

"العلاقة الارتباطية بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي (دراسة

ميدانية في شركات الخدمات الزراعية بولاية القضارف/ السودان)"

The Correlation between Organizational Agility and Job Engagement: A Field Study at Agricultural Services Companies in Gadarif State/ Sudan

د. فرح يس فرح

جامعة الملك خالد - كلية العلوم والآداب بمحائل (السعودية)؛ جامعة القضارف - كلية

العلوم الإدارية (السودان)

د. مأمون يس بدوي

جامعة الملك خالد - كلية المجتمع بمحائل (السعودية)؛ جامعة الجزيرة - كلية الاقتصاد

والتنمية الرياضية (السودان)

أ. صفاء ياسر بابكر

جامعة القضارف - كلية العلوم الإدارية (السودان) (السودان)

د. سارة سليمان العوض

جامعة الملك خالد - كلية المجتمع بمحائل (السعودية)

المستخلص

هدفت الدراسة لاختبار العلاقة الارتباطية بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في شركات الخدمات الزراعية بولاية القضارف بالسودان؛ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة مصممة وزعت على عينة مكونة من (60) موظفاً في (10) شركات زراعية بولاية القضارف بالسودان، وكانت أهم النتائج الرئيسة للدراسة كما يلي: تتوفر ممارسة مرتفعة للرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، كما توجد علاقة بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، ولا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستجيبين نحو الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيراتهم الشخصية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، والدورات التدريبية). وأخيراً، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لمعاونة صانعي القرار في بناء وتعزيز الرشاقة التنظيمية كمحفز للاستغراق الوظيفي للموارد البشرية بالشركات لدفع الأداء الكلي للتميز. الكلمات المفتاحية: الرشاقة التنظيمية، الاستغراق الوظيفي.

The Relationship between Organizational Agility and Job Engagement at Agricultural Companies in Gadarif State- Sudan

Abstract

This study aimed to test the correlation between organizational agility and job engagement at the agricultural services companies in Gadarif State/ Sudan; the study followed the analytical descriptive method along with using a designed questionnaire which distributed to a sample of (60) employees at agricultural companies in Gadarif State in the Sudan. The main important findings of the study were as follows: there is a high practice of organizational agility and job engagement, and there is a positive statistical correlation between the organizational agility and employment, and there are no statistical differences of the respondents' attitudes towards job engagement attributed to their personal variables (gender, age, marital status, scientific qualification, and training courses). Finally, the study offered a set of recommendations to help decision-makers in building and strengthening organizational agility as a catalyst for the job engagement of human resources in these companies to drive the overall performance to Excellence

Key Words: Organizational Agility. Job Engagement

1. المقدمة

تتمثل السمات الغالبة التي تميز المشهد العالمي الآن في الظروف البيئية المتغيرة والتطورات التكنولوجية المتلاحقة والمنافسة المحتدمة، وهذا يتطلب من الشركات إعادة النظر في هياكلها وعملياتها لتكون أكثر خفة ورشاقة في الحركة للتكيف والمواءمة وتلبية طلبات وتوقعات العملاء بالسرعة والمرونة المطلوبة؛ فالشركات التي تنفذ رشاقة استراتيجية لها مهارة لازمة للتنقل في بيئة الأعمال المتغيرة لتطوع العمليات لغرض الاستجابة الفاعلة (Khoshnood & Nematizadheh, 2017)، كما وتحتاج إلى قرارات إدارية جديدة وحلول للمشكلات التي تبني على اساس معرفة شاملة للظروف المستمرة المحيطة بالعمل (الرحيم وندراوس، 2017م)، فاعتماد الرقابة في التنظيم بالشركات لابد وأن يكون موجهاً نحو استثارة دوافع الموارد البشرية لتكون أكثر استغراقاً وشغفاً بالوظيفة لتحقيق المراد؛ فالاستغراق الوظيفي هو انغماس والتزام الموظفين تجاه المنظمة وقيمها التنظيمية، واستغراق الموظفين تجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل لصالح المنظمة، وبالتالي هو مقياس يحدد من خلاله مدى ارتباط الموظف بالمنظمة (Sharmila, 2013).

وتناول الباحثون الرقابة التنظيمية كمحدد لبعض المتغيرات التنظيمية مثل دراستي (Wageeh, 2016) و (Wageeh, 2016) في التميز التنظيمي وجودة حياة العمل على التوالي، كما تناولوها كمتغير تابع لاستراتيجيات الموارد البشرية، وللذكاء التنظيمي، ولصيانة الموارد البشرية، ولقدرات تكنولوجيا المعلومات، وللبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في دراسات (بني هاني، 2021م)، (اسماعيل والأسعد، 2020م)، (الطائي وآخرون 2020م)، (Baloch et al. 2018)، و (Panda & Rath, 2017) على التوالي؛ أما الاستغراق الوظيفي فتناولته دراستي (العبادي والجاف، 2012م) و (Saxena & Saxena, 2015) كمتغير مستقل للأداء العالي، ولسلوك المواطنة التنظيمية على التوالي، وتم تناوله كمتغير تابع للثقافة التنظيمية، ولتمكين العاملين، ولأخلاقيات العمل، وللقيادة التحويلية في دراسات (Carmen et al. 2017)، (السعيد والزق، 2017م)، (ماضي، 2015م) و (الشربيني، 2014م) على التوالي، وكمتغير وسيط بين الرقابة التنظيمية والأداء التنظيمي، وبين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي في دراستي (Wageeh, 2017) و (الشنطي، 2015م)؛ وأكد Davis & Pandey (2005) بأن دراسة

العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي والعوامل التي تتأثر به تحتاج إلى مزيد من الدراسات بسبب ندرة الدراسات التي تناولته؛ وتحاول هذه الدراسة معرفة علاقة الرشاقة التنظيمية بالاستغراق الوظيفي في بيئة لم تغط بهذا النوع من الدراسات (بيئة الشركات الخدمات الزراعية السودانية).

2. مشكلة الدراسة

أظهر مسح استكشافي قام به الباحثين معاناة بعض مزارعي الزراعة المطرية بولاية القضارف شرق السودان من ضعف استجابة شركات الخدمات الزراعية في تلبية متطلباتهم طوال فترة العمليات الزراعية، وباستطلاع آخر لبعض مسؤولي شركات الخدمات الزراعية بولاية القضارف وضخ معاناة معظم شركات الخدمات الزراعية المتنافسة في هذا القطاع المهم لمقابلة وملاحقة احتياجات القطاع الزراعي المطري في ظل مشاكله المستمرة والمتجددة، والمحاطة بعوامل بيئية خارجية معقدة ومتجددة ومفاجئة تتعلق بالسياسات الزراعية الحكومية، التمويل الزراعي، والعوامل المناخية والطبيعية والبيئية التي تؤثر على كافة العمليات الزراعية؛ وتعتمد شركات الخدمات الزراعية على هياكل تقليدية وأساليب كلاسيكية في إدارة فعاليتها التنظيمية وعملياتها التي لن تقو على الاستجابات الفورية المرنة الرشيقة لطلبات عملائها، كما أنها تحتاج لإدارة مواردها البشرية بشكل أكثر فعالية لتكون منهمكة باستمرار لتحقيق أهدافها.

وأكدت بعض الدراسات في البيئة العربية أن هنالك علاقة بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي (العابدي، 2012م؛ Wageeh, 2016)، وأوضح الشنطي (2015م) إن معظم الدراسات التي تناولت الاستغراق الوظيفي جرت أغلبها في الدول الغربية، وبالرغم من الفائدة الناتجة عن الاستغراق الوظيفي فلا تزال البحوث الأكاديمية حول هذه الظاهرة جديدة نسبياً، وبالتالي لا يزال المجال بحاجة إلى إجراء المزيد من البحوث (العابدي والجاف، 2012م؛ Rich *et al.* 2010)، ولقد أورد المنطاوي (2007م) بأنه يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي من منظورين هما دراسة الاستغراق الوظيفي كمتغير ناتج بسبب الاختلافات الشخصية بين الأفراد مثل دراسة (عريشة، 1995م)؛ ودراسة الاستغراق الوظيفي باعتباره محصلة لخصائص بيئة العمل، وأن العوامل التنظيمية هي المسؤولة عن تشكيل اتجاهات الفرد نحو العمل ومن ثم التأثير على مستوى أدائه.

عليه، فالواقع أعلاه يتطلب من شركات الخدمات الزراعية إعادة النظر في هياكلها وعملياتها لتصبح أكثر مرونة وخفة في الحركة التنظيمية، وأكثر رشاقة في التكيف والمواءمة وباستجابات مبنية على معلومات دقيقة وشاملة للعوامل الداخلية والخارجية، وبما يجعلها قادرة على جعل مواردها البشرية أكثر تركيزاً وبذلاً وانهماكاً في العمل لينعكس ذلك ايجاباً على الاستجابة السريعة لطلبات عملائها؛ عليه يبرز التساؤل الرئيس للدراسة: ما العلاقة بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي بالشركات الزراعية بولاية القضايف؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية المتنوعة الأخرى كما يلي:

ما الفروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين في الشركات الزراعية حول الاستغراق الوظيفي التي تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، والدورات التدريبية)؟

3. أهداف الدراسة

1- دراسة العلاقة بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

2- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي التي تعزى إلى المتغيرات الشخصية في تلك الشركات.

4. فرضيات الدراسة

تتمثل الفرضيات الرئيسة لهذه الدراسة فيما يلي:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية) في الشركات الزراعية.

5. أهمية الدراسة

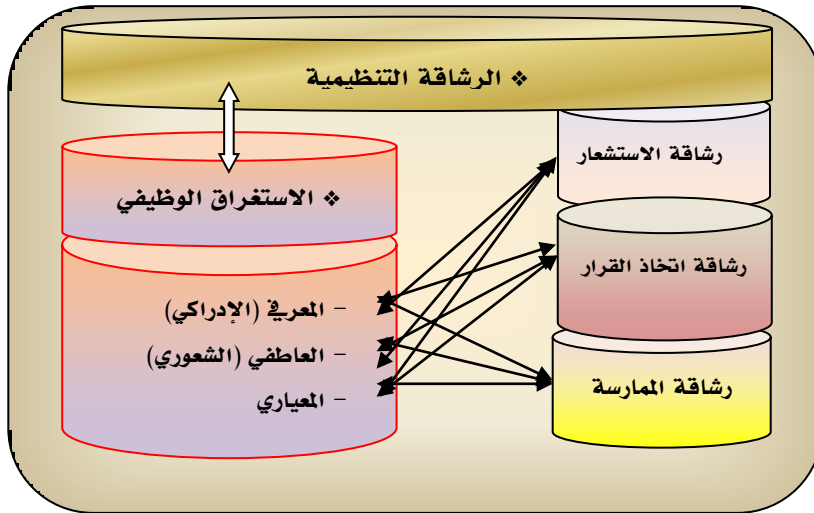
- تنبع الأهمية من أن الرشاقة التنظيمية هي محاولة إثراء علمي لنظرية المنظمة لتأكيد قدرة التنظيمات على التكيف والمواءمة تجاه التغيرات المحيطة بها، كما ويُعد

الاستغراق الوظيفي أحد أهم موضوعات الموارد البشرية التي تشغل بال الباحثين والممارسين في سياق إبراز مدى قدرة الأساليب الإدارية والتنظيمية والقيادية في جعل العاملين أكثر شغفاً وحباً لأعمالهم ووظائفهم.

- تُعد الشركات الزراعية بولاية القضايف علامة فارقة في انجاح المواسم الزراعية في قطاع زراعي مهم وهو الزراعة المطرية، وذلك لما تقدمه من خدمات في كافة مراحل العملية الزراعية، لذا فهي تحتاج لبحوث من هذا النوع لتعزيز عملية الجودة والتميز ومقابلة أي تطورات غير متوقع تحيط بالقطاع الذي تخدمه.
- هذه الدراسة تعتبر من الدراسات الأولى في تناول هذين المتغيرين في الشركات الزراعية بالسودان (حسب علم الباحثين)، ولربما تصبح مرجعية علمية لأدبيات البحث العلمي،
- ربما تشكل نتائج هذه الدراسة دفعة تطبيقية لصناع القرار بالشركات الزراعية والمعنيين بالأمر لبناء وتعزيز الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

6. نموذج الدراسة

الشكل (1) النموذج الافتراضي للدراسة



تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة ولاختبار فرضياتها وتحقيق أهدافها في ضوء إطارها النظري ومضامينها الميدانية تصميم نموذج افتراضي (الشكل 1)، والذي يشير إلى العلاقة الارتباطية المعنوية بين أبعاد متغيري الدراسة المستقلة (الرقابة التنظيمية) والتابعة (الاستغراق الوظيفي).

7. حدود الدراسة

- 1- الحدود الزمانيه: تم تطبيق الدراسة خلال العام 2018/2019م.
- 2- الحدود المكانيه: اقتصرت الدراسة على الشركات الزراعية العاملة بولاية القضارف.

8. الإطار النظري

1- مفهوم الرشاقة التنظيمية:

تُعرف عملية الرشاقة من حيث القدرات اللازمة لتحقيق خفة الحركة في المنظمة (Sherehiy, 2008). وتعتبر الرشاقة التنظيمية عن درجة حساسية مرونة المنظمة من أجل الاستجابة السريعة للتغيرات المخططة وغير المخططة (Hill & Jones, 2009)، لتتغلب على العقبات وتكسب فرص ومزايا تنافسية (Anas & Asa'd, 2015)، وعُرفت الرشاقة التنظيمية بأنها القدرة على البقاء والازدهار في بيئة تنافسية مليئة بالتغير المستمر غير المتوقع عبر الاستجابة السريعة والفعالة مع الأسواق المتغيرة، مدفوعة بواسطة تعريف الزبون بالمنتجات والخدمات (Gunasekaran, 1999; Abuzaid, 2015)، وايضا عُرفت الرشاقة التنظيمية بأنها القدرة التنظيمية للاستشعار والاستجابة بشكل ناجح للفرص والتهديدات المتاحة في السوق وفي الوقت المناسب (Overby *et al.* 2006)؛ عليه، فالرشاقة التنظيمية هي مدى مرونة المنظمة في الاستماع لبيئتها المضطربة والاستجابة السريعة لتلبية حاجات ورغبات وتوقعات عملائها.

2- أبعاد الرشاقة التنظيمية:

اتفقت معظم الكتابات بأن للرشاقة التنظيمية ثلاثة أبعاد على النحو التالي:

- أ. رشاقة الاستشعار: حُدثت بأنها القدرة التنظيمية لفحص ومراقبة الأحداث والتغيرات في البيئة المحيطة (تغييرات تفضيلات العملاء، تحركات المنافسين الجديدة، والتكنولوجيا الجديدة) في الوقت المناسب (Park, 2011)، وتتعلق مهمة رشاقة الاستشعار بصنع القرار والتطبيق (Dutton & Duncan, 1987).
- ب. رشاقة اتخاذ القرار: حُدثت بأنها القدرة على جمع، تجميع، إعادة هيكلة وتقييم المعلومات ذات الصلة من مجموعة متنوعة من المصادر لشرح آثار الأعمال دون تأخير وتحديد الفرص والتهديدات القائمة على تفسير الأحداث، إلى جانب تطوير خطط العمل التي توجه إعادة تشكيل الموارد وتطوير إجراءات تنافسية جديدة (Park, 2011).

2011، وتسمى مهمة صنع القرار إلى الحصول على أقصى الفرص والتقليل من تأثير التهديدات على حياة المنظمة (Houghtonet et al. 2004).

ج- رشاقة التطبيق (الممارسة): وتتكون من مجموعة من الأنشطة لإعادة تجميع الموارد التنظيمية وتعديل عمليات الأعمال جذرياً، على أساس مبادئ العمل الناتجة عن مهمة صنع القرار لأجل معالجة التغيير الذي يحدث في البيئة المحيطة (Eisenhardt & Martin, 2000).

3- مفهوم الاستغراق الوظيفي:

تدور التعريفات المختلفة للاستغراق الوظيفي حول بُعد أساسي وهو الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تُعد الوظيفة جزءاً مهماً في حياته وفي تقدير لذاته (الشنيطي، 2015م)، ويُعرف الاستغراق الوظيفي بأنه الرابطة العاطفية بين الموظف والمنظمة التي يعمل فيها (Joshi & Sodhi, 2011)، وعُرف الاستغراق الوظيفي بأنه مشاركة وحماس الموظف في المنظمة من حيث كونه جاهزاً لتكريس المزيد من الجهد والابداع بالتعاون مع بقية زملائه، والتكيف بشكل فعال مع تغيرات البيئة المحيطة وفي ظل البيئة التنظيمية المعاصرة المتسمة بالضغوط العالية، طلبات العملاء المكثفة، الإشراف المنخفض، والتكنولوجيا المتزايدة، وزيادة الحاجة إلى العمل الجماعي والاتصالات (Griffin et al. 2008)، وايضا يعرف بأنه انغماس والتزام الموظفين تجاه المنظمة وقيمها التنظيمية، واستغراق الموظفين تجاه عملهم عبر التعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل لصالح المنظمة، وبالتالي هو مقياس يُحدد من خلاله مدى ارتباط الموظف بالمنظمة (Sharmila, 2013)؛ عليه، فإن الاستغراق الوظيفي هو مدى شغف وحب وانغماس الموظف بحماس والشعور بأهمية عمله والتكيف مع البيئة المحيطة لتحقيق الأهداف المشتركة.

ويشير مصطلح استغراق الموظفين إلى مدى بذل الموظفين جهداً تقديرياً في عملهم، بما يتجاوز الحد الأدنى من تنفيذ الوظيفة، في شكل الوقت الإضافي، والقدرات العقلية أو الطاقة (Perrin, 2007)، كما يشير استغراق الموظف بأنه القدرة على التأثير على الموظفين - على عقولهم، وقلوبهم ونفوسهم لغرس الرغبة والعاطفة الذاتية في نفوسهم لتحقيق النجاح والتفوق (Sweem, 2008)، ويوصف الموظف المستغرق بأنه الشخص الذي يعي ويدرك سياق الأعمال، ويعمل بشكل وثيق مع زملاء العمل لتحسين الأداء الوظيفي لصالح المنظمة (Bevan et al. 1997).

4- أبعاد الاستغراق الوظيفي:

اتفقت عديد من الكتابات على بعدين للاستغراق الوظيفي، فنقلاً عن (Rich *et al.* 2010) أشار الوحيدي (2015م) إلى بعدين هما:

أ. الاستغراق المعرفي (الإدراكي): ويشير إلى استغراق العاملين بشكل كامل في ممارسة عملهم، أو درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته، وأهم خصائصه: (الحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة).
 ب. الاستغراق العاطفي (الشعوري): ويعني وجود علاقة قوية بين عواطف، أفكار، ومشاعر الفرد وبين وظيفته، أو مدى قوة استمتاع الفرد في وظيفته، أو مدى حبه لعمله، ومن أهم خصائصه: (التعلق، الاستمتاع، والارتباط).

استخدمت دراسات أخرى مثل (العبادي، 2012م) بُعداً ثالثاً للاستغراق الوظيفي وهو الاستغراق الجسدي، ويعني توجيه طاقات الإنسان المادية نحو إتمام مهمة محددة بطريقة تسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

5- تطبيق مفاهيم الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي العلاقة بينهما

أظهرت نتائج دراسات سابقة عدة مستويات لممارسة الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في المنظمات، ولقد أوضح Wageeh (2017) بأن هنالك ارتفاعاً في مستوى ممارسة الرقابة التنظيمية، وأكد نصار (2013م) بأن درجة ممارسة الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين جيدة جداً وترجع لظروف دينية، اجتماعية، سياسية، ووظيفية، كما كشف الوحيدي (2014م) بأن الموظفين منغمسين جداً في وظائفهم، وعزز المصري (2015م) ارتفاع درجة ممارسة الاستغراق (الانغماس) الوظيفي لدى الأطباء.

ولقد توصل حمادة (2019م) لوجود علاقة إرتباط معنوية طردية بين أبعاد الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، فضلاً عن وجود تأثير معنوي إيجابي لكل بُعد من أبعاد الرقابة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، وأكد Wageeh (2016) أن الرقابة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على أبعاد الاستغراق الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية، وفي دراسة لاحقة أثبت Wageeh (2017) بأن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي والأداء التنظيمي في المستشفيات، إضافة لوجود تأثير للاستغراق الوظيفي بشكل كبير على العلاقة بين الرقابة التنظيمية والأداء التنظيمي، كما بيّن بأن الرقابة التنظيمية تؤثر على الأداء

التنظيمي من خلال الاستغراق الوظيفي، وتوصل (العابدي، 2012م) في دراسة بالشركات الصناعية إلى أن الرقابة التنظيمية تؤثر وبشكل مباشر على أبعاد الاستغراق الوظيفي وتعزز عملية استغراق الموظفين.

وأبان علماء وجود علاقة لمتغيرات شخصية ووظيفية تعمل كمحددات للاستغراق الوظيفي حيث كشف المنطاوي (2007م) عن دلالة إحصائية للمتغيرات الشخصية كالسن، ومدة الخدمة، والحالة الاجتماعية، والمتغيرات الوظيفية كخصائص بيئة العمل كمحددات للاستغراق الوظيفي، بينما أكد المغربي (2004م) عدم وجود اختلاف معنوي بين فئات الإداريين والأطباء والفنيين حول مستوى الاستغراق الوظيفي، وأوضحت دراسات (المصري، 2015م؛ الوحيدى، 2014م؛ ماضي، 2015م؛ Permarupan et al. 2013) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الانغماس الوظيفي وفقاً لمتغيرات النوع، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الانغماس الوظيفي تعزى للنوع (الساعدي، 2015م؛ Danish, 2015).

وأوضحت عدد من الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الانغماس الوظيفي وفقاً لمتغيرات الحالة الاجتماعية (المصري، 2015م؛ نصار، 2013؛ ماضي، 2015م؛ Nemati, 2011 Khan &)، بينما أظهرت دراستي (الوحيدى، 2015م؛ Zhang, 2013) وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الانغماس الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية، وكشفت دراسات (المصري، 2015م؛ الساعدي، 2015م؛ ماضي، 2015م؛ Danish, 2015) وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الانغماس الوظيفي وفقاً لمتغيرات العمر، بينما أظهرت دراستي (الوحيدى، 2015م؛ Zhang, 2013) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الانغماس الوظيفي تعزى للعمر، وأبانت دراسات أخرى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الانغماس الوظيفي وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي (المصري، 2015م؛ نصار، 2013م؛ ماضي، 2015م). بينما أظهرت دراسات (الوحيدى، 2015م؛ الساعدي، 2015م؛ Danish, 2015) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الانغماس الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي.

10. منهجية الدراسة

1- منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لموضوع الدراسة فيما يلي الوصف والتحليل والتفسير، ولقد تم تدعيم ذلك بواسطة أساليب المنهج الإحصائي.

2- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين البالغ عددهم (108) موظفاً يعملون في عدد (10) شركات زراعية عاملة بولاية القضايف هي: الشركة الزراعية الإفريقية المحدودة، شركة الدروت للخدمات الزراعية والرش الصحي، شركة دال الهندسية، شركة الدومة الزراعية للتجارة والخدمات الزراعية، شركة القضايف سنتر للنقل وتطبيق التقانة الزراعية، الشركة الفرنسية للتكنولوجيا، شركة ميح الزراعية، شركة الصفوة الهندسية، أعمال النامه للخدمات الزراعية والبيطرية، وشركة جيااد.

3- عينة الدراسة:

تم الاعتماد على اسلوب العينة البسيطة العشوائية لاختيار عينة لا تقل عن 10% باعتبار أن المجتمع كبيراً (عبيد، 2003م)، ووفقاً لإرشادات جدول Sekaran & Bougie (2016) في تحديد حجم عينة مجتمع معين للعالمين يجب ألا تقل العينة عن 85 موظفاً، وذكر Bartholomew (1999) أن حجم العينة يجب أن يكون أكبر من حجم المتغيرات من أربعة إلى خمسة مرات على الأقل ليتم التوصل إلى تقديرات إحصائية يمكن قبولها؛ ولأن عدد المتغيرات الرئيسة والفرعية المستقلة والتابعة في هذه الدراسة بلغ 8 متغيرات، فإنه يمكن قبول 32 إلى 40 مفردة كحد أدنى، ولتحسين الموثوقية استخدمت معادلة روبرت ماسون والتي حددت 84,47 موظفاً للعينة، أي 85 موظفاً بنسبة 78,7% من المجتمع البالغ 108 موظفاً وزعت عليهم 85 استبانة، وأُستردت وخضعت للفحص قبل الإدخال 80 استبانة بنسبة 94,1% من الاستبانات الموزعة، وقبلت منها 60 استبانة صالحة للتحليل بنسبة 70,6% من الاستبانات الموزعة، ووفقاً Sekaran (2000) فإنه نسبة استجابة 30% كحد أدنى مناسبة لأغراض البحث، واقترح Roscoe (1975) في قاعدة الابهام لتحديد حجم العينة بأن أحجام العينات أكبر من 30 وأقل من 500 مناسبة لمعظم الأبحاث؛ وجاء اختيار فئة الموظفين لأهميتهم في أداء عديد من الأنشطة والمهام التي تتطلب شغف لحد الانغماس في العمل.

4- أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة ميدانياً على أداة الإستبانة وهي الأداة الرئيسة لجمع البيانات من المصادر الأولية، وتم إعداد الإستبانة اعتماداً على أبعاد تناولها عديد من الباحثين في دراساتهم. ضمت الاستبانة ثلاثة أجزاء هي: البيانات الشخصية، أبعاد الرشاقة التنظيمية، وأبعاد الاستغراق الوظيفي، وللحصول على البيانات من المصادر الثانوية استخدمت الدراسة الكتب والمراجع، الدوريات، الرسائل والأطروحات، والإنترنت.

5- صدق أداة الدراسة :

تم التأكد من صدق فقرات الإستبانة عن طريق صدق المحكمين بعرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الدراية والخبرة في تخصص إدارة الأعمال وفروعه المختلفة، كما تم تعزيز الصدق عن طريق الجذر التربيعي للقيمة الكلية لألفا كرونباخ وهي تمثل ما يسمى بصدق المحك، وكانت القيمة المحصلة عن ذلك الإجراء هي 0,943.

6- ثبات أداة الدراسة :

لأجل التحقق من ثبات الأداة تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقيم متغيرات الدراسة المشروطة بحد أعلى من الحد المقبول وهو 70%، وبلغت قيمة ألفا للرشاقة التنظيمية 0,79 بينما بلغت للاستغراق الوظيفي 0,90 ولجميع فقرات الإستبانة 0,87، وهذا يعنى أن المعامل مقبول.

7- الأساليب التحليل الإحصائي :

تمت معالجة البيانات عبر برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما استخدمت عدد من الأساليب الإحصائية هي :

أ. اختبار كرونباخ ألفا لقياس الثبات.

ب. اختبار صدق المحك للتأكد من صدق الأداة.

ج. التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة.

د. مقاييس الإحصاء الوصفي الممثلة في المتوسطات الحسابية للكشف عن استجابات مفردات عينة الدراسة واتجاهاتهم نحو واقع متغيرات الدراسة وترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات والأبعاد المدروسة، والانحرافات المعيارية للتعرف عن مدى تشتت استجابات مفردات العينة.

هـ. اختبار (Independent – Sample Test) للفرق بين مجموعتين وتحليل التباين الأحادي (One –Way ANOVA) للفرق لمجموعة واحدة للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية.

و. معامل الارتباط لبيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.
8- متغيرات الدراسة :

للدراسة متغيران رئيسان وستة متغيرات فرعية وهي كما يلي:

أ. الرشاقة التنظيمية (متغير مستقل): تم قياسه بتطوير استبانة غطت أبعاد رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، ورشاقة التطبيق (الممارسة) اعتماداً على استخدامها من قبل في دراستي (العابدي، 2012م) و(Raheleh et al. 2015).

ب. الاستغراق التنظيمي (متغير متابع): تم قياسه بتطوير استبانة غطت أبعاد الاستغراق المعرفي (الإدراكي)، الاستغراق العاطفي (الشعوري)، والاستغراق الجسدي اعتماداً على استخدامها من قبل في دراستي (المصري، 2015م) و(العابدي، 2012م).

9- مقاييس الدراسة :

أستخدم معامل كرونباخ الفا للتأكد من ثبات أداة الدراسة، وقيمة المعامل المقبولة أكبر من 70% ومقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية (Allyn et. al. 2006)، وشكلت الإستبانة الأداة الرئيسة للدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert) (أوافق بشدة ألى أرفض بشدة)، وللحصول على طول الخلية الصحيح تم حساب المدى وفقاً للقانون (ن-1 ÷ ن) أي (4/5 = 0,80)، وبعدها أضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. أصبح طول الخلايا المستخدمة للحكم على المتغيرين: (1,00 – 1,79) (منخفض جداً)، (1,80 – 2,59) (منخفض)، (2,60 – 3,39) (وسط)، (3,40 – 4,19) (مرتفع)، (4,20 – 5,00) (مرتفع جداً)، ولتحديد الأثر اعتمدت الدراسة تحليل الانحدار المتعدد ليكون القبول للأثر المعنوي أقل من (0,05)، كما ولتحديد علاقة الارتباط تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون حيث تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط أقل من (0,30)، ويمكن اعتبارها متوسطة إذ تراوحت قيمة معامل الارتباط (0,30 – 0,70) - أما إذا كانت قيمة الارتباط (أكثر من 0,70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين (حسب الله وآخرون، 2012م).

11. وصف عينة ومتغيرات الدراسة

1- وصف البيانات الشخصية لعينة الدراسة

يبين جدول 1 أن فئة العمر 30 وأقل من 40 عاماً سجلت أعلى نسبة بين المستجيبين حيث بلغت 43,3% بينما أداها بلغت 6,7% لفئة 50 عاماً فأكثر، وهذا يدل على سيطرة القوى الشبابية الناضجة لوظائف الشركات الزراعية، كما ويمثل الذكور 85,0% من المستجيبين، بينما تمثل الإناث 15,0%، هذا يشير إلى سيطرة الذكور على شغل الوظائف بتلك الشركات؛ وبخصوص الحالة الاجتماعية فأعلى نسبة كانت للمتزوجين حيث بلغت 51,7% وأداها للأرامل بلا شيء، وهذا يشير لتمتع الموظفين بتلك الشركات بالاستقرار الاجتماعي، وبالنسبة للتأهيل العلمي فإن حاملي البكالوريوس مثلوا النسبة الأعلى بين المستجوبين حيث بلغت 50,0% وأداها لحملة الشهادة الثانوية إذ بلغت 6,7%، وهذا يدل على أن الوظائف المشغولة بالشركات يسيطر على معظمها حاملي الاجازات العلمية الجامعية؛ أما في جانب الدورات التدريبية فإن نسبة الذين تلقوا أكثر من أربع دورات هي الأعلى حيث بلغت 25,0% وأداها للذين لم يتلقوا أي دورة إذ بلغت 6,7%، وهذا يشير إلى وجود عدد مقدر من الموظفين الذين خضعوا لدورات تدريبية لكسب مزيد من المعارف والمهارات.

جدول 1 الخصائص الأساسية لعينة الدراسة (الحجم: 60)

العينة		الخصائص	
60	النوع	ذكر	أنثى
		51	09
	%	85,0	15,0
العمر	20 أقل 30 عاماً	30 أقل 40 عاماً	50 عاماً فأكثر
	24	26	04
	%	40,0	06,7
الحالة الاجتماعية	متزوج	مطلق	أرمل
	31	03	26
	%	51,7	00,0
المؤهل العلمي	ثانوية	دبلوم تقني	بكالوريوس
	4	12	30
	%	06,7	50,0
الدورات التدريبية	لا دورة	واحدة	اثنيتين
	4	12	13
	%	06,7	20,0
	أربعة	أكثر	
	06	15	
	%	10,0	25,0

2- وصف نتائج متغيرات الدراسة

يتم عرض وصفي لتغيري الدراسة الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي على

النحو التالي:

أ. الرشاقة التنظيمية:

جدول 2 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرشاقة التنظيمية

(الحجم: 60)

اسم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أهمية نسبية وواقع
رشاقة الاستشعار	2,686	0,552	3 (وسط)
رشاقة اتخاذ القرار	4,093	0,525	2 (مرتفع)
رشاقة التطبيق (الممارسة)	4,126	0,529	1 (مرتفع)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3,635	0,311	الواقع العام: مرتفع

يوضح جدول 2 أن استجابات العينة إجمالاً حول الرشاقة التنظيمية جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3,635 وانحراف معياري 0,311، ولقد جاء ترتيب أبعاد الرشاقة التنظيمية وفقاً للآتي: بُعد رشاقة التطبيق بممارسة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ 4,126 وانحراف معياري 0,529، ثم بُعد رشاقة اتخاذ القرار بممارسة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ 4,093 وانحراف معياري 0,525، فبُعد رشاقة الاستشعار بممارسة وسط وبمتوسط حسابي بلغ 2,686 وانحراف معياري 0,552، وهذا يدل على الاهتمام العالي من الشركات الزراعية بممارسة الرشاقة التنظيمية والأبعاد المكونة لها مع تفاوت في ممارسة الأبعاد من وسط لمرتفع، وأن الشركات الزراعية تطبق لحد كبير أساليب إدارية مرنة على الأنشطة المتعلقة بإعادة تجميع الموارد التنظيمية وتعديل العمليات على أساس النتائج، باعتبار أن اتخاذ القرار يستند على أسس إدارة الأزمات وسط كثرة عوامل بيئية معقدة ووفقاً لمعلومات غير دقيقة ناتجة عن ضعف عملية التجسس البيئي.

ب. الاستغراق الوظيفي:

جدول 3 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاستغراق الوظيفي

(الحجم: 60)

اسم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أهمية نسبية وواقع
الاستغراق العربي (الإدراكي)	3,993	0,575	3 (مرتفع)
الاستغراق العاطفي (الشعوري)	4,033	0,536	1 (مرتفع)
الاستغراق الجسدي (المادي)	3,996	0,586	2 (مرتفع)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	4,007	0,515	الواقع العام: مرتفع

يوضح جدول 3 أن استجابات العينة إجمالاً حول واقع الاستغراق الوظيفي جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 4,007 وانحراف معياري 0,515، ولقد جاء ترتيب أبعاد الاستغراق الوظيفي وفقاً للآتي: بُعد الاستغراق العاطفي (الشعوري) بممارسة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ 4,033 وانحراف معياري 0,536، ثم بُعد الاستغراق الجسدي (المادي) بممارسة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ 3,996 وانحراف معياري 0,586، فبُعد الاستغراق المعرفي (الإدراكي) بممارسة وسط وبمتوسط حسابي بلغ 3,993 وانحراف معياري 0,575؛ وهذا يدل على توفر ممارسة عالية في أوساط العاملين بالشركات الزراعية للاستغراق الوظيفي والأبعاد المكونة له مع تفاوت طفيف في ممارسة الأبعاد، وأن الموظفين مدركين لأهمية وظائفهم في سلسلة العمل المتكاملة وعلى دراية تامة بمهامهم ومتعلقون بالعمل لدرجة الاستمتاع، ويتصفون بالصحة النفسية والجسدية التي تمكنهم من أداء واحتمال مشاق العمل.

12. تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1- اختبار الفرضية الأولى:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي

في الشركات الزراعية"

جدول 4 معاملات ارتباط بيرسون لقيم العلاقة بين الرقابة التنظيمية والاستغراق

الوظيفي (الحجم: 60)

الترتيب والتصنيف	علاقة كلية لمتغيرات الرقابة التنظيمية	استغراق جسدي (مادي)	استغراق عاطفي (شعوري)	استغراق معرفي (إدراكي)	استغراق وظيفي رقابة تنظيمية
(3) متوسطة	-0,320 0,013	-0,263 0,060	-0,399 ♦♦ 0,002	- 0,220 0,091	رقابة الاستشعار
(4) متوسطة	♦♦0,429 0,001	♦♦0,446 0,000	♦♦0,347 0,007	♦♦0,375 0,003	رقابة اتخاذ القرار
(2) متوسطة	♦♦0,560 0,000	♦♦0,543 0,000	♦♦0,543 0,000	♦♦0,446 0,000	رقابة التطبيق/ الممارسة
<u>علاقة ارتباط متوسطة</u>	<u>♦♦0,369</u> <u>0,004</u> <u>متوسطة</u>	0,403 0,001 متوسطة	0,267 0,060 ضعيفة	♦♦0,333 0,009 متوسطة	علاقة كلية لمتغيرات الاستغراق بمتغيرات الرقابة

♦♦ الارتباطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 ♦♦ الارتباطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05.

يوضح جدول 4 بأن ارتباط متغيرات الرقابة التنظيمية وبشكل مفرد مع متغير الاستغراق الوظيفي جاء كما يلي: علاقة ارتباط موجبة متوسطة لمتغير رقابة التطبيق (الممارسة) وبمعامل ارتباط 0,560 ومستوى دلالة الإحصائية 0,000، ثم علاقة ارتباط موجبة متوسطة لمتغير رقابة اتخاذ القرار وبمعامل ارتباط 0,429 ومستوى دلالة إحصائية 0,001، فعلاقة ارتباط سالبة متوسطة لمتغير رقابة الاستشعار وبمعامل ارتباط -0,320 ومستوى دلالة الإحصائية 0,013؛ وهذا يدل على أن الشركات الزراعية تولي عناية معتدلة في بناء علاقة طردية للرقابة التنظيمية لبعدي رقابة التطبيق ورقابة اتخاذ القرار مع الاستغراق الوظيفي، وعلاقة عكسية لرقابة الاستشعار مع الاستغراق الوظيفي.

وبالنسبة لارتباط متغيرات الاستغراق الوظيفي وبشكل مفرد مع متغير الرقابة التنظيمية فقد جاء كما يلي: علاقة ارتباط موجبة متوسطة للاستغراق الجسدي وبمعامل ارتباط 0,403 ومستوى دلالة الإحصائية 0,001، ثم علاقة ارتباط موجبة متوسطة للاستغراق المعرفي وبمعامل ارتباط 0,333 ومستوى دلالة إحصائية 0,009، فعلاقة ارتباط موجبة ضعيفة غير دالة إحصائياً للاستغراق العاطفي وبمعامل ارتباط 0,267 ومستوى دلالة إحصائية 0,060؛ وهذا يدل على أن الشركات الزراعية تولي بالتبادل عناية معتدلة أيضاً في بناء علاقة الاستغراق الوظيفي في بعدي الاستغراق الجسدي والمعرفي مع الرقابة التنظيمية، بينما تولي علاقة ضعيفة غير دالة إحصائياً بالاستغراق العاطفي مع الرقابة التنظيمية.

وبشكل فردي فإن العلاقات الارتباطية لمتغيرات الرقابة التنظيمية مع متغيرات الاستغراق الوظيفي ظهرت علاقات موجبة ومعنوية متوسطة، وعلاقات سالبة ومعنوية متوسطة، وعلاقات سالبة ضعيفة غير دالة إحصائياً، ففي جانب العلاقات الموجبة المعنوية المتوسطة تصدرتها علاقة متغير رقابة التطبيق بالاستغراق العاطفي والجسدي وبمعامل ارتباط 0,543 ومستوى دلالة الإحصائية 0,000 لكل على التوالي، وتذييلتها علاقة رقابة اتخاذ القرار الموجبة المعنوية بالاستغراق العاطفي بمعامل ارتباط 0,347 ومستوى دلالة الإحصائية 0,007، أما في جانب العلاقات السالبة المتوسطة فقد تصدرتها علاقة رقابة الاستشعار المعنوية المتوسطة بالاستغراق العاطفي بمعامل ارتباط -0,399

ومستوى دلالة الإحصائية 0,002، وتذيلتها علاقة رشاقة الاستشعار الضعيفة غير الدالة إحصائياً بالاستغراق المعرفي بمعامل ارتباط $-0,220$ ومستوى دلالة الإحصائية 0,091. وأعله يدل على أن رشاقة التطبيق تملك العلاقة الطردية الأفضل من بين عناصر الرشاقة التنظيمية في الارتباط مع عناصر الاستغراق الوظيفي، بينما تمثل رشاقة الاستشعار العلاقة العكسية من بين عناصر الرشاقة التنظيمية في الارتباط مع عناصر الاستغراق الوظيفي، ويمثل الاستغراق المعرفي الحلقة السالبة الأضعف من بين عناصر الاستغراق الوظيفي في الارتباط مع الرشاقة التنظيمية.

وإجمالاً، فإن الرشاقة التنظيمية بشكل كلي ترتبط ارتباطاً موجباً وبدلالة إحصائية معنوية مع الاستغراق الوظيفي، وبتصنيف علاقة متوسطة وفقاً للمقياس الافتراضي $(0,30 - 0,70)$ ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي بينهما 0,369 وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية 0,004؛ وهذا يعني وجود علاقة إرتباطية طردية ايجابية متوسطة بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، فكلما زادت الرشاقة التنظيمية بشكل متوسط زاد الاستغراق الوظيفي بذات الشكل والعكس صحيح؛ عليه، يتم قبول الفرضية الأولى بأنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية".

وتؤيد نتيجة هذه الدراسة في العلاقة الايجابية المتوسطة بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي نتائج دراسات (حمادة، 2019م؛ Wageeh, 2017)؛ Wageeh, 2016؛ العابدي، 2012م)، وفي نفس الوقت تختلف معها في وجود العلاقة العكسية لرشاقة الاستشعار مع أبعاد الاستغراق الوظيفي، ولتفسير هذه النتيجة الايجابية المتوسطة فإن الشركات الزراعية تمارس على استحياء بعض الأنشطة التي تربط عناصر الرشاقة التنظيمية بالاستغراق الوظيفي- كإعادة تجميع الموارد وتعديل الهياكل والعمليات والإجراءات لتكون أكثر مرونة وأسرع استجابة وبما يجعلها أكثر قدرة على تعزيز وتعظيم عملية الاستغراق والتفاعل مع الوظائف والمهام، وتنوع أساليب تصاميم الوظائف تبسيطاً وتوسيعاً وإثراءً وتدويراً لتكون أكثر جاذبية ومائعة للروتين ومقللة لمصادر الملل.

والتفسير لنتيجة رشاقة الاستشعار العكسية مع الاستغراق الوظيفي ربما تعزو إلى أن رشاقة الاستشعار تتطلب إعمال العقل والمنطق أكثر من العاطفة في التعامل مع

معلومات البيئة الخارجية، كما أن القيود المحددة للتوصيفات الوظيفية في الشركات تقليدية ولا تتسم بالمرونة الكافية وتشجيع الإبداع والتعامل خارج الصندوق والإتيان بغير المؤلف ما يتعارض مع مفاهيم وثقافة الاستشعار.

2- اختبار الفرضية الثانية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، والدورات التدريبية) في الشركات الزراعية"، وتنبثق منها فرضيات فرعية كما يلي:
أ. الفرضية الفرعية الأولى:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير النوع"

جدول 4 تفسير نتائج التحليل الوصفي لمتغير النوع (الحجم: 60)

النوع	العدد	متوسط حسابي	انحراف معياري	قيمة T	درجة حرية	مستوى معنوية	الاستنتاج
ذكر	51	4,01	0,543	0,374	58	0,710	غير دالة أي لا توجد فروق
أنثى	09	4,94	0,322				

للتحقق من هذه الفرضية الفرعية تم استخدام اختبار (T) للفروق بين مجموعتين (Independent – Sample Test) كما في جدول 4 والذي بلغت فيه قيمة T (0,374) وبلغ مستوى المعنوية المحسوبة (0,710) وهو أكبر من مستوى المعنوية القياسي (0,05)، أي المتغير ليس له تأثير، ما يعني أن الفرض منفي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاستغراق الوظيفي تعزى للنوع.

ب. الفرضية الفرعية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير العمر"

جدول 6 تفسير نتائج التحليل الوصفي لمتغير العمر (الحجم: 60)

المصدر	مجموع مربعات	درجة حرية	متوسط مربعات	قيمة F	مستوى معنوية	الاستنتاج
بين المجموعات	00,072	3	0,024	0,087	0,967	غير دالة، أي لا توجد فروق
داخل المجموعات	15,591	56	0,278			
المجموع	15,663	59				

للتحقق من هذه الفرضية الفرعية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) كما في جدول 6 والذي بلغت فيه قيمة F (0,087) وبلغ مستوى المعنوية

المحسوبة (0,967) أكبر من مستوى المعنوية القياسي (0,5)، أي المتغير ليس له تأثير، ما يعني أن الفرض منفي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاستغراق الوظيفي تعزي للعمر.

ج. الفرضية الفرعية الثالثة:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية"

جدول 7 تفسير نتائج التحليل الوصفي لمتغير الحالة الاجتماعية (الحجم: 60)

المصدر	مجموع مربعات	درجة حرية	متوسط مربعات	قيمة F	مستوى معنوية	الإستنتاج
بين المجموعات	00,672	2	0,336	1,277	0,287	غير دالة. أي
داخل المجموعات	14,991	57	0,263			لا توجد فروق
المجموع	15,663	59				

للتحقق من هذه الفرضية الفرعية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) كما في جدول 7 والذي بلغت قيمة F (1,277) وبلغ مستوى المعنوية المحسوبة (0,967) أكبر من مستوى المعنوية القياسي (0,5)، أي المتغير ليس له تأثير، ما يعني أن الفرض منفي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاستغراق الوظيفي تعزي للحالة الاجتماعية.

د. الفرضية الفرعية الرابعة:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي تعزي لمتغير المؤهل العلمي"

جدول 8 تفسير نتائج التحليل الوصفي لمتغير المؤهل العلمي (الحجم: 60)

المصدر	مجموع مربعات	درجة حرية	متوسط مربعات	قيمة F	مستوى معنوية	الإستنتاج
بين المجموعات	00,986	5	0,197	0,726	0,607	غير دالة. أي
داخل المجموعات	14,677	54	0,272			لا توجد فروق
المجموع	15,663	59				

للتحقق من هذه الفرضية الفرعية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) كما في جدول 8 والذي بلغت قيمة F (0,726) وبلغ مستوى المعنوية المحسوبة (0,607) أكبر من مستوى المعنوية القياسي (0,5)، أي المتغير ليس له تأثير، ما يعني أن الفرض منفي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاستغراق الوظيفي تعزي للمؤهل العلمي.

هـ. الفرضية الفرعية الخامسة :

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي تعزي لمتغير المؤهل العلمي"

جدول 9 تفسير نتائج التحليل الوصفي لمتغير الدورات التدريبية (الحجم: 60)

المصدر	مجموع مربعات	درجة حرية	متوسط مربعات	قيمة F	مستوى معنوية	الإستنتاج
بين المجموعات	02,216	5	0,443	1,780	0,133	غير دالة، أي
داخل المجموعات	13,447	54	0,249			لا توجد فروق
المجموع	15,663	59				

للتحقق من هذه الفرضية الفرعية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما في جدول 9 والذي بلغت قيمة F (0,726)، وبلغ مستوى المعنوية المحسوبة (0,607) أكبر من مستوى المعنوية القياسي (0,5)، أي المتغير ليس له تأثير، ما يعني أن الفرض منفي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاستغراق الوظيفي تعزي للدورات التدريبية.

واستناداً لنتائج الفرضيات الفرعية الخمس التي أكدت انتفاء وجود الفروق، ترفض الفرضية الثانية الرئيسية والتي تنص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي تعزي إلى المتغيرات الشخصية"، وبالتالي لا تؤيد هذه النتائج ما أورده المنطاوي (2007م) بأنه يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي كمتغير ناتج بسبب الاختلافات الشخصية بين الأفراد مثل دراسة (عريشة، 1995م).

وتتفق نتيجة هذه الدراسة في النوع مع نتائج دراسات (المصري، 2015م؛ الوحيدي، 2014م؛ ماضي، 2015م؛ Permarupan et al. 2013)، بينما تختلف مع دراسات (الساعدي، 2015م؛ Danish, 2015؛ والمنطاوي، 2007م)؛ وربما ترجع هذه النتيجة إلى أن الاستغراق الوظيفي بأبعاده المعرفية، العاطفية، والجسدية يتوفر بذات القدر عند الجنسين، وأن المستجوبين من الجنسين يرون أنه لا يختص بجنس دون آخر، عوضاً عن إن كلا الجنسين يخضعان لنفس ظروف العمل ويشغلان نفس التصاميم المعدة للوظائف وبذات الأعباء وضغوط العمل دون أدنى تفريق بينهما في ذلك.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة في العمر مع نتائج دراستي (الوحيدي، 2015م؛ Zhang, 2013)، بينما لا تتفق نتائجها مع نتائج دراسات (المصري، 2015م؛ الساعدي،

2015م؛ ماضي، 2015م؛ Danish, 2015؛ المنطاوي، 2007م)؛ وربما تعزى النتيجة إلى أن توصيفات الوظائف وظروفها لا توضع على أساس الصغر والكبر في السن، وأن معظم المستجوبين في فئات عمرية شبياوية وناضجة أي فئات عمرية متقاربة مما يجعل إدراكهم وعاطفتهم وبذلهم الفسيولوجي نحو وظائفهم قد يصبح منسجماً.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة في الحالة الاجتماعية مع نتائج دراسات (المصري، 2015م؛ نصار، 2013؛ ماضي، 2015م؛ Khan & Nemati, 2011)، بينما تختلف نتيجتها عن نتائج دراسات (المنطاوي، 2007م؛ الوحيدي، 2015م؛ Zhang, 2013)؛ وتعود هذه النتيجة للموظفين المتزوجين في أن العمل في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها السودان ربما يشكل مدخلاً مهماً لتأمين حياتهم الزوجية بزيادة الدخل بالمكافآت وتحقيق النمو المهني عبر الترقى لدرجة أعلى وبالتالي تقدير وتحقيق ذاتهم؛ إضافة إلى أن السعيدين منهم في عُس الزوجية قد تدفعهم السعادة للاجتهاد في العمل، بينما الأقل سعادة قد يفضلون البقاء في العمل لأطول فترة ممكنة للابتعاد عن الضغوط الأسرية بالبيوت، وغير المتزوجين فربما يمثل الانهماك في العمل طريقاً محتملاً نحو تكوين الأسرة والاستقرار الاجتماعي.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة في المؤهل العلمي مع دراسات (الوحيدي، 2015م؛ الساعدي، 2015م؛ Danish, 2015)، بينما تختلف نتيجتها عن نتائج دراسات (المصري، 2015م؛ نصار، 2013م؛ ماضي، 2015م)، وربما ترجع هذه النتيجة إلى أن طبيعة ومهام معظم الوظائف المشغولة بالموظفين في الغالب لا تختلف باختلاف المؤهل العلمي، كما أن الدرجة العلمية غير مؤثرة لأحيان كثيرة في نظر الشركات الزراعية في التفريق بين توصيفات الوظائف المصممة إلا في رصد علاوة مالية قليلة للغاية مما يجعل تصورات الموظفين متجانسة حول الاستغراق الوظيفي؛ وربما تعزى نتيجة الدراسة في الدورات التدريبية إلى أن معظم المستجوبين بالشركات يتلقون دورات تدريبية ذات ملامح موجهة نحو الاستغراق الوظيفي لذا شكلت وعياً كافياً واستفادة شبه موحدة لديهم بمهامهم جعلت تصوراتهم منسجمة تجاه الاستغراق الوظيفي.

13. النتائج

- 1- تولي الشركات الزراعية عناية معتدلة في بناء علاقة طردية للرشاقة التنظيمية لبعدي رشاقة التطبيق ورشاقة اتخاذ القرار مع الاستغراق الوظيفي، وتتوفر علاقة عكسية لرشاقة الاستشعار مع الاستغراق الوظيفي.
- 2- تولي الشركات الزراعية بالتبادل عناية معتدلة ايضا في بناء علاقة الاستغراق الوظيفي في بعدي الاستغراق الجسدي والمعرفي مع الرشاقة التنظيمية، بينما تولي علاقة ضعيفة غير دالة إحصائياً بالاستغراق العاطفي مع الرشاقة التنظيمية.
- 3- تملك رشاقة التطبيق العلاقة الطردية الأفضل من بين عناصر الرشاقة التنظيمية في الارتباط مع عناصر الاستغراق الوظيفي، بينما تمثل رشاقة الاستشعار العلاقة العكسية من بين عناصر الرشاقة التنظيمية في الارتباط مع عناصر الاستغراق الوظيفي. ويمثل الاستغراق المعرفي الحلقة السالبة الأضعف من بين عناصر الاستغراق الوظيفي في الارتباط مع الرشاقة التنظيمية.
- 4- توجد علاقة إرتباطية طردية ايجابية متوسطة بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، ويعني أنه كلما زادت الرشاقة التنظيمية بشكل متوسط زاد الاستغراق الوظيفي بذات الشكل والعكس صحيح.
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية.
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاستغراق الوظيفي تعزى للنوع.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاستغراق الوظيفي تعزى للعمر.
- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاستغراق الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية.
- 9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاستغراق الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي.
- 10- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الاستغراق الوظيفي تعزى للدورات التدريبية.

14. التوصيات

- تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات موجهة لإدارات الشركات الزراعية والمعنيين:
- 1- إعادة النظر في الهياكل التنظيمية بما يؤمن مرونتها للاستجابة السريعة في تلبية طلبات عملائها.
 - 2- الاهتمام بأساليب التخطيط الإستراتيجي وإنشاء وحدة لليقظة الإستراتيجية.
 - 3- إعادة هيكلة الشركات وفتح فروع لها في مواقع الانتاج الزراعي.
 - 4- تعزيز قاعدة المعلومات وتحديثها باستمرار وتطوير الربط الشبكي لأنظمة المعلومات.
 - 5- إعادة النظر في عملياتها وتبسيط الإجراءات.
 - 6- إعادة النظر في التوصيفات الوظيفية باعتماد واضح للمؤهلات العلمية في بنود تصميم الوظائف وبعلاوات مؤثرة للمؤهل العلمي.
 - 7- بناء وتعزيز أساليب العدالة والتنظيمية والدعم التنظيمي وتحسين الرواتب واستحداث علاوات مالية للعاملين.
 - 8- الاستمرار في تدريب العاملين وتشجيعهم على نيل الدرجات العلمية العليا لكسب مزيد من المعارف والمهارات والمواكبة.
 - 9- بناء وتعزيز روح الفريق والجماعات التعاونية في العمل.
 - 10- تبني أساليب تمكين العاملين وتشجيع مشاركتهم في اتخاذ القرارات.
 - 11- الاهتمام بتنشيط أساليب بناء وتعزيز الرضا بتحسين المناخ التنظيمي وربط المكافآت بالجدارة والتميز.
 - 12- على الحكومة الولائية اصدار حوافز تشجيعية للشركات المتميزة في خدمة قطاع الزراعة المطرية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. إسماعيل، حسا والأسعد، نور. (2020م). أثر الذكاء التنظيمي على الرقابة التنظيمية: دراسة تجريبية في المصارف الخاصة السورية. *المجلة الدولية للبحوث الأكاديمية في الأعمال والعلوم الاجتماعية*، 10(2)، 465-483.
2. بني هاني، ثابت ناجي. (2021م). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الرقابة التنظيمية في المصارف الأردنية. *رماح للبحوث والدراسات*، (53)، 121-156.
3. حسب الله، عبد الحفيظ علي وعلي، عيسى سالم وعبد الله، محمد علي. (2012م). أثر البيئة الداخلية في المشاركة المعرفية للعاملين في قطاع الخدمات العامة. *مجلة العلوم الإنسانية والاقتصادية*، 12(1)، 1-11.
4. سيد أحمد، حماده تامر أحمد محمود. (2019). تأثير الرقابة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على شركة PMG للصناعات الدوائية. بحث تكميلي لنيل ماجستير، جامعة المنصورة، مصر.
5. الرحيم، اياد محمود واندراس، رفل سعيد. (2017م). تحقيق جودة المنتج باستعمال الرقابة التنظيمية، دراسة حالة في شركة النعمان العامة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 23(99)، 104-125.
6. السعيد، محمد أحمد محمود والزق، يحيي شحاته حسن. (2017م). دور تمكين العاملين في تعزيز الاستغراق الوظيفي بالمؤسسات السياحية والفندقية في مصر. *مجلة كلية السياحة والفنادق*، (1)، 454-471.
7. الساعدي، مؤيد. (2015م). دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي، بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء. رسالة ماجستير، كربلاء، العراق.
8. الشربيني، نهى عبد الرازق. (2014م). أثر القيادة التحويلية على الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية. رسالة ماجستير، جامعة قناة السويس، مصر.
9. الشنطي، محمود عبد الرحمن. (2015م). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي. *مجلة جامعة الأزهر- غزة، سلسلة العلوم الإنسانية*، 1(5)، 147-180.
10. الطائي، محمد أحمد، إسماعيل، هادي وخضون، شهاب. (2020م). دور صيانة الموارد البشرية في تحقيق الرقابة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء مجالس الجامعات الخاصة في إقليم كردستان/العراق، تنمية الرفادين، 39(125)، 43-62.

11. العبادي، علي رزاق جواد. (2012م). الرشاقة التنظيمية: مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الإستغراق الوظيفي للعاملين (دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن). *مجلة الغري للعلوم الإقتصادية والإدارية*، 8(24)، 147-174.
12. العبادي، هاشم فوزي والجاف، ولاء جودت. (2012م). اسراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل، *مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد*، 5(9)، 73-106.
13. عبید، مصطفى. (2003م). مهارات البحث العلمي. أكاديمية الدراسات العالمية، فلسطين.
14. عريشة، محمد. (1995م). تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي على الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الفرد في العمل: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، 5(5)، 53-91.
15. ماضي، أحمد. (2014م). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للاونروا. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
16. المصري، محمد شفيق سعيد. (2015م). الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
17. المغربي، عبد الحميد. (2004م). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*، (2).
18. المنطاوي، إيماء صلاح. (2007م). أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام. رسالة ماجستير، جامعة طنطا، مصر.
19. نصار، إيمان. (2013م). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
20. الوحيددي، رافع. (2013م). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظف البنوك الإسلامية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

21. Abuzaid, A. N. (2015). Examination the impact of total quality management practices in achieving strategic agility: applied study on the Jordanian 162 private hospitals. *European Journal of Business and Management*, 7(27), 87-96.
22. Allyn, M., Yun, S. & Radosevich, D. (2006). Is It the Company's or Mine? Perceived Organizational Justice Practices the Ownership of Job Knowledge. *Seoul Journal of Business*, 12(1), 38-52.
23. Anas Y. Alhadid& As'ad, H. Abu-Rumman (2015) Effective Determinations on Organization Agility Practices: Analytical Study on Information Technology organization in Jordan, *International Review of Management and Business Research*, 4(1), 34-39.
24. Baloch, M. A., Meng, F., & Bari, M. W. (2018). Moderated Mediation between IT Capability and Organizational Agility. *Human Systems Management*, 37(2), 95–206,.
25. Bartholomew, D.J. et M. K. (1999). *Latent Variable Models and Factor Analysis*, Edward A. Publisher, London.
26. Bevan, S., Barber, L., & Robinson, D. (1997). *Keeping the Best: A Practical Guide to Keeping Key Employees, Report 337*. Brighton: Institute for Employment Studies (IES).
27. Carmen M. F., José L. R., & Antonio L. L-R. (2017). Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility. *Sustainability*, 9(12).
28. Danish, R. (2015). Relationship Between Job Performance, Job Involvement and Career Salience of Employees in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Educational Science*. 1(2),19-23.
30. Davis, D. L. & Pandey, S. K. (2005). Red tape and Public Employees: Does Perceive Rule Dysfunction Alienate Manager?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15 (1), 133-148.
31. Dutton, J. & Duncan, R. (1987). The Creation of Momentum for Change through the Process of Strategic Issue Diagnosis. *Strategic Management Journal*, 8(3), 279-295. <http://dx.doi.org/10.1002/smj.4250080306>
32. Griffin, M. A., Parker, S. K., & Neal, A. (2008). Is Behavioral Engagement a Distinct and Useful Construct?" *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 48-51. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00007.x>
33. Eisenhardt, M. & Martin, J. (2000). Dynamic Capabilities: What Are They?. *Strategic Management Journal*, 21(1011), 1105-1121.

35. Gunasekaran, A. (1999). Agile Manufacturing: A Framework for Research and Development. *International Journal of Production Economics*, 62(1-2), 87-105. [http://dx.doi.org/10.1016/S0925-5273\(98\)00222-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0925-5273(98)00222-9)
36. Hill, C. & Jones, G. (2009). *Strategic Management, An Integrated Approach*. 13th ed., Houghton Mifflin Company, Boston.
37. Houghton, R., El Sawy, O. A., Gray, P., Donegan, C., & Joshi, A. (2004). Vigilant Information Systems for Managing Enterprises in Dynamic Supply Chains: Real-Time Dashboards at Western Digital. *MIS Quarterly Executive*, 3(1), 19-35.
38. Joshi, R., & Sodhi, J. (2011). Drivers of Employee Engagement in Indian Organizations. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1), 162-182.
39. Khan, K. & Nemati, A. R. (2011). Involvement on Employee Satisfaction, A Study Based on Medical Doctors Working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan", *African Journal of Business Management*, 5(6), 2241-2246.
40. Khoshnood, N. T., & Nematizadeh, S. (2017). Strategic Agility and Its Impact on the Competitive Capabilities in Iranian Private Banks. *International Journal of Business and Management*, 12(2), 220-229.
41. Nafeil, W. A. (2016). The Role of Organizational Agility in Enhancing Organizational Excellence: A Study on Telecommunications Sector in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 11(4), 121-135.
42. Nafeil, W. A. (2017). Job Engagement as a Mediator of the Relationship between Organizational Agility and Organizational Performance: A Study on Teaching Hospitals in Egypt. *International Business Research*, (10), 223-240.
43. Overby, E., Bharadwaj, A., & Sambamurthy, V. (2006). Enterprise Agility and the Enabling Role of Information Technology. *European Journal of Information Systems*, 15(2).120-131.
44. Panda, S. & Rath, S. K. (2017). Modelling the Relationship Between Information Technology Infrastructure and Organizational Agility: A Study in the Context of India. *Global Business Review*, 19(2), 424-438.
45. Park, Y. (2011). *The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments: The Role Information Technologies*. Doctor Dissertation. University of Southern California.
46. Permarupan, Al-Mamun & Saufi. (2013). Quality of Work Life on Employee Job Involvement and Effective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 268-278.

47. Perrin, Towers. (2007). Global Workforce Study. Deutschland-Report. Towers Perrin.
48. Rich, B. L., Lepine, J., A. & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
49. Roscoe, J.T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. (2nd ed.), New York: Holt, Rinehart and Winston.
50. Saxena, S. & Saxena, R. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Journal Management Business Research*, 5(1), 19-30.
51. Sekaran, U. and Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, (7th ed.), Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons.
52. Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill-building Approach*, 3rd ed, New York: John, Wiley & Sons, Inc.
53. Sharmila, j. (2013). Employee Engagement: An Approach- Organization Excellence. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research IJSSIR*, 2(5), 111-117.
54. Sherehiy, B. (2008). *The Relationship between Agility Strategy, Work Organization and Workforce*. Doctor Dissertation, University of Louisville.
55. Sweem, S. (2008). *Engaging a Talent Management Strategy for the 21st Century: A Case Study of How Talent Management is Defined and Initiated*. Midwest Academy of Management, Doctoral Student Paper.
46. Zhang, S. (2013). Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behaviors in China, 120(2), 165-174.