



الدراسات الأفريقية والعربية

**فصلية دولية علمية محكمة تصدر عن:
المركز العراقي الأفريقي للدراسات الإستراتيجية**

المجلد الرابع العدد (١٦) سبتمبر ٢٠٢١

Iraqi - African Center for Strategies Studies

Tel: 00964776837196

(NGO) 1E78478

<http://ciaes.net/>

مجلة الدراسات الأفريقية والعربية

African & Arab Studies

International Scientific Periodical Journal Issued
by the Iraqi - African Center for Strategies Studies

ISSN: 2709 - 2828

نصدر عن:

المركز العراقي الإفريقي

Iraqi - African Center for Strategies Studies



رقم الإيداع بدار الكتب والوثائق ببغداد

٢٠١٨/١٨١٩

وكيل المجلة بجمهورية مصر العربية
مؤسسة النيل للدراسات الإفريقية
والإسنانجية



وكيل المجلة في ليبيا
دار البيان للنشر والتوزيع

رقم الإيداع بدار الكتب الوطنية - ليبيا

٢٠١٨/١٥٥

التلقيح الدولي بالمركز الدولي (CJEPS) - فرنسا

ISSN: 2709 - 2828

الهيئة التحريرية للمجلة

رئيس التحرير

دينا العشري (مصر)

مديري التحرير:

أ. رشا العشري (مصر)

أ.عبيد إميغن (موريتانيا)

أعضاء هيئة التحرير

د. حاتم الصديق محمد أحمد (السودان)

رئيس مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر

د. عزيز بن طالب (المغرب)

رئيس المركز الدولي للوحدات والمناطق الجبلية

د. أحمد قاسم أحمد (تشاد)

مدير مركز البحوث والدراسات الأفريقية والترجمة بجامعة الملك فيصل

د. علاء حسين فرج عبيد (العراق)

مدرس دكتور جامعة المستنصرية

د. خالدة سالم بابكر (السودان)

باحثة متخصصة في الشأن الأفريقي

د. خالد خميس السحاتي (ليبيا)

محاضر بقسم العلوم السياسية – كلية الاقتصاد والعلوم السياسية – جامعة بنغازي

أ.محمد عز الدين (مصر)

رئيس مؤسسة النيل للدراسات الأفريقية

التنسيق والمراجعة وإخراج :

أ. مصطفى فؤاد

تصميم الغلاف:

م. كمال سند

الهيئة العلمية الإسنشارية للمجلة

رئيس الهيئة العلمية الإسنشارية

أ.د. علاء النميمي

✿ أ.د. عطية محمود الطنطاوي

أستاذ الجغرافيا الطبيعية بقسم الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية. ووقائم بأعمال عميد كلية الدراسات الإفريقية العليا جامعة القاهرة (مصر)

✿ أ.د. محمود أبو العينين

أستاذ العلاقات الدولية ورئيس قسم السياسة والاقتصاد - كلية الدراسات الإفريقية العليا جامعة القاهرة (مصر)

✿ أ.د. صبري سلامة

أستاذ لغة الهوسا ورئيس قسم اللغات الإفريقية سابقاً - كلية الدراسات الإفريقية العليا - جامعة القاهرة (مصر)

✿ أ.د. مولاي إبراهيم سدر

أستاذ التعليم العالي بجامعة مولاي إسماعيل بمكناس (عميد كلية العلوم والتقنيات بالرشيدية) (المغرب)

✿ أ.د. ناصر النائي آدم

عميد كلية الدراسات العليا - جامعة الملك فيصل (تشاد)

✿ أ.د. ريم موسى

أستاذ العلوم السياسية وعميد كلية الدراسات الاجتماعية والاقتصادية جامعة بحري (السودان).

✿ أ.د. محمد المختار جي

استاذ وباحث أكاديمي رئيس مركز البحوث والدراسات الإفريقية بالسنغال وأمين عام للاتحاد العربي الإفريقي للتنمية المستدامة المتكاملة التابع لجامعة الدول العربية بالسنغال (السنغال)

✿ د. بلهول نسيم

✿ أستاذ محاضر بقسم العلوم السياسية - جامعة البليدة ٢ (الجزائر).

✿ أ.د. صالح زيان

أستاذ تعليم عالي في العلوم السياسية، جامعة باتنة ١ (الجزائر).

✿ أ. د. بن يزة يوسف

أستاذ تعليم عالي في العلوم السياسية، جامعة جامعة باتنة ١ (الجزائر).

الهيئة العلمية الإسنشارية للمجلة

✿ د. زينب محمد حامد محمد أحمد

أستاذ التاريخ الغرب الإسلامي في العصر الوسيط – جامعة نواكشوط العصرية (موريتانيا)

✿ د. مهدي ذهب حسن ذهب

استاذ العلوم السياسية – رئيس قسم العلوم السياسية المشارك بجامعة إفريقيا العالمية (السودان).

✿ د. تامر محمود عبدالوهاب

مستشار العميد ومدرس الأنثروبولوجيا الطبيعية بقسم الأنثروبولوجيا كلية الدراسات الإفريقية العليا جامعة القاهرة (مصر).

✿ د. محمد أدریس عبد العزيز

رئيس قسم العلوم السياسية بجامعة طبرق (ليبيا).

✿ د. سيد رشاد قرني

مدرس الدراسات اللغوية واللغة السواحيلية بقسم اللغات الإفريقية كلية الدراسات الإفريقية العليا جامعة القاهرة (مصر).

✿ د. أوان عبد الله الفيضي

الأستاذ المساعد في كلية الحقوق – جامعة الموصل (العراق).

✿ د. رامي عاشور

دكتور العلوم السياسية والأمن القومي وزميل أكاديمية ناصر العسكرية العليا (مصر).

✿ د. محسن الندوي

علوم سياسية وعلاقات دولية – رئيس المركز المغربي للأبحاث والدراسات الاستراتيجية (المغرب).

✿ د. عبد السلام بشير خليفة

دكتوراه في العلاقات الدولية – جامعة الزاوية (ليبيا).

✿ د. عوض أحمد حسين شبا

نائب مدير مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر (السودان).

✿ د. إبراهيم عبد اللطيف عبد المطلب خوجلي

أستاذ مشارك – جامعة كسلا – كلية التربية – قسم الجغرافيا (السودان).

✿ د. حسين محمد أحمد الربابعة

أستاذ مشارك جامعة البلقاء التطبيقية (الأردن).

رؤية المجلة وشروط النشر بالمجلة:

"مجلة الدراسات الأفريقية والعربية" فصلية دولية محكمة تصدر عن "المركز العراقي الأفريقي للدراسات الاستراتيجية" العراق - بغداد، بالتعاون مع دار البيان للنشر والتوزيع والإعلان الليبية.

تُعنى المجلة بالدراسات والبحوث والأوراق البحثية عموماً في مجالات العلوم السياسية والعلاقات الدولية وكافة القضايا المتعلقة بالقارة الأفريقية ودول حوض النيل والدول العربية، كما تسعى المجلة لتحقيق هدف المركز في التقارب العربي الأفريقي، والاهتمام بالقضايا التي تهم الطرفين اقتصادياً وسياسياً، وثقافياً واجتماعياً، أملاً في وجود دراسات وأبحاث تطرح رؤى وأفكار تساهم في تشكيل كيان أفريقي عربي يقف في وجه التحديات والأيدولوجيات الخاطئة التي تفرض على الساحة الدولية، لتكون أفكارنا نحن الأفارقة والعرب معاً يداً وصوتاً واحداً يسمع له العالم باهتمام ويسير خلفه وليس العكس.

شروط النشر

- أن يكون البحث أصيلاً معداً خصيصاً للمجلة، وألا يكون قد نشر جزئياً أو كلياً أو نشر ما يشبهه في أي وسيلة نشر إلكترونية أو ورقية.
- أن يرفق البحث بالسيرة العلمية للباحث باللغتين العربية والإنكليزية.
- أن يقوم الباحث بإرسال البحث المنسق على شكل ملف مايكروسفت وورد، إلى البريد الإلكتروني: african.arabia@gmail.com
- يجب أن يكون البحث مكتوباً بلغة سليمة، مع العناية بما يلحق به من خصوصيات الضبط والرسم والأشكال.
- لا يجوز للباحث أن يطلب عدم نشر بحثه بعد عرضه على هيئة التحرير، إلا لأسباب تقتنع بها هيئة التحرير، على أن يكون خلال مدة أسبوعين من تاريخ تسلم بحثه.
- يحق للمجلة ترجمة البحوث المنشورة في أعداد المجلة إلى اللغات الأخرى، من غير الرجوع إلى الباحث.
- تخضع الأبحاث لتقويم سرّي لبيان صلاحيتها للنشر، ولا تعاد البحوث إلى أصحابها سواء أقبِلَت للنشر أم لم تقبل، وعلى وفق الآلية الآتية:
أ- يبلغ الباحث بتسليم المادة المرسلّة للنشر خلال مدّة أقصاها أسبوعان من تاريخ التسلم.

ب- يخطر أصحاب الأبحاث المقبولة للنشر موافقة هيئة التحرير على نشرها وموعد نشرها المتوقع.

ت- الأبحاث التي يرى المقومون وجوب إجراء تعديلات أو إضافات عليها قبل نشرها تعاد إلى أصحابها، مع الملاحظات المحددة، كي يعملوا على إعدادها نهائياً للنشر.

ث- الأبحاث المرفوضة يبلغ أصحابها من دون ضرورة إبداء أسباب الرفض.

• يمنح كل باحث نسخة واحدة من العدد الذي نشر فيه بحثه.

• يراعى في أسبقية النشر:

أ- الأبحاث المشاركة في المؤتمرات التي تقيمها جهة الإصدار.

ب- تاريخ تسلم رئيس التحرير للبحث.

ج- تاريخ تقديم الأبحاث التي يتم تعديلها.

د- تنوع مجالات الأبحاث كلما أمكن ذلك.

• تعبر جميع الأفكار المنشورة في المجلة عن آراء كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر جهة الإصدار، ويخضع ترتيب الأبحاث المنشورة لموجبات فنية.

كيفية اعداد البحث للنشر:

- يكتب عنوان البحث باللغتين العربية والإنكليزية، وتعريف موجز بالباحث والمؤسسة العلمية التي ينتمي إليها.

عنوان جهة الباحث

- الملخص التنفيذي باللغة العربية- الإنكليزية، ثم الكلمات المفتاحية في نحو خمس

كلمات، كما يقدم الملخص بجمل قصيرة ، دقيقة وواضحة، إلى جانب إشكالية البحث

الرئيسية، والطرق المستخدمة في بحثها والنتائج التي توصل إليها البحث

- تحديد مشكلة البحث، أهداف الدراسة وأهميتها، وذكر الدراسات السابقة التي

تطرقت لموضوع الدراسة، بما في ذلك أحدث ما صدر في مجال البحث، وتحديد

مواصفات فرضية البحث أو أطروحته، وضع التصور المفاهيمي، تحديد مؤشرات

الرئيسية، وصف منهجية البحث، وتحليل النتائج والاستنتاجات.

كما يجب أن يكون البحث مذيلاً بقائمة ببليوغرافية، تتضمن أهم المراجع التي

استند إليها الباحث، إضافة إلى المراجع الأساسية التي استفاد منها ولم يشر إليها في

الهوامش، وتذكر في القائمة بيانات البحوث بلغتها الأصلية (الأجنبية) في حال العودة إلى عدة مصادر بعدة لغات.

- تستخدم الأرقام المرتفعة عن النص للتوثيق في متن البحث، ويذكر الرقم والمرجع المتعلق به في قائمة المراجع.
 - ترتب أرقام المراجع في قائمة المراجع بالتسلسل، وذلك بعد مراعاة ترتيب المراجع هجائياً في القائمة حسب اسم المؤلف وفقاً للاتي:
 - أ- إذا كان المرجع بحثاً في دورية: اسم الباحث (الباحثين) عنوان البحث وإسم الدورية، رقم المجلد، رقم العدد، أرقام الصفحات، سنة النشر.
 - ب- إذا كان المرجع كتاباً، اسم المؤلف (المؤلفين)، عنوان الكتاب، اسم الناشر وبلد النشر، سنة النشر.
 - ج- إذا كان المرجع رسالة ماجستير أو أطروحة دكتوراه: يكتب اسم صاحب البحث، العنوان، يذكر رسالة ماجستير أو أطروحة دكتوراه بخط مائل، اسم الجامعة، السنة.
 - د- إذا كان المرجع نشرة أو إحصائية صادرة عن جهة رسمية: يكتب اسم الجهة، عنوان التقرير، أرقام الصفحات، سنة النشر.
- يرأوح عدد كلمات البحث بين ٢٠٠٠ و ٧٠٠٠ كلمة، وللمجلة أن تنشر بحسب تقديراتها، وبصورة استثنائية، بعض البحوث والدراسات التي تتجاوز هذا العدد من الكلمات.
- يتم تنسيق الورقة على قياس (A4)، بحيث يكون حجم ونوع الخط كالتالي:
- نوع الخط في الأبحاث باللغة العربية هو Simplified Arabic
 - حجم ١٤ غامق بالنسبة للعنوان الرئيس، ١٤ غامق بالنسبة للعناوين الفرعية، و ١٤ عادي بالنسبة لحجم المتن.
 - حجم ١١ عادي للجداول والأشكال، وحجم ٩ عادي بالنسبة للملخص والهوامش.
 - نوع الخط في الأبحاث باللغة الانجليزية Times New Roman، حجم ١٤ غامق بالنسبة للعنوان الرئيس، حجم ١٢ غامق للعناوين الفرعية، ١٤ عادي لمتن البحث وترقيم الصفحات، ١١ عادي للجداول والأشكال، ١٢ عادي للملخص والهوامش.
 - يراعي عند تقديم المادة البحثية، التباعد المفرد مع ترك هامش مناسبة (٢.٥) من جميع الجهات.

وتعتمد "مجلة الدراسات الأفريقية والعربية" في انتقاء محتويات أعدادها المواصفات الشكلية والموضوعية للمجلات الدولية المحكمة. والمجلة تصدر بشكل ربع دوري "كل ثلاث أشهر" ولها هيئة تحرير اختصاصية وهيئة استشارية دولية فاعلة تشرف على عملها. وتستند إلى ميثاق أخلاقي لقواعد النشر فيها والعلاقة بينها وبين الباحثين. كما تستند إلى لائحة داخلية تنظم عمل التحكيم، وإلى لائحة معتمدة بالمحكمين في الاختصاصات كافة. وتشمل الهيئة الاستشارية الخاصة بالمجلة مجموعة كبيرة لأفضل الأكاديميين من الدول العربية، والأفريقية حيث يتوجب على الاستشاريين المشاركة في تحكيم الأبحاث الواردة إلى المجلة. حيث أن "المركز العراقي الأفريقي للدراسات الاستراتيجية" جهة إصدار "مجلة الدراسات الأفريقية والعربية" كما تتولى دار البيان للنشر والتوزيع والإعلان الليبية التوكيل الرسمي لإصدار المجلة في ليبيا ونشرها في كافة الدول العربية والأفريقية، كما يتولى اتحاد الأكاديميين العرب (صنعاء) الذي عقد شراكة مع المجلة، نشر المجلة في كافة أرجاء الوطن العربي.

Iraqi-African Center For Strategic Studies
Tel: 00964776837196
(NGO)1E78478
<http://ciaes.net/>

تقرأ في هذا العدد

- الافتتاحية بقلم: رئيس التحرير ١٣
- جدلية نزوب الموارد في ظل الانظمة الاقتصادية بين الشرعية والوضعية دراسة مقارنة بين الانظمة ١٥
- د.صلاح محمد ابراهيم أحمد و د. أحمد ضوالبيت أحمد ضوالبيت (السودان)
- دور الصراع التنظيمي في الاستغراق الوظيفي دراسة حالة شركة محجوب أولاد - ولاية القضارف ٤٥
- د. مهند عبد الحفيظ حسين برير (السودان)
- الأبعاد القانونية لإتاحة البيانات الضخمة بالتركيز على المصادر الإلكترونية دراسة مسحية للمكتبات الجامعية السودانية ٧٩
- ... د. فردوس عمر عثمان عبد الرحمن ود. سماح بابكر أبو زيد احمد (السودان)
- الجهات المنظمة لتوثيق المستندات الالكترونية والتزاماتها في القانون ١٢٧
- د. سيف النصر خوجلي عبدالله خوجلي (السودان)
- التعليم عن بعد في زمن كورونا والتحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ١٤٩
- د. تركي نجاء محمد الحربي
- ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية على العامل وفقاً لنظام العمل السعودي المعدل ١٧٩
- د. سيف النصر خوجلي عبدالله خوجلي
- اتفاقية سيداو وموقف الشريعة الإسلامية منها ٢٠٥
- د. فريده عوض سعيد
- الحرمان من الميراث الشرعي وأثاره الاجتماعية والاقتصادية على المجتمع ٢٣٧
- د. حسين محمد أحمد الربابعة
- توظيف الأسئلة الصفية في تعليم العربية للناطقين بلغات أخرى ٢٦٥
- د. حافظ عبدالرحمن بشارة

٣٠٥	➤ النغمة و الحركة في إطار الزمن في لغة الهوسا
	 زينب حمزة محمد أحمد
٣٢٩	➤ المشترك اللفظي في ترجمة معاني القرآن الكريم إلى اللغة الهوساوية
	 سارة عباس عبد الرحيم محمد هلال
٣٥٣	➤ طرائق عرض الأحداث الفنية في سيرة النبي محمد للكاتب الهوساوي
	أبي بكر إمام عطية عبد الموجود ناجي القط
٣٨١	➤ القومية السودانية في شعر محمد سعيد العباسي
	 د. حسن بشير حسن حامد
٤١٧	➤ الحملات الصليبية في أوروبا الوسيطة
	 د. زينب محمد حامد

افتتاحية العدد

حرصت مجلة الدراسات الأفريقية والعربية، على الاهتمام بالقضايا التي تهم الشأن الأفريقي والعربي حيث شاركت المجلة للمرة الثانية وللسنة الثانية على التوالي برعايتها " للمؤتمر العربي للقصة الشاعرة، في دورته الثانية عشرة بعنوان "القصة الشاعرة بين الخطاب المنفتح والمعنى المرواغ في مواجهة الإرهاب الفكري وتدايعات الجائحة" دورة الراحل الأستاذ الدكتور شاكر عبد الحميد، برئاسة أ.د عادل عوض - رئيس قسم البلاغة والنقد والأدب المقارن بكلية دار العلوم جامعة القاهرة، والذي تم انعقاده في ١٥-١٦ أغسطس ٢٠٢١، على مسرح سينما الحضارة بدار الأوبرا المصرية.

شارك في المؤتمر العديد من المبدعين والأكاديميين الكبار على مستوى الوطن العربي، والدول الأفريقية، بدءاً من هيئة المؤتمر الأستاذ الدكتور عادل عوض رئيس المؤتمر، والأستاذ الدكتور عبد الله رمضان، والدكتور السيد رشاد بري، والشاعرة والباحثة الأكاديمية د. شيماء عمارة، والناقد الأدبي عمرو الزيات، د. ربيعة الرفاعي (الأردن) ، د. جميلة الرجوي (اليمن)، د. حسناء حسين الزهراني، المستشارة زينب آل زيدان (السعودية)، الباحثون: شاشة الزواي (الجزائر)، عبد الكريم فاي (السنغال)، يسري الخطيب، جهاد محمود. وغيرهم الكثير من الشعراء والباحثون، بالإضافة لرائد القصة الشاعرة الأديب الشاعر محمد الشحات محمد، الذي عرض أسباب ظهور القصة الشاعرة، وكيف كانت فكرة التجديد والتطوير.

ودعم المؤتمر جهود الدولة المصرية في مواجهة الإرهاب والتصدي لجميع أشكال التطرف وتثمين دور الدولة ومؤسساتها في تعزيز التواصل مع محيطها العربي والأفريقي والدولي. كما دعا المؤتمر لإدماج نصوص ودراسات القصة الشاعرة مع محتوى تعليمي يهتم بالثقافة الرقمية في الجامعات باعتبارها من أهم الروافد الإبداعية، وتهيئة الظروف المواتية على مستوى التأطير الأكاديمي المؤسسي، ومستوى الإجراء التطبيقي.

وكما عودتنا المجلة منذ إصدارها ٢٠١٨م، على التنوع والتجديد بطرح الرؤى والأفكار بالدراسات السياسية والاقتصادية والثقافية والقانونية أيضاً، حيث جاء الحديث عن نزوب الموارد في ظل الانظمة الاقتصادية بين الشرعية، وكذلك دور الصراع التنظيمي في الاستغراق الوظيفي دراسة حالة شركة محجوب أولاد - ولاية القصارف، بالإضافة لطرح

الأبعاد القانونية لإتاحة البيانات الضخمة بالتركيز على المصادر الإلكترونية دراسة مسحية للمكتبات الجامعية السودانية، كما تم التطرق للحديث حول التعليم عن بعد في زمن كورونا والتحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، كما اهتمت المجلة في دراساتها بالحديث عن دور اللغة الهوسا في ترجمة معاني القرآن الكريم، وعرض الأحداث الفنية في سيرة النبي محمد للكاتب الهوساوي أبي بكر إمام.

بقلم:
دينا العشري
رئيسة التحرير

دور الصراع التنظيمي في الاستغراق الوظيفي دراسة حالة شركة محجوب أولاد – ولاية القضايف

د. مهند عبد الحفيظ حسين برير
أستاذ مساعد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة القضايف

المستخلص:

تناول البحث بالوصف والتحليل دور الصراع التنظيمي في الاستغراق الوظيفي ، وتم أخذ عينة عشوائية بسيطة متمثلة في العاملين بشركة محجوب أولاد كحالة دراسية للاستفادة منها في الوصف وكذا التفسير والتحليل للواقع والنتائج للوصول لتعميمات مقبولة تساعد في البحث ووصفه وتحليله ، وهدف البحث لتشخيص طبيعة العلاقة والتأثير بين عناصر وأسباب الصراع التنظيمي والاستغراق الوظيفي والتعرف على العناصر المؤثرة وكيفية تنشيطها والمشاكل التنظيمية وكيفية تجنبها ، استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لكونه الأنسب مع طبيعة متغيرات البحث وأهدافه وأهميته، باستخدام أحد أشكال المنهج الوصفي وهو العينة العشوائية البسيطة للاستفادة منها في الوصف وكذا التفسير والتحليل للواقع والنتائج للوصول لتعميمات مقبولة لتصبح نتائج يخرج بها البحث ولتقديم توصيات بناء على النتائج التي توصل اليها البحث ، وقد تم توزيع (٣٠) إستبانة للموظفين وتم ملؤها بكل المعلومات المطلوبة وتم استرداد (٢٩) إستبانة ، أي بنسبة استرداد بلغت (٩٦.٧ %) التي تمت معالجتها إحصائيا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية الجاهزة للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وبذلك خلصت البحث لعدد من أهم النتائج أهمها أن العامل الذي يمتلك قدر من المهارة ويمتاز بقيم مهنية وأخلاقية عالية في العمل يجعله منه غير ميال نحو الصراعات و المشاكل داخل العمل، وبناء على أوصى البحث الرؤساء بضرورة تحديد الصلاحيات والمسؤوليات والمهام عند تفويض مرؤوسيه لتجنب الصراع السلبي في العمل وللوصول للاستغراق في العمل.

الكلمات المفتاحية: الصراع ، الصراع التنظيمي ، الاستغراق الوظيفي، العاملين .

Abstract :

The research dealt with description and analysis the role of organizational conflict in job involvement, and a simple random sample was taken of the employees of Mahjoub Awlad Company as a case study to benefit from it in the description as well as interpretation and analysis of reality and results to reach acceptable generalizations that helps in research, description and analysis, and the aim of the research is to diagnose the nature of the relationship and influence between the elements and causes of organizational conflict and job involvement and to identify the influencing elements and how to activate them and organizational problems and how to avoid them. The descriptive approach, which is a simple random sample to be used in the description, as well as interpretation and analysis of reality and results, to reach acceptable generalizations to become results that the research comes out with, and to make recommendations based on the findings of the research.(30) questionnaires were distributed to employees and were filled with all the required information and (29) forms were retrieved, i.e. a recovery rate of (96.7%), which were statistically processed using the ready-made statistical packages for social sciences (SPSS) program, and thus the research concluded a number of the most important results The most important of them is that the worker who possesses a degree of skill and is characterized by high professional and ethical values at work makes him not inclined towards conflicts and problems within the work, and based on the research recommended by the heads of the need to define the powers, responsibilities and tasks when delegating their subordinates to avoid negative conflict at work and to reach the immersion in work.

مقدمة:

يعتبر الصراع التنظيمي من الموضوعات التي حظيت بمجموعة واسعة من الكتابات فيها ، ونظرا لخصوصيتها وارتباطها الواسع بالسلوك الإنساني الذي لا يختلف تماما عن السلوك التنظيمي ، فالفرد يرتبط بزملائه في مكان العمل بعلاقات تكون معقدة وكذلك يرتبط بعمله من حيث البيئة التي يعمل بها وطبيعة المهام التي يؤديها داخل مكان العمل ، هذه العلاقات تجعل من العاملين وسلوكياتهم فالصراع قد يحط من معنويات العاملين وبالتالي يؤثر في الاستغراق الوظيفي مما يؤدي أحيانا بالعاملين إلى ترك العمل مما يزيد من معدل الدوران الوظيفي ، فالصراع شيء طبيعي في الكون والنفس الإنسانية تميل نحو الصراع طالما أن هناك خطأ وصواب ، ولقد أجريت العديد من الدراسات والأبحاث على مدى السنوات القليلة الماضية حول موضوع الإستهراق الوظيفي وكل واحد منها كشفت جوانب مختلفة من هذا المصطلح ونتيجة لذلك ترتبت عليه عوامل وتطبيقات رئيسة مختلفة وقد أوصت الدراسات وتوصلت لنتائج عن أفضل الممارسات لإشراك الموظفين والاحتفاظ بهم ، وكذلك توصيات عن أفضل الممارسات التي تؤدي إلى رضا الموظف وبهجة الموظف وسعادته ، وقد ظهرت الحاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة زملائهم الآخرين والوظيفة. وأعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح "إستهراق الموظف" أو الإستهراق الوظيفي .

مشكلة البحث:

يمثل الصراع التنظيمي أحد العوامل المهمة التي تحكم على نجاح الإدارة وكفاءتها والشركات الزراعية بما لها من رأس مال بشري عامل ضخم ولطبيعة منطقة القضايف الزراعي تحتاج لنجاح إدارتها إلى التكيف مع تلك التغيرات البيئية والتنظيمية والاقتصادية ، حيث تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما هو دور الصراع التنظيمي في تعزيز عملية الإستهراق الوظيفي في شركة محجوب أولاد الزراعية بولاية القضايف؟

وتتطلب الإجابة عن السؤال الرئيس طرح الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما هي العلاقة بين الصراع التنظيمي والإستهراق الوظيفي بالشركات الزراعية؟

- ٢- كيف تؤثر الأبعاد الرئيسية الصراع التنظيمي في تفسير ظاهرة الاستغراق الوظيفي؟
- ٣- هل للصراع التنظيمي دور في الاستغراق الإدراكي المعرفي لدى العاملين بالشركة؟
- ٤- هل للصراع التنظيمي دور في الاستغراق الجسدي لدى العاملين بالشركة؟

أهمية البحث:

- تكمن أهمية البحث العلمية في أهمية الموضوعات التي يتناولها إذ يتناول موضوعين في غاية الحداثة والأهمية وهو الصراع التنظيمي ودوره في عملية الاستغراق الوظيفي.
- الأهمية التطبيقية للبحث تتمثل في أهمية الشركات الزراعية العاملة بمنطقة القضايف إذ تعتبر الشركات الزراعية هي إحدى المؤسسات الإنتاجية التي تقدم العديد من المنتجات الزراعية بجانب الخدمات للمواطن والمجتمع بولاية القضايف التي تتمثل في الوظائف لأبناء المنطقة وتشغيل الكوادر، ونظراً لأهمية شركة محبوب أولاد للخدمات الزراعية في الولاية بمختلف نشاطاتها التي تساهم في تقديم المنتجات والخدمات الزراعية بالسرعة والجودة للمنتجات التي يتم تسويقها داخليا وخارجيا عبر عملية التصدير مما يساهم في الاقتصاد الكلي السوداني ، دعت الحاجة القيام بممارسات تطبيقية باتجاه تفعيل متغيرات البحث للاستفادة في تحقيق النتائج المرجوة ، وبالتالي التوصل لتوصيات بناء على النتائج تساهم في عملية الاستغراق الوظيفي وتقلل من الدوران الوظيفي للاستفادة القصوى من رأس المال البشري العامل .

أهداف البحث :

- ١- تقديم إطار أدبي عن موضوع البحث.
- ٢- تعميق الوعي في شركات القطاع الزراعي بطبيعة العناصر التي تحقق استمرار العاملين في بيئة تنظيمية ممتاز (بالصراع التنظيمي الايجابي) وكيفية تفاعلها مع بعضها البعض.

٣- معرفة إدراك أفراد عينة البحث لمستوى الإستغراق الوظيفي والذي يعزز من قدرتهم ودافعيتهم تجاه العمل.

٤- تشخيص طبيعة العلاقة والتأثير بين عناصر واسباب الصراع التنظيمي والإستغراق الوظيفي والتعرف على العناصر المؤثرة وكيفية تنشيطها والمشاكل وكيفية تجنبها.

٥- تقديم توصيات بناء على النتائج لتصبح مداخل لحل مشكلة البحث والمشاكل الأخرى المشابهة لفرضيات البحث .

فرضيات البحث:

يسعى هذا البحث إلى اختبار الفرضيات التالية:

١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع التنظيمي وأبعاد الاستغراق الوظيفي.

٢- توجد علاقة بين أسباب الصراع التنظيمي والاستغراق الإدراكي والاستغراق الحركي.

منهج البحث:

المنهج الوصفي هو المنهج المناسب لكونه الأنسب مع طبيعة متغيرات البحث وأهدافها وأهميتها باستخدام أحد أشكال المنهج الوصفي وهو العينة العشوائية البسيطة للاستفادة منها في الوصف وكذا التفسير والتحليل للواقع والنتائج للوصول لتعميمات مقبولة لتصبح نوع البحث وصفي تحليلي.

مصادر جمع البيانات:

المصادر الأولية سيتم الاعتماد على الاستبانة أما المصادر الثانوية ستكون عبر الاعتماد على الكتب والمراجع والصحف والمجلات و الإنترنت.

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من الموظفون العاملين بشركة محجوب أولاد الزراعية بولاية القضارف.

حدود البحث:

الزمانية: ٢٠٢١ م.

المكانية: داخل حدود ولاية القضايف.

البشرية: الموظفين بشركة محجوب أولاد الزراعية بولاية القضايف

مفهوم الصراع :

الصراع في اللغة أن التحديد الاشتقاقي لكلمة الصراع في اللغة العربية هو النزاع والخصام أو الخلاف والشقاق أما كلمة (conflict) فتعني العراك أو الخصام والصدمة إذن يعني الصراع اشتقاقاً التعارض بين المصالح والآراء أو الخلاف أما اصطلاحاً لم يتفق العلماء على تعريف موحد للصراع التنظيمي لتباين مدارسهم ويعرف الصراع التنظيمي بأنه العملية التي تسعى فيها وحدات نظام ما لتحقيق مصالحها على حساب مصالح وحدات أخرى^(١).

يعد الصراع التنظيمي أمر لا بد منه داخل المؤسسات ولا يمكن تجنبه بشكل كامل ، حيث إن انعدامه أو وجوده بمستوي منخفض في المؤسسة يؤدي إلى الركود وقد يؤدي مع طول الوقت إلى انهيارها ، وعلى النقيض فإن وجوده بدرجة عالية يمثل خطر كبير على المؤسسة وأفرادها وهياكلها لأنه يصيب التعاون والتكامل التنظيمي وبالتالي شلل المؤسسة ولا تستطيع أي منظمة أن تعمل بكفاءة وفاعلية بدون التفاعل المتواصل بين الأفراد والجماعات المختلفة في شتي أجزاء المنظمة ، ومستوياتها المختلفة فالأفراد والجماعات المختلفة تعتمد على بعضها البعض لأغراض متعددة ، مثل تبادل المعلومات ، والرأي والخبرة والتعاون والتشاور ، والاستفسار عن أمر ما وغيرها ، وهذه الاعتمادية والترابط يمكن أن تؤدي إلى التعاون والتماسك أو إلى الصراع والتعارض.^(٢)

تعريف الصراع :

عرفه katz&kahn بأنه نوع خاص من التفاعل يلاحظ من خلال المحاولات المبذولة لعرقلة أو الإساءة إلى جهود ما ومن خلال المقاومة ضد تلك الجهود.^(٣)

١ محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٢، دار وائل للنشر، عمان ،الأردن ٢٠٠٤ م ص٣٦٣.

٢ متقال علي سبتان الكعبي ،أثر استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي لدي معلمي مدارس شمال الاراضي الفلسطينية المحتلة من وجهة نظر المعلمين ، مجلة العلوم الانسانية والطبيعية ، المجلد ٢ العدد٦ يونيو ٢٠٢١م ص ٢٢٢.

3 Katz d& kahn .l(The social psychology of organization)new York:john wily and sons.inc 1988;312

أتفق القريوتي مع الطويل في أنه (يعتبر الصراع على مستوى التنظيمات الاجتماعية أمر حتميا سواء أكانت تلك التنظيمات سياسية ، اقتصادية ، اجتماعية ، بل إن الصراع داخل الفرد نفسه أمر حتمي أيضا وذلك لتعدد الموروثات النفسية والاجتماعية الداخلية والخارجية عليه من ناحية ، ولكون الإنسان يؤدي عدة أدوار في آن واحد من ناحية أخرى.^(١)

هناك من ينظر إلى الصراع على أنه أمر ضروري لا مفر منه في مختلف جوانب حياة المنظمة سواء ما تعلق بالأفراد أو الجماعات أو المنظمة ككل، فالصراع هو أحد التفاعلات الاجتماعية التي يمارسها الفرد بشكل علني أو ضمني بغية تحقيق هدف معين ولذلك فإنه لا بد أن تقوم إدارة المنظمة بمواجهة الصراع بسبل قادرة على تكييفه لمصلحة المنظمة وهي تسعى إلى تحقيق أهدافها ، وهناك من ينظر إلى الصراع من وجهة نظر المدرسة التقليدية على أنه مرض يمكن أن يحدث في التنظيم ومن هنا فالمرض بحكم التعريف السلبي يجب علاجه ، والعلاج هنا هو التخلص من مسببيه الذين هم في أغلب الأحيان الطرف الآخر المقابل للإدارة. أما أصحاب المدرسة الحديثة فيرون الصراع ليس سلبيا في المنظمات فقط، بل وأن له جوانب ايجابية ذات فائدة للتنظيم ومن ثم فإنه ليس من صالح التنظيم أن يقضى نهائيا على الصراعات فيه ، عرفت مثقال الصراع التنظيمي على أنه : عملية الخلاف أو النزاع التي تتكون كرد فعل لممارسة ضغط كبير من جانب فرد معين أو مجموعة أفراد ، أو منظمة على فرد آخر أو مجموعة أفراد ، أو منظمة على فرد آخر أو مجموعة أفراد من داخل ميدان العمل ، الصراع هو عبارة عن التعارض الناتج عن تضارب الأهداف بين جماعة وأخرى.^(٢) فالصراع قد يكون من داخل الفرد أو من الأفراد ، أو الجماعات ، أو المنظمات وقد ينشأ عن الاختلاف في الأهداف والمصالح ، أو المركز والقوة و الحاجة للسيطرة على الموارد النادرة أو الاختلاف في السياسات^(٣).

تطور مفهوم الصراع التنظيمي :

مر مفهوم الصراع بثلاث مراحل حددت تطوره هي:

النظرة التقليدية:

عدت هذه المرحلة الصراع كأنه حالة مرضية يجب عدم حصولها وتجنبها أو التخلص منها لأنها تشيع الفوضى في المنظمة وتعرقل أعمالها ولذلك كان يواجه بالتهديد والعقاب وفرض رقابة شديدة^(١).

النظرة السلوكية:

تبنت فكرة أن الصراع أمر لا مفر منه نتيجة عمليات التفاعل الاجتماعي وقد اتجهت النظرتان التقليدية والسلوكية إلى اعتماد السلطة (القوة) في مواجهة الصراع وحسمه^(٢).

النظرة التفاعلية :

تبنت الفلسفة القائلة بأن الصراع ليس حتمياً في المنظمات فقط بل وقد تكون له جوانب ايجابية ذات فائدة للتنظيم في أحيان معينة ومن ثم فأنه ليس من مصلحة التنظيم أن يقضي نهائياً على الصراعات فيه^(٣).

خصائص الصراع التنظيمي:

- ١- ينطوي الصراع التنظيمي على وجود أهداف أولية غير متكافئة لدي أطرافه .
- ٢- التوتر يعتبر بعداً أساسياً في الصراع وهو ما ينطوي في ثناياه إمكانية دخول الأطراف المعنية في نشاط عدائي ضد بعضها لإجبار واحد أو أكثر من الأطراف على قبول بعض الحلول التي يرضي بها .
- ٣- يمثل الصراع وضعاً مؤقتاً ، رغم وجود الكثير من الصراعات المزمنة .
- ٤- يفرض الصراع أعباء على جسم الصراع أما بالطرق السلمية أو بالقوة^٤.

١ حسن ومحمد حربي: علم المنظمة، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل، العراق ١٩٨٩م ص ٣٠٣.

٢ خليل محمد حسن الشماع و كاظم خضير حمود: نظرية المنظمة ، ط ١ ، دار المسيرة ، عمان ، ٢٠٠٠م ص ٣٠٨.

٣ كامل محمد المغربي السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، ط ٢، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان ١٩٩٥م ص ٣١٠.

٤ المرجع السابق ص ٣١٠.

مفهوم الاستغراق الوظيفي :

لقد أُجريت العديد من الدراسات والمسوحات على مدى السنوات القليلة الماضية حول موضوع الإستغراق الوظيفي وكل واحد منها كشفت جوانب مختلفة من هذا المصطلح ونتيجة لذلك ترتبت عليه عوامل وتطبيقات رئيسة مختلفة. وقد أجبر التحقيق عن معرفة أفضل الممارسات لإشراك الموظفين والاحتفاظ بهم على إجراء الدراسات الاستقصائية عن رضا الموظف وبهجة الموظف وسعادته ، وقد ظهرت الحاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة وشركائهم الآخرين والوظيفة .وأعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح "استغراق الموظف"^(١).

ويكون الموظفون اللذين يهتمون بمستقبل الشركة مستعدين لاستثمار جهودهم بالكامل لصالح المنظمة ، وفي بيئة العمل التقليدية، يفعل العمال ما يقال لهم ويكيفوا عملهم وفقاً لتوصيف الوظائف الواضحة ، إن كلمة إستغراق يمكن أن تأخذ عدة معاني ومنها (اندماج -انغماس - اقتران - انخراط -تعلق -ارتباط)، فقد استخدمت من قبل عدد من الباحثين وفقاً لانسجامها مع أبحاثهم أو دراساتهم وبحسب فهمهم لمعناها^(٢).

ويمكن التعبير عن الاستغراق الوظيفي من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل ، أو التطابق و التجاوب النفسي مع العمل ،بما ينعكس بصورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه تجاه عمله ، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون الفرد مهتماً بالعمل المرتبط به ، فالأفراد المحبون لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وبإنتاجية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم^(٣).

١- علي رزاق جواد العبادي، الرشاقة التنظيمية مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الإستغراق الوظيفي للعاملين،

جامعة الكوفة، كلية الإقتصاد، مجلة الغري للعلوم الإقتصادية والإدارية، ص ١٥٨ — ١٥٩.

٢- احمدود علي سعد العنزي، دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون، مجلة العلوم

الاقتصادية والإدارية، المجلد ٣٣ -العدد ٩٩، ٢٠١٧م ص ٣١٧.

3 Emami, M.(2012).The relationship between job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment among lower-level Employees. Asian Journal of Social and Economic Science. 1(1).23-33.

كما يعرف الاستغراق الوظيفي بأنه درجة تطابق الشخص مع عمله ومشاركته في ذلك العمل بنشاط ، وينظر إلى أدائه في العمل بأنه مهم لقيمه الذاتية لذلك فهو مفهوم مبني على الإدراك والفعل والشعور.^(١)

عرف (الشنطي) بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل ، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله ، فهو يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به^(٢).

الاستغراق الوظيفي هو تركيبة متعددة الأبعاد يعرف بأنه حالة ذهنية إيجابية لانجاز العمل تشخص بالحماس والإخلاص والانغماس ،الحماس يشخص بدرجة عالية من الطاقة والمرونة الفكرية عند العمل والرغبة في استثمار الجهود في عمل الشخص والاستمرارية حتى في حالة ظهور المشكلات ، الإخلاص يشخص بالإحساس في الأهمية والتحمس والإلهام والكبرياء والتحدي ، الانغماس يشخص بالتركيز الكامل والانشغال (الانهماك) في عمل الشخص بحيث يمر الوقت بسرعة ويشعر الشخص بصعوبة الانفصال (ترك) عمله.^(٣) ويعرف أيضا بأنه درجة الارتباط النفسي للفرد بوظيفته ،وبعض الدراسات تشير إلى أن مفهوم الاستغراق الوظيفي يختلف عن مفهوم الرضا الوظيفي الذي يعبر مشاعر الفرد تجاه وظيفته وكذلك أثبتت وجود تمايز يتصف بالثبات بين مقاييس الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي ،إلا انه يبدو من المناسب النظر إلى الاستغراق الوظيفي باعتباره "متغير تغذية مرتدة" أي سبباً ونتيجة للسلوك الوظيفي^(٤).

١ علي يونس ميا و أكرم رامي مزيق ، مدي توافر ابعاد الاستغراق الوظيفي لدي العاملين في القطاع المصرفي ، مجلة جامعة البعث ، المجلد ٣٩ العدد ٦٧، ٢٠١٧م ، ص

٢ محمود عبدالرحمن الشنطي ، دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين الهيكل التنظيمي والاداء الوظيفي ، مجلة جامعة الأزهر ، غزة ، مجلد ١٧ العدد ٢ ، ٢٠١٥م ص ١٧٠.

٣ رشا مهدي صالح ، أثر التهكم التنظيمي في الاستغراق الوظيفي للمعلمين في بعض المدارس الحكومية في قضاء الزبير ، مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة بغداد ، المجلد ٢٦ ، العدد ١١٧ ، ٢٠٢٠م ص ١١٧.

٤ الهام بوغليطة وفريدة بوغازي وفريد كورثل ، العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تجميع الغاز الطبيعي بسكيكرة ،مجلة الدراسات الاقتصادية، مجلد ١٥ ، العدد ١ ، ص ٢٧٣.

أهمية الاستغراق الوظيفي :

أن البيئة التنظيمية المعاصرة والتي تتسم بالضغوط العالمية، ومتطلبات الزبون المكثفة، والإشراف المنخفض والتكنولوجيا المتزايدة، وزيادة الحاجة إلى العمل الجماعي والاتصالات ، أدت إلى "التحول في مفهوم الوظيفة ". وكما هو متوقع، فإن صورة العامل المنخرط والمتحمس الذي يكون على استعداد "ليكرس مزيداً من الجهد في الابتكار، ويتعاون مع بقية العاملين، ويتكيف مع التغيير بشكل فعال" والتي اكتسبت في الآونة الأخيرة شعبية كبيرة ، وعلى الرغم من الفائدة الناتجة عن الاستغراق، لا تزال البحوث الأكاديمية حول هذه الظاهرة جديدة نسبياً، مع الكثير من البحوث الحالية لا يزال يجري تقديمها من قبل شركات استشارية مثل منظمة "قول آب"، ويرى البعض أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا^(١).

ويتضح ذلك من أثاره الايجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثل القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس ، إن المفاهيم العديدة للاستغراق والتي عرضتها الأدبيات التنظيمية يمكن تجميعها في عناصر أربعة جوهرية:

العمل يمثل الاهتمام الأساسي في الحياة.

المشاركة الفعالة في العمل.

الأداء يمثل الأساس لتحقيق التحقيق الذات.

الأداء مرتبط بالمفهوم الذاتي^(٢).

ووفقاً لدراسات العالمية توجد هناك ثلاثة جوانب أساسية لتشجيع إستغراق الموظف وهي:

١ - خبرة الموظفون وشؤونهم الشخصية النفسية الفريدة من نوعها.

١ صفاء ياسر بابكر ، دور الرشاقة التنظيمية في تعزيز عملية الإستغراق الوظيفي للعاملين (دراسة حالة:

الشركات الزراعية بولاية القضايف)، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القضايف ٢٠١٧م ص ٢٣.

٢ المرجع السابق ص ٢٣.

٢- أرباب العمل وقدرتهم على خلق الظروف التي تشجع على استغراق الموظفين.

٣- التفاعل بين الموظفين على جميع المستويات .

والأفراد يختلفون في كل شيء، وبالتالي فإنهم يختلفون في تصوراتهم، وأفكارهم، وقيمهم والمهارات الجسدية والمعرفية والإدراكية. وهم يختلفون في تركيباتهم النفسية وتختلف احتياجاتهم ورغباتهم ولا ينطبق عليهم الدافع نفسه ويؤثر التفاعل بين الموظفين أيضا على بعضهم البعض. ويحتاج أرباب العمل في مثل هذه الحالة إلى ضرورة أن يكونوا مدركين جدا للعوامل التي تعزز استغراق الموظف وقادرين على ضمان التزام الموظفين الكامل للعمل والمنظمة^(١).

العوامل المؤثرة في استغراق العاملين:

يري كل من tiwar,nitin,vaziran ثلاثة عوامل أساسية يمكن أن تعزز من

استغراق العاملين هي :

١- خبرات العاملين ودوافعهم الشخصية والنفسية تجاه عملهم ومنظمتهم التي تميزهم هن الآخرين .

٢- أصحاب العمل وقدرتهم على تهيئة الظروف التي تشجع على الاستغراق .

٣- التفاعل بين العاملين وحرصهم في المحافظة علي ذلك التفاعل في جميع المستويات^(٢).

أولا: نبذة تعريفية عن مصنع محبوب أولاد:

هو من اكبر المصانع الموجودة في السودان والتي تعمل في مجال معالجة السمسم و إنتاج حلويات الطحينة والطحنية .

النشأة:

كانت البداية في الربع الأخير من العام ٢٠١٥م كإضافة لتاريخ صناعة الحلوى في السودان بإضافة تقنية جديدة وطاقة عالية وإضافة للإقليم الشرقي من

١ أسماء عمر الكربي وفاطمة حليفة السيد ورضية محمد حميد الدين ،الصمود النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدي عينة من موظفات جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ASEP العدد ١٣٣ مايو ٢٠٢١م .

٢ فرح يس فرح ، مأمون بدوي ، صفاء ياسر بابكر، أثر الرقابة التنظيمية علي الاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضايف السودان؛ مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية ، العدد ٣، ٢٠١٩م ، ص ٧٥.

السودان ، و يعتبر المجمع من اكبر المجمعات لمعالجة السمسم في إفريقيا والشرق الأوسط مما جعل منه محطة رئيسية للصادر وتم اختيار ولاية القضارف لتوفر المواد الخام الممتازة ، أيضا لان استراتيجية الدولة للسودان تتركز على زيادة القيمة المضافة على المنتجات الزراعية.

الطاقة الإنتاجية :

تقريبا يتيح المصنع حوالي ١٨٠٠ طن يوميا من السمسم عالي النظافة و السمسم المفروز والطاقة الإنتاجية لليوم حوالي ١٢٠٠ طن، في اليوم و من الطحينة حوالي ٦٠ طن و الطحينة حوالي ١٢٠ طن في اليوم .

المشاكل والمعوقات :

من أهم المشاكل مشكلة الحظر الاقتصادي و التعاملات البنكية و المعاملة مع الشركات التي تباع خطوط الإنتاج، وفي عملية التسويق يواجه المصنع مشكلة التقلبات الكثيرة في السياسات النقدية و المالية للدولة و هي العائق الأساسي حيث أسهمت في وجود إشكالية تسعير المنتجات للمصنع والتاجر الذي يبيع السلعة و يؤثر ذلك في الشراء و طريقة الشراء تكون مبنية على انه يريد الاستفادة من التخزين أكثر من أن يصل المنتج إلى المستهلك تخلف معاناة و صعوبة للمستهلك في عملية الحصول على السلعة و شراؤها .

التطور والرؤية المستقبلية:

أولاً: تطور الطاقة الإنتاجية .

ثانياً: نسبة التكاليف الصناعية .

ثالثاً: تطوير المنتجات المنتجة حالياً.

رابعاً: زيادة أو إضافة منتجات أخرى

والمصنع يعمل على تجهيز نفسه للشهادات الدولية لصحة وسلامة المنتج

لكل المنتجات طحينة وطحينة و سمسم مقشور^(١).

١ الباحث إستنادا على الزيارة الميدانية .

ثانيا: تحليل البيانات واختبار الفرضيات :

أولا : إجراءات الدراسة الميدانية :

تتمثل إجراءات الدراسة الميدانية في الآتي :

تصميم أداة البحث:

من أجل الحصول على المعلومات والبيانات الأولية لهذه البحث قام الباحث بتصميم استبانة تتألف من ثلاث أقسام أشتمل القسم الأول على خطاب موجه للمستجيبين يبين هدف الدراسة وعنوانها مؤكدا على أن البيانات تستخدم لأغراض البحث العلمي أما القسم الثاني فأشتمل على البيانات الخاصة بالمستجيبين وهي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة البحث وهي العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، بينما تناول القسم الثالث محاور البحث وهو مقسم إلى قسمين يخصص كل قسم منها لأحد فروض البحث ، ويتناول كل قسم مجموعة من الأسئلة التي تغطي الجوانب المختلفة للفرض المراد اختبار مدي صحته.

مجتمع وعينة البحث :

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ، ويتمثل مجتمع البحث في شركة محبوب أولاد الزراعية .

أما عينة البحث فيقصد بها عدد محدد من الأفراد يجري اختيارهم من ضمن مجموعة كبيرة بقصد الاختبار والمعالجة الإحصائية على أساس افتراض أن العينة تصبح ممثلة للمجتمع الأصلي وتم اختيار مفردات عينة البحث بطريقة العينة العشوائية البسيطة من موظفي مصنع محبوب أولاد لحلويات الطحينة والطحينة وقد تم توزيع (٣٠) استبانة للموظفين وتم ملؤها بكل المعلومات المطلوبة وتم استرداد (٢٩) إستمارة، أي بنسبة استرداد بلغت ٩٦.٧% .

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم إجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة البحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لاختبار الصدق والثبات لأسئلة

الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات .

التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد البحث وتحديد نسبة إجاباتهم على عبارات الاستبانة.

المتوسط الحسابي لترتيب إجابات أفراد البحث لعبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة .

اختبار مربع كاي لقياس المدى الذي تقترب أو تبتعد فيه التكرارات المشاهدة من التكرارات المتوقعة .

قام الباحث بإعطاء الوزن المناسب لأهمية كل عبارة من عبارات الاستبيان وذلك على النحو الآتي :

جدول رقم (١): الوزن والوسط المرجح لمقياس الدراسة

المقياس	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الوزن	١	٢	٣	٤	٥
المتوسط المرجح	١.٧٩ - ١	٢.٥٩ - ١.٨٠	٣.٣٩ - ٢.٦٠	٤.١٩ - ٣.٤٠	٥ - ٤.٢٠

د. عز الدين عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS الصفحات ٥٤٠ و ٥٤١.

من الجدول (١) يلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هي ناتج قسمة (٤/٥) أي (٠.٨٠) وقد حُسب طول الفترة على أساس أن الأرقام ٥,٤,٣,٢,١ قد حصرت فيها بينها ٤ مسافات.

ثبات وصدق أداة البحث :

قبل إجراء التحليل الإحصائي لأبد من التأكد من ثبات الاستبانة والحد الأدنى لمعامل الثبات ٦٠% هذا يعني إذا كان معامل الثبات أكبر من أو يساوي ٦٠% يمكن استخدام الأساليب الإحصائية لإجراء عملية التحليل وإذا كان معامل الثبات أقل من ٦٠% هذا يعني أنه إذا أعيد تطبيق المقياس المستخدم في عملية التحليل لنفس العينة فإن النتائج تكون أقل من ٦٠% ويقصد بالثبات استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه ، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، وينقسم الثبات إلى:

ثبات المقياس :

لإجراء اختبار الثبات الإحصائي توجد طرق عديدة من بينها طريقة التجزئة النصفية وطريقة إعادة الاختبار إلا أن أميز هذه الطرق طريقة ألفا كرونباخ Cranbach's Alpha ولذلك تم اختبار الثبات لأسئلة الاستبانة باستخدام معامل Cranbach's Alpha وذلك لأنه يعطي فكرة عن اتساق أسئلة الفرضية مع بعضها البعض ومع كل الأسئلة بصفة عامة، ويعد المقياس جيداً وملائماً إذا زادت قيمته عن ٠.٦٠% وللحصول علي نتائج دقيقة قدر الإمكان تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Packages for Social Science (SPSS)، والجدول التالي يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة .

جدول رقم (٢) معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة

العبارات	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
معرفة العاملين بمهامهم وواجباتهم يقلل من الصراعات ومشاكل العمل .	٠.٦٨	٠.٠٠٠
وجود المهارة والأخلاق في العمل يقلل من مشاكل العمل بين الزملاء.	٠.٦٤	٠.٠٠٠
التعامل العادل من رؤساء العمل يمنح الثقة في العاملين ويزيد من دافعيتهم تجاه أداء العمل .	٠.٧٥	٠.٠٠٠
توزيع المهام والواجبات بعدالة يمنح الإحساس بالإخلاص	٠.٧١	٠.٠٠٠
معرفة اللوائح والنظم والقوانين والإجراءات تقلل من المشاكل والصراعات .	٠.٦٩	٠.٠٠٠
تطبيق اللوائح المالية بعدالة يجعل العاملين بجد ومثابرة	٠.٧٠	٠.٠٠٠

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد علي بيانات الاستبانة ٢٠٢١م

الجدول (٣) يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الفرضية الأولى والمعدل الكلي لعباراتها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ توضح أن مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من ٠.٠٠٥، وبذلك تعتبر عبارات الفرضية الأولى صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (٤): الصدق الداخلي لعبارات الفرضية الثانية

العبارات	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
الوظيفة تمنح الشعور بالثقة والفخر والاعتزاز	٠.٧٤	٠.٠٠٠
الذهاب لمكان العمل يوميا من الأمور المهمة وتزيد من الشعور بالانتماء للمؤسسة .	٠.٧٥	٠.٠٠٠
الثقة متبادلة بين زملاء العمل بعضهم البعض يزيد من المحبة .	٠.٨٣	٠.٠٠٠
تبادل المعلومات الشخصية ومعلومات العمل بين الزملاء يزيد الثقة والاعتمادية والاخلاص فيما بينهم .	٠.٧٥	٠.٠٠٠

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد علي بيانات الاستبانة ٢٠٢١م.

الجدول (٤) يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الفرضية الثانية والمعدل الكلي لعباراتها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠ توضح أن مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من ٠.٠٠٥، وبذلك تعتبر عبارات الفرضية الثانية صادقة لما وضعت لقياسه.

صدق الإتساق البنائي لفرضيات البحث:

هو إيجاد معامل الارتباط بين كل فرضية من فرضيات البحث مع المعدل

الكلي لفرضيات البحث والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٥): صدق الاتساق البنائي لفرضيات البحث

محتوي الفرضية	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع التنظيمي وأبعاد الإستغراق الوظيفي.	٠.٩٤	٠.٠٠٠
توجد علاقة بين أسباب الصراع التنظيمي والاستغراق الإدراكي والإستغراق الحركي.	٠.٨١	٠.٠٠٠

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد علي بيانات الاستبانة ٢٠٢١م.

الجدول (٥) يبين معاملات الارتباط بين كل فرضية من فرضيات البحث مع المعدل الكلي لجميع عبارات الاستبانة. وأن معاملات الارتباط المبينة عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ توضح أن مستوى الدلالة لكل فرضية أقل من ٠.٠٠٥ وبذلك تعتبر الفرضيات صادقة لما وضعت لقياسه.

معامل الصدق:

تم إجراء معامل الصدق (Validity) لعبارات الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات عن طريق حساب الجزر التربيعي لمعامل الثبات كما يتضح من الجدول التالي:

جدول رقم (٦): معامل الصدق الداخلي لمحاول الدراسة

المحاول	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
محور الفرضية الأولى	٦	٠.٨٢	٠.٩١
محور الفرضية الثانية	٤	٠.٧٦	٠.٨٧
جميع العبارات	١٠	٠.٧٩	٠.٨٩

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة ٢٠٢١م.

يوضح الجدول (٦) أن درجات الصدق لمحاول الاستبانة تنحصر قيمتها بين (٠.٨٧ - ٠.٩١) وهي قيمة كبيرة جداً مما يعني صدق الاستبانة لقياس ما وضعت لقياسه.

ثانياً : تحليل البيانات الشخصية:

للخروج بنتائج موضوعية ودقيقة بقدر الإمكان حرص الباحث على أن تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث بكل تفاصيلها من حيث شمولها على الخصائص التالية العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وفيما يلي التوزيع التكراري للبيانات الشخصية للوحدات المبحوثة والذي يعكس الخصائص الأولية لعينة البحث: توزيع أفراد العينة حسب العمر :

جدول رقم (٧): التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير العمر

العمر	العدد	النسبة %
٢٥ وأقل من ٣٠	١٦	٥٥.٢%
٣٠ وأقل من ٣٥	٩	٣١%
٣٥ وأقل من ٤٠	٣	١٠.٣%
٤٠ وأقل من ٤٥	—	—
٤٥ فأكثر	١	٣.٤%
المجموع	٢٩	١٠٠%

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة ٢٠٢١م

يتضح من الجدول (٧) أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (٢٥ - ٣٥) سنة، حيث بلغت نسبتهم (٨٦.٢)% من النسبة الكلية لأفراد العينة ، بينما بلغت نسبة أفراد العينة والذين تزيد أعمارهم عن ٣٥ سنة (٢٠.٧)%، مما يشير إلى كفاءة وفهمهم للبيانات الواردة في الاستبانة والاعتماد على آراءهم في الوصول إلى نتائج تساعد في اختبار صحة فرضيات البحث.

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (٨): التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
ماجستير	٢	٦.٩%
دبلوم عالي	—	—
جامعي	٢٥	٨٦.٣%
ثانوي	١	٣.٤%
أخري	١	٣.٤%
المجموع	٢٩	١٠٠%

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة ٢٠٢١م

يتضح من الجدول (٨) أن غالبية أفراد العينة من حملة المؤهلات الجامعية فما فوق حيث بلغت نسبتهم (٩٣.٢)% من النسبة الكلية لأفراد العينة، بينما بلغت نسبة أفراد العينة من حملة المؤهلات دون الجامعية (٦.٨)%، ويلاحظ من ذلك أن غالبية أفراد العينة من حملة المؤهلات الجامعية فما فوق مما يدل على كفاءتهم وفهمهم للبيانات الواردة في الاستبانة لذلك آرائهم يعتد بها.

٣. توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي:

جدول رقم (٩): التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير المسمى الوظيفي

النسبة %	العدد	المسمى الوظيفي
٣.٤%	١	مدير عام
٣.٤%	١	مدير
٣.٤%	١	نائب مدير
١٠.٤%	٣	رئيس قسم
٧٦%	٢٢	موظف
٣.٤%	١	أخرى
١٠٠%	٢٩	المجموع

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة ٢٠٢١م

يتضح من الجدول (٩) أن غالبية أفراد العينة من الموظفين حيث بلغت نسبتهم (٧٦%) من النسبة الكلية لأفراد العينة بينما بلغت نسبة المسميات الوظيفية الأخرى (٢٤%)، مما يشير إلى تركيز عينة البحث على الفئة المستهدفة للبحث وبالتالي الوصول إلى نتائج تخدم أهداف البحث وتساعد على اختبار فرضيات البحث.

ثالثاً: تحليل بيانات الفرضيات :

في هذا الجانب يتناول الباحث قياس وتحليل البيانات التي وردت في فرضيات البحث وذلك بتحليل عبارات كل فرضية على حدا وذلك على النحو التالي:

تحليل بيانات الفرضية الأولى:

تخطيط المنتجات يؤثر على العملية التسويقية.

١- التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الأولى:

فيما يلي التوزيع التكراري لإجابات الوحدات المبحوثة لجميع عبارات الفرضية الأولى:

جدول رقم (١٠): التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الأولى

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
معرفة العاملين بمهامهم وواجباتهم يقلل من الصراعات ومشاكل العمل .	17	58.6	8	27.6	2	6.9	2	6.9	-	-
وجود المهارة والأخلاق في العمل يقلل من مشاكل العمل بين الزملاء.	11	37.9	13	44.9	3	10.3	2	6.9	-	-
لتعامل العادل من رؤساء العمل يمنح الثقة في العاملين ويزيد من دافعيتهم تجاه أداء العمل .	15	51.7	8	27.7	3	10.3	3	10.3	-	-
توزيع المهام والواجبات بعدالة يمنح الإحساس بالإخلاص	16	55.2	11	37.9	2	6.9	-	-	-	-
معرفة اللوائح والنظم والقوانين والإجراءات تقلل من المشاكل والصراعات .	17	58.6	7	24.2	4	13.8	1	3.4	-	-
تطبيق اللوائح المالية بعدالة يجعل العاملين بجد ومثابرة	13	44.8	9	31	4	13.8	3	10.4	-	-

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد علي بيانات الاستبانة ٢٠٢١م

يتضح من الجدول (١٠) ما يلي:

إن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الأولى: معرفة العاملين بمهامهم وواجباتهم يقلل من الصراعات ومشاكل العمل، حيث بلغت نسبتهم

(٨٦.٢) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (٦.٩) % أما أفراد العينة الذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (٦.٩) %.

إن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثانية: وجود المهارة والأخلاق في العمل يقلل من مشاكل العمل بين الزملاء، حيث بلغت نسبتهم (82.8) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (6.9) % أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (10.3) %.

إن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثالثة: لتعامل العادل من رؤساء العمل يمنح الثقة في العاملين ويزيد من دافعيتهم تجاه أداء العمل ، حيث بلغت نسبتهم (79.4) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (10.3) % أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (10.3) %.

إن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الرابعة: توزيع المهام والواجبات بعدالة يمنح الإحساس بالإخلاص، حيث بلغت نسبتهم (93.1) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (0) % أما أفراد العينة الذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (6.9) %.

إن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الخامسة: معرفة اللوائح والنظم والقوانين والإجراءات تقلل من المشاكل والصراعات ،حيث بلغت نسبتهم (82.8) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (3.4) % أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (13.8) %.

إن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة السادسة: تطبيق اللوائح المالية بعدالة يجعل العاملين بجد ومثابرة ، حيث بلغت نسبتهم (75.8) % بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (10.4) % أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (13.8) %.

إختبار دلالة الفروق الإحصائية لعبارات الفرضية الأولى:

فيما يلي نتائج مربع كأي لاختبار دلالة الفروق الإحصائية لعبارات الفرضية الأولى:

جدول رقم (١١): اختبار دلالة الفروق الإحصائية لعبارات الفرضية الأولى

التفسير	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	مربع كأي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
أوافق بشدة	٠.٠٠٠٠	3	20.79	٠.٩٠٢٩٢	٤.٣٧٩٣	معرفة العاملين بمهامهم وواجباتهم يقلل من الصراعات ومشاكل العمل.
أوافق	٠.٠٠٠٥	3	12.79	٠.٨٧٥٢٢	٤.١٣٧٩	وجود المهارة والأخلاق في العمل يقلل من مشاكل العمل بين الزملاء.
أوافق بشدة	٠.٠٠٠٤	3	١٣.٣٥	١.٠١٣٤٦	٤.٢٠٦٩	لتعامل العادل من رؤساء العمل يمنح الثقة في العاملين ويزيد من دافعيتهم تجاه أداء العمل .
أوافق بشدة	٠.٠٠٠٥	2	١٠.٤١	٠.٦٣٣٦٢	٤.٤٨٢٨	توزيع المهام والواجبات بعدالة يمنح الإحساس بالإخلاص.
أوافق بشدة	٠.٠٠٠٠	3	١٩.٩٧	٠.٨٦٢٤٦	٤.٣٧٩٣	معرفة اللوائح والنظم والقوانين والإجراءات تقلل من المشاكل والصراعات .
أوافق بشدة	٠.٠٠٠٠	5	١٨.٣٨	٠.٩٦٨٣٥	٤.٢٠٦٩	تطبيق اللوائح المالية بعدالة يجعل العاملين يعملون بجد ومثابرة .

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة ٢٠٢١م

من خلال الجدول (١١) يتضح أن قيمة اختبار مربع كأي هي (20.79) بدرجة حرية (٣) ومستوي دلالة (٠.٠٠٠٠) وهي أصغر من مستوي الدلالة

($\alpha=0.05$) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقون بشدة على العبارة: معرفة العاملين بمهامهم وواجباتهم يقلل من الصراعات ومشاكل العمل، وذلك لأن قيم الوسط الحسابي كانت (٤.٣٧٩٣) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

من خلال الجدول (١١) يتضح أن قيمة اختبار مربع كاي هي (١٢.٧٩) بدرجة حرية (٣) ومستوي دلالة (٠.٠٠٥) وهي أصغر من مستوي الدلالة ($\alpha = 0.05$) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقون على العبارة: وجود المهارة والأخلاق في العمل يقلل من مشاكل العمل بين الزملاء، وذلك لأن قيم الوسط الحسابي كانت (٤.١٣٧٩) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

من خلال الجدول (١١) يتضح أن قيمة اختبار مربع كاي هي (١٣.٣٥) بدرجة حرية (٣) ومستوي دلالة (٠.٠٠٤) وهي أصغر من مستوي الدلالة ($\alpha = 0.05$) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقون بشدة على العبارة: لتعامل العادل من رؤساء العمل يمنح الثقة في العاملين ويزيد من دافعتهم تجاه أداء العمل ، وذلك لأن قيم الوسط الحسابي كانت (٤.٢٠٦٩) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

من خلال الجدول (١١) يتضح أن قيمة اختبار مربع كاي هي (١٠.٤١) بدرجة حرية (٢) ومستوي دلالة (٠.٠٠٥) وهي أصغر من مستوي الدلالة ($\alpha = 0.05$) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقون بشدة على العبارة: توزيع المهام والواجبات بعدالة يمنح الإحساس بالإخلاص، وذلك لأن قيم الوسط الحسابي كانت (٤.٤٨٢٨) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

من خلال الجدول (١١) يتضح أن قيمة اختبار مربع كاي هي (١٩.٩٧) بدرجة حرية (٣) ومستوي دلالة (٠.٠٠٠) وهي أصغر من مستوي الدلالة ($\alpha = 0.05$) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقون بشدة على العبارة: معرفة اللوائح والنظم والقوانين

والإجراءات تقلل من المشاكل والصراعات ، وذلك لأن قيمة الوسط الحسابي كانت (٤.٣٧٩٣) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

من خلال الجدول (١١) يتضح أن قيمة اختبار مربع كاي هي (١٨.٣٨) بدرجة حرية (٥) ومستوي دلالة (٠.٠٠٠٠) وهي أصغر من مستوي الدلالة ($\alpha = 0.05$) وعليه فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين بشدة على العبارة: تطبيق اللوائح المالية بعدالة يجعل العاملين يعملون بجد ومثابرة ، وذلك لأن قيمة الوسط الحسابي كانت (٤.٢٠٦٩) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

تحليل بيانات الفرضية الثانية :

أسباب الصراع التنظيمي والاستغراق الإدراكي والاستغراق الحركي.

التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الثانية:

فيما يلي التوزيع التكراري لإجابات الوحدات المبحوثة لجميع عبارات الفرضية الثانية :

جدول رقم (١٢): التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الثانية

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
الوظيفة تمنح الشعور بالثقة والفخر والاعتزاز	15	51.8	9	31	2	6.9	1	3.4	2	6.9
الذهاب لمكان العمل يوميا من الأمور المهمة وتزيد من الشعور بالانتماء للمؤسسة .	17	58.7	10	34.5	-	-	1	3.4	1	3.4
الثقة متبادلة بين زملاء العمل بعضهم البعض يزيد من المحبة .	14	48.3	10	34.5	-	-	4	13.8	1	3.4
تبادل المعلومات الشخصية ومعلومات العمل بين الزملاء يزيد الثقة والاعتمادية والإخلاص فيما بينهم .	9	31	9	31	4	13.8	6	20.8	1	3.4

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد علي بيانات الاستبانة ٢٠٢١م

يتضح من الجدول (١٢) ما يلي:

إن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الأولى: الوظيفة تمنح الشعور بالثقة والفخر والاعتزاز، حيث بلغت نسبتهم (82.8)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (10.3)% أما أفراد العينة الذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (6.9)%.

إن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثانية: الذهاب لمكان العمل يوميا من الأمور المهمة وتزيد من الشعور بالانتماء للمؤسسة، حيث بلغت نسبتهم (93.2)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (6.8)% أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (0)%.

إن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الثالثة: الثقة متبادلة بين زملاء العمل بعضهم البعض يزيد من المحبة، حيث بلغت نسبتهم (82.8)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (17.2)% أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (0)%.

إن غالبية أفراد العينة يوافقون على العبارة الرابعة: تبادل المعلومات الشخصية ومعلومات العمل بين الزملاء يزيد الثقة والاعتمادية والإخلاص فيما بينهم، حيث بلغت نسبتهم (62)% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (24.2)% أما أفراد العينة الذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (13.8)%.

اختبار دلالة الفروق الإحصائية لعبارات الفرضية الثانية :

فيما يلي نتائج مربع كاي لاختبار دلالة الفروق الإحصائية لعبارات الفرضية الثانية:

جدول رقم (١٣): اختبار دلالة الفروق الإحصائية لعبارات الفرضية الثانية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	التفسير
الوظيفة تمنح الشعور بالثقة والفخر والاعتزاز	٤.١٧٢٤	١.١٦٧٠٨	٢٥.٣١	٤	٠.٠٠٠٠	أوافق
الذهاب لمكان العمل يوميا من الأمور المهمة وتزيد من الشعور بالانتماء للمؤسسة	٤.٤١٣٨	٠.٩٤٥٥٦	٢٤.٩٣	٣	٠.٠٠٠٠	أوافق بشدة
الثقة متبادلة بين زملاء العمل بعضهم البعض يزيد من المحبة .	٤.١٠٣٤	١.١٧٥٤٩	١٤.١٧	٣	٠.٠٠٠٣	أوافق
تبادل المعلومات الشخصية ومعلومات العمل بين الزملاء يزيد الثقة والاعتمادية والإخلاص فيما بينهم .	٣.٦٥٥٢	١.٢٣٢٧٦	١٨.٠٧	٤	٠.٠٠٠١	أوافق

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد علي بيانات الاستبانة ٢٠٢١م

من خلال الجدول (١٣) يتضح أن قيمة اختبار مربع كاي هي (٢٥.٣١) بدرجة حرية (٤) ومستوي دلالة (٠.٠٠٠٠) وهي أصغر من مستوي الدلالة ($\alpha=0.05$) وعليه فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين على العبارة: الوظيفة تمنح الشعور بالثقة والفخر والاعتزاز ، وذلك لأن قيم الوسط الحسابي كانت (٤.١٧٢٤) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

من خلال الجدول (١٣) يتضح أن قيمة اختبار مربع كاي هي (٢٤.٩٣) بدرجة حرية (٣) ومستوي دلالة (٠.٠٠٠٠) وهي أصغر من مستوي الدلالة ($\alpha=0.05$) وعليه فإن ذلك يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين بشدة على العبارة: الذهاب لمكان العمل يوميا من الأمور المهمة وتزيد من الشعور بالانتماء للمؤسسة ، وذلك لأن قيم الوسط الحسابي كانت (٤.٤١٣٨) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

من خلال الجدول (١٣) يتضح أن قيمة اختبار مربع كاي هي (١٤.١٧) بدرجة حرية (٣) ومستوي دلالة (٠.٠٠٣) وهي أصغر من مستوي الدلالة ($\alpha=0.05$) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقون على العبارة: الثقة متبادلة بين زملاء العمل بعضهم البعض يزيد من المحبة ، وذلك لأن قيم الوسط الحسابي كانت (٤.١٠٣٤) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

من خلال الجدول (١٣) يتضح أن قيمة اختبار مربع كاي هي (١٨.٠٧) بدرجة حرية (٤) ومستوي دلالة (٠.٠٠١) وهي أصغر من مستوي الدلالة ($\alpha=0.05$) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقون على العبارة تبادل المعلومات الشخصية ومعلومات العمل بين الزملاء يزيد الثقة والاعتمادية والإخلاص فيما بينهم ، وذلك لأن قيم الوسط الحسابي كانت (٣.٦٥٥٢) حسب مقياس ليكرت الخماسي.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة

في هذا الجانب تم اختبار فرضيات الدراسة وذلك علي النحو الآتي :

إختبار الفرضية الأولى : الصراع التنظيمي وأبعاد الإستغراق الوظيفي :

جدول رقم (١٤): الإحصاءات الوصفية للفرضية الأولى

العبارة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي %	الإتحراف المعياري
معرفة العاملين بمهامهم وواجباتهم يقلل من الصراعات ومشاكل العمل.	٤.٣٧٩٣	87.6	٠.٩٠٢٩٢
وجود المهارة والأخلاق في العمل يقلل من مشاكل العمل بين الزملاء.	٤.١٣٧٩	82.8	٠.٨٧٥٢٢
لتعامل العادل من رؤساء العمل يمنح الثقة في العاملين ويزيد من دافعيته تجاه أداء العمل .	٤.٢٠٦٩	84.1	١.٠١٣٤٦
توزيع المهام والواجبات بعدالة يمنح الإحساس بالإخلاص	٤.٤٨٢٨	89.7	٠.٦٣٣٦٢
معرفة اللوائح والنظم والقوانين والإجراءات تقلل من المشاكل والصراعات .	٤.٣٧٩٣	87.6	٠.٨٦٢٤٦
تطبيق اللوائح المالية بعدالة يجعل العاملين بجد ومثابرة .	٤.٢٠٦٩	84.1	٠.٩٦٨٣٥

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد علي بيانات الاستبانة ٢٠٢١م

من خلال الجدول (١٤) والجدول (١١) يتضح أن الوسط الحسابي لعبارات هذه الفرضية أظهر خيار الموافقة والموافقة بشدة بانحرافات معيارية صغيرة تتراوح بين (0.63362-1.01346)، أما الوزن النسبي لعبارات هذه الفرضية فيتراوح بين (٨١.٨-٩٢.٤)% وهذا يعني أن متوسط الإجابات (الموافقة - الموافقة بشدة) على عبارات هذه الفرضية، ولتأكيد ذلك تم استخدام مربع كاي لقياس الأثر المعنوي للعبارات، ويتضح أن قيم كاي المحسوبة انحصرت بين (10.41-20.79) وهذه القيم عالية نسبياً مقارنة بالقيم الجدولية، ومستويات الدلالة للعبارات تتراوح بين (٠.٠٠٠ - ٠.٠٠٠٥)، وعند مقارنة قيم مستويات الدلالة بقيم مستوى المعنوية المعروف مسبقاً ($\alpha=0.05$) نلاحظ أن جميع قيم مستويات الدلالة أقل من مستوى المعنوية، وذلك يشير إحصائياً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المستجوبين لصالح الموافقين بشدة مما يثبت صحة الفرضية الأولى التي تنص على (الصراع التنظيمي وأبعاد الاستغراق الوظيفي).

اختبار الفرضية الثانية: أسباب الصراع التنظيمي والاستغراق الإدراكي والاستغراق الحركي.

جدول (١٥): الإحصاءات الوصفية للفرضية الثانية

العبارة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري
الوظيفة تمنح الشعور بالثقة والفخر والاعتزاز	٤.١٧٢٤	83.4	١.١٦٧٠٨
الذهاب لمكان العمل يومياً من الأمور المهمة وتزيد من الشعور بالانتماء للمؤسسة	٤.٤١٣٨	88.3	٠.٩٤٥٥٦
الثقة متبادلة بين زملاء العمل بعضهم البعض يزيد من المحبة .	٤.١٠٣٤	82.1	١.١٧٥٤٩
تبادل المعلومات الشخصية ومعلومات العمل بين الزملاء يزيد الثقة والاعتمادية والاخلاص فيما بينهم .	٣.٦٥٥٢	73.1	١.٢٣٢٧٦

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة ٢٠٢١م

من خلال الجدول (١٥) والجدول (١٣) يتضح أن الوسط الحسابي لعبارات هذه الفرضية أظهر خيار الموافقة والموافقة بشدة بانحرافات معيارية صغيرة تتراوح بين (٠.٩٤٥٥٦ - ١.٢٣٢٧٦)، أما الوزن النسبي لعبارات هذه الفرضية

فيتراوح بين (73.1 - 88.3) % وهذا يعني أن متوسط الإجابات (الموافقة - الموافقة بشدة) على عبارات هذه الفرضية، ولتأكيد ذلك تم استخدام مربع كاي لقياس الأثر المعنوي للعبارات ونلاحظ أن قيم كاي المحسوبة انحصرت بين (14.17- 25.31) وهذه القيم عالية نسبياً مقارنة بالقيم الجدولية ، ومستويات الدلالة للعبارات تتراوح بين (0.0003 - 0.0000)، وعند مقارنة قيم مستويات الدلالة بقيم مستوى المعنوية المعروف مسبقاً ($\alpha=0.05$) يلاحظ أن جميع قيم مستويات الدلالة أقل من مستوى المعنوية ، وذلك يشير إحصائياً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المستجوبين لصالح الموافقين، مما يثبت صحة الفرضية الثانية التي تنص على (أسباب الصراع التنظيمي والاستغراق الإدراكي والاستغراق الحركي).

الخاتمة :

العلاقات الإنسانية داخل العمل تعتبر من العوامل المهمة والضرورية والتي لها تأثير على العمل واستمراره سلبيًا أو إيجابيًا ، وتعتبر علاقات العمل أحد المحددات الرئيسية للسلوك التنظيمي والتي تؤثر على العلاقات الرسمية داخل الهيكل التنظيمي لأي منظمة ، هذه العلاقات سواء كانت تنظيمية رسمية أو غير رسمية خضعت لعدد من الدراسات والبحوث في مجال الإدارة أو علم النفس أو علم الاجتماع والاثروبولوجيا كلها هدفت لدراسة الظواهر التي تعتري الإنسان في العمل ويعتبر الصراع التنظيمي من أحد هذه الظواهر وكذلك الاستغراق الوظيفي التي تحتاج المزيد من الدراسة والبحث والتقصي للوصول لعدد من التفسيرات التي تشرح هذه الظواهر التي تختلف من منظمة إلى أخرى حسب البيئة والعوامل والمؤثرات .

النتائج :

- ١- أن وجود الصراعات التنظيمية يؤثر تأثير إيجابي علي الإستغراق الوظيفي بأبعاده المختلفة .
- ٢- أنه توجد علاقة بين الأسباب التي تؤدي إلى الصراع التنظيمي والإستغراق الإدراكي والإستغراق الحركي .
- ٢- أن تعريف العاملين بمهامهم وواجباتهم يقلل من الصراعات التنظيمية والمشاكل التي تعترضهم أثناء العمل.
- ٣- أن العامل الذي يمتلك قدر من المهارة ويمتاز بقيم مهنية وأخلاقية عالية في العمل يجعله منه غير ميال نحو الصراعات و المشاكل داخل العمل.
- ٤- أن رؤساء العمل الذين يتميزون بالتعامل العادل مع العاملين يمنح العاملين معهم قدر عالي من الثقة ويزيد من دافعيته تجاه أداء العمل .
- ٥- أن الشعور والإحساس بالعدالة في العمل نتاج التوزيع العادل للمهام والواجبات .
- ٦- أن العاملين لديهم شعور بالفخر والاعتزاز والإخلاص تجاه عملهم ومؤسستهم وأن إلمامهم باللوائح والنظم والقوانين والإجراءات تقلل من المشاكل والصراعات .
- ٧- أن تبادل المعلومات الشخصية ومعلومات العمل بين الزملاء يزيد الثقة والاعتمادية والإخلاص ويزيد من المحبة فيما بينهم .

التوصيات :

- ١- ضرورة تعريف العاملين بمهامهم ومسؤولياتهم تجاه العمل لتجنب الصراعات .
- ٢- ضرورة تدريب العاملين على إتقان أعمالهم اليومية لانجازها بجدارة ومهنية .
- ٣- توصي الدراسة بتدريب الرؤساء علي التوزيع العادل للمهام والواجبات والمسؤوليات .
- ٤- توصي الدراسة الرؤساء بتحديد الصلاحيات والمسؤوليات والمهام عند تفويض مرؤوسيههم لتجنب الصراع السلبي في العمل .
- ٥- تشجيع الحوار الإنساني وتنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين من قبل الإدارة بتشجيع البرامج الاجتماعية والأسرية .

المراجع والمصادر:

- ١- محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، الأردن ٢٠٠٤ م.
- ٢- مثقال علي سبتان الكعبي، أثر استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي لدي معلمي مدارس شمال الاراضي الفلسطينية المحتلة من وجهة نظر المعلمين ، مجلة العلوم الانسانية والطبيعية ، المجلد ٢ العدد ٦ يونيو ٢٠٢١م.
- ٣- Katz d& kahn .R.l(The social psychology of organization)new York:john wily and sons.inc 1988;312
- ٤- Jones, Gareth (1995): Organizational Theory- text and cases / Addison Wesley, publishing co, New York,p500.
- ٥- مسلم علاوي السعد ووفاء علي سلطان ،الصراع التنظيمي بين كمنظمات واستراتيجيات إدارته ،مجلة العلوم الاقتصادية ،عدد(١٦)،جامعة البصرة ٢٠٠٥م ص ٤٣.
- ٦- حسن ومحمد حربي: علم المنظمة، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ،الموصل ،العراق ١٩٨٩م ص ٣٠٣.
- ٧- خليل محمد حسن الشماع وكاظم خضير حمود: نظرية المنظمة ، ط١ ، دار المسيرة ، عمان ، ٢٠٠٠م ص ٣٠٨.
- ٨- كامل محمد المغربي السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ط٢، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان ١٩٩٥م ص ٣١٠.
- ٩- علي رزاق جواد العابدي الرشاقة التنظيمية مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين ،جامعة الكوفة ،كلية الإقتصاد ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ،ص ص١٥٨ —
- ١٠- احمد علي سعد العنزي ، دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون ،مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد ٣٣ -العدد ٩٩ ، ٢٠١٧م ص ٣١٧.
- ١١- Emami, M.(2012).The relationship between job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment among lower-level Employees. Asian Journal of Social and Economic Science. 1(1).23-33.

- ١٢- علي يونس ميا و أكرم رامي مزيق ، مدي توافر ابعاد الاستغراق الوظيفي لدي العاملين في القطاع المصرفي ، مجلة جامعة البعث ، المجلد ٣٩ العدد ٦٧، ٢٠١٧م ، ص
- ١٣- محمود عبدالرحمن الشنطي ، دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين الهيكل التنظيمي والاداء الوظيفي ، مجلة جامعة الأزهر ، غزة ، مجلد ١٧ العدد ٢ ، ٢٠١٥م ص ١٧٠.
- ١٤- رشا مهدي صالح ، أثر التهمك التنظيمي في الاستغراق الوظيفي للمعلمين في بعض المدارس الحكومية في قضاء الزبير ، مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة بغداد ، المجلد ٢٦ ، العدد ١١٧ ، ٢٠٢٠م ص ١١٧.
- ١٥- صفاء ياسر بابكر ، دور الرقابة التنظيمية في تعزيز عملية الإستغراق الوظيفي للعاملين (دراسة حالة: الشركات الزراعية بولاية القضايف)، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القضايف ٢٠١٧م ص ٢٣.
- ١٦- فرح يس فرح ، مأمون بدوي ، صفاء ياسر بابكر، أثر الرقابة التنظيمية علي الاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضايف السودان؛ مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية ، العدد ٣ ، ٢٠١٩م ، ص ٨٠.
- ١٧- أسماء عمر الكربى وفاطمة حليفة السيد ورضية محمد حميد الدين ،الصمود النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدي عينة من موظفات جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ASEP العدد ١٣٣ مايو ٢٠٢١م .
- ١٨- الهام بوغليطة وفريدة بوغازي وفريد كورثل ، العدالة التنظيمية وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تميمع الغاز الطبيعي بسكيكرة ،مجلة الدراسات الاقتصادية، مجلد ١٥ ، العدد ١ ، ص ٢٧٣.

