



مركز الأبحاث
מרכז המחקר



أكاديمية ألقاسمي - كلية أكاديمية للتربية
מכללת אלקאסמי - מכללה אקדמית לחינוך

أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للإنجاز

بالتطبيق على الشركات الصناعية
التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية

" أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي علي دافعية الأفراد للإنجاز بالتطبيق علي الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية " ، بحث منشور ، المجلة العلمية التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، الملحق الثاني، العدد الثاني ، 2003 .

دكتور

عبد الحميد عبد الفتاح المغربي

قسم إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة المنصورة



قائمة الاستقصاء :

تحتوى قائمة الاستقصاء على 76 سؤالاً لقياس إدراك الدعم التنظيمي ، ومحدداته، والالتزام التنظيمي ، ودافعية الإنجاز لدى الأفراد ، وذلك في صورة عبارات محددة الإجابات حتى يمكن لأفراد العينة الإجابة عليها وتسجيل تقديراتهم بدقة ، كما يساعد ذلك على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً ، وقد طلب من كل مستقصى أن يحدد مدى موافقته على كل منها ، وقد تم الاستعانة بمقياس ليكرت الخماسي (1 - 5) حيث يشير الرقم (1) إلى غير موافق إطلاقاً ، بينما يشير الرقم (5) إلى أقصى درجات الموافقة ، وتنقسم أسئلة القائمة إلى سبع مجموعات رئيسة ، وذلك على النحو التالي :

- العدالة التنظيمية 20 سؤالاً (العبارات من 1-20) .
- سلوك القادة لمساندة المرؤوسين 12 سؤالاً (العبارات من 21-32) .
- المشاركة في اتخاذ القرارات 6 أسئلة (العبارات من 33-38) .
- دعم وتأكيد الذات لدى العاملين 9 أسئلة (العبارات من 39-47) .
- إدراك الدعم التنظيمي 12 سؤالاً (العبارات من 48-59) .
- الالتزام التنظيمي 12 سؤالاً (العبارات من 60-71) .
- دافعية الأفراد للإنجاز 5 أسئلة (العبارات من 72-76) .

ويلاحظ أنه لم تتم الإشارة إلى هذه المجموعات بالقائمة حتى لا يدفع ذلك المستقصى منه إلى التحيز عند تقدير الإجابة أمام كل سؤال. ويود الباحث أن يوضح أن المقاييس التي اعتمدها عليها تتمتع بمستويات عالية من معاملات الصدق والثبات ، وذلك من خلال ماتم استعراضه من الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية .



(4) أسلوب جمع البيانات :

1/4 جمع البيانات مكتيباً : وذلك بالإطلاع على المراجع العلمية التي اشتملت بعض الكتب والبحوث العلمية العربية والأجنبية بهدف بناء الإطار الفكري والنظري لموضوع إدراك الدعم التنظيمي وجميع العوامل والمتغيرات المؤثرة والمتأثرة به.

2/4 جمع البيانات ميدانياً : وذلك من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها واستخلاص النتائج التي توضح مدى إدراك العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمحاظفة الدقهلية للعوامل المحددة لإدراك الدعم التنظيمي وأثرها على دافعتهم إلى الإنجاز وفي ضوء أسلوب جمع البيانات يتضح أن الباحث قد اعتمد على البيانات الأولية والتي تمثلت في نتائج ما حصل عليه من إجابات الأفراد على استمارات الاستقصاء هذا بالإضافة إلى البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من الكتب والدوريات والبحوث والمقالات وذلك في المراجع العربية والأجنبية التي أتاحت للباحث مما يسر للباحث بناء الجوانب المنهجية للبحث.

(5) أسلوب التحليل الإحصائي للبيانات :

اعتمد الباحث في تحليل البيانات في هذا البحث على أسلوب التحليل المساري Path Analysis ، إذ تم بناء نموذج مقترح يوضح علاقة المتغيرات المستقلة ببعضها البعض ثم علاقتها بالمتغيرات الوسيطة والتابعة حيث إدراك الدعم التنظيمي ، وأثره بعد ذلك على تحقيق الالتزام التنظيمي ، وتنمية الدافع للإنجاز لدى العاملين.

وتقوم فكرة التحليل المساري على الأسس والافتراضات التالية (علام ، 1985).

1/5 إمكانية ترتيب متغيرات البحث ترتيباً زمنياً وسببياً بحيث من المتوقع تأثير المتغيرات السابقة على المتغيرات اللاحقة ، وقد تمكن الباحث فيما سبق.

2/5 احتواء علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغيرات التابعة على متغير إضافي يشير إلى حجم التباين غير المفسر (الخطأ) في المتغير التابع.

3/5 يشتمل النموذج على نوعين من المتغيرات ، هما :

1/3/5 متغيرات خارجية : وهي التي يتعامل معها النموذج بوصفها متغيرات مستقلة ، ويتم توصيلها ببعضها بخطوط منحنية () للدلالة على أن العلاقة فيما بينها علاقة ارتباطية وليست سببية.



2/3/5- متغيرات داخلية : وهي التي يحاول النموذج السببي تقديم تفسير لها ، ويتم التعبير عن علاقة كل متغير مستقل بالمتغير التابع بخط مستقيم () يشير رأس السهم فيه إلى اتجاه العلاقة السببية ، ويوضع على كل خط مستقيم معامل المسار Path Coefficient الخاص بالعلاقة بين المتغيرين ، ويشير معامل المسار إلى معامل الانحدار الجزئي المعياري المحسوب من معادلة الانحدار الخطي المتعدد وفقاً للمعادلة التالية :

$$\text{معامل المسار} = \text{معامل الانحدار الجزئي} \times \frac{\text{الانحراف المعياري للمتغير المستقل}}{\text{الانحراف المعياري للمتغير التابع}}$$

4/5 حساب معاملات المسار المقابلة للخطأ في كل متغير داخل اعتماداً على المعادلة التالية :

$$e_i = \sqrt{1 - R^2}$$

حيث أن :

R^2 تشير إلى معامل التحديد

e_i تشير إلى معامل المسار المقابل للخطأ بالنسبة للمتغيرات الداخلة.

5/4 يعكس معامل المسار في النهاية حجم التباين غير المفسر الراجع للخطأ ، أي الذي لا تحدده المتغيرات المستقلة ، وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي Spss في تشغيل معاملات النموذج المقترح.



استمارة:

أثر مكلكة إءراك الءعم الءنظيمي على ءافعية الأفراد للإنجاز
بالءطبيع على الشركات الصناعية الءابعة لءطاع الأعمال العام بمحافظة الءقهلية

فيما يلي قائمة ءضم بعض العبارات الءي صيغت بءرض الوقوف على مءى إءراك الأفراد للءعم الءنظيمي والعوامل المؤثرة فيه ، وأثره على ءافعية الإنجاز لءى الأفراد ، وفي مقابل كل عبارة خمسة آيارات وفقاً لمقياس رقمي مءءرج حسب ءرآة موافءك على كل منها من (1 إلى 5) آيآ يشير الرقم (واءء) إلى غير موافق إطلاقاً ... بينما يشير الرقم (5) إلى أقصى ءرآة موافقة. من فضلك ضع علامة (√) آآء ءرآة الموافقة الءي ءعبر عن موافءك عن كل عبارة منها :

ءرآة الموافقة					العبارات
5	4	3	2	1	
					1- ءنناسب ساعات العمل مع ظروفه الخاصة.
					2- اعءقء أن رآبي الشهره مناسب.
					3- اعءقء أن عبء العمل الخاص بي مناسب ءءاً.
					4- بصفة عامة فإن الآوافر المالية الءي آحصل عليها مناسبة ءءاً.
					5- أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة ءءاً.
					6- يءآء المءير القراء الوظيفية بأسلوب غير مءآيز.
					7- آحرص المءير على أن يبءى كل موظف رأبه قبل آآاء القراء الخاصة بالعمل.
					8- يآمع المءير المعلومات الءقيقة والكاملة قبل آآاء القراء الوظيفية.
					9- يشرح المءير القراء ويزوء العامله بنفاصيل إضافية عن اسءفسارهم عن تلك القراء.
					10- يءم ءطبيع كل القراء الإدارية على كل العامله بلا اسءثناء.
					11- يسمآ للعامله بءم قبول أو معارضة القراء الءي يصءرها المءير.
					12- عنءما يءآء المءير قراراً مءعلقاً بوظيفتي ، فإنه يءعامل معي بكل الآهءمام والوء.
					13- عنءما يءآء المءير قراراً مءعلقاً بوظيفتي ، فإنه يءعامل معي باآءرام وكرامة.
					14- عنءما يءآء المءير قراراً مءعلقاً بوظيفتي ، فإنه يناقشه معي بمءنهى الصراحة.
					15- عنءما يءآء المءير قراراً مءعلقاً بوظيفتي ، فإنه يأآء في الاعءبار مءالي الشخصية.
					16- عنءما يءآء المءير قراراً مءعلقاً بوظيفتي ، فإنه يبءى آهءماماً بمصلآى كموظف.
					17- يناقش المءير معي الءناآء المءرآة على تلك القراء الءي يمكن أن ءؤثر على وظيفتي.
					18- يشرح المءير لي المبررات للقراء الءي آآءء بالنسبة لوظيفتي.
					19- عنءما يءآء المءير قراراً مءعلقاً بوظيفتي فإنه يشرح الأسباب الءي ءعته لآآاء هءا القرار.
					20- يشرح لي المءير بشكل واضح ءءاً أي قرار يءآء بالنسبة لوظيفتي.



درجة الموافقة					العبارات
5	4	3	2	1	
					21- يسمح المدير باستخدام القدرات الشخصية للمرؤوسين في حل مشكلات العمل.
					22- يشجع المدير روح المبادرة بين المرؤوسين ويناقشهم أفكارهم.
					23- يترك المدير المرؤوسين يؤدون أعمالهم بالطريقة التي يرون أنها الأفضل.
					24- يسمح المدير للمرؤوسين بأن يحددوا شكل وملامح العمل في المراحل التالية.
					25- يضع المدير اقتراحات المرؤوسين موضع التنفيذ ويهتم بها.
					26- يشعر المرؤوسين بأن المدير صديقهم حيث يتطلع لراحتهم وإسعادهم.
					27- لا يستأثر المدير لنفسه بكل المزايا بل يضع مرؤوسيه في الصورة دائماً.
					28- يحظر المدير المرؤوسين بأية تغييرات محتملة تؤثر عليهم.
					29- عندما يتحدث المدير يشعر المرؤوسين أن لديه اقتناع داخلي بما يقول.
					30- لديه قدرة على إلهاب حماس الآخرين وكسب تأييدهم.
					31- يعد المدير متحدث قوي للحق يقنع الآخرين بوجهة نظره.
					32- لدى المدير مهارة فائقة في النقاش والحوار.
					33- رئيسي في العمل يأخذ أغلب القرارات بمفرده.
					34- أشارك بقدر كبير في اتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي وواجباتي الوظيفية.
					35- يشجعني رؤسائي على التعبير عن أفكاري في العمل حتى لو كانت لا تتفق مع آرائهم.
					36- في أحيان كثيرة يأخذ رئيسي بما أقدمه من مقترحات عند اتخاذ القرارات المرتبطة بعملتي.
					37- في جماعة العمل التي انتمى إليها معظم الأفراد تؤخذ آرائهم عند اتخاذ القرارات.
					38- إنني أتخذ معظم القرارات دون الرجوع إلى المرؤوسين.
					39- يتسم الهيكل التنظيمي للوحدة التنظيمية التي أعمل بها بالنكامل والحيوية.
					40- أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه من أعمال.
					41- مهام وظيفتي محددة بدقه ولها تأثيرها الواضح في الوظائف الأخرى.
					42- أتلقى تغذية مرتدة عما أؤديه من أعمال تدفعني لمزيد من الأداء الجيد.
					43- تتميز وظيفتي بالاستقلالية التي تشجع طموحي في العمل.
					44- تتنوع المهارات المطلوبة لأداء عملي مما يدفعني لاكتساب المهارات باستمرار.
					45- احصل من عملي على الحوافز والمكافآت التي تسهم في تحقيق رضائي عن العمل.
					46- أعيش حياة مستقرة في عملي تساعدني على الإبداع بشكل مستمر.
					47- المستوى الوظيفي لعملي يتناسب مع طبيعة النشاط الذي أؤديه.
					48- تقدر المنظمة التي أعمل بها قيمتي وأهدافي الشخصية.
					49- لا تعني المنظمة التي أعمل بها بشكل جوهري بميولي ورغبتي.
					50 - تتجاهل المنظمة التي أعمل بها مصالحتي عند اتخاذ القرارات المؤثرة.



درجة الموافقة					العبارات
5	4	3	2	1	
					51- تحرس المنظمة التي أعمل بها على تقدير جهدي والإشادة بإنجازي في العمل.
					52- لا تقدر المنظمة التي أعمل بها ملاحظاتي ومقترحاتي، حتى ولو حققت أفضل مستوى من الأداء في عملي.
					53- إذا سنحت الفرصة فإن المنظمة التي أعمل بها لن تتردد في مساعدتي لمواجهة مشكلاتي داخل وخارج العمل.
					54- تتجاهل المنظمة التي أعمل بها ما أعانيه ولا تهتم بما لدي من شكاوي وتظلمات.
					55- تقدر المنظمة التي أعمل بها ما أسهم به في سبيل تقدمها وتحقيق أهدافها.
					56- لن تتردد المنظمة التي أعمل بها في إحلال فرد آخر مكاني إذا أمكنها ذلك.
					57- لا تبدي المنظمة التي أعمل بها اهتماماً كافياً بي كأحد العاملين بها.
					58- تحرص المنظمة التي أعمل بها على إشعاري بأنها فخورة بي عندما أحقق إنجازاً هاماً.
					59- تسعى المنظمة التي أعمل بها بشكل دائم لعمل أي شيء لمساعدتي في أداء عملي على الوجه الأكمل.
					60- اعتبر مشاكل هذه المنظمة وكأنها مشاكلي.
					61- استمتع بالحديث عن المنظمة التي أعمل بها مع زملائي وأصدقائي الآخرين من خارجها.
					62- سأكون سعيداً إذا أمضيت بقية حياتي الوظيفية في هذه المنظمة.
					63- هذه المنظمة تعني الكثير بالنسبة لي شخصياً.
					64- اعتقد أن عملية انتقال الأفراد من هذه المنظمة لمنظمة أخرى محدودة.
					65- إن الانتقال من منظمة لأخرى يعتبر عملاً لا أخلاقياً بالنسبة لي.
					66- أحد أسباب استمرارتي بالمنظمة هو أنني أعتقد أن الارتباط بها مهم ، ولذلك أشعر بالتزام أخلاقي نحوها.
					67- من الأشياء الجميلة أن يبقى الإنسان بهذه المنظمة معظم حياته أو مساره الوظيفي.
					68- بقائي بالمنظمة يعتبر رغبة بالنسبة لي.
					69- ليس لدي استعداد لترك المنظمة.
					70- بقائي بالمنظمة يعني التضحية ببعض البدائل الوظيفية الأخرى.
					71- من الصعب جداً بالنسبة لي ترك المنظمة الآن.
					72- عندما تكون مهام عملي صعبة فإن أدائي يكون على أعلى مستوى.
					73- أحاول دائماً تطوير معدلات أدائي السابقة في العمل.
					74- أحاول جاهداً تجنب أية مسؤوليات إضافية في عملي.
					75- أحاول أن يكون مستوى أدائي في العمل أفضل من زملائي.
					76- أتحمل بعض المخاطر في عملي رغبة مني في تحقيق تقدم ملموس في هذا العمل.