

أثر الرقابة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضارف/السودان

فرح يس فرح

قسم إدارة الأعمال || كلية العلوم والآداب بمحايل عسير || جامعة الملك خالد || السعودية

قسم إدارة الأعمال || كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية || جامعة القضارف || السودان

مأمون يسن بدوي

قسم إدارة الأعمال || كلية المجتمع بمحايل عسير || جامعة الملك خالد || السعودية

قسم إدارة الأعمال || كلية الاقتصاد والتنمية الريفية || جامعة الجزيرة || السودان

صفاء ياسر بابكر

قسم إدارة الأعمال || كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية || جامعة القضارف || السودان

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الرقابة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي؛ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبانة مصممة وزعت على عينة مكونة من (60) موظفاً في (10) شركات زراعية بولاية القضارف بالسودان، توصلت الدراسة إلى أن ممارسات الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي كانت مرتفعة، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة التنظيمية (رقابة التطبيق، ورقابة اتخاذ القرار) على الاستغراق الوظيفي. قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لمعاونة صانعي القرار في الشركات لبناء وتعزيز الرقابة التنظيمية كمحفز للاستغراق الوظيفي للموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: الرقابة التنظيمية - الاستغراق الوظيفي - السودان.

1. المقدمة:

في ظل التغيرات التي تسيطر على المشهد العالمي تداخلت عديد من العوامل الخارجية والداخلية في التأثير على أعمال منظمات الأعمال، كما ولتزايد المنافسة بين المنظمات دوراً في تزايد مطالب المنظمات لإدراك ضرورة تبني التوجهات الاستراتيجية والتأكيد على إعادة تشكيل الموارد وتعديل العمليات. ولقد ساعد في ذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات في العمل لتصبح المنظمات أكثر رشاقة في الاستجابة السريعة لتلبية طلبات العملاء، ذكر (Hitt et al., 2007) إن الرقابة التنظيمية استراتيجية إدارية استباقية تهدف إلى الحفاظ على موارد المنظمة وتحقيق رغبات العملاء في الوقت المناسب.

أشار الباحثون إلى أن المنظمات الحالية ينبغي أن تتبع استراتيجيات مختلفة من أجل الاستجابة لضغوط المنافسة والحصول على الرقابة التنظيمية، كما أن الأولوية التنافسية للمنظمات على المستوى العالمي هي: الرقابة التنظيمية (36: Yusuf et al., 1999). وأورد (المنطاوي، 2007م: 37- 74) نقلاً عن (Elloy et al., 1995) بأنه يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي من منظورين هما: دراسة الاستغراق الوظيفي كمتغير ناتج بسبب الاختلافات الشخصية بين الأفراد كدراسة (عريشة، 1995)، ودراسة الاستغراق الوظيفي باعتباره محصلة لخصائص بيئة العمل وأن العوامل التنظيمية هي المسؤولة عن تشكيل اتجاهات الفرد نحو العمل، ومن ثم التأثير على مستوى أدائه كدراسة (Carmen et al., 2017) في الثقافة التنظيمية. لقد أكدت بعض الدراسات في البيئة العربية أن هنالك علاقة بين الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي كدراسي (العابدي، 2012م؛ Wageeh, 2016)، ورغم أهمية المتغيرين في

الممارسة الإدارية إلا أن البيئة السودانية (حسب علم الباحثين) لم تغط بمثل هذه الدراسات لذا تجيء هذه الدراسة لاختبار العلاقة المعنوية المؤثرة بين الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضارف.

2. مشكلة الدراسة:

تُعد الرقابة التنظيمية من الاستراتيجيات المدعومة لسرعة الاستجابة والمرونة في التكيف والمواءمة مع بيئات المنظمات، غير أن سرعة الاستجابة والمرونة في التكيف والمواءمة لبلوغ الأهداف التنظيمية لا يتطلب تحويل المنظمات إلى منظمات رشيقة فحسب، وإنما من الضروري العمل على بناء وتعزيز تأثيرها بجعل الموارد البشرية مستعدة لبلوغ النجاحات. عليه فالأمر يحتاج إلى دور مهم تقوم به الرقابة التنظيمية في تحويل محتمل لسلوك الموارد البشرية عند أداء العمل لتكون أكثر استغراقاً في العمل.

تناول الباحثون الرقابة التنظيمية بشكل متعدد فمنهم من تناولها كمحدد لبعض المتغيرات التنظيمية مثل دراسة (Wageeh, 2016) في جودة حياة العمل، ومتغيراً تابعاً لقدرات تكنولوجيا المعلومات كدراسة (Baloch et al., 2018)، بينما تم تناول الاستغراق الوظيفي كمتغير مستقل لسلوك المواطن التنظيمية كدراسة (R. Saxena & Saxena, 2015)، ومتغيراً تابعاً لتمكين العاملين كدراسة: (الزق والسعيد، 2017)، كما استخدم الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين الرقابة التنظيمية والأداء التنظيمي كدراسة: (Wageeh, 2017). ولقد تناولت دراسات قليلة موضوعي الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في البيئة العربية مثل دراستي: (العابدي، 2012م؛ Wageeh, 2016) الأمر الذي يشير إلى محدودية الدراسات التي تتعلق بإثبات العلاقة بين الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

لتعزيز الفجوة البحثية قام الباحثون بمسح استطلاعي وسط بعض المسؤولين في الشركات الزراعية بولاية القضارف بالسودان، حيث تبين ارتباط معظم الشركات الزراعية بمجموعة من المشاكل الناتجة عن العوامل الخارجية التي ترتبط بنشاط المزارعين في القطاع الزراعي المطري بالولاية مثل: العوامل الطبيعية وهشاشة البنية التحتية، وشح العمالة، وتقلب السياسات الزراعية الحكومية، وضعف استخدام التقنيات الزراعية، وقلة المعلومات، وصعوبة التمويل.

للمعونة في التقليل من المشاكل يلجأ المزارعون للشركات الزراعية المتنافسة فيما بينها وبممارسات تقليدية في إدارة أنشطتها لتلبية لطلبات عملائها من المزارعين. هذا الوضع يجعل تلك الشركات في حاجة إلى إعادة ترتيب هيكلها وتصاميم وظائفها وعملياتها لجعلها أكثر خفة ورقابة على مستوى الاستشعار، اتخاذ القرار، والممارسة للتكيف مع البيئة المحيطة، وبما يجعل مواردها البشرية أكثر استغراقاً في العمل معرفياً، عاطفياً، وجسدياً.

3. أسئلة الدراسة:

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما مدى تأثير الرقابة التنظيمية على الاستغراق

الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضارف؟ وينبثق من السؤال الرئيس السؤالان الفرعيان الآتيان:

1- ما واقع الرقابة التنظيمية في الشركات الزراعية بولاية القضارف؟

2- ما واقع الاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضارف؟

4. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة لهذه الدراسة هي: هناك أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في الشركات الزراعية".

وتنبثق منها ثلاثة فرضيات فرعية كما يلي:

- 1- هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية على الاستغراق المعرفي (الإدراكي) لدى الموظفين في الشركات الزراعية.
- 2- هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية على العاطفي (الشعوري) لدى الموظفين في الشركات الزراعية.
- 3- هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية على الاستغراق الجسدي (المادي) لدى الموظفين في الشركات الزراعية.

5. أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على واقع الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضارف.
- 2- اختبار أثر الرشاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في الشركات محل الدراسة.

6. أهمية الدراسة:

1- الأهمية العلمية:

تنبع الأهمية العلمية من كون الدراسة تناقش موضوعين من الموضوعات المتجددة لكونهما يناقشان قدرة الهياكل والعمليات على التكيف مع المواقف المختلفة في بيئة تنظيمية معقدة ومتغيرة، ومحاولة ربط مخرجات ذلك التكيف ببناء وتعزيز جدارة الموارد البشرية لتصبح أكثر حياً للوظيفة وانغماساً في العمل؛ كما أنها تشكل إضافة لجهود نادرة (حسب علم الباحثين) في رتق فجوة أدبيات الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في المكتبة العربية.

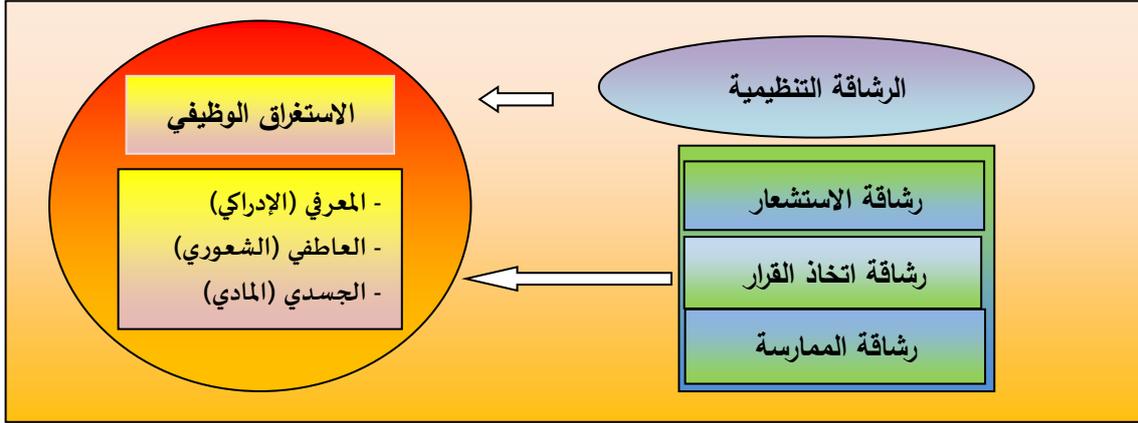
2- الأهمية التطبيقية:

تُعد الدراسة محاولة لمعرفة واقع وجوانب القصور التي تجعل الشركات الزراعية بولاية القضارف أقل خفة في الحركة للتكيف والاستجابة السريعة لطلبات عملائها، وكذلك معرفة واقع الجهود التي تبذلها الموارد البشرية بتلك الشركات، ولفت الانتباه لمآل القصور في ضعف بناء تطابق الأهداف التنظيمية والشخصية التي تؤدي للانهماك وحب الوظيفة والبذل في العمل؛ كما أن الدراسة ستقدم مجموعة توصيات لدعم المسؤولين في صناعة قرارات لتفيد جوانب الرشاقة والاستغراق الوظيفي.

7. نموذج الدراسة:

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

الشكل (1) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين على ضوء أهداف وفرضيات الدراسة، 2018م.

8. حدود الدراسة

- 1- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الشركات الزراعية العاملة بولاية القضارف.
- 2- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال العام 2018م.

3- الإطار النظري:

1- مفهوم الرشاقة التنظيمية:

تعددت مفاهيم وتعريفات الرشاقة التنظيمية فعُرفت الرشاقة التنظيمية بأنها قدرة المنظمة على تحقيق النتائج المرجوة التي تطمح تحقيقها من جراء تطوير منتجاتها وزيادة معرفة مواردها البشرية مما ينعكس بدوره على تنمية المنظمة وجعلها خفيفة الحركة في بيئة مضطربة سريعة التغيير (العبادي، 2012: 56)، وتعتبر الرشاقة التنظيمية عن مستوى قدرة الشركة للتعامل مع التغيرات البيئية التي غالباً ما تنشأ بشكل غير متوقع في بيئة العمل عن طريق الاستجابة السريعة والمبتكرة التي تستغل التغييرات بعدها فرصاً للنمو والازدهار (Lu & Ramamurthy, 2011: 933). عليه فالرشاقة التنظيمية هي مدى مرونة المنظمة في الاستماع لبيئة مضطربة التغيير والتغيير وقدرتها في الاستجابة السريعة لتلبية الحاجات والرغبات والتوقعات المختلفة لعملائها.

2- أهمية الرشاقة التنظيمية:

تمكن الرشاقة التنظيمية المنظمات على تنفيذ سلسلة من المهام المحددة في نظام مفتوح لنموذج الإدارة بشكل ناجح إذ يتحسس ويدير الفرص والمخاطر المتجسدة في النشاطات التجارية، التي تؤدي إلى ابتكارات جديدة (Ardichvile et al., 2003: 111). نقلاً عن (Kapitrick, 2003) إن الرشاقة تجعل من المنظمة أكثر استجابة لاتجاهات السوق فضلاً عن تسليم المنتجات والخدمات بشكل أسرع (العبادي، 2012، 154)، وبأقل كلفة مقارنة مع المنظمات غير الرشيقة كما أكد (David, 2009) اعتماد الشركات اليابانية مفهوم الرشاقة التنظيمية من حيث خفض التكاليف من خلال إزالة الهدر.

3- أبعاد الرشاقة التنظيمية:

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

1- رشاقة الاستشعار:

حُدثت بأنها القدرة التنظيمية لفحص ومراقبة الأحداث والتغيرات في البيئة المحيطة (تغييرات تفضيلات العملاء، وتحركات المنافسين الجديدة، والتكنولوجيا الجديدة) في الوقت المناسب (Park, 2011: 24). وأوضح Dutton (& Duncan, 1987) بأن مهمة رشاقة الاستشعار تتعلق بصنع القرار والتطبيق.

2- رشاقة اتخاذ القرار:

حُدثت بأنها القدرة على جمع، وتجميع، وإعادة هيكلة وتقييم المعلومات ذات الصلة وفقاً لمجموعة متنوعة من المصادر لشرح آثار الأعمال دون تأخير، وتحديد الفرص والتهديدات القائمة على تفسير الأحداث إلى جانب تطوير خطط العمل التي توجه إعادة تشكيل الموارد وتطوير إجراءات تنافسية جديدة (Park, 2011: 25) إن مهمة صنع القرار تسعى إلى الحصول على أقصى الفرص والتقليل من تأثير التهديدات على حياة المنظمة (Houghton et al., 2004: 20).

3- رشاقة التطبيق (الممارسة): وتتكون من مجموعة من الأنشطة لإعادة تجميع الموارد التنظيمية وتعديل عمليات الأعمال على أساس مبادئ العمل الناتجة عن مهمة صنع القرار لأجل معالجة التغيير الذي يحدث في البيئة المحيطة (Eisenhardt & Martin, 2000: 1106).

4- مفهوم الاستغراق الوظيفي:

رغم محاولة بعض الكتاب تسليط الضوء على مفهوم الانغماس الوظيفي إلا أنهم لم يقدموا منظوراً ذا معنى لهذا المفهوم بحيث يمكن تعميمه عبر الثقافات المختلفة (قاسم، 2012م: 32)، ويشير الاستغراق الوظيفي إلى الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها في تحقيق ذاته أو التزامه نحو عمله (ماضي، 2015م: 7). وعُرف الاستغراق الوظيفي بأنه مشاركة وحماس الموظف في المنظمة من حيث كونه جاهزاً لتكريس المزيد من الجهد والابداع بالتعاون مع بقية زملائه، والتكيف بشكل فاعل مع التغيرات في البيئة المحيطة في ظل البيئة التنظيمية المعاصرة المتسمة بالضغوط العالمية، وطلبات العملاء المكثفة، والإشراف المنخفض، والتكنولوجيا المتزايدة، وزيادة الحاجة إلى العمل الجماعي والاتصالات (Griffin et al., 2008: 48) كما أن الاستغراق الوظيفي هو الشعور الإيجابي للموظف تجاه المنظمة التي يعمل بها بطريقة تسهم بدرجة عالية في تحقيق أهدافها وقيمها (Wageeh, 2016: 156).

عليه فإن الاستغراق الوظيفي هو مدى حب وانغماس الموظف بحماس والشعور بأهمية عمله والتكيف مع البيئة المحيطة لتحقيق الأهداف المشتركة.

5- أهمية الاستغراق الوظيفي:

إن أهمية الاستغراق تكمن في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكاً بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية (العبادي والجاف، 2012م: 80). وأضاف (عبد العليم، 2012) بأن الاستغراق الوظيفي يساهم تحقيق الرضا الشخصي داخل بيئة العمل، ويعمل كأساس للدافعية والسلوك الموجه نحو تحقيق الأهداف فكلما زاد

استغراق الموظف كلما زادت احتمالية تكلمه بأشياء ايجابية عن المنظمة، وبذلك تزداد مساهمته في تطوير علامة تجارية ورغبته في البقاء ضمن المنظمة؛ والنتيجة تقليل أو خفض نسبة دوران العمل، وبذل الجهد على المستوى الأعلى وبشكل منتظم، والنتيجة التأثير الفاعل على متغيرات عديدة مثل جودة الخدمة ورضا الزبائن وارتفاع الانتاجية والمبيعات وزيادة الربحية (العبادي والجاف، 2012: 80).

6- أبعاد الاستغراق الوظيفي:

اتفقت عديد من الكتابات على بعدين للاستغراق الوظيفي، فنقلًا عن (Rich et al., 2010) أشار (الوحيدي، 2015م: 9-10) إلى بعدين هما:

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

استخدمت دراسات أخرى مثل (العبادي، 2012) بُعداً ثالثاً للاستغراق الوظيفي كما يلي:

- 3- الاستغراق الجسدي (المادي): الاستغراق الجسدي يعني توجيه طاقات الإنسان المادية نحو إتمام مهمة محددة بطريقة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

7- العلاقة بين الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي:

أكد (Wageeh, 2016) على أن الرقابة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على أبعاد الاستغراق الوظيفي للموظفين في الشركات الصناعية، وفي دراسة لاحقة أثبت (Wageeh, 2017) على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة التنظيمية والاستغراق الوظيفي والأداء التنظيمي في المستشفيات التعليمية إضافة إلى وجود تأثير الاستغراق الوظيفي بشكل كبير على العلاقة بين الرقابة التنظيمية والأداء التنظيمي كما يبين بأن الرقابة التنظيمية تؤثر على الأداء التنظيمي من خلال الاستغراق الوظيفي؛ وتوصل (العابدي، 2012) في دراسة بالشركات الصناعية إلى أن الرقابة التنظيمية تؤثر وبشكل مباشر على أبعاد الاستغراق الوظيفي، وتعزز من عملية استغراق الموظفين.

4- منهجية الدراسة

1- منهج الدراسة:

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

2- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين البالغ عددهم (108) موظفاً يعملون في (10) شركات زراعية عاملة بولاية القضارف. والشركات المختارة هي: الزراعية الإفريقية المحدودة، والدروت للخدمات الزراعية والرش الصحي، ودال الهندسية، والدومة الزراعية للتجارة والخدمات الزراعية، والقضارف سنتر للنقل وتطبيق التقانة

الزراعية، والفرنسية للتكنولوجيا، وميج الزراعية، والصفوة الهندسية، وأعمال النامه للخدمات الزراعية والبيطرية، وجياد.

3- عينة الدراسة:

لتحديد عدد العينة تم استخدام معادلة ريتشارد جيجر والتي حددتها بعدد 84,47 مفردة، حيث يتم تحديد حجم العينة المختارة للدراسة على أساس ألا يقل حجم العينة عن 10% إذا كان المجتمع كبيراً (عبيد، 2003: 31). لقد تم استخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة في توزيع 85 استبانة على 85 موظفاً في الشركات الزراعية العشر، وتم استرداد 80 استبانة بنسبة 94,11% خضعت للفحص قبل الإدخال، وقبليت 60 استبانة صالحة للتحليل بنسبة 70,5% من اجمالي الاستبانات الموزعة، ووفقاً (Sekaran, 2000) فإنه يعتبر نسبة استجابة (30%) كحد أدنى مناسبة لأغراض البحث؛ ولقد جاء اختيار الموظفين لأهميتهم في أداء عديد من الأنشطة والمهام التي تتطلب حب لحد الانغماس في العمل.

جدول (1) الخصائص الأساسية لعينة الدراسة

الخصائص							العينة	
				أنثى	ذكر	الجنس	60	
				09	51			
				15.0	85.0	%		
		50 عاماً فأكثر	40 أقل 50 عاماً	30 أقل 40 عاماً	20 أقل 30 عاماً	العمر		
		04	06	26	24			
		06.7	10.0	43.3	40.0	%		
		أعزب	أرمل	مطلق	متزوج	الحالة الاجتماعية		
		26	00	03	31			
		43.3	00.0	05.5	51.7	%		
		دكتوراه	دبلوم عالي	دبلوم تقني	ثانوية	المؤهل العلمي		
		01	06	07	30	12		4
		01.7	10.0	11.7	50.0	20.0		06.7
		أكثر	أربع	ثلاث	واحدة	لا دورة		الدورات التدريبية
		15	06	10	13	12		4
		25.0	10.0	16.7	21.7	20.0		06.7

المصدر: إعداد الباحثين على ضوء نتائج بيانات استبانة الدراسة الميدانية 2018م.

ويصف الجدول (1) خصائص عينة الدراسة حيث فيه نسبة الذكور شكلت 85,0% من العينة، و3,3% لفتة العمر 30 وأقل من 40 عاماً، و51,7% من المتزوجين، و50% من الحاصلين على شهادة البكالوريوس، و25,0% من الذين تلقوا أكثر من أربع دورات تدريبية.

4- أداة الدراسة:

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

5- صدق أداة الدراسة:

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

6- ثبات أداة الدراسة:

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

7- التحليل الإحصائي:

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

- 1- اختبار كرونباخ ألفا لقياس ثبات الأداة.
- 2- اختبار الصدق للتأكد من صدق الأداة.
- 3- التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة.
- 4- مقاييس الإحصاء الوصفي الممثلة في المتوسطات الحسابية للكشف عن استجابات مفردات عينة الدراسة واتجاهاتهم نحو واقع متغيرات الدراسة، وترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات والأبعاد المدروسة، والانحرافات المعيارية للتعرف عن مدى تشتت استجابات مفردات العينة.
- 5- تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ولقد استخدم أسلوب الانحدار بسبب قدرته على اظهار اتجاه وقوة معامل التأثير لكل متغير مستقل وبشكل معياري على المتغير التابع، إضافة لكونه يظهر مستوى المعنوية للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

8- متغيرات الدراسة:

للدراسة متغيرين رئيسيين وستة متغيرات فرعية وهي كما يلي:

- 1- الرقابة التنظيمية (متغير مستقل): تم قياسه بتطوير استبانة غطت أبعاد رقابة الاستشعار، ورقابة اتخاذ القرار، ورقابة التطبيق (الممارسة) اعتماداً على استخدامها من قبل في دراستي (العابدي، 2012) و (Raheleh et al., 2015).

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

9- مقاييس الدراسة:

استخدم معامل كرونباخ الفا للتأكد من ثبات أداة الدراسة، وقيمة المعامل المقبولة أكبر من 70% وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية، والسلوكية (Allyn et. al. 2006: 45). شكلت الاستبانة الأداة الرئيسة للدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert) (أوافق بشدة- أرفض بشدة). وللحصول على طول الخلية الصحيح تم حساب المدى وفقاً للقانون (ن- 1 ÷ ن) أي (0.80 = 5/4)، ثم أُضيفت قيمتها المُحصلة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية؛ ليصبح طول الخلايا المستخدمة للحكم على المتغيرين: (1.80 - 1.00) (منخفض جداً)، (1.81 - 2.60) (منخفض)، (2.61 - 3.40) (وسط)، (3.41 - 4.20) (مرتفع)، (4.21 - 5.00) (مرتفع جداً)؛ ولتحديد الأثر اعتمدت الدراسة تحليل الانحدار المتعدد ليكون القبول للأثر المعنوي أقل من (0.05).

5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1- وصف وتحليل متغيرات الدراسة:

1- المتغير المستقل (الرشاقة التنظيمية)

يوضح الجدول (2) أن استجابات العينة إجمالاً حول واقع الرشاقة التنظيمية جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3.635 وانحراف معياري 0.311، ولقد جاء ترتيب أبعاد الرشاقة التنظيمية وفقاً للآتي: بُعد رشاقة التطبيق بممارسة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 4.126 وانحراف معياري 0.529، ثم بُعد رشاقة اتخاذ القرار بممارسة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 4.093 وانحراف معياري 0.525، فبُعد رشاقة الاستشعار بممارسة وسط وبمتوسط حسابي بلغ 2.686 وانحراف معياري 0.552؛ هذا يدل على أن الشركات الزراعية تتوفر فيها ممارسة للرشاقة التنظيمية والأبعاد المكونة لها مع تفاوت في ممارسة أبعادها.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرشاقة التنظيمية

اسم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهمية نسبية وواقع
رشاقة الاستشعار	2.686	0.552	3 (وسط)
رشاقة اتخاذ القرار	4.093	0.525	2 (مرتفع)
رشاقة التطبيق (الممارسة)	4.126	0.529	1 (مرتفع)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.635	0.311	الواقع العام: مرتفع

المصدر: إعداد الباحثين على ضوء تحليل بيانات استبانة الدراسة الميدانية، 2018م.

2- المتغير التابع (الاستغراق الوظيفي)

يوضح الجدول (3) أن استجابات العينة إجمالاً حول واقع الاستغراق الوظيفي جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 4.007 وانحراف معياري 0.515، ولقد جاء ترتيب أبعاد الاستغراق الوظيفي وفقاً للآتي: بُعد الاستغراق

العاطفي (الشعوري) بممارسة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ 4.033 وانحراف معياري 0.536، ثم بُعد الاستغراق الجسدي (المادي) بممارسة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ 3.996 وانحراف معياري 0.586، فبُعد الاستغراق المعرفي (الإدراكي) بممارسة وسط وبمتوسط حسابي بلغ 3.993 وانحراف معياري 0.575، هذا يدل على أن الشركات الزراعية تتوفر فيها ممارسة للاستغراق الوظيفي والأبعاد المكونة لها مع تفاوت في ممارسة أبعادها.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاستغراق الوظيفي

اسم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اهمية نسبية وواقع
الاستغراق المعرفي (الإدراكي)	3.993	0.575	3 (مرتفع)
الاستغراق العاطفي (الشعوري)	4.033	0.536	1 (مرتفع)
الاستغراق الجسدي (المادي)	3.996	0.586	2 (مرتفع)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	4.007	0.515	الواقع العام: مرتفع

المصدر: إعداد الباحثين على ضوء تحليل بيانات استبانة الدراسة الميدانية، 2018م.

2- اختبار فرضيات الدراسة:

أ- الفرضية الرئيسية: "هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في الشركات الزراعية".

يوضح الجدول (4) أن معامل الارتباط المتعدد (R) بلغ (0.628) أي أن قيم الرشاقة التنظيمية مرتبطة ارتباطاً موجباً بالاستغراق الوظيفي، كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.257) حيث يستدل منها على نسبة التباين الذي تفسره المتغيرات المستقلة التي دخلت معادلة الانحدار من تباين المتغير التابع، وتشير قيمة (F) 12.154 ومستوى الدلالة الإحصائية (0.000) وهو أقل من (0.05) إلى معنوية النموذج؛ أي أن المتغيران المستقلان الداخلان في تحليل الانحدار وهما: رشاقة التطبيق ورشاقة اتخاذ القرار لهما القدرة على التنبؤ بقيمة المتغير التابع (الاستغراق الوظيفي) ويفسران بشكل كبير التباين فيه، ويمكن الاعتماد عليهما للتنبؤ بقيمة المتغير التابع.

الجدول (4) الانحدار المتعدد للتعرف على أثر الرشاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي (Beta Coefficient)

متغيرات مستقلة	معامل الانحدار β (قيمة بيتا)	قيم t المحسوبة	المعنوية Sig.
رشاقة الاستشعار	-0.186 (لا تأثير)	-1.604	0.114
رشاقة اتخاذ القرار	0.291 (تأثير)	2.510	0.015
رشاقة التطبيق	0.375 (تأثير)	2.991	0.004
المؤشرات الإحصائية			
Constant (الثابت)		1.799	
R (معامل الارتباط)		0.628	
R^2 (معامل التحديد)		0.394	
قيمة (F)		12.154	0.000
Std. Error of the Estimate (الخطأ المعياري)		0.4115	

المصدر: إعداد الباحثين، 2018م. *p<0.10. **p<0.05. ***p<0.01.

يتضح أن متغير رشاقة التطبيق بقيمة بيتا (0.375) وبمستوى دلالة (0.004) له أثر أكبر من رشاقة اتخاذ القرار بقيمة بيتا (0.291) وبمستوى دلالة (0.015) في التأثير على الاستغراق الوظيفي، فتغير قيمة أي متغير فيهما بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى التغير في قيمة المتغير التابع بذات قيمة بيتا؛ إذ يمكن الوصول من خلاصة تحليل الانحدار المتعدد إلى معادلة التنبؤ بقيمة المتغير التابع كما يلي:

$$\text{الاستغراق الوظيفي} = 1.799 + 0.291 \text{ رشاقة اتخاذ القرار} + 0.375 \text{ رشاقة التطبيق}$$

هذا يدل على أن الرشاقة التنظيمية بالشركات الزراعية لها القدرة للعمل كمتغير مؤثر معنوياً على الاستغراق الوظيفي من خلال بُعدي رشاقة التطبيق ورشاقة اتخاذ القرار على التوالي. بناءً عليه يتم قبول الفرضية الرئيسة بأنه: "هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في الشركات الزراعية".

ب- الفرضية الفرعية الأولى: "هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية على الاستغراق المعرفي (الإدراكي) لدى الموظفين في الشركات الزراعية".

يوضح الجدول (5) أن معامل الارتباط المتعدد (R) بلغ (0.507) أي أن قيم الرشاقة التنظيمية مرتبطة ارتباطاً موجباً بالاستغراق المعرفي (الإدراكي)، كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.257) حيث يستدل منها على نسبة التباين الذي تفسره المتغيرات المستقلة التي دخلت معادلة الانحدار من تباين المتغير التابع، وتشير قيمة (F) 6.457 ومستوى الدلالة الإحصائية (0.001) وهو أقل من (0.05) إلى معنوية النموذج أي أن المتغيران المستقلان الداخلان في تحليل الانحدار وهما: رشاقة التطبيق، ورشاقة اتخاذ القرار لهما القدرة على التنبؤ بقيمة المتغير التابع (الاستغراق المعرفي) ويفسران بشكل كبير التباين فيه، ويمكن الاعتماد عليهما للتنبؤ بقيم المتغير التابع.

الجدول (5) الانحدار المتعدد للتعرف على أثر الرشاقة التنظيمية على الاستغراق المعرفي ((Beta Coefficient)

متغيرات مستقلة	معامل الانحدار β (قيمة بيتا)	قيم t المحسوبة	المعنوية Sig.
رشاقة الاستشعار	-0.114 (لا تأثير)	-1.604	0.377
رشاقة اتخاذ القرار	0.263 (تأثير)	2.510	0.045
رشاقة التطبيق	0.299 (تأثير)	2.991	0.036
المؤشرات الإحصائية			
Constant (الثابت)		1.793	
R (معامل الارتباط)		0.507	
R^2 (معامل التحديد)		0.257	
قيمة (F)		6.457	0.001
Std. Error of the Estimate (الخطأ المعياري)		0.5088	

المصدر: إعداد الباحثين، 2018م. * $p < 0.10$. ** $p < 0.05$. *** $p < 0.01$.

يتضح أن متغير رشاقة التطبيق بقيمة بيتا (0.299) وبمستوى دلالة (0.036) له أثر أكبر من رشاقة اتخاذ القرار بقيمة بيتا (0.263) وبمستوى دلالة (0.045) في التأثير على الاستغراق المعرفي، فتغير قيمة أي متغير فيهما

بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى التغير في قيمة المتغير التابع بذات قيمة بيتا. إذاً يمكن الوصول من خلاصة تحليل الانحدار المتعدد إلى معادلة التنبؤ بقيمة المتغير التابع كما يلي:

$$\text{الاستغراق المعرفي (الإدراكي)} = 1.793 + 0.263 \text{ رشاقة اتخاذ القرار} + 0.299 \text{ رشاقة التطبيق}$$

هذا يدل على أن الرشاقة التنظيمية بالشركات الزراعية لها القدرة للعمل كمتغير مؤثر معنوياً على الاستغراق المعرفي (الإدراكي) من خلال بُعدي رشاقة التطبيق، ورشاقة اتخاذ القرار على التوالي.

بناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى بأنه: "هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية على الاستغراق المعرفي (الإدراكي) لدى الموظفين في الشركات الزراعية".

ج- الفرضية الفرعية الثانية: "هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية على العاطفي (الشعوري) لدى الموظفين في الشركات الزراعية".

يوضح الجدول (6) أن معامل الارتباط المتعدد (R) بلغ (0.613) أي أن قيم الرشاقة التنظيمية مرتبطة ارتباطاً موجباً بالاستغراق العاطفي (الشعوري). كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.376) حيث يستدل منها على نسبة التباين الذي تفسره المتغيرات المستقلة التي دخلت معادلة الانحدار من تباين المتغير التابع، وتشير قيمة (F) 11.257 ومستوى الدلالة الإحصائية (0.000) وهو أقل من (0.05) إلى معنوية النموذج، أي أن المتغيرين المستقلين الداخليين في تحليل الانحدار وهما: رشاقة التطبيق، ورشاقة الاستشعار لهما القدرة على التنبؤ بقيمة المتغير التابع (الاستغراق العاطفي) ويفسران بشكل كبير التباين فيه، ويمكن الاعتماد عليهما للتنبؤ بقيم المتغير التابع.

الجدول (6) الانحدار المتعدد للتعرف على أثر الرشاقة التنظيمية على الاستغراق العاطفي (Beta Coefficient)

متغيرات مستقلة	معامل الانحدار β (قيمة بيتا)	قيم t المحسوبة	المعنوية Sig.
رشاقة الاستشعار	-0.271 (لتأثير)	-1.103	0.025
رشاقة اتخاذ القرار	0.221 (لا تأثير)	2.597	0.065
رشاقة التطبيق	0.352 (تأثير)	2.928	0.008
المؤشرات الإحصائية			
Constant (الثابت)		2.342	
R (معامل الارتباط)		0.613	
R^2 (معامل التحديد)		0.376	
قيمة (F)		11.257	0.000
Std. Error of the Estimate (الخطأ المعياري)		0.4348	

المصدر: إعداد الباحثين، 2018م. $p < 0.10$. $p < 0.05$. $p < 0.01$.

يتضح أن متغير رشاقة التطبيق بقيمة بيتا (0.352) وبمستوى دلالة (0.008) له أثر إيجابي بينما رشاقة الاستشعار بقيمة بيتا (-0.271) وبمستوى دلالة (0.025) لها أثر سلبي في التأثير على الاستغراق العاطفي، فتغير قيمة أي متغير فيهما بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى التغير في قيمة المتغير التابع بذات قيمة بيتا. إذاً يمكن الوصول من خلاصة تحليل الانحدار المتعدد إلى معادلة التنبؤ بقيمة المتغير التابع كما يلي:

الاستغراق العاطفي (الشعوري) = 2.342 - 0.271 رشاقة الاستشعار + 0.352 رشاقة التطبيق

هذا يدل على أن الرشاقة التنظيمية بالشركات الزراعية لها القدرة للعمل كمتغير مؤثر معنوياً على الاستغراق العاطفي (الشعوري) من خلال بُعدي رشاقة التطبيق ورشاقة الاستشعار على التوالي. بناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية بأنه: "هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية على العاطفي (الشعوري) لدى الموظفين في الشركات الزراعية".

د- الفرضية الفرعية الثالثة: "هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرشاقة التنظيمية على الاستغراق الجسدي (المادي) لدى الموظفين في الشركات الزراعية".

الجدول (7) الانحدار المتعدد للتعرف على أثر الرشاقة التنظيمية على الاستغراق الجسدي (Beta Coefficient)

متغيرات مستقلة	معامل الانحدار β (قيمة بيتا)	قيم t المحسوبة	المعنوية Sig.
رشاقة الاستشعار	-0.130 (لا تأثير)	-1.103	0.275
رشاقة اتخاذ القرار	0.306 (تأثير)	2.597	0.012
رشاقة التطبيق	0.374 (تأثير)	2.928	0.005
المؤشرات الإحصائية			
Constant (الثابت)		1.262	
R (معامل الارتباط)		0.611	
R ² (معامل التحديد)		0.373	
قيمة (F)		11.118	0.000
Std. Error of the Estimate (الخطأ المعياري)		0.4764	

المصدر: إعداد الباحثين، 2018م. *p<0.10. **p<0.05. ***p<0.01

يوضح الجدول (7) أن معامل الارتباط المتعدد (R) بلغ (0.611) أي أن قيم الرشاقة التنظيمية مرتبطة ارتباطاً موجباً بالاستغراق الجسدي (المادي). بلغت أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.373) حيث يستدل منها على نسبة التباين الذي تفسره المتغيرات المستقلة التي دخلت معادلة الانحدار من تباين المتغير التابع، وتشير قيمة (F) 11.118 ومستوى الدلالة الإحصائية (0.000) وهو أقل من (0.05) إلى معنوية النموذج، أي أن المتغيران المستقلان الداخلان في تحليل الانحدار وهما: رشاقة التطبيق، ورشاقة اتخاذ القرار لهما القدرة على التنبؤ بقيمة المتغير التابع (الاستغراق الجسدي) ويفسران بشكل كبير التباين فيه ويمكن الاعتماد عليهما للتنبؤ بقيمة المتغير التابع. يتضح أن متغير رشاقة التطبيق بقيمة بيتا (0.374) وبمستوى دلالة (0.005) له أثر أكبر من رشاقة اتخاذ القرار بقيمة بيتا (0.306) وبمستوى دلالة (0.012) في التأثير على الاستغراق الجسدي، فتغير قيمة أي متغير فهما بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى التغير في قيمة المتغير التابع بذات قيمة بيتا؛ إذاً يمكن الوصول من خلاصة تحليل الانحدار المتعدد إلى معادلة التنبؤ بقيمة المتغير التابع كما يلي:

الاستغراق الجسدي (المادي) = 1.262 + 0.306 رشاقة اتخاذ القرار + 0.374 رشاقة التطبيق

هذا يدل على أن الرقابة التنظيمية بالشركات الزراعية لها القدرة للعمل كمتغير مؤثر معنوياً على الاستغراق الجسدي (المادي) من خلال بُعدي رقابة التطبيق ورقابة اتخاذ القرار على التوالي. بناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة بأنه: "هنالك أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة التنظيمية على الاستغراق الجسدي (المادي) لدى الموظفين في الشركات الزراعية".

3- مناقشة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن الرقابة التنظيمية تؤثر على الاستغراق التنظيمي إجمالاً في الشركات الزراعية، ولقد جاء التأثير من خلال بعدي رقابة التطبيق (الممارسة) ورقابة اتخاذ القرار؛ ربما تعزى هذه النتيجة إلى أن الشركات الزراعية تهتم بمكونات رقابة التطبيق فيما يلي تجميع الموارد وتعديل العمليات لتكون أكثر قدرة على مواجهة أي تغيير يحدث في البيئة الخارجية، وبالنسبة لاتخاذ القرار فربما تولى الشركات الزراعية أهمية بمراحل صنع القرار لمقابلة استحقاقات البيئة الخارجية، خاصة وإن البيئة الزراعية وبُعواملها المتداخلة المعقدة تحتاج إلى نموذج قادر على التكيف وسرعة الاستجابة من خلال نموذج الملاحظة، والتوجه، ثم القرار، فالتصرف (Hall et al., 2005: 14)، وذلك لما يتميز به من بساطة ودقة، وما يحققه من سرعة في اتخاذ القرار، أخذاً في الاعتبار ضيق الوقت وعدم التأكد في البيئة والمعلومات (Angerman, 2004: 1-2).

وافتقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات (Wageeh, 2017)، (Wageeh, 2016)، و (العابدي، 2012). أظهرت نتائج الفرضيات الفرعية وجود تأثير للرقابة التنظيمية على الاستغراق المعرفي (الإدراكي) من خلال بعدي رقابة التطبيق (الممارسة) ورقابة اتخاذ القرار؛ وجود تأثير للرقابة التنظيمية على الاستغراق العاطفي (الشعوي) من خلال بعدي رقابة التطبيق ورقابة الاستشعار؛ ووجود تأثير للرقابة التنظيمية على الاستغراق الجسدي (المادي) من خلال بعدي رقابة التطبيق ورقابة اتخاذ القرار.

ترجع نتيجة تأثير رقابة الممارسة على كافة أبعاد الاستغراق الوظيفي ربما إلى اهتمام الشركات بعناصر رقابة التطبيق الموجهة نحو الاستغراق الوظيفي، والقائم على أساس مبادئ العمل ومهام الوظائف لمعالجة ما يحدث في البيئة الخارجية. فبالنسبة لتأثير رقابة الممارسة على الاستغراق المعرفي تؤكد خصائص عينة الدراسة على أن الشركات الزراعية تملأ غالبية وظائفها بمجموعة كبيرة من الذين تلقوا تعليمهم الجامعي، الأمر الذي يساعدهم في ادراك توصيفاتهم الوظيفية، وأهمية الوظيفة نفسها، ومدى المسؤولية فيها، وما يلي ذلك من خصائص الاستغراق المعرفي من احترام الذات والمشاركة الفعالة، وتعزى نتيجة تأثير رقابة التطبيق على الاستغراق الشعوري ربما إلى توفر إطار من القيم العاطفية والتي تحث الفرد على الاستغراق في وظيفته، وهذا ما أكدته (Elloy et al., 1995)؛ وربما إلى تولية الشركات الزراعية الاهتمام المناسب في ممارسة عوامل ترتبط بزيادة التعلق والاستمتاع بالوظيفة، دون إغفال دور المشرفين الإيجابي تجاه المرؤوسين في عملية الإشراف، وترجع نتيجة تأثير رقابة التطبيق على الاستغراق الجسدي ربما إلى أن الاعتماد الكبير للشركات الزراعية في تخدم عناصر ذكرية، وشبابية، وناضجة وفقاً لخصائص عينة الدراسة فهذا يجعل شاغلي الوظائف على قدرة كبيرة في تحمل العمل، وتوفر كل الرغبة والقدرة لانهمالك الفرد في وظيفته، وهذا ما أكدته ايضا (Elloy et al., 1995).

وتعزى نتيجة تأثير رقابة اتخاذ القرار على الاستغراق التنظيمي في بعدي الاستغراق المعرفي والاستغراق الجسدي إلى عدة عوامل فعلى جانب التأثير في الاستغراق المعرفي ربما تعود إلى أن الشركات الزراعية تهتم بإتباع مبادئ نموذج حلقة القرار في التنوع، والسرعة، والمواتمة، والمبادرة (Benfield, 2010: 2)، وهذا يحتاج إلى موارد بشرية مؤهلة وقابلة للتعلم والمعرفة، وهي تتوفر في عينة الدراسة، إذ أن غالبيتهم من الجامعيين. أما في جانب التأثير

على الاستغراق الجسدي، إن تطبيق القرار قد يلقي قبولاً وتنفيذاً وفقاً لخصائص عينة الدراسة التي تتميز بسيادة الفئة الذكورية الشبابية الناضجة القادرة على تحمل مشاق تنفيذ القرار أياً كان.

من الطبيعي أن تواجه رشاقة الاستشعار صعوبة في التأثير على جميع أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل ضعف توفر الهياكل التنظيمية والوظيفية المرنة، وكذلك ضعف تمكين الموظفين في التصرف، مع الأخذ في الاعتبار أن البيئة الخارجية للعمل في القطاع الزراعي المطري بولاية القضارف يكثر فيها الاضطراب نتيجة للتغيرات الطبيعية البيئية المفاجئة في المناخ وظهور الآفات، وعلاوة على ذلك قلة ثبات السياسات الحكومية، وغموض بيئة التمويل وعواقبها، ومشاكل تسويق المحاصيل.

ذكر (Yeganegi & Azar, 2012) بأنه يمكن تحديد الرشاقة على أنها سرعة واستجابة سريعة لمجموعة متناغمة للتغيرات التي تحدثها البيئة المحيطة بها من أجل الوصول إلى هدف، كما أن الرشاقة التنظيمية ووفقاً (Oosterhout et al., 2006) تمثل الاستجابة قدرة تنظيمية على تعبئة الموارد وتحويلها للتفاعل مع الفرص التي تستشعرها، لذا تؤثر رشاقة الاستشعار على الاستغراق العاطفي لأن الاستشعار عملية فكرية وذهنية معقدة لفحص ومراقبة المواقف في البيئة الخارجية، وبالتالي فهي تحتاج لموارد بشرية متوازنة عقلياً وعاطفياً (يتوفرون بالشركات من خلال توفر الموظفين المستقرين اجتماعياً وذوي التعليم القابل للتعليم)، دون إغفال دعمهم بأليات تنظيمية تتعلق بتصاميم هياكل تنظيمية ووظيفية موائمة وأساليب تخطيطية تتعلق بالتخطيط واليقظة الاستراتيجية.

6- نتائج الدراسة

- 1- تتوفر ممارسة مرتفعة للرشاقة التنظيمية والأبعاد المكونة لها مع تفاوت في ممارستها بالشركات الزراعية.
- 2- تتوفر ممارسة مرتفعة للاستغراق الوظيفي والأبعاد المكونة لها مع تفاوت في ممارستها بالشركات الزراعية.
- 3- للرشاقة التنظيمية بالشركات الزراعية القدرة للعمل كمتغير مؤثر معنوياً على الاستغراق الوظيفي من خلال بُعدي رشاقة التطبيق ورشاقة اتخاذ القرار على التوالي.
- 4- للرشاقة التنظيمية بالشركات الزراعية القدرة للعمل كمتغير مؤثر معنوياً على الاستغراق المعرفي (الإدراكي) من خلال بُعدي رشاقة التطبيق ورشاقة اتخاذ القرار على التوالي.
- 5- للرشاقة التنظيمية بالشركات الزراعية القدرة للعمل كمتغير مؤثر معنوياً على الاستغراق العاطفي (الشعوري) من خلال بُعدي رشاقة التطبيق ورشاقة الاستشعار على التوالي.
- 6- للرشاقة التنظيمية بالشركات الزراعية القدرة للعمل كمتغير مؤثر معنوياً على الاستغراق الجسدي (المادي) من خلال بُعدي رشاقة التطبيق ورشاقة اتخاذ القرار على التوالي.

7- التوصيات والمقترحات

1. إنشاء وحدة للاستشعار عن بُعد في إطار الاهتمام بالتخطيط واليقظة الاستراتيجية.
2. إعادة تصميم الهياكل التنظيمية بشكل أكثر مرونة بما يجعلها قادرة على التكيف والمواءمة.
3. إعادة تصميم العمليات بشكل يقلل من الخطوات والإجراءات وبما يجعل العمل أكثر خفة في الحركة والاستجابة السريعة.
4. تعزيز التحول لنمط الإدارة الإلكترونية بالاتجاه نحو استخدام أمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات للربط الشبكي وتأسيس قاعدة بيانات.
5. إنشاء وحدات إدارية في أماكن الانتاج الزراعي بحيث تمثل فروع رئيسة لرئاسات الشركات.

6. تمكين العاملين وبما يجعلهم أكثر قدرة على التصرف واتخاذ القرار وفق الحاجة والنتائج.
7. إطلاق يد العاملين في الابداع والابتكار وتشجيع وحماية المبادرين والمبدعين والمبتكرين.
8. إعادة نظم التحفيز والمكافآت للموارد البشرية لاستثارة دوافعهم نحو العمل وتحقيق الرضا الوظيفي.
9. استحداث جائزة الأداء المتميز للعاملين الذي يحدثون الفارق ويتميزون بسلوك المواطنة التنظيمية.
10. تخصيص أيام ترفيهية كل شهر لتعزيز الجوانب الاجتماعية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الزق، يحيى شحاته حسن والسعيد محمد أحمد محمود، "دور تمكين العاملين في تعزيز الاستغراق الوظيفي بالمؤسسات السياحية والفندقية في مصر"، مجلة كلية السياحة والفنادق، ملحق العدد الأول، ص ص454-471، 2017م.
- العابدي، علي رزاق جواد، "الرشاقة التنظيمية مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين"، جامعة الكوفة، كلية الاقتصاد، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ص ص147-174، 2012م.
- العبادي، هاشم فوزي والجاف، ولاء جودت، "استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل"، مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد5، العدد9، ص ص73-106، 2012م.
- عبيد، مصطفى، مهارات البحث العلمي، أكاديمية الدراسات العالمية، فلسطين، 2003م.
- عريشة، محمد، "تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي على الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الفرد في العمل - دراسة تطبيقية"، المجلة العلمية لكلية الادارة والاقتصاد، العدد6، ص ص53-91، 1995م.
- قاسم، مرفت، "نموذج ثلاثي الابعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل: دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية"، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة عين شمس، مصر، 2012م.
- ماضي، خليل إسماعيل، "أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة العاملين في وزارة الاسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة"، مجلة كلية فلسطين التقنية، دير البلح، العدد3، ص ص1-22، 2015م.
- المصري، محمد شفيق سعيد، "الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير (منشورة على الانترنت)، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2015م.
- المنطاوي، إيماي صلاح، "أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام"، رسالة ماجستير (منشورة على الانترنت)، جامعة طنطا، مصر، 2007م.
- الوحيدي، رافع، "القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظف البنوك الإسلامية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2013م.

ثانياً/ المراجع الأجنبية

- Allyn, M., Yun, S & Radosevich, D., Is It the Company's or Mine? Perceived Organizational Justice Practices the Ownership of Job Knowledge, Seoul Journal of Business, 12 (1), p.45, 2006.
- Angerman, W., Coming Full Circle With Boyn's OODA Loop Ideas: An Analysis of Innovation Diffusion and Evolution, A DiSSERTATION Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Information Systems Management, Captain, USA, 2004.
- Ardichvili, A., Cardozo, R., & Ray, S., "A Theory of Entrepreneurial Opportunity Identification and Development", Journal of Business Venturing, 18, 105, 2003. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(01\)00068-4](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(01)00068-4)
- Baloch, Muhammad Awais, Fancher, Meng and Bari, Muhammad Waseem, Moderated Mediation between IT Capability and Organizational Agility, Human Systems Management, 37, PP. 95–206, 2018.
- Benefield, D., "Beyond the OODA Loop: Boyd's Lost Principles, Militaire Spectator", JRG, 172, 2010. warriortalknews.com.
- Carmen M. Felipe, José L. Roldán, and Antonio L. Leal-Rodríguez, "Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility", Sustainability, 9, 2017.
- David, Fred., Strategic Management- Concepts and Cases, 12th ed., Prentice-Hall, W. 2009.,
- Dutton, J., & Duncan, R., "The Creation of Momentum for Change through the Process of Strategic Issue Diagnosis" Strategic Management Journal, 8, pp.279-295, 1987. <http://dx.doi.org/10.1002/smj.4250080306>
- Eisenhardt, M., & Martin, J., "Dynamic Capabilities: What Are They?" Strategic Management Journal, 21, 2000.
- Elloy, D., Everett, J., & Flynn, W., "Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement", Canadian Journal of Behavioral Science, 1995. Retrieved December 23, 2014, http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3717/is_199501/ai_n8726804
- Griffin, M. A., Parker, S. K., & Neal, A., "Is Behavioral Engagement a Distinct and Useful Construct?" Industrial and Organizational Psychology, 1, 48-51, 2008. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00007.x>
- Hitt, M. A., Hoskisson, E. R., & Ireland, R. D., Management of Strategy: Concepts and Cases, South-Western (1st ed.). New York, 2007.
- Houghton, R., El Sawy, O. A., Gray, P., Donegan, C., & Joshi, A., "Vigilant Information Systems for Managing Enterprises in Dynamic Supply Chains: Real-Time Dashboards at Western Digital", MIS Quarterly Executive, 3 (1), pp.19-35, 2004.

- Lu ,Ying & Ramamurthy, K.,x"Understanding the Link Between Information Technology Capability and Organizational Agility: An Empirical Examination", MIS Quarterly, Vol. 35, No. 4, pp. 931- 954, 2011..
- Oosterhout, M.V., Waarts, E., &Van Hillegersberg, J., "Change Factors Requiring Agility and Implications for It", European Journal of Information Systems,15 (2), pp. 132- 145, 2006.<https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000601>
- Park, Y., "The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments: The Role Information Technologies", Doctor Dissertation, 2011.
- Raheleh Chamanifard, Amin Nikpour, Sheida Chamanifard, Somayyeh Nobarieidische, "Impact of Organizational Agility Dimensions on Employee's Organizational Commitment in Foreign Exchange Offices of Tejarat Bank", Iran, European Online Journal of Natural and Social Sciences, Vol.4, No.1, 2015; www.european-science.com
- Rich, Bruce, Lous, Jefery, A. Lepine and Eean R. Crawford, " Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance", Academy of Management Journal, Vol. 53, No. 3, pp. 617–635, 2010..
- S. Saxena, R. Saxena Int, "Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior", J. Manag. Bus. Res., 5 (1), pp 19- 30, 2015.
- Sekaran, Uma, "Research Methods for Business: A Skill- building Approach", Third Ed. New York: John, Wiley & Sons, Inc., 2000.
- Wageeh A. Nafei1. A., "The Role of Organizational Agility in Enhancing Organizational Excellence: A Study on Telecommunications Sector in Egypt", International Journal of Business and Management, 11 (4), pp.121, 2016.
- Wageeh A. Nafei1.A., "Job Engagement as a Mediator of the Relationship between Organizational Agility and Organizational Performance: A Study on Teaching Hospitals in Egypt", International Business Research; Vol. 10, No. 10; pp. 223- 240, 2017.
- Weber, Y., Tarba, S., "Achieving Strategic Agility in Hypercompetitive Environment", California Management Review, November 2012, Universidad EAFIT.
- Yeganegi, K., &Azar, M., "The Effect of IT on Organizational Agility," Proceedings of the 2012, International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Istanbul, Turkey, July pp.3- 6, 2012.
- Yusuf, Y.Y., Sarhadi, M., Gunasekaran, A., "Agile Manufacturing: The Drivers, Concepts and Attributes", International Journal of Production Economics, Vol.62, pp..33- 43, 1999.

The Impact of Organizational Agility on Job Engagement at Agricultural Companies in Gadarif State- Sudan

Abstract: This study aimed to know the impact of the Organizational Agility on the Job Engagement; the study followed the analytical descriptive method, and a questionnaire was designed and distributed to a sample of (60) employees at the (10) agricultural companies in Gadarif State in the Sudan. The study found that, the practices of organizational agility and job engagement were high, also, the results showed statistical significant impact of the organizational agility (acting agility and decision- making agility) on the job employment. The study offered a set of recommendations to help decision- makers of the companies to build and enhance the organizational agility as a catalyst for the job engagement of human resources.

Keywords: Organizational Agility- Job Engagement – Sudan.
