

• وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط

ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية
شعبة: علم النفس
تخصص : علم النفس عمل وتنظيم
وتسيير الموارد البشرية



كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
والأرطوفونيا

الموضوع:

الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية بالأغواط
في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
_ دراسة ميدانية _

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الاستاذ:

أ.د. بوفاتح محمد

إعداد الطالبتين:

- بوقناشة سعيدة

- مادني بريكة

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وعرهان

أحمد الله حمدا كثيرا يليق بجلال وكمال صفاته الذي

وفقني وأعاني على إتمام هذه المذكرة

أصلي وأسلم على من لا نبي بعده معلم هذه الأمة ومرشدها

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ " بوفاتح محمد "

على تفضله بالإشراف على هذه الدراسة وعلى نصائحه وتوجيهاته القيمة

والتي كان لها تأثير كبير في هذا العمل

الشكر إلى كافة أساتذة الجامعة الذين قدموا لنا كل

التوصيات والملاحظات القيمة

وفي الأخير نسأل الله العلي العظيم أن يجزي الجميع عنا خير

جزاء أن يوفقهم لما يحبه ويرضاه إنه السميع المجيب .

إهداء

إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير

فلقد كان له الفضل الأول فهو الذي أوصاني بالعلم

" والدي الحبيب "

رحمه الله وأسكنه فسيح جناته

إلى نبع الحنان والمحبة والوفاء

" والداتي الحبيبة "

أطال الله في عمرها وأدام عليها الصحة والعافية

إلى رفقاء دربي : إلى إخواني وأخواتي الأعزاء

على من جمعني بهم الظروف الدراسية

إلى كل من سعتهم ذاكراتي ولم تسعهم مذكري

أهدي لهم جميعا هذا العمل .

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما الله عز وجل:

" واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا "

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما، إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي

فضائلهما

والداي العزيزان أدامهما الله لي

إلى إخواني وأخواتي

و إلى عائلتي من الكبير إلى الصغير

و إلى من جمعني بهم الأقدار صدفة وربطني بهم الصداقة

كل الأصدقاء

ولا أنسى كل من ساعدني في مشواري الجامعي من قريب أو بعيد لكل منا

جزيل الشكر .



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية لولاية الأغواط، وكذا دراسة الفروق في مستوى الإستغراق الوظيفي تبعاً لمتغيرات التصنيفية التالية (الجنس، الأقدمية، مستوى الدراسي، طبيعة العمل).

تمثلت عينة الدراسة في عمال مديرية التربية حيث بلغ عددهم (63)، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد في جمع البيانات على إستبيان الاستغراق الوظيفي للأستاذ شلالى وساعدي، وهذا بعد التأكد من خصائصه السيكومترية. بعد تطبيق أداة الدراسة، تم معالجة بياناتها إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الإستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية مرتفعاً.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مديرية التربية تعزى لمتغير الجنس.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مديرية التربية تعزى لمتغير الأقدمية
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مديرية التربية تعزى لمتغير المستوى الدراسي.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مديرية التربية تعزى لمتغير طبيعة العمل
- واختتمت الدراسة بعرض ومناقشة و تفسير النتائج ثم تقديم بعض المقترحات لمختصين في الميدان منها القيام بحملات توعية لتوسيع إدراك مفهوم وأهمية الإستغراق الوظيفي لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي، عمال مديرية التربية.

Abstract

The objective of this study was to assess the level of work engagement among employees of the Directorate of Education in Laghouat Province, and to examine the differences in work engagement based on the following demographic variables: gender, seniority, educational level, and nature of work.

The study sample consisted of 63 employees from the Directorate of Education, who were selected using a simple random sampling method. To achieve the objectives of the study, data were collected using the Work Engagement Questionnaire developed by Professors Chellali and Saadi, after confirming its psychometric properties.

After administering the study tool, the data were statistically analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study reached the following findings:

- The level of work engagement among the employees of the Directorate of Education was high.
- There were no statistically significant differences in work engagement attributed to the variable of gender.
- There were no statistically significant differences in work engagement attributed to the variable of seniority.
- There were no statistically significant differences in work engagement attributed to the variable of educational level.
- There were statistically significant differences in work engagement attributed to the variable of nature of work.

The study concluded with a presentation, discussion, and interpretation of the results, followed by a number of recommendations for professionals in the field. These included the implementation of awareness campaigns to enhance employees' understanding of the concept and importance of work engagement.

Keywords: Work engagement, Directorate of Education Employees. .



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	شكر وعران
/	إهداء
أ	ملخص الدراسة باللغة العربية
ب	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ج	فهرس المحتويات
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1	1- مقدمة
5	2- إشكالية الدراسة
7	3- فرضيات الدراسة
8	4- أهداف الدراسة
8	5- أهمية الدراسة
9	6- التعريف الإجرائي للمفاهيم الدراسة
9	7- حدود الدراسة
9	8- الدراسات السابقة
17	9- التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الاستغراق الوظيفي	
20	تمهيد
21	1- نشأة وتطور الاستغراق الوظيفي
22	2- مفهوم الاستغراق الوظيفي
23	3- تعريف الاستغراق الوظيفي
24	4- الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات.
25	5- أهمية الاستغراق الوظيفي
26	6- خصائص الاستغراق الوظيفي
26	7- أبعاد الاستغراق الوظيفي
27	8- العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي
28	9- قياس الاستغراق الوظيفي

29	10- إستراتيجيات تعزيز الإستغراق الوظيفي
30	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : الإجراءات الميدانية للدراسة	
33	تمهيد
34	1- منهج الدراسة
34	2- أداة الدراسة
36	3- الخصائص السيكمترية
38	4- عينة الدراسة
40	5- إجراءات الدراسة
40	6- أساليب المعالجة الإحصائية
41	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
44	تمهيد
45	أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة
45	1- عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول
45	2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
46	3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
47	4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
47	5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
48	ثانياً : تفسير ومناقشة نتائج الدراسة
48	تفسير ومناقشة الفرضيات
51	الاستنتاج العام
52	اقتراحات الدراسة
54	قائمة المراجع
/	قائمة الملاحق



فهرس الجداول

فهرس الجدول

صفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
26	يوضح الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي	01
36	يبين توزيع فقرات الاستبيان الاستغراق الوظيفي	02
36	يوضح إستخدام مقياس ليكرت الخماسي	03
37	يبين مفتاح التصحيح استبيان الاستغراق الوظيفي	04
38	يبين قياس درجة الارتباط العبارات والدرجة الكلية للاستبيان باستخدام معامل ارتباط بيرسون	05
38	يبين ثبات أداة الدراسة بإستخدام ألفا كرونباخ	06
39	يوضح خصائص العينة حسب مؤشر نوع الجنس	07
39	يوضح خصائص العينة حسب مؤشر الأقدمية	08
40	يوضح خصائص العينة حسب مؤشر المستوى الدراسي	09
40	يوضح خصائص العينة حسب مؤشر طبيعة العمل	10
46	يوضح اختلاف بين المتوسطات درجات الأفراد العينة ومتوسط الفرضي	11
46	يبين نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الاستغراق الوظيفي	12
47	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي "ANOVA" للمقارنة في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية	13
48	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي "ANOVA" للمقارنة في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير مستوى الدراسي	14
48	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي "ANOVA" للمقارنة في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير طبيعة العمل	15
49	يبين اختبار sheffe للمقارنات البعدية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير طبيعة العمل	16



مقدمة

يعتبر المورد البشري من الركائز الأساسية والعناصر القوية التي تقوم عليها المنظمات في العصر الحالي، إذ ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل و رغبته فيه، باعتباره العنصر المؤثر الفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة ، بل نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها يعتمد على ما يبذله الإنسان من جهد اتجاه هذا العمل و يمثل العمل جزءا مركزيا في حياته ، وبمرور الوقت يشكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر تجاه هذا العمل. مما يجعل الوظيفة جانبا مهما في حياته. وكلما تميزت بيئة العمل بالقبول ورضا العاملين جعل الأفراد مستغرقين في وظائفهم.

وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنها تزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين، وتجعل الفرد أكثر التزاما نحو عمله و منظمته و يحسن من جودة حياة العمل و يعزز من الإنتاجية والكفاءة وهو أيضا عامل مؤثر لتحفيز العاملين وموجه للسلوك، ويقلل معدلات الغياب والتأخير و يعمل على زيادة السلوكيات التطوعية.

ويعبر الاستغراق الوظيفي عن مدى تجاوب العامل مع العمل داخل المنظمة التي يعمل فيها، وعن مدى اندماجه فيه، والسعي إلى تحقيق متطلباته، والتفكير في حل مشاكله وتحسين إجراءاته وتطويرها، مما يجعل هذا العمل وهذه الوظيفة من أهم أولويات وانشغالات العامل، وهذا ما دفع العديد من المنظمات إلى زيادة الاهتمام بالموارد البشرية، وتوفير متطلباتها الأساسية المتمثلة في توفير بيئة عمل ملائمة وصحية، وتوفير قدر كاف من الرعاية بمختلف مجالاتها، ويعني هذا سعي المنظمة إلى توفير حياة وظيفية ذات جودة تركز على تحقيق التوافق بين العامل ووظيفته، ومراعاة الجوانب الإنسانية للعمل وتحقيق رضاه وتحسين إنتاجيته (مشرق ونويرة ، 2021 ، ص 1) .

ويعد الاستغراق الوظيفي أحد السلوكيات الإيجابية، التي يتبناها الموظفون الذين يهتمون بمستقبل المنظمة والذين يعبرون عن استعدادهم لاستثمار جهودهم لصالحها، ويعملون بجد مع زملاء العمل لتحسين الأداء الوظيفي لصالح المنظمة. وهو أيضا واحد من

أهم مداخل الولاء والالتزام التنظيمي الذي يجعل الأفراد مندمجين بفعالية في وظائفهم، متفاعلين في أداء واجباتهم برغبة وانغماس بالوظيفة.

كما ينظر للاستغراق الوظيفي على أنه أحد العوامل الرئيسية اللازمة لفهم ومعرفة سلوك الأفراد داخل المنظمات وتفسير العديد من المتغيرات السلوكية مثل: الغياب، الأداء، الرضا وطبيعة سير العمل. (عيواز، عياشي، 2022، ص 2) .

لقد قمنا بتقسيم الدراسة إلى أربع فصول وهي التالي:

الفصل الأول: والذي يحتوي على الإطار العام للدراسة وأهم أبعادها، تم فيه توضيح مشكلة الدراسة، أهدافها، أهميتها بغية الاستفادة منها في متن الدراسة وعليه توضيح تموقع الدراسة الحالية منها.

الفصل الثاني: الذي خصص للاستغراق الوظيفي بما يؤطره من ماهية وما يحتويه أيضا على أبعاد واستراتيجيات.

الفصل الثالث: تضمن الدراسة التطبيقية التي أجريت على عينة من العمال مديرية التربية بالأغواط، بما فيها من منهجية البحث ومجتمع الدراسة وأدوات والأساليب الإحصائية.

الفصل الرابع والأخير فقد تم عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروضها بالإضافة إلى نتائج عامة.



الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار العام في الدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة

6- حدود الدراسة

7- الدراسات السابقة

8- التعقيب على الدراسات السابقة

1 - إشكالية الدراسة:

إن بروز متغير الاستغراق الوظيفي مؤخرًا كأحد أهم المتغيرات المعبرة عن طبيعة ومستوى تفاعل الفرد مع بيئة عمله بصورة عامة ومع وظيفته بصورة خاصة من خلال ارتباطه الواضح وتأثيره على عدد من المتغيرات الهامة الأخرى، مثل معدل دوران العمل، ومعدل الغياب والالتزام التنظيمي...، ما دفع بالكثير من الباحثين لدراسة وتحليل كافة أبعاد هذا المتغير باعتباره مؤشرا رئيسيا للقياس أو للتعبير عن مستوى وجودة المخرجات التنظيمية النهائية.

إن "الاستغراق الوظيفي" يعد من أهم الأبعاد الرئيسية اللازمة لفهم سلوكيات الأفراد داخل منظمات الأعمال باعتباره مؤشرا فعالا يعكس متغيرات سلوكية أخرى: كالإداء، والغياب، والرضا، الإنتاجية، ودوران العمل. كما أنه "يعد قرينة على مدى ثراء الوظيفة وتصميمها بشكل جيد" (زناتي، 1997، ص ص 271 - 355)

في ذات السياق أشار ماركوس وسرايديفي (Sridevi&Markos, 2010) إلى أن مفهوم الاستغراق الوظيفي "يعد من المفاهيم النسبية حديثا، وكان ظهوره في أدبيات الموارد البشرية منذ عقدين تقريبا" ثم تلا ذلك حركات بحثية في هذا المجال؛ اتسمت بغزارة الأوراق البحثية في مجال الاستغراق الوظيفي، نظرا لحدثة هذا المفهوم آنذاك. "ويمكن وصف الاستغراق الوظيفي بأنه" اتجاه والشعور الإيجابي للعاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة وقيمها" (العابدي، 2012، ص 78).

ويصور الاستغراق الوظيفي بأنه: "المستوى الذي يظهر فيه اهتمام الموظف بعمله، ومدى حبه له، وانشغاله بالتفكير فيه معظم وقته، وتمسكه بأداء العمل بدقة وإتقانه على أكمل وجه مقارنة بمجالات الحياة الأخرى" (Dahajan, 2015, p15)

وتظهر أهمية الاستغراق الوظيفي في "أنه يزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين، ويجعل الفرد أكثر التزاما نحو عمله ومنظمته، ويحسن من جودة حياة العمل، ويعزز من الإنتاجية

والكفاءة، وهو أيضا عامل يؤثر لتحفيز العاملين، وموجه للسلوك، ويقلل من معدلات الغياب والتأخر، ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية" (الشنطي، 2015، ص 156).

و من ناحية أخرى " أن الاستغراق الوظيفي يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، ويتناول ما يفعله الأفراد من أجل تحقيق أهدافهم الشخصية إلى جانب أهداف المنظمة" (العبادي والجاف، 2012، ص 80) وأيضا بما يتعلق ببيئة العمل أن " الاستغراق الوظيفي" يعد من أهم المدخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل؛ حيث أنه يتولد لدى الفرد المستغرق في وظيفته التزام تنظيمي تجاه منظمته . (المنطوي ، 2007 ، ص ص 71 - 72) .

كما أن أهمية الاستغراق الوظيفي تعود إلى "فهم السلوك التنظيمي الأفراد داخل بيئة العمل، وفي ضوء ذلك يمكن القول بأن الطريق الأفضل لرفع مستوى الأداء التنظيمي هو رفع مستوى أداء العاملين في المنظمة، وبالتالي فإن الاستغراق الوظيفي يعد ذلك المتغير المهم الذي يساعد على رفع الفعالية التنظيمية إلى الأداء العالي، فكلما تعاظمت درجات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين كلما تعاظمت فعالية المنظمة؛ حيث يقضي الأفراد جزءا كبيرا من وقتهم في الوظيفة . (محمود ، 2013 ، ص 81)

وفي هذا سياق تكتسب مديرية التربية بالأغواط أهمية خاصة نظرا للدور الحيوي الذي يلعبه العاملون في هذا القطاع في تشكيل مستقبل الأجيال القادمة فالمعلمون والإداريون والفنيون وغيرهم من العاملين في مديرية التربية هم الركيزة الأساسية لنجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها التربوية والاجتماعية.

إن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى هؤلاء العاملين يمكن أن يؤثر بشكل كبير على جودة التعليم، وروح الفريق، ومستوى الابتكار، والقدرة على التكيف مع تحديات المتجددة في القطاع التعليمي. فعندما يكون العاملون مستغرقين في وظائفهم فانهم يميلون إلى بذل المزيد من جهد، وتقديم أداء أفضل، والشعور بالرضا عن عملهم مما ينعكس إيجابا على البيئة التعليمية ككل. وإذا حصل العكس، وكان مستوى الاستغراق الوظيفي منخفضا تأثرت العملية التعليمية ككل ولا يمكن لها تحقيق جودة المخرجات التربوية.

وتبعاً لما سبق يمكننا صياغة الإشكالية في التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية تعزى لمتغير الجنس؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية تعزى لمتغير الأقدمية؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية تعزى لمتغير المستوى الدراسي؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية تعزى لمتغير طبيعة العمل؟

2 - فرضيات الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية تعزى لمتغير الأقدمية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية تعزى لمتغير المستوى الدراسي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية لمتغير طبيعة العمل .

3- أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية
- 2- التعرف على الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية حسب متغير الجنس.
- 3- التعرف على الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية حسب متغير الأقدمية.
- 4- التعرف على الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية حسب متغير المستوى الدراسي.
- التعرف على الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية حسب متغير طبيعة العمل .

4- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في:

- 1- إعطاء خلفية نظرية وصورة عامة عن الاستغراق الوظيفي تضاف إلى خزائن المعرفة العلمية، باعتباره مفهوما حديثا نسبيا وقلت الدراسة العربية والمحلية تجعلنا المساهمة في تأصيل المفهوم في المؤسسات الجزائرية.
- 2- نتعرض في دراستنا هذه إلى بعد الاستغراق الوظيفي والذي يعتبر من الموضوعات الحديثة في علم السلوك التنظيمي ، فبالتالي تمثل هذه الدراسة مساهمة علمية وعملية تسهم في إلقاء الضوء حول جوانب سلوك العاملين في المنظمات ، خاصة مع تنامي انتماء الباحثين بمجال السلوك التنظيمي في مختلف المنظمات لما له من تأثير فعال على أوجه النشاط المختلفة بالمنظمة .

3- تبرز أهمية الدراسة في أنها قد تلفت نظر المسؤولين إلى ضرورة معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العمال وتوعيتهم من أجل الاستفادة من قدراتهم في تطوير المؤسسة.

4- يمكن أن تزود هذه الدراسة المكتبة الجامعية بدراسة علمية يمكن الاستفادة منها مستقبلا.

5 - التعريف الإجرائي للمفاهيم الدراسية:

الاستغراق الوظيفي: هو الارتباط النفسي بين العامل بمديرية التربية ووظيفته بحيث تعد الوظيفة ذات بعد محوري في حياته، والاندماج الذاتي للعامل، بحيث يتضمن الشعور بالانتماء والتفاني والرضا والشغف والتحدي في العمل.

6 - حدود الدراسة:

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في مديرية التربية لولاية الأغواط.

الحدود البشرية: أجريت على عمال مديرية التربية على عينة قوامها (63) عاملا.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في السنة الجامعية 2025/2024 وتطبيقا في الفترة الممتدة

بين 23 فيفري إلى 06 مارس 2025

7 - الدراسات السابقة:

1-7 - الدراسات المحلية:

دراسة المشلق والنويوة 2019 : "أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال بسكرة" : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ظروف العمل المادية، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت العادلة، فرص الترقية والتقدم الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية) كمتغير مستقل على الاستغراق الوظيفي كمتغير تابع، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة بلغت (51) عامل بمقاطعة نفضال بسكرة، وتم استخدام الاختبارات والأساليب الإحصائية المناسبة

ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتوصلت الدراسة الى جملة من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05). لجودة الحياة الوظيفية بكل أبعادها (ظروف العمل المادية، الاستقرار والأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت العادلة، المشاركة في اتخاذ القرارات، التوازن بني الحياة الوظيفية والشخصية) على الاستغراق الوظيفي في مؤسسة نפטال -بسكرة-، بينما لا يوجد أثر جودة الحياة الوظيفية ببعدها (فرص الترقية والتقدم الوظيفي) على الاستغراق الوظيفي في مؤسسة نפטال - بسكرة- وبناء على نتائج المتحصل عليها تم تقديم مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في تحسين أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة. (مشرق ، 2021/ 2022 ،ص2)

دراسة المحروق وبوبلي (2020) "أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل" هدفت الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (المادية والاجتماعية والوظيفية والتنظيمية) في الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل. تم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة، وتوزيعه على عينة قصدية مكونة من (65) أستاذًا. ولغرض تحليل البيانات تم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية اعتمادًا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، قد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية في الكلية محل الدراسة، مقابل درجة مرتفعة من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة. كما تم التأكد من عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة، في حين أظهر تحليل الانحدار المتعدد وجود أثر معتبر للأبعاد المادية في الاستغراق الوظيفي لديهم. (مشرق ،نفس المرجع السابق ، ص ه).

2-الدراسات العربية:

دراسة عبد الفتاح عبد الحميد المغربي (2004) الموسومة ب: جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة وحجم تأثير عوامل جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة على الاستغراق الوظيفي في المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة، وتكونت عينة البحث من فئات مختلفة شملت الإداريين والأطباء والفنيين بالمراكز المتخصصة، والذين بلغ عددهم 350 فرداً، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لاستطلاع آراء عينة الدراسة. وأسفرت الدراسة على النتائج التالية: أن هناك انخفاضاً نسبياً في جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة محل الدراسة، عدم وجود اختلاف معنوي بين فئات الدراسة: الإداريين والأطباء والفنيين حول مستوى الاستغراق الوظيفي، وتؤثر جودة الحياة في الاستغراق الوظيفي، كما أظهرت نتائج الاستغراق الوظيفي يتأثر بالأجور والمكافآت، خصائص الوظيفة، ظروف بيئة العمل المعنوية، وأسلوب الرئيس في الإشراف (بن مبارك ، 2021، ص 6) .

دراسة العبادي، 2012 بعنوان: " إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي المنظمات العمال دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل" هدفت هذه الدراسة إلى دراسة إستراتيجيات الاستغراق الوظيفي كمنهج لتحقيق الأداء العالي على عينة من الموظفين العاملين في القطاع المصرفي العراقي، إذ بلغت عينة البحث (105) موظفاً. ويقوم البحث على فرضيات أساسية تتمثل بأن إستراتيجيات الاستغراق الوظيفي ترتبط ايجابية بأبعاد الأداء العالي وقد استخدم الباحث مقياس (Armstron، 2009) كأداة رئيسة لجمع البيانات وتم الاستعانة بعدد من الوسائل الإحصائية لإثبات صحة فرضيات البحث. (بن مبارك ، نفس المرجع السابق ، ص 8) .

دراسة نصار (2013) الموسومة ب:جودة الحياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي-دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم التي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل في كل من دائرة التربية والتعليم في

وكالة الغوث، ووزارة التربية والتعليم الحكومي في قطاع غزة، وتحديد أثر عوامل جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي للعاملين في هاتين المؤسساتين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسساتين والبالغ عددهم (1257) موظفا وموظفة، وتم توزيع الاستبانة كأداة لجمع البيانات على مدراء المدارس ومساعدتهم حيث تم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت (406) مدير ومساعد، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل، وتنمية الاستغراق الوظيفي في المؤسساتين المعنيتين، وتتوفر أبعاد جودة حياة العمل بدرجة متوسطة ومقبولة في كلتا المؤسساتين، إلا أن مستوى جودة حياة العمل في وكالة الغوث، أفضل منه لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم.(أبو الهوى ، 2022، ص 44) .

دراسة الساعدي و عكار(2014) بعنوان: "دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي - بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء" وهدفت الدراسة لتشخيص دور الاستغراق الوظيفي في معالجة مشكلات خفض الأداء العالي والكشف عن الأسباب والعوامل التي تجعل العاملين الملتزمين بالعمل، وقد اعتمد الباحثان في دراستهم على منهج البحث القائم والتحليل البعدي، وهو تقنية حديثه تسمح للباحثين بمزج نتائج البحوث التي تتشابه فيها فروع وعلوم مختلفة للبحث مستخدما عينة عشوائية على مجتمع الدراسة الذي تمثل في اختيار كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء مجتمعا وقد كانت حجم العينة (55) شخصاً، كما استخدم الباحثان الاستبانة و المقابلات الشخصية والسجلات الرسمية كأداة لجمع البيانات وكانت أهم النتائج كالتالي: أن الاستغراق الوظيفي بوصفه الحالي يتفاعل ويؤثر بقوة في مشاركة العاملين ومن ثم في التدريب المععمق فالتوظيف الفاعل وأخيراً مع فرص المسار الوظيفي ، وكانت أهم التوصيات: التوجه نحو تعزيز ثقافة التشارك والعمل على تنشيط مكونات الاستغراق الجسدي (الحكمي ، 2021 ، ص 51) .

دراسة ماضي (2014) بعنوان: "أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة" هدفت دراسة إلى التعرف على أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدم عينة طبقية عشوائية على مجتمع الدراسة البالغ (327) عامل، وقد كانت حجم العينة (280) عامل من مجتمع الدراسة، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي الأونروا بدرجة متوسطة ومقبولة، كما بينت الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة مع تعزى إلى الدائرة التي يعمل بها الموظف وإلى سنوات الخبرة فقط. وأوصى الباحث في دراسته: بضرورة مراجعة وكالة الغوث لوسائل الدعم التنظيمي المتبعة حالياً لتعزيز الموظفين من خلال مراجعة نظام الأجور والمكافآت وضرورة إشراك العاملين في اتخاذ القرارات بشكل أكبر، وتنظيم وتوفير متطلبات الاستقرار الوظيفي، وزيادة رفاة الموظفين، وتدريب القادة والمدراء على تعزيز العلاقة بينهم وبين المرؤوسين (الحكمي، نفس المرجع السابق، ص 51).

دراسة الغانمي (2018) بعنوان: " دور الاستغراق الوظيفي وانعكاساته على فاعلية نظام تقييم أداء العاملين - دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة" هدفت دراسة معرفة مدى ادراك عينة البحث لمتغيري البحث (الاستغراق الوظيفي وفعالية نظام تقييم الأداء) والكشف عن علاقات الارتباط والتأثير بين أبعاد الاستغراق الوظيفي وفعالية تقييم أداء العاملين، وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على منهج البحث القائم إلى معادله إحصائية والتحليل البعدي وجرى تحديد عينة البحث استناداً على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (576) من العاملين وقد قدرت حجم العينة (236) عامل، واستخدمت (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات، وأهم النتائج التي

توصلت إليها الدراسة هي : أن هناك علاقة تفاعلية بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية نظام تقييم أداء العاملين .وكانت اهم التوصيات: وضع برنامج للدعم المادي والمعنوي من قبل الإدارة لزيادة الرغبة لدى العاملين في تلبية جميع متطلبات وظائفه(الحكمي ، نفس المرجع السابق ، ص 50).

دراسة صبري يوسف وفرج المقطف (2020) بعنوان: " الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي " هدفت الدراسة للتعرف على تأثير الاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابعة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين البالغ عددهم 65 موظف وتم تطبيق أسلوب الحصر الشامل لاختيار عينة الدراسة حيث شملت جميع العاملين بمكتب وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي السببي ، و توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر الاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي العام إضافة إلى وجود أثر للاستغراق الوظيفي في إيجاد الالتزام التنظيمي.(صبري ، فرج ، 2020 ، ص 1)

دراسة مومني (2020) : " درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية و التعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين " هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون في الأردن للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ، وقد شملت عينة البحث (438) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : إن درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية جاءت بدرجة مرتفعة ، كما جاء مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفعا لدى المعلمين من وجهة نظرهم ، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية والاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم(أبو الهوى ، 2022 ، ص 49).

دراسة بشرى إبراهيم (2021) بعنوان: "دور الاستغراق الوظيفي في البراعة التنظيمية" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الاستغراق الوظيفي بمختلف أبعاده في الوصول إلى البراعة التنظيمية في البنك المركزي العراقي دائرة الصيرفة وتم استخدام استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى أن الاستغراق الوظيفي بأبعاده له دور مهم في تعزيز وبناء سمعة المنظمة من خلال الوصول إلى البراعة التنظيمية. (الأعمى والآخرين 2023، ص 329)

دراسة ابو الهوى (2022) "واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين" هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وقد شملت عينة الدراسة (217) معلما ومعلمة حيث تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية ، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها : إن الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الإعدادية في شرقي مدينة القدس من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم جاءت مرتفعة في جميع مجالاته ، وبيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة مستوى بين متوسطات لمتغير الجنس،تقديرات معلمي ومعلمات المدارس الإعدادية في شرقي مدينة القدس استغراقهم الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين والمعلمات الذين سنوات خبرتهم والمؤهل العلمي، (10 سنوات فأكثر)، وكذلك وجود فروق تبعاً لمتغير الجهة المشرقة لصالح المدارس التي تقع تحت اشراف وزارة المعارف الكيان المغتصب .(أبو الهوى، 2022 ، ص س).

دراسة لمياء سليمان (2022) بعنوان: "الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسية والأداء العالي" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير العقد النفسية على أبعاد الأداء العالي و الاستغراق الوظيفي للعاملين بجامعة المنوفية وعددهم 8970 وحجم العينة 368 فردا ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج متمثلة في أن هناك تأثير للعقد النفسية على كل من أبعاد الأداء العالي و الاستغراق الوظيفي كلا على حدا ، كما

أظهرت وجود تأثير للاستغراق الوظيفي على أبعاد الأداء العالي ؛ وبينت النتائج أن هناك تأثير للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسية و أبعاد الأداء العالي . (الأعمى والآخرون، 2023، ص 324).

2- دراسات اجنبية:

دراسة **Victor &Cherian(2012)** هدفت إلى التعرف على الاستغراق الوظيفي للمعلمين وعلاقته بأخلاقيات عملهم، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدينة بنجالور، واستخدما الاستبانة أداة للدراسة حيث تكونت عينة الدراسة من (240) معلما توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط دال بين الاستغراق الوظيفي للمعلمين وأخلاقيات المهنة . (أبو الهوى، 2022، ص 51)

دراسة **Permana & Dari (2018)** بعنوان " تأثير الملائمة بين الموظف والوظيفة على الاستغراق الوظيفي مع وجود الدوافع الذاتية كمتغير متدخل" هدفتا هذه الدراسة إلى تحليل مدى تأثير الملائمة بين الموظف والوظيفة على الاستغراق الوظيفي مع وجود الدوافع الذاتية كمتغير متدخل. جمعت البيانات باستخدام طريقة أخذ العينات العشوائية البسيطة، من خلال (موظفَ المركزي لبنك) **Pembangunan BANK. PT** الملاحظة والاستبيانات التي شارك فيها (1134) من المكتب (Tbk Timur Jawa Daerah). أما اختبار البيانات الفنية المستخدمة فكان عبارة عن اختبار تحليل الوساطة **PLS-SEM** واختبار **Sobel** لدراسة آثار الوساطة. وكانت أهم النتائج: أن الملائمة بين الموظف والوظيفة لها تأثير إيجابيا لاستغراق الوظيفي والدوافع الذاتية لدى الموظفين. كما ثبت أن الدوافع الذاتية تعتبر بمثابة الوسيط في العلاقة بين مدى صلاحية الشخص للوظيفة واستغراقه الوظيفي، وفي الخلاصة اتضح أن موظفي البنك يتميزون بالاستغراق الوظيفي الجيد وذلك بسبب دوافعهم الذاتية التي سوف تساعد هي الاخرى في تحقيق أهداف المنظمة العامة. (الحكمي، 2021، ص 52).

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح بأنها تباينت من حيث الهدف، وتتنوع اهتماماته البحثية، وتبين وجود جوانب اتفاق واختلاف مع الدراسة الحالية، يمكن توضيحها كالتالي:

1- من حيث المنهج:

اختلفت الدراسة الحالية مع دراسات السابقة من حيث المنهج حيث تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي، بحيث أن دراسة كل من دراسة بشرى إبراهيم (2021) ودراسة لمياء سليمان (2021) وعبد الفتاح عبد الحميد المغربي (2004) ودراسة نصار (2012) ودراسة أبو الهوى (2022) استخدموا المنهج الوصفي التحليلي ، في حين استخدمت دراسة الساعدي و عكار (2014) والغانمي (2018) المنهج البحث قائم وتحليل البعدي ، أما دراسة صبري يوسف (2020) ودراسة مومني (2020) و victor (2012) الذين استخدموا المنهج الوصفي الارتباطي .

2- من حيث الأداة المستخدمة:

تشابهت الدراسة الحالية في أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبانة مع معظم الدراسات السابقة مثل دراسة الغانمي (2018) ونصار (2013) ، واختلفت مع دراسة الساعدي وعكار (2014) التي استخدمت مقابلات الشخصية والاستبانة، أما دراسة العابدي (2012) التي استخدمت مقياس Armstoros التي استخدمت برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

3- من حيث العينة:

تختلف عينة الدراسة الحالية مع سابقتها في حجم العينة. كما تختلف في طريقة اختيارها التي كانت عشوائية بسيطة، بحيث تشابهت مع دراسة مومني (2020) واختلفت مع دراسة

صبري يوسف (2020) والهاشم يوسف (اللذان استخدمتا الحصر الشامل ودراسة الساعدي وعكار (2014) ودراسة ماضي (2014) ودراسة نصار (2013) ودراسة أبو الهوى (2022) الذين استخدموا عينة عشوائية طبقية.

4- من حيث المكان والزمان والنتائج:

اختلفت الدراسة الحالية مع سابقتها من حيث الزمان والمكان والنتائج.

- كما تناولت بعض الدراسات السابقة الاستغراق الوظيفي كمتغير مستقل مثل دراسة الغانمي (2018) ودراسة العابدي (2012) ودراسة أبو الهوى (2022)، في حين تناولته دراسات أخرى كمتغير تابع مثل دراسة عبد الفتاح عبد الحميد المغربي (2004) ودراسة ماضي (2014) ودراسة مومني (2020).



الفصل الثاني

الفصل الثاني: الاستغراق الوظيفي

تمهيد:

- 1 - نشأة وتطور الاستغراق الوظيفي
- 2 - مفهوم الاستغراق الوظيفي
- 3 - تعريف الاستغراق الوظيفي
- 4 - الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى
- 5 - أهمية الاستغراق الوظيفي
- 6 - خصائص الاستغراق الوظيفي
- 7 - أبعاد الاستغراق الوظيفي
- 8 - العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي
- 9 - قياس الاستغراق الوظيفي
- 10 - استراتيجيات الاستغراق الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد :

لقد حظي الاستغراق الوظيفي بأهمية بالغة لدى الباحثين في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي باعتباره مساعدا في تفسير العديد من المتغيرات السلوكية الأخرى كالرضا الأداء، الغياب، دوران العمل.

كما أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد، وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرق أخرى لتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة. بالإضافة إلى ذلك فهو يعتبر مؤشرا جيدا لبعض سياسات المنظمة التوصيف والتصميم الجيد للوظائف، وجود المناخ التنظيمي الجيد الذي يشجع الالتزام والإبداع.

وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم وتعريف الاستغراق الوظيفي، ونشأته وتطوره وكذلك أهميته وخصائصه وابعاده، والعوامل المؤثرة فيه إضافة إلى قياس وإستراتيجيات الاستغراق الوظيفي.

1 - نشأة وتطور الاستغراق الوظيفي:

على الرغم من أن مصطلح "استغراق الموظف" تم صياغته وتصوره من قبل "William A. Kahn" عام 1991، إلا أن أصله يعود إلى وقت غير مبكر في بداية سنة 1921 في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الافراد على تحقيق الأهداف التنظيمية.

وقد ساهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية، للتنبؤ بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب إلا أي مدى من أجل رفاهية المنظمة، وكانت هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط العاملين العاطفي بالمنظمة، وأعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح "استغراق العامل"، أين يكون العاملين الذين يهتمون بمستقبل المنظمة مستعدين الاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصالحها.

وكذلك، يمكن ذكر تأثيري تجارب هوثورن "Hawthorne" كمثال على استغراق العامل. وتأثيري Hawthorne هو شكل من أشكال التفاعل حيث يتم قياس تحسين العاملين أو تعديل جوانب سلوكهم بشكل تجريبي استجابة لحقيقة الدراسة التي أجريت عليهم، وليس بسبب أي مناورة تجريبية، وقد أجريت هذه الدراسة في مصنع أعمال هوثورن، وهو مصنع الكهرباء الغريب في ضواحي شيكاغو ما بني 1921-1982، لمعرفة فيما إذا أصبح العاملين أكثر إنتاجية في مستويات الإضاءة العالية أو المنخفضة.

وبعد إجراء الدراسة، اقترحت أن الزيادة في الإنتاجية كانت بسبب التأثير التحفيزي للفائدة التي يتم عرضها للعاملين، وأصبح للمناقشة في دوائر المنظمات لعدة سنوات، فقد سيطر على اهتمام الجميع، العاملين وأرباب مفهوم "استغراق العامل" موضوعا منهم لديه طريقة مختلفة للنظر إليه وأدرك كلامها أهمية المكتسبة من هذا العمل، وكل واحد المصطلح. (العنقري، 2014، ص 9).

2 - مفهوم الاستغراق الوظيفي :

يعتبر مفهوم الاستغراق الوظيفي عن مدى أهمية الوظيفة في حياة الفرد من ناحية ومدى استعداده للمحافظة عليها، وبذل أقصى جهده للوفاء بمتطلبات تلك الوظيفة من ناحية أخرى. فالاستغراق يعني محبة الفرد لعمله. (محمود ، 2013 ، ص 39)
يمكن أن نشير إلى معنى الاستغراق الوظيفي بأنه توجيه الموظف لكل ما يمتلك من طاقات جسدية ومعرفية وعاطفية نحو تنفيذ المهام المنوطة به، وحتى يصل لذلك لا بد أن يتوافر لديه استعداد عال للعمل يدعمه وقدرات جسدية وفاعلية ذاتية، مع تجنب الأثر السلبي للعوامل الخارجية.

ويتحقق أيضا الاستغراق الوظيفي عندما يشعر الموظف بالأمن والثقة في علاقته مع الرؤساء والزملاء، بالإضافة انسجامة مع عادات المنظمة، وشعوره بقيمة العمل الذي يقوم به، والذي يتضح من خلال ما أنجز من مهام، ومدى انسجام قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف منظمته. (العززي،2017، ص15)

بناء على ما سبق، فإن رفع مستوى أداء الموظفين للوصول إلى درجة عالية من الأداء المنظمي يتحقق عندما تتوافر الظروف والعوامل التي تشجع على استغراق العاملين كالتمكن، والمشاركة في اتخاذ القرار والعدالة، وبناء الثقة، والأجور والمكافآت والعمل الجماعي. (المغربي، 2004، ص40)

ويمثل الاستغراق الوظيفي تلك الحالة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها مستشعرا أهميتها، فالأمر مرتبط هنا بالناحيتين العقلية والعاطفية. (ماضي، 2014، ص25)
وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأن مفهوم الاستغراق الوظيفي يلخص قيمة العمل في حياة الفرد، ويندرج ضمن ذلك عدة أمور منها:

- إدراك الفرد لأهمية العمل في حياته؛
- دوافع الفرد نحو العمل سلبا كانت أم إيجابا.
- الالتزام الذاتي اتجاه العمل. (الصافي، 2017، ص131)

ونستنتج في الأخير أن مفهوم الاستغراق الوظيفي يتضمن رغبة وقدرة الفرد على مساعدة المنظمة بالمضي قدما نحو تحقيق أهدافها، إضافة إلى وجود رابطة عاطفية إيجابية تجمع الموظف بمنظمتها، ورغبته في تجاوز الدور الطبيعي في العمل، وبذله المزيد من الجهد لتنفيذ مهامه. (العززي، 2017، ص16)

3 - تعريف الاستغراق الوظيفي:

لغة: الاستغراق في اللغة مأخوذ من جذر " غرق " ويعني الإنشغال الكامل أو الانغماس التام في الشيء (معلوف، 1908، ص 1051)

اصطلاحا: الاستغراق الوظيفي يشير إلى حالة عقلية وعاطفية يكون فيها الموظف ملتزما مندمجا بشكل كامل في عمله، يعبر عن شعور الموظف بالانتماء والإيجابية تجاه عمله، لذلك نجد أن التعاريف والمفاهيم تنوعت وتعددت حول مفهوم الاستغراق الوظيفي وهذا ما سنتطرق إليه في تعريفنا لهذا مفهوم:

- يعرف بأنه مقدار ما قدمه الفرد من جهد وفكر وما يبديه من مشاعر تجاه وظيفته، بحيث ينعكس أثر ذلك على تقديره لذاته وإشباع حاجاته. (بهي الدين، 2011، ص69)

- الاستغراق الوظيفي هو محبة الفرد لعمله واهتمامه بالعمل المرتبط به، بحيث يعمل بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر ممن لا يحبون وظائفهم. (المغربي، 2004، ص 14)

- ويعرف كذلك بأنه الاستغراق هو الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته، بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته. (زناتي، 2017، ص58)

- في حين عرف بأنه حالة نفسية تتضمن مكونين هما التقاني والذي يشير إلى التوافق المعرفي ومقدار الوقت الذي ينفقه الفرد في التفكير بدوره في العمل والانهماك والذي يشير إلى قوة تركيز الفرد على الدور الذي يقوم به. (lodhal ,1965 , p 49-52)

- وعرفه "Rothbard" هو درجة ارتباط الفرد بالعمل ودوره في تشكيل التصور الذاتي للفرد (Rothbard, 2001 , p23)

- ويعرف بأنه إستراتيجية عمل مصممة لضمان جعل العامل يلتزم بأهداف وقيم المنظمة ويسهم بنجاحها (Agnikal , 2014 , p17)

- وبناء على ما سبق يمكن تعريف الاستغراق الوظيفي بأنه: "الدرجة التي يكون فيها الموظف منغمساً في دوره سواء عاطفياً أو سلوكياً أو معرفياً، والتي تجعله يبذل المزيد من الوقت والجهد غير الملزم به من قبل المنظمة دون كلل أو ملل، ويرجع سبب ذلك إلى درجة رضاه وحبه للوظيفة الموكلة له. (عوجان ، 2019، ص17).

4 - الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى:

1- الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي:

نجد في كثير من الدراسات أخطت بين مفهوم الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي رغم جود اختلاف بينهما، حيث يشير الرضا الوظيفي الى درجة التوجه العاطفي الإيجابي اتجاه العمل والتي يعبر عنها بمدى إشباع العمل لحاجات الفرد، لكن الاستغراق الوظيفي لا يحدث بالضرورة نتيجة لموقف إيجابي، فالفرد قد يكون راضياً عن عمله لكنه غير مستغرق في وظيفته. (المنطاوي، 2007، ص71)

وتشير الدراسات الحديثة على أنه يجب ألا ينظر للرضا والاستغراق على أنها متغيرات منفصلة، بل يجب الأخذ في الاعتبار التفاعلات المحتملة بينهما، وتأثير ذلك التفاعل على المتغيرات الأخرى، مثل الالتزام بالعمل ومستوى الأداء والقدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات. (حمامة، 2018-2019، ص58)

2- الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي:

الاستغراق الوظيفي إلى حد ما يشابه الالتزام التنظيمي إلا أن كليهما يبحثان في اهتمام الموظفين بعملهم، و لكن الاختلاف بينهما أن الاستغراق الوظيفي يبحث اهتمام الفرد بوظيفته الحالية أو الأخيرة بالنسبة له، بينما الالتزام التنظيمي هو رغبة و استعداد الموظف للبقاء كجزء من المنظمة في المستقبل، لذا فمن الممكن للموظف أن يكون مستغرقاً بشدة و لكنه غير ملتزم. (نفس المرجع السابق، ص59)

يوضح الجدول التالي الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي:
جدول رقم (01): يوضح الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام.

الالتزام التنظيمي	الاستغراق الوظيفي	الرضا الوظيفي
المدى الذي تتوافق فيه أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة	الدرجة التي يحدث فيها اندماج بين الفرد والوظيفة التي يشغلها	استجابة عاطفية موجبة نحو الجوانب المتنوعة للوظيفة (الرضا عن الأجر ورضا عن مشرف)

(حمادة، 2018-2019، ص 60)

5 - أهمية الاستغراق الوظيفي:

- إن أهمية الاستغراق تكمن في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوك بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء (ماضي؛ 2014، ص26) وتتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي (شيماء وآخرون، 2018، ص162)
- 1) الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي (رضا الزبون، الإنتاجية، الربحية، دوران العمل، الأمان الوظيفي).
 - 2) تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي الأفراد العاملين في أخذ المبادرات والمتابعة لأهداف التعلم.
 - 3) يلعب الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين دوراً مهماً في تطبيق التغيير التنظيمي.
 - 4) عندما يشعر الأفراد العاملين بأهميتهم وتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم ورضا الزبائن. (عموري، 2019، ص125)
 - 5) له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة الموظف؛ (ناصر، 2013، ص 37)

6 - خصائص الاستغراق الوظيفي:

- تتميز هذه الخصائص للأفراد العاملين ذوي الاستغراق الوظيفي المرتفع عن الأفراد العاملين ذوي الاستغراق الوظيفي المنخفض نذكر من أهمها:
- الخصائص الوظيفية للاستغراق الوظيفي تتمثل في الحوافز، استقلالية الوظيفة، التنوع، توصيف المهام. (السيد، 2018، ص316)
 - خصائص الاجتماعية: تتمثل في العمل مع الآخرين، المشاركة في اتخاذ القرارات، ومشاعر النجاح (صوالح، 2020-2019، ص 1)
 - يعتبر الأفراد العاملين الأكثر استغراقاً أكثر اعتقاد أن مواهبهم مستغلة استغلالاً جيداً.
 - أكثر رغبة وقدرة على التفاعل مع الآخرين.
 - أكثر إدراكاً لفرص النمو في وظائفهم.
 - أكثر رضا عن الإشراف والاستجابة لتوجيهات المشرفين.
 - أكثر التزاماً لوظائفهم ومؤسساتهم.
 - من المتوقع أن يكون أقل رغبة في ترك العمل.
 - يواجهون مستوى منخفض من الاحتراق النفسي. (الرميدي، 2020، ص4)
- ### 7 - أبعاد الاستغراق الوظيفي:

وحددها RICH 2010 بثلاثة أبعاد هي:

1. الاستغراق الإدراكي المعرفي: والذي يعني انغماس الفرد بشكل كامل في ممارسة عمله ويركز بشكل مكثف على إنجاز المهام الموكلة إليه حيث اتضح أن الأفراد المستغرقين قادرين على تجاهل لهو المنافسة وتركيز بشكل مكثف على المهمة التي أعطيت لهم ومن جهة آخر يوجد مفهوم فك الاستغراق المعرفي وهو عدم وجود اهتمام نحو مهام عمل الفرد. (العابدي، 2020، ص160)

كما يشير الاستغراق الإدراكي استغراق الأفراد العاملين بشكل كامل في ممارسة عملهم، أو هو درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في

حياته، وأهم خصائصه (الحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة..). (ضيف، 2020، ص130).

2- الاستغراق العاطفي: وهو يعني وجود علاقة قوية بين عواطف وأفكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته، أو هو مدى قوة استمتاع الفرد العامل في وظيفته أو مدى حبه لعمله، ومن أهم خصائصه (التعمق، الاستمتاع، الارتباط) على عكس الاستغراق اللاشعوري الذي يبرز مفعول الغياب الشعوري الذي يتميز بفضله العاطفة مع الآخرين. (ضيف، المرجع نفسه، ص131)

3- الاستغراق السلوكي: ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته، ويتميز هذا النوع بمجموعة من الخصائص أهمها: النوايا السلوكية، السلوك خارج الدوائر، التعلم والتطوير النوعي. (ماضي، 2015، ص 52)

8 - العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي:

هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي منها:

1- المشاركة في السلطة: والتي تشير إلى استخدام تطبيقات متنوعة مثل المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على العمل. (المنطاوي، 2007، ص76)

2 - المشاركة في المعلومات: والتي تتمثل بإبلاغ العاملين بأهداف المنظمة وأهداف المجموعات فضلا عن المشاركة في أداء التغذية العكسية.

3- المكافآت: والتي تشير إلى المساعدة والدعم وتطوير المهارات من خلال تدريبات رسمية بالإضافة إلى مراقبين غير رسميين، بحيث تضمن استغراق العاملين في جميع مستويات الهرم التنظيمي. (فاضل، 2013، ص 89)

4 - تعزيز فرص النمو الشخصي: و ذلك من خلال خلق ثقافة التعلم حيث تعتبر وسيلة نمو التي من شأنها أن تشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية

الإيجابية، الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا و المدراء التنفيذيين، و الموظفين عموما كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها باستمرار.

(قيسمون وبراهيمي، 2020_ 2021، ص 25)

5- التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية: بمعنى التداخل والتفاعل بين الأفراد وظروف العمل. (المتولي، 2013، ص 440)

9 - قياس الاستغراق الوظيفي:

هناك عدة مقاييس لقياس الاستغراق الوظيفي، أهمها:

- **مقياس لودالوكينجر 1965 Lodahl&Keinger**: يعتبر من أكثر المقاييس استخداما في قياس الاستغراق الوظيفي، يتكون من 20 فقرة، حيث يتم تصميم المقياس على شكل ليكرات ذي النقاط الخمسة والمتراوح من موافق بشدة الى غير موافق بشدة.
- **مقياس وايت وراح 1973 white& Ruh**: هو مقياس يتكون من 9 فقرات ويصمم على شكل مقياس ليكرات الخماسي، وبحسب المتوسط الحاصل عن إجابات على النقاط التسعة لينتج عندها النتيجة الفردية الاستغراق الوظيفي.
- **مقياس كاننجو 1982 Kanungo**: هو من المقاييس المعروفة لقياس الاستغراق الوظيفي، يتكون من 10 فقرات ويصمم على شكل مقياس ليكرات ذي النقاط الخمس، والمتراوح من موافق بشدة الى غير موافق بشدة (المغربي 2017، ص 356).
- **مقياس باولي 1994 Paullay et al**: وهو مقياس يتكون من 27، والذي قسم الاستغراق الوظيفي الى جزئيين هما: دور الموظف ووضع الموظف، ويتمثل الدور مدى استغراق الفرد في المهام الخاصة بوظيفته، أما الوضع فيمثل الدرجة التي تجعل الفرد ينفذ مهام وظيفته الحالية، ويصمم على شكل مقياس ليكرات السباعي، والمتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة. (مشرق و نويوة، 2021 - 2022، ص 08)

10 - إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

يوجد العديد من إستراتيجيات الاستغراق الوظيفي:

1 - القيادة: ينبغي لإستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين القيام به كقيادة من أجل أداء دورهم الحيوي في زيادة مستويات الاستغراق، ويشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم إدارة الأداء وتطوير المهارات التي يحتاجون إليها.

(نيشات، 2021 ، ص 246)

2 - العمل نفسه: تعتمد الدوافع الذاتية من خلا العمل نفسه وبالتالي الاستغراق أساسا على

الطريقة يتم تصميم العمل أو الوظائف (معوف، 2003، ص201)

3 -بيئة العمل: تهتم إستراتيجية زيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي تقوم بها الأفراد والحد من الإجهاد.

4 -فرص النمو الشخصي: ينبغي أن يستند وضع إستراتيجية توفير فرص التطوير والنمو

إلى خلق ثقافة تنافسية بين مختلف العاملين. (احمدتي وآخرون، 2021 ص398)

5 -فرص المساهمة: تزويد الأفراد بفرص للمساهمة ليست مجرد وضع عمليات تشاورية بإنشاء بيئة عمل تمنح الأفراد صوتا من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم وان تكون

منظمة على استعداد للاستماع والاستجابة لأي مساهمات. (الماضي، 2014 ص 28)

وهي تتطلب تعزيز التواصل في الاتجاهين، بإعطاء العاملين فرصة لرفع آرائهم للأعلى وإبقائهم على اطلاع بما يجري في المنظمة، ما يجعلهم يشعرون بالانتماء، وبالتالي تزيد

إمكانية تحقيق الاستغراق الوظيفي. (النجار، 2017 ، ص51)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تناولناه في هذا الفصل توصلنا إلى أن الاستغراق الوظيفي للعاملين من أهم الأمور التي يجب على إدارة الموارد البشرية الاهتمام بها والعمل بكافة الوسائل والطرق لتنميته وزيادته لدى العاملين، وذلك لما له من أهمية كبيرة على أداء العاملين وإنتاجيتهم، وهذا سينعكس على أداء المؤسسة ككل و قدرتها الإنتاجية و التنافسية، و كلما زاد استغراق الموظف كلما ازدادت احتمالية تكلمه بأشياء إيجابية عن المؤسسة، و بذلك تزداد مساهمته في تطوير جودتها و رغبته في البقاء



الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد:

1- منهج الدراسة

2- أداة الدراسة

3- الخصائص السيكومترية

4- عينة الدراسة

5- الإجراءات الدراسة

6- الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تكتسي طبيعة الإجراءات المنهجية المتبعة والأساليب المستخدمة في معالجة موضوع الدراسة أهمية كبيرة، فعليها تتوقف نتائج الدراسة ومدى صدقها وصحتها وفيما يلي عرض لكل ما يتعلق بالإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة.

1- منهج الدراسة:

- اعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي بنوعه الإستكشافي لكونه مناسب لموضوع دراستنا والذي يصف مستوى الاستغراق الوصفي لدى أفراد العينة في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الأقدمية، مستوى الدراسي وطبيعة العمل).

2- أدوات جمع البيانات:

- مقياس الاستغراق الوظيفي:

أ- وصف الأداة:

- تم استخدام استبيان يقيس " الاستغراق الوظيفي " لأصحابها (الساعدي وشلال , 2015) في دراستهما الموسومة ب: " دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي بحث إستطلاعي تحليلي " لتقييم أبعاد الاستغراق الوظيفي وتكونت من (33) فقرة موزعة على (05) أبعاد وهي:

1- البعد الأول: الاستغراق الجسدي

2- البعد الثاني: الاستغراق الشعوري

3- البعد الثالث: الاستغراق الإدراكي

4- البعد الرابع: الاستغراق المعرفي / الذهني

5- البعد الخامس: الاستغراق التنظيمي

(طرابلسي ، 2020 ، ص68)

ب- توزيع الفقرات على الأبعاد:

جدول رقم (02) : يبين توزيع فقرات استبيان الإستغراق الوظيفي

البنود	عدد البنود	الأبعاد	الرقم
11-1	11	الاستغراق الجسدي	1
18-12	7	الاستغراق الشعوري	2
23-19	5	الاستغراق الإدراكي	3
29-24	6	الاستغراق المعرفي / الذهني	4
33-30	4	الاستغراق التنظيمي	5

(الساعدي وشلال ، 2015)

ج- مفتاح التصحيح:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة وفق درجات الموافقة التالية: (دائما - غالبا - أحيانا - نادرا - أبدا) . ومن ثم التعبير عن هذا المقياس، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (03) : يوضح استخدام مقياس ليكرت الخماسي .

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة
1	2	3	4	5	الدرجة

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي ، تم حساب المدى بطرح للحد الأعلى من الحد الأدنى ($5-1=4$) ، تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس ($4 \div 5 = 0,80$) ، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (04) : يبين مفتاح التصحيح استبيان الاستغراق الوظيفي.

درجات مفتاح التصحيح	درجة الممارسة	حدود الفئة		درجة الموافقة
		إلى	من	
167-141	عالية جدا	5,00	4,21	دائما
140-114	عالية	4,20	3,41	غالبا
113-87	متوسطة	3,40	2,61	أحيانا
86-60	ضعيفة	2,60	1,81	نادرا
59-33	ضعيفة جدا	1,80	1,00	أبدا

(طرابلسي ، 2020 ، ص 69)

- أعلى درجة للمقياس هي (165) وأدنى درجة للمقياس هي (33) .

3- الخصائص السيكومترية:

تعتبر الخصائص السيكومترية من أهم مؤشرات التأكد من صلاحية أدوات القياس النفسي والتربوي وذلك بحساب صدقها وثباتها، ولذلك يعتبر الصدق والثبات من الخصائص السيكومترية الواجب توفرها في الاختبارات والمقاييس النفسية.

3-1- صدق الأداة:

يعتبر الصدق من أهم الشروط الواجب توفرها في أي اختبار، وأبسط معنى لصدق الاختبار هو أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه.

- الصدق البنائي: (الاتساق الداخلي):

الاتساق الداخلي ما يمكنك تسميته بصدق الدراسة وتعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الوحدات أو البنود مع بعضها البعض داخل الاختبار، وكذلك ارتباط كل بند مع الاختبار ككل. وذلك على النحو الذي يوضحه الجدول التالي:

- جدول رقم (05) : يبين قياس درجة الارتباط بين العبارات (البند) والدرجة الكلية للاستبيان وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون .

رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
1	0,469**	12	0,351**	23	0,606**
2	0,161	13	0,429**	24	0,526**
3	0,156	14	0,575**	25	0,404**
4	0,426**	15	0,076	26	0,547**
5	0,294*	16	0,190	27	0,612**
6	0,410*	17	0,293*	28	0,566**
7	0,490**	18	0,506**	29	0,483**
8	0,265*	19	0,388**	30	0,604**
9	0,291*	20	0,450**	31	0,463**
10	0,287*	21	0,424**	32	0,536**
11	0,104	22	0,525**	33	0,602**

**دالة إحصائية عند مستوى 0,01

* دالة إحصائية عند مستوى 0,05

- تشير معطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى أن معظم قيم مصفوفة الارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لكل مجال من الأداة دالة إحصائية، ماعدا فقرات (2-3-11-15-16) التي تم حذفها لأنها غير دالة احصائياً وهذا ما يجعل الاتساق الداخلي للأداة دراسة أكثر قوة.

- الثبات: بطريقة ألفا كرونباخ

- لتأكد من ثبات أداة المعتمدة تم استخدام ألفا كرونباخ وهي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (06) : يوضح ثبات أداة الدراسة باستخدام ألفا كرونباخ

العينة	عدد البنود	درجة الثبات
63	28	0.80

- من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن درجة الثبات عالية وأن الاستبيان يتمتع بقدر عالٍ من الاتساق الداخلي بين العبارات ، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني لدراسة .

4-عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة الأساسية في موظفي وعمال مديرية التربية بالأغواط والذي يقدر عددهم (63) موظف وموظفة ، تم اختيار عينة الدراسة الأساسية بطريقة عشوائية بسيطة وذلك بعد توزيع (70) استمارة ، وتم استبعاد سبع استمارات لعدم صلاحيتها¹.

4-1- خصائص العينة :

الجدول رقم (07): يوضح خصائص العينة حسب مؤشر نوع الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
34,9%	22	ذكر
65,1%	41	أنثى
100%	63	المجموع

- من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الجنس يمثل نسبة الذكور 34,9 % تقل عن نسبة الإناث 65,1% مما يشير أن نسبة تدرس الإناث أكثر من الذكور وهذا أمر طبيعي

- جدول رقم (08) : يوضح خصائص العينة حسب مؤشر الأقدمية

النسبة المئوية %	التكرار	الأقدمية
20,6%	13	أقل من 5 سنوات
39,7%	25	من 5 إلى 10 سنوات
39,7%	25	أكثر من 10 سنوات
100%	63	المجموع

¹ نظرا لعدم توفر معلومات حول مجتمع الدراسة اعتمدنا على عينة في حدود امكانياتنا

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن العينة المختارة اشتملت على مختلف فترات الأقدمية بحيث تفاوتت مدة الأقدمية بين الموظفين على 3 فئات رئيسية، حيث مثلت الفئة (أقل من 5 سنوات) الفئة الأقل تكرار بنسبة 20,6 %، في حين نلاحظ تساوي بين فئتين (من 5 إلى 10 سنوات) و (أكثر من 10 سنوات) وذلك بنسبة 39,7 %

- جدول رقم (09) : يوضح خصائص العينة حسب طبيعة العمل .

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
33,3%	21	أعمال أخرى
39,7%	25	عمل إداري
27%	17	مسؤولية إدارية
100%	63	المجموع

- من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العينة المختارة اشتملت مجموعة من الوظائف بحيث نلاحظ أن العمل الإداري هي الفئة الأكثر تكرار بنسبة 39,7% ثم تليها فئة الأعمال الأخرى بنسبة 33,3% ثم مثلت فئة مسؤولية إدارية بنسبة 27 % وهي فئة الأقل تكرار

- جدول رقم (10) : يوضح خصائص العينة حسب المستوى الدراسي .

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الدراسي
23,8%	15	بكالوريا
34,9%	22	ليسانس
41,3%	26	ماستر
100%	63	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ تفاوت في المستوى الدراسي للعينة المختارة بحيث أن فئة ماستر هي الأكثر تكرار بنسبة 41,3 % ثم تليها فئة ليسانس والتي قدرت ب 34,9 % في حين فئة البكالوريا هي الأقل تكرار بنسبة 23,8%.

5- إجراءات الدراسة:

- 1- تحديد موضوع الدراسة والمتمثل في التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية.
- 2- جمع المادة العلمية المتصلة بموضوع الدراسة.
- 3- تم توزيع استبانة على عينة الدراسة مكونة من (70) استمارة تم إرجاع (63) استمارة.
- 4- قامت الباحثتان من تفريغ بيانات الاستبيان في برنامج (إكسال)، تمهيدا لتفريغها في برنامج تحليل الإحصائي (spss)
- 5- إجراء العمليات الحسابية وتطبيق المعادلات الإحصائية للتحقق من الفرضيات.
- 6- عرض ومناقشة الدراسة واقتراح بعض الاقتراحات.
- 7- كتابة تقرير البحث.
- 6- الأساليب الإحصائية:
- بعد إتمام عملية جمع المعلومات المطلوبة من خلال استخدام أدوات جمع البيانات ثم تفريغها وتبويبها ببرنامج (إكسال) ثم معالجتها إحصائيا ببرنامج (SPSS) تم استخدام ما يلي:
- 1- اختبار (ت) لمجموعة واحدة لدراسة الفروق بين المتوسطات لمعرفة مستوى الاستغراق الوظيفي.
- 2- اختبار (ت) لدراسة فروق بين مجموعتين مستقلتين، لدراسة فروق بين المتغيرات التصنيفية " الجنس "
- 3- اختبار (ف) أحادي التباين (anova) لدراسة الفروق بين فئات (الأقدمية-المستوى الدراسي-طبيعة العمل).
- 4- اختبار (scheffe) للمقارنات البعدية لدراسة الفروق في الاستغراق الوظيفي.

خلاصة الفصل :

في أي عمل ميداني يجب مرور بالمرحل السابقة للوصول لنتائج موضوعية تخدم البحث العلمي وتجنبه الوقوع في مغالطات، وتلك المراحل يعتمد عليها الباحث للسير الصحيح في عمله والوصول لنتائج وتوصيات يعتمد عليها في المستقبل القريب.



الفصل الرابع

الفصل الرابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

- 1- عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول
- 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
- 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
- 4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
- 5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

ثانياً: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد :

في هذا الفصل سوف نتطرق إلى النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة الحالية وتحليلها بالأساليب الإحصائية المناسبة لها والتأكد من صحة الفروض وتفسيرها، وذلك بعرض نتائج كل فرضية على حدى، ثم مناقشة هذه النتائج في ضوء الدراسات السابقة لنتطرق في الأخير إلى جملة من التوصيات والاقتراحات المتعلقة بالدراسة الحالية.

- أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة.
- عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول.
- نص التساؤل: "مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع ."

جدول رقم (11): يوضح الاختلاف بين متوسطات درجات أفراد العينة والمتوسط

الفرضي.

المتغير	الأفراد	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطات	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
الاستغراق الوظيفي	63	112,30	84	28,30	16,65	62	0,000	0,01 دالة

- من خلال الجدول السابق تبين أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة بلغ (127,03) عند درجة حرية (62) وهو متوسط أكبر من المتوسط الفرضي والمقدر ب (84) وباستخدام اختبار "ت" لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (16,65) وبمستوى دلالة قدره "0,000" وهو أقل من "0,01" وبالتالي هي قيمة دالة إحصائية وهذا يدل أن مستوى الاستغراق الوظيفي للعينة مرتفع

6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

- نص الفرضية: "توجد فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى للجنس "

- جدول رقم (12): يبين نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على

مقياس الاستغراق الوظيفي

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	sig	مستوى الدلالة
الاستغراق الوظيفي	ذكور	22	115,40	14,46	1,34	61	0,81	0,05 غير دالة
	إناث	41	110,63	12,81				

- من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي للذكور (115,40) بانحراف معياري (14,46) أكبر من متوسط حسابي للإناث ب (110,63) بانحراف معياري (12,81) ، كما نلاحظ أن قيمة "ت" تقدر ب (1,34) عند درجة حرية (61) و قيمة sig (0,18) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0,05) فهي غير دالة إحصائياً ومنه نستنتج أنه لا يوجد فروق بين الجنسين في الاستغراق الوظيفي .

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.

- نصت الفرضية على: "توجد فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى للأقدمية. "
- جدول رقم (13): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي "Anova" للمقارنة
- في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية.

المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	471,221	2	235,610	1,307	0,278	0,05 غير دالة
داخل المجموعات	10812,049	60	180,210			
المجموع	11283,270	62	/			

- من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار "ف" بلغت (1,307) وأن قيمة sig (0,278) وهي أكبر من (0,05)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى للأقدمية وبالتالي فرضية البحث غير محققة .

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

- نص الفرضية: " توجد فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى للمستوى الدراسي " .
- جدول رقم (14): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي "Anova" للمقارنة في الاستغراق الوظيفي تبعا للمستوى الدراسي.

المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	437,564	2	218,782	1,210	0,30	0,05
داخل المجموعات	10845,705	60	180,762			
المجموع	11283,270	62	/			

- من خلال الجدول يتبين أن قيمة "ف" بلغت (1,210) عند مستوى دلالة (0,30) وهي قيمة أكبر من (0,05)، ومنه يتبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى للمستوى الدراسي وبالتالي فرضية البحث غير محقق

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

- نص الفرضية: " توجد فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى لطبيعة العمل " .
- جدول رقم (15): يبين نتائج اختبار تحليل التباين أحادي " Anova " للمقارنة في الاستغراق الوظيفي تبعا لطبيعة العمل.

المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	sig	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1104,679	2	552,340	3,25	0,04	0,05
داخل المجموعات	10178,541	62	169,643			
المجموع	11283,270	62	/			

- من خلال جدول أعلاه يتضح أن قيمة "ف" بلغت (3,25) عند مستوى دلالة (0,04) وهي قيمة أقل من (0,05)، وبالتالي تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

الاستغراق الوظيفي تعزى لطبيعة العمل، وبالتالي فرضية البحث محققة.

ولتوضيح الفروق لصالح من، تم القيام بالمقارنة البعدية، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

- جدول رقم (16): يبين اختبار sheffe للمقارنات البعدية في الاستغراق الوظيفي تعزى

لمتغير طبيعة العمل

الدلالة	قيمة sig	متوسط الفروق	طبيعة العمل	
			B	A
دال	-0.04	-9.82	عمل إداري	أعمال أخرى
غير دال	-0.52	-4.82	مسؤولية إدارية	أعمال أخرى
غير دال	-0.48	4.82	مسؤولية إدارية	عمل إداري

يتبين من بيانات الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية الذين يمارسون أعمال أخرى والذين يمارسون العمل الإداري حيث بلغت قيمة sig (0,04) وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) والفرق لصالح العمل الإداري.

ثانياً: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

1- تفسير نتائج التساؤل الأول:

- أظهرت النتائج على أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين كان مرتفعاً وهذه نتيجة اتفقت مع دراسة كل من أبو الهوى (2022) ودراسة مومني (2020)، ويمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها إلى نظام العمل المطبق داخل المؤسسة الذي يتصف بالثبات والوضوح، بحيث أن العاملين ملزمون بأن تحقق منظماتهم النجاح المطلوب ويبدلون جهداً تقديرياً في

عملهم، ولأنهم يشعرون بأنهم مرتبطون عاطفياً واجتماعياً مع رؤية المنظمة ورسالتها وغرضها، مما يعكس هذه الدرجة العالية من الاستغراق.

- ولقد أشرنا في الجانب النظري إلى أن الاستغراق العاملين مرتبط بالناحيين العقلية والعاطفية معا وأن توافر الظروف والعوامل المناسبة تشجع على استغراق العاملين نذكر منها، المشاركة في اتخاذ القرار، العدالة، بناء الثقة المكافآت، بحيث أن الموظف إذا لم يشبع احتياجاته الرئيسية فإنه لا يستطيع أن يصل إلى المشاركة الفعالة في العمل التي تحقق له الاستقلالية واعتبار الذات واحترامها من خلال صنع القرار وبالتالي عدم وصوله إلى ممارسة الاستغراق الوظيفي.

2- تفسير نتائج الفرضي الأولى:

- والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى للجنس.

- لتتفق مع دراسة أبو الهوى التي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات تقديرات معلمي ومعلمات المدارس الإعدادية في شرق مدينة القدس تعزى لمتغير الجنس ودراسة مومني (2022) ، من خلال النتائج المتحصل عليها فإن عملية الاستغراق الوظيفي في المؤسسات وهذا من خلال ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي منظمة ، وإن كانت هذه المنظمة تشكل مستقبلاً زاهراً للعامل بحيث يتطلب توفير بيئة عمل بها مجموعة من المحفزات التي تعمل على دعم الموظف وتوفير جو مناسب للعمل ما يتيح له فرصة الإنتماء للمؤسسة ، الأمر الذي توصلنا إليه أن الاستغراق لا يؤثر على الفروق بين الجنسين ، فلكل منصب يشغله وطموح يصل إليه ، ويمكن تفسير ذلك من خلال تقاسم الجنسين لنفس الظروف ونمط الإشراف ، وكذلك العمل في نفس البيئة التنظيمية كما نفسر ذلك بالتكامل مع أفراد العينة الذين أكدوا أن بعضهم يعوض البعض في أداء الوظائف لسد النقص .

3- تفسير نتائج الفرضية الثانية:

- والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى للأقدمية.

- وهذا ما اتفق مع دراسة أبو الهوى (2022) ودراسة ماضي (2014) ودراسة مومني (2020)، يمكن تفسير ذلك بأن سواء كان العامل قديماً أو جديداً في المؤسسة فإن أهم أهدافه هو اشباع حاجاته وتحقيق رغباته من خلال الوظيفة، وفي الوقت ذاته تحقيق أهداف المؤسسة، إضافة إلى أنه يمكن إرجاع تساوي درجات استغراق العاملين القدامى والجدد إلى تساوي معاملتهم من طرف المشرفين، وهذا ما يجعل عامل الأقدمية لا يؤثر بشكل كبير في استغراق الموظفين.

4- تفسير نتائج الفرضية الثالثة:

- والتي توصلت إلى على عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى للمستوى الدراسي.
- وهذا ما اتفق مع دراسة أبو الهوى (2022) ودراسة مومني (2020)، كما أشارت النتائج إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي، ويمكن تفسير ذلك إلى أن الموظفين على اختلاف مؤهلاتهم العلمية يخضعون لنفس نظام ظروف البيئية الوظيفية ونفس ضغوط العمل والأعباء الوظيفية.

5- تفسير نتائج الفرضية الرابعة:

- والتي توصلت إلى على وجود فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى لطبيعة العمل
- وهذه نتيجة جاءت مخالفة مع دراسة الحميد المغربي (2004)، ويمكن تفسير ذلك بغض النظر عن مواقع ومراكز الموظفين، أن لديهم استغراق وظيفي نحو عملهم بحكم الوظيفة التي هي مصدر العيش لهم، فهم موضوع مساءلة عن واجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية، فهم مطالبون بتحقيقها كونهم ينتمون إليها.
- ويمكن تفسير وجود فروق لصالح فئة العمل الإداري، يمكن إرجاعها إلى أن العاملين الذين يشغلون مسميات وظيفية عليا يكون عندهم حوافز ومكافآت تجعلهم يبدعون في عملهم لأنهم يكونوا مرتاحين البال من حيث وضعهم الاقتصادي، الأمر الذي يجعلهم

أكثر استغراقا من الذين يشغلون وظائف عادية، وكذلك يكون لديهم مسؤوليات أكبر من الموظفين العاديين وبالتالي يكونوا أكثر استغراقا.

- الاستنتاج العام:

في دراستنا هذه التي جاءت بعنوان " الاستغراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية بالأغواط في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية " تم التوصل إلى النتائج التالية:

نتائج النظرية:

من بين النتائج النظرية المتوصل إليها نجد:

- الاستغراق الوظيفي هو مدى توافق الفرد مع وظيفته واندماجه فيها، وقيامه بالمهام الموكلة إليه على أكمل وجه، وإدراكه أن هذا سيحقق له ذاته، ويساهم في تحقيق أهداف المنظمة.
- يعتبر الاستغراق الوظيفي من أهم متغيرات الحديثة التي تؤثر في حياة الأفراد.
- يساهم الاستغراق الوظيفي في تحقيق الرضا الشخصي داخل بيئة العمل كأساس للدافعية والسلوك موجه نحو تحقيق الأهداف.
- الاستغراق الوظيفي متغير يمثل الفروق الشخصية بين الأفراد تتمثل في (الدوافع، القيم، الاتجاهات، النوع).
- كلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا لدى العاملين كلما ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين أكثر في وظائفهم.
- لم يتفق الباحثون على مقاييس محددة لقياس الاستغراق الوظيفي.

نتائج تطبيقية: تتمثل في:

- مستوى الإستهراق الوظيفي لدى عمال مديرية التربية مرتفعا .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإستهراق الوظيفي بين عمال مديرية التربية بالأغواط تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإستهراق الوظيفي بين عمال مديرية التربية تعزى لمتغير الأقدمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مديرية الأغواط تعزى لمتغير المستوى الدراسي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مديرية التربية بالأغواط تعزى لمتغير طبيعة العمل

اقتراحات الدراسة:

بناء على النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية تقترح الدراسة ما يلي:

- تعزيز السلوك التحفيزي في عملية التسيير.
- القيام بحملات توعية لتوسيع إدراك مفهوم وأهمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين.
- تكثيف الجهود في مجال التدريب والتكوين من أجل زيادة الرصيد المعرفي للعامل مما ينعكس على أدائه.
- كل ذلك من أجل المحافظة على المستوى المرتفع للاستغراق الوظيفي ولما لا تحسبناه للأفضل.

كما تقترح الدراسة جملة من المواضيع كدراسات مستقبلية في التخصص نذكر منها دراسة

الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية، وما إلى ذلك من المتغيرات التنظيمية الأخرى. لأن الدراسة الحالية استهدفت المتغيرات الديمغرافية، بالإضافة إلى الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالقيم.



قائمة المراجع

- قائمة المراجع:

1. المراجع العربية:

1. أبو الهوى غادة، (2020)، واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين، مذكرة ماجستير غير منشورة في إدارة التعليمية من كلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، فلسطين.
2. أحمدتي والآخرون، (2021)، أثر الإلتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى مؤسسة اقتصادية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، مجلد 14، العدد 01.
3. أمين، شيماء عصمت وآخرون، (2018)، العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة العمل وتأثيرهما في إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي، مجلة زانكو للعلوم الإنسانية، مجلد 22، العدد 3.
4. إيمان حسن جمعة ناصر، (2013)، جودة حياة وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
5. إيمان صلاح المنطاوي، (2007)، أثر الثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة طنطا، مصر.
6. إمام محمود السيد، (2018)، الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الوظيفي لدى عاملين بشركات السياحية المصرية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 8.
7. بشرى إبراهيم، (2021)، دور الاستغراق الوظيفي في الوصول إلى البراعة التنظيمية: دراسة تحليلية في البنك المركزي العراقي دائرة الصيرفة. مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 31، العراق.
8. حسن محمد حسن النجار، (2017)، أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي. دراسة ميدانية على العاملين في قطاع التربية والتعليم في قطاع غزة، رسالة

- ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة فلسطين.
9. حمامة عمار، (2018)، علاقة جودة حياة بالاستغراق الوظيفي "دراسة ميدانية لدى عينة من أساتذة جامعة الوادي"، رسالة دكتوراه غير منشورة في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة-الجزائر.
10. خليل إسماعيل ماضي، (2015)، أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة، مقالة في مجلة فلسطين التقنية دير البلح، فلسطين، العدد الثالث.
11. ديمة مثقال عبد عوجان، (2019)، أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية: الدور الوسيط لإستراتيجية الاستغراق، رسالة الماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
12. الرميدي، بسام سمير، والآخرون (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية، الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة وفنادق، المجلد 4، العدد 1، جامعة مدينة سادات 666 .
13. زناتي، محمد ربيع، (2017)، الاستغراق الوظيفي : دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل، المجلة المصرية للدراسات التجارية، العدد 3، مجلد 21 .
14. الساعدي مؤيد وعكار زينب، (2014)، دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي - بحث إستطلاعي تحليلي في كل الإدارة والإقتصاد، جامعة الكربلاء . ملجد 3، العدد 11
15. سلوى نيشات، وأسماء يوسف، (2021)، دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية، مجلة الدراسات الإقتصادية، الكمية، المجلد 07، بومرداس. الجزائر.

16. سليمان، لمياء عبدالرحيم، (2022)، الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد ، العدد 2 ،مصر.
17. سمية عبد الوهاب الحكمي ، أريج عبد الرحمان الشماسي ،(2021) ، دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق المهني دراسة ميدانية على موظفي العقود بشركة الانشاد الخارجي قرح محمل بمحافظة جدة ، مجلة العربية للنشر العلمي ، العدد 38 .
18. الشنطي محمود، (2015) ،دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بوزارات السلطة الفلسطينية ،مجلة جامعة الأزهر ، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 17 ،العدد 2 .
19. الصافي الولاء ،(2017) ، العلاقة بين الإلتزام والاستغراق الوظيفي لدى العالمي في مديرية التربية في مدينة حمص ،مجلة جامعة البحث ، المجلد 35 ، العدد 13 ، دمشق .
20. صبري يوسف ، فرج المقطف ،(2020) ، الاستغراق الوظيفي وأثره في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابعة. مجلة كلية الإقتصاد للبحوث العلمية جامعة الزاوية، المجلد الأول، العدد الخامس، ليبيا.
21. صوالح علي ،(2020) ، الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية ،دراسة ميدانية بمديرية خدمات الجامعية ، جامعة مرباح قاصدي ورقلة - الجزائر.
22. ضيف أحمد وصدوق فتيحة ،(2020) ، دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة ، الجزائر ، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، مجلد 4 ، العدد 2.

23. طرابلسي خديجة ، (2021/2020) ،علاقة القيادة الخادمة بالاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بورقلة ،مذكرة لنيل ماستر غير منشورة في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية
24. العابدي هاشم والجاف ولاء جودت ،(2012) ، إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال ، دراسة إستطلاعية لعينة من العاملين في أربيل القطاع المصرفي العراقي ، مجلة الدراسات الإدارية ،كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة البصرة .
25. العابدي علي رزاق جواد ، (2020) ،الرشاقة التنظيمية مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين "دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن " جامعة الكوفية ، كلية الإدارة والاقتصاد.
26. علي بن مبارك ، الطيب سخوي(2021/2022) ، جودة الحياة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى موظفي مستشفى 240 سرير الاغواط ، مذكرة تخرج لنيل ماستر غير منشورة في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية
27. عموري فادية والآخرين، أثر جودة الحياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى عاملين بالإدارة العليا ، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة ،العدد 1 ،جامعة بني سويف
28. العنزي ، محمد نايف ،(2017) ، أثر ممارسات الاستغراق الوظيفي في الأداء الوظيفي لدى العاملين بالإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط ،رسالة ماجستير، جامعة أسيوط .
29. العنقري بن سلطان عبد العزيز ، (2014)، إدارة المواهب، كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية ، المؤتمر الثاني للمعاهدة الإدارة العامة في دول مجلس التعاون لدى الخليج العربي.

30. عيواز شيماء ، عياشي سارة ، (2022) ، أثر الدعم التنظيمي في تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، مذكرة ماستر غير منشورة في علوم تسيير ، تخصص إدارة موارد البشرية.
31. الغانمي ، افراح خضير عبد الرضا (2018) ، دور الاستغراق الوظيفي وانعكاساته على فاعلية نظام تقييم أداء العاملين : دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة ، مجلة جامعة كربلاء العلمية، العدد 3.
32. فاطمة عبد المنعم مجمد معوف ، (2018)، القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الإعدادية، مجلة التربية ، عدد 4 ، جامعة بني سويف
33. فاضل شيلان ، (2013) ، دور بعض العوامل الهندسة البشرية للاستغراق الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة آسيا سيل للإتصالات ، رسالة الماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال.
34. قيسمون ايناس ، وبراهيمي نور الهدى ، (2020-2021) ، أثر الثقة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين دراسة حالة مؤسسة الخزق الصحي بالميلة، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر في علوم تسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جيجل، الجزائر.
35. لمياء سليمان ، (2020) ، الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسية والأداء العالي ،دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد 14 ، العدد 2 ، مصر .
36. لويس المنجد ، (1908)، معجم المنجد ، ط1 ، لبنان.
37. ماضي ، أحمد ديب ، (2014) ، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى عاملين في مكتب غزة الإقليمي ، التابع للأونروا ، رسالة ماجستير، كلية التجارة الجامعة الإسلامية غزة .

38. مؤيد الساعدي وزينب شلال عكار ، دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي ، بحث استطلاعي تحليلي ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، مجلد 03 ، العدد 11 ، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة البصرة .
39. المتولي زينب ،(2013) ، أبعاد النجاح المهني الذاتي وتأثيرها على الاستغراق الوظيفي، التطبيق على المديرين في ميناء دمياط بورسعيد ، مجلة المصرية للدراسات التجارية ، العدد 1 .
40. مثلق سهام ،نويوة عبير ،(2021-2022) ، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية بمقاطعة نفضال بسكرة ، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة التسيير ، تخصص إدارة الموارد البشرية، 11، بسكرة،الجزائر.
41. المغربي عبد الحميد، (2004) ،جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، جامعة الزقازيق، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، مصر .
42. المحروق حليلة ، وبوبلي سمر.(2019) ،أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل .رسالة ماستر غير منشورة في علوم التسيير .جيجل ،الجزائر :جامعة محمد الصديق بن يحي.
43. محمد ابراهيم الأعمى ، محمد علي الشويرف ، أيمن محمد فرحات ، (2023) ، العقد النفسي وأثره على الاستغراق الوظيفي، مجلة العلمية محكمة ، مجلد 4، العدد10.
44. مومني خالد ،(2020)، درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم محافظة عجلون في الأردن للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين ، المجلة التربوية كلية التربية جامعة سوهاج، عدد 69.

45. نصار، ايمان حسن ،(2013) ،جودة حياة العمل واثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة مقارنة بين دائرة التربية و التعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية و التعليم الحكومي، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
46. يوسف ، هيبة بهي الدين ، (2011) ،علاقة بعض السمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ ، مجلة دراسات النفسية، العدد 1 ، مجلد 21 .

مراجع باللغة الاجنبية :

1. Ann Paul Aynickal .(2014) .Emerging Importance of Employee Engagement in HR". international .Journal for Research in. Management ، Vol. 3.
2. -Cherian,Victor , S. (2012). Job involvement of degree college teachers in relation to their work Ethics.Golden research thoughts, 1(9).
3. Dewi Ulan Dari and Ida Bagus Gede Adi Permana(2018) The Effect of Person–Job Fit to Job Involvement With Intrinsic Motivation as Intervening Variable, Surabaya, Indonesia : Universitas Airlangga
4. T. Kejner, M. Lodahl .(1965) .A Psychological Appraisal of Manifest Needs as Predictors of Job Involvement among Selected Workers in Lagos State .Journal of Applied Psychology.
5. Nancy P Rothbard .(2001) .Enriching or depleting: The dynamics of engagement in work and family Roles .Administrative Science Quarterly ، Vol. 46, No.4.
6. Markos, S, Sridevi, M. (2010) : The Key to Improving Performance. International Journal of Business and Management, India,Vol. (5), No.(12) ,p.p.89-96.
7. Performance. International Journal of Business and Management, india,Vol. (5), No.(12) ,p.p.89-96.



-ملحق رقم (01) : استبيان الاستغراق الوظيفي



جامعة عمار ثلجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسير الموارد البشرية

استبيان

أخي الموظف, أختي الموظفة:

إن هذا الاستبيان الذي بين أيديكم هو أداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة في علم النفس العمل

والتنظيم وتسير الموارد البشرية وذلك لإنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر وقد تضمن مجموعة من الأسئلة حول بعض الأمور التي تخص عملك حيث أن تعاونكم الفعال من خلال الإجابة عن الاستبيان له دور كبير في الحصول على أفضل النتائج وذلك من خلال قراءتها بعناية والإجابة بكل صدق وموضوعية , شاكرين لكم على حسن التعاون معنا من أجل إتمام هذا العمل .

الرجاء التفضل بوضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة لاختياراتكم .

1 – البيانات الشخصية :

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- الحالة الاجتماعية : متزوج أعزب
- 3- السن :
- 4- الأقدمية : أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 5- طبيعة العمل :
- 6- المؤهل العلمي :

قائمة الملاحق

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	رتبت نفسي بشكل جيد للقيام بعملتي					
02	وظيفتي ليست صعبة					
03	وظيفتي ممتعة للغاية					
04	أنا راضي جدا عن العمل الذي أقوم به					
05	أعطيت قدرا كبيرا من الحرية في كيفية إنجاز عملي					
06	أشعر بأن لدي درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة					
07	لدي الاستعداد النفسي للقيام بالأعمال على أتم وجه					
08	يهمني أن أباشر عملي بشكل مبكر					
09	غالبا ما يكون انصرافي من العمل عقب الآخرين					
10	أرغب بالدوام في أيام العطل					
11	كثيرا ما أنجز المهام المتبقية في البيت					
12	لا أجد صعوبة في تحقيق التوازن بين عملي وحياتي الخاصة					
13	أتمتع بعلاقات طيبة ورائعة مع جميع زملائي في العمل					
14	لدي الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي					
15	أشعر بالإحباط بسبب عدم حصولي على دعم كافي من مديري في العمل					
16	أستمتع بالاستغراق الوظيفي إذا كنت غير متزوج					
17	أقترب من الاستغراق الوظيفي لأن الدخل كافي بمستلزماتي					
18	أحس بالوفاء والاحترام في العمل					
19	يدرك الجميع مشاركتي في العمل					
20	أعلم تماما ما العمل المتوقع القيام به					
21	للخبرة التي أحصل عليها الآن دور كبير في تطوير حياتي المهنية					
22	أستطيع تحديد المهارات الجديدة المطلوبة في وظيفتي					
23	أجد ضرورة احترام الوظيفة والاعتراف بقيمتها					
24	أمثل مستوى عال من المرونة العقلية					
25	أشجع على التعلم الذاتي وليس الأوامر					
26	أسعى إلى اكتساب المهارات والمعارف التي تخدم أهداف المنظمة					
27	أركز جهودي باتجاه إنتاج أفكار جديدة في العمل					
28	أسعى إلى توظيف مجهودي الفكري في العمل					
29	أطور تقنيات عمل جديدة و أتر الأساليب التقليدية					
30	أسعى من خلال عملي بتفاني إلى تحقيق الذات					
31	أهتم بعملتي وأفضل إنجاز الأعمال الصعبة					
32	أسعى إلى المشاركة الفاعلة في العمل					
33	أفضل الرقابة الذاتية في أدائي للعمل					

ملحق رقم (02) : نتائج الدراسة بواسطة spss

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	28

COMPUTE (س1 to 33)=SUM(الاستغراق).

EXECUTE.

T-TEST

/TESTVAL=84

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الاستغراق

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes	
Output Created	28-APR-2025 12:26:05
Comments	

Input	Data	C:\Users\Windows 10\Desktop\الاستغراق.الوظيفي.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST /TESTVAL=84 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الاستغراق /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاستغراق	63	112.3016	13.49030	1.69962

One-Sample Test						
	Test Value = 84					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
الاستغراق	16.652	62	.000	28.30159	24.9041	31.6991

T-TEST GROUPS=الجنس(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الاستغراق

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes		
Output Created		28-APR-2025 12:28:04
Comments		
Input	Data	C:\Users\Windows 10\Desktop\الوظيفة.الاستغراق.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.

Syntax		T-TEST GROUPS=الجنس(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الاستغراق /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Group Statistics					
	ذكر، أنثى	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاستغراق	ذكر	22	115.4091	14.46065	3.08302
	أنثى	41	110.6341	12.81163	2.00084

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الاستغراق	Equal variances assumed	.546	.463	1.348	61	.183	4.77494	3.54197	-2.30766	11.85755
	Equal variances not assumed			1.299	38.801	.202	4.77494	3.67537	-2.66042	12.21031

الأقدمية BY الاستغراق ONEWAY

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes		
Output Created		28-APR-2025 12:30:38
Comments		
Input	Data	C:\Users\Windows 10\Desktop\الاستغراق.الوظيفي.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الاستغراق BY الأقدمية /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

ANOVA					
الاستغراق					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	471.221	2	235.610	1.307	.278
Within Groups	10812.049	60	180.201		
Total	11283.270	62			

المستوى.الدراسي BY الاستغراق ONEWAY

/MISSING ANALYSIS.

Notes		
Output Created		28-APR-2025 12:32:05
Comments		
Input	Data	C:\Users\Windows 10\Desktop\الوظيفي\الاستغراق. sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الاستغراق BY المستوى.الدراسي /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

ANOVA					
الاستغراق					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	437.564	2	218.782	1.210	.305

قائمة الملاحق

Within Groups	10845.705	60	180.762		
Total	11283.270	62			

Descriptives								
الاستغراق								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
أعمال أخرى	21	107.0952	15.10928	3.29712	100.2176	113.9729	71.00	138.00
عمل اداري	25	116.9200	11.55032	2.31006	112.1523	121.6877	86.00	137.00
مسؤولية ادارية	17	111.9412	12.27533	2.97721	105.6298	118.2526	80.00	128.00
Total	63	112.3016	13.49030	1.69962	108.9041	115.6991	71.00	138.00

ANOVA					
الاستغراق					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1104.679	2	552.340	3.256	.045
Within Groups	10178.591	60	169.643		
Total	11283.270	62			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: الاستغراق						
Scheffe						
		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
أعمال أخرى	أعمال أخرى , عمل إداري , (I) مسؤولية إدارية	-9.82476*	3.85538	.046	-19.5023-	- .1472-
	عمل اداري	-4.84594-	4.24938	.526	-15.5125-	5.8206

قائمة الملاحق

عمل اداري	أعمال أخرى	9.82476*	3.85538	.046	.1472	19.5023
	مسؤولية ادارية	4.97882	4.09448	.482	-5.2989-	15.2565
مسؤولية ادارية	أعمال أخرى	4.84594	4.24938	.526	-5.8206-	15.5125
	عمل اداري	-4.97882-	4.09448	.482	-15.2565-	5.2989

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

الاستغراق		
Scheffe ^{a,b}		
		Subset for alpha = 0.05
أعمال أخرى , عمل إداري , مسؤولية إدارية	N	1
أعمال أخرى	21	107.0952
مسؤولية ادارية	17	111.9412
عمل اداري	25	116.9200
Sig.		.062
Means for groups in homogeneous subsets are displayed.		
a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 20.486.		
b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.		