

أثر التهكم التنظيمي على الرضا الوظيفي

"دراسة تطبيقية"

إعداد الباحثة

رحاب محمد لطفي البشوتى

مدرس مساعد بكلية تكنولوجيا الإدارة ونظم المعلومات

جامعة بورسعيد

تحت إشراف

أ.د/وجيه عبد الستار نافع
أستاذ إدارة الموارد البشرية
ورئيس قسم إدارة الأعمال بكلية التجارة
جامعة مدينة السادات

أ.د/محمد محمد محمد عيسى
أستاذ بقسم نظم وتكنولوجيا المعلومات
كلية تكنولوجيا الإدارة ونظم المعلومات
جامعة بورسعيد

٢٠٢٠

٥٤٧

مستخلص البحث:

استهدف هذا البحث دراسة أثر التهم التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية محل البحث، وتم الحصول على البيانات والمعلومات الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء، حيث تم إجراء البحث على عينة بلغ تعدادها الصافي (٢٩٨) مفردة من العاملين بالشركات الصناعية محل البحث بنسبة استرداد ٧٩%، وتم الاعتماد على الرزمة الإحصائية (SPSS V. 24) للقيام بالتحليل الإحصائي لهذا البحث. وقد توصل البحث إلى وجود تأثير سلبي ذو دلالة معنوية للتهم التنظيمي على الرضا الوظيفي وذلك من خلال اختبار المتغيرات الفرعية للتهم التنظيمي على الرضا الوظيفي، توجد اختلافات بين الفئات المختلفة من العاملين في الشركات التابعة للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد نحو التهم التنظيمي والرضا الوظيفي وذلك وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية، وأوصى البحث بتعميق الفهم بموضوعات التهم التنظيمي والرضا الوظيفي في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، كما أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين إلى الآن على الأبعاد الأساسية لهم. ضرورة قيام الشركات بتوفير الأجور المناسبة للموظفين لديها طالما أن الأجور لا تتناسب مع المؤهلات الوظيفية للعاملين. كما ينبغي على الشركات توفير الجو النفسي والمادي المناسب في بيئة العمل والقضاء على الملل والمهام الروتينية التي تؤثر سلباً على نفسية العاملين ومعنوياتهم.

الكلمات المفتاحية: التهم التنظيمي، الرضا الوظيفي.

ABSTRACT:

The research aims to study the impact of Organizational Cynicism on the job satisfaction. The field data were collected using a survey questionnaire with a total collected back response of (298) individual employees of the industrial companies in question. SPSS computer package was used to fully analyze the data. The results revealed that there is a negative impact of Organizational Cynicism of (79%) on job satisfaction by using the regression analysis. The research presents a set of recommendations as: (1) deepening the understanding of the topics of organizational cynicism, job satisfaction in the presence of confusion and lack of a clear understanding of them and their different dimensions, as there is no agreement between researchers to date on the basic dimensions of them. (2) The need for companies to provide the appropriate wages for their employees as long as the wages are not commensurate with the job qualifications of workers. (3) The need for companies to provide the appropriate wages for their employees as long as the wages are not commensurate with the job qualifications of workers. Companies should provide the appropriate physical and psychological mobility in the work environment and eliminate boredom and routine tasks that negatively affect the psyche and morale of workers.

Keywords: Organizational Cynicism, job satisfaction

١- مقدمة :

تسعى المنظمات إلى تحقيق واحد من أهداف الربح، النمو والبقاء في بيئات الأعمال سواء كانت منظمات ربحية أو غير ربحية وذلك بعد إدراكها أن السبيل نحو تحقيق هذه الأهداف يكون من خلال عنصره البشري والذي كان ولا يزال موضوع اهتمام الكثير من البحوث الإدارية (حسانين، ٢٠١٣)، حيث بدأ توجه الباحثين في دراسة مواقف العاملين الذين يشعرون بفقد الثقة بصاحب العمل وما يرافقه من الشعور بالخيانة والغضب، والخوف وباختصار فإن العاملين قد يستأثرون من هذه المواقف وتسبب لديهم ما يعرف بالتهكم التنظيمي (Proefschrift, 2007).

واستناداً على ما تم تقديمه من دراسات وبحوث سابقة أصبح واضحاً لدى الباحثين والمنظمات أن التهكم التنظيمي له تأثير كبير على العاملين وبذلك أخذ حيز اهتمام كبير في فترة التسعينات وما بعدها، حيث بدأ الباحثون بتزسيخ مفهوم التهكم التنظيمي بالأدبيات التنظيمية من خلال وضع التعاريف المختلفة والمقاييس واختبار تأثيره على متغيرات تنظيمية مثل انتهاك العقد النفسي، وكذلك اختبار العلاقة بين التهكم والتغير التنظيمي وامكانية تأثير التهكم بخفض الرضا الوظيفي (Bagiyanik and Can, 2017).

كما يوضح (Graham, 1993) أن التهكم التنظيمي يعد اتجاهاً سالباً يتكون لدى العاملون نحو المنظمة المنتسبين إليها وقادتها العاملة فيها والذي ينطوي على التقييمات التي يجريها هؤلاء العاملون عليهم والتي تتغير مع مرور الوقت وتبدل الظروف. ويبين بعض الباحثون (Brandes & Dharwadkar, 1998) أن التهكم كاتجاه موقفي ومحدد يشتمل على مشاعر الاحباط وفقدان الأمل وتبصر تزييف المنظمة للواقع وبأن قاداتها يفتقدون للاستقامة والجدارة والمثالية. وذكر (Huckabay, 2013) وأن هناك نسبة ليست بالقليلة من العاملين في المنظمات الأمريكية بلغت ٥٠% أظهرت التهكم التنظيمي، كما أن هذا التهكم يترتب عليه العديد من المردودات الاتجاهية والسلوكية السالبة مثل تدني الرضا الوظيفي وانخفاض سلوكيات المواطنة التنظيمية وتزايد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

وفي ضوء ما سبق فقد ظهرت فكرة البحث الحالي لبيان أثر التهكم التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد، ويرجع التركيز على التهكم التنظيمي كمتغير مستقل في هذا البحث انطلاقاً من أن الاتجاهات الإيجابية في المنظمة مثل (الحماس، الرضا والقيم الأفضل للعمل، ووجود الشعور الإيجابي) تؤدي إلى تخفيض مستوى التهكم التنظيمي في المنظمات، من خلال وضع استراتيجيات للحد من مستوى التهكمات التنظيمية داخل منظمات الأعمال.

٢- الاطار النظري والبحوث السابقة:
١/٢- الاطار النظري والبحوث السابقة المتعلقة بالتهكم التنظيمي
١/١/٢- مفهوم التهكم التنظيمي

اختلفت وجهات نظر معظم الباحثين في وضع مفهوم محدد للتهكم التنظيمي، حيث يمكن تحديد مدخلين أساسيين هما:

-- المدخل الأول: يعرف التهكم بأنه بمثابة ميزة شخصية، حيث يركز هذا المدخل على أن التهكم التنظيمي يعتبر بمثابة بنية مفاهيمية شاملة تطل وتشرف بشكل أساسي على الطبيعة الإنسانية (Eaton, 2000).

-- المدخل الثاني: يعرف التهكم بأنه بمثابة موقف متبلور لدى الفرد منجبه نحو شيء ما (Proefschrift, 2007). ويعرف (Graham, 1993) التهكم التنظيمي بأنه اتجاهًا سلبيًا يتكون لدى العاملون نحو المنظمة والعاملين بها، والذي ينطوي على التقييمات التي يجربها العاملون عليهم والتي تتغير مع مرور المواقف وتبدل الظروف.

كما يعرفها (James, 2005) بأنها مواقف مرتبطة بالمنظمة تتصف بالمعتقدات والمشاعر السلبية والسلوكيات المرتبطة. كما وأكد عليه (الحديدي، ٢٠١٦) بأنه اتجاه سلبي يُكونه الفرد تجاه المنظمة التي يعمل بها، حيث يتولد لدى الفرد اعتقاد بأن المنظمة تفتقر إلى النزاهة والاستقامة، إضافة إلى وجود مشاعر وعواطف سلبية تجاه المنظمة، ويتبع تلك المعتقدات والعواطف السلبية سلوكيات سلبية تجاه المنظمة.

٢/١/٢- أبعاد التهكم التنظيمي
تتمثل أبعاد التهكم التنظيمي في الأبعاد الثلاثة التالية:
١- بعد الاعتقاد:

وفقا لهذا البعد، يعتقد العامل بأن المنظمة تفتقد للاستقامة والمصداقية. فالعامل يفكر ويجرب الممارسات والأحداث الجارية في المنظمة ويعمل على اكتساب المعلومات من خلال الملاحظة والإدراك ويقوم بتشكيل معتقداته حول المنظمة (Proefschrift, 2007)، حيث أن العامل المتهكم يعتقد بأن المنظمة تقول شيء وتفعل شيء آخر، وأن ممارساتها وسياساتها وأهدافها تفتقد للرؤية المشتركة من قبل العاملين داخل المنظمة، وهذا يجعلهم يعتقدون بأن منظماتهم تخونهم باقتصاد ممارساتها لمبادئ العدالة والمصداقية والإخلاص (Suaza& Romero, 2011).

٢- البعد العاطفي:

وفقا لهذا البعد، فإن التهكم التنظيمي يتضمن ردود فعل عاطفية قوية (Ince&Turan, 2011)، فالمتهكم قد يشعر بالغضب تجاه المنظمة التي يعمل بها، كما يعاني من الألم والقلق والتوتر عند التفكير في المنظمة، ويتمثل السبب الرئيسي لظهور مشاعر الإحباط وخيبة الأمل في عدم تحقق التوقعات فيما يتعلق بالعدل والإنصاف والرغبة بالمعاملة المحترمة والكرامة من قبل المنظمة (Proefschrift, 2007).

٣- البعد السلوكي:

وفقاً لهذا البعد، فإن التهمك التنظيمي يعبر عن الأفعال العلنية أو السرية من قبل الأفراد المتهمين داخل المنظمة، حيث يسلكون سلوكيات تتصف بالعدائية وفقدان الإيمان بالقيادة وعدم الثقة في الأشخاص أو المجموعات التي تعمل معه في المنظمة، وهذه السلوكيات هي حصيلة ونتيجة مترتبة على المعتقدات والعواطف السلبية المتهمة تجاه المنظمة (Kutanis&Cetinel, 2010).

٣/١/٢- علاقة التهمك التنظيمي بالمتغيرات الأخرى

هدف بحث (مزعل، ٢٠١٨) إلى معرفة الأثر بين أبعاد التهمك التنظيمي، ورأس المال الاجتماعي بالمصارف العراقية، بلغت عينة الدراسة (٣١٥) فرداً في حين بلغ عدد الموظفين (١٢٩٤) بنسبة ٨٣% من إجمالي عدد أفراد العينة ككل، وقد بلغت عدد الاستثمارات الموزعة (٣١٥)، وقد توصل هذا البحث إلى أن هناك علاقة تأثير مباشر بين التهمك التنظيمي وأبعاده على رأس المال الاجتماعي وأبعاده في جميع عينات الدراسة مما يدل على عدم ثقة الموظفين برؤسائهم في العمل، وانعدام التعاون والشعور بالاحباط لدى الموظفين.

بينما تناول بحث (حسيب، ٢٠١٥) دراسة دور الإشراف المسيء كمتغير وسيط على العلاقة التأثيرية بين التهمك التنظيمي والضغط الوظيفية، حيث بلغت العينة ٤٠٠ مفردة من العاملين التنفيذيين بقطاع جمارك بورسعيد، وقد توصل هذا البحث إلى وجود علاقة طردية قوية ومعنوية لتأثير متغيرات التهمك التنظيمي والإشراف المسيء، كما أن العاملين يستطيعون أداء وظائفهم بطريقة أفضل، عندما تكون لديهم أهداف محددة وواضحة، ولديهم تغذية موكدة عن كيفية تحقيق لهذه الأهداف، حيث تقلل الأهداف الواضحة من الضغوط وتوفر طاقة العاملين وتحفزهم على تحقيق توقعات الأداء المرغوبة، وأن توفير تغذية مرتدة عن تحقيق الأهداف يقلل من شكوك العامل، وتقضي على الإحباط، وتقلل الضغوط.

كما أوضح بحث (Amanda, 2014) اختبار العلاقة بين استخدام القائد السخرية الإيجابية والتهمك التنظيمي، ودراسة أثر تبادل الأدوار بين القائد والمرووسين على هذه العلاقة، وتم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي على عينة من الموظفين العاملين بالقطاع الحكومي في شمال اليونان، وبلغت العينة (١١٤) مفردة، وقد توصل هذا البحث إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام القائد السخرية الإيجابية وتبادل الأدوار بين القائد والمرووسين، أيضاً توصل إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين التهمك التنظيمي وكل من تبادل الأدوار بين القائد والمرووسين واستخدام القائد للسخرية الإيجابية.

كما تناول بحث (Abad, 2010) إلى التعرف على الارتباطات بين الانحراف في مكان العمل وجنس الموظف وعمره والعلاقات المحتملة بين التهمك التنظيمي وحساب تطبيق العدالة من خلال نموذج، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة (١٠٦) موظف يعملون بمراكز العيون، وقد توصل هذا البحث إلى وجود علاقة بين الصفات الفردية مثل الترتيب الوظيفي السلبي والذي يرتبط بشكل إيجابي بالانحراف في مكان العمل والتهمك التنظيمي.

٢/٢- الاطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي

١/٢/٢- مفهوم الرضا الوظيفي

تعددت تعاريف الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناهها العلماء والباحثون وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي، فقد عرف Hoppoc الذي يعد من أوائل الباحثين في مجال الرضا الوظيفي عن العمل هذا المفهوم على أنه من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله (Young et al., 1998)، كما عرفها (الجريدي، ٢٠٠٨) بأنها الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

٢/٢/٢- أبعاد الرضا الوظيفي

يتمثل أبعاد الرضا الوظيفي في الأبعاد الثلاثة التالية:

١- بعد الرضا عن الأجور:

يُعد الأجور وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للموظفين؛ لتأمين حياته واحتياجاته الأساسية كالمأكل والمشرب والملبس أو احتياجاته للأمان والاندماج في العلاقات الاجتماعية، لذلك فإن رضا الموظف وشعوره بالتقدير وإنتاجيته يتوقف على مدى ملائمة الأجور للجهود المبذولة في الوظيفة المطلوبة (Nafei and Kaifi, 2013).

٢- بعد الرضا عن الوظيفة:

يعد الرضا عن الوظيفة بُعد أساسيا من أبعاد الرضا الوظيفي، لذلك فإن الموظفين الذين يشعرون بأن الوظيفة تجعلهم يكسبون احترام الآخرين، وأن مهامهم وواجباتهم تتناسب مع قدراتهم ورغباتهم سوف يعزز ويحسن قناعتهم بالعمل المطلوب منهم ويزداد رضاهم الوظيفي عن عملهم (مظوف، ٢٠١٦).

٣- بعد الرضا عن الرؤساء والزملاء:

تلعب علاقة الموظف بزملائه في المنظمة دورا هاما في مدى تعلقه بوظيفته واندماجه في العمل، حيث تسعى المنظمات دائما لتوفير أجواء تسودها علاقات طيبة بين العاملين وتوفير فرص الصداقة والتعاون فيما بينهم وبين الإدارة؛ وذلك لبناء الثقة بالإدارة إلى جانب احترام الموظفين لقدرات بعضهم البعض حيث يعمل هذا الأسلوب على تنمية روح الولاء التنظيمي والإخلاص والصدق والحرص الدائم على المنظمة (حويحي، ٢٠٠٨).

٢/٢/٣- علاقة الرضا الوظيفي بالمتغيرات الأخرى

استهدف بحث (Charoensap et al., 2018) دراسة أثر القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كذلك دراسة الأثر الوسيط للعدالة التنظيمية، وذلك بالتطبيق على أربع جامعات في تايلاند، واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (٨٦٢) أكاديمي من هذه الجامعات. وقد توصل هذا البحث إلى وجود تأثير إيجابي مباشر للقيادة الأخلاقية على كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كذلك تتوسط العدالة التنظيمية العلاقة بين القيادة الأخلاقية وكل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

كما تناول بحث (Mahajan, 2018) دراسة أثر الرضا الوظيفي ومناخ التواصل في العمل على السمائل التنظيمي، وذلك بالتطبيق على جامعة جامو في الهند، واعتمد البحث على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (٢٦٠) أكاديمي من الجامعة. وقد توصل هذا البحث إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين

الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي، كما توصل أيضا إلى عدم وجود تأثير لمناخ التواصل في العمل على التماثل التنظيمي.

وأوضح بحث (السيبي، ٢٠١٥) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي في وزارة الثقافة والإعلام من وجهة نظر المبحوثين، والأسباب المؤدية لدوران العمالة، ووسائل تحسين بيئة العمل للحد من دوران العمل في وزارة الثقافة والإعلام، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين بوزارة الثقافة والإعلام في مدينة الرياض ويبلغ عددهم (٥٣٩) موظفا. وقد توصل هذا البحث إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي في وزارة الثقافة والإعلام والأسباب المؤدية لدوران العمل في وزارة الثقافة والإعلام ووسائل الحد من دوران العمل في وزارة الثقافة والإعلام، أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الديموجرافية.

وأكد بحث (Stearns, 2012) الكشف عن العلاقة بين الأبعاد الأربعة للقيادة الأصلية والرضا الوظيفي، والاحتفاظ بالعاملين باستخدام عينة قوامها (١٣٩) ممرضة، و(٢٩) مشرفة تمريض بالوحدات الجراحية الطبية بالمستشفيات محل الدراسة. وقد توصل هذا البحث إلى أن سلوكيات القيادة الأصلية لمشرقي التمريض ارتبطت إيجابيا مع الرضا الوظيفي لهم، في حين لم تدعم تلك الدراسة العلاقة بين القيادة الأصلية والاحتفاظ بالعاملين نظرا لصغر حجم عينة الدراسة.

٣- الدراسة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بدراسة استطلاعية، استهدفت الحصول على بيانات استكشافية حول التهمك التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركات الصناعية بمحافظة بورسعيد، بالإضافة إلى مساعدة الباحثة في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث، والتوصل إلى صياغة دقيقة لفروضه، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من التهمك التنظيمي، والرضا الوظيفي بالإضافة إلى عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة عشوائية قدرها ٥٠ موظف من العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة.

وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية على عدم الإدراك الكافي للعاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة لمفهوم وأبعاد التهمك التنظيمي، وعدم الرضا الكافي للعاملين عن السياسات والإجراءات المطبقة في الشركات الصناعية محل الدراسة، عدم مناسبة الأجور التي يتقاضونها العاملون مع ما يبذلونه من مجهود، كما لا توجد مساواة في التعامل بين الموظفين أو تقدير من جانب الرؤساء للأعمال المكلفين بها، وعدم الوضوح للسياسات والاستراتيجيات المختلفة في خفض ظاهرة التهمك التنظيمي.

وبناء على ما سبق، فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تشير إلى وجود قصور في إدراك مفهوم التهمك التنظيمي، وما يترتب عليها من نتائج هامة لكل من العاملين والمنظمة والمجتمع، لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة أثر التهمك التنظيمي على الرضا الوظيفي بالشركات الصناعية محل الدراسة الحالية.

٤- مشكلة البحث:

وقد تبين للباحثة من خلال استعراض البحوث السابقة وكذلك من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية أن مشكلة البحث يمكن تلخيصها في محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية:

١/٤- ما هو مستوى ممارسة العاملين لسلوكيات التهكم التنظيمي بالشركات الصناعية محل الدراسة بمحافظة بورسعيد ؟

٢/٤- ما هو مستوى الرضا الوظيفي بالشركات الصناعية محل الدراسة بمحافظة بورسعيد ؟

٣/٤- ما طبيعة العلاقة بين التهكم التنظيمي والرضا الوظيفي في الشركات التابعة للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد؟

٥- أهداف البحث:

تسعى الباحثة من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، نلخص في الآتي:

١/٥- تحديد مستوى ممارسة العاملين لسلوكيات التهكم التنظيمي بالشركات الصناعية محل الدراسة بمحافظة بورسعيد.

٢/٥- تحديد مستوى الرضا الوظيفي بالشركات الصناعية محل الدراسة بمحافظة بورسعيد.

٣/٥- تحديد نوع وقوة العلاقة بين التهكم التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية محل الدراسة.

٤/٥- تقديم مجموعة من التوصيات للعاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة تساعد في خفض سلوكيات التهكم التنظيمي.

٦- فروض البحث:

في ضوء مشكلة وأهداف البحث، وبناءً على التأسيس النظري من البحوث السابقة، قامت الباحثة بصياغة فروض البحث في صيغة العدم، وذلك على النحو التالي :

١/٦- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التهكم التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية محل الدراسة.

٢/٦- لا توجد اختلافات بين الفئات المختلفة من العاملين في الشركات التابعة للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد نحو التهكم التنظيمي وذلك وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية.

٣/٦- لا توجد اختلافات بين الفئات المختلفة من العاملين في الشركات التابعة للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد نحو الرضا الوظيفي وذلك وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية.

٧- منهجية البحث:

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، اعتمدت الباحثة على دراسة مكتوبة ودراسة ميدانية. ويمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يلي:

١/٧- الدراسة المكتوبة:

استكمالاً للدراسة المكتوبة الاستكشافية التي قامت بها الباحثة ضمن الدراسة الاستطلاعية، وبعد أن اتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه، وفروضه)، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قامت الباحثة بدراسة مكتوبة أكثر عمقا، حيث استهدفت هذه الدراسة جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث.

وللحصول على هذه البيانات، اعتمدت الباحثة على عدة مصادر، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث، والتقارير، والنشرات، والمؤتمرات، والرسائل العلمية.

٢/٧- الدراسة الميدانية:

استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى اختبار صحة/عدم صحة فروض البحث، ومن ثم تحقيق أهدافه.

٨- حدود البحث :

يُمكن تقسيم حدود هذا البحث إلى:

١/٨- الحدود الزمنية للبحث:

وتتمثل في الفترة التي تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للبحث من مصادر مختلفة، وهي شهرَي أكتوبر ونوفمبر ٢٠١٩ .

٢/٨- الحدود المكانية للبحث:

وتتمثل في الشركات الصناعية التابعة للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد محل الدراسة، وقد ركزت الباحثة على هذا القطاع نظراً لأنه يضم أكبر عدد من العمالة، وسهولة الحصول على البيانات مما قد يترتب عليه إمكانية تعميم النتائج.

٣/٨- الحدود البشرية للبحث:

تتمثل الحدود البشرية للبحث في الأفراد التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وعلى الرغم من أهمية التعرف على مستوى كل من التهمك التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة، إلا أن الحدود البشرية لهذا البحث تقتصر على المديرين والعاملين فقط؛ ومن هنا جاءت أهمية وضرورة التعرف على مستوى كل من التهمك التنظيمي والرضا الوظيفي لديهم، وربما يكون التعرف على مستوى كل من التهمك التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية محل الدراسة، مجالاً لأبحاث أخرى مستقبلية.

٩- مجتمع وعينة البحث:

١/٩- مجتمع البحث:

يشير مجتمع البحث من وجهة النظر الإحصائية على أنه "جميع الأفراد التي تمثل الظاهرة موضوع البحث ، وتتشترك في صفة معينة أو أكثر . ومطلوب جمع البيانات حولها، وفي ضوء ذلك فإن مجتمع هذا البحث يتكون من المديرين والعمال في الشركات الصناعية محل الدراسة والبالغ عددهم (١٨٤٩٣) عامل.

٢/٩- عينة البحث:

تم تحديد حجم عينة من المديرين والعمال بالشركات الصناعية محل الدراسة من خلال القانون التالي: (إدريس، ٢٠٠٨)

$$n = \frac{t^2 \times N \times f(1-f)}{\Delta^2 + t^2 \times f(1-f)}$$

حيث :

ن = حجم العينة .

ت = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥% ، وهي = ١.٩٦ .

ف = نسبة النجاح في التوزيع، وحيث أن التوزيع طبيعي فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل = ٥٠% .

Δ = نسبة الخطأ المسموح به والمنشر على طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي = ٥% .

ن = حجم المجتمع .

وبالتعويض في المعادلة السابقة:

$$\text{حجم العينة} = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times (0.5 - 1) \times 18493}{(1.96)^2 \times 0.5 \times (0.5 - 1) + (0.05)^2 \times 18493} = 376 \text{ مفردة}$$

هذا وقد بلغت قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل الإحصائي ٢٩٨ قائمة ، حيث بلغت نسبة الردود ٧٩%.

١٠- متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة:

اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، التي يمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو الموضح أدناه:

١/١٠- متغيرات البحث:

يمكن تصنيف متغيرات البحث إلى مجموعتين:

١/١/١٠- متغيرات بُعد التهم التنظيمي (بعد الاعتقاد ، البعد العاطفي ، البعد السلوكي).

٢/١/١٠- متغيرات بُعد الرضا الوظيفي (الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الأجور، الرضا عن الرؤساء والزملاء).

٢/١٠- المقاييس المستخدمة في البحث:

١/٢/١٠- قياس أبعاد التهم التنظيمي لدى العاملين بالشركات الصناعية التابعة للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد:

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس أبعاد التهم التنظيمي في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بأبعاد التهم التنظيمي لدى العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة، اعتمدت الباحثة بصفة أساسية على (James, 2011: حسانين، ٢٠١٣)، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المسكّصى منهم في هذا البحث.

ولقياس أبعاد التهكم التنظيمي لدى العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٨ عبارات : ٣ لقياس بعد الاعتقاد ، و ٢ لقياس البعد العاطفي، و ٣ لقياس البعد السلوكي.

٢/٢/١٠ - قياس أبعاد الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركات الصناعية التابعة للمهنة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد:

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس أبعاد الرضا الوظيفي في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بأبعاد الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة، اعتمدت الباحثة بصفة أساسية على (Agho et al., 1993)، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصي منهم في هذا البحث. ولقياس أبعاد الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ١٠ عبارات : ٤ لقياس بعد الرضا عن الوظيفة ، و ٣ لقياس بعد الرضا عن الرواتب، و ٣ لقياس بعد الرضا عن الرؤساء والزملاء.

١١ - أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث:

قامت الباحثة باختبار فروض البحث باستخدام عدة اختبارات إحصائية؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS).

١/١/١١ - أساليب تحليل البيانات:

يمكن توضيح أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة من خلال العرض التالي:

١/١/١١ - أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient:

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوي، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه على درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار.

٢/١/١١ - أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis:

يعد أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع على أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة، و تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في هذا البحث من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS)، حيث كان الهدف من استخدامه هو تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين أبعاد التهكم التنظيمي، وأبعاد الرضا الوظيفي مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته (بعد الاعتقاد، البعد العاطفي، البعد السلوكي) على حدة.

٣/١/١١- أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه:

يعد أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه أحد الأساليب الإحصائية التي يمكن استخدامها في تحديد الاختلافات بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية التابعة للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد حول واقع أبعاد سلوكيات التهكم التنظيمي والرضا الوظيفي وذلك باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، السن، المؤهل العلمي).

٢/١/١١- أساليب اختبار فروض البحث:

استخدمت الباحثة عددًا من الاختبارات الإحصائية؛ التي تناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها؛ وذلك من أجل اختبار فروض هذا البحث. وتتمثل الاختبارات الإحصائية لفروض البحث في:

١/٢/١١- اختبار ف F-Test واختبارات T-Test المُصاحبان لأسلوب تحليل الانحدار

والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis:

وقد تم استخدامها بهدف اختبار الفرض الأول، حيث يتعلق الفرض الأول بتحديد نوع وقوة العلاقة بين التهكم التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية محل الدراسة.

٢/٢/١١- اختبار ف F-Test المُصاحب لأسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه:

وقد تم استخدامه بهدف اختبار الفرضين الثاني والثالث، والذان يتعلقان بالكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (السن، المؤهل العلمي) وذلك نحو واقع كلاً من أبعاد التهكم التنظيمي مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (بعد الاعتقاد، البعد العاطفي، البعد السلوكي) علي حدة، وواقع أبعاد الرضا الوظيفي مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (الرضا عن الأجور، الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الرؤساء والزملاء) علي حدة.

٣/٢/١١- اختبار ف T-Test المُصاحب لأسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه:

وقد تم استخدامه بهدف اختبار الفرضين الثاني والثالث، والذان يتعلقان بالكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع) وذلك نحو واقع كلاً من أبعاد التهكم التنظيمي مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (بعد الاعتقاد، البعد العاطفي، البعد السلوكي) علي حدة، وواقع أبعاد الرضا الوظيفي مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (الرضا عن الأجور، الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الرؤساء والزملاء) علي حدة.

١٢- التحقق من مستوى الثبات والصدق في المقاييس:

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل الثبات والصدق في المقاييس التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الميدانية، وذلك كما يلي:

١/١٢- التحقق من مستوى الثبات/ الاعتمادية في المقاييس:

يشير مفهوم الثبات أو الاعتمادية في القياس إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة. ولكن لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام وباستخدام نفس مجموعة المستقصى منهم.

ويعتبر أسلوب معامل الارتباط ألفا من أكثر الطرق المستخدمة في تقييم الثبات / الاعتمادية في القياس ، ويسمى بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته على قياس درجة الاتساق أو التوافق فيما بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم (إدريس ، ٢٠٠٨).

وقد تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا عشر مرات منفصلة ، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي، ومن ثم من مستوي الثبات أو الاعتمادية في كل مقياس فرعي من المقاييس الخاضعة للدراسة والمستخدم لقياس أبعاد التهكم التنظيمي ، وأبعاد الرضا الوظيفي، ووفقاً للمبادئ العامة لتنمية واختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية فقد تقرر استبعاد أي متغير يحصل على معامل ارتباط إجمالي أقل من ٠,٣٠ بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (إدريس ، ٢٠٠٨).

جدول رقم (١) تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات (Alpha) ألفا كرونباخ
مقياس التهكم التنظيمي		
١ التهكم الإدراكي	٣	٠,٤٢٩
٢ التهكم العاطفي	٢	٠,٥٦٦
٣ التهكم السلوكي	٣	٠,٧٦٥
المقياس الإجمالي	٨	٠,٥٨٧
مقياس الرضا الوظيفي		
١ الرضا عن الوظيفة	٤	٠,٨٦٨
٢ الرضا عن الاجور	٣	٠,٧٤٥
٣ الرضا عن الرؤساء والزملاء	٣	٠,٦٧٠
المقياس الإجمالي	١٠	٠,٧٩١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي يتم تطبيق هذا الأسلوب على كل بعد من أبعاد المقياس الخاضع للاختبار على حدة، بالإضافة إلى لمقياس الإجمالي.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (١) أن قيمة ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين (٠,٤٢٩) و(٠,٨٦٨)، حيث أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس التهكم التنظيمي ككل كان مرتفع حيث بلغ (٠,٥٨٧)، وكذلك معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي ككل والذي بلغ (٠,٧٩١). وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات الدراسة وهذه النتائج تدعم الثقة في متغيرات الدراسة وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل الإحصائي الآتية.

٢/١٢ - تقييم الصلاحية (الصدق) للمقاييس المستخدمة في الدراسة

قامت الباحثة بتقييم الصلاحية للتحقق من صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة، بمعنى قياس المفاهيم الرئيسية التي من المفترض قياسها وليس شيء آخر أي بدون أخطاء القياس المنتظمة والعشوائية،

وبغرض زيادة التحقق من درجة مصداقية المقاييس الخاضعة للاختبار نكرر اتباع أكثر من طريقة فيما يلي (إدريس، ٢٠٠٨):

١٢/٢- الطريقة الأولى: الصدق الظاهري Face Validity

ويعكس الصدق الظاهري درجة ما يبدو للباحثة من قدرة المقياس على قياس ما يفترض قياسه، وتم ذلك من خلال إخضاع قائمة الاستقصاء للتحكيم من قبل المختصين في قسم إدارة الأعمال بالكلية إلى جانب عرض القائمة على عدد (١٤) مدير وعدد (٣٦) عامل بالشركات محل الدراسة للتعليق عليها ومراجعتها ومن ثم إجراء بعض التعديلات الطفيفة في بعض العبارات الواردة بقائمة الاستقصاء

١٢/٢- الطريقة الثانية: الصدق التضافري Convergent Validity

يمكن القول أن المقاييس المستخدمة في هذه الدراسة تتمتع جميعها بالصدق التضافري وذلك لأن تشبعات عبارات المقياس على كل عامل من العوامل قوية، أي أكبر من حد القبول المناسب (٠,٤) لحجم عينة الدراسة. كما أن كافة قيم الجذر الكامن قبل وبعد التدوير ولكل العوامل أكبر من الواحد محققة معيار الجذر الكامن. كما أن نسبة التباين المفسر بواسطة العوامل المستخلصة مجتمعة قريبة من الحد الأدنى المقبول في البحوث الاجتماعية (٦٠%) أو أقل، وكافة نسب التباين التي يفسرها كل عامل من العوامل تفوق (٥٠,٠٥%) المطلوبة في العلوم الاجتماعية.

١٣- نتائج الدراسة الميدانية:

١٣/١- العلاقة بين التهمك التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية محل الدراسة:

للإجابة على التساؤل الأول للبحث واختبار صحة الفرض الأول من فروض هذه الدراسة، قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis، حيث تمثلت النتائج فيما يلي:

١٣/١/١- العلاقة بين أبعاد التهمك التنظيمي مجتمعة (بشكل إجمالي) والرضا عن الوظيفة
تتلخص نتائج تطبيق أسلوب الانحدار المتعدد على العلاقة بين أبعاد التهمك التنظيمي مجتمعة والرضا عن الوظيفة فيما يأتي:

جدول رقم (٢) نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد التهمك التنظيمي مجتمعة وبين الرضا عن الوظيفة

(نتائج تحليل الانحدار المتعدد Regression analysis Multiple)

أبعاد التهمك التنظيمي (المتغيرات الفرعية المستقلة)	قيمة معاملات الانحدار B	الخطأ المعياري Std. Error	اختبار المعنوية T- test	مستوى المعنوية T-test
الثابت	٤,٤٥٣	٠,٩٢	٥٦,٧٣٠	٠,٠٠٠**
التهمك الإدراكي	- ٠,٣٧٣	٠,٨٤	- ٦,٢٦١	٠,٠٠٠**
التهمك العاطفي	- ٠,٣٩٣	٠,٤٩	- ٨,٣٣٢	٠,٠٠٠**

التهكم السلوكي	- ٠,٣٢٩	٠,٢٨	- ١٠,٤٤٤	٠,٠٠٠**
معامل الارتباط المتعدد R	٠,٨٧٠			
معامل التحديد R ²	٠,٨٢١			
درجات الحرية	٢-٣٦٧			
اختبار جودة النموذج F	١٦٦١,٣٣٣			
مستوى المعنوية	٠,٠٠٠**			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي * دلالة إحصائية عند مستوى ٥% ** دلالة إحصائية عند مستوى ١%

يوضح الجدول رقم (٢) أن المتغيرات الفرعية للتهكم التنظيمي مجتمعة تؤثر سلباً عكسياً معنوياً بالرضا عن الوظيفة، ووفقاً لمعامل التحديد R² فإن هذا يفسر ٨٢,١% من التغير في الرضا عن الوظيفة، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

٢/١/١٣. العلاقة بين أبعاد التهكم التنظيمي مجتمعة (بشكل إجمالي) والرضا عن الأجور
نتلخص نتائج تطبيق أسلوب الانحدار المتعدد على العلاقة بين أبعاد التهكم التنظيمي مجتمعة والرضا عن الأجور فيما يأتي:

جدول رقم (٣) نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد التهكم التنظيمي مجتمعة وبين الرضا عن الأجور
(نتائج تحليل الانحدار المتعدد Regression analysis Multiple)

أبعاد التهكم التنظيمي (المتغيرات الفرعية المستقلة)	قيمة معاملات الانحدار B	الخطأ المعياري Std. Error	اختبار المعنوية T- test	مستوى المعنوية T-test اختبار
الثابت	٤,٦٦٧	٠,٢٢٦	٤٣,٨٧٨	٠,٠٠٠**
التهكم الادراكي	- ٠,٦٤٠	٠,٧٩	- ٤,٥٤٤	٠,٠٠٠**
التهكم العاطفي	- ٠,٦٠٠	٠,٧٥	- ٢,٧٥٤	٠,٠٠٠**
التهكم السلوكي	- ٠,٤٤٩	٠,٩٣	- ٣,٢٦٣	٠,٠٣٩
معامل الارتباط المتعدد R	٠,٩٣٩			
معامل التحديد R ²	٠,٩٩٢			
درجات الحرية	٤-٤٩٧			
اختبار جودة النموذج F	٥٧٨,٨٠٢			
مستوى المعنوية	٠,٠٠٠**			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي * دلالة إحصائية عند مستوى ٥% ** دلالة إحصائية عند مستوى ١%

يوضح الجدول رقم (٣) أن المتغيرات الفرعية للتهكم التنظيمي مجتمعة تؤثر سلباً معنوياً بالرضا عن الأجور، ووفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن هذا يفسر ٩٣,٩% من التغير في الرضا عن الأجور، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

٣/١/١٣- العلاقة بين أبعاد التهكم التنظيمي مجتمعة (بشكل إجمالي) والرضا عن الرؤساء والزملاء

نتخلص نتائج تطبيق أسلوب الانحدار المتعدد على العلاقة بين أبعاد التهكم التنظيمي مجتمعة والرضا عن الرؤساء والزملاء فيما يأتي:

جدول رقم (٤) نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد التهكم التنظيمي مجتمعة وبين الرضا عن الرؤساء والزملاء

(نتائج تحليل الانحدار المتعدد Regression analysis Multiple)

أبعاد التهكم التنظيمي (المتغيرات الفرعية المستقلة)	قيمة معاملات الانحدار B	الخطأ المعياري Std. Error	اختبار المعنوية T- test	مستوى المعنوية T-test
التهكم الإدراكي	٠,٤٥٨ -	٠,٩٠	٥,٩٠٢ -	٠,٠٠٠**
التهكم العاطفي	٠,٥٢٦ -	٠,٥٧	٦,٠٧٧ -	٠,٠٠٠**
التهكم المنوحي	٠,٣٥٤ -	٠,٧٣	٨,٥٠٤ -	٠,٠٠٠**
معامل الارتباط المتعدد R	٠,٩٧٧			
معامل التحديد R^2	٠,٩٥٦			
درجات الحرية	٢-٣٦٧			
اختبار جودة النموذج F	١٣٣٩,٢٩٣			
مستوى المعنوية	٠,٠٠٠**			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي * دلالة إحصائية عند مستوى ٥% ** دلالة إحصائية عند مستوى ١%

يوضح الجدول رقم (٤) أن المتغيرات الفرعية للتهكم التنظيمي مجتمعة تؤثر سلباً معنوياً بالرضا عن الرؤساء والزملاء، ووفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن هذا يفسر ٩٥,٢% من التغير في الرضا عن الرؤساء والزملاء، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

كما يمكن توضيح العلاقة بين أبعاد التهكم التنظيمي مجتمعة وأبعاد الرضا الوظيفي مجتمعة من خلال الجدول رقم (٥) التالي:

جدول رقم (٥) نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغير المستقل	قيمة معاملات الانحدار B	اختبار المعنوية T- test	مستوى المعنوية T-test
أبعاد الرضا الوظيفي	أبعاد التهكم التنظيمي	٠,٩٥٨ -	٣٩,٩٠٢ -	٠,٠٠٠**

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي * دلالة إحصائية عند مستوى ٥% ** دلالة إحصائية عند مستوى ١%

حيث يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط عكسي قوي جداً ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي مجتمعة وأبعاد التهكم التنظيمي مجتمعة، حيث أنه كلما انخفض مستوى الرضا الوظيفي زاد مستوى التهكم التنظيمي للعاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة.

من نتائج التحليل السابق يتضح أنه توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين التهكم التنظيمي والرضا الوظيفي، مما يقتضي رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التهكم التنظيمي والرضا الوظيفي في الشركات الصناعية محل الدراسة".

٢/١٣- لا توجد اختلافات بين الفئات المختلفة من العاملين في الشركات التابعة للهينة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد نحو التهكم التنظيمي وذلك وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية:

يتناول هذا الجزء مناقشة نتائج التحليل الإحصائي بالكشف عن مدى الاختلاف بين إدراكات العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، والسن، والمؤهل العلمي)، وذلك نحو واقع تطبيق التهكم التنظيمي مأخوذاً بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (التهكم الإدراكي، التهكم العاطفي، والتهكم السلوكي) على حدة. وفي ضوء ذلك قامت الباحثة باستخدام أسلوبين إحصائيين، أولهما أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلى اختبار ت: لعينتين مستقلتين، وذلك بالنسبة للمتغير الديموجرافي المتعلق بالنوع، والثاني أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بالنسبة للمتغيرين الديموجرافيين المتعلقين بالسن والمؤهل العلمي.

وقد تمثلت نتائج استخدام هذين الأسلوبين الإحصائيين في الآتي:

١/٢/١٣- الاختبارات الاحصائية نحو أبعاد التهكم التنظيمي وفقاً للنوع:
لاختبار معنوية الفروق بين الذكور والإناث تم إجراء اختبار T-Test كعينتين مستقلتين وتظهر نتائج هذا الاختبار في الجدول رقم (٦) الآتي:

جدول رقم (٦) نتائج اختبار T-Test نحو أبعاد التهكم التنظيمي وفقاً للنوع

الابعاد	المتوسط	الانحراف	أنثى		T	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
			المتوسط	الانحراف			
التهكم الإدراكي	١,٧٧	٠,٨٧	٢,٢٣	٠,٩٠	٣,٧٤-	٠,٠٠١*	معنوية
التهكم العاطفي	١,٦٥	١,٢٠	٢,١١	١,٥٦	٣,٣٣-	٠,٠٠١*	معنوية
التهكم السلوكي	١,٧٤	١,١١	٢,٥٥	١,٦٦	٢,٢٥-	٠,٠٢٦*	معنوية
المقياس العام لأبعاد التهكم التنظيمي	١,٩٩	١,٠٢	٢,٦٦	١,٢٤	٣,٦٦-	٠,٠٠٢*	معنوية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي *دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (T-Test).

**دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (T-Test).

ويتضح من الجدول التالي (٦) وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور - الإناث) نحو أبعاد التهكم التنظيمي، ونحو كل متغير من متغيرات التهكم التنظيمي على حدة، حيث كانت فئة الإناث أكثر إدراكاً لأبعاد التهكم التنظيمي من فئة الذكور.

٢/٢/١٣- الاختبارات الاحصائية نحو أبعاد التهكم التنظيمي وفقاً للمسن
لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقضي منهم نحو أبعاد التهكم التنظيمي ونحو كل متغير
من متغيرات التهكم التنظيمي على حدة، حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٧)
التالي:

جدول رقم (٧) نتائج اختبار F-Test نحو أبعاد التهكم التنظيمي وفقاً للعمر

الأبعاد	أقل من ٣٥ سنة		من ٣٥ - ٤٥ سنة		أكبر من ٤٥ سنة		F	مستوى المعنوية	الدالة الاحصائية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
التهكم الإدراكي	٢,١٧	٠,٥٦	٢,٣٢	٠,٩٨	٢,٢٢	٠,٦٤	٥,٧٧	٠,٠٠١**	معنوية
التهكم العاطفي	٢,٥٥	١,٢٣	٢,٤٤	١,٤٥	٢,٦٥	٠,٩٧	٤,٤٧	٠,٠٠٦**	معنوية
التهكم السلوكي	٢,٦٧	١,١٦	٢,٦٦	١,٢٢	٢,٣٤	٠,٥٨	٢,٥٧	٠,١١٩	غير معنوية
التهكم التنظيمي	٢,٩٩	٠,٨٩	٢,٧٦	١,٣٤	٢,٦٧	٠,٨٨	٤,٤٦	٠,٠١٢**	معنوية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي
* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (F-Test).
** دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (F-Test).

أكد الوصف الإحصائي للبيانات على أن هذه الاختلافات لصالح فئات (من ٣٥ - ٤٥ سنة)
بالنسبة لكل بُعد التهكم التنظيمي وأنهم الأكثر إدراكاً لأبعاد التهكم التنظيمي عن باقي الفئات
الأخرى، كما أنه لا يوجد اختلافات جوهرية بين إدراك الفئات المختلفة للفئة العمرية بالنسبة لبعد
التهكم السلوكي.

٣/٢/١٣- الاختبارات الاحصائية نحو أبعاد الاحتقان التنظيمي وفقاً لمستوى التعليم
لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقضي منهم نحو أبعاد التهكم التنظيمي ونحو كل متغير
من متغيرات التهكم التنظيمي على حدة، حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٨)
التالي:

جدول رقم (٨) نتائج اختبار F-Test نحو أبعاد التهكم التنظيمي وفقاً لمستوى التعليم

الأبعاد	مؤهل متوسط		مؤهل جامعي		مؤهل أعلى من الجامعي		F	مستوى المعنوية	الدالة الاحصائية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
التهكم الإدراكي	٤,٥٤	٠,٧٢	٣,٦٦	٠,٥٤	٢,٨٧	٠,٢٨	١٣٦,٦٣	٠,٠٠٠**	معنوية
التهكم العاطفي	٤,٢٤	١,١٣	٢,٦٥	٠,٧٥	١,٧٧	٠,٢٦	١٢٦,٧٢	٠,٠٠٠**	معنوية
التهكم السلوكي	٤,٦٧	٠,٩٥	٢,٩٩	٠,٦٦	٢,٥٧	٠,٥٥	١٣٣,٥٤	٠,٠٠٠**	غير معنوية
التهكم التنظيمي	٤,٤٤	٠,٩٤	٢,٣٤	٠,٦٦	٢,٤٦	٠,٢٤	١٤٦,٧١	٠,٠٠٠**	معنوية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي
* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (F-Test).
** دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (F-Test).

أكد الوصف الإحصائي للبيانات على أن هذه الاختلافات لصالح فئات المستوى التعليمي
(المؤهل المتوسط) بالنسبة لكل أبعاد التهكم التنظيمي وأنهم الأكثر إدراكاً لأبعاد التهكم التنظيمي،

كما أنه لا يوجد اختلافات جوهرية بين إدراك الفئات المختلفة لمستوى التعليم بالنسبة لبُعد سلوكي.

٣/١٣- لا توجد اختلافات بين الفئات المختلفة من العاملين في الشركات التابعة للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بمحافظة بورسعيد نحو الرضا الوظيفي وذلك وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية:

١/٣/١٣- الاختبارات الاحصائية نحو أبعاد الرضا الوظيفي وفقاً للنوع
لاختبار معنوية الفروق بين الذكور والإناث تم إجراء اختبار T-Test وتظهر نتائج هذا الاختبار في الجدول رقم (٩) الآتي:

جدول رقم (٩) نتائج اختبار T-Test نحو أبعاد الرضا الوظيفي وفقاً للنوع

الابعاد	الانحراف	المتوسط	أنثى		T	مستوى المعنوية	الدالة الإحصائية
			الانحراف	المتوسط			
الرضا عن الوظيفة	١,٦٧	٢,٨٨	١,٥٥	٣,٦٨	٠,٠٠١٠*	معنوية	
الرضا عن الاجور	٠,٦٨	٢,٧٣	١,٤٤	٥,٦٠	٠,٠٠٠٠*	معنوية	
الرضا عن الروساء والزملاء	١,٤٣	٢,٩٧	١,٢٦	٢,٣٠	٠,٠٠٣٠*	معنوية	
المقياس العام لأبعاد الرضا الوظيفي	٠,٥٣	٢,٣٤	١,١٢	٣,٩٥	٠,٠٠٠٠*	معنوية	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي
*دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (T-Test).

ويتضح من الجدول التالي (٩) وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور - الإناث) نحو أبعاد الرضا الوظيفي، ونحو كل متغير من متغيرات الرضا الوظيفي على حدة، حيث كانت فئة الذكور أكثر إدراكاً لأبعاد الرضا الوظيفي من فئة الإناث.

٢/٣/١٣- الاختبارات الاحصائية نحو أبعاد الرضا الوظيفي وفقاً للسن
لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقصى منهم نحو أبعاد الرضا الوظيفي ونحو كل متغير من متغيرات الرضا على حدة، وذلك وفقاً للسن، تم تطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١٠) التالي:

جدول رقم (١٠) نتائج اختبار F-Test نحو أبعاد الرضا الوظيفي وفقاً للسن

الابعاد	أقل من ٣٥ سنة	من ٣٥ - ٤٥ سنة	أكبر من ٤٥ سنة	F	مستوى المعنوية	الدالة الإحصائية
	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
الرضا عن الوظيفة	١,٧٥	١,٩٥	١,٣٢	٣,٦٧	١,٠٣	٦,٠٥
الرضا عن الاجور	٠,٨٤	١,٨٦	٠,٩٣	٣,٧٦	٠,٨٤	٥,٤٥
الرضا عن الروساء والزملاء	١,٦٣	١,٩٦	١,٣٥	٣,٣٥	١,٠٥	٥,١٦
الرضا الوظيفي	٠,٤٦	١,٩٠	١,٤٧	٣,٨٧	٠,٩٠	٦,٩٥

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي
*دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (T-Test).

أكد الوصف الإحصائي للبيانات على أن هذه الاختلافات لصالح الفئات (أكبر من ٤٥ سنة) بالنسبة لكل أبعاد الرضا الوظيفي وأنهم الأكثر إدراكاً لأبعاد الرضا الوظيفي عن باقي الفئات الأخرى.

٣/٣/١٣- الاختبارات الاحصائية نحو أبعاد الرضا الوظيفي وفقاً للمؤهل العلمي
لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقصي منهم نحو أبعاد الرضا الوظيفي ونحو كل متغير من متغيرات الرضا الوظيفي على حدة، وذلك وفقاً للمؤهل العلمي، حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١١) التالي:

جدول رقم (١١) نتائج اختبار F-Test نحو أبعاد الرضا الوظيفي وفقاً للمؤهل العلمي

الأبعاد	مؤهل متوسط		مؤهل جامعي		مؤهل أعلى من الجامعي		F	مستوى المعنوية	دلالة الاختصاصية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
الرضا عن الوظيفة	٢,٩٦	١,٤٥	٤,٨٠	٠,٦٤	٤,٤٣	٠,٤٤	١٣٦,٥٩	٠,٠٠٠٠٠	معنوية
الرضا عن الأجور	٢,٦٧	٠,٨٤	٣,٥٩	٠,٦٨	٤,٨٨	٠,٣٨	١٣٣,٠٧	٠,٠٠٠٠٠	معنوية
الرضا عن الرؤساء والزملاء	٢,٥٨	١,٢٠	٤,٠٥	٠,٧٩	٤,٩٩	٠,٣٩	١٢٥,٣٤	٠,٠٠٠٠٠	معنوية
الرضا الوظيفي	٢,٠٠	٠,٩٩	٣,٨٩	٠,٤٤	٤,٥٧	٠,٣٣	١٤٥,٦٧	٠,٠٠٠٠٠	معنوية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي
**دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ف (T-Test).
*دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار ف (T-Test).

أكد الوصف الإحصائي للبيانات على أن هذه الاختلافات لصالح فئات المستوى التعليمي (المؤهل أعلى من الجامعي) بالنسبة لكل أبعاد الرضا الوظيفي، وأنهم الأكثر إدراكاً لأبعاد الرضا الوظيفي.

١٤- النتائج والتوصيات:

١/١٤- النتائج:

توصلت الباحثة من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي:

١/١٤-١ أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس التهمك التنظيمي ككل كان مرتفع، وكذلك معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي ككل. وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة والصلاحية بمتغيرات الدراسة.

١/١٤-٢ تؤثر المتغيرات الفرعية للتهمك التنظيمي مجتمعة تأثيراً عكسياً معنوياً على الرضا عن الوظيفة، ووفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن هذا يفسر ٨٢,١% من التغير في الرضا عن الوظيفة، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

١/١٤-٣ تؤثر المتغيرات الفرعية للتهمك التنظيمي مجتمعة تأثيراً عكسياً معنوياً على الرضا عن الأجور، ووفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن هذا يفسر ٩٣,٩% من التغير في الرضا عن الأجور، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

١/١٤-٤ تؤثر المتغيرات الفرعية للتهمك التنظيمي مجتمعة تأثيراً عكسياً معنوياً على الرضا عن الرؤساء والزملاء، ووفقاً لمعامل التحديد R^2 فإن هذا يفسر ٩٥,٢% من التغير في الرضا عن الرؤساء والزملاء، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

١/١٤-٥ توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين التهمك التنظيمي والرضا الوظيفي، مما يقتضي رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص على "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التهمك التنظيمي والرضا الوظيفي في الشركات الصناعية محل الدراسة".

١/١٤-٦ وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور - الإناث) نحو أبعاد التهمك التنظيمي وفقاً للنوع، ونحو كل متغير من متغيرات التهمك التنظيمي على حدة، حيث كانت فئة الإناث أكثر إدراكاً لأبعاد التهمك التنظيمي من فئة الذكور.

١/١٤-٧ أكد الوصف الإحصائي للبيانات على أن هذه الاختلافات لصالح فئات (من ٣٥-٤٥ سنة) بالنسبة لكل بُعد التهمك التنظيمي وأنهم الأكثر إدراكاً لأبعاد التهمك التنظيمي عن باقي الفئات الأخرى، ولا توجد اختلافات جوهرية بين إدراك الفئات المختلفة للفئة العمرية بالنسبة لبعد التهمك السلوكي.

١/١٤-٨ أكد الوصف الإحصائي للبيانات على أن هذه الاختلافات لصالح (المؤهل المتوسط) بالنسبة لكل أبعاد التهمك التنظيمي وأنهم الأكثر إدراكاً لأبعاد التهمك التنظيمي، ولا توجد اختلافات جوهرية بين إدراك الفئات المختلفة لمستوى التعليم بالنسبة لبعد التهمك السلوكي.

١/١٤-٩ وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور - الإناث) نحو أبعاد الرضا الوظيفي، ونحو كل متغير من متغيرات الرضا الوظيفي على حدة، حيث كانت فئة الذكور أكثر إدراكاً لأبعاد الرضا الوظيفي من فئة الإناث.

١/١٤-١٠ أكد الوصف الإحصائي للبيانات على أن هذه الاختلافات لصالح الفئات (أكبر من ٤٥ سنة) بالنسبة لكل أبعاد الرضا الوظيفي وأنهم الأكثر إدراكاً لأبعاد الرضا الوظيفي عن باقي الفئات الأخرى.

١٤/١/١١- أكد الوصف الإحصائي للبيانات على أن هذه الاختلافات لصالح المؤهل أعلى من الجامعي) بالنسبة لكل أبعاد الرضا الوظيفي، وأنهم الأكثر إدراكاً لأبعاد الرضا الوظيفي.

١٤/١/١٢- إن الأفراد الذين يعبرون عن المواقف الساخرة حول شركاتهم هم أقل رضا عن وظائفهم.

١٤/١/١٣- على الرغم من المعتقدات والعواطف السلبية التي يحملها العاملون تجاه شركاتهم إلا أنهم لا يترجمون هذه المعتقدات والعواطف السلبية إلى سلوكيات مسيئة.

١٤/١/١٤- تبين أن المكافآت المادية تشجع العاملين على بذل الكثير من الجهد والمثابرة لأداء العمل في الشركات محل الدراسة.

وفي ضوء النتائج السابقة نعرض فيما يلي التوصيات الخاصة بالبحث:

١٤/٢- التوصيات:

١٤/٢/١- تعميق الفهم بموضوعات التهمك التنظيمي والرضا الوظيفي في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، كما أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين إلى الآن على الأبعاد الأساسية لهم.

١٤/٢/٢- دراسة وتحليل متغيرات التهمك التنظيمي، في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة؛ وذلك من أجل الوقوف على أهم هذه المتغيرات، والتي يمكن تحسينها لدى العاملين بتلك المنظمات، بهدف تحقيق النجاح المنشود لكل من العاملين والمنظمات على السواء.

الرضا الوظيفي في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، كما أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين إلى الآن على الأبعاد الأساسية لهم.

١٤/٢/٢- دراسة وتحليل متغيرات التهمك التنظيمي، في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة؛ وذلك من أجل الوقوف على أهم هذه المتغيرات، والتي يمكن تحسينها لدى العاملين بتلك المنظمات، بهدف تحقيق النجاح المنشود لكل من العاملين والمنظمات على السواء.

١٤/٢/٣- ينبغي على الشركات توفير الجوانب النفسي والمادي المناسب في بيئة العمل والقضاء على الملل والمهام الروتينية التي تؤثر سلباً على نفسية العاملين ومعنوياتهم.

١٤/٢/٤- ضرورة وجود نظام حوافز فعال يعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين في الشركات محل الدراسة لتحقيق الرضا الوظيفي والولاء لها.

١٤/٢/٥- ضرورة قيام الشركات بتوفير الأجور المناسبة للموظفين لديها طالما أن الأجور لا تتناسب مع المؤهلات الوظيفية للعاملين.

١٤/٢/٦- ضرورة قيام الشركات بإعادة النظر في توزيع العمل بين الموظفين لتحقيق نوع من العدالة في عملية التوزيع لتحقيق الرضا للعاملين.

١٥- المراجع :

١/١٥- المراجع العربية:

- ١/١٥-١- إدريس، ثابت عبد الرحمن (٢٠٠٨). بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ١/١٥-٢- السيد، محمد محمود (٢٠٠٦). أثر الإخلال بالعقد النفسي على الرضا الوظيفي، دراسة مقارنة بين العاملين في القطاع الحكومي القطاع والخاص، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين الشمس، كلية التجارة، العدد الأول.
- ١/١٥-٣- العطوي، عامر حسين، (٢٠١٢). تفسير ظاهرة التهكم التنظيمي في المنظمات من خلال الترابط البيئي لعمليات العقد النفسي والاحترام الداخلي دراسة تحليلية لأراء عينه من العاملين في معمل سمعت المثني "، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٤، جامعة القادسية، الأردن.
- ١/١٥-٤- حسنين، أسامة أحمد، (٢٠١٣). خرق العقد النفسي ومدرجات السلوك السياسي كمحدد بين التهكم التنظيمي وعلاقتها بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية - دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج العدد الأول يونيه، المجلد السابع والعشرون.
- ١/١٥-٥- حسيب، السيد أحمد فتحي (٢٠١٥). دور الإشراف المسئ كمغير وسيط على العلاقة التأثيرية بينك التهكمية التنظيمية والضغط الوظيفية " دراسة تطبيقية بقطاع جمارك بورسعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة جامعة بورسعيد، المجلد السادس عشر، العدد الرابع.
- ١/١٥-٦- حويحي، مروان أحمد، (٢٠٠٨). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الإستمرار بالعمل - حالة دراسية على إتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ١/١٥-٧- مطوف، نوار علي، (٢٠١٦). الرضا الوظيفي وأثره في الفاعلية التنظيمية دراسة تطبيقية في دائرة صحة ذي قار، مجلة الكوئ للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (٢١)، جامعة واسط، العراق.

- 1- Abraham, R. (2000). Organization cynicism: Bases and consequences .Genetic, Social, and General Psychology Monographs ,Vol, 126. No,3.
- 2- Amanda b.lggs (2014). enhancing work related attitudes and work engemant quiz experimental study of the impact of an organizational intervention, international journal of stress management ,vol.10.
- 3- Bagiyanik, H., & Can, N. (2017). The Relation between Teachers' Perception of Ethical Leadership, Organizational Justice and Organizational Cynicism. Journal of Studies in Education, 7(2).
- 4- Eaton, Judy A., ,(2000). A Social Motivation approach To organizational Cynicism, York university, Toronto, Ontario, thesis Master of Arts, September. Pp1-133
- 5- Eisenberger, R., Cummings ,J, Armeli, S., & Lynch , P. (1997). Perceived Organization Support discretionary treatment, and job Satisfaction .Journal of Applied Psychobgy, VOL.82.
- 6- Graham J.R. (1993). MMPI-2: Assessing Personality and Psychopathology.N.Y, Oxford University Press, USA.
- 7- Huckabay, M. (2013) The relationship of role-related variables to job satisfaction and problems solving among clinical psychologists. Clinical Psychology, 97(1).
- 8- James, M. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organization: An examination of the potential positive and negative effects on school systems, PhD dissertation, University of Florida State.
- 9- Johuson, L. Jonthan : OLEARY .M.ANNE (2003)" The effects of Psychological contract breach and Organizational cynicism : not all social exchange violations are created equal. Journal of Organizational Behavior, Vol.24. No.3.
- 10- Kaygin, E., Yilmaz, T., Güllüce, A., & Salik, S., (2017). A Research for Determining the Relationship between the Organizational Cynicism and the Organizational Commitment, Vol. 4, No. 1.
- 11- Nafei , A. Wageeh : Kaifi , A. Behlla (2013). The Impact of Organizational cynicism on Organizational Commitment : An Applied study on Teaching

Hospitals in Egypt, European Journal of Business and Management, Vol.5, NO.12.

- 12- Proefschrift a (2007). organizational cynicism on the nature antecedents and consequences of employee cynicism toward the employee organization unpublished dissertation, university of Maastricht.
- 13- Scott, A. Kristyn, Zweig, David (2008). Dispositional Predictors of Organizational Cynicism " ASAC, Halifax, Nova Scotia.
- 14- Stander, F.W., De Beer, L.T & Stander, M.W. (2015). Authentic leadership as a source of optimism, trust in the organisation and work engagement in the public health care sector. SA Journal of Human Resource Management, 13(1), 1-12.
- 15- Suaza, G., Moriano, J.A., Molero, F., Mangin, J-P.L. (2015). The effects of authentic leadership on turnover intention. Leadership & Organization Development Journal, 36 (8), 955 - 971