

دور أنظمة الدعم الاجتماعي في بلورة المبادرة الفردية لدى العاملين دراسة تحليلية لإراء عينة من الأفراد العاملين في القطاع الخاص في مستنقعي ابن سينا والجمهوري التعليميين

م.د. سندية مروان سلطان الحياي *

المستخلص

تسعى منظمات الأعمال اليوم إلى تحسين أدائها بشكل كبير جداً "معتمدة في ذلك على أداء أفرادها ومبادراتهم ، فينبغي عليها الاهتمام بهم وتوفير الدعم الاجتماعي لهم متمثلاً بنظام الحوافز المادية (المباشرة ، غير المباشرة وكذلك الحوافز المعنوية) ، وكل هذا يجعلهم يؤدون أعمالهم وأنشطتهم وفعاليتهم المنظمة بكفاءة ونجاح ومن خلال ذلك يسعون إلى تقديم مبادراتهم للمنظمة من أجل التغيير والإصلاح وأداء الأعمال بشكل أفضل .

من هنا تم تأشير مشكلة الدراسة من خلال إثارة جملة من التساؤلات البحثية الآتية:-

- 1- هل تمارس المنظمة أنظمة الدعم الاجتماعي بشكل فاعل ؟
 - 2- إلى أي مدى يوجد في المنظمة أفكار ومبادرات من قبل الأفراد العاملين؟
- وللإجابة على التساؤلات البحثية أعلاه ، ولقياس علاقات الارتباط والتأثير بين بعدي الدراسة ، تم استخدام عدد من الوسائل الإحصائية لبيانات جمعت بالاستبانة التي وزعت على العاملين في المنظمة المبحوثة ، تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها:-
- 1- وجود قدرة لدى الأفراد العاملين على تقديم المبادرات والاستفادة منها في ميدان العمل وهذا ما يفسر وجود درجة من المرونة لديهم في مسألة التعامل معها وبالتالي احتوائها ..
 - 2- تتأثر أنظمة الدعم الاجتماعي بالمبادرة الفردية في المنظمة المبحوثة ، علماً أن هذا التأثير جاء متبايناً هذا ما أقرته النتائج .
- واختتمت الدراسة بمجموعة من المقترحات للوكليات المبحوثة.

Abstract

Business organizations today greatly seeks to improve their performance is very large, "relying on the performance of its members and their initiatives, they should care about them and provide social support for them represented" system of material incentives (direct, indirect as well as moral incentives), and all this makes them perform their work and their activities and their events organizational efficiently and successfully and in doing so seek to make their initiatives of the organization for change and reform and the performance of the business better.

Here is the problem of pointing the study by provoking a series of research questions the following: -

* جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد .
مقبول للنشر بتاريخ 2012/3/6

1 - Do you practice the organization of social support systems effectively?

2 - To what extent is there in the organization's ideas and initiatives by individuals working?

In order to answer research questions above, and to measure correlations between me and the impact of the study, was used a number of statistical methods to data collected Balastbana distributed to employees in the organization examined, was to reach a set of conclusions of the most important: -

1 - having a capacity of individuals working to make initiatives and take advantage of them in the field of employment and this is what explains the presence of a degree of flexibility to have the issue of dealing with them and therefore they contain ..

2 - are affected by social support systems, the initiative examined, the individual in the organization, noting that "this was mixed Atather" This is what was approved by the results.

In conclusion, to study a set of proposals for the schools researched.

المقدمة :

يرجع الباحثون أسباب تفوق المنظمات باعتمادها على المبادرات الذاتية والأفكار الفردية ، كما إن هذه المبادرة تؤثر على مستوى أداء المنظمة ، وفي هذا العالم السريع التغيير الذي يحفل بتحديات تنافسية متنوعة ، أصبح الاهتمام بمبادرة الفرد ضرورة من أجل تعزيز الأداء المتميز وتعزيز القدرات التنافسية ، ولقد كانت المبادرة للفرد العامل وراء نجاح الكثير من المنظمات في بيئة الإدارة المعاصرة ،، لذا تضمنت الدراسة مبحثين أساسيين هما الإطار النظري الذي اشتمل على مفهوم أنظمة الدعم الاجتماعي وأنواعه ومفهوم المبادرة الفردية وأسبابها وعلاقتها بأنظمة الدعم الاجتماعي ، أما الإطار الميداني فتضمن وصف مجتمع الدراسة وعينتها، نتائج البحث الميدانية.

اعتماداً " على ما سبق فقد تبنت الدراسة الحالية المنهجية الآتية :-

أولاً مشكلة الدراسة :

عندما تتبنى منظمات الأعمال دعم عامليه عن طريق توفير الخدمات الضرورية والتي تجد من الصعوبة للفرد العامل إن يقوم باقتنائها بنفسه بعيداً" عن إدارته التي ينبغي إن تكون حريصة في توفيرها لهم كل هذا يؤدي لحفز الفرد العامل لتقديم الأداء الذي يمكن للمنظمة من خلاله السعي للإصلاح والتغيير داخل أقسامها من هنا يمكن إثارة مجموعة من التساؤلات البحثية :

- 1- هل تمارس المنظمة أنظمة الدعم الاجتماعي بشكل فاعل ؟
- 2- إلى أي مدى يوجد في المنظمة أفكار ومبادرات من قبل الافراد العاملين؟
- 3- هل هناك علاقة بين أنظمة الدعم الاجتماعي والمبادرة الفردية ؟

ثانياً أهداف الدراسة :

- تجلت أهداف الدراسة في السعي لتحقيق الآتي:-
- 1- التعرف على الدعم الاجتماعي من خلال الأنظمة المستخدمة داخل المستشفيات المبحوثة
 - 2- إعطاء صورة واضحة عن المبادرة الفردية
 - 3- تحديد وتحليل العلاقة بين متغيري الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة :

- تتطوي أهمية الدراسة ضمن الاتجاهات الآتية :-
- 1-الاتجاه الأكاديمي: تتجسد أهمية الدراسة الأكاديمية في إثراء وإغناء المكتبة العراقية بإطار نظري مفهومي تكاملي وإطار تطبيق علاقة أنظمة الدعم الاجتماعي بالمبادرة الفردية

2-الاتجاه الميداني؛-العمل على توجيه الميدان المبحوث لتناول مثل هذه الموضوعات الحديثة وتطبيقها بقصد الاستفادة منها في تحسين الخدمات

رابعاً:فرضيات الدراسة

استندت الدراسة على فرضيتين رئيسيتين هما:-

- 1- الفرضية الأولى :-توجد علاقة ارتباط معنوية بين أنظمة الدعم الاجتماعي والمبادرة الفردية
- 2- الفرضية الثانية :-يوجد تأثير معنوي بين أنظمة الدعم الاجتماعي والمبادرة الفردية

خامساً:حدود الدراسة:

اشتملت الدراسة على نوعين من الحدود هي:

- 1-الحدود المكانية للدراسة:وتمثلت بمستشفى الجمهوري وابن سينا التعليمي
- 2-الحدود الزمانية للدراسة: انحصرت حدود الدراسة الزمانية وفي الفترة الواقعة ما بين شهر اذار 2011 وحتى شهر تموز 2011

سادساً:أدوات الدراسة:

الأدوات البحثية التي استخدمت لغرض إتمام الجانب النظري والتطبيقي كانت كما يأتي:

- 1-الجانب النظري:حيث تم الاعتماد في الجانب النظري على العديد من المصادر العربية والأجنبية من كتب ودوريات
- 2-الجانب التطبيقي:حيث تم اللجوء إلى استمارة الاستبانة لإغراض جمع البيانات وذلك من خلال توزيع (90)استمارة0حيث بلغ عدد الاستمارات المسترجعة (80) أي بنسبة (88.8)

سابعاً:أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في تحليل البيانات تم استخدام

البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS)

والأساليب المستخدمة هي :-

- 1- الأوساط الحسابية : التكرارات،النسب المئوية، الانحرافات المعيارية، استخدمت في وصف متغيرات الدراسة
- 2- معامل الارتباط:استخدم لتحديد نوع العلاقة بين المتغيرات
- 3- معامل الانحدار استخدم لتحديد تأثير المتغير المستغل في المعتمد

المبحث الأول

الإطار النظري

أولاً:" مفهوم الدعم الاجتماعي وأنواع الدعم الاجتماعي :-

تقدم المنظمات الدعم الاجتماعي للأفراد العاملين بهدف تطوير أدائهم وإدخال التحسينات عليها ، فيعتبر الدعم الاجتماعي من أهم الحوافز المؤثرة على أداء الأفراد العاملين داخل هذه المنظمات . وعرف (مصطفى ، 2005 : 93) بأنه الدعم المقدم من قبل المنظمة للأفراد العاملين بهدف صيانتهم والمحافظة عليهم ورفع درجة رضائهم العام عن العمل ، وتهينتهم للعمل بمعنوية عالية ، فهو يمثل حافزاً مؤثراً على أدائهم.

ويراه آخرون بأنه توفير المساعدة للأفراد العاملين بهدف تخفيف الضغط وتحسين إدراكهم وإعطائهم القيمة وزيادة احترامهم الذاتي وقابلياتهم لتحقيق أهداف المنظمة بفاعلية وكفاءة عالية (Mcshone &Glinew:2005:225)

ووضحه (Stair&Reynolds,2003,240) بأنها تقديم الدعم للأفراد العاملين من قبل المنظمة باستخدامها الطرق التي يتم من خلالها زيادة التفاعل بينها وبين عامليه بهدف زيادة أدائهم وتحقيق أهداف منظماتهم .

من خلال ما تقدم يتضح بان الدعم الاجتماعي يتم من قبل المنظمة للأفراد العاملين بهدف زيادة التفاعل بينهما وإعطائهم القيمة والاحترام الذي يستحقانه لزيادة أدائهم وتحقيق أهداف المنظمة . وتبرز أنواع الدعم الاجتماعي بالنسبة للفرد العامل من خلال عدة نواحي أهمها ما يلي :

(Mcshone & Glinew:2005:225) (هول ، 1998: 87)

1- التغذية :

وهي تقديم وجبات غذائية مجانية أو بمقابل سعر رمزي أو إقامة جمعية استهلاكية للأفراد العاملين لمعاونتهم على توفير احتياجاتهم الغذائية الأساسية .

2- الإسكان :

بما إن نسبة 25%-30% من ميزانية الأفراد العاملين تسدد من قبلهم لخدمة الإسكان ، واتفاقاً مع ذلك تقوم بعض المنظمات ببناء المساكن وأخرى تقوم بتقديم القروض والتمهيلات اللازمة للبناء .

3- النقل :

تعتبر المواصلات إحدى المشاكل التي يعاني منها الأفراد العاملون ، واتفاقاً مع ذلك فقد بادرت بعض المنظمات إلى توفير وسائل لنقل الأفراد العاملين من المنزل إلى أماكن عملهم وبالعكس .

4- التعليم والتثقيف :

يعد تثقيف الأفراد العاملين وتشجيعهم على تنمية معلوماتهم ومداركهم احد مسؤوليات المنظمة اتجاه أفرادها ، وذلك عن طريق تشجيعهم على استكمال دراساتهم بمنحهم إجازات في أيام الامتحانات وكذلك منحهم المكافآت في حالة التفوق العلمي .

5- الترويح والرياضة :

ينبغي على المنظمات تنظيم أوقات فراغ الأفراد العاملين من خلال تقديم خدمات ترويحية متمثلة بالاشتراك في نوادي رياضية من أجل تخفيف حدة التوتر العصبي الناتج عن العمل وتكوين الشخصية المتزنة .

6- الخدمات المالية :

وتتضمن هذه الخدمات تقديم الإعانات في حالات الشدة لدى الأفراد العاملين وخاصة في فترات (المرض، الوفاة، الانتقال إلى مسكن جديد ، الزواج ، الولادة)

ثانياً:- مفهوم المبادرة الفردية وأسبابها:-

تعد المبادرة الفردية هدفاً أساسياً بالنسبة للمنظمات المعاصرة وذلك لدورها الفاعل في تحقيق الأداء المتميز إلا إن تحقيق هذا الهدف يستوجب على المنظمة الاهتمام بالفرد العامل وصيانتها من أجل تنمية أفكاره ومقترحاته ، ومن الشواهد القرآنية للمبادرة الفردية مبادرة يوسف عليه السلام عندما اقترح على ملك مصر خزن حبوب (الحنطة ، الشعير) للأعوام المقبلة ليتمكن من التغلب على سنين العجاف ليستطيع تغطية متطلبات الناس بقوله تعالى " تزرعون سبع سنين دأباً فما حصدتم فذروه في سنبله إلا قليلاً" مما تأكلون " يوسف 47 أي خزن الحبوب سواء كانت الحنطة أم الشعير في السنين للانتفاع منه في سنوات الجفاف .

فقد عرفت المبادرة الفردية بأنها عمل ظاهر يقوم به فرد الهدف منه التغيير والإصلاح

(Harri,2003: 232)).

ويراها آخرون بأنها الأداء الإرادي والطوعي في نطاق مسؤولية المنظمة فهي تمثل الأداة أو الوسيلة لمساعدة الإدارة في ممارسة أعمالها .(Kreitner,2005,341)

وحدها (مصطفى ، 2005: 24) بأنه إحدى الطرق المستخدمة من قبل الفرد العامل بهدف زيادة أدائه ومساعدة منظمته في تحقيق أهدافها.

وتبرز أسباب المبادرة الفردية من خلال عدة نقاط نذكر منها الآتي :- (Harri,2003: 232)

(المليجي، 2008: 431)

1- التفكير العميق :- لكل فرد إطاراً فكرياً يمكنه من الرؤية الشاملة والواضحة ، ومن ثم يسهم في تحسين قدراته على إحداث التغيير المطلوب فضلاً عن ذلك فإن هذا التفكير يساعد على إحداث حالة التحسين والتفسير في الأعمال المناطة به.

2- الهم المتحرك :- وهي حالة الفرد الداخلية التي من خلالها يسعى لتحقيق أهداف معينة سواء كانت شخصية أو تنظيمية .

3- الرغبة :- تجسد الرغبة حالات الاندفاع الفعلي لدى الفرد اتجاه شيء معين ، وبما يقود إلى انبثاق استجابة قد تمثل خلاصة المبادرة ، الأمر الذي يؤثر حالة التواصل والتفاعل لتأمين مستويات الأداء الناجح.

ثالثاً: المبادرة الفردية وعلاقتها بأنظمة الدعم الاجتماعي :-

تمثل المبادرة الفردية أحد الوسائل المساعدة لممارسة أنشطة المنظمة بشكل فاعل ، وذلك ينعكس على أداء المنظمة بشكل ايجابي فمن هنا نجد ان هنالك أربعة مستويات للدعم من قبل مدراء المنظمات ، وكل مستوى مثلما يفصح عن توجه معين فهو في الوقت ذاته يعكس دعماً "خاصاً" ، ويمكننا استعراض ذلك في ظل الإفادة بل التطويع لأفكار (Kreitner,2005,341) التي طرحت بشأن دفع المبادرة الفردية إلى الإمام :-

1- مديرون مطورون : لا يكتفي هؤلاء المدراء بدعم مشروعات التطوير بل يشاركون فيها بالخبرة والممارسة، ويتحولون إلى أعضاء في فريق الابتكار والتطوير .

2- مديرون مناصرون :- أنصار المبادرة يؤمنون بشخص أو بفكرة أو يلمسون بعض التجارب الناجحة فيبادرون إلى دعمها بذكاء وجاذبية شخصية.

3- مديرون مثيرون :- لا يكتفي المدير هنا بالمناصرة والموازنة بل يأخذ الحماس ليضع المعايير ويرفع التوقعات ويقدم الخدمات الاجتماعية للإفراد العاملين فينتقل دوره من تأييد المبادرة إلى الفاعلية.

4- مديرون صانعون :-في هذا المستوى يتجاوز المدير دوره التقليدي إلى صياغة الرؤية المستقبلية وتشكيل الثقافة الابتكارية فيحول المنظمة إلى خلية ابتكارية متكاملة دون إن يدخل هو شخصياً في تفاصيل العمل في هذه البيئة المثالية ليصبح الابتكار فعلاً "طبيعياً" وتلقائياً" ومقدراً" من الجميع ، بل انه يبدو للمنافسين والمراقبين سهلاً" وكأنه يتم بدون جهد أو تكاليف ..

المبحث الثاني الإطار الميثاق

وصف مجتمع الدراسة وعينتها

يتناول المبحث الحالي تعريفاً بالميدان المبحوث مع وصف للعينة المختارة وعلى النحو الآتي :-
أولاً: الميدان المبحوث :

سعت الباحثة إلى اختيار قطاع الخدمات الصحية مجتمعاً لعينة الدراسة وذلك لأهمية ودور الخدمات الصحية في البناء الاجتماعي وقد تم اختيار عينة من الأطباء في المستشفيات لأخذ آرائهم حول الدراسة الحالية وفيما يأتي جدولاً يوضح بعض الجوانب التعريفية بالمستشفيات عينة الدراسة:-

جدول (1)

توزيع استمارة الاستبانة على عينة الدراسة

المستشفيات المبحوثة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	نسبة الاستجابة %
م ابن سينا	50	45	56 25
م الجمهوري	40	35	43 75
المجموع	90	80	50%

تم توزيع (90) استمارة على الأفراد العاملين (الأطباء) وبلغ عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل (80) ، ويصف الجدول (1) عملية توزيع استمارة الاستبانة على عينة الدراسة والبالغ عددها مستشفى، ومن الجدول أعلاه نلاحظ بأن نسبة الاستمارات المسترجعة حوالي (50 %) ، أما عينة البحث المأخوذة مقارنة مع عينة البحث الإجمالية فقد كانت (20.4) ، وكما موضح في الجدول (2)

الجدول (2)

مقارنة عينة البحث المأخوذة مع مجتمع البحث الإجمالي

العدد المستشفى	مستشفى الجمهوري	مستشفى ابن سينا	المجموع
العدد الفعلي للأفراد (الأطباء)	182	209	391
الأفراد المبحوثين	35	45	80
%	19.23	21.53	20.4

ثانياً: خصائص عينة الدراسة :-

فيما يأتي خصائص عينة الدراسة وفقاً للبيانات التي قدمها المبحوثون من خلال إجاباتهم .

1- العمر : أظهرت الدراسة أن الفئات العمرية التي تقع بين (31-40) تمثل الجزء الأكبر من أفراد العينة وبنسبة (25 41%) تليها الفئة العمرية (20-30) وبنسبة (30%) وشكلت الفئة العمرية (41-50) الجزء الثالث وبنسبة (25%) وأخيراً احتلت الفئة العمرية (51-60) أقل نسبة حيث بلغت (75 3 %) وكما موضح في الجدول (3)

الجدول (3)

توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
30-20	24	30
40-31	33	41 25
50-41	20	25
60-51	3	3-75
المجموع	80	%100

2- الجنس:- أوضحت عينة الدراسة أن نسبة الذكور هي النسبة الأكبر حيث شكلت ما يقارب (81 25 %) من حيث كانت نسبة الإناث (18 75%) وكما يأتي؛

جدول (4)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	%
ذكر	65	81 25
أنثى	15	18 75
المجموع	80	%100

3- احتلت شهادة الدبلوم العالي النسبة الأكبر من أفراد العينة حيث بلغت (50 %) وحصلت شهادة الماجستير والدكتوراه نسبة (25 %) لكل شهادة وهذا يعكس لنا أن أفراد عينة الدراسة أصحاب خبرات وكفاءات علمية جيدة

جدول (5)

توزيع أفراد العينة حسب التحصيل العلمي

التحصيل العلمي	التكرار	%
الدكتوراه	20	25
الماجستير	20	25
الدبلوم العالي	40	40
المجموع	80	%100

ثانياً: نتائج البحث الميدانية

1- وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها

جدول (6)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأنظمة الدعم الاجتماعي

المتغيرات	مقياس الاستجابة										
	اتفق تماماً		اتفق		غير متأكد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		
X1	30	37.5	21	26.3	16	20	13	16.3	0	3.850	1.103
X2	38	47.5	28	35.0	8	10.0	5	6.3	1	4.212	0.950
X3	26	32.5	31	38.8	15	18.8	7	8.8	1	3.925	0.990
X4	42	52.5	21	26.3	6	7.5	10	12.5	1	4.162	0.669
X5	25	31.3	31	38.8	14	17.5	8	10.0	2	3.862	1.052
X6	54	67.5	11	13.8	10	12.5	4	5.0	1	4.412	0.976
X7	23	28.8	19	23.8	18	22.5	17	21.3	3	3.525	1.221
X8	38	47.5	30	37.5	8	10.0	4	5.0	0	4.275	0.841
X9	17	21.3	50	62.5	9	11.3	3	3.8	1	3.875	0.771
X10	19	23.8	39	48.8	15	18.8	6	7.5	1	3.862	0.910
X11	16	20	28	35	17	21	16	20	3	3.475	1.136
X12	15	18.8	39	48.8	12	15	13	16.3	1	3.675	1.003
X13	22	27.5	27	33.8	13	16.3	15	18.8	3	3.625	1.184
المؤشر العام		35.11		36.09		15.47		11.66		3.89	0.98

نلاحظ من معطيات الجدول (6) إن غالبية المقاييس كانت تشير إلى نسبة اتفاق عالية وينسب متقاربة بالنسبة لإجابات الأفراد المبحوثين وقد جاءت هذه الإجابات بنسبة (71.2%) وبوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري قدره (0.98) ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إثراء هذا المتغير واتي أشرت اعلى بدائل الاستجابة لاتفاق المبحوثين المتغير (X8) حيث بلغت نسبة الاتفاق (85%) وبوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.84) وفق مضمون السؤال الموجه لهم يليه في الأهمية العنصر (X9) حيث بلغت نسبة الاتفاق (83.8%) وبوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري قدره (0.77) وفق مضمون السؤال الموجه لهم ثم العنصر (X4) الذي بلغ الوسط الحسابي (4.16) وانحراف معياري قدره (0.66) وفق مضمون السؤال الموجه لهم

جدول (7)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمبادرة الفردية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										المتغيرات
		لا اتفق تماماً		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		اتفق تماماً		
1.024	3.962	2.5	2	7.5	6	16.3	13	38.8	31	35.0	28	X1
0.864	4.250	1.3	1	3.8	3	8.8	7	41.3	33	45.0	36	X2
0.632	4.675	0	0	2.5	2	1.3	1	22.5	18	73.7	59	X3
0.798	4.287	0	0	2.5	2	13.8	11	36.3	29	47.5	38	X4
0.819	4.387	0	0	3.8	3	10	8	30	24	56.3	45	X5
0.835	4.312	0	0	5.0	4	8.8	7	36.3	29	50	40	X6
0.859	3.912	1.3	1	3.8	3	22.5	18	47.5	38	25	20	X7
0.988	3.687	3.8	3	7.5	6	23.8	19	46.3	37	18.8	15	X8
0.896	4.425	1.3	1	5.0	4	5.0	4	27.5	22	61.3	49	X9
0.85	4.20	1.13		4.6		12.23		36.2		45.84		المؤشر العام

يظهر الجدول (7) الخاص بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية إن (82.04%) من المؤشر العام له أن للأفراد المبحوثين لديهم الميل لتقديم المبادرة التي تعود بالفائدة للمستشفيات المبحوثة إذ بلغ الوسط الحسابي للمؤشر العام (4.20) وانحراف معياري قدره (0.85) والذي يفسر النمط العام لميول المبحوثين وأوضح الوسط الحسابي البالغ (4.67) والانحراف المعياري الذي كان قدره (0.63) إلى إن (X3) هو العامل الذي أغنى هذا البعد إذ كان اتفاق المبحوثين (96.25%) يليه في الأهمية المتغيرات (X2, X5, X6) وبأوساط حسابية قدرها (4.25, 4.38, 4.31) وانحرافات معيارية قدرها (0.86, 0.81, 0.83) على التوالي وكانت نسبة اتفاق المبحوثين (86.3%) وفق مضمون الأسئلة التي وجهت لهم .

2- تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

جدول (9)

معامل الارتباط بين أنظمة الدعم الاجتماعي والمبادرة الفردية

أنظمة الدعم الاجتماعي	المبادرة الفردية
(0.562) **	

N=80

** معنوي عند مستوى 0.01

يلاحظ من الجدول (9) إن هناك علاقات ارتباط بين أنظمة الدعم الاجتماعي (البعد التفسيري) والمبادرة الفردية (البعد المستجيب) وكانت العلاقات ذات دلالة معنوية موجبة وعلى مستوى المستشفيات المبحوثة إذ بلغ المؤشر الكلي (0.562) عند مستوى المعنوية (0.01) وبهذه القيم تكون الفرضية الأولى قد تحققت والتي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغيرات

3-تحليل علاقات بين متغيرات الدراسة

جدول (10)

اثر أنظمة الدعم الاجتماعي في المبادرة الفردية

f		R2	أنظمة الدعم الاجتماعي		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B1	B0	المتغير المعتمد
4.002	142.16	0.750	0.541 (15.617)	0.661	المبادرة الفردية

N=80

توضح معطيات الجدول (10) أعلاه ان المبادرة الفردية تتأثر بأنظمة الدعم الاجتماعي وبمعامل انحدار (0.541) وبدلالة قيمة t المحسوبة (142.16) وهي اكبر قيمتها الجدولية البالغة (1.671) وهي معنوية عند مستوى (0.05) ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (142.16) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (4.002) ودرجتين حرية (1.78) عند مستوى معنوية (0.05) ومعامل التحديد الذي يعبر عن قدرة المتغير التفسيري على تفسير المتغير المستجيب وجاءت قيمته (75%)

- الاستنتاجات

- 1-وجود درجة من الارتباط بين أنظمة الدعم الاجتماعي والمبادرة الفردية هذا ما أفصحت عنه نتائج الدراسة الميدانية مما يدل على ان الأفراد العاملين تتأثر بمبادراتهم بمدى ماتوفره لهم المنظمة من احتياجات وأنظمة تعمل على إشباع حاجاتهم ورفع معنوياتهم .
- 2-وجود قدرة لدى الأفراد العاملين على المبادرات والاستفادة منها في ميدان العمل وهذا ما يفسر وجود درجة المرونة لديهم في مسالة التعامل معها وبالتالي احتوائها .
- 3-تتأثر أنظمة الدعم الاجتماعي بالمبادرة الفردية في المنظمة المبحوثين علما" ان هذا التأثير جاء متباينا" هذا ما أقرته النتائج .

- المقترحات

- 1-تشجيع المبادرة الفردية من خلال تقديم المكافآت والحوافز للأفكار الريادية التي تسهم في علاج مشاكل المنظمة وتساعد في تطويرها
- 2-ترسيخ فكرة مفادها ان تامين أنظمة دعم اجتماعي لدى المبحوثين خلال حياتهم الوظيفية يمثل أفضل السبل لتامين التميز لديهم وعلى نحو" يمكنهم من افتتاح الصعوبات والعمل على احتواء المعضلات
- 3- العمل على تطوير القدرات المهنية للمبحوثين والمحافظة على طاقاتهم الإنسانية من خلال تقديم خدمات تروحية تعمل على تخفيف التوتر العصبي الناتج عن العمل وتكوين الشخصية المتزنة لديهم .

المصادر

- Mcshone &Glinew:2005, Learning and Development., Palrare macmillian, London
- Stair&Reynolds ,J., Organizational Silencos: A Barrier to Change and Development in A Pluralistic World. The Academy of Management Review, Mississippi State, Oct.2003; 25 (4).
- Harri., The View Form left. Business World, Manila; May 16, 2003; 1. .
- Kreitner,2005, Driving Fear out of the Workplace: How to Overcome the Invisible Barriers to Quality, Productivity and Innovation. San Francisco: Jossey-Bass.

المليجي، (2008) ، الأنماط السلوكية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان -الأردن .
 مصطفى ، احمد سيد، (2005)، المدير ومهاراته السلوكية ، ط1، القاهرة ، مصر .
 هول ، (1998) ، المهارات السلوكية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، القاهرة - عمان .

بسم الله الرحمن الرحيم
استمارة إستبانة
السيد المجيب المحترم

تحية طيبة...

انطلاقاً من ثقتنا الكبيرة بالخبرة العلمية التي تمتلكونها، ورغبتنا الجادة بإسهامكم الفاعل في الدراسة الموسومة (دور أنظمة الدعم الاجتماعي في بلورة المبادرة الفردية "دراسة تحليلية لأراء عينة من الأطباء في مستشفيات محافظة نينوى ") تملونا الثقة بدقة إجاباتكم على فقرات الاستبانة التي بيدكم، وذلك من خلال بيان مدى اتفاقكم مع كل فقرة فيها والتي تتناسب مع وجهات نظركم، علماً أن آراءكم ستكون محل ثقة وسيتم التعامل معها بسرية وكتمان...

شاكرين تعاونكم معنا.

أولاً: المعلومات التعريفية
1. الجنس ذكر أنثى

2. العمر : أقل من 20 20-29 30-39 40-49 50 فأكثر

----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

3. التحصيل الدراسي:

إعدادية فأقل دبلوم بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير دكتوراه

----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

4. العنوان الوظيفي:

5. عدد سنوات الخدمة في الوظيفة:

أقل من سنة 1-5 سنة 6-10 سنة

11-15 سنة 16-20 سنة أكثر من 20 سنة

ثانياً : معلومات عن متغيرات البحث

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1-	تعمل منظمتك على دعم وجبات الغذاء المقدمة إنشاء فترة الدوام.					
2-	تولي منظمتك بناء مساكن لعاملية سعيًا لتشجيعهم					
3-	تساعد منظمتك العاملين في الحصول على القروض والتيسيرات اللازمة للبناء..					
4-	تعمل منظمتك على توفير سيارات خاصة لنقل عاملية حفاظًا على طاقتهم الإنسانية .					
5-	تشجع منظمتك العاملين على استكمال دراساتهم ومنحهم المكافآت في حالة النجاح والتفوق.					
6-	تتبنى منظمتك تقديم خدمات ترويحية للأفراد العاملين وبوسائل مختلفة منها إنشاء أو الاشتراك في نواد رياضية واجتماعية وتنظيم الرحلات .					

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
-7	تقدم منظمتك الرعاية الطبية من خلال الوحدة الطبية التابعة للعمل.					
-8	توفر منظمتك دور حضامة لرعاية الأطفال.					
-9	تتولى منظمتك تقديم الحوافز المعنوية (خطابات الشكر ، أنواط الجدارة ، وضع أسماء المتميزين في لوحات الشرف)					
10	تشرك منظمتك عامله بإرباحها في الحالات التي تسمح بذلك.					
-11	تمنح منظمتك المكافآت للأفراد العاملين الذين يقومون بجهود إضافية متمثلة بالاستمرار في العمل بعد الساعات المقررة.					
-12	تعمل منظمتك على دفع إقسط التأمين لصالح عامليها.					
-13	تقدم منظمتك الإعانات لعامله في حالات المرض، الزواج ، الولادة . .					
	المبادرة الفردية					
-1	امتلك المعلومة التي تمكنني من مواجهة التحديات التي تعترض عملي					
--2	لدي مستوى عالي من التمكن وعلى نحو يمكنني من اتخاذ القرار الملائم .					
-3	أتمكن من توظيف الموارد المعلوماتية متى استلزم الأمر					
-4	أحظى بمكانة معرفية متميزة قياساً بزملائي في ميدان العمل .					
-5	اعتمد أساليب جديدة في تحسين الخدمات المقدمة من قبلي .					
-6	أشعر إن المقترحات التي أقدمها في ميدان العمل موضع اهتمام من قبل الآخرين .					
-7	أسهم فعلياً في حل المعضلات المعقدة في ميدان العمل					
-8	يسترشد بي زملائي عند أداء المهمات الموكلة لهم .					
-9	أحصل على مكافآت مجزية نتيجة تميزي في العمل.					

.....

