكم التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحديدة باليمن ، مجلة عالمية فصلية محكمة ، مجلد 12 ، العدد الثامن ، 2020 ، صص 332 . 387

ومن ثمة تحليلها ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث تمت الدراسة على مجتمع متكون من 124 موظفا من الموظفين الإداريين في جامعة الحديدة ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود مستوى منخفض للدعم التنظيمي و مرتفع لدى الاستغراق الوظيفي ومتوسط عند مستوى التهكم التنظيمي لدى الموظفين بجامعة الحديدة.
  - هناك علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والتهكم التنظيمي .
  - عدم وجود علاقة ارتباط بين الاستغراق الوظيفي والتهكم التنظيمي .
  - عدم وجود أثر معنوي للاستغراق الوظيفي على التهكم التنظيمي .
  - وجود تأثير معنوي للدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي معا على التهكم التنظيمي .
5. دراسة عبد الله فايز فهد العجارمة (2020)<sup>1</sup> رسالة ماجستير بعنوان: "الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين"
- هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأكاديميين ، حيث طبقت الدراسة على مجتمع مكون من 240 رئيس قسم أكاديمي وذلك بإستخدام المنهج الوصفي الارتباطي ، وذلك باستخدام برنامج SPSS ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالي :
- يوجد مستوى متوسط لدى الدعم التنظيمي المدرك ومستوى مخرجات العمل في الجامعات الأردنية في العاصمة عمان من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين كان متوسطا
  - وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة رؤساء الأقسام الأكاديميين لدرجة توافر الدعم التنظيمي المدرك ودرجة توافر مخرجات العمل في الجامعات الأردنية.
  - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابة رؤساء الأقسام الأكاديميين لدرجة مخرجات العمل بالجامعات الأردنية في العاصمة عمان باختلاف متغير الجنس على الدرجة الكلية وعلى بعد مخرجات العمل .
6. دراسة بوطالب جهيد ، سليخ حورية(2019)<sup>2</sup> مقال بعنوان : "الدعم التنظيمي مدخل أساسي للإلتزام التنظيمي للموظفين دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة جيجل"
- هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر الدعم التنظيمي في الإلتزام التنظيمي للموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ، حيث استخدم الباحث الاستبيان أداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي قدرت ب 32 موظفا ، باستخدام المنهج الوصفي وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، وتم التوصل إلى النتائج التالية :
- لا يوجد أثر إيجابي لبعده العدالة التنظيمية في الإلتزام التنظيمي للموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل .
  - يوجد مستوى متوسط من الدعم التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية.

<sup>1</sup> عبد الله فايز فهد العجارمة ، الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين ، رسالة ماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية ،جامعة الشرق الأوسط الأردن ، 2020.

<sup>2</sup> بوطالب جهيد ، سليخ حورية ، الدعم التنظيمي مدخل أساسي للإلتزام التنظيمي للموظفين ، دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة جيجل ، مجلة الاقتصاديات المالية والبنكية و إدارة الأعمال ، جلد 05 ، عدد 01 ، 2019 ، صص126، 164.

- يوجد مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل .

### 7. دراسة جهيد بوطالب ، عيسى نجيمي ، ( 2019 )<sup>1</sup> مقال بعنوان: " أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ."

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي بالإضافة لاختبار طبيعة أثر الدعم التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ، حيث تمت الدراسة على مجتمع متكون من 40 عضو هيئة التدريس بالكلية ، ومن أجل الحصول على بيانات تم إستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وباستخدام المنهج الوصفي وتحليلها ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود مستوى مرتفع للدعم التنظيمي و للرضى الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة .
- الدعم التنظيمي له أثر إيجابي على الرضا الوظيفي وهذا راجع لتأثير العدالة التنظيمية .
- عدم وجود أثر كلا من التمكين و الأمن الوظيفي والحوفر والثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل .

### 8. دراسة خالد عبد السلام دهليز ، محمد حسن خليل حمد، ( 2016 )<sup>2</sup> مقال بعنوان: " أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية"

هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك و الأداء الوظيفي ، وكذلك التعرف على أثر كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الفلسطينية ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي . وتمت الدراسة على مجتمع متكون من (338) موظفا وموظفة ، وتم إستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- درجة شعور العاملين بالارتباط الوظيفي بمؤسساتهم الأكاديمية كانت مرتفعة بنسبة (87.8%) .
- درجة إدراكهم للدعم التنظيمي الذي تقدمه تلك المؤسسات جاء متوسطا وبنسبة (61.99%) .
- درجة الأداء الوظيفي لديهم كانت مرتفعة بنسبة (82.33%) .
- يوجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك و الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية.

<sup>1</sup> بوطالب جهيد ، عيسى نجيمي ، أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ، مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، مجلد 12 ، العدد 02 ، 2019 ، ص ص583، 600 .

<sup>2</sup> خالد عبدعبد السلام دهليز ، محمد حسن خليل حمد، أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية، IUG Journal of Economics and Business ، vol 24 ، N04 ، 2016، صص 26 ، 50 .

9. دراسة أباد طه رواشده، ( 2013)<sup>1</sup>مقال بعنوان: "الإرتباط الوظيفي وأثره في الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات ( الكرك، الطفيلة، معان ) في جنوب الأردن

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الإرتباط الوظيفي وأثره على الثقة التنظيمية للعاملين في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات، وتم سحب عينة عشوائية وبلغ عدد الإستبانة التي تم تحليلها 553 إستبانة وقد تم إستخدام برنامج spss لتحليل البيانات و بإستخدام منهجية البحث الوصفي والميداني التحليلي. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود أثر الإرتباط الوظيفي في الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات.
- أن أبعاد الإرتباط الوظيفي لها تأثير في الثقة في أسلوب المديرين وفي السياسات الإدارية.

#### الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية:

1. دراسة، Muhammad Donal Mon & all (2021)<sup>2</sup>مقال بعنوان: " **Analysis of Factors Affecting Employee Engagement in Manufacturing Companies in "Batam**

"تحليل العوامل التي تؤثر على الارتباط الوظيفي في شركات التصنيع في باتام"

هدفت هذه الدراسة الى تحديد ما إذا كانت متغيرات العدالة التوزيعية والقيادة التحويلية والتدريب والتطوير والدعم التنظيمي المتصور تؤثر على الارتباط الوظيفي، وتمت الدراسة على عينة مكونة من 500 موظف وتم إستخدام أسلوب المسح من خلال توزيع الإستبانات عبر الإنترنت و الواتساب واليدوي عن طريق زيارة المستجيبين بإستخدام برنامج spss ، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت نتائج الدراسة إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي وهام على الإرتباط الوظيفي.
- أن التدريب والتطوير له تأثير إيجابي وهام على الإرتباط الوظيفي.
- ليس للعدالة التوزيعية أي تأثير على الإرتباط الوظيفي.

<sup>1</sup>أباد طه الرواشده ، الارتباط الوظيفي و أثره في الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات (الكرك ، الطفيلة ، معان ) في جنوب الأردن ، مجلة العلوم الإدارية ، مجلد رقم 40 ، عدد رقم 2 ، 2013 ، ص ص 457 ، 470 .

<sup>2</sup>Muhammad Donal Mon & all, **Analysis of Factors Affecting Employee Engagement in Manufacturing Companies in Batam**, journal of Accounting Auditing and Business – Vol4 , No 2 , 2021 , pp23.33.

2. دراسة jean – lucplante (2020) <sup>1</sup>رسالة ماجستير بعنوان: " Les Liens Entre Le

**Soutien Organisationnel De Tybe Affectif ; Et Les Comportements De Recherche D'emploi Une etude Emprique Auprés De Travailleurs Du Secteur Des Technologies De l'information**

" الروابط بين الدعم التنظيمي والمشاركة النوع التنظيمي لسلوكيات البحث عن الوظائف : في دراسة تجريبية للعاملين في تكنولوجيا المعلومات "

هدفت الدراسة إلى التحقق في الروابط بين الدعم التنظيمي والنوع العاطفي والالتزام التنظيمي وسلوكيات البحث ، حيث تمت الدراسة على عينة مكونة من 308 من العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باستخدام التحليل الوصفي ، حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- الدعم التنظيمي مرتبط بشكل مباشر وسلي بالسلوكيات التحضيرية للبحث عن عمل .
- سلوكيات البحث عن وظيفة التحضيرية هي متغيرا وسيطا في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوكيات البحث عن وظيفة النشطة .
- الدعم التنظيمي يرتبط بشكل غير مباشر بسلوكيات البحث عن عمل التحضيرية من خلال الوساطة والالتزام العاطفي.

3. دراسة Ali Asgari & all (2020) <sup>2</sup>مقال بعنوان: " The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction

" دور أساليب القيادة في سلوك المواطنة التنظيمية من خلال وساطة الدعم التنظيمي الملحوظ والرضا الوظيفي "

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور الوسيط للرضا الوظيفي للموظفين والدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين أساليب القيادة التحويلية والمعاملات وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين ، تمت الدراسة في جامعة بيرجند الإيرانية على عينة قوامها 250 موظف ، بإستخدام المنهج الوصفي . حيث تم التوصل إلى النتائج التالية :

<sup>1</sup>jean – lucplante **Les Liens Entre Le Soutien Organisationnel De Tybe Affectif ; Et Les Comportements De Recherche D'emploi : Une etude Emprique Auprés De Travailleurs Du Secteur Des Technologies De l'information** , Mémoire De La Maîtrise Es Sciences De La Gestion , Université Du Québec À Montréal , Kanada, 2020 , p 115.

<sup>2</sup>Ali Asgari & all, **The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction**, journal of Revista Innovar, Vol 30, No75, 2020, p 87.97.

- أن القيادة التحويلية والرضا الوظيفي للموظفين والدعم التنظيمي المدرك يؤثران بشكل إيجابي وكبير على سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين.

- أن الرضا الوظيفي للموظفين يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والمعاملات وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين.

#### 4. دراسة Danish ,Ramazan And Ahmed (2013)<sup>1</sup> مقال بعنوان: "Effect of perceived organizational support and work Environment on organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring"

" تأثير الدعم التنظيمي المدرك وبيئة العمل على الإلتزام التنظيمي: دور الوسيط في المراقبة الذاتية"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير الدعم التنظيمي المدرك وبيئة العمل على الإلتزام التنظيمي، فضلا عن تحليل دور الوسيط للمراقبة الذاتية في هذه العلاقة في قطاع الخدمات في لاهور، باكستان، حيث تكونت عينة الدراسة من 355 عاملا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الميداني، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن بيئة العمل لديها إرتباط مهم وإيجابي مع الإلتزام التنظيمي .
- أن المراقبة الذاتية تلعب دورا وسيطا في الإرتباط بين الدعم التنظيمي المدرك وبيئة العمل .
- أن العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والإلتزام التنظيمي جاءت ضعيفة.

#### المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

سنقوم في هذا المطلب بمقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة سواء باللغة العربية أو الأجنبية و إبراز أوجه التشابه و أوجه الاختلاف بينهم .

الفرع الأول- أوجه التشابه :

تتمثل أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في النقاط التالية:

- اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات .
- اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة في المنهج المستخدم على المنهج الوصفي التحليلي .
- استخدمت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل البيانات .

الفرع الثاني- أوجه الاختلاف :

<sup>1</sup>Danish ,Ramazan And Ahmed ,Effect of perceived organizational support and work Environment on organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring, Advances in Economics and Business, Vol 1, No4,2013, p312 . 317.

## الفصل الأول.....الأدبيات النظرية والتطبيقية للدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الزمان والمكان، العينة، نوع القطاع والمتغيرات والجدول الموالي يوضح ذلك :

الجدول(1-1): أوجه الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
من حيث المكان والزمان	أُنجزت دراستنا خلال الموسم الجامعي 2022/2021، أما بالنسبة للحدود المكانية تمت الدراسة في كلية الرياضيات وعلوم المادة - جامعة قاصدي مرياح ورقلة .-
من حيث العينة	تمت الدراسات السابقة في أماكن مختلفة منها عربية ومنها أجنبية وكانت من السنوات (2013 إلى 2021)، حيث شملت الأماكن التالية: الجزائر، الأردن ، السعودية، فلسطين، كندا، إيران، اليمن ، اندونيسيا، باكستان .
من حيث نوع القطاع	أسقطت الدراسة على 75 موظفا من موظفيكلية الرياضيات وعلوم المادة في جامعة ورقلة .
من حيث المتغيرات	تمت الدراسة الحالية في مؤسسة تابعة للقطاع العام (قطاع الوظيفة العمومية) حيث طبقت على مؤسسة ذات طابع خدمي.
من حيث الهدف	تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة لها علاقة بالدعم التنظيمي أو الارتباط الوظيفي .
	تهدف دراستنا إلى الوقوف على دور الدعم التنظيمي في تعزيز الارتباط الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة .
	هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على واقع الدعم التنظيمي في مؤسسات مختلفة وكذا الوقوف على واقع الارتباط الوظيفي بمختلف المؤسسات سابقة الذكر.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

### الفرع الثالث- مجالات الإستفادة من الدراسات السابقة:

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال :

- إثراء الجزء النظري من الدراسة .
- تحديد أبعاد متغيرات الدراسة .
- إعداد أداة الدراسة (الاستبانة).
- التزود ببعض المراجع وخاصة الأجنبية منها .
- تفسير نتائج الدراسة الحالية .



### خلاصة الفصل الأول:

حاولنا من خلال دراستنا لهذا الفصل إبراز أهم المفاهيم الخاصة بكل من الدعم التنظيمي المدرك و الارتباط الوظيفي وكذا الأدبيات التطبيقية لكل منهما ، حيث تبين لنا أن الدعم التنظيمي هو عبارة عن أسلوب تنتهجه الإدارة في المؤسسة لزيادة دافعية العمال للإنجاز و التقليل من الاثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات العاملين داخل المنظمة ، حيث كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة كلما تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيها ، فالدعم التنظيمي يزيد من إرتباط الوظيفي للعامل بعمله ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل ، وهذا ماسنحاول التأكد منه من خلال دراستنا الميدانية التي سنقوم بها على كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

## الفصل الثاني

### الدراسة الميدانية

لدور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز  
الإرتباط الوظيفي في كلية الرياضيات وعلوم

المادة

—جامعة قاصدي مرباح ورقلة—

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### تمهيد

بعد ما تطرقنا إلى إشكالية الدراسة والجانب النظري و أهم الأدبيات النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي )، يأتي هذا الفصل كمحاولة لترجمة الجوانب النظرية إلى معطيات ملموسة ، و إسقاطه على أحد المؤسسات الجزائرية وهي "كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح -ورقلة " ، متخذين فئة الموظفين كعينة لدراستنا الحالية ، وهذا في ضوء البيانات والمعلومات المتحصل عليها من الميدان ، ومن أجل التعرف على كيفية مساهمة الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإرتباط الوظيفي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين وذلك كما يلي :

❖ المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛

❖ المبحث الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

## المبحث الأول-الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

سيتم في هذا المبحث تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية لهذا الموضوع ألا وهو دور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي قصد تنظيم المعلومات من أجل الوصول إلى النتائج أو الحقائق، والتطرق أيضاً إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

### المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة:

سنتطرق في هذا المطلب هذا إلى الطريقة المعتمدة والأدوات المستخدمة في الدراسة لواقع الدعم التنظيمي المدرك و الإرتباط الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة .

### الفرع الأول:منهج الدراسة ومصادر جمع البيانات:

#### أولاً- منهج الدراسة:

لأجل الوصول إلى أهداف الدراسة ومن أجل الإجابة على إشكالياتها قمنا بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي لأجل توضيح دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإرتباط الوظيفي، لأنه الأنسب لدراسة الموضوع.

كما أن هذا المنهج قدم لإستغلال البيانات الميدانية عن طريق تصميم إستمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث ومحاولة البرهنة على الفرضيات المطروحة وإختبار صحتها بإستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات.

#### ثانياً-مصادر جمع البيانات:

من أجل جمع بيانات الدراسة إعتدنا على مصدرين، مصادر ثانوية ومصادر أولية وهما كالاتي:

✓ **المصادر الثانوية:** إعتدنا في الجانب النظري للدراسة على الكتب والمجلات، أطروحات الدكتوراه، مذكرات الماجستير.... الخ .

✓ **المصادر الأولية:** إعتدنا في الجانب التطبيقي على الإستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات.

#### ثالثاً- متغيرات الدراسة

#### الجدول:(1-2):متغيرات الدراسة

المتغيرات	
المتغير المستقل	الدعم التنظيمي المدرك
المتغير التابع	الإرتباط الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### الفرع الثاني. مجتمع وعينة الدراسة:

قبل التطرق إلى مجتمع الدراسة سوف نحاول تقديم المؤسسة محل الدراسة ألا وهي كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة وسيتم تقديمها كما يلي:

#### أولا. التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

الكلية وحدة تعليم وبحث في ميدان العلم والمعرفة، وتتشكل من أقسام وتحتوي على مكتبة وتضمن على الخصوص التكوين في التدرج و ما بعد التدرج، نشاطات البحث العلمي، حيث يتناول هذا التقرير عرض عام لنشاطات و إنجازات كلية الرياضيات و علوم المادة للموسم الجامعي 2021/2020 ، حيث تم التركيز على مجال البيداغوجيا ، والبحث العلمي ومستوى التأطير البيداغوجي ، و وضعية المخابر البيداغوجية و مخابر البحث العلمي الرصيد الوثائقي للمكتبة وطاقة إستيعاب الهياكل ، بالإضافة إلى وضعية التسيير الإداري ، و مؤشرات هامة للمقارنة و التقييم.

تجدر الإشارة إلى أن هذا الموسم الجامعي قد شهد تغييرات ملحوظة فيما يخص سير جميع العمليات البيداغوجية في الكلية نظرا للجائحة كورونا حيث تمت برمجة الحصص الدراسية بنظام التفويج ، كما تم إلغاء جميع تربصات الطلبة و المنح إلخارج .

#### عرض عام للكلية

#### الجدول(2.2):المرجع القانوني لإنشاء الكلية

الفترة	المرجع القانوني	التسمية	
2004 - 2001	مرسوم تنفيذي رقم 210/01 مؤرخ في: 2001/07/23	كلية العلوم والعلوم الهندسية	1.
2004 إلى 2009	مرسوم تنفيذي رقم 258/04 مؤرخ في: 2004/07/29 معدل و متمم	كلية العلوم وعلوم المهندس	2.
2009 إلى 2013	مرسوم تنفيذي رقم 91/09 مؤرخ في: 2009/02/17 معدل و متمم	كلية العلوم والتكنولوجيا وعلوم المادة	3.
2013 إلى غاية اليوم	مرسوم تنفيذي رقم 13/100 مؤرخ في: 2013/03/14 معدل و متمم	كلية الرياضيات وعلوم المادة	4.

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة .

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

الجدول(3.2): المرجع القانوني لإنشاء الأقسام :

رت	التسمية	المرجع التنظيمي
1.	قسم الرياضيات	القرار رقم 947 المؤرخ في 2013/12/05
2.	قسم الفيزياء	القرار رقم 947 المؤرخ في 2013/12/05
3.	قسم الكيمياء	القرار رقم 947 المؤرخ في 2013/12/05

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة .

أ- تقدم كلية الرياضيات وعلوم المادة؛

#### ❖ النشأة

أنشئت كلية الرياضيات وعلوم المادة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 13 - 100 المؤرخ في : 2 جمادى الأول 1434 الموافق ل: 14 مارس 2013 الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم: 2 جمادى الأولى 1422 الموافق ل: 23 يوليو 2001 والمتضمن إنشاء جامعة ورقلة. حيث حدد هذا المرسوم عدد الكليات الجديدة بالجامعة والتي أصبحت تحوي على عشر 10 كليات و معهدين.

ب- المخابر:

#### ❖ بقسم الكيمياء

✓ 4 مخابر بيداغوجية: مخبر الكيمياء التحليلية\_مخبر الكيمياء العضوية و المواد الطبيعية\_ مخبر كيمياء المحيط\_ مخبر الإلكتروليتات

✓ 2 مخابر البحث العلمي: مخبر تسمين و ترقية الموارد الصحراوية\_ مخبر بيوجيوكيمياء الأوساط الصحراوية

#### ❖ بقسم الفيزياء: بحوي القسم على:

✓ 5 مخابر بيداغوجية: Mdf\_Energitique\_Electrique\_Termodynamique\_Vibration

✓ 2 مخابر البحث العلمي: مخبر تطور الطاقات الجديدة والمتجددة في المناطق الجافة والصحراوية\_مخبر إشعاع وبلازما

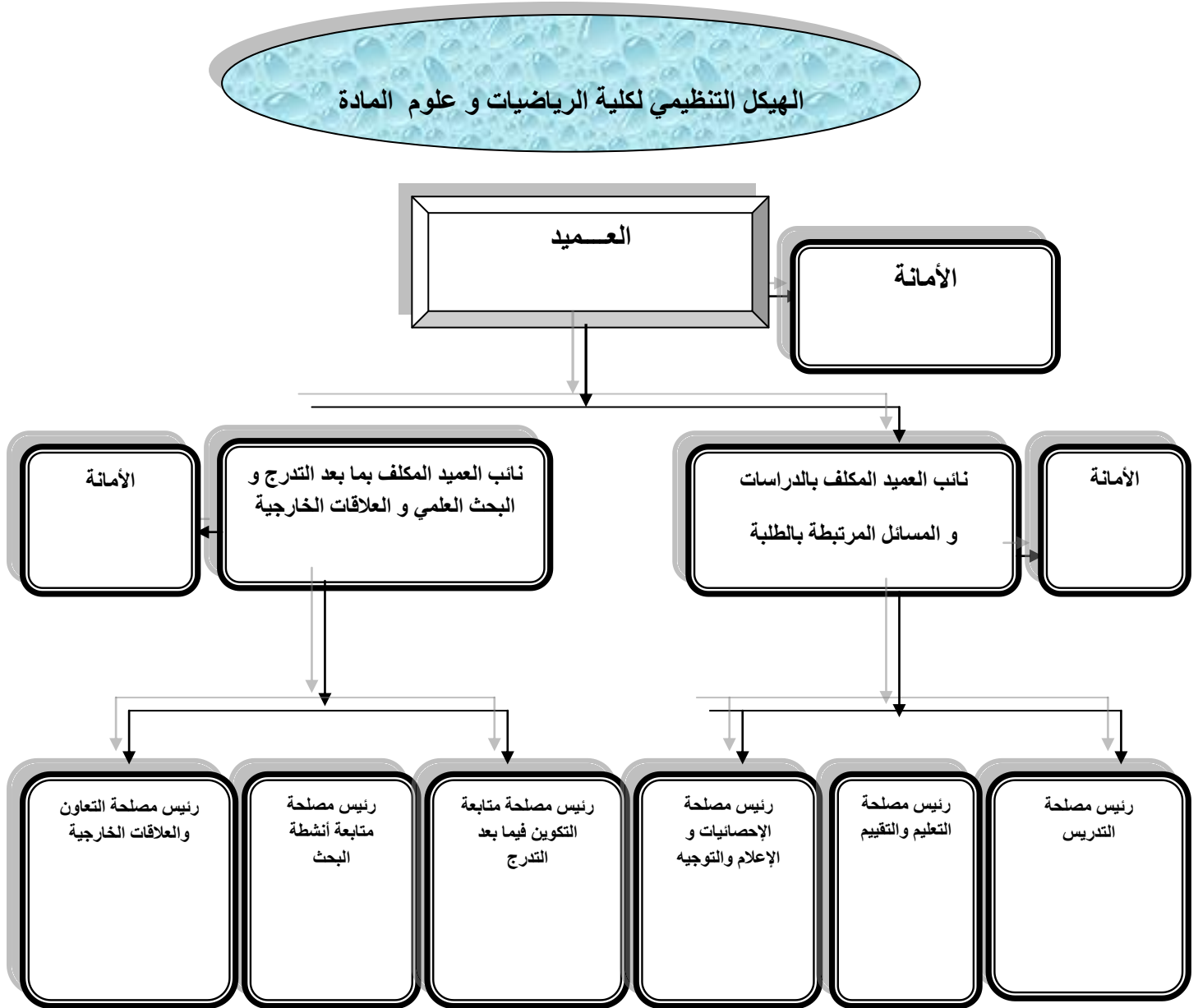
الفيزياء السطحية

#### ❖ قسم الرياضيات: بحوي القسم على مخبر رياضيات تطبيقية (مخبر البحث العلمي).

ثانيا. الهيكل التنظيمي لكلية الرياضيات وعلوم المادة - بجماعة ورقلة:

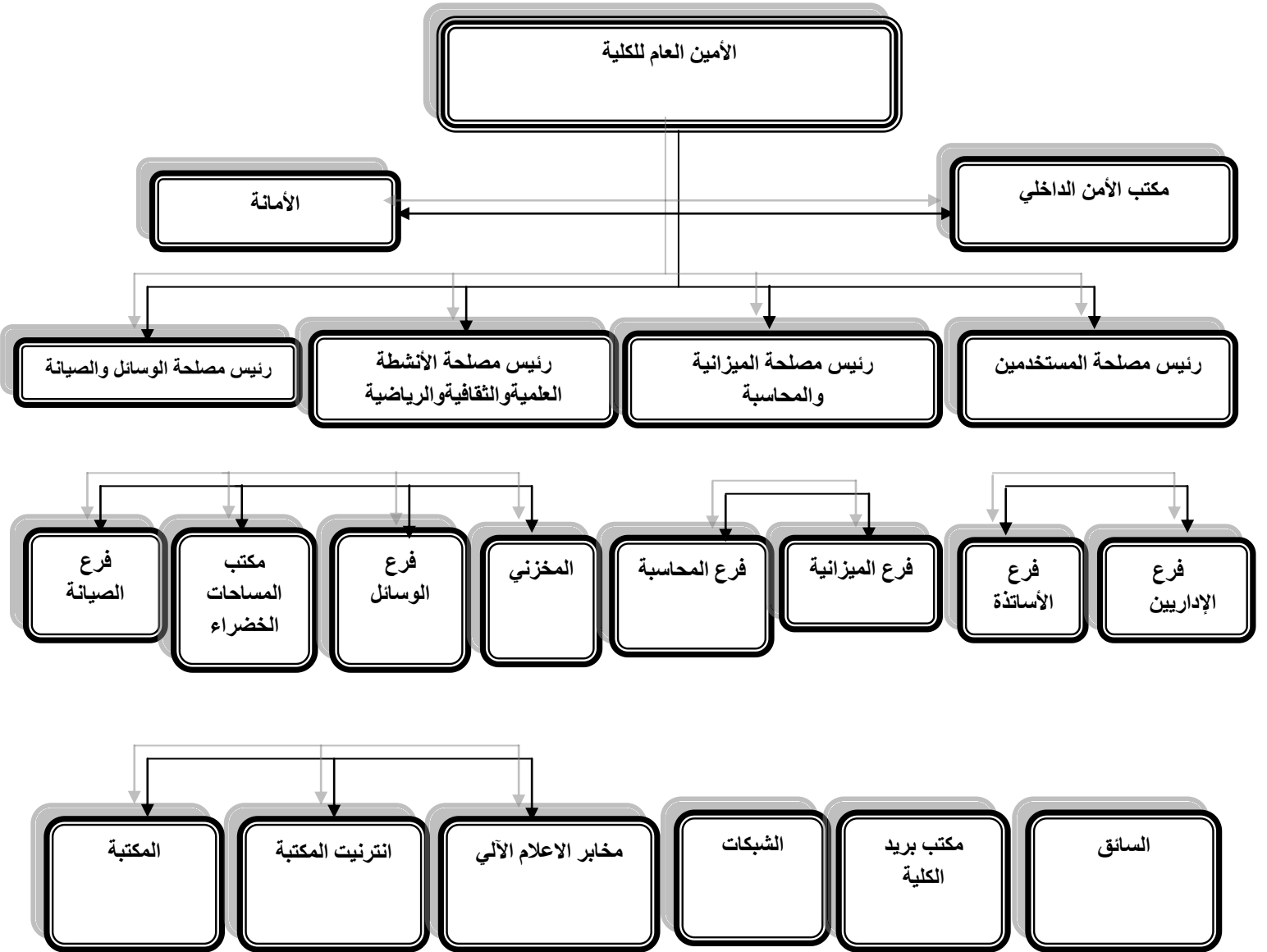
من خلال تقديم المؤسسة وذكر أهم الوظائف المنوطة إليها سنحاول أيضا توضيح الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة محل الدراسة والذي يعطي صورة مصغرة عنها.

الشكل(1-2): الهيكل التنظيمي لكلية الرياضيات وعلوم المادة -جامعة قاصدي مرباح ورقلة



## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة .

ثالثا-مجتمع و عينة الدراسة:

قامت الباحثتان بسحب عينة قدرها 90 عاملا من أصل 104 وهو مجموع عدد الموظفين الدائمين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث تم توزيع 90 استبانة على عدد العاملين وإسترجاع 85 منها، وقد بلغ عدد الإستبيانات غير مسترجعة 5 إستبانات، كما تم رفض 10 إستبانات بحكم أنها غير صالحة للتحليل . والجدول التالي يوضح ذلك :



## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

الجدول(4.2):إحصائيات الاستبانات الموزعة والمسترجعة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	90	عدد الاستثمارات الموزعة
5.56%	05	عدد الاستثمارات غير مسترجعة
94.44%	85	عدد الاستثمارات المسترجعة
11.11%	10	عدد الاستثمارات الملغاة
83.33%	75	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لتوزيع الاستبانات

#### رابعا-خصائص عينة الدراسة:

يقصد بخصائص عينة الدراسة البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة المستجوبين وذلك لمعرفة الخصائص الديمغرافية لهم، وقد اشتملت هذه الخصائص على (السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية،الوظيفة ) وهذا بإستخدام التكرارات والنسب المئوية لمعرفة تأثيرها على الدراسة في المؤسسة محل الدراسة، إذ جاءت نتائجها كما يلي :

#### أ.متغير الجنس:

الجدول(2-5): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

الفترة	التكرار	النسبة
ذكر	24	32%
انثى	51	68%
المجموع	75	100%

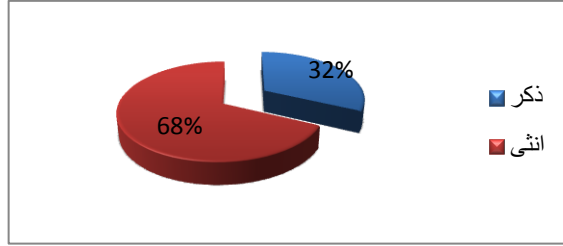
المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الذكور بلغت 32% من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة الإناث 68%، وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة محل الدراسة، وهذا راجع لمناسبة أو تقبل مهنة الإدارة للنساء وأن القليل من الرجال يفضلون الإدارة وهذا راجع لعدم صبرهم في طبيعة عمل روتينية، والرسم البياني يوضح ذلك:

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

الشكل (2.2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج Excel.

### ب. متغير السن:

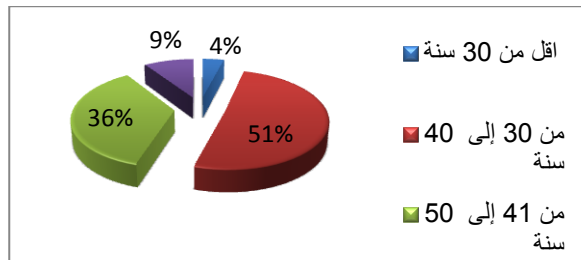
الجدول (2-6): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات السن

النسبة المئوية	التكرار	فترة العمر
4.0%	03	اقل من 30 سنة
50.7%	38	من 30 إلى 40 سنة
36.0%	27	من 41 إلى 50 سنة
9.3%	07	51 سنة فأكثر
100%	75	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة كانوا من فئة 30 إلى 40 سنة والتي تقدر بنسبة 50.7% تليها فئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة 36% بعدها فئة 51 سنة فأكثر بنسبة 9.3%، وأخيرا فئة أقل من 30 سنة بنسبة 4% وهذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على توظيف فئة الشباب القادرة على العمل بكل طاقة وحماس، والرسم البياني يوضح ذلك:

الشكل (3.2): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج Excel.

### ت. الوظيفة الحالية:

تعد الوظيفة الحالية لدى العاملين معيار أساسيا لتصنيف العاملين كلا حسب تصنيفه المهني، فالجدول الموالي يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقا للمنصب المهني.

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

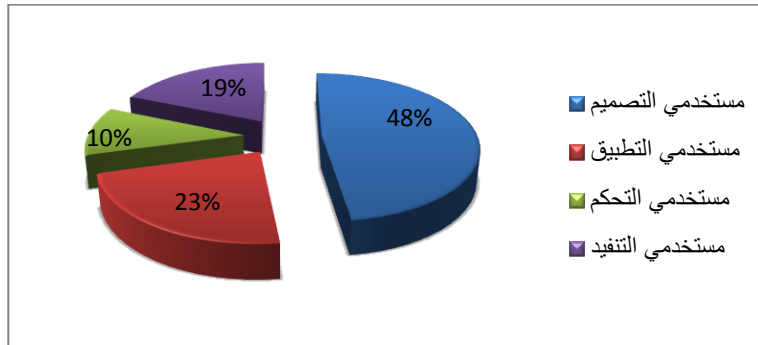
الجدول(7.2): توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب المهني

النسبة المئوية	التكرار	العينة
48.0%	36	مستخدمي التصميم
22.7%	17	مستخدمي التطبيق
10.7%	8	مستخدمي التحكم
18.7%	14	مستخدمي التنفيذ
100%	75	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

يبين الجدول اعلاه توزيع افراد العينة وفقا للمنصب المهني، والملاحظ ان أغلبية المستجوبين من فئة مستخدمي التصميم بنسبة 48 %تليها فئة مستخدمي التطبيق بنسبة 22.7%، ثم تليها فئة مستخدمي التنفيذ بنسبة 18.7%، في حين بلغت نسبة فئة مستخدمي التحكم بنسبة 10.7% ، والرسم البياني يوضح ذلك:

الشكل (4.2): توزيع افراد العينة حسب متغير المنصب المهني



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج Excel.

### ث. سنوات الأقدمية :

الجدول(8-2): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية.

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة(سنوات التوظيف)
13.3	10	اقل من 5 سنوات
34.7	26	من 5 إلى 10 سنوات
32.0	24	من 11 الى 20 سنة
20.0	15	20 سنة فأكثر
100%	75	المجموع

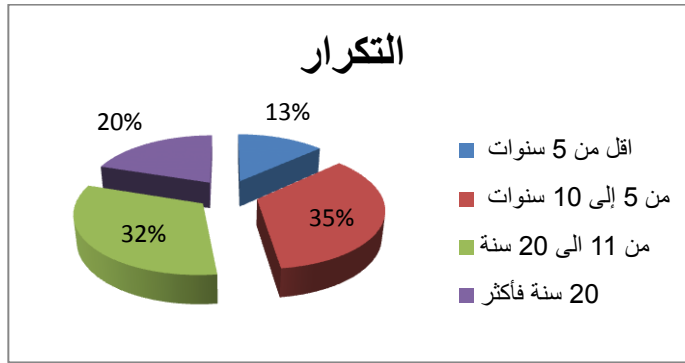
المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

يوضح الجدول أعلاه توزيع الأفراد حسب سنوات الأقدمية. حيث يبين أن أغلب أفراد العينة كانوا من فئة الأفراد من 5 إلى 10 سنوات في العمل بنسبة 34.7%، تليها فئة من 11 إلى 20 سنة بنسبة 32%، ثم تليها فئة 20 سنة فأكثر بنسبة 20%، وأخيرا فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 15%، وهذا ما يدل على أن المؤسسة لديها أفراد ذوي خبرات عالية، والرسم البياني يوضح ذلك.

الشكل(5.2):توزيع افراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين بإستخدام برنامج Excel.

### ج. المؤهل العلمي:

الجدول(9.2):توزيع افراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
6.7	05	أقل من ثانوي
29.3	22	ثانوي
56.0	42	جامعي
8.0	06	دراسات عليا
100	75	المجموع

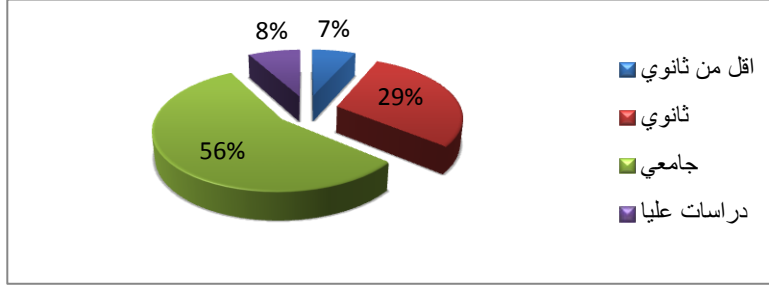
المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

نلاحظ من خلال بيانات الجدول والمتعلق بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي أن أغلبية أفراد العينة من فئة الجامعيين بنسبة 56%، تليها فئة الأفراد بمستوى ثانوي بنسبة 29.3%، ثم تليها أفراد من فئة الدراسات العليا بنسبة 8%، وأخيرا فئة الأفراد ذو مستوى أقل من ثانوي بنسبة 5% ومنه نستنتج أن المؤسسة لا تستقطب بنسبة كبيرة الأفراد الذين مستواهم التعليمي أقل من ثانوي وهذا طبيعي جداً بما يتناسب مع طبيعة النشاط المؤسسة، والرسم البياني يوضح ذلك.

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

الشكل(6.2):توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بإستخدام برنامج Excel.

### المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

#### الفرع الأول-الادوات الاحصائية المستخدمة:

للاجابة على اسئلة الدراسة واختيار صحة الفرضيات تم استخدام اساليب الاحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات الى الحاسوب باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 25 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة الى SPSS وهذا باستخدام الأدوات الاحصائية التالية:

- 1-مقاييس الاحصاء الوصفي، وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الاساليب هي المتوسط الحسابي، الانحرافات المعيارية للاجابة عن اسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا،
- 2-معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة؛
- 3-معامل الإرتباط بيرسون لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 4-الإنحدار الخطي البسيط لإختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير التابع والمستقل؛
- 5-تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لاختيار صلاحية نموذج الدراسة وقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع؛
- 6-إختبار (t) Teste لإختبار تأثير المتغير المستقل (الجنس) على المتغير التابع؛
- 7-تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

#### الفرع الثاني-الادوات المستخدمة في جمع البيانات:

استخدمنا الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات وقد تم بناء وتصميم أداة الدراسة وفق للخطوات التالية:

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

- 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 فيالدراسات السابقة وقد وصل عدد الفقرات إلى (56) فقرة.
- عرض الاستبانة على الأستاذ المشرفللتأكد من مناسبة الفقرات لمجالات الدراسة ودقة صياغتها ووضوحها وحذف أو تعديل بعض الفقرات وفق ما يناسب.
- عرض الاستبانة على هيئة محكمين في مجال الاختصاص، للتأكد من مناسبة الفقرات لمجالات 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 (49) فقرة.
- تكون سلم الاستجابة على فقرات الاستبانة من (05) استجابات حسب تدرج ليكاري الخماسي ( موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهو كما موضح في الجدول الاتي:

#### الجدول(2-10) مقياس ليكارت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

بعد اختيار عينة الدراسة سلمت ووزعت الأداة على أفراد عينة الدراسة؛ وتم تبويب البيانات وتميزها ومعالجتها إحصائياً؛

- ولتحديد مستويات الموافقة استخدمنا الأدوات الإحصائية التالية:
- المتوسط الحسابي بغية التعرف على متوسط إجابات الباحثين حول عبارات الاستبيان ومقارنتها.
- والانحراف المعياري ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات حول درجة المتوسط الحسابي وعدم تشتتها.
- المدى لتحديد طول الفئة = (أعلى درجة (موافق بشدة) - أدنى درجة (غير موافق بشدة) / عدد المستويات، وهذا لتحديد اتجاهاتهم نحو كل عبارة .
- تحديد طول الفئة باستخدام المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة = 5 - 1 = 4

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

- ثم قسم المدى على عدد الفئات  $0.8=5/4$  وبعد ذلك يضاف إليها (0.8) إلى الحد الأدنى للمقياس فتصبح كالآتي:

#### الجدول(2-11) جدول يوضح الاتجاه العام للعينة

الاتجاه العام للعينة	المتوسط الحسابي للمستويات الموافقة
منخفض جدا(غير موافق بشدة)	(1.8- 1)
منخفض(غير موافق)	(2.6 - 1.8)
متوسط (محايد)	(3.4 - 2.6)
مرتفع(موافق)	(4.2- 3.4)
مرتفع جدا(موافق بشدة)	(5- 4.2)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفرع الثالث- صدق أداة الدراسة: تم التوصل إلى صدق محتوى أداة الدراسة عن طريق عرضها على الاستاذة المشرفة للإستفادة من توجيهاتها وكذلك مجموعة من الاساتذة المحكمين تألفت من "4" مختصين في المجال وأسماء المحكمين في الملحق رقم(01) لإبداء الرأي حول ملائمة الفقرات ووضوحها للمجال والتعديل، ومن خلال ذلك تم اعتماد الفقرات التي أتفق عليها المحكمون لتصبح الاستبانة بصورتها النهائية .

الفرع الرابع-ثبات أداة الدراسة: لتحديد ثبات الأداة تم إيجاد معاملات الثبات لمجالات الدراسة والدرجة الكلية باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث وصلت درجت الثبات الكلي (0.907) وهو معامل ثبات يفي بأغراض الدراسة والجدول(12.2) يبين ذلك:

#### الجدول (12.2): معامل الثبات لمجالات الدراسة والدرجة الكلية للأداة حسب معامل ألفا كرونباخ

النتيجة	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	الفقرات	المجال	الرقم	
ثابت	0.662	09	من 1 إلى 9	العدالة التنظيمية	01	المحور الأول الدعم التنظيمي المدرك
	0.720	09	من 10 إلى 18	المشاركة في اتخاذ القرار	02	
	0.795	09	من 19 إلى 27	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	03	
	0.820	10	من 28 إلى 37	درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه	04	
	0.898	37	درجة ثبات الكلي لمحور الدعم التنظيمي المدرك			
الإرتباط الوظيفي	0.809	04	من 01 إلى 04	الحيوية	01	
	0.726	04	من 05 إلى 08	التفاني	02	

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

03	الإهمك	09 إلى 12	04	0.559
	درجة الثبات الكلي لمحور الإرتباط الوظيفي		12	0.821
	معدل الثبات العام		49	0.907

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كورنباخ لكل محاور الاستبيان هي معاملات ثابتة، وكذلك معامل ألفا لجميع عبارات الاستبيان معا بلغ 0.907 وهذا يدل على أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختيار فرضياتها. تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كورنباخ، تتراوح بين (1-0)، وكلما إقترب من الواحد؛ دل على وجود ثبات عال، وكل ما إقترب من الصفر؛ دل على عدم وجود ثبات ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

### المبحث الثاني-نتائج الدراسة ومناقشتها

في هذا المبحث سيتم عرض النتائج من خلال اختبار فرضيات الدراسة وتحليلها من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد موضوع الدراسة.

### المطلب الأول- عرض وتحليل نتائج الدراسة

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 الارتباط الوظيفي لدى العينة المدروسة بالمؤسسة (كلية الرياضيات وعلوم المادة -جامعة ورقلة)

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: " نتوقع أن يكون مستوى الدعم التنظيمي المدرك الذي توفره كلية الرياضيات وعلوم

المادة للعاملين فيها منخفض "

للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قامت الباحثتين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة، والتي تقيس أبعاد الدعم التنظيمي موضوع الدراسة.

### البعد الأول-العدالة التنظيمية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد العدالة التنظيمية ثم تحليلها.

أولا-عرض النتائج:



## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

الجدول(13.2)قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده العدالة التنظيمية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاجابة	ترتيب العبارات
01	تناسب ساعات عملي مع حجم مهام وظيفتي	3.88	0.958	24.69	مرتفع	2
02	يتعامل معي المسؤول بكل اهتمام و احترام عندما يتخذ قرارا يتعلق بوظيفتي	3.93	0.777	19.77	مرتفع	1
03	يشرح لي المسؤول مبررات القرارات التي إتخذت بالنسبة للوظيفة التي أشغلها	3.56	0.948	26.63	مرتفع	3
04	أشعر أن الكلية تراعي مصلحتي عند إتخاذ القرارات ذات العلاقة بعملتي ومستقبلي	2.99	1.109	37.09	متوسط	5
05	أحضى بمكافأة الإدارة عن الجهد الإضافي الذي أبذله	2.71	1.194	71.58	متوسط	7
06	يحصل كل عامل على الخدمات التي تقدمها الكلية بشكل عادل	2.65	1.072	40.45	متوسط	8
07	أشعر بالعدالة في قيام الادارة بحل الخلافات بين الموظفين	2.83	1.120	39.57	متوسط	6
08	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل الموظفين المعنيين بدون إستثناء	2.55	1.177	46.16	منخفض	9
09	توجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت في الكلية	3.49	1.143	32.75	مرتفع	4
	المتوسط العام لبعده العدالة التنظيمية	3.1763	0.55227	17.39	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25)

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### ثانيا-تحليل النتائج

في قراءة لمعطيات الجدول أعلاه والذي يترجم أجوبة عينة الدراسة حول مستوى بعد العدالة التنظيمية في الكلية محل الدراسة حيث كان الهدف منه هو معرفة اتجاه عينة الدراسة نحو هذا البعد وجاءت النتائج بمتوسط حسابي قدره (3.1763) بتشتت عبارات الإجابات العينة قدره (0.55227) ووزن نسبي قدره (17.39%)، وهذه النتيجة المتحصل عليها كانت من خلال العبارات التسع المكونة لهذا البعد حيث إحتلت الفقرة الثانية من فقراته (يتعامل معي المسؤول بكل اهتمام و احترام عندما يتخذ قرارا يتعلق بوظيفتي) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.93) الذي يقابله وزن نسبي قدره (19.77%) بانحراف معياري قدره (0.777) وهذا يدل على وجود جو عملي يسوده الإحترام والتفاهم بين المسؤول والموظف، وإحتلت الفقرة الثامنة (يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل الموظفين المعنيين بدون إستثناء) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.55) الذي يقابله وزن نسبي قدره (46.16%) بانحراف معياري قدره (1.177). وهذا يعني أن موظفي الكلية غير راضين عن أسلوب تطبيق القرارات فيها، حيث نلاحظ حسب القيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد العدالة التنظيمية أن معظم الاجابات كانت بدرجات متوسطة، مما يدل على وجود عدالة تنظيمية بمستوى متوسط في المؤسسة.

#### البعد الثاني-المشاركة في اتخاذ القرار:

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد المشاركة في اتخاذ القرار ثم تحليلها.

#### اولا: عرض النتائج

الجدول(14.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المشاركة في اتخاذ القرار

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الموافقة	ترتيب العبارات
01	أرى أن الاقتراحات المقدمة من قبل الموظفين تأخذ بعين الإعتبار من قبل الإدارة	2.91	1.068	36.70	متوسط	8
02	يهتم المسؤول بما أقدمه من مقترحات عند اتخاذ أي قرار مرتبط بوظيفتي	3.51	0.891	25.38	مرتفع	1
03	ألاحظ بأن المسؤول يصدر قراراته من خلال التشاور معي ومع زملائي في العمل	3.32	1.105	33.28	متوسط	3
04	يفوض المسؤول عن العمل جزءا من صلاحياته للموظفين	3.45	0.949	27.50	مرتفع	2
05	تتاح لي فرصة المشاركة في وضع الخطط المستقبلية	2.93	1.082	36.93	متوسط	7

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

06	رئيسي في العمل يأخذ أغلب القرارات من خلال إشراك العاملين	3.12	1.039	33.30	متوسط	6
07	أشارك بقدر كبير في إتخاذ القرارات المرتبطة بإختصاصي وواجباتي الوظيفية	2.41	1.041	43.19	متوسط	9
08	يشجعي رئيسي على التعبير عن أفكاره في العمل حتى ولو كانت لا تتفق مع آرائه	3.23	1.008	31.20	متوسط	4
09	يحرص المسؤول على أن يبدي كل موظف رأيه قبل إتخاذ القرارات	3.16	1.040	32,91	متوسط	5
	المتوسط العام لبعء المشاركة في اتخاذ القرار	3.1156	0.57050	18.31	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25)

### ثانيا-تحليل النتائج

من خلال الجدول أعلاه والذي يضم تسع عبارات لبعء المشاركة في إتخاذ القرارات في الكلية محل الدراسة جاء بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.1156) بتشتت عبارات الإجابات العينة قدره (0.57050) ووزن نسبي قدره (18.31%)، وهذه النتيجة المتحصل عليها كانت من خلال العبارات التسع المكونة لهذا البعد ، حيث إحتلت الفقرة الثانية من فقراته (يهتم المسؤول بما أقدمه من مقترحات عند اتخاذ أي قرار مرتبط بوظيفتي) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.51) الذي يقابله وزن نسبي قدره (25.38%) بانحراف معياري قدره (0.891) أي أنه هناك إصغاء وتشاور لمقترحات الموظفين، وإحتلت الفقرة السابعة(أشارك بقدر كبير في إتخاذ القرارات المرتبطة بإختصاصي وواجباتي الوظيفية) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.41) الذي يقابله وزن نسبي قدره (43.19%) بانحراف معياري قدره (1.041) وهذا يعني أن إدارة الكلية تمنح الموظفين المشاركة إتخاذ القرارات المتعلقة بوظائفهم ولكن بمستوى متوسط أي أنه هناك فئة من المسؤولين لا يمنحون الموظف حرية المشاركة في إتخاذ القرار، كما جاءت باقي العبارات أيضا بدرجة متوسطة أي أن بعد المشاركة في إتخاذ القرار متوفر بمستوى متوسط

### البعد الثالث-دعم وتأكيد الذات لدى العاملين

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

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### أولاً- عرض النتائج :

الجدول(15.2):قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدهم وتأكيد الدات لدى العاملين

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاجابة	ترتيب العبارات
01	يوفر لي عملي حوافز مادية ومعنوية تجعلني راض عن وظيفتي	2.80	1.273	45.46	متوسط	8
02	أشعر بالتوافق بين قدراتي وما يجب أن أقوم به	3.80	1.027	27.02	مرتفع	5
03	أشعر بالتقدير الذاتي من خلال إنجازات العمل	3.92	0.926	23.62	مرتفع	4
04	التدريب المستمر يجعلني أكتسب مهارات متنوعة	4.07	0.963	23.66	مرتفع	3
05	الظروف التي توفرها الكلية تساعدني على الإبداع في وظيفتي	3.08	1.136	36.88	متوسط	7
06	أشعر بالرضا عن مستوى أدائي الوظيفي	4.08	0.955	23.41	مرتفع	2
07	أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال	4.13	0.827	20.02	مرتفع	1
08	أتلقي مكافآت على ما أنجزه من أعمال مما يدفعني للمزيد من العمل	2.49	1.178	47.31	منخفض	9
09	تتميز وظيفتي بالاستقلالية التي تشجع طموحي في العمل	3.29	1.148	34.89	متوسط	6
	المتوسط العام لبعدهم وتأكيد الدات لدى العاملين	3.5185	0.65054	18.49	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25)

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مباح ورقلة-

#### ثانيا-تحليل النتائج

من خلال الجدول أعلاه والذي يضم تسع عبارات لبعدهم وتأكيد الذات والتي جاءت بمتوسط حسابي قدره (3.5185) بتشتت عبارات الإجابات العينة قدره (0.65054) ووزن نسبي قدره (18.49%)، وقد جاء هذا البعد بمستوى مقبول ، وهذه النتيجة المتحصل عليها كانت من خلال العبارات التسع المكونة لهذا البعد حيث احتلت الفقرة السابعة من فقراته (أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.13) الذي يقابله وزن نسبي قدره (20.02%) بانحراف معياري قدره (0.827) وهذا يدل على أن معظم الموظفين راضين على المهام والأعمال الموكلة لهم، واحتلت الفقرة الثامنة (أتلقي مكافآت على ما أنجزه من أعمال مما يدفعني للمزيد من العمل) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.49) الذي يقابله وزن نسبي قدره (47.31%) بانحراف معياري قدره (1.178). وهذا يدل على أن الموظفين غير راضين على نظام المكافآت والحوافز السائد في الكلية، ونلاحظ ن خلال إجابة العينة المدروسة لتلك العبارات التسعة والتي تقيس دعم وتأكيد الذات نجد أن هذا البعد حضي بمستوى مقبول، وهذا يدل على أن الدعم وتأكيد الذات للعاملين في المؤسسة متوفر بنسبة مرتفعة.

#### البعد الرابع- درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه ثم تحليلها.

#### اولا-عرض النتائج

الجدول (16.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدهم مساندة الرئيس لمؤوسيه

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاجابة	ترتيب العبارات
01	يوجهني المسؤول عند التقصير في أداء مهامي	3.65	0.97 9	26.82	مرتفع	2
02	يشجع المسؤول روح المبادرة بين الرؤوسين ويناقش أفكارهم	3.43	1.11 7	32.56	مرتفع	6
03	لدى المسؤول مهارة فائقة في النقاش والحوار	3.63	1.11 2	30.63	مرتفع	3
04	يشعر الرؤوسون بأن المدير زميل حيث يتطلع لراحتهم وإسعادهم	3.20	1.15 1	35.97	متوسط	9
05	أ تأثر بما يقوله مديري	3.24	1.17 2	36.17	متوسط	8

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

10	منخفض	52.88	1.10 0	2.08	الدعم والتقدير من الرئيس من أهم الأمور التي تدفعني للعمل	06
1	مرتفع	28.09	1.03 1	3.67	يقدم رئيسي عبارات الثناء والشكر الشفوية لمؤوسيه	07
7	مرتفع	30.14	1.02 8	3.41	لدى المسؤول القدرة على إلهاب حماس الآخرين وكسب تأييدهم	08
4	مرتفع	28.93	1.03 0	3.56	يترك المسؤول المرؤوسين يؤدون أعمالهم بالطريقة التي يرونها الأفضل	09
5	مرتفع	29.71	1.03 1	3.47	يتميز المسؤول بأسلوب إقناع مرؤوسيه	10
	متوسط	19.96	0.66 543	3.3333	المتوسط العام لبعدها مساندة الرئيس لمؤوسيه	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25)

### ثانيا-تحليل النتائج

من خلال الجدول أعلاه والذي يضم عشر عبارات لبعدها مساندة الرئيس لمؤوسيه والتي جاءت بمتوسط حسابي قدره (3.3333) بثشتت عبارات الإجابات العينة قدره (0.66543) ووزن نسبي قدره (19.96%)، وقد جاء هذا البعد بمستوى متوسط، وهذه النتيجة المتحصل عليها كانت من خلال العبارات العشر المكونة لهذا البعد حيث إحتلت الفقرة السابعة من فقراته ( يقدم رئيسي عبارات الثناء والشكر الشفوية لمؤوسيه) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.67) الذي يقابله وزن نسبي قدره (28.09%) بانحراف معياري قدره (1.031) وهذا يدل على أن المسؤول يثني على الجهود المبذولة من طرف الموظفين وهذا راجع إلى الإحترام المتبادل بين المسؤول والموظف، وإحتلت الفقرة السادسة (الدعم والتقدير من الرئيس من أهم الأمور التي تدفعني للعمل) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.08) الذي يقابله وزن نسبي قدره (52.88%) بانحراف معياري قدره (1.100). وهذا يدل على أن الدعم والتقدير من الرئيس ليس العامل الوحيد الذي يدفع الموظفين للعمل أي أنه هناك عوامل أخرى مثل الحوافز والمكافآت، ونلاحظ من خلال إجابات أفراد العينة المدروسة لتلك العبارات العشرة والتي تقيس درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه نجد أن هذا البعد حضني بمستوى متوسط، وهذا يدل على أن درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه في المؤسسة متوفر بنسبة متوسطة .

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد الدعم التنظيمي

سنحاول عرض النتائج الخاصة بالقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد الدعم التنظيمي

من خلال الجدول التالي ثم تحليلها .

#### أولا- عرض النتائج

#### الجدول(2.17): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدعم التنظيمي

الترتيب	مستوىالموافقة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات	الرقم
3	متوسط	17.39	0.55227	3.1763	العدالة التنظيمية	01
4	متوسط	18.31	0.57050	3.1156	المشاركة في اتخاذ القرار	02
1	مرتفع	18.49	0.65054	3.5185	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	03
2	متوسط	19.96	0.66543	3.3333	درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه	04
--	متوسط	14.84	0.48798	3.2872	المتوسط العام لأبعاد الدعم التنظيمي	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

#### ثانيا-تحليل النتائج

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين ترتيب أهم الأبعاد المكونة لمحور الدعم التنظيمي، حيث كان الهدف منه معرفة مدى قوة هذا المحور، ونلاحظ أن أكثر الأبعاد توافرا في الكلية من بين أبعاد الدعم التنظيمي هو بعد دعم وتأكيد الذات لدى العاملين يليه بعد درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه ثم بعد العدالة التنظيمية وأخيرا بعد المشاركة في إتخاذ القرارات، حيث جاءت كلها بدرجات متوسطة بإستثناء بعد دعم وتأكيد الذات لدى العاملين وهو ما يعكس المستوى المتوسط للدعم التنظيمي التي توفره كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة لموظفيها.

وهنا نرفض الفرضية التي تشير إلى : " نتوقع أن يكون مستوى الدعم التنظيمي المدرك الذي توفره كلية الرياضيات وعلوم

المادة للعاملين فيها منخفض".

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: "نتوقع أن يكون مستوى الإرتباط الوظيفي للعاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة

مرتفع".

للإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، قامت الباحثتين بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة لبعدها الإرتباط الوظيفي .

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### البعد الأول-الحيوية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الحيوية ثم تحليلها.

#### أولا- عرض النتائج

الجدول(18.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الحيوية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاجابة	ترتيب
01	أجد متعة حقيقية في أداء مهامي	4.09	0.791	19.34	مرتفع	4
02	أشعر في وظيفتي بالقوة والنشاط	3.99	0.814	20.4	مرتفع	3
03	أبذل قصارى جهدي لأداء وظيفتي بشكل جيد	4.44	0.598	13.47	مرتفع جدا	1
04	أتمتع بقدر عال من المرونة في أداء عملي	4.23	0.746	17.63	مرتفع جدا	2
	المتوسط العام لبعده الحيوية	4.1867	0.59146	14.13	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

#### ثانيا-تحليل النتائج :

من خلال معطيات الجدول والذي يعبر عن أجوبة عينة الدراسة حول بعد الحيوية حيث تألف هذا البعد من أربعة فقرات والغرض منه قياس مستوى الحيوية لدى العاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة-جامعة ورقلة، وقد جاء بمتوسط حسابي قدره (4.1867) بانحراف معياري قدره (0.59146) ووزن نسبي قدره (14.13%) وجاء بمستوى مرتفع، حيث إحتلت الفقرة الثالثة من فقراته (أبذل قصارى جهدي لأداء وظيفتي بشكل جيد) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.44) الذي يقابله وزن نسبي قدره (13.47%) بانحراف معياري قدره (0.598) وهذا راجع إلى الضمير المهني العالي للموظف لأن طبيعة العمل التي تدفعه لتقديم خدمة ذات جودة مما يساهم في تحسين مخرجات التعليم العالي، وإحتلت الفقرة الأولى (أجد متعة حقيقية في أداء مهامي) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (4.09) الذي يقابله وزن نسبي قدره (19.34%) بانحراف معياري قدره (0.791) وقد جاءت بمستوى مرتفع وهذا راجع إلى رضى الموظف، وقد جاءت إجابات الفقرتين الثالثة والرابعة بمستوى مرتفع جدا وباقي لفقرات بمستوى مرتفع، وهذا يعكس وجود المستوى المرتفع لبعده الحيوية في كلية الرياضيات وعلوم المادة.



## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### البعد الثاني-التفاني

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد التفاني ثم تحليلها.

#### أولا-عرض النتائج

الجدول(19.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التفاني

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاجابة	ترتيب
01	تمثل وظيفتي مصدر تحفيز لي	3.99	0.762	19.10	مرتفع	4
02	أشعر بالسعادة في مكان العمل ومع زملائي	4.16	0.823	19.78	مرتفع	2
03	أحرص على القيام بعملتي بكل جدية وتفان	4.41	0.699	15.85	مرتفع جدا	1
04	في عملي أكون مثابرا حتى لو كانت الأمور ليست على ما يرام	4	0.854	21.35	مرتفع	3
	المتوسط العام لبعد التفاني	4.1400	0.58304	14.08	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

#### ثانيا-تحليل النتائج :

من خلال معطيات الجدول والذي يعبر عن أجوبة عينة الدراسة حول بعد التفاني حيث تألف هذا البعد من أربعة فقرات والغرض منه قياس مستوى التفاني، وقد جاء هذا الأخير بمتوسط حسابي قدره (4.1400) وانحراف معياري قدره (0.58304) ووزن نسبي قدره (14.08%) وقد جاء بمستوى مرتفع، حيث احتلت الفقرة الثالثة من فقراته (أحرص على القيام بعملتي بكل جدية وتفان) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.41) الذي يقابله وزن نسبي قدره (15.85%) بانحراف معياري قدره (0.699) وهذا راجع إلى الضمير والوازع الديني وأن الموظفين يلتزمون بأداء مهامهم الوظيفية، واحتلت الفقرة الأولى (تمثل وظيفتي مصدر تحفيز لي) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.99) الذي يقابله وزن نسبي قدره (19.10%) بانحراف معياري قدره (0.762) أي أنه هناك من ينظر لوظيفته أنها خطوة للتقدم في مساره المهني، وقد جاءت إجابة الفقرة الأولى بمستوى ممتاز وباقي الفقرات بمستوى مرتفع، وهذا يدل على وجود بعد التفاني بمستوى مرتفع في كلية الرياضيات وعلوم المادة.

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### البعد الثالث-الإنهماك

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الإنهماك ثم تحليلها.

#### أولا-عرض النتائج

الجدول(20.2):قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الإنهماك

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى الاجابة	ترتيب
01	أنسى كل شيء حولي عندما أقوم بعملتي	3.97	0.870	21.91	مرتفع	2
02	أشعر أن الوقت يمر بسرعة عندما أكون في العمل	4.03	0.838	20,79	مرتفع	1
03	أثناء العمل أركز فقط في عملي دون الانشغال بأشياء أخرى	3.79	0.963	25.41	مرتفع	3
04	من الصعب أن أحرر نفسي من وظيفتي	3.59	0.902	25.12	مرتفع	4
	المتوسط العام لبعد الإنهماك	3.8433	0.58670	15.26	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

#### ثانيا-تحليل النتائج :

من خلال معطيات الجدول والذي يعبر عن أجوبة عينة الدراسة حول بعد الإنهماك حيث تألف هذا البعد من أربعة فقرات والغرض منه قياس مستوى الإنهماك، وقد جاء هذا الأخير بمتوسط حسابي قدره (3.8433) وانحراف معياري قدره (0.58670) ووزن نسبي قدره (15.26%)، جاء بمستوى مرتفع، حيث احتلت الفقرة الثانية من فقراته (أشعر أن الوقت يمر بسرعة عندما أكون في العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.03) الذي يقابله وزن نسبي قدره (20.79%) بانحراف معياري قدره (0.838) أي أن الموظفين يفضلون الفترات التي يكون فيها العمل طوال اليوم مثل أوقات تسجيلات الطلبة أو فترة التسجيل وإعادة التسجيل بالنسبة لطلبة الدكتوراه ودراسة ملفاتهم، واحتلت الفقرة الرابعة (من الصعب أن أحرر نفسي من وظيفتي) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.59) الذي يقابله وزن نسبي قدره (25.12%) بانحراف معياري قدره (0.902) أي ان الموظفين ينسون إنشغالهم ويركزون في أعمالهم وأن العمل يأخذ معظم وقتهم، وقد جاءت إجابة جميع الفقرات بمستوى مرتفع، وهذا يعكس المستوى المرتفع لبعد الإنهماك في كلية الرياضيات وعلوم المادة

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### قيم المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد الارتباط الوظيفي

سنحاول عرض النتائج الخاصة بالقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة لأبعاد الارتباط الوظيفي من خلال الجدول التالي ثم تحليلها .

#### أولا- عرض النتائج

#### الجدول(21.2): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الارتباط الوظيفي

الترتيب	مستوى الموافقة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات	الرقم
1	مرتفع	14.13	0.59146	4.1867	الحيوية	01
2	مرتفع	14.08	0.58304	4.1400	التفاني	02
3	مرتفع	15.26	0.58670	3.8433	الإحماء	03
--	مرتفع	8.63	0.47004	4.0567	المتوسط العام لأبعاد الارتباط الوظيفي	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

#### ثانيا-تحليل النتائج

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين ترتيب أهم الأبعاد المكونة لمحور الارتباط الوظيفي، وقد جاء في المرتبة لاولى بعد الحيوية يليه بعد التفاني و أخيرا بعد الإحماء ، حيث جاءت كلها بدرجات مرتفعة بين الموظفين وهو ما يعكس المستوى المرتفع للإرتباط الوظيفي للموظفين في كلية الرياضيات وعلوم المادة

وهنا نقبل الفرضية التي تشير إلى أنه: " نتوقع أن يكون مستوى الإرتباط الوظيفي للموظفين في كلية الرياضيات

وعلوم المادة مرتفع"

#### النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإرتباط الوظيفي

للموظفين في كلية الرياضيات وعلوم المادة"

العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات: من خلال عرض النتائج سيتم عرض مصفوفة معاملات الارتباط في جدول يوضح

العلاقة الإرتباطية بين جميع متغيرات الدراسة .

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### أولاً- عرض النتائج

الجدول (22.2) : العلاقة الإرتباطية بين جميع متغيرات الدراسة.

القرار	الدعم التنظيمي	رابعا: درجة مساندة الرئيس لمرؤوسيه	ثالثا: دعم وتأكيدهم الذات لدى العاملين	ثانيا: المشاركة في إتخاذ القرار	اولا:العدالة التنظيمية	الدعم التنظيمي	
دال احصائيا (توجد علاقة طردية)	0.403**	0.308**	0.444**	0.279*	0.242*	معامل الارتباط بيرسون	الإرتباط الوظيفي
	0.000	0.007	0.000	0.015	0.037	مستوى الدلالة	
	75	75	75	75	75	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

#### ثانيا - تحليل النتائج :

من خلال الجدول رقم (22.2) نلاحظ مايلي أن :

- 1. العدالة التنظيمية:** بلغت قيمة معامل الإرتباط بين المتغير المستقل " العدالة التنظيمية " والمتغير التابع " الارتباط الوظيفي " ( $r=0.242$ ) وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ( $sig=0.037$ ) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي.
- 2. المشاركة في إتخاذ القرار:** بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " المشاركة في إتخاذ القرار " و المتغير التابع " الارتباط الوظيفي " ( $r=0.279$ ) وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ( $sig=0.015$ ) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين المشاركة في إتخاذ القرار والارتباط الوظيفي.
- 3. دعم وتأكيدهم الذات لدى العاملين:** بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " دعم وتأكيدهم الذات لدى العاملين " والمتغير التابع " الارتباط الوظيفي " ( $r=0.444$ ) وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ( $sig=0.000$ ) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين الدعم وتأكيدهم الذات لدى العاملين والارتباط الوظيفي .

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

4. سلوك القادة لمساندة المرؤوسين: بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " سلوك القادة لمساندة المرؤوسين " والمتغير التابع " الارتباط الوظيفي " ( $r=0.308$ ) وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ( $sig=0.007$ ) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين سلوك القادة لمساندة المرؤوسين والارتباط الوظيفي.

5. الدعم التنظيمي (المتغير المستقل): بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الدعم التنظيمي " والمتغير التابع " الارتباط الوظيفي " ( $r=0.403$ ) وكان هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ( $sig=0.000$ ) ويشير ذلك لوجود علاقة دالة إحصائيا بين الدعم التنظيمي والارتباط الوظيفي.

كما بينت النتائج وجود علاقة إرتباطية بين الدعم التنظيمي بأبعاده والارتباط الوظيفي، في حين أفواها مع بعد الدعم وتأكيد الذات حيث بلغت قيمة ( $r=0.444$ ) عند مستوى الدلالة ( $0.000$ ) مقارنة بالأبعاد الأخرى، وهذا دليل على أن الدعم التنظيمي له دور مقبول في تحقيق وتعزيز الارتباط الوظيفي. وهذا يدل على وجود علاقة إرتباط متوسطة وذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي بأبعاده والارتباط الوظيفي.

## 2-تحليل الانحدار لاختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل الدعم التنظيمي والمتغير التابع الارتباط الوظيفي:

يمكن اختبار ذلك من خلالتحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى الدلالة 0.05 حيث يمثل المتغير المستقل (الدعم التنظيمي) والمتغير التابع هو (الارتباط الوظيفي) فالجدول الموالي يوضح نوع العلاقة التي تربط بين محور الدعم التنظيمي والارتباط الوظيفي، حيث تم استخدام الانحدار الخطي لتبيان نوع الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

### أولا- عرض النتائج

الجدول (23.2): نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل الدعم التنظيمي والمتغير التابع الارتباط

### الوظيفي

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مستوى الدلالة	معامل التحديد ( $R^2$ )	معامل الارتباط ( $R$ )	Constant
الانحدار	2.659	1	2.659	0.000	0.163	0.403	2.780
الخطأ	13.691	73	0.188				
المجموع	16.349	74					

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لبرنامج (SPSS.25)

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### ثانيا-تحليل النتائج

من خلال الجدول يتضح أن مستوى دلالة قيمة sig تساوى (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يوجب قبول الفرضية التي تنص على : "وجود أثر ذو دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي والارتباط الوظيفي لدى الموظفين في كلية الرياضيات وعلوم المادة- جامعة ورقلة".

ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط بين الدعم التنظيمي والارتباط الوظيفي فقد بلغت  $R=0.403$  وهو يدل على وجود ارتباط طردي موجب ومتوسط بينهما ( $\alpha=0.005 < sig=0.00$ )، أما القوة التفسيرية للنموذج (معامل التحديد)  $R^2=0.163$  مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (الدعم التنظيمي) تفسر ما مقداره 16.3% من المتغير التابع (الارتباط الوظيفي) والنسبة المتبقية ترجع إلى عوامل أخرى .

كما يعني أيضا أن الزيادة في التركيز على الدعم التنظيمي تؤدي إلى الزيادة في الارتباط الوظيفي ويفسر ما مقداره 16.3% من التباين في المتغير التابع (الارتباط الوظيفي) اعتمادا على قيمة معامل التحديد.

وبالتالي يمكن كتابة معادلة الانحدار التي تعبر عن علاقة المتغير المستقل (الدعم التنظيمي (X)) بالمتغير التابع (الارتباط

الوظيفي (Y)) كالآتي :

$$Y=a+bx$$

$$Y=2.780 +0.388x$$

حيث:

X: المتغير المستقل (الدعم التنظيمي).

Y: المتغير التابع (الارتباط الوظيفي).

1. تباين خط الانحدار :

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي

تنص على أن " خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة " .

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

أولاً- عرض النتائج

جدول (24.2) تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.659	1	2.659	14.176	.000 <sup>b</sup>
Residual	13.691	73	0.188		
Total	16.349	74			

a. Predictors: المتغير المستقل: الدعم التنظيمي

المصدر: من مخرجات SPSS.25

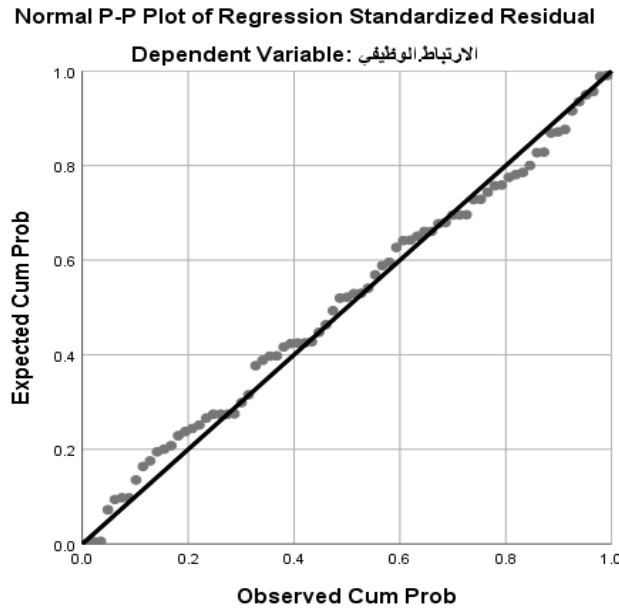
(Constant),

b. Dependent Variable: المتغير التابع: الارتباط الوظيفي

ثانياً-تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 2.659 ومجموع مربعات البواقي 13.691، مجموع المربعات الكلي يساوي 16.349.
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة البواقي 73.
- متوسط مربعات الانحدار هو 2.659 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.188.
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 14.176 .
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى الدلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات. والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل(7.2): مدى ملائمة خط الانحدار



المصدر: من مخرجات SPSS.25

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### 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 الارتباط الوظيفي تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد التدريجي .

#### 1. من تحليل النتائج لدينا نموذج الدراسة:

سنحاول في هذا النموذج توضيح علاقة المتغير المستقل (دعم وتأكيذ الذات لدى لعاملين) مع المتغير التابع (الارتباط الوظيفي).

#### أولا- عرض النتائج

#### الجدول (2. 25) :المتغيرالمتبقي في نموذج الدراسة

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	دعم.وتاكيد.الذات.لدى العاملين		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: الارتباط الوظيفي

المصدر: من مخرجات SPSS.25

#### ثانيا-تحليل النتائج

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه (2. 25) أنالمتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو "دعم وتأكيذ الذات لدى العاملين".

#### 2. معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة.

سيتم في الجدول الموالي عرض نتائج معامل الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي (دعم وتأكيذ الذات لدى العاملين) والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي) لنموذج الدراسة .



## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### أولاً-عرض النتائج

الجدول رقم (2. 26) معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 <sup>a</sup>	.197	.186	.42414

a. Predictors: (Constant), الدعم وتأکید الذات لدى العاملين

b. Dependent Variable: الارتباط الوظيفي

المصدر: من مخرجات SPSS.25

#### ثانياً-تحليل النتائج

من خلال الجدولين السابقين (2. 25)-(2. 26) نلاحظ أن استخدام طريقة الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج المتغيرات مستقلة (العدالة التنظيمية والمشاركة في إتخاذ القرار ودرجة مساندة الرئيس لمؤوسيه) والاحتفاظ بالمتغير المستقل من الدعم التنظيمي (دعم وتأکید الذات لدى العاملين).

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين المتغير المستقل (دعم وتأکید الذات لدى العاملين) والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي) (44.4%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهما، حيث أن (19.7%) من التغيرات التي تحدث في متغير الارتباط الوظيفي تعود إلى دعم وتأکید الذات والنسبة المتبقية (80.3%) ترجع لعوامل أخرى.

#### تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise.

يوضح الجدول التالي تحليل التباين لخط الانحدار بطريقة stepwise.

#### أولاً- عرض النتائج

جدول (2. 27) تباين خط الانحدار بطريقة stepwise.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.217	1	3.217	17.882	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.133	73	0.180		
	Total	16.349	74			

a. Dependent Variable: الارتباط الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الدعم وتأکید الذات لدى العاملين

المصدر: من مخرجات SPSS.25

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### ثانيا-تحليل النتائج

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 3.217 ومجموع مربعات البواقي 13.133 ومجموع المربعات الكلي يساوي 16.349.
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة البواقي 73.
- متوسط مربعات الانحدار هو 3.217 ومتوسط مربعات البواقي هو 0.180 .
- القيمة الإحصائية لاختبار فيشر (قيمة F المحسوبة) هي 17.882 .
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

وهنا يمكن لإستنتاج من الجدولين السابقين (26.2) و(27.2) أن معامل الارتباط SquareR بعد دعم وتأكيد الذات يقدر ب 0.197 وأن قيمة F قد بلغت 17.882 عند مستوى الدلالة sig=0.000 عند درجة حرية df=1 وهذا يؤكد معنوية الإنحدار عند مستوى (0.05)  $b <$  وهذا ما يعنى أن بعد دعم وتأكيد الذات قد فسر من التباين في المتغير التابع الإرتباط الوظيفي بمقدار 19.7%.

### 3. معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise.

سيتم عرض النتائج الخاصة بدرجة معاملات خط الانحدار في الجدول الموالي والذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة

stepwise

أولا-عرض النتائج

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise

الجدول رقم (28.2) معاملات خط الانحدار

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.929	0.271		10.803	.000
	دعم وتأكيد الذات	0.320	0.076	0.444	4.229	.000

a. Dependent Variable: الوظيفي.الارتباط

المصدر: من مخرجات SPSS.25

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### ثانيا-تحليل النتائج

تم إستخدام الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد أهمية كل من المتغير المستقل على حدى ويتضح من الجدول (2. 25) الذي يبين ترتيب دخول المتغير المستقل (الدعم التنظيمي) في معادلة الانحدار، فإن دعم وتأكيد الذات هو البعد الوحيد المتبقي في النموذج وهو يفسر ما مقداره (19.7%) من التباين في المتغير التابع (الارتباط الوظيفي) اعتمادا على قيمة معامل التحديد  $R^2$  وأن مستوى الدلالة  $\text{sig}=0.000$  أقل من مستوى الدلالة المحسوبة ( $\alpha =0.05$ ) وأن قيمة Beta لبعد دعم وتأكيد الذات قد بلغت (0.444) أي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha =0.05$ ) فهو يمثل أكبر قيمة إحصائية ( $t=4.229$ ) وبالتالي أكبر معامل ارتباط والذي يقدر (0.444). وقد تم إستبعاد كل من متغير العدالة التنظيمية والمشاركة في إتخاذ القرار ودرجة مساندة ال رئيس لمؤوسيه من النموذج النهائي، حيث كان مستوى الدلالة لبعد العدالة التنظيمية  $\text{sig}=0.710$  وهو أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha =0.05$ ) أي لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha =0.05$ )، كما أن مستوى الدلالة لبعد المشاركة في إتخاذ القرار  $\text{sig}=0.261$  أي لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha =0.05$ )، وبلغ مستوى الدلالة لبعد درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه  $\text{sig}=0.295$  وهو أكبر كذلك من مستوى الدلالة ( $\alpha =0.05$ ) أي لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha =0.05$ ).

ومنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لبعد دعم وتأكيد الذات وفق المعادلة التالية :

$$Y=a+bx_1$$

ومنه معادلة خط الانحدار تصبح من الشكل الموالي:

$$Y=2.929+0.320x_1$$

**Y**: المتغير التابع (الارتباط الوظيفي)

**X1**: المتغير المستقل (دعم وتأكيد الذات).

أما بالنسبة لقيم Sig نجد أن القيمة المقبولة لبعد دعم وتأكيد الذات والتي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) ومنه نستنتج أن أهم بعد مؤثر على الإرتباط الوظيفي هو دعم وتأكيد الذات لدى العاملين.

الفرضية الرابعة: " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للإرتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية )

الجنس، السن، مستوى التعليم، سنوات الأقدمية، الوظيفة)"

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تطبيق اختبار (T)Teste في حالة المتغير يحتمل على إجابتين، وكذا اختبار One Way

ANOVA في حالة المتغير يحتمل أكثر من إجابتين.

**1- متغير الجنس (T)Teste** : يقوم هذا الاختبار على أساس بيان العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات الشخصية التي

تحتمل إجابتين فقط ، والهدف منه بيان هل العلاقة بين كل من الجنس والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي) ذات دلالة احصائية أم

لا ؟

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### اولا-عرض النتائج:

الجدول رقم (29.2): اختبار (T) لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	T	Sig
الارتباط الوظيفي	ذكر	24	4.281	0.432	0.003	2.987	0.004
	أنثى	51	3.951	0.453			

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

#### ثانيا-تحليل النتائج

توضح نتائج الجدول(29.2) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى

لمتغير الجنس ، حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب لمتغير الجنس هو 0.004 وهو و أصغر من مستوى الدلالة 0.05

مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، أي أنه "توجد فروق بين الذكور و الإناث في الارتباط الوظيفي".

#### 2- تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) للمتغيرات الشخصية:

يقوم هذا الاختبار على أساس بيان العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات الشخصية التي تحمل أكثر من اجابتين، والهدف منه

بيان هل العلاقة بين كل من (السن . المستوى التعليمي . سنوات الأقدمية . الوظيفة) والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي) ذات

دلالة احصائية أم لا ؟

حيث سيتم عرض نتائج تحليل التباين بين المتوسطات في الجدول التالي:

الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية  
الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

اولا-عرض النتائج

الجدول (2-30):تحليل التباين الأحادي (One WayAnovA).

المتغير	Samme des carres	Ddi	Mayenn des carres	F	Sig
السن	0.966	3	0.322	1.486	0.226
المستوى التعليمي	0.277	3	0.092	0.408	0.748
سنوات الأقدمية	1.017	3	0.339	1.570	0.204
الوظيفة	1.267	3	0.422	1.988	0.123

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج (SPSS.25).

ثانيا-تحليل النتائج

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة، حيث كان مستوى الدلالة لكل من (السن. المستوى التعليمي . سنوات الأقدمية . الوظيفة)يساوي (0.226 / 0.748 / 0.204 / 0.123) على التوالي وهي قيم كلها أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) ، مما يدل على "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الارتباط الوظيفي تعزي لهذه المتغيرات الشخصية".

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### المطلب الثاني: مناقشة النتائج

سيتم في هذا المطلب مناقشة النتائج المتوصل إليها في المطلب السابق:

#### ❖ إختبار صحة الفرضية الاولى:

أثبتت الدراسة أن هناك مستوى متوسط للدعم التنظيمي توفره كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الدعم التنظيمي على النحو التالي " العدالة التنظيمية بمتوسط حسابي (3.1763)، والمشاركة في إتخاذ القرار بمتوسط حسابي (3.1156)، ودرجة مساندة الرئيس لمؤوسيه بمتوسط حسابي (3.3333)، وهذه المتوسطات الحسابية جاءت بدرجة متوسطة، أما دعم وتأكيد الذات لدى العاملين كانت بمتوسط حسابي (3.5185)، جاء بدرجة مرتفعة، كما أن المتوسط العام للدعم التنظيمي المدرك جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.2872) بانحراف معياري (0.48798).

ولهذا نرفض الفرضية الاولى التي تنص على: "نتوقع أن يكون مستوى الدعم التنظيمي المدرك الذي توفره كلية الرياضيات وعلوم المادة للعاملين فيها منخفض "

#### ❖ إختبار صحة الفرضية الثانية:

أثبتت الدراسة أن هناك مستوى مرتفع للإرتباط الوظيفي لدى العاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة، من خلال احتساب كل من المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الإرتباط الوظيفي والتي كانت على النحو التالي "الحيوية بمتوسط حسابي (4.1867)، ثم التفاني بمتوسط حسابي (4.1400)، ثم يأتي الإهتمام بمتوسط حسابي (3.8433)، وكانت المتوسطات تسود بدرجة مرتفعة ، وقد بلغ المتوسط العام للمتغير التابع (الارتباط الوظيفي) (4.0567) بانحراف معياري (0.47004) وهذا يعكس المستوى المرتفع للإرتباط الوظيفي للموظفين في كلية الرياضيات وعلوم المادة .

وهذا يؤكد صحة الفرضية الثانية التي تنص على: " وجود مستوى مرتفع للإرتباط الوظيفي لدى الموظفين في كلية الرياضيات وعلوم المادة- جامعة ورقلة. "

#### ❖ إختبار صحة الفرضية الثالثة:

أثبتت الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، فمن خلال حساب الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل الدعم التنظيمي والمتغير التابع الإرتباط الوظيفي لدى العاملين حيث بلغ مستوى الدلالة المحسوبة (0.000) وهو أقل من مستوى دلالة 0.05 وقيمة الارتباط  $R$ ، حيث بلغت قيمة ( $R=0.403$ ) وهو يدل على وجود إرتباط طردي موجب، أما القوة التفسيرية فقد بلغت ( $R^2 = 0.163$ ) مما يعنى أن أبعاد

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

المتغير المستقل الدعم التنظيمي تفسر مامقداره 16.3% من المتغير التابع الإرتباط الوظيفي والباقي يرجع لعوامل اخرى. ومنه يمكن كتابة معادلة الإنحدار على الشكل التالي:

$$Y=2.780 +0.388x$$

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على: " وجود أثر ذو دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي لدى الموظفين في كلية الرياضيات وعلوم المادة - جامعة ورقلة " .

ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيرا على المتغير التابع قمنا بإعادة التحليل الاحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي واتضح من خلاله أن بعد " دعم وتأكيد الذات لدى العاملين" هو البعد الاكثر تأثيرا من بين أبعاد المتغير المستقل. لتصبح المعادلة من الشكل التالي:

$$Y=2.929+0.320x_1$$

أما بالنسبة لقيم  $Sig=0.000$  نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من (0.05) وهو مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، ومنه نستنتج أن أهم الأبعاد المؤثرة في زيادة الإرتباط الوظيفي هي دعم وتأكيد الذات لدى العاملين.

إختبار صحة الفرضية الرابعة:

تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق استعمال اختبار (One Way Anova و T-Test):

إختبار (T-Test) للمتغيرات التي تحتمل إجابتيين: أثبتت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ، حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب لمتغير الجنس هو 0.004 وهو و أصغر من مستوى الدلالة 0.05 مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، أي أنه "توجد فروق بين الذكور و الإناث حول مستوى الإرتباط الوظيفي لدى الموظفين".

وهذا ينفي صحة الفرضية التي تنص على: " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للإرتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات

الشخصية ( الجنس)".

## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

إختبار (One Way Anova) للمتغيرات التي تحتمل أكثر من إجابتين: وأثبتت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإرتباط الوظيفي لدى العاملين تعزى للمتغيرات الشخصية (السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية، الوظيفة)، حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب (0.226 / 0.748 / 0.204 / 0.123) على التوالي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا مايدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإرتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية، الوظيفة).

وهذا يؤكد صحة الفرضية التي تنص على: " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للإرتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (السن، مستوى التعليم، سنوات الأقدمية، الوظيفة)"



## الفصل الثاني.....الدراسة الميدانية لدور الدعم التنظيمي في تعزيز الإرتباط الوظيفي في كلية

### الرياضيات وعلوم المادة-جامعة قاصدي مرباح ورقلة-

#### خلاصة الفصل الثاني:

تطرقنا في هذا الفصل إلى واقع الدعم التنظيمي ودوره في تعزيز الإرتباط الوظيفي للعاملين في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة، من خلال إعداد استبانة واقتصرت عملية التوزيع على عينة حجمها (75) 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، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- توفر كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة مستوى متوسط من الدعم التنظيمي للعاملين فيها ؛
- مستوى الإرتباط الوظيفي للعاملين سائد بدرجة مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة؛
- توجد علاقة طردية ايجابية وذات دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة؛
- أهم بعد في الدعم التنظيمي والاكثر تأثيرا على الإرتباط الوظيفي هو بعد دعم وتأکید الذات لدى العاملين؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الإرتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية باستثناء متغير الجنس.

خاتمة

في ظل التحديات والتطورات التي يشهدها العالم في جميع مجالاته وقطاعاته، والمنافسة الشديدة بين الجامعات لتقديم خدمة أفضل، كان لابد من الإهتمام بالموظفين، وتقديم كل ما هو لازم لهم، وقد ظهرت العديد من الدراسات سعت إلى فهم العلاقة بين الموظفين والجامعات التي يعملون بها وكذلك عمليات التبادل التي تحدث داخل الجامعات، ومن بين هذه الدراسات تلك التي ركزت على موضوع الدعم التنظيمي والارتباط الوظيفي.

ومن هذا المنطلق حاولنا تسليط الضوء على الدعم التنظيمي المدرك والإرتباط الوظيفي حيث اشتملت هذه الدراسة على جانبين جانب نظري يوضح الإطار المفاهيمي لكل من الدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي وكذا الدراسات السابقة لهذين المتغيرين، أما الجانب الثاني فقد تمثل في توضيح دور الدعم التنظيمي في الإرتباط الوظيفي وهذا من خلال تحديد وترتيب أهم أبعاد الدعم التنظيمي توفرا في الكلية بالإضافة إلى تحديد الأبعاد الأكثر تأثيرا على الإرتباط الوظيفي، ثم تحديد العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل (الإرتباط الوظيفي و الدعم التنظيمي).

**أولا - النتائج الخاصة باختبار الفرضيات :** من خلال ماتم التوصل إليه من نتائج لهذا الموضوع قامت دراستنا على أربع فرضيات، التي فيما يلي سيتم إختبارها :

❖ **الفرضية الأولى:** اظهرت نتائج البحث ان مستوى الدعم التنظيمي المدرك بابعاده المختلفة كان متوسطا، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للدعم التنظيمي بنسبة (3.2872)، وكانت المتوسطات الحسابية لكل بعد على النحو التالي: العدالة التنظيمية بمتوسط قدره (3.1763)، المشاركة في إتخاذ القرار بمتوسط قدره (3.1156)، الدعم وتأكيد الذات لدى العاملين بمتوسط قدره (3.5185)، درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه بمتوسط قدره (3.3333) والذي يؤكد عدم صحة هذه الفرضية التي تقول أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك الذي توفره كلية الرياضيات وعلوم المادة للعاملين فيها منخفض.

❖ **الفرضية الثانية:** اظهرت نتائج البحث أنه هناك مستوى مرتفع للإرتباط الوظيفي بابعاده المختلفة كان مرتفعا، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للإرتباط الوظيفي بنسبة (4.0567)، وكانت المتوسطات الحسابية لكل بعد على النحو التالي: الحيوية بمتوسط قدره (4.1867)، التفاني بمتوسط قدره (4.1400)، الإهتمام بمتوسط قدره (3.8433)، والذي يؤكد صحة هذه الفرضية التي تقول أن مستوى الإرتباط الوظيفي للموظفين في كلية الرياضيات وعلوم المادة مرتفع.

❖ **الفرضية الثالثة:** اظهرت نتائج أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي و الإرتباط الوظيفي في كلية الرياضيات وعلوم المادة-جامعة ورقلة. حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط ( $R = 0.403$ ) وهذا ما يدل وجود إرتباط طردي موجب ومتوسط بينهما، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

❖ **الفرضية الرابعة :** لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للإرتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، مستوى التعليم، سنوات الأقدمية، الوظيفة).

تم إختبار هذه الفرضية من خلال استخدام إختبار T-Test وANOVA وتم التوصل إلى أن مستوى الدلالة لكل من (السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية، الوظيفة)، أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) بإستثناء متغير الجنس حيث قدر مستوى الدلالة ب (0.004) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وهذا ما يؤدي إلى قبول الفرضية بالنسبة للمتغيرات الشخصية (السن، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية، الوظيفة)، ونرفض الفرضية بالنسبة لمتغير الجنس.

## ثانيا- نتائج الدراسة :

من خلال الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى :

- توفر كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة مستوى متوسط من الدعم التنظيمي للعاملين فيها ؛
- مستوى الإرتباط الوظيفي للعاملين سائد بدرجة مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة؛
- توجد علاقة طردية ايجابية وذات دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي والإرتباط الوظيفي في كلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة ورقلة؛
- اهم بعد في الدعم التنظيمي والاكثر تأثيرا على الإرتباط الوظيفي هو بعد دعم وتأكيد الذات لدى العاملين؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الإرتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية باستثناء متغير الجنس.

## ثالثا- الإقتراحات:

من خلال ماتم التوصل إليه من نتائج دراستنا، يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

1. ضرورة منح الموظف الدعم التنظيمي اللازم وقياس مدا إدراكه لهذا الدعم ، كون أن الدعم التنظيمي له أثر في الإرتباط الوظيفي؛
2. إحداث التوافق بين أهداف الشخصية الموظف وأهداف المؤسسة ؛
3. منح الموظف مزيدا من الحرية في طرح الأفكار والمشاركة في إتخاذ القرار بما يحقق رفع مستوى الإرتباط الوظيفي لديه؛
4. إعادة النظر في نظام المكافآت والحوافز الذي تتبعه المؤسسة؛
5. توفير الفهم الواضح والقناعة الراسخة لدى العاملين والمرؤوسين بأهمية الدعم التنظيمي داخل المؤسسة؛
6. ضرورة استيعاب مفهوم الدعم التنظيمي كمفهوم سلوكي من قبل المؤسسة.

## رابعا- الدراسات المستقبلية:

1. دور الدعم التنظيمي وأثره على الانتماء الوظيفي ؛
2. اثر الارتباط الوظيفي على دوران العمل؛
3. وضع مقارنة للدراسة الحالية بين القطاع الحكومي والخاص؛
4. أثر العدالة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي .

# قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ-الكتب:

- 1- جلاب إحسان، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع، 2011.
- 2- رولا نايف المعاينة ، صالح سليم الحموري ، إدارة الموارد البشرية : دليل علمي ، دار كنوز للنشر والتوزيع ، عمان ، 2012 .
- 3- ماهر أحمد، السلوك التنظيمي مدخل بناء مهارات ، مصر: الدار الجامعية ، ط1، 2013.

ب-المجلات العلمية:

- 4- أياد طه الرواشده ، الارتباط الوظيفي و أثره في الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات (الكرك ، الطفيلة ، معان ) في جنوب الأردن ، مجلة العلوم الإدارية ، مجلد رقم 40 ، عدد رقم 2 ، 2013 .
- 5- بسام محمد أبو جشيش، أثر الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط بين قيم الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية \_ دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة الأقصى بغزة ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الحادي عشر العدد 37، 2018 .
- 6- بوطالب جهيد ، سليخ حورية ، الدعم التنظيمي مدخل أساسي للإلتزام التنظيمي للموظفين ، دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة جيجل ، مجلة الاقتصاديات المالية والبنكية و إدارة الأعمال ، مجلد 05 ، عدد 01 ، 2019.
- 7- بوطالب جهيد ، عيسى نجيمي ، أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ، مجلة العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، مجلد 12 ، العدد 02 ، 2019.
- 8- تامر إبراهيم السيد عشري ، رأس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل و الارتباط الوظيفي، المجلة العلمية العلمية للاقتصاد والتجار، المجلد 50 ، العدد 4، 2020 .
- 9- تيشات سلوى، مزهودة نورالدين، الدعم التنظيمي المدرك ودوره في تعزيز التماثل التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي \_ دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة ، مجلة العلوم الإدارية والمالية ، المجلد 5، العدد 2، 2021 .
- 10- حجي بن سليمان العنزي، صالح علي يعن الله القرني ، مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية للدراسات النفسية التربوية المجلد 3 العدد 1 ، 2018 .
- 11- خالد عبدعبد السلام دهليز ، محمد حسن خليل حمد، أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية ، IUG Journal of Economics and Business ، vol 24 ، N04 ، 2016 .

- 12- خالد محمود فهمي عياد، التأثيرات المتبادلة لسلوكيات صمت العاملين و الارتباط الوظيفي، مجلة العلمية للتجارة والتمويل، المجلد 37، عدد رقم 4، 2017 .
- 13- خلود عطية احمد الفليت ، عبد الرحمن فوزي سالم عابدين، ترتيبات العمل المرن و أثره على الارتباط الوظيفي، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 11 ، العدد 03 ، 2021.
- 14- سامر عبد المجيد البشايشة ، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، دراسة ميدانية ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 4، العدد 4، 2008.
- 15- طاهر محسن منصور، محمود شاكر عاشور ،الدعم التنظيمي المدرك متغيرا وسيطا بين إدارة الإحتواء العالي للموارد البشرية والالتزام التنظيمي \_ دراسة إستطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة نفط الجنوب، مجلة الإقتصادي الخليجي (جامعة البصرة)، المجلد32، العدد 30، 2016.
- 16- عبد العزيز عبد الهادي العامري ، العلاقة بين الدعم التنظيمي و الإستغراق الوظيفي و أثرها على التهكم التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحديدة باليمن ، مجلة علمية فصلية محكمة ، مجلد 12 ، العدد الثامن ، 2020 .
- 17- عبد الله أحمد العولقي ، فواز أحمد النظاري، أثر جودة حياة العمل في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية ، مجلة الدراسات الاجتماعية ، مجلد الرابع والعشرون ، العدد (2) ، 2018.
- 18- محمود عبد الرحمن الشنطي، دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية \_ دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية . الشق المدني . قطاع غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الثالث والعشرون، العدد الثاني ، 2015.
- 19- نجلاء إبراهيم الشنيقي ، أشواق بنت سعود بن عبد الله الماضي، التمكين الوظيفي و أثره على الارتباط الوظيفي ، مجلة العربية للإدارة ، المجلد 41 ، عدد رقم 4 ، 2021.
- 20- نجم الحميدي، أحمد اليوسفي، عقبة العيسى، أثر الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي في نية ترك العمل عند مقدمي خدمة الإتصالات في مدينة حلب، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثالث والأربعون (1)، 2016 .
- 21- نويات عبد القادر، يوسف كمال، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإلتزام التنظيمي \_ دراسة ميدانية في المؤسسة الإستشفائية العمومية . الزهراوي . مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد10، العدد 16 ، جامعة محمد بوضياف . المسيلة، 2016.
- 22- وداد شعيب ، أبو قاسم حمدي ، تأثير عملية تصميم الوظائف في تعزيز الارتباط الوظيفي للموظفين وفقا للمقاربة التحفيزية ، مجلة الباحث ، الجزائر ، المجلد 18 ، العدد رقم 01 ، 2018 .
- ت-البحوث الجامعية:
- 1-اطروحات الدكتوراه:
- 23- دبي بشيرة ، الدعم التنظيمي المدرك وعلاقتها بالأداء المهني ، دراسة ميدانية على عمال الحماية المدنية بورقلة ، مذكرة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم ، بجامعة ورقلة ، 2020.
- 2-مذكرات الماجستير:

- 24- عبد الله فايز فهد العجارمة ، الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين ، رسالة ماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية ، جامعة الشرق الأوسط الأردن ، 2020 .
- 3-مذكرات الماستر :
- 25- حمويه وهيبية ، أثر العوامل التنظيمية على الارتباط الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من عمال في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار "ENTP" مذكرة ماستر في علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2019.
- ثانيا-المراجع باللغة الاجنبية :
- 26- Ali Asgari& all , The role of leadership styles in organizational citizenshipbehavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction ,journal of RevistaInnovar, Vol 30 , No75 , 2020 .
- 27- Danish ,Ramazan And Ahmed , Effect of perceived organizational support and work Environment on organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring , Advances in Economics and Business, Vol 1 , No4 , 2013 .
- 28- jean – lucplante Les Liens Entre Le Soutien Organisationnel De Tybe Affectif ; Et Les Comportements De Recherche D’emploi :UneetudeEmpriqueAuprés De Travailleurs Du Secteur Des Technologies De l’information , Mémoire De La Maîtrise Es Sciences De La Gestion , Université Du Québec À Montréal ,Kanada,2011.
- 29- KailiangDai ,Xinyu Qin , Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice, Open Journal of Social Sciences,vol 4, N12, 2016.
- 30- GranditaSatiraClaudiantya,danFendySuhariadib, Pengaruh perceived organizational supportterhadap employee engagement , JurnalFenomena, Vol. 29,No. 2 ,2020
- 31- FriyankaSitorusk ,InfluenceThe of Perceived Organizational Support and Internal Communication toward Work Engagement, 2nd International Conference on Social and Political Development (ICOSOP



2017), Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 136.

- 32- Muhammad Donal Mon & all, **Analysis of Factors Affecting Employee Engagement in Manufacturing Companies in Batam**, journal of Accounting Auditing and Business – Vol4 , No 2 , 2021.
- 33- Nadežda Jankelová, Zuzana Joniaková, Zuzana Skorková, **Perceived Organizational Support and Work Engagement of First-Line Managers in Healthcare – The Mediation Role of Feedback Seeking Behavior**, Journal of Multidisciplinary Healthcare 2022

# الملاحق

الملحق (01) قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

الرقم	اسم الاستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	الحاج عرابة	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-
02	طواهير عبد الجليل	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-
03	بن ساسي عبد الحفيظ	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-
04	أسماء يوسف	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-

الملحق (02) إستمارة الإستبانة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

استبيان

سيدي(تي): تحية طيبة

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة الموارد البشرية، يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي هو بعنوان "دورالدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الارتباط الوظيفي" لدى موظفيكلية الرياضيات وعلوم المادة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، فالرجاء التكرم بمنحنا جزءا من وقتكم في ملء هذه الإستبانة وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن رأيكم ، راجين منكم الإجابةعلى كل الفقرات ، ونحيطكم علما بأن ماتدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة ولن يستخدم إلا للأغراض العلمية فقط ، كما نشكركم في الأخير على تعاونكم معنا ونتمنى لكم كل النجاح والتوفيق.

البيانات الشخصية

		أنثى	ذكر	الجنس
51 سنة فأكثر	من 41 إلى 50 سنة	من 30 إلى 40 سنة	أقل من 30 سنة	السن
دراسات عليا	جامعي	ثانوي	أقل من ثانوي	مستوى التعليم
20 سنة فأكثر	من 11 إلى 20 سنة	من 05 إلى 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	سنوات الأقدمية
مستخدمي التصميم	مستخدمي التطبيق	مستخدمي التحكم	مستخدمي التنفيذ	الوظيفة

المحور الأول : الدعم التنظيمي المدرك

رقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولا : العدالة التنظيمية: العدالة التوزيع، الإجراءات، المعاملات						
1	تتناسب ساعات عملي مع حجم مهام وظيفتي.					
2	يتعامل معي المسؤول بكل اهتمام واحترام عندما يتخذ قرارا يتعلق بوظيفتي .					
3	يشرح لي المسؤول مبررات القرارات التي إتخذت بالنسبة للوظيفة التي					

					أشغلها.	
					أشعر أن الكلية تراعي مصلحتي عند إتخاذ القرارات ذات العلاقة بعملتي ومستقبلي.	4
					أحضى بمكافأة الإدارة عن الجهد الإضافي الذي أبذله.	5
					يحصل كل عامل على الخدمات التي تقدمها الجامعة بشكل عادل.	6
					أشعر بالعدالة في قيام الادارة بحل الخلافات بين الموظفين.	7
					يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل الموظفين المعنيين بدون إستثناء.	8
					توجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت في الكلية.	9
ثانيا : المشاركة في اتخاذ القرار: تمتع العامل بالحرية والإستقلالية في اتخاذ القرارات الخاصة بمهمته						
					أرى أن الاقتراحات المقدمة من قبل الموظفين تأخذ بعين الإعتبار من قبل الإدارة.	10
					يهتم المسؤول بما أقدمه من مقترحات عند اتخاذ أي قرار مرتبط بوظيفتي.	11
					ألاحظ بأن المسؤول يصدر قراراته من خلال التشاور معي ومع زملائي في العمل.	12
					يفوض المسؤول عن العمل جزءا من صلاحياته للموظفين .	13
					تتاح لي فرصة المشاركة في وضع الخطط المستقبلية.	14
					رئيسي في العمل يأخذ أغلب القرارات من خلال إشراك العاملين.	15
					أشارك بقدر كبير في إتخاذ القرارات المرتبطة بإختصاصي وواجباتي الوظيفية.	16
					يشجعني رئيسي على التعبير عن أفكاري في العمل حتى ولو كانت لا تتفق مع آرائه.	17
					يحرص المسؤول على أن يبدي كل موظف رأيه قبل إتخاذ القرارات .	18

ثالثا : دعم وتأكيد الذات لدى العاملين: هو ادراك الموظف بدور المنظمة بتلبية جميع احتياجاته						
					19	يوفر لي عملي حوافر مادية ومعنوية تجعلني راض عن وظيفتي.
					20	أشعر بالتوافق بين قدراتي وما يجب أن أقوم به.
					21	أشعر بالتقدير الذاتي من خلال إنجازات العمل.
					22	التدريب المستمر يجعلني أكتسب مهارات متنوعة.
					23	الظروف التي توفرها الكلية تساعدني على الإبداع في وظيفتي.
					24	أشعر بالرضا عن مستوى أدائي الوظيفي.
					25	أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال.
					26	أتلقي مكافآت على ما أنجزه من أعمال مما يدفعني للمزيد من العمل.
					27	تتميز وظيفتي بالاستقلالية التي تشجع طموحي في العمل.
رابعا : درجة مساندة الرئيس لمروؤسيه: هو تلقي العامل يد المساعدة من طرف رئيسه						
					28	يوجهني المسؤول عند التقصير في أداء مهامتي.
					29	يشجع المسؤول روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقش أفكارهم.
					30	لدى المسؤول مهارة فائقة في النقاش والحوار .
					31	يشعر المرؤوسون بأن المدير زميل حيث يتطلع لراحتهم وإسعادهم.
					32	أثأثر بما يقوله مديري .
					33	الدعم والتقدير من الرئيس من أهم الأمور التي تدفعني للعمل .
					34	يقدم رئيسي عبارات الثناء والشكر الشفوية لمروؤسيه.

					35	لدى المسؤول القدرة على إلهاب حماس الآخرين وكسب تأييدهم.
					36	يترك المسؤول المرؤوسين يؤديون أعمالهم بالطريقة التي يرونها الأفضل.
					37	يتميز المسؤول بأسلوب إقناع مرؤوسيه.

المحور الثاني: الارتباط الوظيفي

رقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولا : الحيوية: العزيمة في العمل						
1	أجد متعة حقيقية في أداء مهامى.					
1	أشعر في وظيفتى بالقوة والنشاط.					
3	أبذل قصارى جهدى لأداء وظيفتى بشكل جيد					
4	أتمتع بقدر عال من المرونة في أداء عملى.					
ثانيا: التفانى: بذل الجهد في العمل						
5	تمثل وظيفتى مصدر تحفيز لى.					
6	أشعر بالسعادة في مكان العمل ومع زملائي.					
7	أحرص على القيام بعملى بكل جدية وتفان					
8	في عملى أكون مثابرا حتى لو كانت الأمور ليست على ما يرام.					
ثالثا: الإنهماك: الرغبة والاهتمام بالعمل						
9	أنسى كل شيء حولى عندما أقوم بعملى.					

					10	أشعر أن الوقت يمر بسرعة عندما أكون في العمل.
					11	أثناء العمل أركز فقط في عملي دون الانشغال بأشياء أخرى.
					12	من الصعب أن أحرر نفسي من وظيفتي.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

### الملحق (03) نتائج التحليل الإحصائي SPSS

معامل ألفا كرونباخ

#### Statistiques de fiabilité

AlphaCronbach's	Nombred'éléments
.907	49

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً.

#### الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	24	32.0	32.0	32.0
أنثى	51	68.0	68.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

#### السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 30 سنة	3	4.0	4.0	4.0
من 30 الى 40 سنة	38	50.7	50.7	54.7
من 41 الى 50 سنة	27	36.0	36.0	90.7
51 فأكثر	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

مستوى التعليم



	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من ثانوي	5	6.7	6.7	6.7
ثانوي	22	29.3	29.3	36.0
جامعي	42	56.0	56.0	92.0
دراساتعليا	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

سنواتالاقدميةفيالعمل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	10	13.3	13.3	13.3
من 5 الى 10 سنوات	26	34.7	34.7	48.0
من 11 الى 20 سنة	24	32.0	32.0	80.0
20سنةفأكثر	15	20.0	20.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

الوظيفة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide مستخدمى التنفيذ	14	18.7	18.7	18.7
مستخدمى التحكم	8	10.7	10.7	29.3
مستخدمى التطبيق	17	22.7	22.7	52.0
مستخدمى التصميم	36	48.0	48.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Statistiques descriptives

	N		Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Sum
	Valid	Missing					
تتناسب ساعات عملي مع حجم مهام وظيفتي	75	0	3.88	.958	1	5	291
يتعامل معي المسؤول بكل اهتمام واحترام عندما يتخذ قرارا يتعلق بوظيفتي	75	0	3.93	.777	2	5	295
يشرح لي المسؤول مبررات القرارات التي إتخذت بالنسبة للوظيفة التي أشغلها	75	0	3.56	.948	1	5	267
أشعر أن الكلية تراعي مصلحتي عند إتخاذ القرارات ذات العلاقة بعملتي ومستقبلي	75	0	2.99	1.109	1	5	224

أحضى بمكافأة الإدارة عن الجهد الإضافي الذي أبدله	75	0	2.71	1.194	1	5	203
يحصل كل عامل على الخدمات التي تقدمه الكلية بشكل عادل	75	0	2.65	1.072	1	5	199
أشعر بالعدالة في قيام الإدارة بحل الخلافات بين الموظفين	75	0	2.83	1.120	1	5	212
يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل الموظفين المعنيين بدون استثناء	75	0	2.55	1.177	1	5	191
توجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت في الكلية	75	0	3.49	1.143	1	5	262
أر بأن الاقتراحات المقدمة من قبل الموظفين تأخذ بعين الاعتبار من قبل الإدارة	75	0	2.91	1.068	1	5	218
يهتم المسؤول بما أقدمه من مقترحات عند اتخاذ أي قرار مرتبط بوظيفتي	75	0	3.51	.891	2	5	263
ألاحظ بأن المسؤول يصدر قراراته من خلال التشاور معي ومع زملائي في العمل	75	0	3.32	1.105	1	5	249
يفوض المسؤول عن العمل جزءاً من صلاحياته للموظفين	75	0	3.45	.949	1	5	259
تتاح لي فرصة المشاركة في وضع الخطط المستقبلية	75	0	2.93	1.082	1	5	220
رئيسي في العمل يأخذ أغلب القرارات من خلال إشراك العاملين	75	0	3.12	1.039	1	5	234
أشارك بقدر كبير في إتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي وواجباتي الوظيفية	75	0	2.41	1.041	1	5	181
يشجعني رئيسي على التعبير عن أفكاره في العمل حتى ولو كانت لا تتفق مع آرائه	75	0	3.23	1.008	1	5	242
يحرص المسؤول على أن يبدي كل موظف رأيه قبل إتخاذ القرارات	75	0	3.16	1.040	1	5	237
يوفر لي حوافز مادية ومعنوية تجعلني راض عن وظيفتي	75	0	2.80	1.273	1	5	210
أشعر بالتوافق بين قدراتي وما يجب أن أقوم به	75	0	3.80	1.027	1	5	285
أشعر بالتقدير الذاتي من خلال إنجازات العمل	75	0	3.92	.926	1	5	294
التدريب المستمر يجعلني أكتسب مهارات متنوعة	75	0	4.07	.963	1	5	305
الظروف التي توفرها الكلية تساعدني على الإبداع في وظيفتي	75	0	3.08	1.136	1	5	231
أشعر بالرضاعن مستوى أدائي الوظيفي	75	0	4.08	.955	1	5	306
أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال	75	0	4.13	.827	1	5	310
أتلقي مكافآت على ما أنجزه من أعمال مما يدفعني للمزيد من العمل	75	0	2.49	1.178	1	5	187
تتميز وظيفتي بالاستقلالية التي تشبع طموحي في العمل	75	0	3.29	1.148	1	5	247
يوجهني المسؤول عند التقصير في أداء مهامه	75	0	3.65	.979	1	5	274
يشجع المسؤول روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقش أفكارهم	75	0	3.43	1.117	1	5	257
لدى المسؤول مهارة فائقة في النقاش والحوار	75	0	3.63	1.112	1	5	272
يشعر المرؤوسون بأن المدير زميل حيث يتطلع لراحتهم وإسعادهم	75	0	3.20	1.151	1	5	240
أناثر بما يقوله مديري	75	0	3.24	1.172	1	5	243
الدعم والتقدير من الرئيس من أهم الأمور التي تدفعني للعمل	75	0	2.08	1.100	1	5	156

يقدم رئيسي عبارات الثناء والشكر الشفوية لمؤوسيه	75	0	3.67	1.031	1	5	275
لدى المسؤول القدرة على إلهاب حماس الآخرين وكسب تأييدهم	75	0	3.41	1.028	1	5	256
يترك المسؤول المرؤوسين يودون أعمالهم بالطريقة التي يرونها الأفضل	75	0	3.56	1.030	1	5	267
يتميز المسؤول بأسلوب إقناع مرؤوسيه	75	0	3.47	1.031	1	5	260
أجد متعة حقيقية في أداء مهامى	75	0	4.09	.791	1	5	307
أشعر فى وظيفتى بالقوة والنشاط	75	0	3.99	.814	2	5	299
أبذل قصارى جهدي لأداء وظيفتي بشكل جيد	75	0	4.44	.598	2	5	333
أتمتع بقدر عال من المرونة في أداء عملي	75	0	4.23	.746	2	5	317
تمثل وظيفتى مصدر تحفيز لى	75	0	3.99	.762	2	5	299
أشعر بالسعادة في مكان العمل ومع زملائي	75	0	4.16	.823	1	5	312
أحرص على القيام بعملي بكل جدية وتفان	75	0	4.41	.699	2	5	331
في عملي أكون مثابرا حتى لو كانت الأمور ليست على مايرام	75	0	4.00	.854	1	5	300
أنسى كل شيء حولى عندما أقوم بعملي	75	0	3.97	.870	1	5	298
أشعر أن الوقت يمر بسرعة عندما أكون في العمل	75	0	4.03	.838	1	5	302
أثناء العمل أركز فقط في عملي دون الانشغال بأشياء أخرى	75	0	3.79	.963	1	5	284
من الصعب أن أحرر نفسي من وظيفتى	75	0	3.59	.902	1	5	269
العدالة التنظيمية	75	0	3.1763	.55227	2.11	4.56	238.22
المشاركة في اتخاذ القرار	75	0	3.1156	.57050	1.44	4.33	233.67
دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	75	0	3.5185	.65054	1.00	5.00	263.89
درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه	75	0	3.3333	.66543	1.40	4.60	250.00
الحيوية	75	0	4.1867	.59146	2.25	5.00	314.00
التفاني	75	0	4.1400	.58304	2.00	5.00	310.50
الانهمك	75	0	3.8433	.58670	2.00	5.00	288.25
الدعم التنظيمي المدرك	75	0	3.2872	.48798	1.89	4.41	246.54
الارتباط الوظيفي	75	0	4.0567	.47004	2.17	5.00	304.25

## Correlations

### Correlations

		العدالة التنظيمية	المشاركة في اتخاذ القرار	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	درجة مساندة الرئيس لمؤوسيه	الدعم التنظيمي المدرك	الارتباط الوظيفي
العدالة التنظيمية	Pearson Correlation	1	.631**	.615**	.407**	.804**	.242*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.037
	N	75	75	75	75	75	75
المشاركة في اتخاذ القرار	Pearson Correlation	.631**	1	.382**	.607**	.806**	.279*
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.015

	N	75	75	75	75	75	75
دعم وتأكيد الذات	Pearson Correlation	.615**	.382**	1	.475**	.777**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
درجة مساندة الرئيس لمرؤسيه	Pearson Correlation	.407**	.607**	.475**	1	.807**	.308**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.007
	N	75	75	75	75	75	75
الدعم التنظيمي المدرك	Pearson Correlation	.804**	.806**	.777**	.807**	1	.403**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
الارتباط الوظيفي	Pearson Correlation	.242*	.279*	.444**	.308**	.403**	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.015	.000	.007	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 <sup>a</sup>	.163	.151	.43306

a. Predictors: (Constant), الدعم التنظيمي المدرك

b. Dependent Variable: الارتباط الوظيفي

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.659	1	2.659	14.176	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.691	73	.188		
	Total	16.349	74			

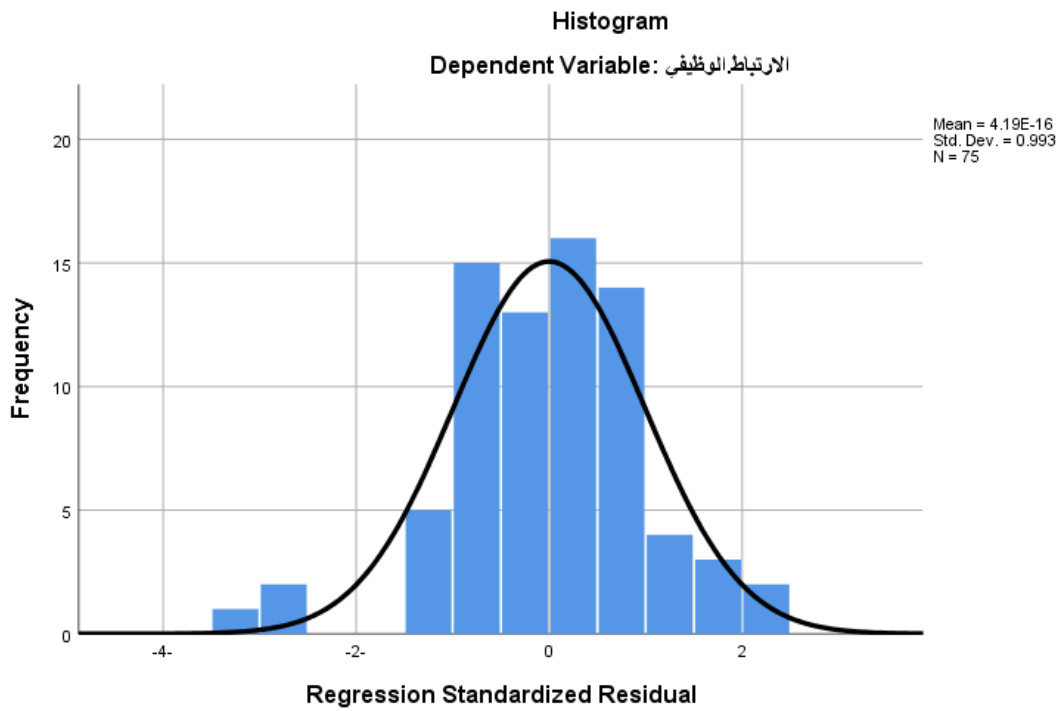
a. Dependent Variable: الارتباط الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الدعم التنظيمي المدرك

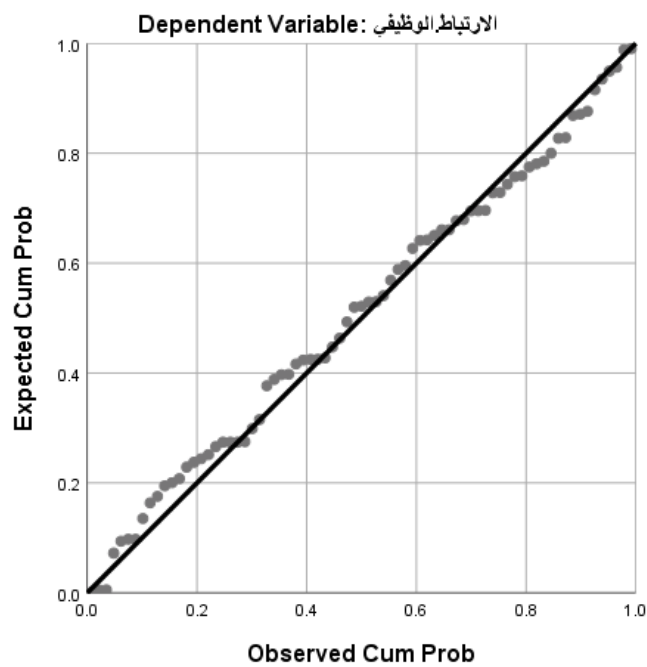
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.780	.343		8.109	.000
	الدعم التنظيمي المدرك	.388	.103	.403	3.765	.000

a. الارتباط الوظيفي. Dependent Variable:



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



المتعدد المتدرج الانحدار Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	دعم، وتأكيد الذات		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: الارتباط الوظيفي

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 <sup>a</sup>	.197	.186	.42414

a. Predictors: (Constant), دعم، وتأكيد الذات

b. Dependent Variable: الارتباط الوظيفي

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.929	.271		10.803	.000
	دعم، وتأكيد الذات	.320	.076	.444	4.229	.000

a. Dependent Variable: الارتباط الوظيفي

Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	العدالة التنظيمية	-.050 <sup>b</sup>	-.374	.710	-.044	.622
	المشاركة في اتخاذ القرار	.128 <sup>b</sup>	1.132	.261	.132	.854
	درجة مساندة الرئيس لمؤسسه	.126 <sup>b</sup>	1.056	.295	.123	.774

a. Dependent Variable: الارتباط الوظيفي

b. Predictors in the Model: (Constant), الذات, وتأكيد دعم,

### Test T

#### Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
	ذكر الارتباط الوظيفي	24	4.2812	.43253	.08829
	أنثى	51	3.9510	.45313	.06345

#### Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الارتباط الوظيفي يفرض	Hypothèse de variances égales	.003	.957	2.987	73	.004	.33027	.11059	.10987	.55067
	Hypothèse de variances inégales			3.038	47.112	.004	.33027	.10873	.11156	.54898

#### Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur

							مoyenne		Inférieur	Supérieur
الارتباط الوظيفي	Hypothèse de variances égales	.003	.957	2.987	73	.004	.33027	.11059	.10987	.55067
	Hypothèse de variances inégales			3.038	47.112	.004	.33027	.10873	.11156	.54898

تحليل التباين الأحادي:  
متغير السن

ANOVA

الارتباط الوظيفي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	.966	3	.322	1.486	.226
Intragruppes	15.383	71	.217		
Total	16.349	74			

متغير المستوى التعليمي

ANOVA

الارتباط الوظيفي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	.277	3	.092	.408	.748
Intragruppes	16.073	71	.226		
Total	16.349	74			

متغير الخبرة المهنية

ANOVA

الارتباط الوظيفي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1.017	3	.339	1.570	.204
Intragruppes	15.332	71	.216		
Total	16.349	74			



متغير الوظيفة

## ANOVA

الارتباط الوظيفي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	1.267	3	.422	1.988	.123
Intragroupes	15.082	71	.212		
Total	16.349	74			