

الدور التفاعلي للدعم التنظيمي المُدرَك في تأثير الهندسة النفسية علي الارتباط
الوظيفي - دراسة تطبيقية علي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج
*The Interactive Role of Perceived Organizational Support in effect the
Psychological Engineering on Job Engagement - An Applied Study on
Sohag University's Faculty Members and their Assistants*

د. حسام الدين موسى أبوضيف محمد
مدرس إدارة الاعمال - كلية التجارة
جامعة جنوب الوادي

د. محمد حسن أحمد مهدي
أستاذ مساعد ادارة الأعمال - كلية التجارة
جامعة سوهاج

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة الي اختبار تأثير الهندسة النفسية بأبعادها، والمتمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير، علي الارتباط الوظيفي بأبعاده، والمتمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل من خلال الدور التفاعلي للدعم التنظيمي المُدرّك بينهما لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج. ولتحقيق الأهداف صُممت قائمة استقصاء لقياس المتغيرات، وطُبقت الدراسة على عينة من (٢٦٢) مفردة من هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج. وتوصلت الدراسة الى وجود دور تفاعلي للدعم التنظيمي المُدرّك في التأثير الايجابي لأبعاد الهندسة النفسية على أبعاد الارتباط الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج. وبناءً على نتائج الدراسة قدم الباحثان مجموعة من الدلالات النظرية والتطبيقية، ومجموعة من التوصيات العلمية والعملية.

الكلمات الدالة: الهندسة النفسية، الارتباط الوظيفي، الدعم التنظيمي المُدرّك، جامعة سوهاج.

Abstract

The current study aims to measure the effect of psychological engineering in its dimensions represented in: Rapport, behavioral flexibility, sensory awareness, and thinking outcome, on job engagement in its dimensions represented in: Activity in work, dedication to work, and Preoccupation in work, through the interactive role of perceived organizational support between them, for Sohag University's Faculty Members and their Assistants. To achieve the objectives, a survey list was designed to measure the variables, and the study was applied to a sample of (262) individuals from the faculty and their assistants at Sohag University. And the study showed that an interactive role for perceived organizational support in the positive effect of the dimensions of the psychological engineering on the dimensions of job engagement for Sohag University's Faculty Members and their Assistants. Based on the results of the study, the researchers presented a set of theoretical and applied indications, as well as scientific and practical recommendations.

Keywords: Psychological Engineering, Job Engagement, Perceived Organizational Support, Sohag University.

مقدمة:

يعتبر الارتباط الوظيفي أداة الوصل بين انتاجية المنظمات ونوعية الحياة الوظيفية، ويمثل الارتباط الوظيفي دورًا حيويًا فيها، ومن ثم تبذل الموارد البشرية اقصى جهودها للاحتفاظ بالعمل في هذه المنظمات والالتزام بمتطلباتهم. وفي الآونة الأخيرة ادركت هذه المنظمات ان المورد البشري يعتبر المفتاح الرئيسي لها، والمصدر الأساسي للميزة التنافسية.

ولذا يجب على هذه المنظمات الاهتمام بالارتباط الوظيفي للموارد البشرية والذي يؤثر فيها لتحقيق وتحسين مستوى مرتفع في أدائها، فكلما كانت الموارد البشرية مرتبطة بعملها داخل هذه المنظمات بمستوى مرتفع، دل ذلك على تقدير ذاتهم وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لديهم. وعلى النقيض كلما كان الارتباط بالعمل بمستوى متدني، دل ذلك على الاهتمام بأشياء مختلفة في الحياة افضل من العمل في هذه المنظمات. كما ان إدارة المنظمات تسهم في تمكين الموارد البشرية من مساهماتهم في تحسيناتهم المستمرة للمنظمات، لان ارتباطهم الوظيفي يمكنهم من التأثير في الإجراءات والقرارات التي تؤثر في عملهم داخل المنظمات (*Ashfaq et al., 2021*).

ويمكن للمنظمات معرفة آلية التعامل مع النفس البشرية بوسائل وأساليب مختلفة عن طريق الهندسة النفسية، والتي تُمكن من التأثير السريع والحاسم في السلوكيات والمهارات ومستوى الأداء النفسي والجسدي للمورد البشري وكذلك الأداء الفكري، كما انها تشكل المورد البشري وتساعد على تغيير فكره وسلوكه، وتساعد أيضًا في تغيير الآخرين، وتطوير الاستراتيجيات للنجاح في ممارسة سياسات التغيير السريع لتنمية المهارات والسلوكيات وادائهم الفكري والجسدي (*Pourbahreini, 2015*).

ومن خلال نظرية الدعم التنظيمي المُدرك، فإن شعور الموارد البشرية يزداد بالعدالة واهتمام المنظمة بالرفاهية والمكافآت وظروف العمل المتميزة لهم، ويعكس ذلك في تعزيز نواتج العمل الإيجابية منها: ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي للموارد البشرية، وكذلك ارتفاع مستوى الأداء والالتزام التنظيمي، وأيضًا التقليل من النواتج العكسية منها: ضغوط العمل، والنية في ترك العمل، والاحتراق الوظيفي (*Xu & Yang, 2021*).

وان الهندسة النفسية من المتغيرات الأساسية المؤثرة في الارتباط الوظيفي للموارد البشرية والتي تساعد في توفير المهارات للتعرف على شخصية الموارد البشرية وكذلك تفكيرهم وسلوكهم ومستوى أدائهم وقيمهم، والتي تساعد على ابداعهم وقدرتهم على تحقيق أهدافهم. وتحاول الدراسة الحالية

تحديد تأثير الهندسة النفسية على الارتباط الوظيفي من خلال الدور التفاعلي للدعم التنظيمي المُدرَك لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج. للتوصل لمجموعة من التوصيات التي تساعد في ارتفاع مستوى ارتباطهم الوظيفي بمجال عملهم.

١ - أدبيات الدراسة:

يتناول الباحثان أدبيات الدراسة من خلال تقديم للخلفية النظرية لمتغيراتها، وكذلك لأهم الجهود البحثية السابقة وعرض نتائجها، ومدى اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة. ويتوقع الباحثان من هذا التقديم لأدبيات الدراسة التوصل الي الفجوة البحثية لهذه الدراسة، التي تساعد في تكوين منهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية، وذلك على النحو التالي:

١/١ الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة:

يعرض الباحثان في هذا الجزء الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة، وذلك كما يأتي:

١/١/١ الهندسة النفسية: *Psychological Engineering*

تعتبر الهندسة النفسية من مصادر العلاقات المتميزة مع الموارد البشرية، كما انها تساعد في توفير بيئة خالية من المعوقات والمشاعر غير الإيجابية، وتساعد أيضًا في ادراكات الاتصال والتغيير، ومن خلالها يمكن إيجاد بيئة مناسبة تساعد الموارد البشرية في تحكمها في الانفعالات والاضطرابات غير الإيجابية، ولذا يعرض الباحثان هنا مفهوم الهندسة النفسية وأبعادها، كما يأتي:

١/١/١/١ مفهوم الهندسة النفسية:

يوجد عديد من الآراء لمفهوم الهندسة النفسية، ومن أهمها ان الهندسة النفسية تعتبر طريقة لتطبيق الأساليب النفسية التي تهدف الى تعزيز حياة الموارد البشرية، وأيضًا محاولة تساعد في تحسين مهارات التواصل فيما بين الموارد البشرية لتوليد الألفة بينهم في العمل (*Wiseman et al., 2015*). بينما يشير (*Ruohonen, 2013*) الي ان الهندسة النفسية تمثل قدرة الموارد البشرية على بذل قصاري جهدهم، وأداة عملية تساعد في التكنولوجيا الجديدة والتغيير الشخصي.

ويتعامل منهج الهندسة النفسية مع النفس والسلوك البشري، ويعتبر خليط من المواقف وطرق التقنيات التي تستخدم في مجالات الأعمال التجارية والعلاج النفسي، كما أنها تعتبر برامج لتشغيل العقل البشري. ويؤكد (*Tosey & Mathison, 2010*) ان منهج الهندسة النفسية خليط من الممارسات والاعتقادات والعلوم، والتي تساعد في إعادة الصياغة للواقع الإيجابي في ذهن الموارد البشرية لكي تنعكس على تصرفاتهم وسلوكياتهم الخارجية. ويرى (*Sharif & Abdul Aziz,*

(2015) ان الهندسة النفسية عملية يتم تطبيقها علي نموذج التميز في جميع المجالات العلمية المختلفة، وتعتبر برنامج ينظمه العقل البشري لإنتاج كل ما هو متوقع، وطريقة للتأثير عليه في أي تغييرات.

ويهتم منهج الهندسة النفسية في آلية قيام الموارد البشرية في بناء الخبرات من خلال عملياتهم المعرفية (Kong, 2012). ويشير (Pourbahreini, 2015) الي أن الهندسة النفسية تعتبر فن للتمييز وآلية للعقل البشري لتحسين الذات.

ويصل الباحثان الي مفهوم للهندسة النفسية وهو أنها منهج يتعامل مع النفس والسلوكيات، وبرنامج ذهني لإنتاج كل ما هو متوقع في المستقبل وأداة تؤثر على العقل البشري لأي تغييرات لتحسين الذات.

٢/١/١/١ أبعاد الهندسة النفسية:

من خلال جهود الباحثين السابقين توصل الباحثان الي أن أبعاد الهندسة النفسية تتمثل في الآتي:

(أ) الألفة: *Rapport*

تعتبر الألفة مهارة مهمة وسهلة تسمح للعامل بسهولة الوصول لمن يرغب التعامل معه واكساب ثقته (Hejase, 2015; Joey & Yazdanifard, 2015). ويرى (Zadeh, 2009) ان الألفة يقصد بها قدرة الموارد البشرية على انضمامهم لأشخاص آخرين لبناء مناخ جديد من الاتصال والثقة معهم عاطفياً وعقلياً، لفهم الأشخاص الآخرين واحترام تفكيرهم.

ويرى الباحثان أن للألفة أهمية في أنها تساعد في القدرة على التركيز على أنواع العلاقات التي تساعد في اكساب الثقة والقدرة على التواصل بين الموارد البشرية في عديد من المجالات، ويصل الباحثان لمفهوم للألفة وهو أنها تعتبر مهارة هامة تسهل على الموارد البشرية وصولهم الي أي اشخاص آخرين توجد الرغبة في التعامل معهم بوجود الثقة بينهم.

(ب) المرونة السلوكية: *Behavioral Flexibility*

يؤكد كل من (Ready & Burtan, 2010; Kong, 2012) أن المرونة السلوكية تُعد سياسة تمتلك الرؤية الواضحة عند التصميم على تحقيق الأهداف، وذلك من خلال استخدام عديد من الاستراتيجيات لتحقيقها. ويشير (Metcalf & Njoroge, 2008) الي ان المرونة السلوكية تتمثل في اتخاذ الموارد البشرية لعديد من الإجراءات لتحقيق أهدافها، ويكون لديهم القدرات الفائقة عند

وضع خطط عملية لتنمية ذاتهم. بينما يبين (Smart, 2006) أن المرونة السلوكية يقصد بها أن الموارد البشرية تتميز بالمرونة السلوكية التي تساعدهم في تغيير سلوكياتهم عندما يريدوا تحقيق أهداف معينة باستمرار. أي أن المرونة السلوكية تتمثل في أن الموارد البشرية من الطبيعي تحقيق أهدافهم من اول مرة، وعليه يشعرون بالإحباط ويقومون بتغيير سلوكياتهم لتحقيق أهدافهم (Gardner, 2014)

ويصل الباحثان الى مفهوم للمرونة السلوكية وهو الاستعداد التام للموارد البشرية للتعديل والتغيير لكي يتم الحصول على أفضل النتائج، وعليهم استخدام عديد من الأساليب لتحقيق ما يريدون.

(ج) الوعي الحسي: Sensory Awareness

تساعد الهندسة النفسية في تنمية الوعي الحسي وقدرات الموارد البشرية بكفاءة وأداء متميز. ويؤكد (Gardner, 2014; Pourbahreini, 2015) أن الوعي الحسي لدي الموارد البشرية هو فهم أفضل للواقع، وعليه فإن الحواس لدي الموارد البشرية تساعدهم في تقديم عديد من النتائج المهمة لتحقيق عديد من الاستراتيجيات الفعالة في المستقبل. وأشارت بعض الدراسات أنه يوجد خمسة قنوات حسية لدي الموارد البشرية تتمثل في: حاسة الجسد، وحاسة البصر، وحاسة السمع، وحاسة الشم، وحاسة الذوق، وتستخدم هذه القنوات الحسية في عمليات اتصال وتواصل الموارد البشرية (Ruohonen, 2013). بينما أشار (Zadeh, 2009) الي أنه يوجد أربعة أنماط للوعي الحسي تتمثل في: النمط السمعي، والنمط الصوتي، والنمط البصري، والنمط الحركي، وعند توافر قدرة الموارد البشرية لهذه الأنماط يساعدهم في عملية الاتصال والتواصل مع الآخرين.

ويصل الباحثان الي مفهوم للوعي الحسي وهو الفهم الأفضل للواقع، عن طريق خمسة حواس حسية لاتصال وتواصل الموارد البشرية مع الآخرين تتمثل في: حاسة الجسد، والبصر، والسمع، والشم، والذوق، لتحقيق الأهداف من خلال عديد من الاستراتيجيات الفعالة في المستقبل.

(د) نتائج التفكير: Thinking Outcome

تلعب نتائج التفكير دورًا ايجابيًا ومهمًا في سعادة الموارد البشرية وتحقيق أهدافهم، كما أنه من خلال نتائج التفكير تتشكل الأهداف بدقة وإمكانية قابليتها للقياس وتحقيقها وواقعيتها بتوقيت زمني (Metcalfe & Njoroge, 2008). وتُعد نتائج التفكير تكنولوجيا تعمل ضمن عديد من ممارسات التغيير وتحسين نوعية حياة الموارد البشرية لكي يعيشوا حياة سعيدة وناجحة (Ruohonen, 2013).

ويصل الباحثان الي مفهوم لنتائج التفكير وهو الممارسة المستمرة لعقل المورد البشري والتي لا تنتهي ولا تتوقف لأنها تجعله نشيط دائماً، كما يحتاج المورد البشري لرؤية واضحة لتحقيق نتائج معينة في تحقيق أهدافه.

٢/١/١ الارتباط الوظيفي: *Job Engagement*

يعرض الباحثان في هذه الجزئية من الدراسة لمفهوم الارتباط الوظيفي، وأبعاده، وذلك كما يلي:

١/٢/١/١ مفهوم الارتباط الوظيفي:

يعتبر مفهوم الارتباط الوظيفي من المفاهيم الحديثة، والتي لا زال موضع جدال بين الباحثين، ويشير (*Raymond & Mjoli, 2013*) الى أن الارتباط الوظيفي هو انجذاب جسدي وشعوري وعقلي للمورد البشري داخل المنظمة عند قيامه بأداء مهمة ما داخلها. ويرى آخر على انه ارتباط الموارد البشرية داخل منظماتهم بالعمل، وعليه يؤثر علي الأداء في شتي مجالات الحياة (*Bhatia & Sachdeva, 2012*). ويشير (*Sharmila, 2013*) الى أن الارتباط الوظيفي هو الالتزام والارتباط من قبل الموارد البشرية بمنظماتهم وقيمها والانغماس في العمل عن طريق التعاون مع الزملاء لتحسين مستوى أداء المنظمات. ويُعد الارتباط الوظيفي مدخلاً مهماً لتنمية جودة الحياة الوظيفية، والذي يؤثر علي كفاءة الموارد البشرية، ويقلل من معدلات تأخيرهم وغيابهم عن العمل (*Khan et al., 2011*).

ويصل الباحثان الي مفهوم للارتباط الوظيفي هو درجة المشاركة والارتباط والاندماج والانغماس للموارد البشرية داخل المنظمات عن طريق بذل اقصى جهد وطاقة جسدية او معرفية او عاطفية تجاه أعمالهم لإنجازها بمستوى متميز ومرتفع.

٢/٢/١/١ أبعاد الارتباط الوظيفي:

يعرض الباحثان الأبعاد التالية للارتباط الوظيفي:

(أ) النشاط في العمل: *Activity*

يري (*Pandey & David, 2013*) أن النشاط في العمل يعتبر مستوى متميز من الطاقة والمرونة العقلية والرغبة في الاستعادة من الجهود في العمل ومحاولة مواجهة الصعوبات والتحديات. ويشير (*Little et al., 2011*) الي أن النشاط في العمل هو المشاعر الإيجابية للموارد البشرية أثناء أداء المهام الوظيفية بمستوى متميز من الطاقة الحيوية الشعورية والادراكية.

وتشير الدراسات التالية: (Oerlemans et al., 2014; Ouweneel et al., 2012; Bledow et al., 2011) الي أن الارتباط الوظيفي المتميز ينتج عن طريق مزيج من المشاعر سواء كانت إيجابية أو سلبية، والتي ينتج عنها أداء أمثل ومتميز، والذي يحقق النمو والرفاهية بمرور الوقت.

(ب) التفاني في العمل: *Dedication*

يقصد بالتفاني في العمل المشاركة القوية للموارد البشرية في العمل والاحساس بأهميته والالهام والحماس والفخر والتحدى لل صعوبات أثناء الأداء (Schaufeli et al., 2006). كما يري (Grant, 2008) أن التفاني في العمل هو السلوكيات المبنية على الالتزام الذاتي، والاستثمار لطاقات الموارد البشرية والأوقات الإضافية في العمل، والمبادرة المستمرة مع أي تحديات وظيفية لتحقيقها في الوقت المحدد. بينما يشير (Wildermuth & Pauken, 2008) الي أن التفاني في العمل هو الالتزام المتميز للموارد البشرية في الأداء للأعمال في الوقت المحدد، واستفادتهم من طاقاتهم المتاحة والوقت الإضافي، والمشاركة القوية في العمل والشعور بالحماس والالهام والفخر.

(ج) الانهماك في العمل: *Preoccupation*

يري (Oerlemans et al., 2014) أن الانهماك في العمل هو تركيز الموارد البشرية علي أداءهم في العمل وشعورهم بسرعة الوقت أثناء العمل، وبالسعادة عند أداءهم في العمل. وأسفرت دراسة (Joo & Lee, 2017) عن أن زيادة مستوى سعادة الموارد البشرية في العمل ينتج عنه زيادة أداءهم في العمل، وزيادة بذل جهودهم وتعزيز الأداء التنظيمي. ويشير (Pandey & David, 2013) الي أن الانهماك في العمل عبارة عن توافر المشاعر الإيجابية للموارد البشرية أثناء التفكير والتركيز في العمل، أي الوقت الذي تمكنه الموارد البشرية في التفكير في المهام وشدة التركيز أثناء أداءهم العمل، والتي تجعلهم يرتبطوا ايجابياً في العمل، وتجعلهم يشعروا بالسعادة والاستمتاع والاهتمام بالعمل.

٣/١/١ الدعم التنظيمي المُدرك: *Perceived Organizational Support (POS)*

يعرض الباحثان في هذا الجزء من الدراسة، لمفهوم الدعم التنظيمي المُدرك، والاعتبارات المؤثرة فيه، وذلك كما يأتي:

١/٣/١/١ مفهوم الدعم التنظيمي المُدرك:

يساهم الدعم التنظيمي المُدرك في زيادة جهود العاملين المبذولة وذلك لتحقيق أهداف المنظمة، ويساهم أيضاً في تنمية الاتجاهات الايجابية للعاملين، ويساعد في التقليل من الآثار السلبية

للسلوكيات والتصرفات التي يقوم بها العاملون داخل المنظمة. ويساعد أيضًا في توفير بيئة عمل ملائمة (Ring, 2005). كما أنه يدعم الاتجاهات نحو الابداع والابتكار التنظيمي، ويقود المديرين الى الالتزام التنظيمي لتنمية العاملين وزيادة التزامهم تنظيميًا (Rhoades & Eisenberger, 2002). كما يساعد في خلق عاملين يمتلكون قدرات ابداعية وابتكارية في العمل (Paille et al., 2013).

ويري (Rhoades & Eisenberger, 2002) أن الدعم التنظيمي المُدرَك هو توزيع عادل لجميع المكافآت المادية والمعنوية في العمل التي يكتسبها العاملون مقابل الجهود المبذولة وتقديرًا لهم، وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية. كما يشير أيضًا الى انه عبارة عن المقدار المُدرَك من العاملين تجاه المنظمة التي يعملون بها واهتمامها بهم، وتقديرًا للجهودات والمساهمات التي يبذلونها، واعتناء ورعاية المنظمة لهم. ويكشف (Ring, 2005) عن ان مفهوم الدعم التنظيمي المُدرَك هو ادراك العاملين لتقديرات المنظمة التي يعملون بها لمجهوداتهم، وكذلك ادراكهم للتوقعات للنتائج المترتبة عن هذ الجهودات المبذولة. حيث انه عندما يزيد اهتمام وتقدير المنظمة للعاملين يؤدي ذلك الى بذلهم اقصي جهد لتحقيق اهداف المنظمة.

بينما يشير (Paille et al., 2013) الى أن الدعم التنظيمي المُدرَك عبارة عن توقع العاملين للحصول على المنافع المشجعة للعمل، سواء كانت ضمنية أو مادية ملموسة تشعرهم بتحقيق ذاتهم. وبناءً على نظرية التبادل الاجتماعي والمنفعة المتبادلة، يعكس الدعم التنظيمي المُدرَك نوعية التبادل الاجتماعي بين الملاك والعاملين، والذي ينتج عنه كثير من النتائج التي تؤثر عليهم وعلى المنظمة معًا (Cropanzano & Mitchell, 2005).

ويصل الباحثان لمفهوم للدعم التنظيمي المُدرَك وهو ادراك العاملين باهتمام وتقدير المنظمة للجهود التي يبذلونها، بما يترتب عليه من نتائج إيجابية للمنظمة، لتحسين وتطوير مستوى أداء المنظمة.

١/١/٣/٢ الاعتبارات المؤثرة في الدعم التنظيمي المُدرَك:

يوجد عديد من الاعتبارات المؤثرة في الدعم التنظيمي المُدرَك، كما يأتي:

- العدالة التنظيمية: تتمثل العدالة التنظيمية في العدالة التوزيعية، والعدالة الاجرائية، والعدالة التعاملية. وأنها تقدم للعاملين التقدير والاحترام، والاعتراف، والرعاية، والمراعاة والذي يعتبر بمثابة رسالة ضمنية، وعليه يساهم في الدعم التنظيمي المُدرَك لديهم (Rhoades & Eisenberger, 2002).

- مشاركة اتخاذ القرارات: يبني العاملون ادراكهم بالدعم التنظيمي علي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات في المنظمة، ونجاح المشاركة في اتخاذ القرارات يتطلب توافر مهارات وقدرات متميزة للعاملين، وايمان الإدارة بهذه المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات (السلوم، ٢٠١٣).
- الدعم القيادي: عندما يقوم القادة بتقييم الجهود المبذولة للعاملين في المنظمة، يُدرك العاملون بجودة العلاقة بينهم وبين القادة، ويدل ذلك على انعكاس الدعم القيادي بالمنظمة (Rhoades & Eisenberger, 2002)
- دعم وتأكيد الذات: عندما تكون اتجاهات العاملين إيجابية تجاه المنظمة التي يعملون بها، وأدائهم متميز عن غيرهم، يدل ذلك على أن العاملين لديهم مستوى مرتفع من تأكيد الذات في المنظمة والعكس صحيح (السكرانية، ٢٠١٥).

٢/١ مراجعة الدراسات السابقة:

يوجد عديد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، ولذا يعرض الباحثان لأهمها، والتي تساعده في الوصول للفجوة البحثية، وتحديد المنهجية وخطوات إجرائها، ويعرض الباحثان محورين أساسيين للدراسات السابقة، كما يأتي:

١/٢/١ الدراسات التي تناولت الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي:

يوجد عديد من الجهود البحثية التي تناولت متغير الهندسة النفسية، من اهمها دراسة (Kong, 2012) والتي توصلت الي وجود تأثير للبرمجة اللغوية العصبية على زيادة رأس المال البشري، وعليه تزيد من فرص التحسين لفاعلية الموارد البشرية والتي لها تأثيراً ايجابياً على الأداء التنظيمي. كما كشفت دراسة (Joey & Yazdanifard, 2015) عن أن البرمجة اللغوية العصبية تعتبر من أفضل المصادر لاكتساب مهارات الموارد البشرية. كما كشفت أيضاً دراسة (Hejase, 2015) عن أن البرمجة اللغوية العصبية تؤثر في تحسين مهارات وقدرات الموارد البشرية، وتساهم في تحسين مستوى أداء المنظمات.

واسفرت دراسة (الطائي والنبحاوي، ٢٠١٦) عن وجود تأثير إيجابي وذو دلالة احصائية للهندسة النفسية على رأس المال الفكري. بينما توصلت دراسة ثانية لهما (٢٠١٨) عن وجود تأثير موجب وذو دلالة احصائية للهندسة النفسية على إنتاجية العمل المعرفي.

ومن الجهود البحثية التي تناولت متغير الارتباط الوظيفي، دراسة (Ho, 2006) والتي اسفرت عن وجود علاقة ايجابية وذات دلالة احصائية بين قيم العمل التنظيمية والارتباط الوظيفي للعاملين، وكذلك وجود علاقة ايجابية وذات دلالة احصائية بين الارتباط الوظيفي والالتزام

التنظيمي، واتفقت معها دراسة كلاً من: (Raymond & Mjoli, 2013; Bhatia & Sachdeva, 2012). بينما كشفت دراسة (Khan et al., 2011) عن وجود تأثير ذات دلالة إحصائية للتغيير التنظيمي علي الارتباط الوظيفي للعاملين. وتوصلت دراسة (Chughtai, 2008) الي وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الارتباط الوظيفي والأداء الوظيفي، وأن الالتزام التنظيمي متغير وسيط بينهما. وتوصلت دراسة (Sheikh & Nlwman, 2013) الي أن القيادة التحويلية لها تأثير موجب ذو دلالة إحصائية تؤثر على الارتباط الوظيفي.

وتوصلت دراسة (Den Hartog & Belschak, 2012) الي وجود علاقة موجبة ومعنوية بين القيادة الأخلاقية وارتباط العاملين بالعمل. واتفقت معها دراسة كل من: (Zemguliene, 2013; Adnan et al., 2020; Xu et al., 2018; Ashfaq et al., 2021) التي توصلت كل منها الي وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية وبين الارتباط الوظيفي. واتفقت أيضاً معها دراسة (Ahmad & Gao, 2018) التي توصلت الي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين القيادة الأخلاقية والارتباط الوظيفي للعاملين، وأن التمكين النفسي يلعب دور الوسيط في العلاقة بينهما. واثبتت دراسة (النفراوي، ٢٠٢٠) أن القيادة الأخلاقية لها تأثير إيجابي وذو دلالة احصائية على الارتباط الوظيفي، وأكدت أن المناخ الأخلاقي يلعب دور الوسيط في العلاقة بينهما.

وعن الجهود البحثية المبذولة في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي، كشفت دراسة (عوجان، ٢٠١٩) عن أن الهندسة النفسية لها تأثير إيجابي ومعنوي على الاستغراق الوظيفي والطاقة التنظيمية. وكشفت أيضاً دراسة (محمد وإبراهيم، ٢٠٢١) عن ان الهندسة النفسية لها تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية علي تنمية عمليات الاستغراق الوظيفي، وذلك من خلال تعزيز رأس المال البشري. واتفقت معها دراسة (مهدي، ٢٠٢٣ ج) في وجود تأثير معنوي للهندسة النفسية على الارتباط الوظيفي.

٢/٢/١ الدراسات التي تناولت الدور التفاعلي للدعم التنظيمي المُدرك بين المتغيرات المختلفة:

يوجد عديد من الدراسات السابقة التي تناولت الدور التفاعلي (المُعدل) للدعم التنظيمي المُدرك بين المتغيرات المختلفة، من أهمها، دراسة (Hochwarter et al, 2006) التي أظهرت أن الدعم التنظيمي المُدرك متغير مُعدل له تأثير في العلاقة بين المهارات الاجتماعية والأداء الوظيفي. بينما أظهرت دراسة (Erdogan & Enders, 2007) أن الدعم التنظيمي المُدرك يؤثر كمتغير مُعدل

في العلاقة بين علاقة القائد والمرؤوسين وبين الأداء الوظيفي، وكشفت عن ان العلاقة متعلقة بالأداء فقط وذلك عندما كان المشرفون يتلقون مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي المُدرك.

بينما توصلت دراسة (Jawahar et al., 2007) الي ان الدعم التنظيمي المُدرك يلعب الدور الوسيط في العلاقة بين صراع الدور وأبعاد الاحتراق الوظيفي. وأيضًا توصلت دراسة (Hur et al., 2015) أن الدعم التنظيمي المُدرك يلعب الدور الوسيط في علاقة استراتيجيات العمل العاطفي بالنواتج المرتبطة بالعمل.

كما اسفرت دراسة (الشنطي، ٢٠١٥) عن وجود علاقة سلبية بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي، وأن الدعم التنظيمي المُدرك يؤثر كمتغير مُعدل في العلاقة بينهما. بينما كشفت دراسة (Virgolino et al., 2017) عن الدور المُعدل للدعم التنظيمي المُدرك في العلاقة بين أبعاد كل من: العقد النفسي والاحتراق الوظيفي، وأيضًا بين الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي. وانتقلت معها دراسة (Cheng & Yiet al., 2018) في ان الدعم التنظيمي المُدرك يُعدل في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي.

بينما أظهرت دراسة (Wu et al., 2018) أن الدعم التنظيمي المُدرك له دور مُعدل في التخفيف من تأثير الصراع التنظيمي على الاحتراق الوظيفي. وأشارت دراسة (Alyamy & Loh et al., 2020) الى عدم وجود تأثير مُعدل للدعم التنظيمي المُدرك في علاقة ضغوط العمل بالاحتراق الوظيفي. بينما اختلفت معها دراسة (Xu & Yang, 2021) والتي توصلت الى ان الدعم التنظيمي المُدرك كمتغير مُعدل يؤثر في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والاحتراق الوظيفي بأبعاده متمثلًا في: الانهاك وعدم الكفاءة، بينما لا يؤثر بالنسبة لُبعد السخرية.

وكشفت دراسة (Srivastava & Agrawal, 2020) عن الدور المُعدل للدعم التنظيمي المُدرك في علاقة المقاومة للتغيير بالنية لترك العمل. بينما كشفت دراسة (Chen & Eyoun, 2021) عن ان الدعم التنظيمي المُدرك يُعدل في تقوية العلاقة الإيجابية بين عدم الأمان والانهاك العاطفي.

وتوصلت دراسة (عباس، ٢٠٢٢) الى أن الدعم التنظيمي المُدرك يُعدل في العلاقة بين التدوير الوظيفي والاحتراق الوظيفي. بينما اسفرت دراسة (مهدي، ٢٠٢٣ أ) عن أن الدعم التنظيمي المُدرك يُعدل في العلاقة الإيجابية بين البصمة الوراثية التنظيمية والأداء المستدام .

ودراسة أخرى (مهدي، ٢٠٢٣ ب) أظهرت ان للدعم التنظيمي المُدرِك دورًا مُعدلاً في العلاقة بين القيادة الابوية والارتباط الوظيفي.

٣/٢/١ تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال سرد الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة والعلاقات فيما بينها، يصل الباحثان الي الآتي:

١/٣/٢/١ كشفت معظم الدراسات السابقة ومن أهمها: *(Kong, 2012; Joey & Yazdanifard, 2015; Hejase, 2015; الطائي والذبحاوي، ٢٠١٦، ٢٠١٨، عوجان، ٢٠١٩، محمد وإبراهيم، ٢٠٢١، مهدي، ٢٠٢٣ ج)*، عن اهم أبعاد الهندسة النفسية والمتمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير، وكشفت أيضاً الدراسات التالية: *(Raymond & Mjoli, 2013; Bhatia & Sachdeva, 2012; Sheikh & Nlwman, 2013; Den Hartog & Belschak, 2012; Zenguliene, 2013; Adnan et al., 2020; Xu et al., ٢٠١٩، عوجان، 2018; Ashfaq et al., 2021; Ahmad & Gao, 2018 مؤمني، ٢٠٢٠، محمد وإبراهيم، ٢٠٢١، مهدي، ٢٠٢٣ ج)* عن اهم أبعاد الارتباط الوظيفي والمتمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل، مما يعكس أهمية كل منها. وعليه فان الدراسة الحالية تقوم بدراسة العلاقة بين المتغيرين بأبعادهما بشكل متكامل، من خلال الدور التفاعلي (المُعدل) للدعم التنظيمي المُدرِك في العلاقة بينهما.

٢/٣/٢/١ تناولت معظم الدراسات السابقة الهندسة النفسية وتأثيرها المباشر علي الارتباط الوظيفي، على الرغم من قلة هذه الدراسات، الا أن هذا يشير الى العلاقة السببية ذات اتجاه واحد، ويبدو غائباً في الدراسات السابقة آلية عمل هذه الأبعاد في المنظمات، ويحاول الباحثان في هذه الدراسة التصدي لذلك، حيث يشير الباحثان في هذه الدراسة الى أن أبعاد الهندسة النفسية لا تؤدي مباشرة الى الارتباط الوظيفي، بل يوجد مؤثرات أخرى تُعدل العلاقة بينهما، ولذا فالباحثان يقوموا بإدخال متغير الدعم التنظيمي المُدرِك كمتغير تفاعلي (مُعدل) في العلاقة بينهما (الفجوة البحثية).

٣/٣/٢/١ اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أن الدعم التنظيمي المُدرِك يلعب الدور التفاعلي (المُعدل) في العلاقة بين عديد من المتغيرات من أهمها دراسة كل من: *(Virgolino et al., 2017; Wu et al., 2018; Cheng & Yiet al.,*

2018; Alyamy & Loh et al., 2020; Srivastava & Agrawal, 2020; Xu & Yang, 2021; Chen & Eyoun, 2021) وهذا يُدعم الدراسة الحالية في أن الدعم التنظيمي المُدرَك له دور تفاعلي (مُعدل) في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي.

٤/٣/٢/١ اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ادخال الدعم التنظيمي المُدرَك كمتغير تفاعلي (مُعدل) في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي، حيث لا تقوم دراسة -على حد علم الباحثين- بدراستها، وكذلك اختلفت في المجال التطبيقي، حيث طبقت الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج، مما يدعم الدراسة الحالية.

٥/٣/٢/١ استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة اقصى استفادة، وذلك في تكوين وصياغة التساؤلات والفروض، والعلاقة بين المتغيرات، كما يتبين اختلاف أهدافها عن أهداف الدراسات السابقة، الأمر الذي يجعل هذه الدراسة إضافة علمية لبحوث إدارة الأعمال بصفة عامة، وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.

٢ - مشكلة الدراسة:

كشفت عديد من الجهود البحثية السابقة منها: (Kong, 2012; Ghebrejorgis & Mehreteab, 2018; Joey & Yazdanifard, 2015; Hejase, 2015) الي أن الهندسة النفسية مرتبطة بالمهارات الخاصة بالبرمجة اللغوية العصبية، وكذلك برغبات وحاجات وتفكير الموارد البشرية في بيئة العمل، مما كشف عن فجوة في ارتباطهم نفسياً وسلوكياً في المنظمات وبيئة العمل. كما أنها تساهم بشكل كبير في معرفة الدوافع والاتجاهات والسلوكيات للموارد البشرية بالمنظمات، بالإضافة الى الدور الكبير في تحسين مستوى أداءها وجودة الخدمات المقدمة، كما انها تساعد في الارتقاء بالمكانة التنافسية في بيئة الاعمال.

وكشفت أيضًا مراجعة الجهود البحثية السابقة الى وجود الفجوة البحثية في قلة الاهتمام بأثر الهندسة النفسية على الارتباط الوظيفي في ظل وجود الدعم التنظيمي المُدرَك بينهما، وخاصة على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج، ومن ثم امكن للباحث صياغة المشكلة البحثية في التساؤل الرئيس التالي: ما تأثير الهندسة النفسية بأبعادها والمتمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير على الارتباط الوظيفي بأبعاده والمتمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل واختبار الدور التفاعلي (المُعدل) للدعم التنظيمي المُدرَك بينهما؟ وانبثق من هذا التساؤل التساؤل التاليين:

١/٢ ما درجة تأثير الهندسة النفسية بأبعادها والمتمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير علي الارتباط الوظيفي بأبعادها والمتمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج؟
٢/٢ هل يلعب الدعم التنظيمي المُدرِك دوراً تفاعلياً (مُعدلاً) في تأثير الهندسة النفسية بأبعادها والمتمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير علي الارتباط الوظيفي بأبعادها والمتمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج؟

٣- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في التالي:

١/٣ اختبار تأثير أبعاد الهندسة النفسية علي أبعاد الارتباط الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج.
٢/٣ قياس تأثير أبعاد الهندسة النفسية علي أبعاد الارتباط الوظيفي في ظل وجود الدعم التنظيمي المُدرِك كمتغير تفاعلي (مُعدّل) بينهما لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج.
٣/٣ تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في الارتقاء من الهندسة النفسية، وتساعد في ارتفاع مستوى الارتباط الوظيفي في ظل وجود الدعم التنظيمي المُدرِك لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج محل الدراسة، والتوصل للدلالات التي يستفيد منها بعض المسؤولين بجامعة سوهاج محل الدراسة، والمهتمين بالبحوث المستقبلية لفهم متغيرات الدراسة الحالية.

٤- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في التالي:

١/٤ من الناحية الأكاديمية، يوجد اهتمام غير كاف من قبل الباحثين بمتغيرات هذا الموضوع، ولذا تُمثل هذه الدراسة إضافة جديدة للمعرفة في هذا المجال، والتي تساعد الباحثين في المستقبل بدراسة هذه المتغيرات في هذا المجال والمجالات ذات الصلة.
٢/٤ اما من الناحية التطبيقية، تساعد النتائج التي يتم التوصل اليها في هذه الدراسة مسؤولي الجامعة محل الدراسة، لفهم اعمق لمتغيرات الدراسة بأبعادها، وخاصة مدي اسهام أبعاد الهندسة النفسية في تنمية وتحسين مستوى الارتباط الوظيفي، وذلك من خلال توضيح أثر

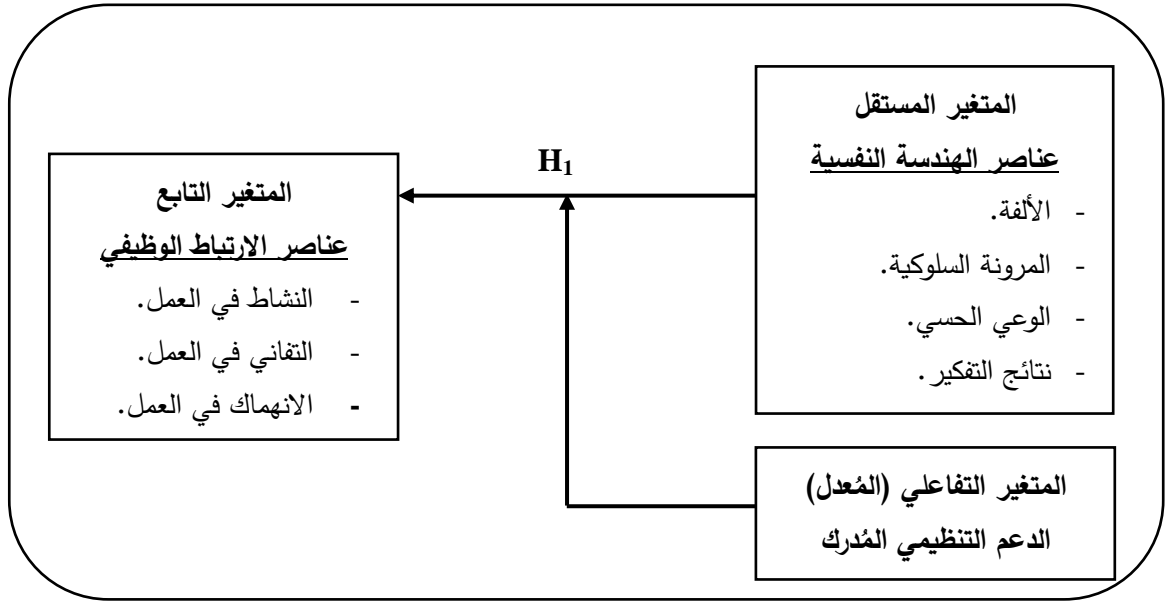
أبعاد الهندسة النفسية على أبعاد الارتباط الوظيفي في ظل الدور التفاعلي (المُعدل) للدعم التنظيمي المُدرَك بالجامعة محل الدراسة.

٥- منهجية الدراسة:

يعرض الباحثان هنا منهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية، وذلك كما يأتي:

١/٥ مخطط الدراسة:

بناءً على سرد الجهود البحثية السابقة ونتائجها، توصل الباحثان لمخطط الدراسة التالي:



شكل (١)

المخطط المقترح لمتغيرات الدراسة

المصدر: الشكل اعده الباحثان، بالاعتماد على جهود الباحثين السابقين.

٢/٥ متغيرات الدراسة وقياسها:

من خلال المراجعة للجهود البحثية السابقة، يتضح للباحث أن الدراسة الحالية تحتوي على ثلاثة متغيرات أساسية هي: المتغير المستقل (الهندسة النفسية)، والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي)، والمتغير التفاعلي المُعدل (الدعم التنظيمي المُدرَك)، وذلك كما يأتي:

١/٢/٥ الهندسة النفسية (المتغير المستقل):

يقصد بالهندسة النفسية في الدراسة الحالية منهج يتعامل مع النفس والسلوكيات، وبرنامج ذهني لإنتاج كل ما هو متوقع في المستقبل وأداة تؤثر على العقل البشري لأي تغييرات لتحسين الذات،

وتم قياس الهندسة النفسية بأبعادها (المتغير المستقل): الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير، بعدد (٢٠) عبارة بالقسم الأول من قائمة الاستقصاء، لكل بُعد منها خمس عبارات على الترتيب، وتم اشتقاق عباراتها من الدراسات التالية: (Kong, 2012; Joey & Yazdanifard, 2015; Hejase, 2015; الطائي والذبحاوي) بعد إجراء بعض التعديلات التي تتناسب مع بيئة الدراسة. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي من (١: ٥) غير موافق مطلقاً وموافق مطلقاً، علي أن تقوم مفردات عينة الدراسة باختيار احداها. وأشارت أغلبية الدراسات السابقة أن معامل ألفا كرونباخ يتراوح ما بين (٠,٨٢، ٠,٩١)، ويدل ذلك على ارتفاع معامل الثبات لقائمة الاستقصاء.

٢/٢/٥ الارتباط الوظيفي (المتغير التابع):

يقصد بالارتباط الوظيفي درجة المشاركة والارتباط والاندماج والانغماس للموارد البشرية داخل المنظمات عن طريق بذل اقصى جهد ووظيفة جسدية أو معرفية أو عاطفية تجاه أعمالهم لإنجازها بمستوى متميز ومرتفع، وتم قياس الارتباط الوظيفي (المتغير التابع) بأبعاده، والمتمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل، بعدد (١٥) عبارة من (٢١-٣٥) بالقسم الأول من أداة الدراسة المرفقة، لكل بُعد منها (٥) عبارات علي الترتيب، وتم اشتقاق عباراتها من الدراسات التالية: (Raymond & Mjoli, 2013; Bhatia & Sachdeva, 2012; Sheikh & Nlwman, 2013; Den Hartog & Belschak, 2012; Zengulien, 2013; Adnan et al., 2020; Xu et al., 2018; Ashfaq et al., 2018; Ahmad & Gao, 2021)، وذلك بعد إجراء بعض التعديلات عليها لتتلاءم مع بيئة الدراسة. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وفيه يدل التقدير العالي على زيادة الارتباط الوظيفي، والعكس صحيح يدل التقدير المنخفض على انخفاض الارتباط الوظيفي. وأشارت معظم الدراسات السابقة، أن معامل ألفا كرونباخ يتراوح ما بين (٠,٧٢، ٠,٨٧)، ويدل ذلك على ارتفاع معامل الثبات لقائمة الاستقصاء.

٣/٢/٥ الدعم التنظيمي المُدرك (المتغير التفاعلي المُعدل):

يقصد بالدعم التنظيمي المُدرك (المتغير التفاعلي) ادراك العاملين باهتمام وتقدير المنظمة للجهود التي يبذلونها، بما يترتب عليه من نتائج إيجابية للمنظمة، لتحسين وتطوير مستوى أداء المنظمة، واعتمد الباحثان في اشتقاق عباراته من الدراسات التالية: (Virgolino et al., 2017; Wu et al., 2018; Cheng & Yiet al., 2018; Alyamy & Loh et al., 2020; Srivastava & Agrawal, 2020; Xu & Yang, 2021; Chen & Eyoun, 2021)

بعد إجراء بعض التعديلات التي تتناسب مع بيئة الدراسة. وتم قياسه بعدد (٨) عبارات من (٣٦-٤٣) بالقسم الأول بقائمة الاستقصاء المرفقة.

وقام الباحثان باختبار الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة الحالية، كما بالجدول التالي:

جدول (١)

اختبار الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

م	متغيرات الدراسة	عبارات أداة الدراسة	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	معامل الصدق ^(*)
١	الألفة.	(١-٥)	٠,٦٩	٠,٨٣
٢	المرونة السلوكية.	(٦-١٠)	٠,٦٢	٠,٧٩
٣	الوعي الحسي.	(١١-١٥)	٠,٨١	٠,٩٠
٤	نتائج التفكير.	(١٦-٢٠)	٠,٧١	٠,٨٤
٥	الهندسة النفسية كإجمالي	(١-٢٠)	٠,٧١	٠,٨٤
٦	النشاط في العمل	(٢١-٢٥)	٠,٦٦	٠,٨١
٧	التقاني في العمل	(٢٦-٣٠)	٠,٧٢	٠,٨٥
٨	الانهمك في العمل	(٣١-٣٥)	٠,٦١	٠,٧٨
٩	الارتباط الوظيفي كإجمالي	(٢١-٣٥)	٠,٦٦	٠,٨١
١٠	الدعم التنظيمي المُدرَك	(٣٦-٤٣)	٠,٦٩	٠,٨٣

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج *SPSS V.26*.

ويتضح من الجدول السابق لنتائج اختبار الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة الحالية، أن معامل الثبات لألفا كرونباخ يتراوح ما بين ٠,٦٢ إلى ٠,٨١، ويدل ذلك على أن معامل الثبات لألفا كرونباخ لجميع المتغيرات تعدي الحد الأدنى وهو ٠,٦٠ (Sekaran, 2000). وايضاً تعدي معامل الصدق لجميع المتغيرات الحد الأدنى المعروف، حيث انه يتراوح ما بين ٠,٧٩ إلى ٠,٩٠، ويؤكد ذلك وجود الاتساق الداخلي بين كافة عبارات القائمة، مما يدل ذلك على وجود الصلاحية الإحصائية والمنطقية لكافة بيانات الدراسة.

٣/٥ أداة الدراسة:

اعتمد الباحثان على قائمة الاستقصاء كأداة للدراسة الحالية عند جمع البيانات، عن طريق بعض المقابلات الشخصية لمفردات العينة، والقيام بتوضيح الهدف لهم من الدراسة، وكيفية الإجابة على القائمة، وقام الباحثان بتوزيع القائمة على مفردات عينة الدراسة، وبعد إجابتهم عليها قام بجمعها،

(*) معامل الصدق = الجذر التربيعي لمعامل الثبات لألفا كرونباخ

ويوفر هذا الأسلوب درجة مرتفعة من التحكم والرقابة في عينة الدراسة، ومن خلال القائمة يُمكن التعرف على خصائص عينة الدراسة، والاتجاهات نحو متغيرات الدراسة، وأسباب عدم مشاركتهم للإجابة عليها ان وجدت.

٤/٥ فروض الدراسة:

بناءً علي عرض مشكلة الدراسة وأهدافها، ونتائج الجهود البحثية السابقة لمتغيرات الدراسة الحالية، توصل الباحثان الي صياغة فرضين أساسيين للدراسة الحالية، وهما:

١/٤/٥ الفرض الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الهندسة النفسية متمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير على أبعاد الارتباط الوظيفي متمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل (بصفة اجمالية).

٢/٤/٥ الفرض الثاني: يُعدل الدعم التنظيمي المُدرك العلاقة الإيجابية بين الهندسة النفسية متمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير وبين أبعاد الارتباط الوظيفي متمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل (بصفة اجمالية).

٥/٥ اساليب التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة:

استخدم الباحثان لاختبار فرضي الدراسة الحالية عديد من الاساليب الاحصائية منها، مقاييس وصفية متمثلة في: الوسط الحسابي *Means*، والانحراف المعياري *Standard Deviation*، ومعامل الاختلاف *Difference Coefficient*، وتم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة. وتم استخدام تحليل الارتباط الخطي *Linear Correlation* لاختبار درجة الارتباط الخطي بين جميع متغيرات الدراسة الحالية. كما تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد *Multiple Linear Regression Analysis*، متبعًا أسلوب الانحدار المتدرج *Stepwise Regression*، لاختبار العلاقة بين أبعاد الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي (الفرض الأول)، وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الهرمي *Hierarchical Multiple Regression* لاختبار الدور التفاعلي (المُعدل) للدعم التنظيمي المُدرك في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي (الفرض الثاني)، وتم التبويب والجدولة للبيانات وتحليلها باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (*SPSS (Version 26)*).

٦/٥ مجتمع الدراسة والعينة ووحدة المعاينة:

١/٦/٥ مجتمع الدراسة والعينة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج، وتم عمل حصر شامل لها، وبلغ عددهم (٢١٢٣) وفقاً للإحصائيات الرسمية ٢٠٢٤. وتم الاعتماد على أسلوب العينات لتحديد العينة من مجتمع الدراسة التي تم جمع البيانات منها. وتم الاعتماد في الدراسة الحالية على العينة العشوائية الطبقية، لوجود إطار كامل وغير متقدم بأسماء وعناوين جميع مفردات عينة الدراسة، وتم تحديدها من هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج محل الدراسة، وذلك بالاعتماد على الجداول الإحصائية المعروفة، وتبين ان الحجم كان (٣٢٢) مفردة عند مستوى معنوية ٥%، ومعامل ثقة ٩٥% (ريان، ٢٠١٣)، وتم توزيع العينة بالتوزيع المتناسب في ضوء عدد مفردات العينة وفقاً للدرجات الوظيفية لهيئة التدريس ومعاونيهم، ويوضح الجدول التالي حجم المجتمع وعينة الدراسة:

جدول (٢)

حجم المجتمع وعينة الدراسة

الدرجة الوظيفية	أستاذ متفرغ	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد	معيد	الإجمالي
حجم المجتمع	٨٥	٢٥٩	٣٤٢	٢٢٦	٦٠٠	٦١١	٢١٢٣
النسبة للإجمالي	٤%	١٢,٢%	١٦,١%	١٠,٦%	٢٨,٣%	٢٨,٨%	١٠٠%
العينة	١٣	٣٩	٥٢	٣٤	٩١	٩٣	٣٢٢
العينة المستلمة (*)	٩	٢٨	٤١	٢٧	٧٨	٧٩	٢٦٢

المصدر: مشروع نظم المعلومات الإدارية (MIS) بجامعة سوهاج (٢٠٢٤).

٢/٦/٥ وحدة المعاينة:

تتمثل وحدة المعاينة في: أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم متمثلة في: الاساتذة المتفرغين، والأستاذ، والأستاذ المساعد، والمدرس، والمدرس المساعد، والمعيد بجميع كليات جامعة سوهاج محل الدراسة.

٣/٦/٥ توصيف خصائص العينة:

يوضح الجدول التالي توصيف خصائص العينة:

(*) القوائم التي تم استلامها من العينة (٢٦٢) بنسبة (٨١,٤%) من القوائم التي تم توزيعها علي مفردات العينة بجامعة سوهاج، وهي نسبة مقبولة في البحوث الادارية.

جدول (٣)

توصيف خصائص العينة

الخبرة			النوع		خصائص العينة	
أقل من ١٠	١٠ > ٢٠	من ٢٠ فأكثر	انثي	ذكر	الفئات	
١٥٨	٨٠	٢٤	١١٠	١٥٢	العدد	
٦٠,٣%	٣٠,٥%	٩,٢%	٤٢%	٥٨%	النسبة	
الدرجة العلمية					خصائص العينة	
معيد	مدرس مساعد	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ متفرغ	الفئات
٧٩	٧٨	٢٧	٤١	٢٨	٩	العدد
٣٠,٢%	٢٩,٨%	١٠,٣%	١٥,٦%	١٠,٧%	٣,٤%	النسبة
٢٦٢					الإجمالي	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج *SPSS V.26*

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

- معظم مفردات العينة من هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج من الذكور بنسبة (٥٨%)، ونسبة (٤٢%) من مفردات العينة من الإناث، ويدل ذلك على أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث بالنسبة لمفردات العينة، والمفردات تمثل العينة لجميع فئات المجتمع، مما يؤكد الحيادية في اختيار مفردات العينة.

- وبالنسبة لخبرة مفردات العينة، يظهر ان نسبة (٦٠,٣%) منها ممن خبرتهم أقل من عشرة سنوات، ونسبة (٣٠,٥%) منها ممن خبرتهم تتراوح ما بين ١٠ سنوات الى أقل من ٢٠ سنة، ونسبة (٩,٢%) منها ممن خبرتهم أكبر من ٢٠ سنة، وهذا يدل على تمثيل العينة لجميع مستويات الخبرة لهيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج.

- وبالنسبة للدرجات العلمية لهيئة التدريس ومعاونيهم، والتي وزعت بالتناسب لها، وتمثلت نسبة (٤٠%) من عينة هيئة التدريس متمثلة في: (أستاذ متفرغ، وأستاذ، وأستاذ مساعد، ومدرس)، ونسبة (٦٠%) من معاوني هيئة التدريس متمثلة في: (مدرس مساعد، ومعيد)، وهذا يدل على سياسة التوزيع المتناسب للعينة، والتمثيل لكل الدرجات العلمية في جامعة سوهاج.

يُخلص الباحثان من نتائج توصيف خصائص العينة، أن مفرداتها مثلت كل فئات العينة، وأن نسبة كبيرة منها من الذكور، ومعظم مفردات العينة ممن خبرتهم أقل من ١٠ سنوات، وأيضًا نسبة كبيرة من المفردات من معاوني هيئة التدريس والتي تزيد عن هيئة التدريس، ويشير ذلك الى أن معظم المفردات ممن تتوافر فيهم أبعاد الهندسة النفسية والتي تؤدي الى زيادة الارتباط الوظيفي في ظل وجود أثر للدعم التنظيمي المُدرَك كمتغير تفاعلي في العلاقة بينهما بجامعة سوهاج. مما سبق

يتبين أن توصيف خصائص عينة الدراسة يتبع التوزيع الطبيعي والمنطقي، وأن المفردات تمثل جميع الدرجات العلمية لهيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج.

٧/٥ حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في التالي:

١/٧/٥ الحدود العلمية: اقتصرت الدراسة على ثلاثة متغيرات للدراسة هي: أبعاد الهندسة النفسية كمتغير مستقل: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير معتمدًا على جهود الباحثين السابقين: (Kong, 2012; Joey & Yazdanifard, 2015; Hejase, 2015) وأبعاد الارتباط الوظيفي كمتغير تابع: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل، معتمدًا على جهود الباحثين (Khan et al., 2011; Raymond & Mjoli, 2013; Bhatia & Sachdeva, 2012; Den Hartog & Belschak, 2012; Zemguliene, 2013; Sheikh & Nlwman, 2013) والدعم التنظيمي (Virgolino et al., 2017; Wu et al., 2018; Cheng & Yiet, 2018; Alyamy & Loh, 2020; Srivastava & Agrawal, 2020; Xu & Yang, 2021; Chen & Eyoun, 2021)

٢/٧/٥ الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس متمثلة في: أستاذ متفرغ، وأستاذ، وأستاذ مساعد، ومدرس، ومعاوني أعضاء هيئة التدريس متمثلين في: مدرس مساعد، ومعيد بجميع كليات جامعة سوهاج.

٣/٧/٥ الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية في الدراسة الحالية على كليات جامعة سوهاج كمجال للدراسة، لسهولة الحصول منها على البيانات اللازمة لها، وسرعة الحصول عليها، كما انها تخدم قطاع تعليمي هام من قطاعات الدولة في هذا المجال.

٦- نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يعرض الباحثان في هذا الجزء من الدراسة نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، بداية بالقيام بتوصيف متغيرات الدراسة، ثم اختبار فرضي الدراسة، وذلك كما يأتي:

١/٦ توصيف متغيرات الدراسة:

يُظهر الجدولين التاليين البيانات الخاصة بتوصيف متغيرات الدراسة، متمثلة في: أبعاد الهندسة النفسية، وأبعاد الارتباط الوظيفي، والدعم التنظيمي المُدرَك، وذلك كما يأتي:

جدول (٤)

المقاييس الوصفية لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
الألفة	٣,٦٥	٠,٨٤	٠,٢٣٠
المرونة السلوكية	٣,٨٣	٠,٨٢	٠,٢١٤
الوعي الحسي	٣,٤٥	٠,٩٢	٠,٢٦٧
نتائج التفكير	٣,٣٧	٠,٧٦	٠,٢٢٦
مج الهندسة النفسية	٣,٥٨	٠,٨٤	٠,٢٣٥
النشاط في العمل	٣,٨٣	٠,٩٤	٠,٢٤٥
التفاني في العمل	٣,٧	٠,٨٤	٠,٢٢٥
الانهمك في العمل	٣,٨٢	٠,٩١	٠,٢٣٨
مج الارتباط الوظيفي	٣,٧٩	٠,٩٠	٠,٢٣٧
الدعم التنظيمي المُدرَك	٣,٥٩	٠,٨٧	٠,٢٤٢

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS V.26

جدول (٥)

مصفوفة الارتباط لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
١ - الألفة	١									
٢ - المرونة السلوكية	**٠,٢٣٤	١								
٣ - الوعي الحسي	**٠,٢١٧	٠,٣١٩	١							
٤ - نتائج التفكير	**٠,٢١٧	٠,٢٢٧	٠,٢١٨	١						
٥ - مج الهندسة النفسية	٠,٢٧٦	٠,٣٢١	**٠,٣١٦	٠,٢٦٣	١					
٦ - النشاط في العمل	٠,٧٦٣	٠,٧٤٣	**٠,٧٢٣	٠,٧١٢	٠,٧٠٧	١				
٧ - التفاني في العمل	**٠,٦٨٩	٠,٧٨٦	٠,٧٥٦	٠,٧٩٣	٠,٦٩٩	٠,٢١٢	١			
٨ - الانهمك في العمل	٠,٧٦٥	٠,٦٩٨	٠,٧٢٣	٠,٧٤٥	٠,٧٢٣	٠,٢٣١	٠,٢٢٨	١		
٩ - مج الارتباط الوظيفي	٠,٧٤٣	٠,٧٣٧	٠,٧١٨	٠,٧٢١	٠,٧٤٣	٠,٢٨٧	٠,٢٩٤	٠,٢٧٦	١	
١٠ - دعم تنظيمي مُدرَك	٠,٧٢٤	٠,٧٨٤	٠,٧٨٢	٠,٧٢٣	٠,٧٥٦	٠,٦٨٩	٠,٦٧٨	٠,٧١٢	٠,٧٠٤	١
VIF	١,٦٥٤	١,٦٣٢	٢,٢١٢	٢,٧٦٦	٢,٣٢٢					٢,٣٤٥
Tolerance	٠,٦٣٢	٠,٥٨٧	٠,٦٧٣	٠,٧٤٣	٠,٥٨٩					٠,٧٤٦

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS V.26 * معنوية عند ٥% ** معنوية عند ١%

يتضح من الجدولين السابقين ما يأتي:

١/١/٦ زيادة قيمة الوسط الحسابي عن المتوسط (٣)، ويدل ذلك علي وجود ادراك مرتفع نسبياً لمفردات العينة لجميع متغيرات الدراسة وأهميتها، برغم تفاوت هذه الأهمية فيما بينها. وتقل قيم الانحراف المعياري لجميع المتغيرات عن واحد صحيح، ويدل ذلك علي وجود درجة مرتفعة من التوافق في آراء مفردات العينة، وتم حساب معامل الاختلاف لمتغيرات الدراسة للوقوف على مدى التباين في إجابات مفردات العينة، ولصغر قيم معاملات الاختلاف لجميع قيم المتغيرات، يوجد تجانس فيما بين إجابات مفردات العينة لقائمة الاستقصاء المعدة للدراسة الحالية.

٢/١/٦ وأظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الهندسة النفسية وبين كل من: الارتباط الوظيفي ($R = 0.743$)، والدعم التنظيمي المُدرك ($R = 0.756$)، ووجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المُدرك وبين الارتباط الوظيفي ($R = 0.704$)، عند مستوى معنوية (٥%)، ويؤكد ذلك أن العلاقات بين متغيرات الدراسة حقيقية ولا يمكن ارجاعها للصدفة.

٣/١/٦ لا يوجد تداخل خطي متعدد *Multicollinearity* بين أبعاد الهندسة النفسية (كمتغير مستقل) والدعم التنظيمي المُدرك (كمتغير تفاعلي)، وكذلك بين الدعم التنظيمي المُدرك وأبعاد الارتباط الوظيفي، ويؤكد ذلك قيمة اختبار معامل تضخم التباين (*VIF*) والتي قيمته اقل من ١٠، وأيضاً قيمة التباين المسموح به *Tolerance* والتي قيمته أعلى من (٥%)، ويُعد ذلك مؤشراً على انخفاض قيمة الارتباط بين المتغيرات المستقلة، بما يؤكد علي انعدام وجود مشكلة في الارتباط والانحدار الخطي والتي يمكن أن يكون لها تأثير على دقة النتائج.

٢/٦ اختبار مدي صحة فروض الدراسة:

يقوم الباحثان باختبار مدي صحة فرضي الدراسة، لاختبار مدي صحتها، وذلك كما يأتي:

١/٢/٦ اختبار مدي صحة الفرض الأول:

ينص الفرض الأول علي أنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الهندسة النفسية متمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير على أبعاد الارتباط الوظيفي متمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل (بصفة اجمالية). والهدف من هذا الفرض اختبار تأثير أبعاد الهندسة النفسية كمتغيرات مستقلة من جانب علي أبعاد الارتباط الوظيفي كمتغيرات تابعة من جانب آخر.

ولاختبار هذا الفرض استخدم الباحثان أسلوب تحليل الانحدار المتعدد (مستخدمًا أسلوب تحليل الانحدار المتدرج)، لمقارنة الأهمية النسبية لأبعاد الهندسة النفسية، في تحديد الارتباط الوظيفي بجامعة سوهاج، حتى يتم تحديد أفضل متغيرات مفسرة. ويوضح الجدول التالي نتيجة التحليل الاحصائي للفرض الأول، وكذلك مراحل ادخال أبعاد الهندسة النفسية وفقاً لأهميتها النسبية في تفسير الاختلاف في الارتباط الوظيفي بجامعة سوهاج، والشكل الأخير لمعادلة الانحدار المتعدد في العلاقة بين المتغير المستقل والتابع:

جدول (٦)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الهندسة النفسية وتأثيرها على الارتباط الوظيفي

<i>F.Value</i>	<i>T.Value</i>	<i>Adj. R²</i>	ΔR^2	<i>R²</i>	<i>R</i>	<i>Beta</i>	المتغير المستقل الداخل
*٢٢١,٧٦	**١٥,٨٩	٠,٤٨٩	—	٠,٥١٦	٠,٧١٨	٠,٧١٨	الوعي الحسي
**١٩١,٨٢	**١٣,٦٧	٠,٦٠٣	٠,٠٨٩	٠,٦٠٥	٠,٧٧٨	٠,٦٨٧	الألفة
**١٦٣,٧٦	*١١,٣٩	٠,٦٦٨	٠,٠٦٦	٠,٦٧١	٠,٨١٩	٠,٦١٨	نتائج التفكير
**١٥١,٢١	*٩,٧٣	٠,٦٩٥	٠,٠٢٦	٠,٦٩٧	٠,٨٢٤	٠,٥٤٧	المرونة السلوكية
						٠,٦٣٢	<i>Constant</i>
						١٢٧,٨٣	<i>F. Value</i>
						**٠,٠٠٠	<i>Sig. F</i>

المتغير التابع: أبعاد الارتباط الوظيفي: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل (بصفة اجمالية)

* $P < 0.01$

** $P < 0.001$

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS V.26

ويكشف الجدول السابق عن الآتي:

١/١/٢/٦ وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية مرتفعة الى حد ما بين أبعاد الهندسة النفسية من جانب وبين أبعاد الارتباط الوظيفي (بصفة اجمالية) من جانب آخر، ويظهر ذلك من قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات، وجاء بُعد الوعي الحسي احد أبعاد الهندسة النفسية أهم متغير مفسر للتباين في أبعاد الارتباط الوظيفي (بصفة اجمالية) بجامعة سوهاج، حيث انه أسهم في التفسير بنسبة (٥١,٦%) من التباين في أبعاد الارتباط الوظيفي (بصفة اجمالية).

٢/١/٢/٦ كما جاء بُعد الألفة ثاني أبعاد الهندسة النفسية، حيث أنه اسهم في التفسير بنسبة (٨,٩%) من التباين في أبعاد الارتباط الوظيفي (بصفة اجمالية) بجامعة سوهاج، وجاء

بُعد نتائج التفكير ثالث أبعاد الهندسة النفسية، حيث أنه اسهم في التفسير بنسبة (٦,٦%) من التباين في أبعاد الارتباط الوظيفي (بصفة اجمالية).
 وبينت النتائج أيضًا أن بُعد المرونة السلوكية كان آخر بُعد من أبعاد الهندسة النفسية من حيث القدرة التفسيرية للتباين في أبعاد الارتباط الوظيفي (بصفة اجمالية) بجامعة سوهاج، وذلك بمعامل تحديد قدره (٢,٦%). وعليه تفسر الأبعاد الأربعة للهندسة النفسية بنسبة (٦٩,٧%) من التباين الكلي في أبعاد الارتباط الوظيفي (بصفة اجمالية) بجامعة سوهاج، وأن نسبة (٣١,٣%) من التباين ترجع لعوامل أخرى.
 وبينت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة مباشرة وموجبة ذات دلالة احصائية بين أبعاد الهندسة النفسية متمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير من جانب، وبين أبعاد الارتباط الوظيفي متمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل (بصفة اجمالية) بجامعة سوهاج من جانب آخر، كما أشارت نتائج (*T. Value*) الى معنوية معاملات النموذج، وأيضًا يشير معامل جوهريّة النموذج (*Sig. F*) عند مستوى معنوية قدره (٠,٠٠١ ، ٠,٠١) الى معنوية هذه النتائج.

يتوصل الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي السابقة المتعلقة بدراسة الفرض الأول، قبوله بصورة اجمالية لأبعاد الهندسة النفسية متمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير، والتي أثبت التحليل الاحصائي وجود تأثير لهذه الأبعاد على أبعاد الارتباط الوظيفي متمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل (بصفة اجمالية) بجامعة سوهاج.

٢/٢/٦ اختبار مدي صحة الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني للدراسة على أنه: يُعدل الدعم التنظيمي المُدرك العلاقة الإيجابية بين الهندسة النفسية متمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير وبين أبعاد الارتباط الوظيفي متمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل. والهدف من هذا الفرض اختبار الدعم التنظيمي المُدرك في العلاقة بين أبعاد الهندسة النفسية كمتغيرات مستقلة، وأبعاد الارتباط الوظيفي كمتغيرات تابعة.

ولاختبار هذا الفرض اعتمد الباحثان على أسلوب الانحدار الهرمي، واستخدام *Process V.3.5* لتأكيد هذه النتائج، ويكون تأثير التفاعل معنويًا إذا ما تم تفسير نسبة معنوية إضافية في الارتباط

الوظيفي نتيجة ادخال المتغير التفاعلي المعدل (الدعم التنظيمي المُدرك) في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي بجامعة سوهاج. ويوضح الجدول التالي نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض:

جدول (٧)

اختبار الدور التفاعلي (المعدل) للدعم التنظيمي المُدرك في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي

الارتباط الوظيفي					بيان
$\Delta Sig.F$	ΔF	ΔR^2	R^2	R	
*٠,٠٠٠	١٣٧,٤٥	-	٠,٥٥٢	٠,٧٤٣	الهندسة النفسية
*٠,٠٠٠	٨٥,١٣	٠,١٣٠	٠,٦٨٢	٠,٨٢٦	الدعم التنظيمي المُدرك
*٠,٠٠٠	٥٢,٨٥	٠,٠٥٦	٠,٧٣٨	٠,٨٥٩	متغير التفاعل (١)

* $P < 0.001$

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS V.26

ويظهر الجدول السابق الآتي:

- وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي ($R=0.743$)، حيث تسهم الهندسة النفسية في تفسير (٢,٥٥%) من التباين في الارتباط الوظيفي بجامعة سوهاج، وعندما تم ادخال المتغير التفاعلي (المعدل) وهو الدعم التنظيمي المُدرك الى نموذج الدراسة، أدى ذلك الى زيادة قوة العلاقة الإيجابية ($R=0.826$)، حيث تسهما الهندسة النفسية والدعم التنظيمي المُدرك في تفسير (٢,٦٨%) من التباين في الارتباط الوظيفي بجامعة سوهاج، أي بنسبة زيادة (١٣%) في نسبة التفسير .
- عندما تم ادخال متغير التفاعل، كشفت النتائج في النموذج الثاني الي وجود زيادة في قيمة الارتباط الايجابية ($R=0.859$)، حيث يفسر متغير التفاعل (الهندسة النفسية × الدعم التنظيمي المُدرك) بنسبة (٨,٧٣%) من التباين في الارتباط الوظيفي بجامعة سوهاج، أي وجود زيادة بنسبة (٦,٥%) في نسبة التفسير، وأن هذه الزيادة معنوية عند مستوى (٠,٠٠١)، وأشارت معاملات النماذج الثلاثة $Sig.F$ معنوية التغيرات الطارئة على معادلة الانحدار عند مستوى معنوية (٠,٠٠١).
- زيادة العلاقة الموجبة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي كلما زاد الدعم التنظيمي المُدرك، وزيادة الدعم التنظيمي المُدرك كلما زادت العلاقة الموجبة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي.

(١) متغير التفاعل = المتغير المستقل (الهندسة النفسية) × المتغير التفاعلي المعدل (الدعم التنظيمي المُدرك)

يصل الباحثان من عرض النتائج السابقة قبول الفرض الثاني، أي ان متغير الدعم التنظيمي المُدرَك يُعدل في العلاقة الإيجابية بين أبعاد الهندسة النفسية متمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير وبين أبعاد الارتباط الوظيفي متمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج.

٧- نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

مما سبق عرضه من نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، توصل الباحثان لنتائج الدراسة، والتي يمكن مناقشتها وتفسيرها في الآتي:

١/٧ كشفت الدراسة عن وجود علاقة ايجابية بين أبعاد الهندسة النفسية (المتغيرات المفسرة) متمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير وبين أبعاد الارتباط الوظيفي متمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل (بصفة اجمالية) بجامعة سوهاج. ويزيد المتغير التفاعلي (المُعدل) وهو الدعم التنظيمي المُدرَك من العلاقة الايجابية بين أبعاد الهندسة النفسية كمتغيرات مستقلة وبين أبعاد الارتباط الوظيفي كمتغير تابع لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج، ويفسر ذلك أهمية مستوى كفاءة وأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج في استخدامها للهندسة النفسية للوصول لمستوى متميز للارتباط الوظيفي بها.

٢/٧ أسفرت الدراسة عن أن بُعد الوعي الحسي أحد أبعاد الهندسة النفسية يمثل أهم بُعد مفسر للتباين في أبعاد الارتباط الوظيفي (بصفة اجمالية) لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج، حيث أسهم في تفسير (٥١,٦%) من التباين في أبعاد الارتباط الوظيفي، كما جاء بُعد الألفة ثاني أبعاد الهندسة النفسية، حيث أنه اسهم في التفسير بنسبة (٨,٩%) من التباين في أبعاد الارتباط الوظيفي، وجاء بُعد نتائج التفكير ثالث أبعاد الهندسة النفسية، حيث أنه اسهم في التفسير بنسبة (٦,٦%) من التباين في أبعاد الارتباط الوظيفي، وبينت النتائج أيضاً أن بُعد المرونة السلوكية كان آخر بُعد من أبعاد الهندسة النفسية من حيث القدرة التفسيرية للتباين في أبعاد الارتباط الوظيفي، وذلك بمعامل تحديد قدره (٢,٦%). وعليه تفسر الأبعاد الأربعة للهندسة النفسية بنسبة (٦٩,٧%) من التباين الكلي في أبعاد الارتباط الوظيفي، وان نسبة (٣١,٣%) من التفسير في التباين ترجع لعوامل أخرى، ويفسر الباحثان من وجهة نظرهما بأن أبعاد الهندسة النفسية متمثلة في: الوعي الحسي، والألفة، ونتائج التفكير، والمرونة السلوكية، بترتيب أهميتها كمتغيرات مفسرة في معادلة انحدار الارتباط الوظيفي على الهندسة النفسية لأهميتها، ويساعد تبني الإدارة لهذه الأبعاد في زيادة الارتباط الوظيفي،

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج كل من: (Kong, 2012; Joey & Yazdanifard, 2015; Hejase, 2015; عوجان، ٢٠١٩، محمد وإبراهيم، ٢٠٢١، مهدي، ٢٠٢٣ ج)،

٣/٧ اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من: (Shamian et al, 2003; Hochwarter et al., 2006; Erdogan & Enders, 2007; Jawahar et al., 2007; Hur et al., 2015; Virgolino et al., 2017; Cheng & Yiet, 2018; Wu et al., 2018; Srivastava & Agrawal, 2020; Alyamy & Loh, 2020; Chen & Eyoun, 2021; Xu & Yang, 2021). بأن كل دراسة تناولت الدعم التنظيمي المُدرَك كمتغير تفاعلي (مُعدل) في زيادة أو تقليل العلاقة بين متغيرين، وكل دراسة توصلت لإثبات دور الوسيط التفاعلي (المُعدل) بين متغيرات الدراسة. ولكن تختلف هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في انها أخذت الدعم التنظيمي المُدرَك كمتغير تفاعلي (مُعدل) في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي، وأيضاً اختلفت في مجال التطبيق، حيث تم تطبيق الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج.

٤/٧ كشفت نتائج تحليل الانحدار الهرمي ذو المتغيرات المُعدلة، عند دخول الدعم التنظيمي المُدرَك مع الهندسة النفسية في معادلة الانحدار، أسهم ذلك في تفسير نسبة زيادة من التباين في الارتباط الوظيفي بلغت (٥,٦%). ويفسر الباحثان ذلك بأن الدور التفاعلي (المُعدل) للدعم التنظيمي المُدرَك في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي، كان علي أساس أن الدعم التنظيمي المُدرَك له تأثير ايجابي على الارتباط الوظيفي، حيث يتمتع العضو الذي استفاد من الدعم التنظيمي المُدرَك بقدر كبير من الحماس، والايان بالعمل، والإيجابية، والرضا الوظيفي، مما كان له التأثير على القدرة الايجابية علي العمل، وارتفاع الأداء في العمل، فتواجد الدعم التنظيمي المُدرَك يزيد من التأثير الإيجابي لأي نوع من الاتجاهات الإيجابية على الارتباط الوظيفي.

٨ - دلالات الدراسة

أظهرت مناقشة النتائج عن وجود بعض الدلالات العلمية والعملية، كما يأتي:

١/٨ الدلالات العلمية:

١/١/٨ أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين الهندسة النفسية وبين الارتباط الوظيفي. واتفقت هذه النتيجة مع الدراسات التالية: (عوجان، ٢٠١٩، محمد وإبراهيم، ٢٠٢١، مهدي، ٢٠٢٣ ج)، والتي أكدت الدراسة على وجود تأثير للهندسة النفسية على الارتباط الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج. ودلت النتائج أيضاً على الدور التفاعلي (المُعدل) للدعم التنظيمي المُدرَك في تقوية العلاقة

بينهما، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات التالية: (Virgolino et al., 2017; Wu et al., 2018; Cheng & Yiet, 2018; Alyamy & Loh, 2020; Srivastava & Agrawal, 2020; Xu & Yang, 2021; Chen & Eyoun, 2021).

٢/١/٨ يعتبر متغير الهندسة النفسية بأبعادها متمثلة في: الألفة، والمرونة السلوكية، والوعي الحسي، ونتائج التفكير، ومتغير الارتباط الوظيفي بأبعاده متمثلة في: النشاط في العمل، والتفاني في العمل، والانهماك في العمل، ومتغير الدعم التنظيمي المُدرَك من موضوعات إدارة الاعمال الحديثة بصفة عامة، وبصفة خاصة من موضوعات إدارة الموارد البشرية، ويُنظر لها على أنها مصدر من مصادر التميز في الأداء المنظمي، وبالتالي فالاهتمام بتعزيزها يكون من اولويات اهتمامات المنظمات.

٣/١/٨ اكدت الدراسة الحالية على الدور التفاعلي (المُعدل) للدعم التنظيمي المُدرَك في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج، حيث قامت الدراسة بربط متغيرات الدراسة معاً، وتم اختيار جامعة سوهاج مجالاً للتطبيق، ولا توجد دراسة تناولت المتغيرات الحالية للدراسة بمجال تطبيقها، وعليه فإن الدراسة الحالية تضيف الى الادبيات نسبياً والمتاحة في هذا المجال من الدراسة.

٢/٨ الدلالات العملية:

١/٢/٨ أسفرت نتائج الدراسة الحالية عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين الهندسة النفسية وبين الارتباط الوظيفي، وعليه وجب على المسؤولين بجامعة سوهاج الاهتمام بالهندسة النفسية، والحث عليها في جميع مستويات الجامعة، وذلك من خلال توعية وحث المسؤولين على اتباع الهندسة النفسية بأبعادها.

٢/٢/٨ كشفت نتائج الدراسة الحالية عن ارتفاع مستوى الدعم التنظيمي المُدرَك الي حد ما لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج، ودورها التفاعلي في تأثير الهندسة النفسية على الارتباط الوظيفي، لذا ضرورة الاهتمام والحث عليه داخل جامعة سوهاج، واتخاذ الإجراءات اللازمة له لزيادة تفعيله داخل الجامعة، عن طريق مراعاة العدالة التنظيمية بين العاملين بها.

٣/٢/٨ بينت النتائج أن دخول متغير الدعم التنظيمي المُدرَك مع متغير الهندسة النفسية في معادلة الانحدار، أسهم ذلك في تفسير نسبة إضافية جوهرية من التباين في الارتباط الوظيفي. وان وجوده أيضاً له تأثير إيجابي في الارتباط الوظيفي، وهذا بدوره يؤدي الي أهمية كبيرة للدعم التنظيمي المُدرَك في تحسين العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط

الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج، مما يكون له تأثير على قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الايجابية علي العمل، وزيادة مستوى أدائهم وارتباطهم مع زملائهم في العمل، فتوافر الدعم التنظيمي المُدرِك له تأثير إيجابي لأي نوع من الاتجاهات الموجبة على الارتباط الوظيفي.

٩- توصيات الدراسة وآفاقها المستقبلية

كشفت التحليلات الإحصائية لبيانات الدراسة لمجموعة من النتائج تم مناقشتها، وبناءً عليه توصل الباحثان لمجموعة من التوصيات، وأيضًا لمجموعة من النقاط البحثية المستقبلية، وذلك كما يأتي:

١/٩ توصيات الدراسة:

يعرض الباحثان مجموعة من التوصيات وآليات تنفيذها، كما يلي:

١/١/٩ الاهتمام بمنهج الهندسة النفسية والذي يساعد في تصميم وبناء متميز للنفس والسلوكيات البشرية في عديد من المجالات، والاهتمام بأبعادها لزيادة الألفة والمرونة السلوكية والوعي الحسي ونتاج التفكير الجيد، والقدرة على مواجهة التغييرات بطرق إبداعية ومبتكرة لتنمية الارتباط الوظيفي لهيئة التدريس والمعاونين بالجامعة.

٢/١/٩ حث الرؤساء والمديرين والمشرفين علي استفادتهم من استثمار منهج الهندسة النفسية الذي يساعد في إيجاد علاقات جيدة بين العاملين وتحقيق التأثير بينهم بالألفة واكتساب الثقة في بيئة العمل.

٣/١/٩ وضع الاستراتيجيات المناسبة للهندسة النفسية لتساعد في تطوير التفكير الإبداعي وتحسين العلاقات وتغيير العادات والسلوكيات السيئة وتنمية مهارات التعامل مع الآخرين وتنمية التفكير الإبداعي المنظم في بيئة العمل.

٤/١/٩ محاولة تنمية روح التعاون بين العاملين ورؤسائهم لتدعيم نقاط الضعف في الهندسة النفسية البشرية لتحقيق فاعلية الموارد البشرية من هيئة التدريس والمعاونين بالجامعة.

ولتنفيذ التوصيات السابقة من خلال الآليات الآتية:

- تشجيع هيئة التدريس والمعاونين على التعامل مع الرؤساء والمديرين والمشرفين بدون خوف أو حواجز في التعامل معهم.
- عقد الدورات والندوات التدريبية السلوكية لهيئة التدريس والمعاونين لتنمية السلوكيات على التعاملات الفعالة مع الرؤساء والمديرين والمشرفين والتشجيع علي التفكير الإبداعي والابتكاري والاهتمام بالعمل من خلال مجموعات عمل.

- تنمية جو الألفة والمرونة السلوكية في التعاملات بين العاملين والإدارة العليا من خلال عقد ورش العمل لتنمية ودعم الوعي الحسي والتفكير الإبداعي والابتكاري لهم والاستفادة من نتائجه الفعالة.
- عقد ورش عمل للرؤساء والمديرين والمشرفين في فهم آليات التعاملات وكيفية تقبل الأفكار الإبداعية والابتكارية ومحاولة تنميتها.
- ٥/١/٩ محاولة القضاء على أي قيود ومحددات تعرقل تنمية الارتباط الوظيفي للعاملين.
- ٦/١/٩ ضرورة تهيئة المناخ المناسب للعاملين والاهتمام برفاهيتهم لأنه يسهم بشكل متميز في تحقيق نتائج فعالة وعالية في بيئة العمل بجامعة محل الدراسة.
- ٧/١/٩ محاولة تدعيم أبعاد الارتباط الوظيفي لعلاقتها الوثيقة بكفاءة وفعالية العاملين وتحسين مستوى أداء الجامعة محل الدراسة.
- ٨/١/٩ محاولة توفير فرص التنمية الوظيفية للعاملين وكذلك الأمان الوظيفي لهم بجامعة محل الدراسة.

ولتنفيذ التوصيات السابقة من خلال الآليات الآتية:

- عقد ورش عمل لهيئة التدريس والمعاونين لمناقشة تحديات ومعوقات الارتباط الوظيفي لهم.
- تشجيع هيئة التدريس والمعاونين علي النشاط في العمل والتفاني في العمل والانهماك في العمل من خلال عقد ورش عمل لبث روح التعاون بينهم لتنمية الارتباط الوظيفي في بيئة العمل.
- تصميم برامج تدريبية تساعد في تنمية وتحسين روح الارتباط الوظيفي لهيئة التدريس والمعاونين في بيئة العمل.
- توفير مناخ عمل مناسب لارتباط وتعاون هيئة التدريس والمعاونين والعمل كفريق واحد في بيئة العمل. وتوفير الأمان الوظيفي لهم بالعوائد المادية لهم من خلال حثهم على تكوين العلاقات في بيئة العمل.
- ٩/١/٩ توعية الإدارة العليا في الجامعة بأهمية الدعم التنظيمي المُدرِك والدور الحيوي له في التنمية والتطوير للجامعة.
- ١٠/١/٩ يجب اهتمام الجامعة بتقديم الدعم التنظيمي المُدرِك سواء كان مادي أو معنوي لهيئة التدريس والمعاونين بها.

١١/١/٩ يجب على الجامعة توفير الأمان الوظيفي وفرص التنمية الوظيفية في الترقيات وتقلد المناصب القيادية بشفافية لهيئة التدريس والمعاونين بها.

١٢/١/٩ التصميم والتنفيذ للخطط المرنة للدعم التنظيمي المُدرك لتعزيز الدوافع والحوافز لهيئة التدريس والمعاونين ومستوى أدائهم للأنشطة والمهام الوظيفية الجديدة بالجامعة. ولتنفيذ التوصيات السابقة من خلال الآليات الآتية:

- تصميم مجموعة من البرامج التدريبية عن مفاهيم الدعم التنظيمي المُدرك والعدالة التنظيمية، لتوعية الرؤساء والمديرين والمشرفين بالجامعة.
- عقد ورش عمل يتم فيها مناقشة السلوكيات الناتجة عن الدعم التنظيمي المُدرك مثل: سلوكيات العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي. وكذلك ورش عمل للرؤساء والمديرين والمشرفين لإدراكهم الدعم التنظيمي المادي والمعنوي والعائد منه لمصلحة الجامعة.
- يجب عند قيام الإدارة العليا باتخاذ قرار خاص بتوزيع أي نوع من التكاليف ووضع مكافآت وحوافز مادية ومعنوية وجود الشفافية والموضوعية والاحترام والكياسة عند تطبيقها.
- للتحسين المستمر للجامعة يجب وضع خطط مرحلية لإدراك الدعم التنظيمي للرؤساء والمديرين والمشرفين لفترة زمنية محددة المواعيد.
- توفير الأمان في العوائد المادية المناسبة لهيئة التدريس ومعاونيهم، وتوفير العمل البديل لهم عند انتهائهم من المهام المكلفين بها.
- مرونة التعامل مع الأخطاء التي تحدث من هيئة التدريس والمعاونين بالجامعة وحثهم على تكوين العلاقات الرسمية وغير الرسمية لتقوية الارتباط التنظيمي الذي يساعد علي توفير الأمان الوظيفي لهم.

٢/٩ آفاق البحث المستقبلية:

توصل الباحثان الى عدد من النقاط البحثية المستقبلية، كما يأتي:

١/٢/٩ دراسة متغيرات تفاعلية أخرى (متغير مُعدل) في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي، مثل: رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، ورأس المال البشري، والتفكير الابتكاري، والعدالة التنظيمية.

٢/٢/٩ دراسة متغيرات تداخلية (وسيط تداخلي) في العلاقة بين الهندسة النفسية والارتباط الوظيفي، مثل: المرونة الاستراتيجية، والرشاقة الاستراتيجية، والثقة التنظيمية، والذكاء الاستراتيجي، وتمكين الموارد البشرية، وسلوكيات أصوات الموارد البشرية.

٣/٢/٩ الاهتمام بدراسة محددات ومرتبات منهج الهندسة النفسية وارتباطها بمتغيرات بخلاف متغيرات الدراسة الحالية.

٤/٢/٩ يمكن اجراء نفس الدراسة بنفس المتغيرات على القطاعات الصناعية، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية، والوقوف على التشابه او الاختلاف في النتائج التي يتم التوصل اليها.
٥/٢/٩ لأهمية وحدثة متغير منهج الهندسة النفسية، يمكن دراسته كمتغير وسيط في العلاقات بين عديد من المتغيرات، مثل: القيادة الأخلاقية والارتباط الوظيفي، وممارسات إدارة المعرفة والميزة التنافسية، والقيادة المتواضعة والارتباط الوظيفي، والتوجه الاستراتيجي والريادة التنظيمية، والقيادة الاستراتيجية والقدرة التنافسية.

المراجع:

١- مراجع باللغة العربية:

- الطائي، يوسف حجيم سلطان، والذجاوي، عامر عبد كريم ، (٢٠١٦)، الهندسة النفسية ودورها في زيادة إنتاجية العمل المعرفي: بحث تطبيقي لآراء. عينة من العاملين في شركة آسيا سيل للاتصالات، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، (٣٨): ١٤٥-١٨٤.
- _____، (٢٠١٨)، المهندسة النفسية وأثرها في رأس المال المعرفي: بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في شركة زين العراق للاتصالات، *مجلة دراسات إدارية*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، ١٠(٢٠): ١٠٠-١٣٨.
- النفراوي، احمد عبدالسلام رجب (٢٠٢٠). توسيط المناخ الأخلاقي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٤(٥٠): ١١٧-٢٤٢.
- السكرانة، بلال خلف (٢٠١٥). محددات إدراك الدعم التنظيمي وأثرها في دافعية الإنجاز : دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في الأردن ، *مجلة جامعة جازان فرع العلوم الإنسانية - السعودية* ، ٤(٢): ١٦٨-١٤٢.
- السلوم، طارق بن محمد (٢٠١٣). أثر ادراك الدعم التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية، *مجلة العلوم الإدارية*، جامعة الملك سعود، ٢٥(١): ١٦٣-١٨٨.
- الشنطي، محمود عبد الرحمن (٢٠١٥) . دور الدعم التنظيمي كمتغير مُعدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية* ، ١(٣): ١١٣-١٤٨.
- ريان، عادل ريان محمد (٢٠١٣). *بحوث التسويق : المبادئ والقياس والطرق*، أسبوط: مطبعة الصفا والمرورة للنشر.

عباس، عبير عباس عبدالحميد (٢٠٢٢). الدور المُعدل للدعم التنظيمي المُدرك في العلاقة بين التدوير الوظيفي والاحتراق الوظيفي بالفنادق الخمس نجوم في مصر، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ١٣(١):٦١-١٢١.

عوجان، ديمة مثقال. عيد (٢٠١٩)... أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية: الدور الوسيط لاستراتيجية الاستغراق - دراسة حالة في شركة مياه العقبة في الأردن، *رسالة ماجستير في ادره الأعمال*، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط- الأردن.

محمد، نزار محمد فكري، وإبراهيم، لمياء عيد عطا (٢٠٢١)، استخدام الهندسة النفسية في تعزيز رأس المال البشري بغرض تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي في المنظمات الحكومية: مسح ميداني، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، ١٢(٢): ٢١٢-٢٥٨.

مهدي، محمد حسن احمد (٢٠٢٣ أ)، أثر البصمة الوراثية التنظيمية علي الأداء المستدام: اختبار الدور المُعدل للدعم التنظيمي المُدرك - دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة سوهاج، *مجلة البحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، ٢٤(٢): ٣٣٨-٣٨٦.

_____ (٢٠٢٣ ب)، أثر الدعم التنظيمي المُدرك كمتغير مُعدل في العلاقة بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي - دراسة ميدانية، *مجلة البحوث الإدارية*، مركز الاستشارات والبحوث والتطوير بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ٤١(٤): ١٤٦.

_____ (٢٠٢٣ ج)، الهندسة النفسية وتأثيرها علي الارتباط الوظيفي بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج، *مجلة البحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، ٢٤(٢): ١٤٨-١٨٥.

مؤمن، خالد سليمان احمد (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين، *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٣٩٣:٦٩-٤٣٥.

٢- مراجع باللغة الإنجليزية:

- Adnan, A.; Bhatti, O. K. & Farooq, W. (2020). Relating Ethical Leadership with Work Engagement: How Workplace Spirituality Mediates?, *Cogent Business & Management*, 7(1):1-22.
- Ahmad, I. & Gao, Y. (2018). Ethical Leadership and Work Engagement: The Roles of Psychological Empowerment and Power Distance Orientation, *Management Decision*, 56(9):1991-2005.
- Alyamy, K. F., & Loh, S. C. (2020). Factors Predicting Teacher Burnout: The Moderation Role of Perceived Social Support, *Journal of Special Needs Education*, 10: 50-69.
- Ashfaq, F.; Abid, G. & Ilyas, S. (2021). Impact of Ethical Leadership on Employee Engagement: Role of Self-Efficacy and Organizational Commitment European, *Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 11:962-974.
- Bhatia, A.; Deep, G. & Sachdeva, S. (2012). Analyzing the Role of Job Involvement on Organizational Effectiveness: An Empirical Study Among the Employees

- of Punjab National Bank, *International Journal of Computing & Business Research*, ISSN (Online): 2229-6166.
- Bledow, R.; Schmitt, A.; frees, M. & Kuhnel, J. (2011). The Affective Shift Model of Work Engagement, *Journal of Applied Psychology*, 96(6):1246-1257.
- Chen, H. & Eyoun, K. (2021). Do Mindfulness and Perceived Organizational Support Work? Fear of COVID-19 on Restaurant Frontline Employees' Job Insecurity and Emotional Exhaustion, *International Journal of Hospitality Management*, 94: 102850.
- Cheng, J. C. & Yiet, O. (2018). Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Organizational Support, *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Chughtai, A. (2008). Impact of Involvement on in-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2):169-183.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M.S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review, *Journal of Management*, 31(6):874-900.
- Den Hartog, D. N. & Belscha, D. F. (2012). Work Engagement and Machiavellianism in the Ethical Leadership Process, *Journal of Business Ethics*, 107(1): 35-47.
- Erdogan, B. & Enders, J. (2007). Support from the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader- Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92 (2): 321- 330.
- Gardner, R. (2014). *NLP – Neuro - Linguistic Programming Introduction: Principles and Techniques (Edited)*, Perception Patterns and Persuasion.
- Ghebregiorgis, F. & Mehreteab, H. T. (2018). The Relationship between Demographic and Psychological Factors and Bottled Water Buying Behavior in Eritrea, *Issues in Business Management and Economic*, 6(2): 39-46.
- Grant, A. M. (2008). The Significance of Task Significance Job Performance Effects Relational Mechanisms and Boundary Conditions, *Journal of Applied psychology*, 93(1):108-124.
- Hejase, H. J. (2015). Neuro - Linguistic Programming (NLP): Awareness and Practice in UAE European, *Journal of Business Social Sciences*, 3(10): 135-157.
- Ho, C. C. (2006). A Study of the Relationships between Work Values Job Involvement and Organizational Commitment among Taiwanese Nurses, *PhD Thesis*, Queensland University of Technology Australia.
- Hochwarter, W. A.; Witt, L. A.; Treadway, D. C. & Ferris, G. R. (2006). The Interaction of Social Skill and Organizational Support on Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 91 (2): 482- 489.
- Hur, W. M.; Han, S. J.; Yoo, J. J. & Moon, T. W. (2015). The Moderating Role of Perceived Organizational Support on the Relationship between Emotional Labor and Job-Related Outcomes. *Management Decision*, 53(3):605-624.
- Jawahar, I. M.; Stone, T. H. & Kisamore, J. L. (2007). Role Conflict and Burnout: The Direct and Moderating Effects of Political Skill and Perceived Organizational Support on Burnout Dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2):142-159.
- Joey, L. & Yazdanifard, R., (2015). Can Neuro- Linguistic Programming NLP Be Used as Contemporary and Effective Skill for an Exceptional Manager in an

- Organization?, *International Journal of Management Accounting and Economics*, 2(5): 456-465.
- Joo, B-K. & Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement Career Satisfaction and Subjective Well- Being Evidence Based HRM, *Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(1-2): 206-221.
- Khan, T. I.; Jam, F. A.; Akhbar, A.; Khan, M. & Hijazi, S. T. (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment Evidence from Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 6(4):252-262.
- Kong, E., (2012). The Potential of Neuro- Linguistic Programming in Human Capital Development, *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 10(2):131-141.
- Little, L. M.; Nelson, D. & Wallace, C. (2011). Integrating Attachment Style, Vigor at Work, and Extra- Role Performance, *Journal of Organizational Behavior*, 32(3):464-484.
- Metcalf, D. & Njoroge, D. (2008). *Neuro- Linguistic Programming Topic Gateway Series*, First Published London SW1P NP4 United Kingdom.
- Oerlemans W. G. M.; Bakker A. B. & Demerouti E. (2014). How Feeling Happy During off-Job Activities Helps Successful Recovery from Work A Day Reconstruction Study, *Work & Stress*, 28(2):198-216.
- Ouweneel, E.; Blance, P. & Schaufeli, M. (2012). Don't Leave Your Heart at Home- at Home -Gain Cycles of Positive Emotions Resources and Engagement Work, *Career Development International*, 17(6):537-556.
- Paille, P.; Grima, F. & Bernardeau, D. (2013). When Subordinate Feel Supported by Managers: Investigating the Relationships between Support, Trust, Commitment and Outcomes, *International Review of Administrative Sciences*, 79(4):681-700.
- Pandey, S. & David S. (2013). A Study of Engagement at Work: What Drives Employee Engagement, *European Journal of Commerce and Management Research*, 2(7):155-161.
- Pourbahreini, F. (2015). The Effect of Neuro- Linguistic Programming Technique on Enhancing Grammatical Knowledge of Iranian EFL Learners at Intermediate Level, *English for Specific Purposes World*, 44(16):1-17.
- Raymond, T. & Mjoli, T. (2013). The Relationship between Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Lower- Level Employees at a Motor-Car Manufacturing Company in East London South Africa, *Journal of Business and Economic Management*, 1(2): 25-35.
- Ready, R. & Burton, K. (2010). *Neuro- Linguistic Programming for Dummle*, 2nd Edition, Wiley & Sons Ltd Chichester West Sussex.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Ring, J. K. (2005). The Effect of Perceived Organizational Support and Safety Climate on Voluntary Turnover in the Transportation Industry, *International Journal of Business Research and Management*, (IJBRM), 1(3):156-168 .
- Ruohonen, K. (2013). NLP in Early Childhood Education- Empowering Childerne, *Master Thesis*, University of Tampere.
- Schaufeli, W. & Bakker. A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire- A Cross- National Study, *Educational and Psychological Measurement*, 66(4):701-716.

- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, N. Y.: John Wiley & Sons, Inc.
- Sharif, S. & Abdul Aziz, R. (2015). Application of Neuro- Linguistic Programming Techniques to Enhance the Motivation of at -Risk Student, *IJaedu International E- Journal of Advances Education*, 1(1): 1-14.
- Sharmila, V. (2013). Employee Engagement- an Approach to Organizational Excellence International, *Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(5):111-117.
- Sheikh, A. & Newman, A. (2013). Transformational Leader Ship and Job Involvement in The Middle East: The Moderating Role of Individually Held Cultural Values, *International Journal of Human Resources Management*, 24(6):1077-1095.
- Smart, J. (2006). 10 of the Coolest Most Powerful & Useful NLP Techniques I've Ever Learne, All Rights Reserved, *www Saladltd co.uk*.
- Srivastava, S. & Agrawal, S. (2020). Resistance to Change and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model of Burnout and Perceived Organizational Support, *Journal of Organizational Change Management*.
- Tosey, P. & Mathison, J. (2010). Neuro- Linguistic Programming: Its Potential for Learning and Teaching in Formal EEducation, *Paper Presented at the European Conference on Educational Research*, University of Hamburg.
- Virgolino, A.; Coelho, A. & Ribeiro, N. (2017). The Impact of Perceived Organizational Justice, Psychological Contract, and the Burnout on Employee Performance: The Moderating Role of Organizational Support, in the Portuguese Context. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(1): 241-263.
- Wildermuth, C. & Pauken, P. D. (2008). A Perfect Match: Decoding Employee Engagement-Part II Engaging Jobs and Individuals, *Industrial and Commercial Training*, 40(4):206-210.
- Wiseman, R.; Watt, C.; Brinke L.; Porter, S.; Couper S. & Rankin C. (2015). The Eyes Don't Have It: Lie Detection and Neuro- Linguistic Programming, *PLoS ONE*, 7(7):1-5.
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job Burnout, Work-Family Conflict and Project Performance for Construction Professionals: The Moderating Role of Organizational Support, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12): 2869.
- Xu, Q.; Zhao, Y.; Xi, M.; Zhao, S. (2018). Impact of Benevolent Leadership on Follower Taking Charge: Roles of Work Engagement and Role-Breadth Self-Efficacy, *Chinese Management Studies*, 12 (4):741-755.
- Xu, Z. & Yang, F. (2021). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Job Stress and Burnout: A Mediating or Moderating Role?, *Current Psychology*, 40(1): 402-413.
- Zadeh, M. (2009). The Missing Link: Enhancing Mediation Success Using - Linguistic Programming, *Pepperdine Dispute Resolution Law Journal*, 9(3): 527-554.
- Zemguliene, J. (2013). Perceived Ethical Leadership and Job Involvement in the Economy – Specific Context, *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 4(1):43-55.

ملحق الدراسة
قائمة الاستقصاء

..... الأستاذ الدكتور/

تحية طيبة وبعد ،،،،

ان تحقيق التقدم العلمي يكون من خلال ربط الجوانب العلمية بالجوانب العملية، ولذا يقوم الباحثان بإجراء دراسة لتحديد تأثير الهندسة النفسية علي الارتباط الوظيفي من خلال الدور التفاعلي لإدراك الدعم التنظيمي المُدرَك لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج، وان تعاونكم الصادق معي له أثر كبير في التوصل الي أفضل النتائج، وان ما تقدمونه من بيانات أو آراء يستخدم لغرض البحث العلمي فقط، وأني أشكر تعاونكم الصادق معي لإتمام هذه الدراسة.

الباحثان

د. محمد حسن احمد مهدي

د. حسام الدين موسى أبوضيف

القسم الأول: (متغيرات الدراسة)

تصف العبارات التالية متغيرات الدراسة: أبعاد الهندسة النفسية، وأبعاد الارتباط الوظيفي، والدعم التنظيمي المُدرَك، برجا من سيادتكم ابداء آراءكم في كل عبارة من عبارات المتغيرات المختلفة كما هو مبين أدناه.

م	العبارات	موافق مطلقاً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق مطلقاً
	درجة الموافقة	(٥)	(٤)	(٣)	(٢)	(١)
١	لدي القدرة على تعاملي مع الآخرين ببسر وسهولة.					
٢	يمكنني تغيير انطباعاتي عن العمل ليتطابق مع كل موقف.					
٣	لدي القدرة على الادراك الحسي لإيجاد العلاقة المعرفية التبادلية أثناء أدائي العمل.					
٤	يمكنني التوافق الحركي والصوتي في العمل لإيجاد الوئام في العمل مع الآخرين.					
٥	لدي القدرة على الاثارة بالمعتقدات والمعايير والاذواق والقيم لرسوخ العمل المعرفي لخلق التصور الإيجابي.					
٦	لدي مرونة عالية لتساعدني في التطوير النفسي في التفكير والسلوك داخل العمل.					

					٧	أؤمن بالتغيير للمهارة والقدرة التي لدي للحصول على القوة داخل العمل.
					٨	المرونة السلوكية مقوم رئيسي لنجاح راس المال الفكري داخل العمل.
					٩	أؤمن بالعمل المكلف به وفقاً للمرونة الذهنية السلوكية داخل العمل.
					١٠	أقوم بتكرار السلوك الإيجابي للحصول على نتائج مبتكرة عند المزاولة لسلوك معين داخل العمل.
					١١	امتلاك البراعة الحسية لمعرفة تصور الآخرين داخل العمل.
					١٢	امتلاك مرونة وفاعلية لفهم بيئة رأس المال البشري.
					١٣	لدي مهارة القدرة البصرية لمعرفة المشكلات التي تواجهني.
					١٤	ادراكي لحاسة السمع في التعلم والتدريب الدائم داخل العمل.
					١٥	لدي القدرة العالية لمهارة النظام الحركي للتأثير العاطفي على الآخرين لإنجاز العمل.
					١٦	أتوقع معرفة النتائج النهائية لسلوك الموارد البشرية داخل العمل.
					١٧	تساعد نتائج التفكير في النمذجة للأفكار وسلوكيات الموارد البشرية داخل العمل.
					١٨	لدي مهارة الاتصال في استقبال وارسال المعلومات داخل العمل.
					١٩	يرتبط تفكيري بالعمل المكلف به وأحاول أن يكون اتجاهه إيجابياً.
					٢٠	اضع في العمل محاكاة للتميز لمعرفة تفاصيل العمل داخله.
					٢١	أشعر بالطاقة عند أداء العمل في الجامعة.
					٢٢	أشعر بالنشاط عند أداء العمل في الجامعة.
					٢٣	أشعر بالرغبة القوية عند ذهابي الي العمل مبكراً.
					٢٤	استطيع الاستمرار في العمل لفترة زمنية طويلة.
					٢٥	استمر في العمل بجدية حتى وان وجدت مشاكل بالعمل.
					٢٦	يخلق العمل مني شخصاً ذو قيمة وامتلك أهداف لكي احققها.
					٢٧	اشعر في العمل بالحماس الدائم.
					٢٨	يعتبر العمل هو الملهم الأول والاخير لي.

					أفتخر دائماً بالعمل الذي أقوم به.	٢٩
					يعتبر العمل الذي أقوم به مثير لعمليات التحدي.	٣٠
					أشعر بانتهاء وقت العمل بسرعة أثناء أدائي له.	٣١
					الاستغراق في عملي يجعلني أنسي كل ما يدور حولي.	٣٢
					أشعر بالسعادة عندما أقوم بالعمل بصورة مكثفة.	٣٣
					عند قيامي بالعمل أكرس نفسي تماماً له.	٣٤
					عند قيامي بالعمل صعوبة فصل نفسي عنه.	٣٥
					أعتبر الجامعة دائماً تدعم اهدافي وقيمي.	٣٦
					تقوم الجامعة بتقديم يد المساعدة عندما تواجهني مشاكل.	٣٧
					تهتم الجامعة برفاهيتي .	٣٨
					لدي الجامعة الاستعداد التام لتقديم المعونة لمساعدتي لأداء عملي بالشكل الذي يُظهر قدراتي وإمكانياتي.	٣٩
					تقدم الجامعة مجهودات ومساهمات محدودة لي في العمل.	٤٠
					تهتم الجامعة بالرضا الوظيفي لي عن العمل.	٤١
					تقوم الجامعة بالاهتمام والرعاية المحدودة لي في العمل.	٤٢
					تقوم الجامعة بالاهتمام بأرائي في العمل.	٤٣

القسم الثاني: بيانات عامة

الرجاء من سيادتكم وضع علامة (√) في المكان المناسب:

- أ- النوع: ذكر () انثى ()
- ب- الخبرة: أقل من ١٠ سنوات () من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة ()
- ج- الدرجة العلمية: أكثر من ٢٠ سنة ()
- أستاذ متفرغ () أستاذ ()
- أستاذ مساعد () مدرس ()
- مدرس مساعد () معيد ()

مع خالص الشكر والتقدير ،،،