

اثر التوجه الثقافي في تعزيز الانغماس الوظيفي بحث تحليلي لا راء عينة من العاملين في جامعة كربلاء

اكرم محسن الياسري ،صفاء سعدون السعيد

كلية الادارة والاقتصاد،جامعة كربلاء،كربلاء، العراق

Driakrem.alyas.ry@uokerbala.edu.iq; safa.alsaede@yahoo.com

المستخلص. يهدف البحث الحالي إلى تحديد اثر التوجه الثقافي في تعزيز الانغماس الوظيفي في (جامعة كربلاء) من خلال معالجة مشكلة بحثية مفادها : إنّ تدهور وضعف التوجه الثقافي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة سينعكس على انغماسهم الوظيفي , وسيجعل العاملين بلا قيمة , وعدم الرغبة في مواصلة العمل , لان لثقافات الانسانية المتطورة هي هدف الوصول للحاجات الاساسية للأفراد , وضمان اشباع هذه الحاجات هو التوجه الثقافي ولمحدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين وبخاصة في البيئة العراقية, فقد سعى البحث الحالي الى تناول المتغيرين من اجل دراسة وتحديد طبيعة العلاقة بينهما. فضلاً عن الاحاطة النظرية بكلّ منها, وتحقيقاً لهدف البحث تم اختبار فرضيتين رئيسيتين, اذ شملت عينة عشوائية تكونت من (٧٢) فرداً من العاملين في الجامعة المبحوثة, تم معالجة البيانات إحصائياً بالاعتماد على عدة وسائل إحصائية منها (معامل الارتباط البسيط, تحليل الانحدار البسيط, اختبار T, اختبار F, معامل التفسير). وتوصل البحث الى العديد من الاستنتاجات أبرزها :اثبتت نتائج التحليل الاحصائي على قبول فرضية البحث الرئيسية الاولى (وجود علاقة ايجابية بين التوجه الثقافي والانغماس الوظيفي وهذا يعني ادراك افراد العينة المبحوثة لأهمية التوجه الثقافي الذي يسهم في جعل الانغماس الوظيفي اكثر ايجابية لتحقيق الاهداف التنظيمية وتحسين الاداء الكلي للجامعة المبحوثة.انتهى البحث بجملة من التوصيات أهمها " ضرورة اهتمام الإدارة في المنظمة المبحوثة, لمفهوم التوجه الثقافي بشكل يحقق الانغماس الوظيفي عن طريق توفير ثقافة تنظيمية يسودها التغيير والابتكار والابداع.

الكلمات المفتاحية: التوجه الثقافي , الانغماس الوظيفي .

Abstract. This research is aimed to determine the effect of cultural orientation In promoting the indulgence career in (University of Karbala)by addressing a research problem: The deterioration and weakness of the cultural orientation of the organization's employees will be reflected on their job engagement, and will make the workers worthless, And unwillingness to continue working, Because the developed cultures of humanity is the goal of reaching the basic needs of individuals, and ensure satisfaction of these needs is the cultural orientation, and the limited studies that dealt with the relationship between the two variables, especially in the Iraqi environment, the current research aim to study both variables in order to study and determine the nature of the relationship Between them. As well as the theoretical coverage of each. In order to achieve the objective of the research, two main hypotheses were tested: a random sample consisting of 72 employees of the surveyed University. The data were statistically processed using several statistical methods (simple correlation coefficient, simple regression analysis, T test, F test, interpretation coefficient). The research reached several conclusions, most of it are : The results of the statistical analysis confirm the acceptance of the main and first hypothesis of the research (the existence of a positive relationship between the cultural orientation and employ engagement). This means that the respondents are aware of the importance of the cultural orientation which contributes to making the employ engagement more positive to achieve the organizational goals and improve the overall performance of the organization.The research ended with a number of recommendations, the most important of which is "the necessity that the management should keep attention in the investigated organization to the concept of cultural orientation in a manner that achieves employ engagement by providing an organizational culture dominated by change, innovation and creativity.

Keywords: Cultural Orientation, Job Engagement.

١ المنهجية

١.١ مشكلة البحث

يعد قلة الاهتمام بالتوجه الثقافي من اهم المشاكل الاساسية التي تواجه منظمات الاعمال لكونها مصدر مهم لبقاء المنظمات على الابد البعيد، وفهم الثقافات المختلفة للبلد وفشل المنظمات في استيعاب الظروف الجديدة إلى زيادة الفجوة بين المنظمة وبيئتها. كما يجب على المنظمة ان توفر جو العمل المناسب لكي ينجس العامل في عمله ويبدع فيه ، مما يقلل الدوران الوظيفي والانسحاب من العمل. لذا تتلخص مشكلة البحث بالتساؤل الاتي :

- ما هي طبيعة العلاقة بين التوجه الثقافي و الانغماس الوظيفي في المنظمة المبحوثة
- هل يؤثر التوجه الثقافي في الانغماس الوظيفي في المنظمة المبحوثة؟

١.٢ اهمية البحث

تتجلى اهمية البحث بما يأتي :

- تقديم إطار نظري لكل من متغيرات التوجه الثقافي و الانغماس الوظيفي.
- توضيح حقيقة العلاقة التأثيرية بين التوجه الثقافي الهادفة لتعزيز الانغماس الوظيفي في المنظمة المبحوثة .

١.٣ اهداف البحث

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف الآتية :

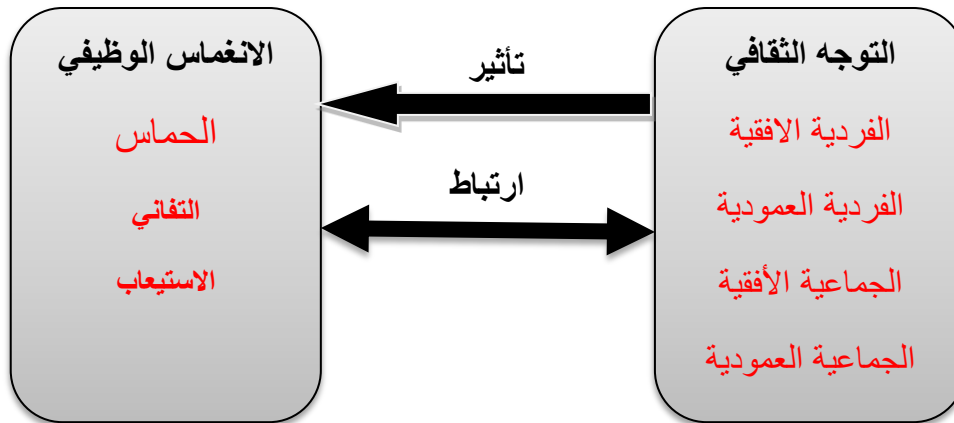
- تحديد مستوى التوجه الثقافي والانغماس الوظيفي لدى العاملين في جامعة كربلاء.
- اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين التوجه الثقافي بأبعاده والانغماس الوظيفي بأبعاده لدى العاملين في جامعة كربلاء .

١.٤ فرضيات البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث تم صياغة الفرضيات الرئيسة الآتية :

- الفرضية الرئيسة الأولى " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التوجه الثقافي بأبعاده والانغماس الوظيفي بأبعاده "
- الفرضية الرئيسة الثانية " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتوجه الثقافي بأبعاده في الانغماس الوظيفي بأبعاده "

١.٥ المخطط الفرضي للبحث



شكل ١: المخطط الفرضي للبحث

١.٦ منهج البحث

اعتمد الجانب الميداني للبحث على المنهج الوصفي في عرض البيانات وتحليل النتائج حول ما أثير من تساؤلات بهدف تحليل وقياس العلاقات السببية بين متغيرات البحث.

١.٧ مجتمع وعينة البحث

تم اختيار بعض كليات جامعة كربلاء مجتمعاً للبحث، أما عينة البحث فقد اشتملت على عينة قصدية تمثلت بـ (٧٥) من أعضاء مجالس كليات، إذ تحمل العينة معلومات واسعة، وذات صلة بمتغيرات الدراسة واستراتيجية الجامعة المبحوثة ورؤيتها، والجدول (١) يوضح وصف لهذه العينة وفق التسلسل الآتي :-

جدول ١: وصف عينة البحث

السمة	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	٦٠	80 %
	انثى	١٥	20 %
	N	٧٥	100 %
العمر	30 سنة فأقل	-	-
	40 – 31	١٠	13.33 %
	50 – 41	٣٠	40 %
	59 – 51	٣٠	40 %
	60 سنة فأكثر	٥	6.66 %
	N	٧٥	100 %
المؤهل العلمي	ماجستير	5	6.66 %
	دكتورة	70	93.33 %
سنوات الخدمة الجامعية	N	75	100 %
	10 سنة فأقل	٤٠	53.33 %
	20 – 11	١٥	20 %
	30 – 21	١٠	13.33 %
	31 سنة فأكثر	١٠	13.33 %
	N	75	100 %

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج استمارة الاستبانة

٢ الجانب النظري للبحث

١.٢ التوجه الثقافي

١.١.٢ مفهوم التوجه الثقافي:

يوفر مفهوم التوجه الثقافي إطاراً لوصف وشرح الاختلافات الثقافية التي طورها عالم النفس الاجتماعي، جيرت هوفستيد، الذي درس الثقافات المختلفة حول العالم. في دراساته، لاحظ أنماط التفكير والشعور والسلوك لدى الأفراد عبر الثقافات المختلفة (Nekolaichuk & Beaumont, 2008,1) تنتج المتغيرات الثقافية عن قيم مشتركة فريدة بين الأشخاص الذين ينتمون إلى دول مختلفة. تتبع معظم الاختلافات بين الثقافات من أنظمة القيم الأساسية، والتي تتسبب في سلوك الأفراد بشكل مختلف في ظل ظروف مماثلة. القيم هي أفكار المجتمع حول ما هو جيد أو سيء، صواب أو خطأ، والتوجه يمثل كيفية استجابة الأفراد في أي ظرف من الظروف ويمثل معتقدات دائمة بأن أساليب السلوك أو حالات الوجود النهائية مفضلة على أنماط السلوك المتعارضة أو حالات الوجود النهائية (Khairullah & Khairullah, 2013,2). بشكل عام، تعطي المفاهيم منظوراً محدداً للموضوع. هذا أمر مهم بشكل خاص للمواضيع التي تكون واسعة وغامضة مثل الثقافة. نحن نعرّف الثقافة بأنها "النمط المعقد للأفكار والعواطف والمظاهر التي يمكن ملاحظتها (السلوكيات والتحف الفنية) التي تميل إلى أن يتم توقعها وتعزيزها ومكافأتها داخل مجموعة معينة إذا كان تعريف هوفستيد يعترف بالثقافة على أنها "البرمجة الجماعية للعقل"، فإن تعريفنا يمكننا من فهم الكود المحدد الذي كتبه هذا البرنامج، ألا وهو التكيف المعقد والأوضاع والأنماط. بين السلوك والفكر والعاطفة يعد التمييز بين الأفكار (أو المعتقدات) والسلوك والعواطف أمراً بالغ الأهمية لتماسك نهجنا الشامل تجاه الثقافة. وهي تسمى ثلاثة متغيرات مميزة ضرورية لإنتاج (أو إنشاء) وتكاثر الثقافة. عند القيام بذلك، يتعرف هذا التمييز على الواقع المعقد والشخصي للثقافة والاتصال الهش في بعض الأحيان بالتعبير السلوكي. وهكذا تصبح الثقافة مهمة لتشكيل الواقع التجريبي وكذلك المعايير السلوكية. من هذا المنظور، قد توجد فجوات ثقافية في كل من الأشكال الداخلية والخارجية. هذه النقطة هي أكثر من مجرد الاهتمام النظري لأنه يسمح بمنظور تشخيصي يمكن من خلاله فتح عمليات التغيير والتكيف والتحويل (Schmitz & Sine, 2012,4).

مما تقدم يمكن تعريف التوجه الثقافي على أنه "ميل للتفكير أو الإحساس أو التصرف بطريقة مصممة ثقافياً. وإنه يحدد أساس الاختلافات بين الثقافات مثل الهوية الذاتية والعلاقات الشخصية والتواصل وحل النزاع".

٢.١.٢ التوجه الثقافي وحل النزاعات :

اقترح علماء النفس عبر الثقافات نماذج توضيحية لكيفية تأثير الثقافة على المفاوضات والباحثون في هذا التقليد يفسرون الاختلافات الثقافية من حيث الخصائص العامة والمستقرة للمفاوضين مثل الدرجة التي تكون فيها قيمهم فردية بدلاً من الجماعية على سبيل المثال ارتبطت الدرجات الفردية مقابل الدرجات الجماعية بشكل تجريبي بالاختلافات في السلوك التفاوضي بين الموضوعات الغربية (الولايات المتحدة) والموضوعات ، فإن الاختلافات الثقافية في مفهوم الذات مثل أن الصينيين ، الذين يؤمنون بعالم اجتماعي ثابت نسبياً ، سيكونون أكثر عرضة من الأميركيين للتركيز على الواجبات الجماعية والمحافظة الاجتماعية ، والأمريكيين ، معتقدين بعالم اجتماعي مرّن نسبياً ، الإيمان بعالم اجتماعي مرّن نسبياً ، من المرجح أن يركز الصينيون على الحقوق الفردية واستقلال القرار ، وقد طُرحوا لشرح الاختلافات في أساليب التفاوض بين الثقافات. وقد وثقت الأبحاث أيضاً أن سلوك التفاوض يعتمد على الاختلافات الثقافية في نظريات الإنصاف والعدالة (Schneider & Barsoux, 1997:90). ومع ذلك لا يمكن لدرجات القيمة الفردية الجماعية أن تشرح متى يكون للثقافة تأثير قوي ومتى يكون لها تأثير ضعيف على فرد معين. لمعالجة هذه المشكلة ، يشير الباحثون إلى أن الاختلافات الثقافية في سلوك حل النزاع قد تعكس هيكل المعرفة الفردية، هذه الهياكل المعرفية ، مثل النظريات الضمنية أو النماذج الذهنية ، توجه الأحكام والقرارات ، وفي النهاية السلوك. يجادل علماء النفس الاجتماعيون بأن سياقات التفاوض من المحتمل أن تؤدي إلى تفسيرات لسلوك النظير هذا هو الأرجح عندما يكون هناك غموض في سياق التفاوض ، كما هو الحال في المساومة غير الكاملة للمعلومات. هيكل المعرفة الأكثر صلة بهذه الأحكام هي المعتقدات حول التفسيرات السببية السائدة للسلوك. تحدد هذه الأشياء سمات الأفراد السببية للسلوك المرصود (Schroll, 2003:20).

٣.١.٢ أبعاد التوجه الثقافي :

هنالك أربعة أبعاد للتوجهات الثقافية التي تمت دراستها على نطاق واسع هي الفردية والجماعية ، والتي تتميز بحجم التشديد على أهداف المجموعة. اقترح (Triandis & Gelfand (1998) بعداً أفقياً للفردية و الجماعية يشير إلى ما إذا كان الشخص يعرف دوره في المقام الأول على قدم المساواة مع الآخرين أو كجزء من التسلسل الهرمي. إذ هنالك أربعة أبعاد من التوجه الثقافي هي :

- الفردية الأفقية : تشير الفردية الأفقية إلى الميل والاعتماد على الذات ، وإلى رؤية الفرد على قدم المساواة مع الآخرين.
- الفردية العمودية : هي الميل و الرغبة في التمييز بين الآخرين والارتقاء في التسلسل الهرمي كنتيجة للمنافسة مع الآخرين.
- الجماعية الأفقية : تشير الجماعية الأفقية إلى الميل والثقة بالنفس على أنه مساوية للآخرين ولإبراز الأهداف المشتركة والترابط والتواصل الاجتماعي.
- الجماعية العمودية : هي الميل إلى التأكيد على الولاء لمجموعة الفرد والالتزام بالعلاقات الهرمية مع الآخرين ، وكلاهما يؤدي إلى الاستعداد للتضحية بالأهداف الفردية من أجل هدف المجموعة والخضوع للسلطة

٢.٢ الانغماس الوظيفي :

١.٢.٢ مفهوم الانغماس الوظيفي:

عرف (Kahn (1990 الانغماس الوظيفي بأنه القدرة على تسخير الحماس الشخصي للعاملين في أدوار عملهم. في تاريخ الاتصالات الداخلية في المنظمة ، العاملون المنغمسين "يشعرون بعلاقة عاطفية قوية مع صاحب العمل ، ويوصون به للآخرين ويلتزمون بالوقت والجهد لمساعدة المنظمة على النجاح حددت (Hewitt (2009 العامل المنغمس بأنه "مقياس للالتزام الموظف العاطفي والفكري تجاه منظمته ونجاحها" ، بموجب هذا المفهوم ، العاملون المنغمسين يساهمون في الاداء العالي للمنظمة. و يتحدّثوا بشكل إيجابي عن المنظمة ، ويبقون مع المنظمة ، ويساعدون منظمته على الأداء بشكل أكثر فعالية كل يوم. أن الانغماس الوظيفي يقلل من التغيب ، دوران العمل ، والانكماش، وحوادث السلامة ، وعيوب المنتج (Mishra & Mishra, 2014,188). كما يعرف على أنها "تسخير نفس أعضاء المنظمة لأدوار عملهم. في الانغماس ، الأفراد يوظفون ويعبرون عن أنفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً وعقلياً أثناء أداء الأدوار. لقد صوّر مفهوم الانغماس على أنه توظيف والتعبير عن سلوكيات الشخص المفضلة في سلوكيات المهمة (Truss & Soane, 2013,5). في الانغماس ، فإن أعضاء المنظمة يضعون أنفسهم في أداء دور العمل النشط والكامل من خلال دفع الطاقة الشخصية والعمل جسدياً وعاطفياً. أشار (Kahn 1992) إلى أن الانغماس يتم ملاحظته من خلال الاستثمار السلوكي في الطاقات الجسدية والإدراكية و الشخصية في أدوار العمل. يُظهر الأشخاص ارتباطاً عندما يشاركون جسدياً في المهام ، سواء بمفردهم أو مع الآخرين ، متيقظين ومدرسين ومنتبهين ، وهم مرتبطون عاطفياً بعملهم وبالآخرين والانغماس هو استثمار "الأيدي والرأس والقلب" مفهوم الانغماس يكون تحفيزياً ، لأنه يشير إلى تخصيص مصادر شخصية لأداء الدور وأيضاً إلى كيفية تطبيق هذه الموارد بشكل متكرر ومستمر. ومع ذلك ، فإن الانغماس يستوعب التركيز التقليدي على الجهد البدني أو المعرفي المخصص لمهام أو مجموعات محددة من المهام ، لأنه يعكس إحداث أعمق متزايدة من الذات في خدمة دور محدد على نطاق واسع. بمعنى آخر ، على الرغم من أن الأفراد يمكن أن يشاركوا في أدوار عملهم جسدياً أو إدراكياً أو إنسانياً ، إلا أن الانغماس يحافظ على إشراكهم في نفس الوقت بطريقة متصلة بدلاً من تجزئته (Rich & Crawford, 2010,616). مما تقدم يعرف الانغماس الوظيفي على أنه " الحالة العاطفية والسلوكية للأفراد العاملين ، وتوجيه سلوكهم نحو النتائج التنظيمية المرغوبة .

٢.٢.٢ اسباب ضعف الانغماس الوظيفي :

هنالك عدد من النظريات والآراء توضح هذا الضعف ، ولكن أحد الموضوعات المتكررة هو إدارة الأداء ، والتي تتجاوز بكثير تقييم الأداء. تتضمن إدارة الأداء ما يلي: (Markos&Sridevi,2010,2)

- تحديد واضح للأهداف والغايات .
- المنطق الواضح للمبادرات الداخلية التوجيه العملي.
- ردود الفعل الأساسية للجوانب المفقودة في الإدارة والقيادة.

الاعتقاد أنه ببساطة بسبب قيام العامل بعمله ، فإنه يعرف الوظيفة. أكثر من ذلك ، ويفترض أن العاملين يعرفون لماذا مهمتهم مهمة. وأخيراً ، حتى عندما يفهم العامل كل ذلك ، فإنهم في الغالب لا يتلقون توجيهات وتعليقات قابلة للتنفيذ ، بدلاً من ذلك يتلقون تقييمات أداء تواجه الرؤية الخلفية بعد فوات الأوان لإحداث تغيير في النتائج. أما إذا اردنه رفع الانغماس الوظيفي فذلك يتم من خلال علاقات العمل العالية مع المنظمة و زملاء العمل. يجد العاملين المنغمسين معنى واعتزازاً في عملهم. يعتقدون أن منظماتهم تقدرهم. من الممكن أن يتجاوز الحد الأدنى ويبدلون "جهذا تقديرًا" لتقديم أداء متميز في أعمالهم لخلق تحسين مستمر ومميز Lee (& Galpin,2010,3).

٣.٢.٢ ابعاد الانغماس الوظيفي :

- الحماس : هو عكس الإرهاق ، وهي الحالة التي تتميز بالحيوية والتفاني والهمة والمستوى العالي من الطاقة والمرونة العقلية أثناء أداء العمل والاستعداد دائماً لاستثمار الجهد في عمل واحد ومواجهة كافة الصعوبات . والقدرة على تجنب التعب والمثابرة في إنجاز المهام.

- التفاني : هو العكس من السخرية ويشير الى ارتباط الفرد بقوة في عمل واحد ولديه الكثير من الاهمية والحماس والالهام والمنافسة فيه وعادة ما يتضمن أعمال ذات دافع جاد وإعطاء أفضل ما يمكن للمرء ان يعطيه في عمله وعادة ما يتطلب الانضباط الذاتي واتباع القواعد واخذ زمام المبادرة في حل مشكلة ما في العمل.

- الاستيعاب : هو الانغماس الكلي في العمل ، أو الشعور بالرضا أثناء أداء العمل حيث يكون فيها الفرد مركز بشكل كامل وسعيد في العمل ولا يحس بمرور وقت العمل ولا يرغب في تركه ايضاً ويعتبر هذا الجانب من الموظف المنغمس كمتعة للعمل بمعنى انه يتمتع حين يؤدي عمله ، وان هذا النوع من الانغماس يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والاستيعاب والتكيف في العمل. (الخفاجي, ٢٠١٤, ٦٩)

٣. الجانب العملي للبحث

١.٣ اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة

يتم في هذه الفقرة قياس علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (التوجه الثقافي) والمتغير المعتمد (الانغماس الوظيفي) باستخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) ومن ثم اختبار معنوية معاملات الارتباط باستخدام الاختبار (T) ، إذ توجد علاقة معنوية إذا كانت قيمة (T) المحسوبة أكبر أو مساوية لقيمتها الجدولية ، ولا توجد تلك العلاقة إذا كانت القيمة المحسوبة أصغر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، ولتحقيق هذا الهدف لابد من التحقق من مدى إمكانية قبول الفرضية الرئيسة وكما يأتي :

١- اختبار الفرضية الرئيسة الأولى

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التوجه الثقافي بأبعاده ، والانغماس الوظيفي بأبعاده).

لغرض إثبات صحة الفرضية الرئيسة من نفيها سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

• فرضية العدم (H0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التوجه الثقافي بأبعاده ، والانغماس الوظيفي بأبعاده.

• فرضية الوجود (H1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التوجه الثقافي بأبعاده ، والانغماس الوظيفي بأبعاده .

من أجل قبول الفرضية الإحصائية من عدمه تم اختبار معاملات الارتباط البسيط باستخدام اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين المتغير الرئيس المستقل التوجه الثقافي (X)، والمتغير الرئيس المعتمد والانغماس الوظيفي (Y) من جهة، وعلاقتها بأبعادها (Y1, Y2, Y3) من جهة أخرى، وكما موضح في الجدول (٢) .

جدول ٢: نتائج علاقات الارتباط بين التوجه الثقافي بأبعاده والانغماس الوظيفي بأبعاده مع قيمة (T) المحسوبة

المتغير المعتمد المتغير المستقل	الانغماس الوظيفي (Y)	ابعاد الانغماس الوظيفي			قيمة (T) الجدولية
		الحماس Y1	التفاني Y2	الاستيعاب Y3	
التوجه الثقافي (X)	٠.٥٣٢	٠.٤٧٨	٠.٤٢٩	٠.٤٣٠	٢.٣٥٨
قيمة (T) المحسوبة	١٠.٥٧٩	9.15	7.99	8.012	درجة الثقة
نوع العلاقة	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١%				٠.٩٩

المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٢) ما يأتي :-

- وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (١%) بين التوجه الثقافي (X) بأبعاده، والانغماس الوظيفي (Y) بأبعاده، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (٠.٥٣٢)، وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة بينهما، ومما يدعم هذه العلاقة، أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (١٠.٥٧٩)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٢.٣٥٨) عند مستوى معنوية (١%) وبدرجة ثقة (٠.٩٩) يستدل من ذلك على رفض فرضية العدم (H0)، وقبول فرضية الوجود (H1)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التوجه الثقافي بأبعاده والانغماس الوظيفي بأبعاده مما يشير إلى أن التوجه الثقافي وبشكل عام لها علاقة بتحسين عملية الانغماس الوظيفي .
 - بلغت قيمة معاملات الارتباط بين التوجه الثقافي بأبعاده بوصفه متغيراً رئيساً مستقلاً (X)، وكل من (Y1, Y2, Y3) بوصفها أبعاداً للمتغير المعتمد كالاتي (٠.٤٧٨, ٠.٤٢٩, ٠.٤٣٠) على التوالي، مما يدل على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التوجه الثقافي بأبعاده وهذه الأبعاد عند مستوى معنوية (١%)، ومما يدعم هذه العلاقة أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (٨.٠١٢, ٧.٩٩, ٩.١٥) على التوالي، وجميعها أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٢.٣٥٨)، وهذا يعني رفض فرضية العدم (H0)، وقبول فرضية الوجود (H1)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغير الرئيس المستقل (X)، وابعاد المتغير المعتمد (Y1, Y2, Y3) (Y)، وبدرجة ثقة (٠.٩٩) .
- مما تقدم نلاحظ وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوجه الثقافي بأبعاده وانغماس الوظيفي بأبعاده، وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التوجه الثقافي بأبعاده وعملية الانغماس الوظيفي بأبعاده .

٢.٣ اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات الدراسة

تهدف هذا الفقرة الى قياس تأثير المتغير المستقل (التوجه الثقافي) في المتغير التابع (الانغماس الوظيفي) وذلك بالاعتماد على تحليل الانحدار البسيط واختبار (F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار (التأثير) ، اذ يوجد تأثير معنوي إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية ، ولا يوجد تأثير معنوي إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أصغر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١) كما تم استخدام معامل التحديد (R2) لتفسير مقدار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. ولتحقيق هذا الهدف لابد من التحقق من مدى إمكانية قبول الفرضية الرئيسية الثانية ، وكما يأتي

٢- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية
للتحقق من معنوية تأثير التوجه الثقافي في الانغماس الوظيفي وفق الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتوجه الثقافي بأبعاده في الانغماس الوظيفي بأبعاده " ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح بالجدول (٧) وفق الصيغة الآتية :

$$Y = 0.514X + 2.042$$

إذ إن : (Y) تمثل المتغير التابع (الانغماس الوظيفي) .

(X) تمثل المتغير المستقل (التوجه الثقافي) .

جدول ٣: تقدير معاملات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير التوجه الثقافي في الانغماس الوظيفي

معامل التفسير R2	قيمة (F)		التوجه الثقافي X	Constant	المتغير المستقل الرئيسي X
	الجدولية 1%	المحسوبة	β	A	المتغير التابع
0.283	٦.٨٥	111.921	٠.٥١٤	2.042	الانغماس الوظيفي Y

المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

من النتائج الواردة في الجدول (٣) يتضح ما يأتي :

- بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط التوجه الثقافي (111.921) (X) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٦.٨٥) عند مستوى معنوية (١%) ، مما يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار (b=0.514) أي أن تغير مقداره وحدة واحدة في التوجه الثقافي يؤدي إلى تغير مقداره (٥١.٤%) في الانغماس الوظيفي ، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط ، مما يعني أن التوجه الثقافي تأثير ذو دلالة معنوية في الانغماس الوظيفي .
- بلغ قيمة معامل التفسير (R2) (0.283) مما يعني أن التوجه الثقافي (X) يفسر ما نسبته (٢٨.٣%) من التغيرات الكلية التي تطرأ على الانغماس الوظيفي ، أما النسبة المتبقية والبالغة (٧١.٧%) فتعود إلى متغيرات أخرى غير موجودة في مخطط الدراسة الحالية .

وهذا يؤدي إلى قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتوجه الثقافي بأبعاده في الانغماس الوظيفي بأبعاده".

٤. الاستنتاجات والتوصيات

١.٤ الاستنتاجات

- ١- ان تحقيق التوجه الثقافي يمثل كيفية استجابة الأفراد في أي ظرف من الظروف ويمثل معتقدات دائمة بأن أساليب السلوك أو حالات الوجود النهائية مفضلة على أنماط السلوك المتعارضة أو حالات الوجود النهائية.
- ٢- اثبت نتائج التحليل الاحصائي على قبول فرضية البحث الرئيسية الاولى (وجود علاقة ايجابية بين التوجه الثقافي والانغماس الوظيفي وهذا يعني ادراك افراد العينة المبحوثة لأهمية التوجه الثقافي التي تسهم في جعل الانغماس الوظيفي اكثر ايجابية لتحقيق الاهداف التنظيمية في الجامعة المبحوثة .
- ٣- يتحقق الانغماس الوظيفي من خلال علاقات العمل العالية مع الجامعة و يجد العاملين المنغمسين معنى واعتزازاً في عملهم, ويعتقدون أن منظماتهم تقدرهم. مما يبذلون "جهداً تقديرياً" لتقديم أداء متميز في اعمالهم لخلق تحسين مستمر ومميز .

٢.٤ التوصيات

- ١- اقامة دورات وندوات علمية وتثقيفية وبمساعدة الجهات الاكاديمية سواء في الجامعات والمعاهد من اجل الاستمرار بالمحافظة على التوجه الثقافي وتطويره .
- ٢- دعم علاقات العمل , والتفاعل الإنساني لتحقيق افضل انجاز , مما يؤدي الى تميز بيئة العمل الجيدة ويؤدي بدوره لتحقيق الانغماس الوظيفي .
- ٣- تسعى كل جامعة الى تحقيق ميزة تنافسية , لأداء أفضل وتحقيق الإنتاجية والفعالية. من اجل تحقيق ذلك , عليها معرفة التوجه الثقافي الصحيح للأفراد العاملين لكي تحقق اهداف الجامعة المبحوثة.
- ٤- ينبغي على إدارة الجامعة المبحوثة تشجيع العاملين على الانغماس الوظيفي , من خلال بناء وإشاعة ثقافة حب العمل , وتعزيز وروح الانتماء للمنظمة , وجعل اهدافها هي اهدافهم ويسعون لتحقيقها.
- ٥- ضرورة اهتمام الإدارة في الجامعة المبحوثة, لمفهوم التوجه الثقافي بشكل يحقق الانغماس الوظيفي عن طريق توفير ثقافة تنظيمية يسودها التغيير والابتكار والابداع.

المصادر

- الخفاجي ياسمين قاسم, ٢٠١٤ , دور الثقة التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي, دراسة تحليلية لأراء عينة من الموظفين في (مديرية توزيع كهرباء كربلاء), رسالة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة كربلاء وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير علوم في إدارة الأعمال.
- Khairullah, D. H., & Khairullah, Z. Y. (2013). Cultural values and decision-making in China. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(2), 1-12.
- Lee Whittington, J., & Galpin, T. J. (2010). The engagement factor: Building a high-commitment organization in a low-commitment world. *Journal of Business Strategy*, 31(5), 14-24.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, 5(12), 89.
- Mishra, K., Boynton, L., & Mishra, A. (2014). Driving employee engagement: The expanded role of internal communications. *International Journal of Business Communication*, 51(2), 183-202.
- Nekolaichuk, C., Watanabe, S., & Beaumont, C. (2008). The Edmonton Symptom Assessment System: a 15-year retrospective review of validation studies (1991–2006). *Palliative Medicine*, 22(2), 111-122.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsun, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the UK. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Schmitz, J., Tarter, L., & Sine, J. (2012). Understanding the Cultural Orientations Approach: An Overview of the Development and Updates to the COA. TMC, A Berlitz Company.
- Schmitz, J., Tarter, L., & Sine, J. (2012). Understanding the Cultural Orientations Approach: An Overview of the Development and Updates to the COA. TMC, A Berlitz Company.
- Schneider, S. C., Barsoux, J. L. (1997). *Managing Across Cultures*. Hemel Hempstead.
- Schroll-Machl, S. (2003). *Kulturunterschiede: Ergebnisse der Kulturstandardforschung: Deutschland. Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit*. Göttingen, pp. 72–89.
- Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A., & Soane, E. (Eds.). (2013). *Employee engagement in theory and practice*. Routledge.