

استخدام الانحدار اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاكمة على الهوية.....
د. سعيد بدر سعد عبد اللطيف

استخدام الانحدار اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاكمة على الهوية التنظيمية بالقطاعات الحكومية و الخاص بمحافظة الطائف د. سعيد بدر سعد عبد اللطيف

أستاذ مساعد كلية العلوم الادارية و المالية جامعة الطائف

الملخص :

يسعى هذا البحث الى استخدام الانحدار اللوجستى فى دراسة علاقة و معنوية تأثير المتغيرات الحاكمة لكل من الاغتراب الوظيفى و الاحتراق الوظيفى على الهوية التنظيمية بالمنظمات بالقطاعات الحكومية و الخاص بمحافظة الطائف. وقد استخدم الباحث -تحليل التمايز فى المرحلة الاولى و ذلك بقصد تحديد المتغيرات الحاكمة لكل بعد من أبعاد المتغيرات المستقلة للدراسة (الاغتراب الوظيفى - الاحتراق الوظيفى - الذكاء الوجدانى) ثم تم استخدام الانحدار اللوجستى لقياس معنوية تأثير تلك المتغيرات على الهوية التنظيمية للمنظمة وتوفيق منحنى يتم من خلاله التعرف على طبيعه تلك العلاقة بمتغيراتها و قد استخدم الباحث طريقة (Llewellyn's Method) باعتبارها أفضل طريقة لتخفيض التحيز - وذلك على عينة قوامها ٣٨٥ مفردة من العاملين بمنظمات القطاعات العام و الخاص بمحافظة الطائف - تم اختيارها بطريقة عشوائية واستعان الباحث بمجموعه من الاساليب البارامترية و اللابارامترية فى هذا الصدد مثل الارتباط الجزئى و معاملات التحديد وختبارات مانويتنى و فريدمان و غيرها و ذلك فى حصر توصيف محددات (- الاغتراب الوظيفى - الاحتراق الوظيفى) ذات التأثير على الهوية التنظيمية بمحافظة الطائف بهدف تقديم مجموعه من التوصيات فى ضوء ماتسفر عنه نتائج الدراسة.



Abstract :

This research aims to use logistic regression so as to study the relationship and the significance impact for the dominant variables of both job alienation and burn out as the independent variables upon organizational identity in both governmental and private organizations sectors in Taif governorate as the dependant variables .

furthermore ,discrimination analysis been used in first stepwise analysis for determining the dominant independent variables for both study main dimensions (alienation job - burnout -)then logistic regression been used to measure the significance impact of these variables upon organizational identity for both types of organizations in Taif governorate. the resulted nonlinear relationship been represented with a curve fitting that identify the nature of that relationship ,a sample of 385 individual based on (Llewellyn's method) as the best mean to reduce bias to its minimum degree – both parametric and non nonparametric statistical methods been adopted as partial correlation , regression coefficient as will as Manwhitny U test and Fredman test to determine and to rank the impact of independent variables upon organizational identity in both public and private sector organizations in Taif -, recommendations been set and based in light of study conclusions and results in this regard.



المقدمة:

تتعلق الهوية التنظيمية بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون بها ، وترتبط هوية الفرد بالهوية التنظيمية وهو ما يعنى أن هناك تأثير كبير للهوية التنظيمية على الفرد سواء داخل أو خارج مكان عمله وهى الشخصية المميزة للمنظمة ويتم ادراكها عن طريق القيم المنتشرة التى تظهر فى اتصالات المنظمة بالخارج ، وتعنى الهوية ما يشعر به الأفراد وما يفكرون به وما يحملونه من اتجاهات مشتركة تجاه منظماتهم . وللهوية التنظيمية ثلاث أبعاد جوهرية وهى السمات المركزية والسمات المتفردة (غير المنظمة عن غيرها) واستمرارية السمات .

وتعد الهوية التنظيمية organizational identification والإغتراب و الاحتراق الوظيفى من اهم الموضوعات التى تناولها الباحثون فى العقد الاخير و مطلع الالفية الحالية برغم ندرة الدراسات العربية التى تناولتها بالبحث و التحليل- وذلك لاثرها الكبير على أداء المنظمات بكافة اشكالها و شعورهم بالولاء التنظيمى ، و التأثير على أداء المنظمة و فعاليتها التنظيمية مما يزيد من ضرورة الاهتمام بحلول المشاكل السلبية التى تنجم عن قصورها و تزداد ضرورة الاهتمام فى مرحلة المعلوماتية (الموجة الثالثة) التى تعتمد على المرونة و الابتكار - من ناحية اخرى- وهو ما يودى بلاشك الى نتائج سلبية على أداء المنظمة فى حال قصور الاهتمام بتلك المتغيرات و عدم تناولها بشكل مستقل أو بمعزل عن بعضها البعض و طبقا لما توفر للباحث فلاتوجد دراسات سواء عربية او اجنبية تعمل على التعرف على العلاقة و معنوية تأثير كفاءة تلك المتغيرات سويًا على الهوية التنظيمية للمنظمة و مقارنة نتائج هذا التوصيف فى كلا من منظمات القطاعين العام و الخاص و من هنا جاءت هذه الدراسة لتستكمل جهود الباحثين السابقين فى هذا الصدد فى محاولة من الباحث للتوصل الى دراسة طبيعة العلاقة و مدى معنويتها وصولًا فى نهاية المطاف الى ترتيب تأثير تلك المتغيرات المختلفة على الهوية التنظيمية للمنظمة.



الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات التى تناولت الاغتراب الوظيفى

١. القليل من الدراسات فقط هو الذى تناول محددات الاغتراب الوظيفى و فى منظمات الأعمال و المنظمات الحكومية ، حيث يعزى البعض ذلك للاقتدار للعدالة التنظيمية بمكوناتها و عدم وجود موضوعية فى تقييم الأداء وكذلك عدم تلبية احتياجات الموظفين المادية و المعنوية بشكل كاف (الثبيتي ٢٠٠٨)، (القيدانى ٢٠٠٧) أو للمتغيرات الديموجرافية وتشمل الجنس ذكر -انثى (غانم ٢٠٠٦)، (النعيمي ٢٠٠٥)، (محمد ٢٠٠٠)، (عنوز ١٩٩١) وكذلك طبقا للجنسية (الصنيع ٢٠٠٢) كما توصلت بعض الدراسات الأخرى لمحددات لزيادة الإغتراب الوظيفى كالعمر و الخبرة و مكان العمل (عبد اللطيف ١٩٩٩) وتوصلت بعض الدراسات لنتائج متضاربة فيما يتعلق بالجنس (ذكر - أنثى) فبينما توصل البعض لزيادة مشاعر الإغتراب الوظيفى لدى الذكور عن الإناث (عوييدات ١٩٩٩)، (عزام ١٩٨٩) وهو على النقيض مما توصلت اليه دراسات أخرى من ان الشعور بالإغتراب عند الإناث يزيد عن الذكور (محمد ٢٠٠٠)، (الكندرى ١٩٩٩)، (محمد ٢٠٠٠)، (النعيمي ٢٠٠٥) وهو ايضا يختلف عما توصل اليه باحثون اخرون من انه لا توجد فروق معنوية الدلالة بين الذكور و الاناث فى الشعور بالإغتراب الوظيفى (فايز ١٩٩٠)، (مديحه عبادة).

٢. أنه وبرغم وجود اتفاق عام بين الباحثين على ماهية الاغتراب الوظيفى و اهميته لمنظمات الأعمال إلا أنه توجد اختلافات بين الباحثين فيما تم التركيز عليه فى مفهوم وتوصيف الاغتراب الوظيفى فى دراستهم فنجد: مجموعة من الدراسات تركز على مفهوم وتوصيف مستويات الاغتراب الوظيفى فقط ، وفي هذا الشأن تتفق دراسة كلا من الصنيع



- (Shoho,A & Katims,D,1998) ، (محمد ٢٠٠٠)، (٢٠٠٢) و(عبد اللطيف ١٩٩٩)، لم تتطرق هذه الدراسات لأسباب وجود تباين فى مستويات الاغتراب
٣. فيما عدا القلة من الدراسات التى تناولت العلاقة بين الإغتراب و الأداء الوظيفيحيث ترى أن الإغتراب يؤدي لتخفيض الأداء (الثبتي ٢٠٠٨) فهناك ندرة فى الدراسات التي تناولت تأثير الاغتراب الوظيفي على الهوية التنظيمية وأداء منظمات الأعمال بوجه عام .
٤. تندر وجود دراسات سابقة تربط بين الاغتراب الوظيفي و الهوية التنظيمية ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتستكمل جهود الباحثين السابقين فى هذا الصدد .
٥. لم تتناول الدراسات السابقة ترتيب محددات الاغتراب الوظيفي فى التأثير على سلوكيات الهوية التنظيمية الفعالة بالمنظمات.
٦. نجد ان اغلب الدراسات التى تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي قد تمت اما على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (قراعين ٢٠٠٨) (النعمي ٢٠٠٥) (خليل ٢٠٠٣) (الصنيع ٢٠٠٢) و المحدود منها قد تم على المنظمات الخدمية الاخرى (الثبتي ٢٠٠٨)(القيداني ٢٠٠٧)(عبد اللطيف ١٩٩٩)بالاضافة لان الدراسات السابقة لم تتناول فى شكل مقارن مسيبات الاغتراب عند عينتين مختلفتين هما القطاعين الحكومى و الخاص بمحافظة الطائفوهو ماتسعى الية هذه الدراسة .

فيما يتعلق بالدراسات التى تناولت الاحتراق الوظيفي

- أنه وبرغم وجود اتفاق بين الباحثين بشكل عام على مكونات وخصائص وأهمية الاحتراق النفسى لمنظمات الأعمال إلا أنه توجد اختلافات بين الباحثين فيما تم التركيز عليه فى مفهوم وتوصيف مستويات الاحتراق فى دراستهم فنجد:



١/١ مجموعة من الدراسات تركز على مفهوم وتوصيف مستويات الاحتراق النفسى فقط ، وفي هذا الشأن تتفق دراسة كلا من (سميرة عربى ٢٠٠٧) ، (الطحائية ٢٠٠٧) ، (عدنان ٢٠٠١) ، (القريوتى ١٩٩٨) ، (السرطاوى ١٩٩٧) ، (الوائلى ١٩٩٥)

٢. ١/ مجموعة من الدراسات تركز على محددات الاحتراق النفسى فى منظمات الأعمال و المنظمات الحكومية ، حيث يعزى البعض ذلك للمتغيرات الديموجرافية بدءا بالجنس (رائدة الحمر ٢٠٠٦) ، (عسكر ١٩٩٦) ، (سلامة ١٩٩٠) ، (داوونى ١٩٩٨) بعكس ماتوصل اليه (خوله و رنا حامد ٢٠٠٧) و (محمد ١٩٩٥) مما يعنى تضارب النتائج التى ترى ان الجنس محدد للإحتراق النفسى وفضلا عما سبق يعزى البعض ذلك للمتغيرات الديموجرافية كالعمر ومستوى و سنوات الخبرة (فوقية راضى ٢٠٠٣) ، (أحمد معارك ١٩٩٧) ، (مارتن ١٩٩٦) وتوصلوا جميعا الى ان زيادة العمر و الخبرة تخفض من الإحتراق النفسى بينما توصل البعض الآخر لتزايد الإحتراق النفسى بتزايد مستويات الانهاك العاطفى (آدم العتيبى ٢٠٠٧) أو بسبب انخفاض الدخل (الزيودى ٢٠٠٣) او لعدم الشعور بالرضا أو انخفاض الدافعية للعمل (كاثرين ٢٠٠٤) ، (مارتن ١٩٩٦) ، (يوكى ١٩٩٥) .

- إنه وبالرغم من اتفاق أغلب الباحثين على مستويات الإحتراق الوظيفى ومحدداته إلا أننا نجد ندرة فى الدراسات التى تناولت إرتباط و تأثير الإحتراق الوظيفى على أداء منظمات الأعمال بوجه عام وعلى الهوية التنظيمية بوجه خاص. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتستكمل جهود الباحثين السابقين فى هذا الصدد.
- لم تتناول الدراسات السابقة ترتيب محددات الاحتراق النفسى فى التأثير على الهوية التنظيمية بالمنظمات .



استخدام الأعداد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاكمة على الهوية.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

- اغلب الدراسات التى تناولت موضوع الاحتراق الوظيفى الناجم عن الإحترق النفسى قد تمت اما على المعلمين (فوقية ٢٠٠٣) ، (الزيودى ٢٠٠٣) أو للعينة (قطاع عام - قطاع خاص) محافظة الطائف بالجامعات (الرشدان ١٩٩٥) (رمزى جابر ٢٠٠٧) او على مدرسى الحاسوب (الطالبة ١٩٩٩) أو الرياضيين الطحائية (٢٠٠٧) و لكن لا توجد دراسات تمت بصله - فى حدود على الباحث للإحترق الوظيفى برغم اهمية هذا القطاع .
- و يلاحظ ايضا أن اغلب دراسات الالتزام الوظيفى طبقت على المجال التعليمى أو على موظفى الحكومة و القطاع العام كما لم تنطرق أى دراسة - وفى حدود على الباحث - للمقارنة بين محددات الهوية التنظيمية فى كلا القطاعين و بشكل مقارن لمعرفة مدى وجود إختلاف من عدمه فى محددات الهوية التنظيمية فى كلا القطاعين .
- و من هنا جاءت هذه الدراسة اسكمالا لجهود الباحثين السابقين للتوصل لمستويات و محددات و علاقة وتأثير الاحتراق الوظيفى على مستوى الهوية التنظيمية و ترتيب محددات الدراسة فى التأثير على الهوية التنظيمية فى بيئة عمل متعددة فى الثقافات الوافدة مثل المملكة العربية السعودية و أخيرا تقديم اطار مقترح ومجموعه من التوصيات فى ضوء ماتسفر عنه نتائج الدراسة .

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تحديد المتغيرات الحاكمة لكل من الاغتراب و الاحتراق الوظيفى فى التأثير على مستويات الهوية التنظيمية بمنظمات القطاعين الحكومى و الخاص بمحافظة الطائف.



استخدام الانحدار اللوجستي لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على الهوية.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيف

٢. تحديد طبيعة العلاقة (الارتباط)- ومدى معنويته من عدمه-لمستويات (الاغتراب و الاحترق الوظيفي و)فى القطاعين العام و الخاص بمحافظه الطائف علي فعالية الهوية التنظيمية وكذلك أولويات التغيير المطلوبة حتى- تزداد فعالية الهوية التنظيمية - طبقا لاهميتها النسبية لدى عينة الدراسة.
٣. تحديد مدى اتفاق أو اختلاف آراء العينة فى أولويات التغيير المطلوبة؟
٤. الكشف عن درجة الاتفاق أو الاختلاف (التباين) بين آراء عينة الدراسة بالقطاع خاص بالقطاعين العام و الخاص بمحافظه الطائف وذلك فيما يتعلق بمستويات - (الاغتراب و الاحترق الوظيفي)بها، وتحديد أهم أسباب قصور وتزايد الاغتراب و الاحترق الوظيفي وانخفاض مستوى ان وجد .
٥. الكشف عن درجة الاتفاق أو الاختلاف (التباين) بين آراء عينة الدراسة بالقطاع خاص بالقطاعين العام و الخاص بمحافظه الطائف وذلك من حيث متطلبات تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية، وتحديد أهم الأبعاد الخاصة بمتطلبات تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية وذلك طبقا لآراء عينة الدراسة.
٦. تقديم نموذج مقترح (باستخدام الانحدار اللوجستي) يتضمن أولويات التعديل فى مستويات الاغتراب و الاحترق الوظيفي وتقديم مجموعه من الاقتراحات لأولويات التغيير اللازمه لتخفيض مستويات الاغتراب و الاحترق الوظيفي وزيادة مستويات تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية فى ضوء ماتسفر عنه نتائج الدراسة.

فروض البحث:

فى ضوء مشكلة وأهداف البحث تم صياغة فروض البحث فى صورة فرض العدم وهى كما يلى:



استخدام الأبعاد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على المويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

١. لا يوجد مفهوم محدد لأبعاد الهوية التنظيمية لدى القطاع خاص بالقطاع العام و الخاص بمحافظة الطائف.
٢. لا تؤثر أبعاد الاغتراب و الاحتراق الوظيفى على تفعيل الهوية التنظيمية لدى القطاع خاص بالقطاع العام و الخاص بمحافظة الطائف.
٣. لا يوجد اختلاف معنوى جوهري التأثير (ذو دلالة إحصائية للخصائص الديموجرافية للعينه على مستويات الشعور بالهوية التنظيمية لديهم
٤. لا يوجد اتفاق على ترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات المؤثرة على تفعيل الهوية التنظيمية لدى القطاع خاص بالقطاع العام و الخاص بمحافظة الطائف.

أنواع ومصادر البيانات

أ- البيانات الثانوية .

الكتب والدوريات والمراجع العلمية المتخصصة. وكذلك التقارير و الدوريات العلمية و البيانات الاحصائية اللازمة بقطاع الدراسة.

ب - البيانات الأولية :

وهى البيانات التى سيتم جمعها لأول مره من خلال استقصاء عينة الدراسة باستخدام قائمة استقصاء وسيتم تعديل القائمة بما يتناسب مع بيئة و مناخ العمل بالقطاع خاص بالقطاعات العام بمحافظة الطائف فى القطاع الحكومى و الخاص و اللذان يتسمان بتعدد الثقافات و لتناسب الغرض الذى صممت من اجلة و هو

- معرفة تأثير مستويات و الاغتراب و الاحتراق الوظيفى على تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية.
- توصيف مستويات (الاغتراب و الاحتراق الوظيفى) بين عينة الدراسة ومدى ملائمتها أو عدم ملائمتها لتفعيل الهوية التنظيمية الايجابية.



استخدام الأعداد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على المويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

- التعرف على آراء العينة بمستوياتها المختلفة و بأنواعها المختلفة للقطاع خاص بالقطاعين بمحافظة الطائف (الحكومى و الخاص) فيما يتعلق بأوليات التغيير في مسببات تزايد مستويات الشعور بالاغتراب و الاحتراق الوظيفى ونخفاض مستوى.
- التعرف على آراء فئات مجتمع البحث بخصوص التغييرات الواجب إحداثها للتوجه صوب تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية.

تصميم قائمة الاستقصاء :

تم تصميم قائمة استقصاء واحدة تشمل عبارات ذات مقياس متدرج (موافق تماما - موافق - لا أدري - غير موافق - غير موافق على الإطلاق) وقد أعطيت الإجابات قيم مطلقة تبدأ من (٥) وحتى رقم (١) ويقوم المستقصي بوضع علامة () أمام الإجابة التي تعبر عن وجهة نظره وذلك بغرض التأكد من صحة الفروض التي تقوم عليها هذه الدراسة في نهاية المطاف وتحقيقاً لأهداف البحث باعتبار أن البحث العلمي يقوم على وجود ترابط بين أهداف الدراسة وفروضها ونتائجها .

اختبار قائمة الاستقصاء :

أ- تم عرض قائمة الاستقصاء على بعض السادة أعضاء هيئة التدريس تم تعديل الصياغة في بعض العبارات الغامضة أو المتكررة التي تحمل أكثر من معنى في إجاباتها وبعد الأخذ بملاحظات السادة الأساتذة أو، كما اقترح السادة الأساتذة . كما تم اختبار الصدق والثبات لوحدة العينة: باستخدام طريقة ألفا كرونباخ الإحصائية للعينة تم حساب معامل الصدق والثبات لإجابات المستقصى منهم وقد جاءت كل معاملات الثبات عند دلالة إحصائية ذات مستوى $\infty = 0.01$ وهى نسبة مقبولة فى البحوث



استخدام الأعداد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على المويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

الاجتماعية بالنسبة لمتغير لاغتراب الوظيفى فقد بلغ معامل الثبات ٠.٧٥
فى حين بلغ معامل الصدق الذاتى ٠.٨٦ و بالنسبة لمقياس الاحتراق
الوظيفى فقد بلغ معامل الثبات بقيمة ٠.٧٣ لصدق الذاتى. ٠.٨٥

مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث و العينة : سيعتمد الباحث على العينة العشوائية البسيطة
بدلا من الحصر الشامل لكل مفردات مجتمع البحث فى اختيار مفردات مجتمع
البحث من القطاع خاص بالقطاعين العام و الخاص بمحاظفة الطائف. وذلك نظرا
لارتفاع التكلفة الكلية فى حالة الحصر الشامل لكل مفردات مجتمع البحث وبالنسبة
لحجم العينة، فقد تم تحديدها وذلك من خلال المعادلة الآتية: (
حيث أن n حجم العينة المطلوبة

$$t \text{ عدد الوحدات المعيارية وهي } + 1.96 \text{ لمستوى ثقة } 95\% \\ P \text{ نسبة عدد المفردات التي يتوافر فيها الخصائص موضوع البحث وهي } 50\% \\ d \text{ حدود الخطأ وهي } 5\% \text{ لمستوى ثقة } 95\% \\ \text{ وبالتعويض فى هذه المعادلة:} \\ \text{حجم العينة المطلوبة} = 0.50 \times 0.50 \times (1.96)^2 = 385 \\ \text{مفردة} = (0.05)^2$$

و سوف يتم اختيار اطار المعاينة و مفردات منسوبى القطاعين العام و
الخاص بمحاظفة الطائف بطريقة عشوائية وسوف يقوم الباحث بجمع البيانات من
قوائم الاستقصاء المعدة لذلك ، وذلك من خلال توزيع القوائم على القطاع خاص
ثم المرور عليهم بعد فترة للحصول عليها.



أساليب التحليل الإحصائي:

سوف يستخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

١. لانحدار اللوجستي

استخدم الباحث الانحدار اللوجيستي لحديد أهم المتغيرات المستقلة في التأثير على المتغير التابع و استبعاد المتغيرات غير المؤثرة dumping variables ، فضلا عن إمكانية التنبؤ بالعديد من المتغيرات المستقلة .
The best predictable variable كما استخدمه الباحث نظرا لعدم وجود علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة و التابعه لهذه الدراسة وذلك لقياس معنوية تأثير أبعاد المتغيرات المستقلة (الاغتراب و الاحتراق الوظيفي) على المتغير التابع (تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية) للقطاع خاص بالقطاعات العام و الخاص بمحافظة الطائف.

٢. معاملات الارتباط الجزئي

لدراسة الارتباط ومعنويته ودلالة الإحصائية بين كلا من والاغتراب و الاحتراق الوظيفي كمتغيرات مستقلة والهوية التنظيمية كمتغير تابع.

٣. معاملات التحديد

سوف يتم استخدام معاملات التحديد لترتيب محددات والاغتراب و الاحتراق الوظيفي طبقا لأهميتها النسبية في التأثير على الهوية التنظيمية بالمنظمات.

٤. اختبارات لعينة مفردة وعينتين مستقلتين

لاختبار معنوية العلاقة و دلالتها الإحصائية للتعرف على تأثير المتغيرات المستقلة للدراسة والاغتراب و الاحتراق الوظيفي على المتغير التابع (الهوية التنظيمية).



٥. تحليل فريد مان اللامعلمي

لقياس معنوية اتفاق الآراء لدى عينة الدراسة بشأن الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة للدراسة الاغتراب و الاحتراق الوظيفى و مستويات فى التأثير على تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية وذلك طبقا للمتغيرات الديموجرافية (الجنس - الخبرة الوظيفية -المستوى التعليمى.

أهمية البحث

تتمثل أهمية هذا البحث فى عدة عوامل من أهمها ما يلي:

١. إنطلاقاً من تأكيد دور الجامعة فى تنمية وتطوير البيئة المحليةو نظرا لأهمية المكانه العلمية للجامعه ودورها فى خدمة المجتمع فإن هذا البحث يستمد أهميته من أهمية قطاع التطبيق بالقطاع خاص بالقطاعين العام و الخاص بمحافظة الطائف .
٢. تنطوى أهمية هذا البحث فى محاولة التعرف على تأثير الاغتراب و الاحتراق الوظيفى ومستوياتالمتدنية -ان وجدت- على تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية خاصة فى بيئة عمل مثل بمحافظة الطائف بشقيها الحكومى و الخاص . و الذى يتسم بتعدد و تغاير الخلفيات الثقافية لمنسوبيه.
٣. يستمد هذا البحث أهميته فى أنه يركز على العنصر الإنسانى فى مجال جديد تم تسليط الضوء عليه فى الاونة الأخيرة من قبل الباحثين ألا وهو الهوية التنظيمية باعتبار العنصر البشرى اهم عناصر الانتاج
٤. توجيه الاهتمام الكافى لدراسة و الاغتراب و الاحتراق الوظيفى و الهوية التنظيمية . نظرا لمحدودية الدراسات التى تناولت هذه الموضوعات فإن هذا البحث يعتبر إمتدادا للمحاولات السابقة بقصد تفعيل تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية للقطاع خاص بمحافظة الطائف بشقيها الحكومى و الخاص.



استخدام الأبعاد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاكمة على المويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد الطيفه

٥. يساهم هذا البحث في التعرف على متطلبات تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية للقطاع خاص بمحافظة الطائف بشقيها الحكومى و الخاص من خلال إمكانية تعديل السلوكيات المؤدية لتخفيض ظاهرتى الاغتراب و الاحتراق و زيادة مستويات
٦. يساعد هذا البحث في تحديد أوجه القصور وسلبيات تفعيل وتخفيض مستويات الاغتراب و الاحتراق الوظيفى وأولويات التغيير فى اسبابهما بما يتفق و تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية بالقطاع خاص بمحافظة الطائف بشقيهما الحكومى و الخاص
٧. يساهم هذا البحث في تقديم إطار مقترح للتغيير المطلوب فى مستويات و الاغتراب و الاحتراق الوظيفى ليواءم تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية وأولويات التغيير لنواحي و مسببات ظاهرتى الاغتراب و الاحتراق الوظيفى السلبيتان بما يتواءم و تفعيل الهوية التنظيمية الايجابية

اولا اختبار مدى صحة الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه: " لا يوجد اتفاق على تحديد الأبعاد الحاكمة لكلا من للاحتراق و الاغتراب الوظيفى و المؤثرة على الهوية التنظيمية لدى كلا من (قطاع عام – قطاع خاص) محافظة الطائف يشير الجدول التالى رقم (١) الى تكرار و صوح مفهومي الاحتراق و الاغتراب الوظيفى للعينة % (قطاع عام – قطاع خاص) محافظة الطائف

جدول رقم (١)

وضوح مفهومي الاحتراق و الاغتراب الوظيفى للعينة %

الاغتراب			الاحتراق			بيان
المجموع %	غير واضح %	واضح %	المجموع %	غير واضح %	واضح %	وضوح المفهوم %
١٠٠%	٢١%	٧٩%	١٠٠%	١٦%	٨٤%	- القطاع العام
١٠٠%	٣٥%	٦٥%	١٠٠%	٣٢%	٦٨%	- القطاع الخاص

المصدر : من إعداد الباحث.



استخدام الأبعاد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على المويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

ومن الجدول السابق رقم (١) نجد أن مستوى وضوح مفهوم الاحتراق الوظيفى قد بلغ نحو ٨٤% من عينة القطاع عام و ٦٨% من القطاع خاص الاداريين. فى حين كان المفهوم غير واضح لنحو ١٦% من عينة القطاع عام ٣٢% من القطاع خاص الاداريين أما مفهوم الاغتراب الوظيفى فقد كان واضحا لنحو ٧٩% من عينة الأطباء و ٦٥% من القطاع خاص الاداريين فى حين كان المفهوم غير واضح لنحو ٢١% من القطاع عام ٣٥% من عينة من الاداريين. وتشير إجابات المستقصى منهم (قطاع عام - قطاع خاص) إلى أن هناك تبايناً فى وجهات النظر باستخدام معامل الإقتران الإحصائي حيث بلغت كا الجدولية عند (م - ١)، (ل - ١)، $\infty = ٥ = ٣.٠٩٢$ لكلا من لاحتراق والاغتراب الوظيفى ولما كانت كا المحسوبة > ٢ كا الجدولية بالنسبة لبعدي الدراسة المستقلين (الاحتراق - الاغتراب الوظيفى) لذا يقبل الفرض العدمى و يرفض الفرض البديل حيث يوجد تباين فى الآراء بين مجموعتى الدراسة (قطاع عام - قطاع خاص) - محافظة الطائف فيما يتعلق بمفهومي الاحتراق و الاغتراب الوظيفى كل على حدة و يوضح الجدول التالى رقم (٢) معنوية اختلافات الآراء للعينة من (القطاع عام - القطاع خاص) حول هذين البعدين كمتغيرى الدراسة المستقلين ذاتا التأثير فى الهوية التنظيمية فى المنظمات الصحية بمحافظة الطائف .

جدول رقم (٢)

معنوية الاختلاف لبعدي الاحتراق و الاغتراب الوظيفى المؤثرين على كفاءة الهوية التنظيمية لعينة الدراسة

الاغتراب			الاحتراق			بيان	
معنوية الاختلاف	المتوسط المرجح ق خ	المتوسط المرجح ق ع	أبعاد الاغتراب	معنوية الاختلاف	المتوسط المرجح ق خ	المتوسط المرجح ق ع	أبعاد الاحتراق
غير	٠.٠٣٢	٠.٨١٣	اللاقدرة	معنوى	١.٧٦٢	٤.٨٤١	الإجهاد



استخدام الأعداد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على الصوبه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

الأنفعالي							معنوى
محدودية صلاحيات العمل	٢.٧٩٥	١.٧٦٣	غير معنوى	فقدان القيمة	٠.٩٤١	٠.٧٦٣	غير معنوى
انخفاض التعزيز الإيجابي	٣.٦٥٣	٢.٩٥٦	غير معنوى	اللامعيارية	٣.٠٦٥٣	٠.٩٥٦	معنوى
صراع القيم	٠.٦١	٠.٧٧	غير معنوى	العزلة الاجتماعية	٢.٠١٠	١.٩٩٣	غير معنوى
عدم المساواة	٤.٠٠١	٢.١٧٤	معنوى	الإغتراب الذاتى	٤.٠٨١	١.٧٧	معنوى

المصدر : من إعداد الباحث.

ولمعرفة معنوية فروق الآراء فيما يتعلق بمفهوم الاحتراق الوظيفى لدى العينة لكل من (قطاع عام - قطاع خاص) محافظة الطائف فقد تم حساب الوسط الحسابى و الانحراف المعياري و معامل الاختلاف المعيارى لتوزيعى المعاينة و ت المحسوبة حيث بلغ الوسط الحسابى العام للمجموعة الأولى من العينة (ق ع) ٣.١٨ ، بإنحراف المعيارى ١.٦٨٤ ، و معامل اختلاف ٠.٥٢٩ ، أما المجموعة الثانية من (القطاع خاص الإداريين ق خ).

فقد بلغ وسطها الحسابى لذات المفهوم ١.٨٨٥ بإنحراف معيارى ٠.٤٤٩ ومعامل اختلاف ٠.٢٣٨ أما الإغتراب الوظيفى فقد بلغ الوسط الحسابى العام للمجموعة الأولى من العينة (أطباء) ٢.١٨٢ ، بإنحراف المعيارى ٦٨٤ ، و معامل اختلاف ٠.٣١٣ ، أما المجموعة الثانية من (القطاع خاص الإداريين) فقد بلغ وسطها الحسابى لذات المفهوم ١.١٠٢ بإنحراف معيارى ٠.٢٥١ ومعامل اختلاف ٠.٢٢٧ و يشير معامل الاختلاف الى عدالة التوزيع من خلال مدى تشتت



استخدام الأعداد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على المويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

القيم حول وسطها الحسايى وهو ما يعنى تباين أبعاد مفهوم الاحتراق و الاغتراب الوظيفى بين عينتى الدراسة(قطاع عام – قطاع خاص) حيث تشير النتائج إلى وضوح المفهوم بشكل أفضل فى المجموعة الأولى.

ثانياً : اختبار مدى صحة الفرض الثانى:

ينص الفرض الثانى على: " لا تؤثر الاحتراق و الاغتراب الوظيفى على الهوية التنظيمية لعينة الدراسة " ولإختبار مدى صحة الفرض الثانى حصل الباحث على الأجابات التالية من تفرغ تكرارات اجابات المستقصى منهم بالجدول التالى رقم ٣

جدول رقم (٣)

تأثير الاحتراق و الاغتراب الوظيفى على الهوية التنظيمية % لعينة الدراسة

الاغتراب الوظيفى				الاحتراق الوظيفى			
المجموع %	غير مؤثر %	مؤثر %	تكرار التأثير للعينة %	المجموع %	غير مؤثر %	مؤثر %	تكرار التأثير للعينة %
١٠٠%	١٣%	٨٧%	القطاع العام	١٠٠%	٦%	٩٤%	القطاع العام
١٠٠%	٢٤%	٧٦%	القطاع الخاص	١٠٠%	٨%	٩١%	القطاع الخاص

المصدر: من إعداد الباحث



و يشير الجدول السابق رقم (٣) الى أن نسبة الموافقة على تأثير الاحتراق على الهوية التنظيمية قد بلغت ٩٤%، للقطاع عام ٩١% وبين القطاع خاص الإداريين محافظة الطائف أما غير الموافقين فقد بلغت ٦%، للقطاع عام و ٨% للإداريين هو ما يعنى إرتفاع درجة الموافقة بين مجموعتي الدراسة كما يشير الجدول السابق رقم (٣) الى أن نسبة الموافقة على تأثير الاغتراب الوظيفي على الهوية التنظيمية قد بلغت ٨٧%، للقطاع عام و ٧٦% بين القطاع خاص الإداريين محافظة الطائف أما غير الموافقين فقد بلغت ١٣%، للقطاع عام و ٢٤% للإداريين هو ما يعنى إرتفاع درجة الموافقة لدى القطاع عام فقط و يعزى ذلك لزيادة نسبة الاغتراب الذاتي للقطاع عام عن تلك الخاصة بالإداريين وبحساب معامل إقتران الآراء وجد انه يساوى ١٨.٢١٤ وبمقدك ب كا ٢ عند $\infty = ٥\%$ ، وبدرجات حرية $n = ١٠٨١٤٣$ ونظرا لأن كا ٢ المحسوبة < الجدولية مما يشير لوجود إتفاق فى آراء المستقصى منهم فيما يتعلق بتأثير تأثير الاحتراق الوظيفي على الهوية التنظيمية لدى عينة الدراسة (قطاع عام - قطاع خاص) محافظة الطائف حيث توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق و الاغتراب الوظيفي و الهوية التنظيمية و استخدم الباحث الانحدار اللوجستى لقياس معنوية تأثير الاغتراب و الاحتراق الوظيفي على الهوية التنظيمية و التى يلخصها الجدول التالى



استخدام الانحدار اللوجستي لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على الهوية.....
د. سعيد بدر سعد محمد الطيفه

جدول رقم (٤)

نتائج تحليل الانحدار اللوجستي لمعنوية تأثير الاعترا ب و الاحتراق الوظيفي على الهوية التنظيمية

المتغيرات التابعة الهوية التنظيمية						بيان
المحتوية *	F	محللات الارتباط الجزئي	Beta	R	R2	
محتوى **	9.293	0.601	0.476	.916	0.84	الإجهاد الأنفعالي
محتوى **	10.416	0.141	.331	.852	.726	محدودية صلاحيات العمل
محتوى **	13.521	.329	.661	.939	.882	انخفاض التحيز الايجابي
غير محتوى	2.272	0.525	.380	.226	.1447	صراخ العجم
محتوى **	11.125	.876	.1321	.742	.551	الشعور بعدم المساواة في التعامل
غير محتوى	3.151	0.317	1.247	.465	.217	اللاذرة : - Powerlessness
غير محتوى	1.002	0.112	.969	.388	.151	بفغان القيمة Meaninglessness
محتوى **	16.41	0.247	2.141	.782	.612	الشعور باللامعيارية :
غير محتوى	1.004	0.531	-	.3355	.1126	لانحزال الاجتماعي:
محتوى **	11.031	0.601	1.147	.855	.732	الإعتراب الذاتي

المصدر من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي

أولا فيما يتعلق بالمتغير المستقل الاحتراق الوظيفي

١. الإجهاد الأنفعالي

حيث توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية حيث يؤثر الإجهاد الأنفعالي على أبعاد رأس المال فقد بلغت ف المحسوبة للنموذج اللوغاريتمي ٩.٢٩٣ وهي أكبر من ف الجدولئية عند $\infty = ٥ \%$ مما يعنى رفض الفرض العدمى و قبول الفرض البديل بوجود تأثير معنوى للاجهاد الأنفعالي على الهوية التنظيمية .



٢. محدودية صلاحيات العمل

حيث توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية لبعدها محدودية صلاحيات العمل على رأس المال الفكرى فقد بلغت ف المحسوبة للنموذج اللوغاريتمى ١٠.٤١٦ وهى أكبر من ف الجدوليه عند $\infty = ٥\%$ مما يعنى رفض الفرض العدمى وقبول الفرض البديل

٣. انخفاض التعزيز الايجابى

حيث توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية لبعدها انخفاض التعزيز الايجابى على رأس المال الفكرى فقد بلغت ف المحسوبة للنموذج اللوغاريتمى ١٣.٥١١ وهى أكبر من ف الجدوليه عند $\infty = ٥\%$ مما يعنى رفض الفرض العدمى وقبول الفرض البديل

٤. الشعور بعدم المساواة فى التعامل

حيث توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية للشعور بعدم المساواة فى التعامل على رأس المال الفكرى فقد بلغت ف المحسوبة للنموذج اللوغاريتمى ١١.١٢٥ وهى أكبر من ف الجدوليه عند $\infty = ٥\%$ مما يعنى رفض الفرض العدمى وقبول الفرض البديل فى حين لم يثبت وجود علاقة معنوية لتأثير صراع القيم على كفاءة اهوية التنظيمية بمحافظه الطائف.

ثانيا فيما يتعلق بالمتغير المستقل الاغتراب الوظيفى

١. الشعور باللامعيارية :

حيث توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين الشعور باللامعيارية : على رأس المال الفكرى فقد بلغت ف المحسوبة للنموذج اللوغاريتمى ١٦.٤١ وهى أكبر من ف الجدوليه عند $\infty = ٥\%$ مما يعنى رفض الفرض العدمى وقبول الفرض البديل.

٢. لاغتراب الذاتى:

حيث توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين الشعور باللامعيارية : على رأس المال الفكرى فقد بلغت ف المحسوبة للنموذج اللوغاريتمى ١١.٠٣١ وهى أكبر من ف الجدوليه عند $\infty = ٥\%$ مما يعنى رفض



الفرض العدمى و قبول الفرض البديل فى حين لم يثبت وجود علاقة معنوية للقدرة :لتأثير لانعزال الاجتماعى:و الشعور بفقدان القيمة على الهوية التنظيمية بمحافظة الطائف.

و فيما يتعلق بترتيب تلك المتغيرات ذات التأثير فى الهوية التنظيمية فيمكن ترتيبها طبقا لقيمة معاملات التحديد من الأكبر (الأكثر أهمية) الى الأصغر (الأقل أهمية) حيث يأتى البعد الإجهادالأنفعالي فى المركز الأول يليه انخفاض التعزيز الايجابي فى المركز الثانى يليه الشعور بالإغتراب الذاتى بالمركز الثالث يليه محدودية صلاحيات العمل فى المركز الرابع يليه الشعور باللامعيارية فى المركز الخامس يليه الشعور بعدم المساواة فى التعامل فى المركز السادس و ذلك طبقا لأهميتهم النسبية فى تأثير على الهوية التنظيمية من وجهة نظر العينة.

ثالثا : اختبار مدى صحة الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه:-

لايوجد اختلاف معنوى جوهري التأثير(ذو دلالة إحصائية Significant

(Discrimination) للخصائص الديموجرافية للعينه (قطاع عام – قطاع خاص

) محافظة الطائف على مستويات الاحتراق و الاغتراب الوظيفى لديهم المؤثرة

على أبعاد كفاءة الهوية التنظيمية و يشيرالجدول التالى رقم (٤) لنتائج تحليل

الاجابات الواردة بقوائم الاستقصاء الصحيحة و المؤثرة من وجهة نظرهم فى

الهوية التنظيمية واعتمد الباحث على اختبار ت لقياس معنوية الفروق ان وجدت

للاوساط الحسابية المرجحة للتكرارات و ذلك فيما يتعلق بأبعاد قياس مستوى

الاحتراق الوظيفى(المتغير المستقل) طبقا لمقياس جيلدرد للاحتراق النفس.



استخدام الأبعاد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على الهوية.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيف

جدول رقم (٥)

معنوية الفروق لمتغيرى الاحتراق و الاغتراب المؤثران على كفاءة الهوية
التنظيمية لعينة الدراسة

العينة (قطاع عام - قطاع خاص)			الجنس			بيان	متغيرات الاحتراق	
ن	انحراف معيارى	وسط حسابى	ن	انحراف معيارى	وسط حسابى			
								أطباء
٠٨٠٤١	٦٨١٠	٧٨٧٠	١٥٨١	٣١٠٤	٣٥٧٤	٨٤٣٨		الإجهاد الأنفعالي
٤٣٦	٥٣٨٠	٠٤٨٠	٥٨٨٠	٤١٣٤	٣٨٥٠	٣٦٨٠		محدودية صلاحيات العمل
٨٦٠١	٤٦٨٠	٨٦٧٠	٦٨٧٥٠	٨٨٤٤	٧٥٨٨	٤٥٦٠		انخفاض التعزيز الإيجابي
٨٣٦١	٤٤٠	٥٤٠	٤٤٠	٥٣٤	٥٤٠٠	٨٨٠		صراع القيم
٨١٤١	٥٧٠	٥٧٠	٤٤٤	٦٠٤	٤٥٤١	٨٨٠		الشعور بعدم المساواة فى التعامل
٨٦٧٠	٥٨٠	١٨٠	٧٥٤	٦٤٤	٧٥٤٠	٤٦٠	اللاقدرة : Powerlessness -	
٤٠١	٤٤٠	٦٨٠	٦٨١	٨٣٤	١١٠٠	٤٥٠	بفقدان القيمة Meaninglessne - ss	



استخدام الأبعاد اللوجستية لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الجامعة على الصعيد.....
د. سعيد بدر سعد محمد الطيفه

الشعور باللامعيارية :	١٤٧١	١٤١١	١٣٣١	١٢٨١	١٢٥١
الانعزال الاجتماعي:	٥٨٣١	٤٦٨١	٣٥٠١	٢٣١	١٤٥١
لإغتراب الذاتي	٧١٦١	٤٦٠١	٣١٢١	٢٠١	١٤١١

ومن الجدول السابق و باستخدام اختبارات لقياس معنوية الفروق في تأثير ابعاد (الاحترق و الاغتراب الوظيفي) على الهوية التنظيمية بقطاع الدراسة تشير النتائج الى ما يلي:

١. (وفقا للجنس) توصلت الدراسة لأن الاناث اكثر تعرضا لبعدي الإجهاد الأنفعالي (الاحترق) و لإغتراب الذاتي (الاغتراب الوظيفي) من الذكور حيث بلغت ت المحسوبة لهما ٦.٨٥٤ و ٩.٢٣٢ على التوالي و هما أكبر من ت الجدولية عند $\alpha = 5\%$ ، مما يعني رفض الفرض العدمي و قبول الفرض البديل الدراسة بأن الاناث اكثر تعرضا لبعدي الإجهاد الأنفعالي و لإغتراب الذاتي من الذكور.

٢. وفقا لنوع العينه (قطاع عام - خاص) توصلت الدراسة لأن العاملين بالقطاع عام اكثر تعرضا لبعدي الإجهاد الأنفعالي انخفاض التعزيز الايجابي (الاحترق) و لبعدي لإغتراب الذاتي (الاغتراب الوظيفي) من العاملين بالقطاع الخاص حيث بلغت ت المحسوبة لهما ١٢.٧ و ٩.٣١ و ١٠.٩٧ على التوالي وهم أكبر من ت الجدولية عند $\alpha = 5\%$ ، مما يعني رفض الفرض العدمي و قبول الفرض البديل .



استخدام الأعداد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على المويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

نتائج اختبار الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على أنه: لا يوجد اتفاق على ترتيب الأهمية النسبية
لمتغيرات الاحتراق و الإغتراب الوظيفى المؤثرة على الهوية التنظيمية لدى
كلامن (قطاع عام - قطاع خاص) محافظة الطائف

استخدم الباحث نتائج تحليل فريد مان اللامعلمي للعينه (قطاع عام - قطاع خاص
(محافظة الطائف يتعلق هذا الإختبار بترتيب متغيرات الاحتراق و الإغتراب
الوظيفى المؤثرة في الهوية التنظيمية وذلك من وجهة نظر العينه (قطاع عام -
قطاع خاص) بمحافظة الطائف طبقا لأهميتها النسبية في التأثير على الهوية
التنظيمية

جدول رقم (٦)

نتائج تحليل فريد مان اللامعلمي (قطاع عام - القطاع خاص)

العينه		قطاع عام		العينه	القطاع خاص		قطاع عام		الاحتراق
الرتبه	المتوسط	الرتبه	المتوسط		الرتبه	المتوسط	الرتبه	المتوسط	
٤	١.٢٤	١	٣.٢٨	وضوح المعنى	٢	٤.٠٢	٣	٢.٢٤	نمط الإدارة
٣	٢.٠٣	٤	٢.٠	القدرة و اللاعجز	٤	٢.١	٢	٤.٣	طبيعة لعملاء
٥	١.٢٦	٥	١.٢	توفر المعايير	٥	١.٤	٥	١.٩	كفاية المعلومات
١	٤.٦٦	٢	٢.١٤	الاندماج الاجتماعي	١	٤.٠٨	٤	٢.١٨	الدافعية
٢	٢.٩١	٢	٢.٠١	الشعور بالاهتمام	٢	٢.١٢	١	٤.٤	اختلاف اللغة (العميل - الادارى)

المصدر: من إعداد الباحث



وطبقا لتحليل فريدمان تتباين مسببات الاحتراق و الاغتراب الوظيفى من وجهة نظر المستقضى منهم لدى عينتى الدراسة (قطاع عام - قطاع خاص اداريين)، بينما فبينما يحتل متغير اختلاف اللغة بين (العميل - الادارى) فى المرتبة الأولى لدى القطاع عام فى العينة فان ذات المتغير يحتل المرتبة الثالثة من حيث الاهمية لدى القطاع خاص كما أن ٢١ المحسوبة لدى القطاع عام فى العينة قد بلغت ٦٢.٥٨٣ وهي تشير إلى أن العلاقة معنوية التأثير وهو يعنى تقارب آراء العينة الواحده من العاملين بمنظمات القطاع العام فيما يتعلق برأيهم بشأن مسببات الاحتراق كمؤثر فى تحقيق الهوية التنظيمية . كما أن ٢١ المحسوبة للقطاع خاص.

قد بلغت ٤١.٥٢ وهي تشير إلى أن العلاقة غير معنوية التأثير وهو ما يعنى تقارب آراء العينة من القطاع خاص فيما يتعلق برأيهم بشأن مسببات الاحتراق كمؤثر فى الهوية التنظيمية . أما بالنسبة لترتيب متغيرات الاغتراب فقد جاء وضوح المعنى فى المرتبة الأولى للقطاع عام و فى المرتبة الرابعة للقطاع خاص ويرى الباحث أن هذا التباين فى آراء (القطاع العام - القطاع خاص) بمحاظفة الطائف يرجع أساسا لتباين السن والجنس ومستويات المهارات العلمية والفنية والخبرة يخلص الباحث مما سبق لعدم وجود اختلاف معنوي فى آراء العينة الواحده (القطاع العام - القطاع خاص) محاظفة الطائف وذلك فيما يتعلق بالأهمية النسبية لترتيب مسببات الاحتراق و الاغتراب الوظيفى المؤثرة على تفعيل الهوية التنظيمية

نتائج البحث:

يمكن ايجاز نتائج الدراسة فى ضوء ماتوصل إليه الباحث فى النقاط التالية :-
١. أثبتت الدراسة من خلال استخدام الانحدار اللوجستى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية (جوهرية التأثير) بين بعض المتغيرات



استخدام الأعداد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على الهوية.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيف

- المستقلة لكلا من -الاحتراق و الاغتراب الوظيفى - والمتغير التابع (الهوية التنظيمية) بأبعادة والتي يمكن ايجازها فيما يلى :-
- ١/١ - وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية لبعد محدودية صلاحيات العمل على الهوية التنظيمية.
- ١/٢ - وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية لبعد انخفاض التعزيز الايجابي على الهوية التنظيمية .
- ١/٣ - وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية لبعد الشعور بعدم المساواة فى التعامل على الهوية التنظيمية .
- ١/٤ - وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية لبعد الشعور باللامعيارية على الهوية التنظيمية.
- ١/٥ - وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية لبعد الإغتراب الذاتى على الهوية التنظيمية.
- ١/٦ - وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية لبعد الإجهاد الأنفعالى على الهوية التنظيمية.
٢. و فيما يتعلق بترتيب تلك المتغيرات ذات التأثير فى الهوية اتنظيمية فيمكن ترتيبها طبقا لقيمة معاملات التحديد من الأكبر (الأكثر أهمية) الى الأصغر (الأقل أهمية) حيث يأتى البعد الإجهاد الأنفعالى فى المركز الأول يليه انخفاض التعزيز الايجابي فى المركز الثانى يليه الشعور بالإغتراب الذاتى بالمركز الثالث يليه محدودية صلاحيات العمل فى المركز الرابع يليه الشعور باللامعيارية فى المركز الخامس يليه الشعور بعدم المساواة فى التعامل فى المركز السادس و ذلك طبقا لأهميتهم النسبية فى اتأثير على الهوية اتنظيمية من وجهة نظر العينة .
٣. لا يوجد اختلاف معنوي فى آراء العينة الواحده بمحاظة الطائف وذلك فيما يتعلق بالأهمية النسبية لترتيب مسببات الاحتراق و الاغتراب الوظيفى المؤثرة فى تحقيق الهوية التنظيمية .



استخدام الأعداد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاصمة على المويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

٤. (وفقا للجنس) توصلت الدراسة لأن الاناث اكثر تعرضا لبعدى الإجهاد الأنفعالي (الاحتراق) و لإغتراب الذاتى (الاجتراب الوظيفى) من الذكور.
٥. وفقا لنوع العينه توصلت الدراسة لأن القطاع عام اكثر تعرضا لبعدى الإجهاد الأنفعالي انخفاض التعزيز الايجابي (الاحتراق) و لبعده لإغتراب الذاتى (الاجتراب الوظيفى) من الاداريين .
٦. طبقا لطبيعة الوحدة (حكومية - خاصة) وجد أن هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الاجتراب الوظيفى فقط لدى العينة من القطاع عام و ذلك فيما يتعلق ببعدى اللاقدرة و الشعور .
٧. توصلت الدراسة لعدم وجود اختلاف معنوي في آراء العينة الواحده بمحافظه الطائف و ذلك فيما يتعلق بالأهمية النسبية لترتيب مسببات الاحتراق و الاجتراب الوظيفى المؤثرة في تحقيق الهوية التنظيمية .

توصيات البحث:

أثبتت الدراسة وجود علاقة معنوية بين كلا من الاحتراق و الاجتراب الوظيفى و الهوية التنظيمية و فى ضوء نتائج الدراسة الميدانية و الدراسات السابقة و ماتوصلت الية هذه الدراسة يمكن ايجاز اهم توصيات هذه الدراسة فيما يلى :

١. اتباع استراتيجيه وقائية للحد من تأثير كلا من الاحتراق و الاجتراب الوظيفى بقدر الامكان من خلال إكتشافهما واتخاذ الاجراءات اللازمة للوقاية منهما ، والحد من عواقبهما فقد ثبت من نتائج هذه الدراسة أن الاحتراق الوظيفى يزداد مع السنوات الاولى للالتحاق بالعمل لدى العاملين بمحافظه الطائف ومن الممكن اتباع هذه الاستراتيجيه الوقائية من خلال القيام بما يلى :-



١/١ أن يتم تدريب المنسولين من العاملين بمحافظة الطائف (قطاع عام – قطاع خاص) ببرامج تدريبية ذات طبيعة فنية مما يخفض من غموض الدور الذى يعد سببا رئيسيا فى حدوث الاحتراق و الاغتراب الوظيفى بسبب عدم كفاية المعلومات.

١/٢ الاستمرار فى تفعيل الرضا الوظيفى للعاملين من خلال زيادة الدافعية للعمل وتشجيع العاملين بمحافظة الطائف على تقديم مقترحاتهم و آرائهم فيما يتعلق بتطوير العمل وتفعيل الاثرء الوظيفى الاقى و الرأسى مما ينمى الشعور بالانجاز و يخفض مستوى كلا من الاحتراق و الاغتراب الوظيفى

١/٣ إعداد برامج لتدريب العاملين بمحافظة الطائف يساعدهم على معرفة أعراض و أساليب مواجهة وطرق علاج الإجهاد الانفعالى و نقص الشعور بالانجاز التى تؤدى الى الاحتراق الوظيفى .

١/٤ الاستمرار فى تفعيل الاجراءات الوقائية لتخفيض الاحتراق و الاغتراب الوظيفى من خلال الاستمرار فى الاختيار المناسب للموظفين و توفر اللياقة الصحية و البدنية للقيام بأعباء العمل الطبى .

٢. اتباع استراتيجية علاجية للحد من تأثير الاحتراق و الاغتراب الوظيفى و ذلك من خلال:-

٢/١ قيام العاملين بمحافظة الطائف بدعم و تفعيل مايلى :-

٢/٢ تفويض المزيد من السلطات للمستويات الادارية الادنى مما يزيد من الشعور بالانجاز و يخفض من مستويات الاحتراق الوظيفى.

٢/٣ دعم و مساندة الزملاء و العمل على تنمية روح العمل الجماعى وروح الفريق والنظر لمساعدة الزملاء الجدد باعتبار أنها " سياسة غير مكتوبة " فهذا من شأنه أن يخفض من مستويات الاحتراق و الاغتراب الوظيفى معا .



استخدام الانحدار اللوجستي لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاکمة على المويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

- ٢/٤ مزاوله الانشطه الرياضيه فقد أثبتت بعض الدراسات فى مجال الاحتراق الوظيفى ان مزاوله الانشطه الرياضيه المختلفه يخفض من مستويات الاحتراق و الاغتراب الوظيفى الى حدوده الدنيا
٣. مراعاة الفروق الفردية فى الاداء و اتباع سياسة ربط الحوافز بمستوى الاداء .
٤. تخفيض الاجهاد الانفعالى و بالتالى الاحتراق الوظيفى عند الاناث -الذى اثبتت الدراسه زياده مستوياته عندهن بشكل أكبر من الذكور - بالاستمرار فى تفعيل الحوافز الماديه و المعنويه و المشاركه فى اتخاذ القرارات.
٥. تعزيز العداة التنظيميه و ربط الحوافز بمقدار الجهد المبذول و فى حدود الامكانيات و مراعاة الفروق الفردية فى الاداء بقدر الامكان.



المراجع :-

أولاً: المراجع العربية

- الأهواني، هاني حسن. دراسة لبعض المظاهر النفسية للأغتراب لدى الشباب الجامعي وعلاقتها بنوعية التعليم العالي. رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الأزهر (١٩٨٨)
- بداري، علي، ، الضغوط الدراسية وتحليل المسار في علاقتها ببعض المتغيرات في التحصيل الدراسي لدى طلاب كلية التربية - جامعة المنيا - مجلة البحث في التربية وعلم النفس كلية التربية جامعة المنيا العدد الرابع، المجلد الثالث، ١٩٩٠١
- حنان، الأحمدى، (٢٠٠٦)، الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للقطاع خاص في مراكز الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، (م ١٣)، (ع ٣)، ص ٣٠٥: ص ٣٣٧
- خالد أحمد حسين القيداني الاغتراب الوظيفي وعلاقته باحتياجات الموظفين دراسات تطبيقية على موظفي الدواوين الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء ماجستير ج صنعاء ٢٠٠٧
- خليفة، عبد اللطيف محمد (٢٠٠٠)، العلاقة بين الاغتراب والإبداع والتفائل والتشاؤم، ندوة علم النفس وتطلعات المستقبل في دول مجلس التعاون الخليجي كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط
- الدعيح أحمد صالح- حمودة، عبد الناصر محمد ١٩٩٨، العلاقة بين موضوعية النظام الإشرافي وبعض الظواهر السلبية في التنظيم - دراسة ارتباطية مطبقة على المنظمات الكويتية - المجلة العربية للعلوم الإدارية م٥، ع ٢٤ - الكويت
- السرطاوي، زيدان الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس المجلد ٢١ العدد ١ ص. (١٩٩٧)
- شموط، مروان مصطفى وزامل، أحمد محمود ٢٠٠٥، معوقات الإبداع الوظيفي في البنوك التجارية الأردنية - مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، م ٢٧ ع ٢..
- عبادة، مديحة، وآخرون. مظاهر الأغتراب لدى طلاب الجامعة في صعيد مصر: دراسة مقارنة. مجلة علم النفس، عدد ٤٤. (١٩٩٧)
- عبد الجليل مدهش غانم الاغتراب الوظيفي لدى المشرفين التربويين في مدارس التعليم العام بمدينة تعز رسالة ماجستير ٢٠٠٦ ج نعر



استخدام الأبعاد اللوجستية لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الجامعة على المويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

- العجمي راشد سبب ١٩٩٨ ، تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس القطاع خاص بالعدالة التنظيمية ، مسقط ، مجلة الإداري ، العدد ٧٢ ، ٧١ ٩٨
- عرابي، سميرة ، وآخرون ، ٢٠٠٧ ، الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم في الأردن ، وقائع المؤتمر العلمي الدولي الثاني ، جامعة اليرموك ، الأردن
- فايز الحديدي مظاهر الاغتراب و عوامله لدى طلبة الجامعة الاردنية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس القاهرة ١٩٩٠
- الفضلي ، فضل صباح – العنزي ، عوض خلف ٢٠٠٧ العلاقة بين العدالة التنظيمية وبعض المتغيرات الديمغرافية في الأجهزة الحكومية بدولة الكويت ، المجلة العربية للعلوم الإدارية م١٤ ، ع ١ الكويت.

ثانيا المراجع الاجنبية

Havlovic , S. J. (1991) , Quality of work life and Human Resource Outcomes , Industrial Relations , Vol . 30 , No. 3 , PP. 469 – 479

Simon Albrecht , Leadership Climate in The Public Sector , International Journal of Public Administration , Vol . 16, Iss. 5/6 , June 2005

Shin ,Hyun-Seok and Reyes ,Pedro, Teacher Commitment and Job Satisfaction : Which Comes First ERIC,ED:338596

Terri Scandura and Ethlyn Williams , Mentoring and Transformational Leadership : The Role of Supervisory Career Mentoring Journal of Vocational Behaviour , Vol .65 , Iss . 3, Dec 2004 , pp 448-468

Kalpan , R, and Norton , D ., 2004 : Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management Accounting Horizons , No .2.



استخدام الانحدار اللوجستي لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاکمة على الصويه.....
د. سعيد بدر سعد عبد اللطيفه

Nick Bontis , intellectual capital : an exploratory study that develops measures and Models Management decision , Vol No 36 No 2 , 2006 , pp 63 – 76 .

Elizabeth Webster, intangible and intellectual Capital . A Review of the Literature , intellectual Property research , institute of Australia Working Paper No 01-02 Issn 1447 – 2317 , July 2008 .

Deborah Dorsett , Four Learning Approaches Enhancing , Employee productivity , Journal of Knowledge Management , V.7,N.1,pp.273-277 , 2006 .

Bateman, T. S. and Organ, D., Job Satisfaction and the Good Solider: The Relationship between Affect and Employee Citizenship, Academy of Management Journal, (Vol. 26, No. 3, 1983), PP. 585-595.

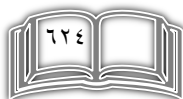
Lynn, M. Shore and Sandy, J. Wayne, Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support,

غير موافق تماما	غير موافق	لاادري	موافق	موافق تماما	العبارة
					١- هناك العديد من اجراءات العمل لم افهمها بمجرد استلامى العمل
					٢- اشعر بالاحباط من ممارستى لمهنة
					٣- لى معرفة كبيرة بتاريخ المكان الذى اعمل فيه



استخدام الأعداد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاکمة على الصويه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

				٤- لدى معرفة كامله بالتقاليد و الاعراف السائده
				٥- لاتوجد مصطلحات فنيه تتعلق بالعمل لست على المام بها
				٦- يمكننى تحديد الاشخاص الاكثر اهمية فى اداء العمل
				٧- صلتي بالزملاء ضعيفة
				٨- اعرف بشكل جيد طريقة اداء عملى و بدون ارشاد
				٩- يصعب علي الالتزام بالمعايير الفنيه والأنظمة السائده
				١٠- لااستطيع مجابهة مصاعب العمل مثل الآخرين
				١١- أتجنب حضور اللقاءات والمناسبات الاجتماعيه
				١٢- أجد صعوبه فى حسم الأمور التي تواجهني فى حياتي
				١٣- يصعب علي إقناع زميل آخر بوجهه نظري
				١٤- اتهرب من المشاركة فى اللجان
				١٥- أرى أن البعد عن الناس يحمي الفرد من شرورهم
				١٦- أعاني من أمراض جسميه بسبب ضغوط العمل
				١٧- أجد صعوبه فى ضبط انفعالاتي
				١٨- يسبب التعامل المباشر مع الجمهور ضغوطاً نفسيه شديده
				١٩- أشعر بالضيق عندما يناقشني زملائي بموضوع ما



استخدام الأبعاد اللوجستى لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الخاضعة على الصويمه.....
د. سعيد بدر سعد محمد اللطيفه

				٢٠- لقد أنجزت أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في عملي
				٢١- أشعر بتدني دافعتي إلى العمل في مهنتي
				٢٢- أتعامل بهدوء مع المشكلات الانفعالية أثناء ممارستي العمل
				٢٣- لا أكثرث عندما لا أؤدي الأعمال على وجهها الصحيح
				٢٤- يضايقتني تضحيتي بوقت راحتي
				٢٥- أشعر بأنني منهك بسبب ممارستي لهذه المهنة
				٢٦- لا أكثرث لما يحدث من مشكلات في العمل
				٢٧- اشعر بانني اعمل في هذه المهنة بإجهد كبير
				٢٨- إنني قلق لان هذه الوظيفة تحجر عواظي
				٢٩- التركيز لدينا على مستوى التعليم المطلوب عند التعيين
				٣٠- استقطاب العاملين بالمنظمة أمرا بالغ السهولة .
				٣١- تتأصل لدينا داخل المنظمة فلسفة تطوير الإدارة.
				٣٢- يشترك العاملون لدينا في صنع القرارات
				٣٣- توجد قيم ومعايير أخلاقية مشتركة داخل المنظمة.