

مدى تأثير الثقة التنظيمية في زيادة فاعلية الإستغراق الوظيفي لدى عينة من الأساتذة بمؤسسات التكوين المهني باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية – دراسة حالة لعينة من مؤسسات التكوين المهني بالوادي-

The extent of the impact of organizational trust increasing the effectiveness of job engagement among a sample of a female professor in vocational training institutions Using the modeling of structural equation -A case study of teachers in vocational training institutions in a Elued state-

وهيبة سوفات¹، خليدة عابي²،

¹ جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي (الجزائر)، الايميل soufat-ouahiba@univ-eloued.dz

² جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي (الجزائر)، الايميل abi-khalida@univ-eloued.dz

¹ مخبر : النمو والتنمية الاقتصادية في الدول العربية

تاريخ الاستلام: 2021/09/20؛ تاريخ المراجعة: 2021/10/25؛ تاريخ النشر: 2021/12/31

ملخص: تهدف الدراسة إلى تحديد حجم الأثر للثقة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في (السياسات الإدارية، الإبداع وتحقيق الذات، القيم السائدة، توفر المعلومات) على زيادة فاعلية الإستغراق الوظيفي للأساتذة بعينة من مؤسسات التكوين المهني بالوادي ولتحقيق الهدف إستخدم المنهج الوصفي التحليلي، كما تم توزيع إستمارة على عينة متكونة من 80 أستاذ، وللوصول إلى النتائج تم إستخدام نماذج المعادلات الهيكلية بإستخدام برنامج Smartpls3، توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لكل من الثقة التنظيمية وأبعادها في زيادة فاعلية الإستغراق الوظيفي لأساتذة مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة، بالإضافة إلى القدرة التنبؤية لنموذج الدراسة.

الكلمات المفتاح: ثقة؛ ثقة تنظيمية؛ إستغراق وظيفي؛ مؤسسات التكوين المهني؛ المعادلات الهيكلية منهج PLS

تصنيف JEL : M12 ؛ D15 ؛ S52

Abstract: This study aims at determining the impact's size of the organizational trust with its dimensions that are represented in (The administrative foundations, creativity and self-realization, prevailing values, availability of information) on increasing the job engagement effectiveness of teachers using a sample of Vocational training institutions. Therefore, to achieve the goal of this study, the analytical descriptive method was used. Moreover, a survey was distributed on a sample of 80 teachers. To arrive at the better results, structural equations models were used through the Smartpls3 program, the findings show a positive effect for each of the organizational trust and its dimensions in improving job engagement of the Professional training teachers under study, in addition to the predictive ability of the study model.

Keywords: Trus; Organizational Trust; Job Engagement; Vocational Training Institutions; Structural Equation PLS

Jel Classification Codes : M12 ; D15 ; S52

I- تمهيد :

الإزمة العالمية غير المسبوقة لكوفيد 19 فرضت على المؤسسات تحديات جديدة خاصة المؤسسات التعليمية وهي التعليم على بعد نتيجة الغلق الكامل الذي شمل جميع المؤسسات وهو ما أجبر المؤسسات بإستحداث إستراتيجيات جديدة داعمة للتغيير والتكيف مع المستجدات غير مسبوقة، أشار العديد من الباحثين أن الثقة التنظيمية دور كبير في تنامي العلاقات الشخصية الشئ الذي يؤدي إلى خلق مناخ تنظيمي يتميز بالإستقرار و يشجع على الإبتكار والقدرة على التكيف مع التغيير، فالمؤسسات الأكثر فاعلية هي التي تستند على قيم أخلاقية ومن بينها الثقة المتبادلة بين الأفراد (الخطيب و معاينة، 2009).

وفي نفس السياق نجد أن للاستغراق الوظيفي الأثر الفاعل في تنامي أهداف المؤسسة، فقد وضحت الدراسات الحديثة أن المنظمات التي تمتلك مستويات عالية من الاستغراق تميل إلى وجود موظفين مخلصين للمنظمة ولديهم مستوى عال من الإبداع والمساهمة والأداء المتميز.

تعتبر مؤسسات التكوين المهني ركيزة أساسية في تنمية الإقتصاد الوطني، والتنمية المستدامة لذا كان ولا بد من الإهتمام بمخرجاتها ولا يكون ذلك إلا من خلال التركيز على مواردها البشرية، فالمورد البشري يعتبر أصل من أصول المؤسسة الذي يضمن لها التميز والإنفرد في مخرجاتها، لذا أصبح من الضروري على مؤسسات التكوين المهني البحث على ميكانيزمات التي تحقق لها الاستفادة من أساتذتها.

وعلى ضوء ما ذكرنا سابقا تأتي هذه الدراسة بهدف تحديد أثر الثقة التنظيمية وأبعادها على الاستغراق الوظيفي في ضل بيئة عدم التأكد لأساتذة عينة من مؤسسات التكوين المهني بالوادي وعلى هذا الأساس يمكننا صياغة إشكالية الدراسة كالتالي:

ماهو أثر الثقة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في (السياسات الإدارية، الإبداع وتحقيق الذات، القيم السائدة و توفر المعلومات) في زيادة فاعلية الاستغراق الوظيفي لأساتذة التكوين المهني محل الدراسة؟
وتتفرع من هذه الإشكالية التساؤلات التالية :

1. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية في تحقيق فاعلية الاستغراق الوظيفي في مؤسسات التكوين ا محل الدراسة؟
2. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسياسات الإدارية في تحقيق فاعلية الاستغراق الوظيفي في مؤسسات التكوين محل الدراسة؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع وتحقيق الذات في تحقيق فاعلية الاستغراق الوظيفي في مؤسسات التكوين محل الدراسة؟
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم السائدة في تحقيق فاعلية الاستغراق الوظيفي في مؤسسات التكوين محل الدراسة؟
5. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير المعلومات في تحقيق فاعلية الاستغراق الوظيفي في مؤسسات التكوين محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة :

- (1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية في تحقيق فاعلية الاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.
- (2) لا يوجد يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسياسات الإدارية في تحقيق فاعلية الاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.
- (3) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع وتحقيق الذات في تحقيق فاعلية الاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.
- (4) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم السائدة في تحقيق فاعلية الاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

5) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير المعلومات في تحقيق فاعلية الاستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية 5%.

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة من خلال متغيراتها، ويمكن توضيح تلك الأهمية من خلال الجانب النظري و العملي، فأهمية الدراسة من الجانب النظري تبرز في تسليط الضوء على العلاقة بين الثقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي وهو ما يعود بالنفع على الباحثين والأكاديميين وإضافة قيمة لمواضيع السلوك التنظيمي، أما الجانب العملي فتبرز الأهمية في مساعدة مسيري مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة إلى التعرف أي من أبعاد الثقة التنظيمية الأثر الفعال في تحسين مستوى الإستغراق الوظيفي بمؤسساتهم.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تبيان أثر أبعاد الثقة التنظيمية في تحسين الإستغراق الوظيفي، فضلا عن تقديم مفاهيم نظرية حول متغيرات الدراسة، وإختبار العلاقة بين أبعاد الثقة التنظيمية والإستغراق الوظيفي بالإضافة إلى التوصل إلى عدد من التوصيات من شأنها مساعدة مسيري مؤسسات التكوين المهني في تعزيز الثقة التنظيمية والإستغراق الوظيفي.

الدراسات السابقة :

1. دراسة (Alzyoud, 2018) بعنوان: "أثر الرضا على الإستغراق الوظيفي بوجود الثقة كمتغير وسيط" تبحث هذه

الدراسة بشكل أساسي تحديد أثر كل من الرضا الوظيفي على الإستغراق الوظيفي من خلال الثقة التنظيمية، وتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والإستغراق الوظيفي، وتأثير الوساطة الذي تلعبه الثقة التنظيمية بين رضا الوظيفي والإستغراق الوظيفي عن طريق إستبيان كان موجة لعينة مكونة من 532 موظف من هيئة التدريس على مستوى أربع جامعات حكومية بالأردن، أظهرت النتائج التأثير الكبير والعلاقة المباشرة بين الرضا الوظيفي والإستغراق الوظيفي كما أشارت النتائج إلى أن الثقة التنظيمية كان لها بعض التأثير على الإستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي.

2. دراسة (Bahadır, 2017) بعنوان: "العلاقة بين الإستغراق الوظيفي والثقة التنظيمية لمعلمي المدارس الابتدائية

بتركيا" هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الإستغراق الوظيفي والثقة التنظيمية، بالإضافة إلى تحديد العلاقة بين معلمي المدارس الابتدائية للإستغراق الوظيفي وفهمهم للثقة التنظيمية، حيث أنطلق الباحث من فرضية أن الإستغراق الوظيفي والثقة التنظيمية يؤثران على أداء وإنتاجية الموظفين، شملت الدراسة عينة من 559 مدرسا من بين 4016 مدرسا في المدارس الابتدائية يعملون في مناطق Kocasinan و Melikgazi و Talas بتركيا، إستخدم الباحث الإستبيان كأداة لجمع البيانات أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية عالية المستوى بين تصورات المعلمين المشاركين عن الإستغراق الوظيفي والثقة التنظيمية.

3. دراسة (Ozkan Yilidiz, Baran, & Sezin Ayaz, 2017) بعنوان: "أثر الثقة التنظيمية على

الإستغراق الوظيفي تطبيق على موظفي الخدمات اللوجيستية" هدف البحث إلى تحديد العلاقة والأثر بين الثقة التنظيمية والإستغراق الوظيفي، حيث يرى الباحثون أن كلما زادت ثقة الموظفين ببعضهم زاد إنغماسهم و حماسهم بالعمل، شملت الدراسة 11 مؤسسة من بين 22 مؤسسة للخدمات اللوجيستية عضوة ب(UTIKAD) بأزمير تركيا، تم إختيار 217 موظف كعينة للدراسة من بين 513 موظف بالمؤسسات محل الدراسة، وتم توزيع إستمارات على العينة وتم إسترجاع 117 إستمارة صالحة للتحليل، وإختبار الفرضيات إستخدم الباحثون تحليل الإنحدار والاحصاءات الوصفية بإستخدام

برنامج SPSS20، أظهرت النتائج وجود علاقة كبيرة بين الثقة التنظيمية ومستويات الإستغراق الوظيفي لموظفي الخدمات اللوجستية.

4. (هتوار و عمر، 2016) بعنوان: "دور الثقة في تعزيز وتدعيم الإستغراق الوظيفي" هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة علاقة الارتباط والأثر بين كل من الثقة التنظيمية التي تضمنت ثلاث أبعاد (الثقة بالمشرفين، الثقة بزملاء العمل، الثقة بإدارة المؤسسة) والاستغراق الوظيفي الممثل هو أيضا بثلاث أبعاد (الإستغراق المعرفي، الإدراكي، الشعوري) لدى العاملين في مركز بلدية السليمانية بكرديستان العراق، تكونت عينة الدراسة من (77) مشكلة من (مدير عام و مساعد مدير و مسؤول الشعب والوحدات الإدارية و الموظفين في المؤسسة محل الدراسة)، إعتمد الباحثان على الإستبيان كأداة لجمع البيانات، ومن خلال تحليل البيانات بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS23 تم التوصل إلى النتائج ومن بينها أن شعور العاملين بالثقة تجاه الإدارة العليا مقارنة بأبعاد الثقة في الزملاء و الثقة في المشرف لقلة إستخدام العدالة التنظيمية، كما أظهرت نتائج البحث إلى وجود علاقة إرتباط إحصائية موجبة ذات دلالة معنوية بين متغيرات الثقة التنظيمية و متغيرات الإستغراق الوظيفي.

5. (PourAhmadi & Ahmadizad, 2015) بعنوان: "العلاقة بين الثقة التنظيمية الداخلية و الإستغراق الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي" تم إجراء هذه الدراسة لتحديد العلاقة بين الثقة التنظيمية الداخلية والإستغراق الوظيفي في التعليم العالي في كردستان و آزاد الإسلامية للتعليم العالي في سنندج بإيران، استخدم الباحثان إستبيان شكلي زالبك (2000) لقياس الثقة التنظيمية الداخلية وإستبيان شاوفيلي وباكر (2003) لتحديد الإستغراق الوظيفي، مجتمع الدراسة تكون من موظفي التعليم العالي في كردستان و آزاد الإسلامية وهم 475 موظف إختار الباحث 212 موظف كعينة إحصائية عشوائية لإختبار الفرضيات إستخداما الباحثان تحليل الإنحدار المتعدد و معامل الارتباط بيرسون بالإعتماد على برنامج SPSS، أظهرت نتائج البحث وجود علاقة إرتباط كبيرة ومباشرة بين الثقة التنظيمية الداخلية والإستغراق الوظيفي، كما جاءت نتيجة تحليل الانحدار أن البيئة الواضحة حددت نسبة 49% من التباين في الإستغراق الوظيفي، كما يحدد الإحساس بهوية المنظمة والشعور بالاهتمام من الزملاء والمديرين والتنظيم نسبة 18% إلى 26% من التباين في الإستغراق الوظيفي .

مناقشة الدراسات السابقة: تناولت الدراسات السابقة كل من متغير الثقة التنظيمية والإستغراق الوظيفي بإسهاب، وهو ما سهل علينا إعداد نموذج الدراسة وتحديد المشكلة، غير أن دراستنا تميزت بإختلاف كل مجتمع وعينة الدراسة والفترة الزمنية بالإضافة إلى الأداة الإحصائية عن الدراسات الأخرى، فعلى حد علم الباحثان تعتبر هذه الدراسة الوحيدة التي تناولت المتغيرين في الجزائر وسلطت الضوء على قطاع التكوين المهني.

II - التأسيس النظري للثقة التنظيمية:

1.II: تعريف الثقة التنظيمية

حظي موضوع الثقة التنظيمية في الآونة الأخيرة بإهتمام الكثير من الباحثين في الإدارة بإعتبار أن الأفراد يلزمون أنفسهم بالأهداف التنظيمية التي يتفون بها، و لأن الإدارة أصبحت تهتم بالناحية الإنسانية في التنظيم من مواقف و إتجاهات و ميول، كون توفر مناخ من الثقة المتبادلة بين الإدارة و العاملين يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة (الكساسبة و الفاعوري، 2010)،

يعتبر أصل كلمة الثقة في اللغة في كلمة (وثق) وهي جمع ثقات والوثاقة هي مصدر الشئ الوثيق المحكم أي أنه العهد، أما **إصطلاحا** ووفقا لـ

(Oxfordg) فقد حدد بالشعور الذي يملكه الفرد تجاه الطرف الآخر من حيث ثقته بقيامه بالأعمال و الأفعال المتفق عليها (العطار، السعيد، و الخفاجي، 2018). تعرف الثقة التنظيمية على أنها "مفهوم شخصي وعاطفي يتعلق بالقيم و يتأثر بالبيئة المحيطة ونسبة المخاطرة ويتطلب وجود طرفين على الأقل يثق كل منهما بالآخر لمواجهة التحديات من خلال القدرة الكافية على إنجاز الأعمال وفقا لمستويات أداء محدودة" (العطار، وآخرون، 2018، صفحة 15).

كما تعرف على أنها "توقعات الأفراد أو الجماعات بأن نظام إتخاذ القرارات التنظيمية يمكن الإعتماد عليه في تحقيق نتائج مرغوبة للفرد أو الجماعة حتى دون ممارسة أي تأثير على هذا النظام" (الخطيب و معاينة، 2009، صفحة 8). كما يعرفها (Tan&Tan,2000) على أنها "التقييم العام لمدى كون المؤسسة جديرة بالثقة من وجهة نظر الموظف، وأنها ثقة الموظف في أن المؤسسة سوف تؤدي أفعالا تعود عليه بالنفع، أو على الأقل لا تكون خسارة بالنسبة له" (الجسار، 2014، صفحة 30).

من خلال كل التعاريف السابقة فتعبر الثقة التنظيمية البيئة الآمنة المستقرة التي يستطيع الموظف من خلالها بناء توقعاته المستقبلية على معلومات حقيقية يمكن الإعتماد عليها والمتمثلة في السياسات الإدارية، الابتكار و تحقيق الذات، القيم السائدة وتوفر المعلومات.

II.2: أبعاد الثقة التنظيمية:

إختلف الباحثون في تحديد أبعاد الثقة التنظيمية لإختلاف وجهات نظرهم وتباينها وفي هذه الدراسة سوف يتم الإعتماد على الأبعاد الآتية: (الكساسبة و الفاعوري، 2010)، (مرزق، 2010)، (العرفي، 2018)، (الغامدي، 1990)

أ. **السياسات الإدارية:** توفر سياسات وتوجهات إدارية واضحة تتلائم مع قناعة الموظف، وتوفر فرص تدريبية والتدرج في السلم الوظيفي، وتوزيع المكافآت و الحوافز بصورة عادلة بالإضافة إلى إتاحة المشاركة في صنع القرار وإتخاذها، كل هذا يخلق مناخا يؤثر إيجابيا بمستوى ثقة الموظف بمنظمتهم وسياساتها الإدارية.

ب. **الإبداع وتحقيق الذات:** يتضمن هذا البعد التشجيع على الابتكار و التجديد في العمل إنطلاقا من بناء ثقة بقدرات الأفراد وتفويض الصلاحيات، وتحفيزهم وفتح المجال لإسهامات الموظفين لتشجيعهم وبناء ثقة في قدراتهم وفي المنظمة.

ت. **القيم السائدة:** يبنى هذا البعد على الإحترام السائد بين المستويات الإدارية، والتعاون بين الأفراد العاملين في التنظيم والعدالة في التعامل مع تمتع الرؤساء بالكفاءة، فهذه القيم الإيجابية تساعد الجميع على التغلب على مشكلات العمل و حلها وخلق مناخ تنظيمي يساعد على زيادة الثقة بين الأفراد وبالتالي تحسين الإنتاجية والأداء.

ث. **توفر المعلومات:** يشمل هذا البعد كل من الحصول على المعلومات في الوقت والكمية الكافية بالإضافة إلى مصداقيتها ومما لا يخفى على أحد فالمعلومة في الوقت الحالي أصبحت تعد رأس مال تساعد المنظمة على التكيف مع المستجدات في البيئة كما قد تسهم توفر المعلومات وإتاحتها إلى بناء ثقة بين العاملين في المنظمة.

III- التأسيس النظري للإستغراق الوظيفي:

III.1: تعريف الإستغراق الوظيفي:

يعود أصل مصطلح الإستغراق الوظيفي إلى سنة (1920) في الدراسات التي أجريت عن مدى إستعداد مجموعة من الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية، وخير مثال على ذلك تجارب هوثورن حيث تشير إلى إرتباط وشعور الموظفين بالمنظمة، وإستعدادهم لبذل قصارى جهدهم لصالح المنظمة (سنا، 2016، صفحة 25) أما Kanung يرى أن الاستغراق الوظيفي يعبر عن إرتباط

الموظف بوظيفته، إلى درجة التفكير في العمل حتى خارج أوقات العمل (BRUCE, 2010, p. 618) أما Pully فيرى على أنه الدرجة التي يكون فيها الفرد مشغولا معرفيا، ومرتبط و مهتم بعمله الحالي (عبد العطية بحر و حسن نصار، 2014، صفحة 11).

إذا يمكن القول بأن الإستغراق الوظيفي يعبر عن حالة شعورية إيجابية للفرد تعبر على إندماج الفرد وتفانيه بعمله بمستوى عالي من الطاقة و المرونة الفكرية و التركيز.

III.2: أبعاد الإستغراق الوظيفي

إُعتمدت الدراسات (Bakker, 2011) ، (سنا، 2016) ، (Maximo, Stander, & Coxen, 2019) ، (Yulianti & Widiaswendra, 2019) ، (Engelbrecht, Heine, & Mahembe, 2014) ، (Ongore, 2014) على ثلاث أبعاد للإستغراق الوظيفي والتي سوف يتم الإعتماد عليها في الدراسة الحالية وهي كالآتي :

أ. الحماس في العمل: ويشير إلى شعور الفرد بالنشاط والطاقة العالية والقوة العقلية أثناء العمل.

ب. الإخلاص في العمل: ويشير إلى حالة إيجابية للفرد تجاه العمل والقدرة على خلق القيمة .

ت. الإنغماس في العمل: وهي الدرجة التي يندمج فيها العامل بالعمل مع الشعور بالسعادة والغبطة أثناء القيام بذلك.

IV- الطريقة والأدوات:

IV 1. منهج الدراسة: تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي وإعتمدت الدراسة على التحليل الإحصائي وإختبار الفرضيات وإختبار أثر أبعاد الثقة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي.

IV 2. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة بعض مراكز التكوين المهني والتمهين بولاية الوادي، تم إختيار مؤسسات التكوين المهني والتمهين لدورها المهم في بناء المجتمعات والمساهمة في زيادة النمو الإقتصادي وهو ما يفرض البحث عن الآليات التي تعمل على تفعيل دور الأستاذ داخل مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين كما أنها تتوفر على المعلومات والبيانات التي تتناسب مع الإشكالية المقترحة.

IV 3. عينة الدراسة: إستخدم الباحثان العينة العشوائية البسيطة، وتم إختيار أفرادها عشوائيا من الأساتذة بمراكز التكوين المهني

بالوادي المتمثلة في مركز رقم 2، ومركز التكوين المهني للبنات ومركز التكوين المهني بقمار وتألقت العينة من 80 أستاذ بإختلاف تخصصاتهم وأصنافهم، ويعتبر هذا الحجم مناسب للدراسة حيث أن حجم العينة يجب أن يكون أكبر من 30 وأقل أو يساوي 500 (Roscone, 1975, p. 130).

IV 4. أدوات جمع البيانات: تم الإعتماد على مصدين وهما :

أ. المصادر الثانوية: المتمثلة في الكتب والأبحاث المنشورة وغير المنشورة والدوريات وغيرها وتم الإستعانة بها في إعداد أدبيات الدراسة.

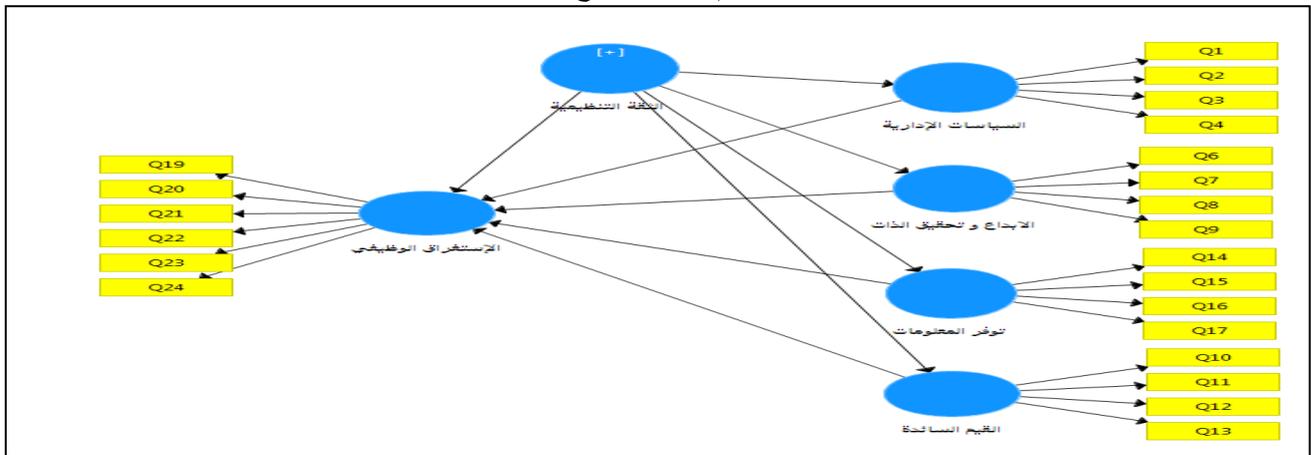
ب. المصادر الأولية: تمثلت هذه المصادر في تصميم إستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة ومن ثمة تحليلها وإختبار الفرضيات تكونت الإستبانة من ثلاثة أجزاء، الجزء الأول خاص بالمتغيرات الديمغرافية والجزء الثاني خاص بأبعاد الثقة التنظيمية أما الجزء الثالث خاص بالأسئلة المرتبطة بالإستغراق الوظيفي.

IV. 5. الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم الإعتماد على منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية وذلك بإستخدام برنامج Smartpls3.

V. النتائج ومناقشتها :

V. 1 إختبار نموذج الدراسة: هدفت الدراسة لقياس أثر المتغير المستقل والمتمثل في أبعاد الثقة التنظيمية المتمثلة في (السياسات الإدارية، الإبداع وتحقيق الذات، القيم السائدة، توفر المعلومات التابع الإستغراق الوظيفي والشكل الموالي يوضح ذلك:

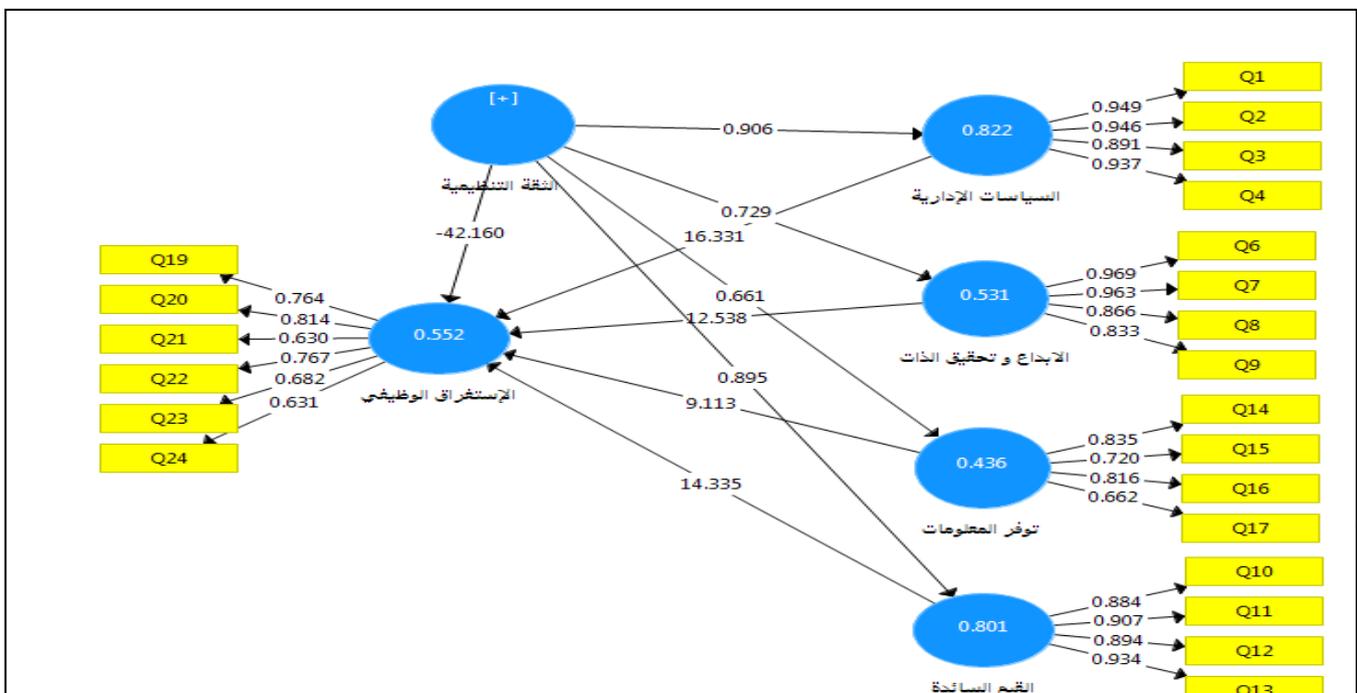
الشكل رقم(01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج Smartpls3

V. 2 تقييم النموذج القياسي: يهدف هذا تقييم إلى تحديد جودة مؤشرات النموذج الخارجي من خلال أولاً: التحقق من الصدق التقاربي الذي يساعد تحديد مدى موثوقية المؤشرات، والتأكد من الموثوقية المركبة ومتوسط التباين المستخلص وثانياً: التحقق من الصدق التمايزي الذي يعبر عن مدى إرتباط و إستقلال المؤشرات في المتغير ذاته، والشكل الموالي يوضح النموذج البنائي للدراسة.

الشكل رقم (02): النموذج البنائي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج SmartPLS3

1-2.V الصدق التقاربي (Couvergent Reliability): لقياس الصدق التقاربي تم الإعتماد على إستخراج معامل الثبات المركب و متوسط التباين المستخرج كما هو موضح في الجدول التالي :

الموثوقية المركبة Composite Reliability	متوسط التباين المستخلص AVE	التحميل الخارجي	المؤشرات	المتغيرات الكامنة
0.963	0.867	0.949	Q1	السياسات الإدارية
		0.946	Q2	
		0.891	Q3	
		0.937	Q4	
0.950	0.826	0.969	Q5	الإبداع وتحقيق الذات
		0.963	Q6	
		0.866	Q7	
		0.833	Q8	
0.947	0.818	0.884	Q9	القيم السائدة
		0.907	Q10	
		0.894	Q11	
0.846	0.581	0.934	Q12	توفر المعلومات
		0.835	Q13	
		0.720	Q14	
		0.816	Q15	
0.864	0.516	0.662	Q16	الإستغراق الوظيفي
		0.764	Q19	

0.814	Q20
0.630	Q21
0.767	Q22
0.682	Q23
0.631	Q24

جدول رقم (01): المصدقية التقاربية للمؤشرات

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج SmartPLS3

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع قيم تشبعت العوامل جاءت مقبولة أكبر من 0.5 و متوسط التباين المستخرج جاء أكبر من 0.7 فيما يخص لبعده السياسات الإدارية، الإبداع وتحقيق الذات والقيم السائدة وأقل من 0.7 بالنسبة لكل من توفر

السياسات الإدارية	الإبداع وتحقيق الذات	القيم السائدة	توفر المعلومات	الإستغراق الوظيفي
----------------------	-------------------------	------------------	-------------------	----------------------

المعلومات والإستغراق الوظيفي حسب المعيار الموصي به (Cohen 1988)، كما أن قيم الثبات المركب تجاوزت قيمة الإقتراح المعياري 0.8 وفق (Sturman & Piemme, 2017)، وعليه يمكننا القول أن هناك صدق تقاربي لأداة الدراسة.

2. V-2 المصدقية التمايزية Discriminante Validity: يتم الإعتماد في قياس الصدق التمايزي على كل من:

أ- الإرتباط ما بين المتغيرات الكامنة **Latent Variable Correlations**: يعبر هذا الإرتباط على مدى إرتباط

المتغير الكامن بنفسه وتقاس قوة الإرتباط المتغير الكامن بدرجة إرتباطه بنفسه مقارنة بالمتغيرات الأخرى في نفس العمود والسطر، بما يؤكد إستقلالية المتغير عن المتغيرات الأخرى، والجدول الموالي يوضح ذلك :

جدول رقم (02): معيار Fornell-Larcker

				0.931	السياسات الإدارية
			0.910	0.469	الإبداع وتحقيق الذات
		0.905	0.441	0.887	القيم السائدة
	0.761	0.421	0.516	0.421	توفر المعلومات
0.718	0.642	0.436	0.494	0.535	الإستغراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج SmartPLS 3

يوضح الجدول (02) أعلاه أن جميع معاملات الارتباط الكامنة موجبة وقوية ومقبولة إحصائيا وهذا يدل على وجود علاقة إرتباط معنوية قوية بين المتغيرات ومؤشرات قياسها.

ب : التباين بين المؤشرات Cross-Loading :

جدول رقم (03): المصدقية التقاربية للمؤشرات

المتغيرات الكامنة	المؤشرات	السياسات الإدارية	الإبداع وتحقيق الذات	القيم السائدة	توفر المعلومات	الإستغراق الوظيفي
	Q1	0.949				
السياسات الإدارية	Q2	0.946				
	Q3	0.891				
	Q4	0.937				
	Q5	0.499	0.969			
الإبداع وتحقيق الذات	Q6	0.489	0.963			
	Q7	0.500	0.866			

			0.833	0.331	Q8	
		0.884	0.828	0.323	Q9	
		0.907	0.369	0.699	Q10	القيم السائدة
		0.894	0.410	0.858	Q11	
		0.934	0.418	0.816	Q12	
	0.825	0.929	0.415	0.820	Q13	
		0.720	0.256	0.436	Q14	توفر المعلومات
		0.816	0.305	0.436	Q15	
		0.662	0.247	0.411	Q16	
	0.764	0.416	0.223	0.336	Q19	
		0.814	0.453	0.322	Q20	
		0.630	0.282	0.263	Q21	الإستغراق الوظيفي
		0.767	0.629	0.416	Q22	
		0.682	0.349	0.290	Q23	
		0.631	0.489	0.334	Q24	

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج SmartPLS 3

يتبين من الجدول السابق أن كل قيم المؤشرات المتغير الكامن تمثل نفسها تمثيلا كاملا بالمقارنة مع مؤشرات المتغيرات الأخرى وهو ما يعبر على وجود تباين في قيم المؤشرات لجميع المتغيرات.

3.V تقييم النموذج الهيكلي (البنائي): للتأكد من صحة النموذج الهيكلي أو البياني للدراسة من خلال إستخدام تطبيق برنامج smartpls، لا بد أولا التأكد من الفرضيات وتقييم المسارات ثم إستخدام مجموعة من المعايير المتمثلة في معامل التحديد (R^2) وتأثير الحجم (F^2) ومعيار الصدق التنبؤي (Q^2).

أ- إختبار الفرضيات: من أجل ذلك لا بد من تقييم معاملات المسارات Path-Coefficient، والجدول الموالي يوضح معامل كل من Beta من أجل توضيح إذا كانت العلاقة طردية أم عكسية بالإضافة إلى قيمة T-student لمعرفة حجم التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير التابع مع إستخراج قيمة P-V من أجل التأكد من معنوية العلاقة بين المتغيرات من أجل تأكيد الفرضيات.

جدول رقم (04): تقييم المسارات

الفرضية	العلاقة	Mean	Stdev	T Value	P Value	القرار
ف 1	الثقة التنظيمية ← الإستغراق الوظيفي	0.485	0.192	2.689	0.038	قبول الفرضية
ف 1	السياسات الإدارية ← الإستغراق الوظيفي	0.485	0.192	2.689	0.029	قبول الفرضية

قبول الفرضية	0.031	1.326	0.100	0.137	الإبداع وتحقيق الذات ← الإستغراق الوظيفي	ف 2
قبول الفرضية	0.035	1.584	0.170	0.231	القيم السائدة ← الإستغراق الوظيفي	ف 3
قبول الفرضية	0.040	4.254	0.110	0.453	توفر المعلومات ← الإستغراق الوظيفي	ف 4

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج SmartPLS 3

على ضوء الجدول (04) أعلاه، يتبين أن القيمة الإحتمالية (P-V) للفرضية الأولى المسومة بـ " أثر الثقة التنظيمية في زيادة فعالية الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التكوين المهني " جاءت أقل من 0.05 ومنه يستلزم قبول الفرضية الرئيسية الأولى، في نفس السياق يمكن قبول الفرضية الفرعية الأولى المسومة بـ " أثر السياسات الإدارية في تحسين مستوى الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التكوين المهني " و الفرضية الفرعية الثانية المسومة بـ " أثر الإبداع وتحقيق الذات على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التكوين المهني " قبول الفرضية الثالثة المعنونة بـ " أثر القيم السائدة على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التكوين المهني " والفرضية الفرعية الرابعة المسومة بـ " أثر توفر المعلومات على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التكوين المهني " حيث جاءت القيمة الإحتمالية (P-V) لجميع الفرضيات الفرعية أقل من 0.05.

ب - عامل التحديد R^2 : يمثل قدرة كل المتغيرات المستقلة مجتمعة مع بعضها في تفسير المتغير التابع.

جدول رقم (05): معامل التحديد R^2

الملاحظة	معامل التحديد	المتغير
متوسطة	0.552	الإستغراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج SmartPLS 3

من خلال الجدول (05) أعلاه يتضح بأن معامل R^2 معنوي ومقبول إحصائيا، بحيث أن جميع المتغيرات الكامنة والمتمثلة في الثقة التنظيمية وأبعادها المتمثلة في (السياسات الإدارية، الإبداع وتحقيق الذات، القيم السائدة، توفر المعلومات) تشارك معا بما نسبته 55% في تفسير الإستغراق الوظيفي وهي نسبة متوسطة ومقبولة إحصائيا كما أشار إليها (Hair, & al, 2017).

ج - قوة التأثير F^2 :

جدول رقم (06): قوة التأثير F^2

الملاحظة	قوة التأثير	المتغيرات المستقلة ← المتغيرات التابعة
حجم تأثير ضعيف	0.056	الثقة التنظيمية ← الإستغراق الوظيفي
حجم تأثير ضعيف	0.060	السياسات الإدارية ← الإستغراق الوظيفي
حجم تأثير ضعيف	0.056	الإبداع وتحقيق الذات ← الإستغراق الوظيفي
حجم تأثير ضعيف	0.057	القيم السائدة ← الإستغراق الوظيفي
حجم تأثير ضعيف	0.060	توفر المعلومات ← الإستغراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج SmartPLS 3

بالنظر للجدول (06) الموجود أعلاه، يتضح أن معاملات التأثير F^2 الخاصة بالمتغيرات المستقلة الثقة التنظيمية و أبعادها (السياسات الإدارية، الإبداع وتحقيق الذات، القيم السائدة، توفر المعلومات) ذات حجم تأثير ضعيف لأنها جاءت في المجال 0.02 و 0.15 حسب ما حدده (cohen 1988).

د- القدرة التنبؤية للنموذج Q^2 :

جدول رقم (07): القدرة التنبؤية للنموذج

المتغير الكامن	SSO	SSE	$Q^2(1-SSE/SSO)$
السياسات الإدارية	320.000	320.000	
الإبداع وتحقيق الذات	320.000	320.000	
القيم السائدة	320.000	320.000	
توفر المعلومات	320.000	320.000	
الإستغراق الوظيفي	362.850	480.000	0.246

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج SmartPLS 3

يهدف الاختبار الموضح في الجدول (07) أعلاه إلى معرفة القدرة التنبؤية للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة في نموذج الدراسة فإذا كانت قيمة الصدق الغرضي المتكرر (Cross-validated Redundancy (cv-red) يرمز له بالرمز Q^2 أكبر من الصفر ($cv-red > 0$) فنموذج الدراسة له قوة تنبؤية، إما إذا كان ($cv-red < 0$) فالنموذج له قوة تنبؤية ضعيفة ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة Q^2 أكبر من الصفر هذا ما يشير إلى القوة التنبؤية الكافية للنموذج.

VII. الخلاصة:

على ضوء دراستنا المتمثلة في أثر أبعاد الثقة التنظيمية (السياسات الإدارية، الإبداع وتحقيق الذات، القيم السائدة، توفر المعلومات) في زيادة فعالية الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة مؤسسات التكوين المهني، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات .

أولا نتائج الدراسة:

1. يوجد أثر ذو علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين بعد السياسات الإدارية للثقة التنظيمية في زيادة فعالية الإستغراق الوظيفي للأساتذة مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة تعزى هذه النتيجة إلى أن توفر الشفافية في الأنظمة واللوائح الإدارية يزيد من حماس الأستاذ وإنغماسه في العمل .
2. يوجد أثر ذو علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين بعد توفر المعلومات للثقة التنظيمية في زيادة فعالية الإستغراق الوظيفي للأساتذة مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة هذا يعني كلما إستطاع الأستاذ الحصول على المعلومات التي يحتاجها في الوقت المناسب وبالكمية المطلوبة يزيد من إرتباطه بالمؤسسة.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية قوية بين بعد القيم السائدة للثقة التنظيمية في زيادة فعالية الإستغراق الوظيفي للأساتذة مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة .

4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية قوية بين بعد الإبداع وتحقيق الذات للثقة التنظيمية في زيادة فاعلية الإستغراق الوظيفي لأساتذة مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية في زيادة فاعلية الإستغراق الوظيفي للأساتذة مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة وهذا يشير إلى أن الأساتذة الذين يثقون في إدارتهم يزيد مستوى مشاركتهم في العمل .
6. أظهرت الدراسة الأهمية التنبؤية للثقة التنظيمية وأبعادها في نموذج الدراسة حيث جاءت قوية بالنسبة للتنبؤ بالمتغير التابع الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة مؤسسات التكوين المهني محل الدراسة.
7. أظهرت الدراسة جودة نموذج الدراسة على المستوى القياسي والبنائي وإرتفاع الأداء الكلي للنموذج.
8. تعتبر الثقة التنظيمية والإستغراق الوظيفي من الدعائم المهمة التي تساعد مؤسسات التكوين المهني من أجل تحقيق جودة العملية التعليمية وبالتالي تحسين مخرجاتها و تحقيق أهدافها .

ثانيا توصيات الدراسة : في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يمكن إستخلاص التوصيات التالية :

1. العمل على زيادة تدعيم الثقة التنظيمية من خلال مشاركة الأساتذة في التخطيط وإتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.
2. توفير بيئة تنظيمية صحية داعمة مع التأكد من الحصول على قيادة رشيدة تشجع قيم التعاون والعمل الجماعي من أجل تذليل الصعاب وزيادة إنغماس الأساتذ في عمله.
3. ضرورة توفير مناخ تنظيمي يشجع على الإبداع والتطوير وتحسين الطرق التدريسية من أجل المساعد في تحسين العملية التعليمية
4. ضرورة القيام بدورات تدريبية للأساتذة التي من شأنها زيادة مستوى الأستغراق الوظيفي للأساتذة.
5. على مؤسسات التكوين المهني زيادة تدعيم الإجراءات والسياسات الإدارية التي تساعد في الإستقرار الوظيفي وتحسين مستوى الإستغراق وبالتالي تحسين مخرجاتها وتحقيق أهدافها.
6. إعتتماد برنامج قائم على تقديم تحفيزات بشقيها المادي والمعنوي من شأنها تعزيز ثقة الموظفين بقدراتهم وبالمؤسسة وضمن زيادة مستوى الإستغراق الوظيفي .

المراجع

المرجع باللغة العربية :

1. أحمد الخطيب، و عادل سالم معاينة (2009). الإدارة الحديثة نظريات و إستراتيجيات و نماذج حديثة (الإصدار 1). عالم الكتب الحديث.
2. دلال العريفي. (2018). مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية الحكومية. الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية : كلية العلوم الاجتماعية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية رسالة ماجستير .
3. عبد العزيز علي مرزق. (2010). أثر كل من الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة كفر الشيخ. كلية التجارة -جامعة كفر الشيخ .
4. عبد العظيمة بحر يوسف، وحسن نصارا يمان. (2014). جودة الحياة الوظيفية و أثرها على تنمية الإستغراق الوظيفي -دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية .المجلة العربية للإدارة .
5. عبد الله عبد الغني الغامدي. (1990). الثقة التنظيمية بالأجهزة الإدارية في المملكة العربية السعودية (المجلد 14). المجلة العربية للإدارة.
6. فتاح كريم هتوار، و مصطفى محمد عمر. (2016). دور الثقة في تعزيز و تدعيم الإستغراق الوظيفي - دراسة إستطلاعية لآراء عينة من الموظفين في مركز رئاسة البلدية في إقليم كردستان العراق. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، 8 (16).
7. فؤادحمودي العطار، صفاء سعدون السعيد، و ياسين قاسم الخفاجي. (2018). السلوك التنظيمي -مواضيع معاصرة (المجلد 1). عمان -الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.

8. محمد علي الجسار. (2014). الثقة وتفويض الصلاحيات لدى مديري المدارس كما يراها المعلمون. عمان، الأردن : حمادة للنشر والتوزيع.
9. محمد مفضي الكساسبة، و عبير محمود الفاعوري. (2010). قضايا مغاصرة في الإدارة -بناء قدرات حاسمة لنجاح الأعمال - عمان -الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
10. مصطفى محمد أبو ليفة سناء. (2016). دور راس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الإستغراق الوظيفي. المجلة العربية للإدارة ، 35 (2).

المراجع باللغة الأجنبية :

11. Alzyoud, A. A. (2018). **job satisfaction and work engagement moderated by trust**. *International Journal of Economics, Commerce and Management* , 6 (11).
12. Bahadır, G. (2017). **The Relationship between Work Engagement and Organizational Trust:A Study of Elementary School Teachers in Turkey**. *Journal of Education and Training Studies* , 5 (2).
13. Bakker, A. B. (2011). **An Evidence-Based Model of Work Engagement**. *Current Directions in Psychological Science* , 20 (4), 265.
14. BRUCE, L. R. (2010). **Job engagement: Antecedents and effects on job performance**. *The Academy of Management Journal* , 53 (3), 618.
15. Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2014). **The influence of ethical leadership on trust and workengagement: An exploratory study**. *SA Journal of Industrial Psychology* , 40 (1), 2.
16. Maximo, N., Stander, M. W., & Coxen, L. (2019). **Authentic leadership and work engagementThe indirect effects of psychological safetyand trust in supervisors**. *SA Journal of Industrial Psychology* , 45 (0), 4.
17. Ongore, O. (2014). **A Study Of Relationship Between Personality Traits And Job Engagement**. *Social and Behavioral Sciences* , 141.
18. Özkan Yıldız, R., Baran, E., & Sezin AYZAZ, İ. (2017). **the effect of organizational trust on work engagement: an application on logistics personnel**. *The International New Issues In SOcial Sciences* , 5 (5).
19. Peng Lin, C. (2010). **Modeling Corporate Citizenship,Organizational Trust, and Work Engagement Based on Attachment Theory**. *Journal of Business Ethics* , 94.
20. PourAhmadi, G., & Ahmadizad, A. (2015). **The relationship between internal organizational trust and job engagement in Higher Education**. *International Letters of Social and Humanistic Sciences* , 64.
21. Roscone. (1975). **Fundamental Research Statistics for the Behavioral Science**. Publisher Holt, Rinehart & Winston original from the university of Michigan.
22. Sturman, E. D., & Piemme, K. Z. (2017). **Development of the grit scale for children and adults and its relation to student efficacy, test anxiety, and academic performance** (Vol. 59). Learning and Individual Differences.
23. Yulianti, P., & Widwaswendra, K. A. (2019). **Building organizational citizenship behavior through proceduraljustice, trust, and work engagement**. *Bussecon Review of Social Sciences* , 1 (2), 14.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

وهيبة سوفات ، خليدة عابي(2021)، مدى تأثير الثقة التنظيمية في زيادة فاعلية الإستغراق الوظيفي لدى عينة من الأستاذة بمؤسسات التكوين المهني بالوادي ، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد06(العدد 02)، الجزائر: جامعة الوادي، الوادي، الجزائر ص.ص 120-134.



SCAN ME