



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر العلوم إنسانية

ميدان: العلوم الاجتماعية

تخصص : علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبة: هدار آسيا

بعنوان :

علاقة مرونة الأنا بالاستغراق الوظيفي

لدى ممرضى القطاع الصحي بورقلة

- دراسة ميدانية -

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أد قوارح محمد جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا

دالحاج قدوري جامعة قاصدي مرباح ورقلة مشرفا

دخميس عبد العزيز جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر العلوم الإنسانية

ميدان: العلوم الاجتماعية

تخصص : علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبة: هدار آسيا

بعنوان :

علاقة مرونة الأنا بالاستغراق الوظيفي
لدى ممرضى القطاع الصحي بورقلة
- دراسة ميدانية -

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أد قوارح محمد جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا

دالحاج قدوري جامعة قاصدي مرباح ورقلة مشرفا

دخميس عبد العزيز جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

من قاله تعالى:

﴿إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ
لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا﴾

سورة الكهف - الآية 107



الإهداء

إلى أجمل ابتسامة في الكون أي إلى سبب وجودي

أمي الحبيبة إلى من يزودني بالطاقة والحب

إلى عائلتي

إلى أخواتي وإخواني وزوجاتهم

إلى براعم البسمة في العائلة

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين

وصل اللهم على أشرف الخلق أجمعين

أتقدم بخالص الشكر والامتنان الي كل من ساهم لي في إنجاز واتمام

هذا العمل من خلال المساعدة أو التوجيه

أستاذي المشرف الدكتور الحاج قدوري الذي ساهم لي من خلال

المعرفة وتوجيه العلمي الدقيق

أتقدم بالشكر الجزيل الي كل الأساتذة الذين ساهموا لي في

مشواري العلمي

- كل الطاقم الإداري لقسم علم النفس وعلوم التربية

- الي مدير الموارد البشرية بمستشفى محمد بوضياف على الخدمات

والتسهيلات لإتمام هذا العمل

إلى كل المرضين الذين وافقوا على الإجابة على الاستبيان

- وكل الشكر لمن ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي وكذا الكشف عن علاقة الموجودة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي وأثار المتغيرات الشخصية الجنس والاقدمية في درجة الاستغراق الوظيفي لدى ممرضين القطاع الصحي بورقلة، على عينة عشوائية بلغت (130) ممرض، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استمارة الاستبيان لجمع البيانات وتم معالجة البيانات المجمعة عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية ، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى:

_ مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العينة مرتفع.

_ عدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية لدى ممرضين في درجة الاستغراق الوظيفي تعزى إلى الجنس والاقدمية، كما كشفت الدراسة أن العلاقة بين الاستغراق الوظيفي ومرونة الأنا لدى الممرضين ضعيفة.

Summary:

The purpose of the study is to identify the level of functional engagement, So to reveal the relationship between ego flexibility and functional engagement, and the impact of personal variables, gender and seniority on the degree of job engagement among nurses in the health sector in Ouargla, on a random sample of (130) nurses. .

To achieve the objectives of the study, the questionnaire form was used for data collection and the data collected was processed through the use of the statistical package program.

After statistical processing, it was found:

- The level of functional engagement of the sample is high.
- There are no statistically significant differences among nurses in the degree of functional engagement due to gender and seniority.
- The study also revealed that the relationship between functional engagement and ego flexibility among nurses is weak.

فهرس الموضوعات

الصفحة	موضوع
أ	الإهداء
ب	شكر و عرفان
ت	ملخص الدراسة
ث	فهرس الموضوعات
خ	قائمة الجداول
د	قائمة الأشكال
01	المقدمة
الباب الأول: الجانب النظري	
الفصل الأول : موضوع الموضوع وأهدافه	
05	الإشكالية
07	أهداف الدراسة
08	أهمية الدراسة
08	الفرضيات
09	حدود الدراسة
09	الحدود الإجرائية
09	التعريفات الإجرائية
الفصل الثاني الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين	
11	تمهيد
11	مفهوم الاستغراق الوظيفي
13	أهمية الاستغراق الوظيفي
15	خصائص الاستغراق الوظيفي
17	أبعاد الاستغراق الوظيفي
18	النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي
27	الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات

28	الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي
28	الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي
29	قياس الانغماس الوظيفي
30	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : مرونة الأنا لدى الممرضين	
32	تمهيد
32	تعريف المرونة
33	تعريف الأنا
34	وظائف الأنا
36	تعريف مرونة الأنا
37	عوامل مرونة الأنا
37	أبعاد مرونة الأنا
39	ثمرات مرونة الأنا
39	طرق بناء مرونة الأنا
41	النظريات المفسرة لمرونة الأنا
45	خلاصة الفصل
الباب الثاني: الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
48	تمهيد
48	المنهج المتبع في الدراسة
48	مجتمع الدراسة
50	أدوات جمع البيانات
53	الأساليب المعالجة الإحصائية
الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير النتائج	
55	تمهيد
55	عرض نتائج الدراسة

55	عرض التساؤل الأول
56	عرض نتائج الفرضية الأولى
57	عرض نتائج الفرضية الثانية
58	مناقشة وتفسير النتائج
58	مناقشة وتفسير التساؤل الأول
59	مناقشة وتفسير الفرضية الأولى
60	مناقشة وتفسير الفرضية الثانية
61	الاستنتاج العام
62	الاقتراحات
65	قائمة المراجع
69	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

13-12	الجدول رقم (01): تعريفات الاستغراق الوظيفي
18	الجدول رقم (02): أبعاد الاستغراق الوظيفي كما حددتها بعض الدراسات
24	الجدول رقم (03): يبين أبعاد وخصائص الاستغراق الوظيفي
29	الجدول رقم (04): يوضح الفروق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي
49	الجدول رقم (05): خصائص العينة الاستطلاعية
49	الجدول رقم (06): يوضح توزيع العين حسب الجنس والأقدمية
50	الجدول رقم (07): يوضح مفاتيح تصحيح أداة الاستغراق الوظيفي
50	الجدول رقم (08): يوضح نتائج حسب صدق الاستبيان الاستغراق الوظيفي بطريقة المقارنة الطرفية
51	الجدول رقم (09): يوضح نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأداة الاستغراق الوظيفي
51	الجدول رقم (10): يوضح مفاتيح قياس مرونة الأنا
52	الجدول رقم (11): يوضح نتائج حسب صدق الاستبيان مرونة الأنا بطريقة المقارنة الطرفية
52	الجدول رقم (12): يوضح نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأداة مرونة الأنا
55	الجدول رقم (13): يوضح نتائج التساؤل الاول
56	الجدول رقم (14): يوضح نتائج الفرضية الأولى
57	الجدول رقم (15): يوضح نتائج الفرضية الثانية

فهرس الأشكال

19	الشكل رقم (01): يوضح نظرية التوقع
19	الشكل رقم (02): يوضح نظرية التكامل
22	الشكل رقم (03): يوضح نظرية المدخل السلبي
23	الشكل رقم (04): يوضح نموذج متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي

مقدمة

مقدمة:

يعتبر المورد البشري من اهم الموارد التنظيمية التي أصبحت محط تنافس وتحت مجهر الأبحاث العلمية التي تسعى الى تفسير الظواهر ودراسة السلوك داخل التنظيم وأن التسارع الذي يشهده المجال العلمي والتطور الذي مس جميع جوانب الحياة الفرد ,جعل من البحث العلمي الوسيلة الأهم لتفسير أفعال واستجابات الأفراد سوى في حياتهم الشخصية أو حياتهم الوظيفية أو التنظيمية بحيث مباشرة بعد اتمام أي بحث علمي يفتح المجال أمام العديد من التساؤلات والمواضيع التي تستحق الدراسة وخصوصا في مجال تسيير الموارد البشرية داخل التنظيم وكون المؤسسات الحديثة في ظل التنافس أصبحت تولي اهتماما كبير بالمورد البشرية وتسعى جاهدة لتطويره والمحافظة عليه وبالأخص حين تكون لديه خبرة كبيرة في مجال عمله ومن المواضيع التي بداءة تلقى اهتمام في مجال الموارد البشرية هو الاستغراق الوظيفي ومرونة الأنا في بحثنا هذا سنحاول تسليط الضوء على هذين المتغيرين. و يعتبر الاستغراق الوظيفي كأحد أهم المتغيرات التي تعبر عن مستوى تفاعل الفرد مع بيئة عمله بصورة عامة ومع وظيفته بصفة خاصة بحيث تأخذ الوظيفة مساحة من حياة الفرد واندماج يتضح منه الرضاء عن مكان وظروف المحيطة بالفرد أثناء تأدية المهام. وتعد مرونة الأنا من المتغيرات الحديثة والتي تدل على مجموعة السميات التي يتمتع بها الأفراد لتخطي المواقف الصادمة أو التي يكفي ان تجعل من الفرد بمزاج سيء، وبها (أي مرونة الأنا) يستطيع تجاوز كل ذلك وإتمام أعماله.

ومن هنا سنحاول في هذه الدراسة معرفة العلاقة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي لدى ممرضي القطاع الصحي بورقلة, و احتوت الدراسة على خمسة فصول وهي كالآتي:

- يضمن الفصل الأول تحديد مشكلة الدراسة وتساؤلات والفرضيات وغرض أهمية وأهداف الدراسة التي نسعى الى تحقيقها ,كما تم عرض التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.
- الفصل الثاني تم التطرق فيه الى الاستغراق الوظيفي بمفهومه وتعريفاته واهميته وخصائصه واتجاهاته وكذلك أبعاد الاستغراق الوظيفي مرورا بالنظريات المفسرة له

والعوامل المؤثرة فيه وربطنا متغير الاستغراق الوظيفي بمجموعة من المتغيرات القريبة منه في الجانب التنظيمي.

- أما الفصل الثالث فتطرقنا فيه الى متغير مرونة الأنا من حيث التعريف المرونة وكذلك تعريف الأنا ووظائف الأنا وتعرف مرونة الأنا بشكل موحد ومن ثمة أبعاد مرونة الأنا وطرق بناء مرونة الأنا وفي الأخير النظريات المفسرة لمرونة الأنا.
- أما الفصل الرابع فتضمن المنهج المتبع في الدراسة ومجتمع العينة وأيضاً العينة الدراسة الأساسية وأدوات جمع البيانات بالإضافة الى الأساليب الإحصائية المستعملة أثناء الدراسة قصد تحليل والكشف عن النتائج والمتحصل عليها.
- أما الفصل الخامس والأخير ففيه تم عرض النتائج المتواصل إليها وتعليق عنها وبيان مدى اتفاقها أو تعارضها مع دراسات سابقة وفي آخر هذا الفصل تم وضع بعض خلاصة تضمنه الاقتراحات التي قد تساهم للقطاع الصحي بتسليط الضوء على متغيرات من شأنها رفع مستويات الأداء والرضاء وكذا الاستغراق بكل مرونة لدى الممرضين ولعل هذا البحث يكون أول خطوة تساهم لتعمق في دراسة هاته العينة.

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: موضوع البحث و أهدافه

- ✓ الإشكالية
- ✓ أهداف الدراسة
- ✓ أهمية الدراسة
- ✓ الفرضيات
- ✓ الحدود الدراسة
- ✓ الحدود الإجرائية
- ✓ التعريفات الإجرائية

الإشكالية:

يحتاج الفرد باعتباره كان اجتماعي الى المشاركة الوجدانية والانفعالية من خلال التفاعل الاجتماعي السليم وهذه الخاصية من طبع البشر مهما كانت مواقفهم سوى في حالات الضعف أو القوة، ويتم ذلك في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية المتعددة ومن هذه الجوانب المتعدد الحياة المهنية للفرد باعتبار أي منظمة مؤسسة اجتماعية يحدث فيها مختلف العمليات التواصل التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على شخصية العامل وسمياته ومن بين أهم المتغيرات البارزة في حياة العامل ومدى توافقه المهني ومشاركته في تطوير مؤسسته ويعبر ذلك على مدى حبه وولائه لمهنته ومؤسسته ومن بين ما يبرز ويجسد ذلك درجة استغراقه الوظيفي .

ولقد أبدت الدراسات الحديثة في مجال علم النفس العمل الاهتمام بمتغيرات أكثر حساسية وتلامس الموظف بشكل كبير بحيث تسهم هذه الدراسات في توعية وتوفير السبل لزيادة الإنتاج وتحقيق أهداف المنظمات واثبات كفاءتها وقدرتها على العطاء الجيد في ظل أتاحت الفرص للقطاع الخاص وذلك في كل المجالات ومنها القطاع الصحي ومن المتغيرات يحتاج الفرد باعتباره كائن اجتماعي الى المشاركة الوجدانية والانفعالية من خلال التفاعل الاجتماعي السليم، وهذه الخاصية من طبع البشر مهما كانت مواقفهم سواء في حالات الضعف او القوة ،يتبع ذلك في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية المتعددة ومن هذه الجوانب المتعددة الحياة المهنية للفرد باعتباره منظمة مؤسسة اجتماعية يحدث فيها مختلف عمليات التواصل التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على شخصية العامل وسمياته ومن بين اهم المتغيرات البارزة في حياة العامل مدى توافقه المهني ومشاركته في تطوير مؤسسة ويؤثر ذلك على مدى حبه وولائه لمهنته ومؤسسته ومن بين ما يبرز ويجسد ذلك درجة الاستغراق الوظيفي، لما له من أهمية في دفع الجهود وتحسين الإنتاج وتحقيق الأهداف المرجوة.

حيث يعد الاستغراق الوظيفي أحد أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل كما أن تفاعل بين الاستغراق والالتزام التنظيمي يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه

التزام تنظيمي نحو منظمة وأكثر بقاء فيها وحريصا على تنميتها وتطويرها عملياتها فالأفراد الذين يستغرقون في العمل هم إيجابيون ومهتمون متحمسون في وظائفهم وعلى استعداد دائم للعمل بجهد إضافي لتنفيذ الأعمال على أفضل وجه وبأكمل قدراتهم (TIWARI- 2011).

ولمصطلح الاستغراق عدة تسميات أخرى عند العلماء ومنها الانغماس. أو مصطلحات اقتربت من الاستغراق فقد بينه السيد الزبير حساني في مقامات الصلاة على سيدنا رسول الله "ان الاستغراق هو الاحتراف في سلوك وهو يحتاج الى نوعية وليس الكمية وشبهه بنور الشمس حين يسطع على الأرض، وقد جئت دراسة تثبت ان الاستغراق أصبح من الأولوية التي يجب مراعاتها والاهتمام بها ويشير صبار (2016) إلى أن الاستغراق الوظيفي سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية وأساسا الوصول الى فعالية التنظيمية والوصول الى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين.

ولقد أشار حمامة (2017) من خلال دراسة له تبحث عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأساتذة الجامعين بالوادي حيث توصل إلى أنه هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي .

وتكمن أهمية الاستغراق في انه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيفية تصرفاتهم في أدوارهم وما الذي جعلهم ينتهجون سلوكا بطريقة اخرى من اجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء

ومن المعروف أن الاستغراق الوظيفي باعتباره سمة إنسانية يرتبط بعدة سمات أخرى وشخصية الفرد تتأثر وتتأثر بحيث ان هناك العديد من السمات التي تتأثر بها درجة الاستغراق الوظيفي ومن بينها مرونة الأنا.

ومتغير مرونة الأنا من المتغيرات الوقائية الذي يعمل على تحفيز المرء لاستخلاص المعاني الايجابية التي يمر بها من ظروف ويحفز الموارد النفسية الايجابية ويقي من سيطرة الميول والأفكار الهدامة وهي الأفكار التي تبدو فيها الحياة عديمة الجدوى الى درجة يفكرون

فيها بتدمير ذاتهم والتي قد تمثل وسطا محفز للميول الاكتئاب ومن ثمة الانتحار
(Johnson ç Gooding A.2010.2)

وقد كان الفضل ل جاك بلوك في استخدام مصطلح مرونة الأنا في المجال النفسي لأول مرة في خمسينيات القرن العشرين ويشير المفهوم الى المقدرة الايجابية لدى الأشخاص على مواجهة الشدة النفسية والحالات السلبية السيئة وأن المرونة النفسية (مرونة الأنا) تفهم بأفضل شكل كعملية حيث تعرف المرونة على أنها عملية ديناميكية يبدي فيها الفرد تكيفا سلوكيا إيجابيا عندما يواجهون ويقاومون الحالات السيئة والضرر والماسي والتهديدات أو حتى المصادر الكبرى للضغوط النفسية

وبصفة علمية تحتاج شخصية الممرض الى نوع من المرونة في الأنا ليسهل عليه العمل مع الناس بمختلف أنواعهم و حالاتهم ومواصفاتهم فنجد روتر الذي أشار إلى دور المرونة الأنا في مواجهة الاحداث الضاغطة والصادمة التي تواجه الفرد يوميا وذلك باستخدام كل المهارات المعرفية والعقلية والنفسية لتجاوز كل الصعوبات والمحن التي من شأنها أحداث توازن نفسي واجتماعي للفرد حيث عرفها روتر أنها القطب الموجب للظاهرة الفريدة للفروق الفردية في استجابات الناس لضغوط والمحن (ولاء إسحاق حسن 2008،ص1).

ومن خلال ما سبق فإن الدراسة الحالية تحاول البحث في حيثيات المتغيرين من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما هو مستوى درجة الاستغراق الوظيفي لدى ممرضي القطاع الصحي بورقلة؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى الى الاقدمية والجنس لدى ممرضي القطاع لصحي بورقلة؟
3. هل توجد علاقة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي لدى ممرضي القطاع الصحي بورقلة؟

• أهداف الدراسة:

التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى مرضي قطاع الصحي بورقلة.
الكشف عن العلاقة الموجودة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي لدى مرضي القطاع الصحي.

- الكشف عن أثر المتغيرات الشخصية (الجنس-الأقدمية) في درجة الاستغراق الوظيفي.
- تعريف المهتمين بمجال الصحة بمدى الاستفادة من تفعيل مرونة الأنا أثناء مزاوله المهام.

• أهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذه الدراسة في تناولها لموضوع مهم وهو الاستغراق الوظيفي والذي له دور كبير تقدم المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها.
ربطت الدراسة بين متغيرين حديثا الاستغراق ومرونة الأنا وبذلك تتيح الدراسة أن تفاعل هذه المتغيرات داخل المنظمة.

من المأمول أن تساهم هذه الدراسة في تزويد الرصيد العلمي، والاهتمام بتطوير جانب مرونة الأنا لدى مرضي القطاع وتعزيز سبل تفعيل الاستغراق الوظيفي.

• الفرضيات:

- توجد علاقة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي لدى مرضي القطاع الصحي بورقلة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المرضين في درجة الاستغراق الوظيفي تعزى إلى الأقدمية والجنس.

• حدود الدراسة:

- **المجال الزمني:** تم تطبيق الدراسة خلال شهري أبريل و ماي 2021
- **المجال المكاني:** تم تطبيق الدراسة في مستشفى محمد بوضياف -مستشفى الأمومة بورقلة - المصحات وقاعات العلاجية الجورية بمقاطعة ورقلة.
- **المجال البشري:** تم تطبيق الدراسة على فئة المرضين العاملين في القطاع الصحي بورقلة.

- الحدود الإجرائية:

- لدراسة الظاهرة تم إتباع المنهج الوصفي
- لجمع البيانات تم استخدام أداة لقياس الاستغراق الوظيفي وأداة لقياس مرونة الأنا.
- لمعالجة البيانات إحصائياً تم استخدام مجموعة من الأساليب يأتي ذكرها لاحقاً.

- التعريفات الإجرائية:

- مرونة الأنا لدى الممرضين: هي استعداد الممرضين وتكيفهم وقدرتهم الإيجابية على التفاعل مع ظروف العمل الضاغطة لتغلب عليها بكل سهولة ويسر، ويتم التعبير عنها بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص في الأداة المستخدمة في الدراسة لحالية.
- الاستغراق لدى الممرضين: هي درجة ارتباط الممرض بوظيفته وتحمسه لإنجاز مهامهم وبذل كل الجهود في سبيل إتقان عمله والحرص على الجودة والنوعية، وعدم شعوره بمرور الوقت أثناء تأدية وظيفته ويعبر عنها بالدرجات التي يتحصل عليها المفحوص في الأداة المستخدمة .

الفصل الثاني: الاستغراق الوظيفي

✓ تمهيد

✓ مفهوم الاستغراق الوظيفي

✓ أهمية الاستغراق الوظيفي

✓ خصائص الاستغراق الوظيفي

✓ تتمثل في مجموعة من العوامل

✓ اتجاهات الاستغراق الوظيفي

✓ أبعاد الاستغراق الوظيفي

✓ النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي

✓ نظرية النموذج المتعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي

✓ العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي

✓ الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات

✓ خلاصة

تمهيد

لظالما أولى الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي بالغ الاهتمام بفراق الوظيفي باعتباره أحد العناصر الهامة واللازمة لفهم السلوك التنظيمي داخل بيئة العمل، كما أنه يساعد في تفسير العديد من المتغيرات السلوكية الأخرى أيضاً، الأداء، الغياب دوران العمل.

إن بروز الاستغراق الوظيفي مؤخرًا كأحد أهم المتغيرات المعبرة عن طبيعة ومستوى تفاعل الفرد مع بيئة عمله بصورة عامة ومع وظيفته بصورة خاصة من خلال ارتباطه على عدد من المتغيرات الهامة الأخرى مثل معدل دوران العمل ومعدل حزام التنظيمي، ما دفع بالكثير من الباحثين لدراسة وتحليل كافة أبعاد هذا واردة مؤشرا رئيسيا للقياس أو للتعبير عن مستوى وجودة المخرجات التنظيمية النهائية. (عبد العليم، 2012).

وتكمن أهمية الاستغراق في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرق أخرى من أجل أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء، بالإضافة إلى ذلك فهو يعتبر واحدا لبعض سياسات التنظيمية مثل: التوصيف والتصميم الجيد للوظائف وجود المناخ التنظيمي الجيد الذي يشجع الالتزام والإبداع.

مفهوم الاستغراق الوظيفي:

- يعود أصل كلمة الاستغراق في اللغة الفعل استغرق (أي بالغ في الشيء وجاوز الحد).
- وفي علوم النفس هو تركيز الانتباه في شيء ما بحيث لا ينشغل الفرد بما عداه. ويعد الاستغراق من المصطلحات الحديثة نسبيا، كما يعتبر موضوع الاستغراق الوظيفي من الموضوعات المهمة التي يوليها الباحثون اهتماما متزايدا في الآونة الأخيرة خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وعلم النفس المهني.

• ويعرف الاستغراق الوظيفي بأنه الارتباط النفسي بين الفرد ومهنته أو وظيفته بحيث تعد المهنة أو الوظيفة ذات بعد محوري في حياته والاندماج الذاتي للفرد في العمل أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق الذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله. (حامد زهران و سناء زهران، 2013).

وقد عرف وتم تناوله بطرق عديدة، إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي معه وحب الفرد له، فالأفراد المحبين لمهنتهم و وظائفهم بأنهم يعملون بكفاءة أعلى وبتأجبية وصحة نفسية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم.(Barve 2011).

جدول رقم (01) تعريف الاستغراق الوظيفي:

قياس تماثل الفرد مع وظيفته وعمله، وان يشارك بفاعلية ويعتبر أداءه جزءا هاما من قيمته الشخصية	الطويل، 2006: 148
درجة التصاق الفرد مع وظيفته والعمل بفاعلية على انجازها ويعد أدائه مهما لقمته الذاتية	Chughtial ، 2008: 170
اندماج الأفراد العاملين ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم والأعمال المناطة بهم	Simpson ،2009: 1080
حالة ذهنية ايجابية مرتبطة بالعمال والانجاز ،والتي تصنف الى النشاط ،والنفاني والانهماك	Ōtori & xiang Ping ، 2010 :4
درجة ارتباط الفرد بوظيفته ،والتي تؤثر على ادائه في مختلف مجالات الحياة	Batia ,2012 :1
الدرجة التي يلتز بها الفرد تجاه المنظمة فضلا عن	Mangundjaya,2012 :187

التأثير العميق على كيفية ادائه طوال مدة الخدمة	
الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة مع الوظيفة ،وتعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وتقديره لذاته ،متأثر بمقدار ما يدركه من مستوى ادائه	محمود ، 2013 : 80
الظواهر التي تسمح للعاملين بعد الشعور بالملل في عملهم وامتلاك الشعور بالمتعة مع الرضا الداخلي	Rubin & parach , 2013 :696
استثمار الطاقات الشعورية والادراكية والجسدية عند اداء العمل	Robbins & judge,2013 :211
عملية دافعية وبناء نفسي مرتبط بالعمل	Qin lu et al.,2014 :143
الاندماج الداخلي للفرد في العمل ،او التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد والتزامه نحو عمله	الساعدي وعكار ،2015
الدرجة التي يرتبط فيها الفرد ذهنيا وشعوريا بوظيفته عند ادائه بها	جلاب واخرون،2016: 157

حمامة (2017)

أهمية الاستغراق الوظيفي:

يكتسي الاستغراق الوظيفي أهمية بارزة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة، وقد أظهرت الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تحسين جودة حياة العاملين ومعيشتهم ويزيد من رغبتهم في العمل والبقاء في المنظمة. (Hafer & Martin, 2006: 2)

ويدخل الاستغراق الوظيفي في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرائق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء. (العبادي والجاف، 2012: 7-8).

ويرى المنطاوي (2007) أن التفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام الوظيفي يجعل لفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأحرص على البقاء فيها وعلى تنميتها وتطوير عملياتها.

أما (Khan, et all 2011) فيرون أن الاستغراق الوظيفي يرتبط بأهمية العمل في حياة الفرد . فكلما كان العمل أكثر أهمية، كلما كان الموظف أكثر ولاء لعمله ولمنظمته يعكس ذلك بدوره على أداء الفرد.

ويرون كذلك بأن الاستغراق الوظيفي له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة الممرض ويعتبر عاملا مهما في خلق وزيادة تحفيز الممرضين ، وهو مهم كذلك لتحقيق نمو الأفراد الوظيفي في بيئة العمل وقد يستعمل مع الالتزام الوظيفي في الكثير من المنظمات لتوقع معدلات الغياب كون الممرضين في نظر الإدارة موظفين .

من ناحية أخرى يرى (Mohsan, et all) أن الزيادة في الاستغراق الوظيفي . فعالية الموظف لتحقيق رضا الزبون(المريض) مما يعزز ويبني صورة المنظمة ويزيد في ربحتها، ويقلل في نفس الوقت من معدلات الغياب والتأخر عن العمل كما ويعزز السلوك التنظيمي.

في حين أن انخفاض مستواه يجعل الموظف يشعر بالانفصال بين ما يتوقعه في حياته وما يفعله في وظيفته، حيث أكد (Kanungo 1979) أن عكس الاستغراق الوظيفي هو الاغتراب الوظيفي أو (النفور الوظيفي) والاغتراب الوظيفي هو الشعور بكونك منفصلا أو معزولا عن العمل والشعور بأن العمل أو الوظيفة غير مهمة في حياة الفرد

(Lambert 66:2005:Paoline&).

وعليه فإن امتلاك مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي يساهم في شعور الأفراد بالاعتراب أو النفور من الهدف، والاعتراب في المنظمة أو الشعور بالانفصال بين ما يراه الأفراد أنه "حياتهم" والعمل الذي يفعلونه (بمعنى الانفصال بين الحياة والعمل). (3: 2006 Hafer & Martin)، سوف يضعون شيئاً ما غير أعمالهم أو وظائفهم كالعائلة والهوايات، في مركز حياتهم أو جوهرها.

(Decarufel & Schaan: 1990: 86)

خصائص الاستغراق الوظيفي:

تتمثل في مجموعة من العوامل:

1. الاستغراق الوظيفي متغير يمثل الفروق الشخصية بين الأفراد: (تتمثل في الدوافع/القيم/الاتجاهات/ النوع).

2. الخصائص الوظيفية: تتمثل في (الحافز/ استقلالية الوظيفة / التنوع/توصيف المهام/ المهام/ التغذية العكسية).

3. الخصائص الاجتماعية: تتمثل في العمل مع الآخرين المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح). (قاسم، 2012، 77)

يرى الباحث أن الاستغراق الوظيفي يعتبر مجموعة من الظروف تجمعت معاً، كما والاستغراق الوظيفي هو الربط بين الفرد والظروف المختلفة. وأن استغراق الفرد في وظيفة ، تتأثر بظروف وبيئة العمل وبمدى إسهام الوظيفة الحالية في إشباع حاجاته الأساسية. أما الاستغراق في العمل بشكل عام أو أن يكون العمل شيئاً مركزياً في حياة الإنسان فهو إحساس داخلي عن جوهر العمل في حياة الإنسان الأمر الذي يجعل لاستغراق الوظيفي صفة للفرد يحملها معه في كل الظروف. فالفرد المستغرق في وظيفته يحصل على قدر معقول من التغذية الراجعة عن أدائه لعمله، ويتمتع بنوع من الاستقلالية في أدائه لعمله.

كما يتيح له عمله فرصة تكوين صداقات مع زملائه. ويتطلب عمله احتكاكا بالآخرين، وقد يكون الفرد كبيرة في السن ولديه قدر كبير من الخبرة الوظيفية وهذا ما نشهده في وظيفة الممرض بحيث يكون علاقات ليس فقط مع زملائه ولكن أيضا مع المرضى أحيانا.

وهناك اتجاهات متعددة في تعريف الاستغراق الوظيفي يمكن إيجازها فيما يلي:

• الاتجاه الأول:

الذي يرى أن الاستغراق هو درجة اهتمام الفرد بعمله باعتباره أهم شيء في حياته.

وفي هذا السياق يرى (Lawler&Hall1970) ، أن الاستغراق الوظيفي "هو درجة توحيد الفرد .مع وظيفته التي تعد جزء من مهمها في حياته كما تلعب دورا أساسيا في تحديد هويته وذلك خلال الفرصة التي يتيحها العمل للفرد الإشباع حاجاته الأساسية"، كما يرى Leong, وهي أن الاستغراق الوظيفي حالة من إدراك الفرد لمدى توافقه مع عمله عندما يكون للعمل قدرة على إشباع حاجاته .

• الاتجاه الثاني:

والذي يرى الاستغراق باعتباره موقف عمل. وقد أقترح هذا التفسير من قبل (Allport), هو الذي عرف الاستغراق الوظيفي "بدرجة مشاركة الفرد في عمله وإشباع حاجات التقدير واحترام الذات والاستقلالية والتعبير الذاتي.

كما يرى (Diefendroff&Lord2002) بأن الاستغراق الوظيفي هو عملية مشاركة الفرد في وظيفته التي تستوعب كل طاقاته من أجل نجاح أهداف مؤسسة العمل .

• الاتجاه الثالث:

الذي يرى بأن الاستغراق الوظيفي هو أحد العناصر الأساسية في احترام الفرد لذاته وفي هذا الإطار يصور (Siegle1969) الاستغراق الوظيفي " بأنه أهمية العمل في احترام الفرد لذاته وإحساسه بالتقدير والاحترام.

• الاتجاه الرابع :

يرى الاستغراق الوظيفي يتضح في درجة إدراك الفرد ان أداء لوظيفة مطابق مع الخصائص الأساسية في تشكيل مفهومه ذاته (المغربي،2004،هبة يوسف،2011) وقد استخدم هذا النوع في العديد من الدراسات خاصة التي تتعامل مع نظرية الانساق ، و كان عادة ما يقاس بسؤال عن ما إذا كان مستوى الاداء منسقا مع المفهوم الذاتي للفرد أو بشكل أكثر تحديدا ، يسأل الفرد عن اذا كانت المهارات التي يتطلبها اداء وظيفة متطابقة مع القدرات التي يمتلكها.

ونلخص في الأخير إلى أنه مهما تعدد تعريفات الاستغراق الوظيفي في بعض التفاصيل فإن ما يفهم منها جميعا هو أن الاستغراق يعبر عن مدى الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة محور حياته والأساس في تقديره ذاته.

وعينة الممرضين ما يعرف عنها أن وتبعاً لمتطلبات الوظيفة تحتاج الى ان تكون مستغرقة بحيث لا يمكن التوقف والعودة لا تمام المهام لاحقا

أبعاد الاستغراق الوظيفي:

جدول رقم (02) أبعاد الاستغراق الوظيفي كما حددتها في بعض الدراسات

الدراسة والسنة	لأبعاد التي حددتها الدراسة
Nitin,2004 :10	دوران العمل ،ولاء الزبون ،فرص المساهمة ، علاقات العمل والإنتاجية والربحية
Yurchisin :2006 :227-241	المشاركة في صنع القرار، المكافآت الداخلية والخارجية
Mohr & zoghi, 2008 :296	المشاركة في صنع القرار، المكافآت الداخلية والخارجية، الرضا عن العمل وتصميم الوظيفة
Hickman,2010 :2-3	الانتماء الإلهام، الفهم، الدعم والتقدير
العبادي، 2010	الاستغراق الشعوري، الاستغراق المعرفي والاستغراق الجسدي
Mary ,2011 :332	الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، والاستغراق المادي
Aamir & finian,2011	الحماس، التفاني، الاستيعاب
Lambert & paoline, 2012 :259-275	الرضا عن العمل، والترقية، والإشراف، والزملاء في العمل، والحالة الاجتماعية
الحسني ، 2013	الحماس، الإخلاص، الانغماس
الساعدي وعكار (2015)	الاستغراق الجسدي، الاستغراق العاطفي ،الاستغراق الإدراكي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق التنظيمي
جلاب وآخرون، 2016 :186-185	النشاط، الثقافي، الانهماك

حمامة (2017)

النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي:

هناك بعض النماذج النظرية المفسرة للاستغراق الوظيفي ومحدداته وتشمل:

1. نظرية التوقع:

طورت من قبل العالم Vroom 1964 وافترضت أن على المدراء استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين والعمل على إلهامهم وزيادة حماسهم، وهذا يعتمد بدرجة أساسية على ميل ورغبة الموظف في التصرف وفقا للنتائج المتوقعة من تصرفه.

احد استغراق الموظف بمستوى توقعاته ويظهر ذلك في دافعيته للعمل، وتكون نتائج هذا التفاعل كما في الشكل التالي :

↓	الاستغراق الوظيفي	=	حوافز المنظمة	<	توقعات الفرد
↑	الاستغراق الوظيفي	=	حوافز المنظمة	>	توقعات الفرد

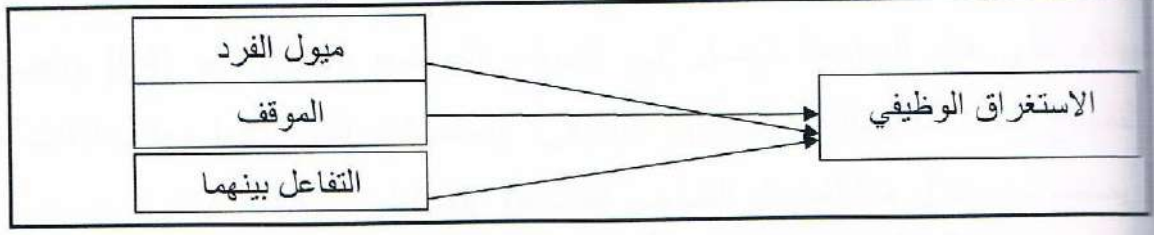
شكل رقم (01): يوضح نظرية التوقع.

المصدر: (KAILA ,H.L2006)

إذا كانت توقعات الفرد أقل من حوافز المنظمة سيزداد استغراقه الوظيفي، وفي عندما تكون التوقعات أكبر من حوافز المنظمة سيقبل استغراقه الوظيفي. (KAILA ,H.L 2006 : 33)

2. نظرية التكامل:

قام Rabinowitz & Hall بمراجعة الأدبيات السابقة ومن خلالها توصلوا إلى نموذج يوضح أن الاستغراق الوظيفي يتكون من ثلاثة أنواع من متغيرات العمل وهي ميول الفرد الموقف والتفاعل بينهما، وتتساوى قوة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مع الاستغراق الوظيفي دعاوى أهمية الميول الفردية وطبيعة الموقف في تفسير الاستغراق الوظيفي، ونموذج الاستغراق الوظيفي حسب نظرية التكامل يوضحه الشكل التالي:



شكل رقم (02): يوضح نظرية التكامل.

المصدر: (2006 KAILA ,H.L)

على صعيد ميل الفرد فإن الاستغراق الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد ويظهر تأثيره في بعض الخصائص كالعمر والجنس والحالة الاجتماعية ومركز الرقابة الداخلي والخارجي، وموقع السكن، والاستغراق الوظيفي هو ميزة شخصية، لذلك لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المنظمة، وفي المدخل الموقفي يظهر الاستغراق الوظيفي على أنه الاتجاهات الشخصية تجاه خصائص الوظيفة، ويتأثر بنمط القيادة وفرص العمل ومشاركته في اتخاذ القرارات، وبعض العوامل الاجتماعية، ومزايا الوظيفة وأيضاً قيم المنظمة، وفي التفاعل بين ميل الفرد و الموقف توضح الخصائص الشخصية و البيئة اتجاهات العمل والسلوكيات وعندما تن عالية من الاستغراق وعندما تتسجم الخصائص الشخصية للفرد مع الموقف سينتج عنه بالطبع درجة .الاستغراق الوظيفي: (KAILA ,H.L2006 : 33-35).

3. نظرية المدخل التحفيزي:

طورت نظرية المدخل التحفيزي من قبل العالم Kanungo 1982 ، والذي قام بدمج المداخل المختلفة للاستغراق الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية مستخدم المفهوم الذي ينص على أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بخبرة الفرد الاجتماعية المحتملة و أيضاً بيئة العمل التي يمكن أن تلبى وتحقق طلبه الشخصي، وافترضت هذه النظرية أن تصورات الموظف المتعلقة باحتمالات أن تحقق له الوظيفة احتياجاته الشخصية هي الأكثر عن استغراقه الوظيفي، ويؤكد (Kanungo) أن الأفراد يعتقدون بأن محتويات الوظيفة المحتملة توفر لهم فرصة لتحقيق احتياجاتهم المستقبلية، وبناء على ذلك فإن الاستغراق و

يعتمد على احتياجات الموظفين الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى تصوراتهم عن احتمالية تلبية هذه الوظيفة لاحتياجاتهم. (Akhtar & Singh, 2010).

4. نظرية المدخل السببي:

قام Brown 1996 بمراجعة الدراسات التجريبية التي تمت على الاستغراق الوظيفي بناء على هذه المراجعة توصل إلى النموذج الموضح بالشكل رقم (03) ويفصل هذا النموذج محددات ونتائج الاستغراق الوظيفي، والمتغيرات التي يرتبط بها بعلاقات تبادلية ونصف من خلال هذا المدخل الشخص المستغرق وظيفيا على النحو التالي :

• من حيث الخصائص الشخصية:

لديه إيمان شديد باختلافات العمل، وحافز داخلي مرتفع، وشعور عال باحترام الذات، إلا أن الشخص المستغرق وظيفيا لا يمكن تمييزه من خلال الخصائص الديمغرافية.

• من حيث الخصائص الوظيفية وسلوكيات الإشراف:

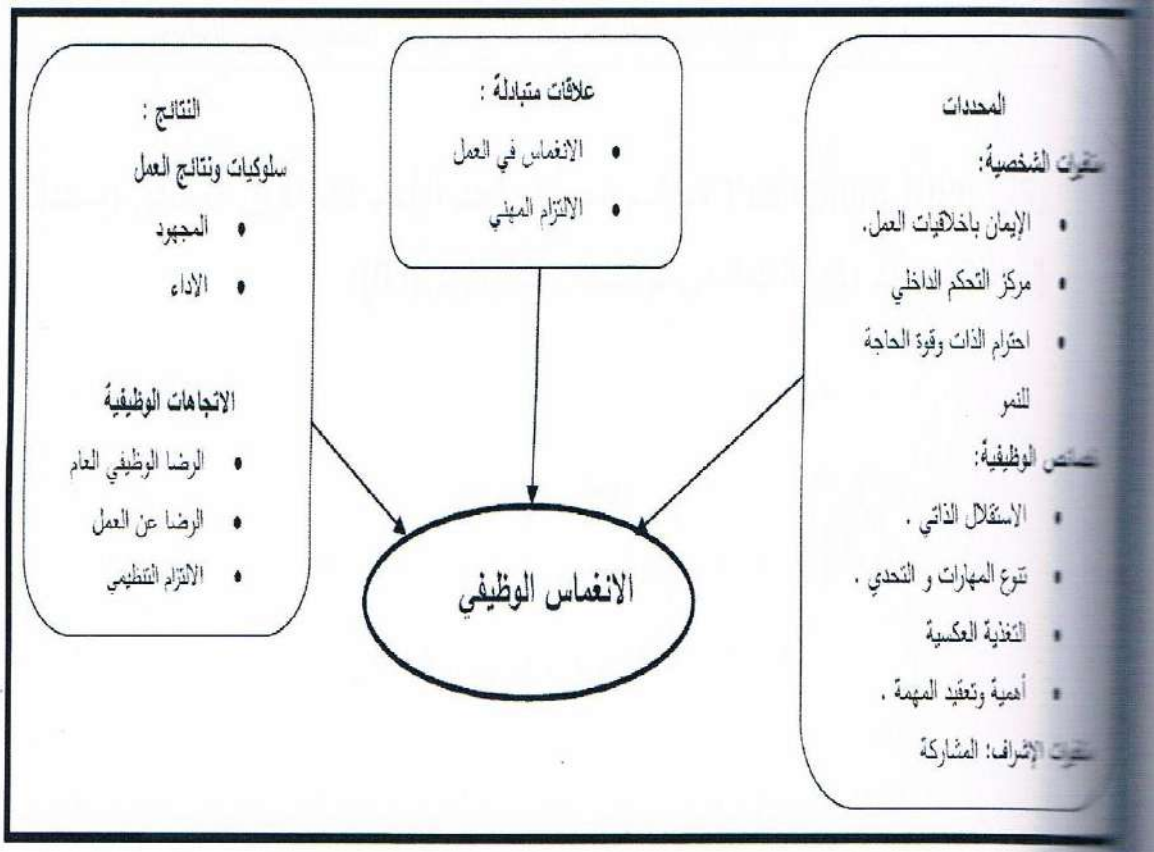
يهتم الشخص المستغرق وظيفيا بالأعمال ذات النتائج الهامة والتي بها درجة عالية من التحدي، والأعمال ذات المهمة المركبة والتي تحتاج لأنواع مختلفة من المهارات، ويهتم أيضا بالأعمال التي تمكنه من وضع تصور لنتائجها أثناء أداءه ويرتبط بعلاقاته كما أن هذا الشخص لديه القدرة على المشاركة في وضع معايير الأداء علاقات ايجابية بالمشرف الذي يوفر له تغذية راجعة كافية عن أدائه، وهذه موقفية ذات تأثير هام على الشخص المستغرق وظيفيا، خاصة الذي تميز بمستوى عالي في قوة الحاجة للنمو.

• من حيث الاتجاهات الوظيفية:

يتميز الشخص المستند وبشكل خاص عن محتوى وظيفته حتى مع إدراكه لضعف والشخص المستغرق وظيفيا بأن لديه درجة عالية من الرضا العام عن وظيفته من محتوى العمل وهو ما يسمى بالرضا الداخلي، ويظل محتفظا برضاه عن مع إدراكه لضعف اهتمام المشرفه بمرؤوسيه، أو أنه استبدادي.

والشخص المستغرق وظيفيا لديه التزام عاطفي قوي بالمنظمة التي يعمل بها أكثر من منظمات أخرى يمكن أن يكون قد عمل بها فترة طويلة من قبل .

وذكر Brown بنتائج الاستغراق الوظيفي كما توصلت إليه الدراسات من أن وجود درجة. الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد يترتب عليه نتائج هامة وعديدة للمنظمات



شكل رقم (03): يوضح نظرية المدخل السببي.

المصدر: (قاسم، 2012)

نظرية النموذج المتعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي

قدم Yushimura 1996 النموذج والذي أكد فيه على أن الاستغراق الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد وأنه يتكون من ثلاثة أبعاد، كما هو موضح بالجدول رقم (02) وهي:

1. **الاستغراق العاطفي:** ويشير إلى مدى قوة استمتاع الفرد بالعمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله.

2. الاستغراق المعرفي: ويشير إلى درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته.

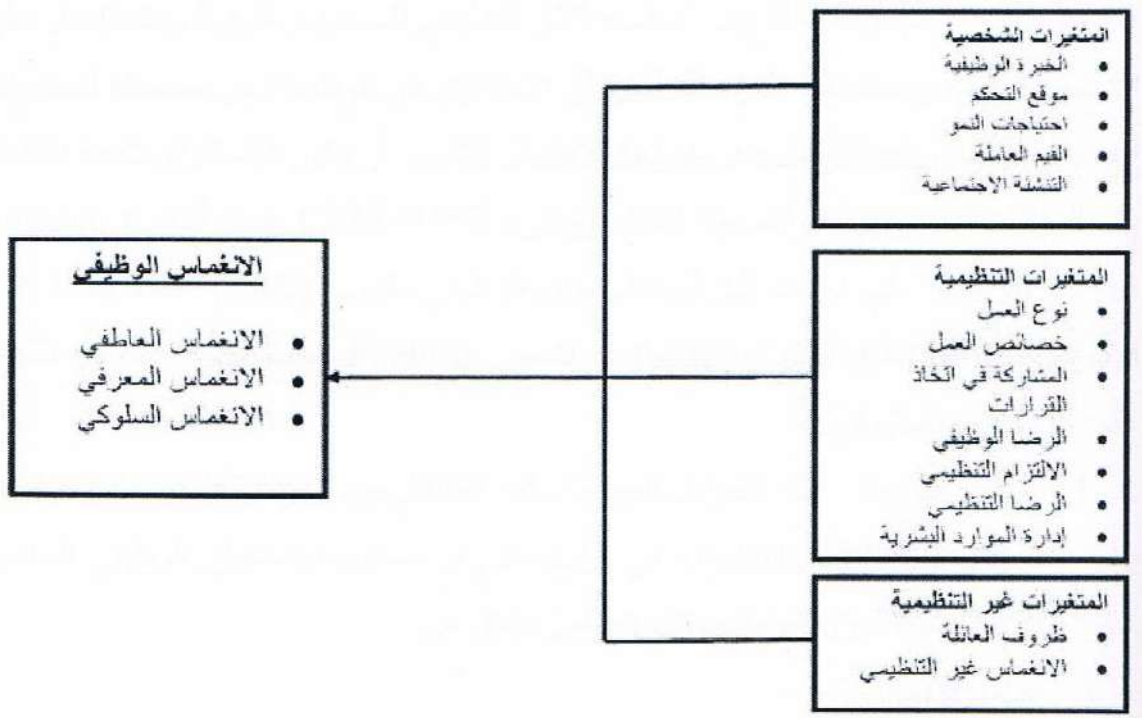
3. الاستغراق السلوكي: ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته، أو للتفكير في العمل بعد مغادرته.

جدول رقم (03): يبين أبعاد وخصائص الاستغراق الوظيفي

الأبعاد	الخصائص
الاستغراق الوظيفي	التعليق، الاستمتاع، الارتباط
الاستغراق المعرفي	الحالة النفسية ، احترام الذات ، المشاركة الفعالة
الاستغراق السلوكي	النوايا السلوكية، السلوك خارج الدوائر ، التعليم والتطور التطوعي

وكان 1996 Yushimura قد قسم نموذجا متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي

ومحدداته إلى ثلاث فئات رئيسة كما هي موضحة بالشكل رقم (04).



شكل رقم (04): يوضح نموذج متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي.

المصدر: (Akhtar & Singh)

1. المتغيرات الشخصية: وهي المتغيرات المرتبطة بالفرد مثل (الخبرة الشخصية وموقع التحكم وغيرها...)
2. المتغيرات التنظيمية: وهي المتغيرات المرتبطة بالعمل مثل (نوع العمل وخصائص العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي وغيرها ...)
3. المتغيرات غير التنظيمية: وهي المتغيرات خارج الظروف الشخصية والتنظيمية .

العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي :

لقد تباينت الدراسات التي تناولت الاستغراق الوظيفي بالدراسة في اتجاهاتها لتحديد العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي كالتالي:

1. ركزت مجموعة أولى من الدراسات على إبراز أثر المتغيرات الفردية على الاستغراق الوظيفي (السن، مدة الخدمة...)
2. ركزت مجموعة أخرى على أن الاستغراق الوظيفي هو محصلة لبعض الظروف المتعلقة بيئة العمل (سلوك القائد، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز، الاستقلال في العمل...)
3. بينما ركزت مجموعة الاستغراق حيث روجت تا الفردية بمفردها أو لبيئة بين المؤثرات الفردية (15-16 1990) في دنت مجموعة ثالثة على توضيح الأثر التفاعلي للمتغيرات الفردية وبيئة العمل على و روجت تلك الدراسات الفكرة أن الاستغراق في الوظيفة ليس محصلة للمتغيرات ما أو لبيئة العمل بمفردها إنما الاحتمال الأقوى أن يكون الاستغراق نتيجة للتفاعل بين المؤثرات الفردية ومتغيرات بيئة العمل (زناتي، 1997: 275) حيث أشار (Huffman16-15-1990) في دراسته إلى أن الاستغراق الوظيفي مفهوم (تكوين) معقد يعتمد على الإدراك Cognition، الحدث Action والشعور Feeling حيث أكد أن العوامل المؤثر على الاستغراق تتمثل في:

1. العوامل الفردية.

2. العوامل الموقفة.

3. التفاعل بين العوامل الفردية و الموقفة . دار (Rakich30:1971-34) في دراسته

إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص بالفرد يتأثر بمجموعة من العوامل، وتلك

العوامل تتمثل في:

أ. عوامل فردية:

مجموعة من العوامل مثل :السن، الجنس، التعليم، ومدة الخدمة التي تؤثر على مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص بالفرد.

ب. عوامل موقفيه:

ولى العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي مثل :رضا الموظف عن الوظيفة،

ودرجة مشاركة الموظف في الموقف الوظيفي Job Situation وكذلك أشار (53-54

:Saal 1978) في دراسته إلى ما يلي :

- أن الاستغراق الوظيفي يرتبط ب ثلاثة فئات من متغيرات العمل تتمثل في :
الخصائص الشخصية، الخصائص الموقفة، ونتائج العمل.
- ترتبط أي فئة من تلك الفئات بالاستغراق الوظيفي بشكل أكبر من فئة أخرى .
- يعتبر الاستغراق الوظيفي هو سبب وفي نفس الوقت نتيجة للسلوك الوظيفي.
- للمتغيرات الشخصية والوقفية تأثيرات مستقلة على الاستغراق الوظيفي
- للمتغيرات الموقفة تأثير أكبر على الاتجاه نحو وجود انخفاض في مستوى الاستغراق الوظيفي لدي الفرد أكثر من تأثيرها على وجود ارتفاع في مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص به.

بينما أشار (زناتي، 1997: 389-390) في دراسته إلى ما يلي:

- وجود علاقات أو معاملات ارتباط قوية بين الاستغراق الوظيفي ومتغيرات بيئة العمل المختلفة.

وقد تباينت هذه العلاقات في اتجاهاتها، فبينما كانت معاملات الارتباط ايجابية بين الاستغراق وبعض متغيرات بيئة العمل مثل نوعية الإشراف، سمعة الشركة، ظروف العمل المادية، المرتب الزملاء، المستقبل الوظيفي، تواجدت علاقات أو معاملات ارتباط سلبية بين الاستغراق الوظيفي ومتغيرات أو خصائص بيئة العمل الأخرى مثل : غموض الدور، عبء الدور، وعدم المشاركة

- وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية بين الاستغراق الوظيفي أو أخلاقيات العمل المتمثلة في الإيمان بأهمية وقيمة العمل الجاد

- ساهمت المتغيرات المتصلة ببيئة العمل بدرجة أكبر في تفسير مستوى الاستغراق

وفي مقارنة بمتغير أخلاقيات العمل، وذلك على اعتبار أن بيئة العمل بأبعادها المختلفة هي المحك الفعلي الذي يحدد اتجاهات وميول الفرد تجاه وظيفته.

- كانت أكثر متغيرات بيئة العمل تأثيرا في الاستغراق الوظيفي هي بالترتيب :

- نوعية الإشراف.

- ظروف العمل المادية.

- غموض الدور .

- المرتب .

- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات

- سمعة الشركة.

أما باقي المتغيرات الأخرى فلم يكن لها تأثير معنوي على الاستغراق الوظيفي.

- أن الاستغراق الوظيفي هو محصلة لمتغيرات ظرفية تتعلق بخصائص ومتغيرات بيئة العمل أكثر من أية متغيرات أخرى.

بينما أشار (عريشة، 1993: 242-266) في دراسته إلى:

1. أنه يمكن تقسيم المتغيرات التي تؤثر على الاستغراق الوظيفي إلى مجموعتين هما:
 - متغيرات فردية، متغيرات تتصل بالوظيفة.
2. أن المتغيرات المتصلة بالوظيفة تفسر نسبة تزيد بدرجة ملحوظة عن النسبة التي تفسرها الخصائص الفردية من التباين الكلي في الاستغراق الوظيفي.
3. إن الرضا عن المكافآت الخارجية (الشعور بالأمان الاستقرار في العمل العلاقة الطيبة مع زملاء العمل يؤثر على الاستغراق الوظيفي بدرجة تزيد عن أثر الرضا عن مكافآت الذاتية (فرصة تنمية المعارف في الوظيفة فرص التفكير والتعرف بحرية في الوظيفة).
4. ان رضا عن المكافآت الخارجية يؤثر على الاستغراق الوظيفي للأفراد الذين يرون أن الحاجات الخارجية مهمة بالنسبة لهم بدرجة أكبر من الأفراد الذين يرون أن الحاجات الخارجية غير مهمة بالنسبة لهم .
5. ان مستوى الاستغراق الوظيفي للأفراد يرتفع مع زيادة درجة كفاية الدخل من الوظيفة.

التغطية الاحتياجات المالية .

الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات:

- الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي:

كثيرا ما يحدث اقتران بين مفهومي الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي على الرغم وجود اختلافات بينهما فالرضا الوظيفي يشير إلى درجة التوجه العاطفي الإيجابي تجاه العمل والتي يعبر عنها بمدى إشباع العمل الحاجات الفرد، فالشخص الذي يتمتع

بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يحمل مواقف إيجابية نحو الوظيفة، ولكنها لا تؤدي بالضرورة الاستغراق الوظيفي. (Clinebell & Chadwick)2005, : 89-91,

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. (Dick & Parkers) 2-72005: 167,

- الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي: ا

لاستغراق الوظيفي إلى حد ما يشابه الالتزام التنظيمي لأن كليهما يبحثان في اهتمام الموظفين بعملهم، ولكن الاختلاف بينهما أن الاستغراق الوظيفي يبحث اهتمام الفرد بوظيفته الحالية أو الأخيرة بالنسبة له، بينما الالتزام التنظيمي هو رغبة واستعداد الموظف للبقاء كجزء من المنظمة في المستقبل ، لذا فمن الممكن للموظف أن يكون مستغرقاً بشدة و لكنه غير ملتزم (Raymond & Mjop :2013 p56).

يوضح الجدول التالي الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام

التنظيمي

جدول رقم (04): يوضح الفرق بين الاستغراق الوظيفي و الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

الرضا الوظيفي	الاستغراق الوظيفي	الالتزام التنظيمي
استجابة عاطفية موجبة نحو الجوانب المتنوعة (الرضا عن الاجر ، الرضا عن المشرف)	الدرجة التي يحدث عندها اندماج بين الفرد والوظيفة التي يشغلها	المدى الذي تتوافق فيه أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة

قياس الانغماس الوظيفي:

هناك مقاييس متعارف عليها في قياس الانغماس الوظيفي:

1-مقياس لودال و كينجر (Lodahl & Keinga 1965) يعبر من أكثر المقاييس استخداما في قياس الانغماس الوظيفي ، ويتكون من (20) فقرة ، حيث يتم تصميم المقياس على شكل مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس والمتراوح من موافق بشدة الى غير موافق بشدة (الفضلي ، 2001 : 115).

2-مقياس وايت وراح : (white & Ru, 1973) هو مقياس يتكون من (9) فقرات و يصمم على شكل مقياس ليكرت الخماسي ، و يحسب المتوسط الحاصل عن إجابات على النقاط التسعة لينتج عندها النتيجة الفردية للانغماس الوظيفي (Khan & Nemati,2010 : 2243

3-مقياس كانجو : Kanungo,1982 وهو المقاييس المعروفة لقياس الانغماس الوظيفي، ويتكون من (10) فقرات و يصمم على شكل مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس والمتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة Khan et al, 2011 :256 .

4-مقياس باولي (Paullay et al, 1994): وهو مقياس يتكون من (27) فقرة وتم تطويره من قبل العلماء (Paullay et al) هما :

دور الموظف ووضع الموظف، يمثل الدور مدى انغماس الفرد في المهام الخاصة بوظيفته، أما الوضع فيمثل الدرجة التي تجعل الفرد الذي ينفذ مهام وظيفته الحالية منغمسا، ويصمم على شكل مقياس ليكرت السباعي و المتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة (Diefendroff,et al,2002 :99)

خلاصة:

وفي هذا الفصل حاولنا التعرف على متغير الاستغراق الوظيفي من ناحية المفهوم والأهمية وكذا خصائص الاستغراق الوظيفي، ومن ضمن الأدبيات الاستغراق الوظيفي تعرفنا على اتجاهاته وأبعاده والنظريات المفسرة له ضمن أبعاده المتعددة، وتطرقنا أيضا إلى العوامل التي من شأنها التأثير عليه وختمنا هذا الفصل بربط الاستغراق لوظيفي ببعض المتغيرات الأخرى.

الفصل الثالث: مرونة الأنا

✓ تمهيد

✓ تعريف المرونة

✓ تعريف الأنا

✓ وظائف الأنا

✓ تعريف مرونة الأنا

✓ عوامل مرونة الأنا

✓ أبعاد مرونة الأنا

✓ ثمرات مرونة الأنا

✓ طرق بناء مرونة الأنا

✓ النظريات المفسرة لمرونة الأنا

تمهيد:

تتشكل مرونة الأنا من مجموعة الأبعاد العقلية والنفسية والاجتماعية والانفعالية والأكاديمية لشخصية للفرد بحيث يكسب الفرد القدرة على التكيف مع الأحداث والمواقف الصادمة والغير متوقعة التي تعرقل مسيرة نمو الشخص في الاتجاه الطبيعي إذا ما كان هذا الشخص غير قادر على التعامل مع ما يوجهه من أحداث في حياته اليومية أو أثناء تأدية مهامه الوظيفية.

تعريف المرونة :

المرونة لغة : مرن مرونة مرونا ومرانه لان في لأنة يده عن العمل ووجهه الأمر صلب (مرونا) على الشيء اعتاده ودامه.(أبو ندى 41،2015). وقال ابن فارس : "مرن. الميم والراء والنون، أصل صحيح يدل على لين شيء وسهولة".(شقورة 2012 ،9).

وجاء في لسان العرب : مرن يمرن مرانة ومرونة : وهي لين في صلابة ومرنت يد فلان على العمل أي صلبت واستمرت والمرانة.(أبو ندى، 41،2015).

المرونة اصطلاحاً:تعرف المرونة في علم النفس على أنها "القدرة الايجابية للفرد على التكيف مع الضغوط النفسية وتمكنه من أداء وظائفه بشكل جيد.(جبار عبيد، علي رضا، عدنان خلف، حسين غريب، 41،2017).

وتعرف كذلك بأنها: قدرة المرء على العودة إلى الحالة التي كان عليها قبل تعرضه لخبرة الصدمات أو الكوارث أو الأخطار المهددة.(ابوحلاوة، 2013، 19).

وعرفها الأحمدى : بأنها هي الاستجابة الانفعالية و العقلية التي تمكن الإنسان من التكيف الايجابي مع موقف الحياة المختلفة سواء كان هذا التكيف بالتوسط أو القابلية للتغير أو الأخذ بأيسر الحلول (فحجان، 2010 ، 65).

ويعرف Newman المرونة بأنها قدرة الفرد على التكيف مع الأحداث الصادمة، المحن والمواقف الضاغطة المتواصلة وهي عملية مستمرة يظهر من خلالها الفرد سلوكا تكيفيا ايجابيا في مواجهة المحن الصدمات ومصادر الضغط النفسي. (شقورة، 2012 ، 9).

و مما سبق يمكن تعريف المرونة بأنها : الخاصة التي تكسب الفرد على التوافق مع الضغوط المختلفة وذلك باكتسابه مجموعة من الخصائص والصفات الايجابية التي تساعده على تحقيق التوافق، وعليه فإن الأشخاص المرنين هم القادرون على تحويل المحن في حياتهم إلى منح خلال إيمانهم العميق بقدرتهم على التغيير.

تعريف الأنا :

يعرفها (S-leclair): الأنا هو التجربة معاشه للماهيات الخيالية عند الفرد فالأنا هو المكان حيث تظهر جميع الصور المثالية جميع خدع التصورات المرغوبة وما يرغبه الفرد أو ما يريد يكون فالمحل برفضه الاجترار وراء هذا المنطق عليه أن يسمح للفرد بالاعتراف بان هذا الأنا لم يكن بناء خاليا. (بن عمر، 2016 ، 25).

ويعرفها (H-Hartman): يعبر الأنا كجهاز مستقل ينمو خلال حالة غير متميزة للنفسية باعتباره تنظيما ضابطا يضم الأنا تحت سيطرته كل العمليات الإدراكية والمعرفية وكل عمليات التعلم مع الواقع ويلعب الأنا قبل كل شيء وظيفة التركيب ويراقب كل الملكات العقلية.

ويرى (C-Morel): أن الأنا ركن نفسي يظهر في النظرية الثانية للجهاز النفسي من طرف فرويد حيث يلعب دور الوسيط بين متطلبات النزوات للهو والواقع والممنوعات التي يطرها الأنا الأعلى. (العوام 2010 ، 30).

يعرفها (Freud) :إلنا مركز الشعور والإدراك الحسي الخارجي والداخلي والعمليات العقلية وهو المشرف على الحركة والإدارة والمتكفل بالدفاع عن الشخصية وتوافقها وحل

الصراع بين مطالب الهو و الأنا الأعلى وبين الواقع ولذلك فهو محرك منفذ للشخصية ويعمل في ضوء مبدأ الواقع من أجل الحفاظ على الذات وتحقيقها والتوافق الاجتماعي (بن مر، 2016 ، 25).

ومما سبق يمكننا تعريف إنا على أنها ذلك الجزء الذي يتصف بالوعي ويقوم بمهام عدة تتمثل في الدفاع عن الشخصية وتوافقها.

وظائف الأنا:

تناول الكثير من العلماء وظائف إنا من عدة زوايا وهي:

- الأنا تسيطر على الحركات الإرادية نتيجة العلاقة سابقة التكوين بين الإطار الحسي والفعل العملي والفعل العضلي.
- تقوم بحفظ الذات، وهي تؤدي هذه المهمة عبر التعامل مع المثيرات الخارجية وتتعلم الأنا تعديل العالم الخارجي تعديلا يعود عليها بالنفع.
- المحافظة على الشخصية وحمائتها مما تتعرض له من أخطر وإشباع متطلباتها بشكل يتعارض مع الواقع وظروفه لهذا فان بعض نشاط الأنا يكون على المستوى الشعوري كالإدراك الحسي الخارجي والداخلي والعمليات العقلية، كما يكون بعض نشاطه لا شعوريا كحيل الدفاع أو التوافق المختلفة من كبت وإسقاط وإعلاء.
- تمثل الموجه الأساسي للشخصية وتعطي الأسلوب والطريقة التي تتم فيها عملية الإشباع.
- تتكفل بحل الصراعات الشخصية، وتحقيق توافقها مع البيئة أي هي المسؤولة عن كل ما تقوم به الشخصية من سلوك.
- التحكم فيما ينبغي إدراكه أو فعله، لتوجيه الأنشطة وجدولتها للدوافع تبعا لأهميتها.
- تعديل مستوى التطلع بما يتفق مع الإمكانيات الفعلية وهي تسعى أساسا إلى تحقيق الذات.

تحقيق الاتزان النفسي للفرد وتساوده على مواجهة تحمل إباطات الحياة وضغوطها (فحجان، 2010 ، 63).

أما (L-Bellak) فقد لخص وظائف الأنا في اثنتي عشر وظيفة وهي تتمثل فيما يلي:

- ✓ اختيار الواقع.
- ✓ الإحساس بالواقع الخارجي.
- ✓ تنظيم الدوافع والانفعالات والتحكم فيها.
- ✓ العلاقة بالآخر.
- ✓ عمليات التفكير.
- ✓ التكيفي في خدمة الذات.
- ✓ الوظيفة الدفاعية.
- ✓ حاجز المثيرات أو المقاومة.
- ✓ الوظيفة الذاتية.
- ✓ الوظيفة التركيبية التكاملية.
- ✓ التفوق والافتقار.
- ✓ الحكم. (لعوامن، 2010، 46).

تعريف مرونة الأنا:

يعرفها "جرموزي" Garnezy بأنها القدرة على إعادة بناء الشخصية والقدرة على التشافي من المنحة. (جابر، 2014، 262)

ويرى الخطيب بأنها القدرة على مواجهة ضغوط الحياة وتحدياتها الصعبة وان يحيا الإنسان فيها حياة كريمة، وهي المقدرة على التفاعل اجتماعيا مع الآخرين، والصفح والأملوان يجعل الإنسان معني للحياة فيها. (اليامي، القضاة ، 2017 ، 9) ويرى "لفتون" أنها إعادة التشكيل والتغيير في الشخصية.

وتعرفها مكتبة ويلسون للتعلم بأنها : مهارة استخدام البصيرة وهي تبدأ بالعمل عندما يتم إدراك الاختلاف في العلاقة الإنسانية وعندما يتم التصرف بطريق مخالف لتحسين العلاقة وبهذا تكون المرونة هي الاستعداد والقدرة على إجراء التعديلات المؤقتة في الاستجابة السلوكية وعندما تصل إلى الحسم في بناء العلاقة مع الآخرين.

وقد عرفها Rutter بأنها : القدرة الموجهة للظاهرة الفريدة للفروق الفردية Ubiquition في استجابات الناس للضغوط والمحن.(بن عمر ، 2016 ، 68).

وكما عرفها Werner & Smith القدرة الشخصية على انتهاج الطريق الشخصي الصحيح في الحياة.(فحجان ، 2010 ، 68).

ويقر دول وليون Doll & Lyon أنه لا يوجد تعريف عالمي محدد للمرونة فإن الفكرة الرئيسية للمرونة ترتبط بالتأقلم الناجح (ب أو مع) التغلب على المخاطرة والمحنة أو تطوير المنافسة لديه في مواجهة الضغوطات القاسية والشديدة.(اسحق حسن، 2009، 27).

من خلال ما سبق ترى الباحثتان مرونة الأنا بأنها استعداد الفرد وقدرته على التكيف والتفاعل الايجابي مع ظروف الحياة المتغيرة والضاغطة التي تنعكس استجاباته السلوكية للموقف الحياتية وعلاقاته الاجتماعية.

عوامل مرونة الأنا:

من أهم العوامل المساعدة لتنمية مرونة الأنا:

- القدرة على ترويض الانفعالات القوية و الاندفاعات.
- القدرة على تكوين علاقات واقعية والتواصل الايجابي مع الآخرين
- القدرة على وضع خطط واقعية واتخاذ القرارات وتنفيذ الإجراءات اللازمة لحل المشكلات.
- النظرة الايجابية للذات والثقة في القدرات من خلال إدراكه الحقيقي لها وللأحداث من حوله.
- القدرة على الاحتفاظ بالقيم الروحانية والأخلاقية.(اسحق حسن، 2009، 30).

أبعاد مرونة الأنا:

- لقد عرف "دول وليون" مرونة الأنا كنتيجة للتحليل الكيفي لمكونات الشخصية بأنها:
- السمات الشخصية للأشخاص ذوي المرونة العالية، من هذه السمات:
- **الاستبصار:** هي قدرة الشخص على قراءة ترجمة الموقف والأشخاص وتشمل القدرة على التواصل البيني الشخصي علاوة على معرفة كيفية تكيف سلوك الفرد ليكون متناسبا مع المواقف المختلفة ، مما يفهم نفسه ويفهم الآخرين.
 - **الاستقلال:** إن الاستقلال يشمل عمل توازن بينه وبين الأفراد الآخرين ويكيف نفسه بحيث يعرف ماله وما عليه وان الشخص المستقل يقول بوضوح "لا" عندما يكون مناسباً أكثر مما يكون عليه من كونه سهلاً أو بسيط في حالة مواجهة الحدث، وان الاتجاه الايجابي والمتفائل يكون حاضراً دائماً، وهذا البعد يكون مرتبطاً بالفروق الفردية والقدرة على مواجهة الأحداث.
 - **الإبداع :** ويشمل إجراء خيارات وبدائل للتكيف مع تحديات الحياة وأكثر من ذلك الاندماج في كل الأشكال من السلوك السلبي وتحدي المصاعب وان الأفراد ذوي لمرونة ويمكنهم أن يتخيلوا تتالي الأحداث لديهم ، حيث يمكنهم صناعة واتخاذ القرار في موجهتها كما يتضمن الإبداع القدرة على تسلية الفرد إلى حين انتظار شخص ما أو شيء ما ليقدّم تلك التسليّة حتى تحقيق الهدف المرجو منه.
 - **روح الدعابة:** تعتبر روح الدعابة الجانب المضيء من الحياة لدى الشخص المرن حيث تمثل القدرة على إدخال السرور على النفس وإيجاد المرح اللازم للبيئة المحيطة به، وهذا ما يعتبر خاصية أو سمة مميزة للأفراد المرنين الذين يجيدون فن التعامل في الحياة لمواجهة مواقفها المختلفة أن روح الدعابة تدعم تكون وجهة نظر جديدة تكون أقل مخاطرة في مواجهة تحديات الحياة والتأقلم مع الظروف القاسية والأكثر صعوبة.

- **المبادأة :** وتتضمن قدرة الشخص على البدء في تحدي ومواجهة الأحداث وذلك بعد دراسة سريعة وصحيحة تمثل قدرة الفرد على الحدس أي بإدراك النتائج الايجابية الصحيحة والسريعة.
- **تكوين العلاقات :** وتشمل قدرة الفرد المرن على تكوين علاقات ايجابية صحيحة وقوية من خلال قدرته على التواصل النفسي والاجتماعي والعقلي والبين شخصي مع من يحيطون به كما تشمل قدرته على التواصل مع ذاته.
- **القيم الموجهة (الأخلاق):** وتشمل البناء الخلقى والروحاني الصحيح للفرد المرن والتي تتضمن قدرته على تكوين مفاهيم روحانية وتطبيقها من خلال تعامله مع أفراد مجتمعه ومع خالقه (الخطيب 15، 2007) .

ثمرات مرونة الأنا :

لقد حدد الأحمدي ثمرات مرونة الأنا كالاتي:

- **الصحة النفسية :** حيث يعرف زهران الصحة النفسية بأنها : حالة دائمة نسبيا ويكون الفرد فيها متوافقا نفسيا وشخصيا انفعاليا واجتماعيا أي مع نفسه ومع بيئته ويشعر بالسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد.
- **النظرة الايجابية للحياة:** كلما كان الإنسان متحلي بخاصية المرونة كان أكثر ايجابية في تعامله مع ما يدور حوله من موجودات فان النظرة الايجابية في الحياة هي التي تحدد أيضا مكانته وقيمه الاجتماعية في الحياة، لأنها سبب في العمل والحركة وعامل في الفاعلية والعزم.
- **الاستمرارية في العطاء:** إن العمل المتقطع لا يؤتي ثمرته، وان العمل المتكرر يورث الكآبة والإنسان المرن يكتسب استمرارية لا تعرف الانقطاع، وعمله لا يعرف الكآبة والملل، فهو يواصل العمل بهمة وحماس وروح واثقان في عطاء متجدد.

- **الاتصال الفعال:** يمكن القول إن الاتصال الفعال هو اختيار أفضل السبل والوسائل لنقل الأفكار والمشاعر والسلوك للآخرين بصدق ووضوح بغرض التأثير الإيجابي في أفكارهم ومشاعرهم وسلوكهم بعيدا عن المصلحة الذاتية الخالصة والإنسان المرن يمتلك خاصية الاتصال الفعال. (مبارك أحمد ، 2016 ، 122).

طرق بناء مرونة الأنا:

- تجنب رؤية الأزمات على أنها مشكلات لا سبيل للتخلص منها: لا تستطيع أن تغير الحقيقة التي مفادها أن الأحداث الضاغطة جزءا من واقع حياة الإنسان ، كما بإمكانك تغيير الطريق التي تدرك وتفسر وتستجيب بها لهذا الأحداث، وحاول أن تتجاوز الظرف الحاضر وتطلع على المستقبل، واعتقد عن يقين أن المستقبل أفضل من الحاضر، وحاول أن تلتمس كل ما يمكن أن يخفف أو يلطف مكن مشاعر الكدر والحزن الناتجة عن المصاعب، والعثرات التي تواجهها.
- تقبل التغيير واعتبره جزءا متضمنا في الحياة: ربما لا يتمكن الإنسان من تحقيق وإنجاز أهدافا معينة في الحياة نتيجة المواقف أو الأحداث العصبية الضاغطة التي يتعرض لها الإنسان واعلم أن تقبل الظروف التي لا يمكن تغييرها، يساعدك في التركيز على الظروف الأخرى القابلة للتغيير والسيطرة.
- اندفع بالتحرك تجاه أهدافك : ضع أهدافا واقعية قابلة للتحقيق ومبنية على قراءة دقيقة لإمكانياتك وقدراتك وللواقع المحيط بك وانتظم في أداء شيئا حتى وإن بدى إنجازا صغيرا يقربك بالتدريج من تحقيق الأهداف، وبدلا من التركيز على مهما ما يتعذر تحقيقها اسأل نفسك، الشيء الذي أعرف أن بإمكانني تحقيقه وإنجازه اليوم ويقربني من التحرك في الاتجاه الذي أريده.
- اتخاذ قرارات حاسمة أو قاطعة : تعامل مع المواقف العصبية بأقصى ما تملك من طاقة أو قدرة واتخذ قرارات حاسمة تدفعك باتجاه المواجهة والتصدي الفعال والتوافق النشط الإيجابي، بدلا من الالتصاق بالضغوط واجترار الآمها.

- تلمس كل الفرص التي تدفعك استكشاف ذاتك: عادة ما يتعلم الناس الكثير عن أنفسهم و ربما يكتشفون أن جوانب نفسية ما ليهم قد تطورت أو نمت نتيجة مجهدتهم و تصديهم أو تأقلمهم الايجابي مع خبرات فقدان أو الأحداث والضاغطة . إذ يفيد الكثير من الناس الذين حبروا أو واجهوا مصاعب أو عثرات ونكبات في حياتهم أن تجاوزهم الايجابي لما واجهوا منكم من إقامة علاقات ثرية وايجابية مع الآخرين، الإحساس بقوة وفعالية الذات، بل إن مجرد الإحساس بالقابلية أو الإمكانية للتعرض لمثل هذه الشدائد يزيد من الإحساس بقيمه وجدارة الذات والالتجاء إلى الإيمان والاحتماء بالدين، وتقوية الإحساس بقيمة الحياة.
- تبنى رؤية أو نظرة ايجابية لذات: اعتقد يقينا بقدرتك على حل المشكلات وثق في ذاتك تضع نفسك بتلقائية على بداية طريق المرونة النفسية.
- ضع الأمور والأشياء في سياقها وحجمها الطبيعي عندما تواجه أحداثا ضاغطة مؤلمه، حاول أن تقيم المواقف الضاغط في سياقها الواسع وانظر إلى المدى البعيد الذي يمكن أن يحتوي مثل هذا المواقف وتجنب تماما التفكير التضخمي.
- لا تفقد الأمل وكن مستبشرا وملتصبا للخير فيما هو قادم: فالنظرة التفاؤلية تمكّنك من توقع الأشياء الايجابية الجيدة ستحدث لك في حياتك، حاول أن تتخيل بصريا ما الذي تريده ، بدلا من الحذر والقلق مما تخاف منه.
- اعتن بنفسك: اهتم وقدر حاجاتك ومشاعرك، واندمج في الأنشطة والخيرات التي تستمتع بها وتزيد من راحتك واسترخائك، مارس بانتظام الألعاب الرياضية الممتعة لك، واعلم أن اهتمامك بنفسك يساعدك في التماسك والاستعداد لأي حدث ضاغط طارئ. (اسحق حسن، 58، 2009).

النظريات المفسرة لمرونة الأنا:

أولاً: نظرية التحليل النفسي :

- يرى فرويد أن النمو السليم يؤدي غالب نشوء الأنا القوية كأحد المتغيرات المهمة في الشخصية في ضوء القابلية علو مواجهة المشكلات التي يتعرض لها الفرد في حياته لتحقيق عملية التوافق وان النمو الطبيعي يحدث في حالة توازن بين مكونات الهو و الأنا الأعلى عندما يستبدل بأساليب أكثر نضجا وفعالية في التعامل.

ثانياً: نظريات التعلم الاجتماعي

❖ نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي: J-Rutter

- تعد هذه النظرية محاولة تجمع بين اتجاهين في علم النفس، هما نظرية (مثير استجابة) من ناحية والنظريات المعرفية من ناحية أخرى فنظرية روتر في التعلم الاجتماعي اعتمدت على أساسيات يمكن إجمالها فيما يلي:
- إن تفاعل الناس مع بيئتهم يعتمد على خبراتهم الماضية من ناحية وتوقعهم للمستقبل من ناحية أخرى بناء على حاجاتهم.
- إن السلوك لا يعتمد على البيئة بمعزل عن الفرد أو اعكس فقيمة التعزيزات لا تعتمد على المثير الخارجي المعزز بل على معناه ودلالته التي يدركها الفرد بسمعته المعرفية.
- إن نمو تطور الشخصية الإنسانية يرتبط مرورها بخبرات جديدة من خلال تفاعلها مع البيئة حتى يمكن معه الوصول إلى صيغة للتنبؤ بالسلوك (جبار 2017).

❖ نظرية بانديروا :

يؤكد بانديورا أن عملية التعلم أمر أساسي للمرونة، التعلم يحدث من خلال الخبرة المباشرة ويمكن لأفراد تعلم سلوكيات جديدة من خلال عملية مراقبة الآخرين وملاحظة العواقب المترتبة عن سلوكهم.

وأكد بانديورا في السنوات الأخيرة على مفهوم الكفاءة الذاتية حيث يشير إلى اعتقالات الناس حول إمكانياتهم لإنتاج المستويات للأداء التي تمارس تأثيرا في الأحداث المؤثرة في حياتهم وتحدد اعتقادات الكفاءة الذاتية كيف يشعر الناس؟ وكيف يفكرون؟ وكيف يندفعون؟ وكيف يتصرفون؟

الكفاءة الذاتية تفهم من مصطلح المرونة كعملية تعني الأفراد الذين نمو من خلال المثابرة وتجمع تراكم الحاجات الصغيرة في وجه الفشل والعقبات وخيبات الأمل، وهي مزيج من الخصائص الايجابية والميول الشخصية واستراتيجيات المواجهة واعتقادات حول الكفاءة الشخصية التي تساهم في المرونة الفردية (جبار عبيد وآخرون من 2017، 58).

❖ نظرية آدلر A-Adler theory

يفترض آدلر أن الشخص السليم الصحي هو الذي يعيش وفق لمبادئه مع إمكانية تغيير هذه المبادئ وفقا للظروف الواقعية والاستثنائية والتوجيه نحو تحقيق أهداف تتفق مع المصلحة الاجتماعية وافترض آدلر وجود أربع أساليب أساسية للحياة يتبناها الناس للتعامل مع المشكلات وهي (النمط المسيطر والنمط المعتمد أو الآخذ، النمط المتحجب، النمط المميز اجتماعيا).

ثالثا: المنظور الوجودي :

يتناول المنظور الوجودي الإنسان بوصفه وجودا بيولوجيا اجتماعيا وسيكولوجيا، مهمته الأساسية البحث عن المعنى وتأكيد هذا المعنى وترجع بدايات ظهوره إلى الظروف

التي مرت بها البشرية جمعاء والمجتمعات الأوروبية على وجه التحديد التي تضمنت حربين عالميتين مدمرتين وتطور مدهش في التكنولوجيا وإهمال المشاريع الإنسانية واهتزاز القيم والمعتقدات الدينية والأسرية والتقليدية.

ومهمة الإنسان المرن تكمن في البحث عن المعنى واكتشافه وهذه المهمة تتحقق من خلال:

- القيم الإبداعية CreativeValue من خلال مواجهة الفرد لمأزقه الوجودي وتأمله مع الظروف السلبية والخبرات الصعبة المؤثرة التي لا يمكن تفاديها مثل الأمراض المزمنة والكوارث الطبيعية.
- قيم الخبرة ExperienceValue من خلال ما يحصل عليه الفرد منة خبرات ايجابية في مجال تذوق الجمال والعلاقات الإنسانية (جبار عبيد وآخرون ن 2017 ، 62).

رابعاً: المنظور الإنساني:

يركز هذا المنظور الى أهمية الخبرة الذاتية للفرد، ومشكلاته كالقلق وفاعليته وحرية في اتخاذ قراراته لحل مشكلاته، ويركز بصفة عامة على كشف السبل التي تؤدي بالفرد إلى التكيف وتحقيق أقصى فاعلية لذاته إذ يرى روجرزRogers أن السلوك مدفوع بقوة واحدة هي النزعة لتحقيق المتمثلة بالرغبة في المحافظة على النفس وتطويرها.

أن الشخصية السلمية بنظر روجرز دالة على الانسجام بين الذات والخبرات فالأشخاص الأصحاء نفسياً قادرين على الإدراك أنفسهم وبيئاتهم كما هو في الواقع وهم منفتحون بحرية لكل التجارب لان أية واحدة من هذه الخبرات لا تشكل تهديدا للذات لديهم، وأنهم أحرار ليحققوا ذاتهم في السير قدما ليكونوا أشخاص متكاملين في أداء مهامهم.

حدد كوتسورت Coats Worth المرونة بأنها المحافظة على الكفاءة في سياق التحديات الكبيرة في أجل التكيف أو التطور، فيشير إلى أن المرونة في ضوء مصطلح

تحقيق الذات على إنها النتيجة الملاحظة ما بين الأفراد ليكونوا مرنين، تعكس خصائص الأشخاص لذاتهم.

- لديهم إدراك كاف للواقع.
- يظهرون قبولاً لأنفسهم وللآخرين والوضع المحيط بشكل عام.
- يتصف سلوكهم بالبساطة والتلقائية.
- هناك موازنة بين الانفصال عن الآخرين والحاجة للخصوصية.
- لديهم استقلال نسبي عن البيئة.
- يطورون علاقات قوية مع أفراد قليلين محققين لدواتهم.
- ديمقراطيون في إحساسهم العميق.
- إبداعية، تسامي فوق أي ثقافة خاصة.
- مقاومة للقولبة الثقافية.
- فلسفي لديه روح دعابة .

خلاصة الفصل :

ولقد حاولنا في هذا الفصل التعريف بكل من المرونة و الأنا ووظائف الأنا بالإضافة الى مرونة الأنا وعوامل مرونة الأنا أيضا تطرقنا الى ما هي العوامل مؤثرة في مرونة الأنا والنظريات التي حاولت تفسير مرونة الأنا وطرق بنا مرونة الأنا , في آخر هذا الفصل نرجو ان ممرضي القطاع الصحي يكون لديهم مجال للاستفادة من هاته المتغيرات التي تسهم في شخصية الممرض وسير بها الى الأفضل .

الباب الثاني: الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية لدراسة الميدانية

✓ تمهيد

- المنهج المتبع في الدراسة
- مجتمع الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- ✓ الأساليب المعالجة الإحصائية

تمهيد:

لبلوغ أهداف البحث العلمي لابد للباحث من أتباع مجموعة من القواعد والمبادئ النظرية والإجراءات التطبيقية المحددة بمنهج علمي مناسب لطبيعة وأهداف الموضوع ويتجسد ذلك في توضيح المنهج المتبع ومجتمع الدراسة وأدوات جمع البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1- المنهج المتبع في الدراسة :

لابد للباحث من القيام بتقصي حيثيات موضوعه لبلوغ الأهداف المرجوة من أتباع منهج علمي يساعده في الوصول الى نتائج يمكن اعتمادها والأخذ بها وتطبيق نتائجها.

وبما أن البحث الحالي يهدف إلى التعرف على العلاقة بين الاستغراق الوظيفي ومرونة الأنا فإنه من المناسب أتباع المنهج الوصفي.

ويعرف المنهج الوصفي على انه: أسلوب منهجي لتتبع مشكلة علمية والتعبير عنها بشكل كمي أو كيفي، لتوضيح الخصائص و السمات وكذا التعرف على العلاقة بين المتغيرات (مبتعث للدراسات والاستشارات الأكاديمية).

2- مجتمع الدراسة:

يطبق الباحث الدراسة على مجموعة من الافراد التي تعرف بمجتمع الدراسة الذي يتحدد بمجموعة من الخصائص والموصفات بما يخدم البحث وقد تم تطبيق الدراسة الحالية على مجتمع يمثل الممرضين لعاملين بالقطاع الصحي بورقلة ونظرا لكبر عددهم و استحالة تطبيق الدراسة عليهم جميعا فقد قمنا باختيار عينة ممثلة عنهم تتوفر فيها جميع خصائص المجتمع الأصلي وتم سحب عينة الدراسة بطريقة العينة الطبقية وتتمثل عينة الدراسة فيما يلي:

1.2- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على ثلاثون فرد من افراد العينة الكلية وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من عينة الدراسة والجدول الموالي يوضح خصائصهم.

جدول رقم (05) يوضح خصائص العينة الاستطلاعية

العدد	الجنس
13	ذكور
17	إناث
30	مجموع

2.2- عينة الدراسة الأساسية :

تم تطبيق الدراسة الأساسية على عينة تتكون من 100 ممرض من القطاع الصحي بورقلة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية وفيما يلي توضيح ذلك.

جدول رقم (06) يوضح توزيع العينة حسب الجنس والاقدمية :

الجنس	8-0	16-8	16-إلى ما فوق	مجموع
الذكور	12	15	19	46
الإناث	14	24	16	54
المجموع	26	39	35	100

3- أدوات جمع البيانات :

1.3- أداة الاستغراق الوظيفي

وصف الأداة: تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات والاستبيان وفق مقياس (LKIRET) الثلاثي (غير موفق - محايد-موافق).

ويتضمن متغير الاستغراق الوظيفي وإبعاده الحماس في العمل - الإخلاص والتفاني في العمل - الانغماس في العمل.

ويشتمل هذا القسم أيضا على 18 عبارة موزعة لكل بعد 6 عبارات قسمت وفق لمقياس ليكارت الثلاثي.

جدول رقم (07) يوضح مفاتيح تصحيح الأداة الاستغراق الوظيفي:

الدرجة	1	2	3
الاختبار	غير موفق	محايد	موافق

الخصائص السيكومترية :

- الصدق أداة الاستغراق الوظيفي: بطريقة المقارنة الطرفية

جدول رقم(08) يوضح نتائج حساب الصدق لاستبيان الاستغراق الوظيفي بطريقة

المقارنة الطرفية.

مستوى الدلالة	قيمة ت	د ح	انحراف م	متوسط ح	ن	
دالة عند مستوى 0.01	21.29	18	1.34	51.40	10	ف عليا
			2.46	32.50	10	ف دنيا

من خلال ما هو موضح في الجدول الذي يبين نتائج حساب الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لأداة قياس الاستغراق الوظيفي

فان قيمة ت بين متوسطي الدرجات العليا والدرجات الدنيا بلغت 21.29 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01 هذا يدل على صدق الأداة.

• الثبات أداة الاستغراق الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية

جدول رقم (09) يوضح نتائج حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأداة الاستغراق

الوظيفي

سييرمان	مستوى الدلالة	قيمة ر	
0.88	دالة عند مستوى 0.01	0.80	الاستغراق الوظيفي

من خلال ما هو موضح في الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات نصفي بنود الأداة زوجي وفردية قد بلغت 0.80 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01 وبعد تصحيح القيمة بمعادلة سييرمان براون للثبات الكلي بلغت قيمة ذلك 0.88 وهي تدل على ثبات الأداة.

مقياس مرونة الأنا: ويتضمن متغير مرونة الأنا وتكون الاستبيان من 37 عبارة موزعة على أبعاد مرونة الأنا - الاستبصار الاستقلال - الابداع - روح الدعابة - المباءة - تكوين علاقات.

ويحتوي على خمس بدائل موزعة على 05 درجات

الجدول رقم (10) يوضح مفاتيح قياس مرونة الأنا :

الدرجات	5	4	3	2	1
الاختبار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة

الخصائص السيكومترية :

1_ الصدق :

وقد تم التأكد من صدق المقياس باستخدام الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية وبعد التطبيق توصلنا إلى النتائج التالية الموضحة في الجدول

جدول رقم (11) يوضح نتائج حساب الصدق لاستبيان مرونة الأنا بطريقة المقارنة الطرفية

مستوى الدلالة	قيمة ت	د ح	انحراف م	متوسط ح	ن	
دالة عند مستوى 0.01	9.16	18	5.18	157.70	10	ف عليا
			7.36	131.60	10	ف دنيا

من خلال ما هو موضح في الجدول الذي يبين نتائج حساب الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لأداة قياس مرونة الأنا فان قيمة ت بين متوسطي الدرجات العليا والدرجات الدنيا بلغت 9.16 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01 هذا يدل على صدق الأداة.

الثبات : وقد تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقة التجزئة النصفية وقد توصلنا إلى النتائج التالية الموضحة في الجدول :

جدول رقم (12) يوضح نتائج حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأداة مرونة الأنا.

سيبرمان	مستوى الدلالة	قيمة ر	
0.90	دالة عند مستوى 0.01	0.83	مرونة الأنا

من خلال ما هو موضح في الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات نصفي بنود الأداة زوجي فردي قد بلغت 0.83 وهي قيمة دالة

عند مستوى 0.01 وبعد تصحيح القيمة بمعادلة سييرمان براون للثبات الكلي بلغت قيمة ذلك 0.90 وهي تدل على ثبات الأداة.

الأساليب المعالجة الإحصائية :

للمعالجة الإحصائية تم استخدام مجموعة من الأساليب المناسبة بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 22 وتمثل الأساليب فيما يلي:

1. المتوسط الحسابي وتم استخدامه لقياس الصدق أداة الاستغراق الوظيفي وأداة مرونة الأنا.

2. لانحراف المعياري وتم استخدامه لقياس الثبات أداة الاستغراق الوظيفي وأداة مرونة الأنا.

3. اختبار "ت" لعينة واحدة لقياس نتائج التساؤل الأول.

4. اختبار لعينتين مستقلتين لقياس الصدق.

5. معامل الارتباط بيرسون لقياس ثبات أداة الاستغراق الوظيفي وأداة مرونة الأنا وكذا قياس نتائج الفرضية الثانية.

6. تحليل التباين الثنائي وتم استخدامه لقياس الفرضية الأولى.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل النتائج

✓ عرض النتائج:

- عرض النتائج التساؤل الأول.
- عرض النتائج الفرضية الأولى.
- عرض النتائج الفرضية الثانية.

✓ مناقشة وتفسير النتائج:

- مناقشة وتفسير التساؤل الأول.
- مناقشة وتفسير الفرضية الأولى.
- مناقشة وتفسير الفرضية الثانية.

✓ خلاصة النتائج.

✓ الاقتراحات.

تمهيد:

ويتضمن هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها بعد معالجة البيانات إحصائياً.

وتهدف إلى معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين والكشف عن قوة العلاقة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي لدى العينة وكذلك الفرضية الثانية التي تبحث عن الفروق الدالة إحصائياً في الاستغراق الوظيفي والتي تعزى إلى الجنس والاقدمية.

1. عرض نتائج الدراسة:

1.1 عرض النتائج التساؤل الأول:

عرض النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل العام الذي ينص على: ما مستوى درجة الاستغراق الوظيفي لدى ممرضي القطاع الصحي بورقلة ولقد تحصلت على النتائج التالية:

جدول رقم (13) يوضح نتائج التساؤل الأول

مستوى الدلالة	قيمة ت	د ح	انحراف م	متوسط ح	ن	
دالة عند مستوى 0.01	3.94	99	5.67	43.42	100	الاستغراق

من خلال النتائج الموضحة في الجدول يتبين أن قيمة ت بلغت 0.94 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01 بمعنى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين مرتفع.

1.2 عرض النتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الممرضين في درجة الاستغراق الوظيفي تعزى إلى الإقدمية والجنس.

ولقد تحصلت على النتائج التالية بعد المعالجة الإحصائية للبيانات:

جدول رقم(14) يوضح نتائج الفرضية الأولى

مستوى الدلالة	ف	د ح	متوسط مربعات	مج مربعات	المتوسط ح	التصنيف	
غير دالة	0.63	1	20.04	20.04	42.99	ذكور	الجنس
					44.95	اناث	
دالة عند 0.05	3.24	2	102.26	204.52	48.43	1	الاقدمية
					39.61	2	
					43.87	3	
غير دالة	3.01	2	94.93	189.86			الجنس * الاقدمية

من خلال ما هو موضح في الجدول والذي يبين نتائج الفرضية الأولى يتبين أن قيمة ف للفروق بين الممرضين باختلاف الجنس في درجة الاستغراق الوظيفي بلغت 0.63 وهي قيمة غير دالة بمعنى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاستغراق الوظيفي

باختلاف لدى الممرضين باختلاف جنسهم , كما نلاحظ أن قيمة F للفروق بين الممرضين في درجة الاستغراق الوظيفي باختلاف الاقدمية بلغت 3.24 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.05 بمعنى وجود فروق دالة إحصائياً بين الممرضين في درجة الاستغراق الوظيفي باختلاف الاقدمية كما نلاحظ أن قيمة F للفروق بين الممرضين في درجة الاستغراق الوظيفي في تفاعل متغيري الجنس والاقدمية بلغت 3.01 وهي قيمة غير دالة بمعنى عدم وجود فروق بينهم في ذلك.

1.3 عرض النتائج الفرضية الثانية:

- وتنص الفرضية الثانية على:

توجد علاقة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي لدى ممرضي القطاع الصحي بورقلة.

- وجاءت النتائج :

جدول رقم (15) يوضح نتائج الفرضية توجد علاقة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي لدى ممرضي القطاع الصحي بورقلة.

مستوى ادلالة	قيمة ر	ن	
دالة عند مستوى 0.05	0.24	100	الاستغراق
			مرون الأنا

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الاستغراق الوظيفي ومرونة الأنا بلغت 0.24 وهي قيمة دالة عند 0.05 بمعنى وجود علاقة بينهما إلا أنها علاقة ضعيفة.

2. مناقشة وتفسير النتائج:

2.1 مناقشة وتفسير التساؤل الأول:

توصلنا بعد المعالجة الإحصائية إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع لدى الممرضين العاملين في قطاع الصحة العمومي (عينة الدراسة) وهذا ما يتفق مع دراسة حمامة (2018/2017) التي أجريه على عينة من أساتذة جامعة الوادي بلغت توصلت إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي عالي لدى العينة وفسر ذلك الباحث بأن الأساتذة لديهم بيئة عمل مناسبة تعمل خلق الراحة النفسية لهم ,والتي تتعكس بدورها على الحياة الاسرية والاستقرار النفسي ,مما يسهم في خلق الاستغراق الوظيفي لديهم ويرجع الباحث ذلك إلى ان وظيفة الأستاذ من الوظائف ذات المستوى العالي بالمقرنة مع وظائف أخرى ,مما يؤدي الى الاستقرار النفسي والوظيفي ينتج عنه الانغماس في العمل بدرجة مرتفعة.

كما أشارت دراسة هشام (2012) والتي جاءت بعنوان دراسة الاستراتيجية الاستغراق الوظيفي كمنهج لتحقيق الأداء العالي وتحديد العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والأداء العالي على عينة من الموظفين في القطاع المصرفي العراقي وبلغت عينة الدراسة (150) موظف ولقد استخدم البحث مقياس ARISTRON 2009. كأداة رئيسة لجمع البيانات وتم الاستعانة بمجموعة من الوسائل الإحصائية إثبات صحة فرضية البحث وأظهرت النتائج المتحصل عليها أن الاستراتيجيات الاستغراق الوظيفي تعد احد الطرق لتحقيق الأداء العالي وأن العينة أظهرت استغراق وظيفي عالي وبهذا تتفق مع نتائج الدراسة الحالية .

من خلال ملاحظتنا خلال دراسة هذا الموضوع تبين لنا أن مهنة التمريض أيضا من المهن التي تلقى مكانة داخل المجتمع ويعترف لها أنها من المهام النبيلة التي تحقق لشاغلها رضي وراحة نفسية كونه يحاول إنقاذ أو استطباب للأشخاص المحتاجين إلى العلاج بالمستشفى أو القاعات العلاج.

2.2 مناقشة وتفسير الفرضية الأولى:

توصلنا بعد المعالجة الإحصائية للبيانات عدم وجود فروق بين المرضين باختلاف الجنس في درجة الاستغراق الوظيفي، بينما توجد فروق تعزى الى متغير الاقدمية حيث بلغت 3.24 وهي دلة عند مستوى الدلالة 0.05 بينما درجة الاستغراق هي غير دالة في التفاعل بين المتغيرين الاقدمية والجنس حيث بلغت 3.01 .

وجاءت دراسة فادية عموري وزملائها (2018) تحت بعنوان : أثر جودة الحياة على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا -دراسة حالة في مجمع عموري - و استخدمه الدراسة الأسلوب الوصفي وكذلك المنهج التجريبي والمتمثل في دراسة حالة على عينة تكونت من (35) عامل بالإدارة العليا توصلت هاته الدراسة الى أن توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعنوي 0.05 بين متوسط إجابات الباحثين حول اثر جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري بسكرة تعزى الى متغيرات الشخصية (الجنس - المؤهل العلمي -العمر -سنوات الخبرة).وتختلف هذه النتائج من نتيجة الدراسة الحالية

تناول كل من Kumar& Dehal (2017) هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئه التدريس في كليات هيماش برايش في الهند وتكون عينه الدراسة من(564) عضو هيئه التدريس ، وتم استخدام مقياس(Dhar&Srivastava) لجمع البيانات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن انغماس أعضاء هيئه التدريس الذكور أعلى من الإناث كما أن أعضاء هيئه التدريس في الكليات الحكومية والذين ينتمون إلى المناطق الريفية على انغماس من أعضاء هيئه التدريس في الكليات الخاصة والذين ينتمون إلى المدن.

وفي هاته الدراسة تفوق الذكور على الإناث في درجة الانغماس والاستغراق الوظيفي وهنا نجد انها لا تتفق مع نتائج الدراسة الحالية.

وقامت بني خالد(2017) بالدراسة هدفت إلى التعرف على اثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي الأقرب للاستغراق في مدارس الثانوية في بادية الشام الغربية في الأردن، وكذلك معرفه الفرق ذات الدلالة الإحصائية لأثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي(الاستغراق الوظيفي) تعزى إلى الجنس والعمر والمؤهل العلمي والسنوات الخبرة، وتكونت عينه في الدراسة من(175) معلم، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وأشارت النتائج إلى انه لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية تعاملية) في مستوى الانغماس للوظيفة حسب وجهه النظر أفراد العينات تباعا للجنس والعمر والمؤهل العلمي وعدد السنوات الخبر، وبذلك هاته النتائج تتفق مع نتائج الدراسة الحالية بخصوص عدم وجود فروق تعزى إلى الجنس والاقدمية.

2.3 مناقشة وتفسير الفرضية الثانية:

من خلال النتائج التي النتائج المتحصل عليها تظهر ان العلاقة ضعيفة بين استغراق ومرونة الأنا وهذا عكس ما توصلت إليه الدراسات كمال كاظم (2013) والتي كانت تحت عنوان رأس المال النفسي وأثاره في الاستغراق الوظيفي ولقد أجريت هذه الدراسة التحليلية لآراء عينة من مدرسي كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية /جامعة المشيولتي درس فيها أبعاد رأس المال النفسي مرونة بحيث اعتبرتها احد أبعاد رأس المال النفسي ولقد تحصلت هذه الدراسة أن العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي هي علاقة قوية جدا وموجبة عند مستوى الدلالة 0.01 وبذلك تم قبول الفرضية الاولى للبحث بحيث تؤكد ان ارتباط الراس المال النفسي بأبعاد ه معنويا بمستوى الاستغراق الوظيفي وهذا يشير الى ان ادراك العينة البحث لراس المال النفسي بأبعاده ومنها مرونة الأنا يساهم ايجابيا في الاستغراق الوظيفي وهذا بدوره سيعكس ايجابيا على مستوى الاداء الفرد بشكل خاص واداء التنظيم بشكل عام .

وتتفق نتائج دراستنا مع دراسة (REYAMAND/MJOLI2012) التي تؤكد على ارتباط القوي بين الرضاء والاستغراق الوظيفي مع الالتزام التنظيمي أن نسبة تباين الرضاء الوظيفي في الالتزام التنظيمي اعلى منها بالنسبة للاستغراق الوظيفي.

ويمكن تفسير ذلك أن عينة الدراسة لدينا والممثلة في الممرضين في هذا البحث لم يكن لديها علم او لم تتلقى خبرات او تأهيل يساهم لها في مجال التعلم في استخدام مرونة الأنا وهذا ما جعل النتائج المتحصل عليها تدل على ان العلاقة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي ضعيفة جد وقد يكون سبب في ضعف هذه العلاقة راجع الى ان الممرض تمر عليه نفس الحالات باليوم او بالأسبوع مما يجعله يبتعد عن المرونة ويميل الى الصلابة وهذا ما يفسر رفض بعض الممرضين والممرضات قبول ملئ الاستمارة وتزويدنا بالمعلومات التي احتجناها في البحث.

3. الاستنتاج العام :

بعد دراسة الموضوع البحث وفق الخطوات المحددة، والمتمثلة في تطبيق وتجسد الدراسة على ارض الواقع، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية الأدوات الدراسة وتطبيقها على عينة الدراسة ومعالجة البيانات إحصائيا توصلنا الى:

مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في القطاع الصحي (عينة الدراسة) مرتفع .

بينما نتائج الفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الممرضين في درجة الاستغراق الوظيفي تعزى إلى الاقدمية والجنس فلقد تحصلنا على:

لا فروق بين الجنسين وهناك فروق تعزى الى الاقدمية

أما بخصوص علاقة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي لدى ممرضي القطاع الصحي بورقلة فهي ضعيفة .

4. الاقتراحات:

- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول الاستغراق الوظيفي وربطه بمتغيرات أخرى.
- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات تتناول الاستغراق الوظيفي وربطه بمتغيرات اجتماعية، تستهدف الممرضات كونهن أكثر من الذكور في العينة.
- تهيئة المناخ النفسي الملائم لممرضي القطاع الصحي لتأدية مهامهم على أحسن وجه.
- تزويد الممرضين بدورات تكوينية تساهم في رفع مستوى المعرفي وخصوصا بالمتغيرات التنظيمية الجديدة.
- تزويد الممرضين والمسؤولين في القطاع الصحي بنتائج الدراسات المتحصل عليها المجلات عليهم قصد تدارك نقاط الضعف وتحسن المستوى.
- أحداث تغييرات دورية أو حركة روتينية تكسر الروتين الذي يعمل به الممرض.
- كون الممرضين تابعين لقطاع الوظيف العمومي يجعلهم لا يباليون بتطوير أنفسهم من الناحية المعرفية بحيث لم يدركوا متغيرات الدراسة رغم مستوهم العلمي العالي.
- ألزام الممرضين بدواة تخرجهم من ضغوط العمل وتفتح آفاقهم العلمية.
- استحداث استراتيجيات تغطي عن عدم وجود تطور في الوظيفة أو مهنة التمريض.
- بحث القطاع العام في متغيرات التنظيمية من شأنها أشبع حاجيات ورغبات الممرضين في ظل المنافسة بين القطاعين العام والخاص.
- ضرورة توفير مناخ صحي ونفسي يلائم ظروف العمل في المجال الصحي (بالمستشفيات).
- الاستمرارية في تكوين وتزويد الممرضين بمعارف تسمح لهم بالتطوير ذاتهم وتجعلهم في تزامن مع المتغيرات الحديثة.
- توفير الظروف التنظيمية والإدارية اللازمة للمساهمة في استغراق الوظيفي للعينة.

- وضع خطط واستراتيجيات لرفع مستوى الاستغراق الوظيفي وزيادة مرونة الأنا لدى الممرضين ليعود ذلك بالمصلحة بدرجة الأولى على الممرضين وأيضاً الافراد الذين يريدون العلاج وهم بعلاقة مباشرة مع الممرضين.

- توصلت هاته الدراسة إلى ان العلاقة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي ضعيفة لذي نوصي بأجراء دراسات تركز أكثر على باقي العوامل الأخرى والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الممرضين، اذ تساهم في رفع مستوى الاستغراق الوظيفي بكل مرونة وسلاسة.

الممرضين عبارة عن عينة تستحق الدراسة للوصول بها الى أحسن أداء في أحسن ظروف المحيطة بها والتي تؤثر فيها أثناء تأدية المهام.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

- أبو حلاوة,محمد السعيد(2013) الطريق إلى المرونة النفسية , جامعة الإسكندرية ,مصر.
- أحمد، شهناز فاضل،(2016)، الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره فيبلورة التماثل التنظيمي : بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 22، عدد 91، ص ص. 274-299.
- بني خالد، ميرفت خليل (2017)أثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي : دراسة على المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية الأردن ,كلية إدارة المال والأعمال , جامعة الأردن .
- رشا مهدي صالح (2020)أثر التهكم التنظيمي في الاستغراق الوظيفي للعاملين في بعض المدارس الحكومية في قضاء الزبير -جامعة البصرة / كلية الإدارة الاقتصادية قسم إدارة اعمال .
- عمارة بن محمد العيد حمامة (2017)علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي ,دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي, الجزائر.
- عموري فادية، العباسي رمزي، سباع أحمد الصالح، أثر جودة الحياة على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا -دراسة حالة مجمع عموري (2019) مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 04، العدد02، ص ص-121-134.
- كمال كاظم (2013) والتي كانت تحت عنوان رأس المال النفسي وأثاره في الاستغراق الوظيفي، دراسة تحليلية الآراء المتمدرسين كليتي الإدارة الاقتصادية والتربية الرياضية /مجلة جامعة المثني المجلد(3) العدد(6)ص ص153-158.

- محاس أحمد (2018), قياس مستوى مرونة الأنا لدى طلبة كلية التربية للعلوم الإنسانية والصرف, في جامعة الموصل - العدد 09 - السنة الخامسة, الجزء الثاني, العراق .
- محمد جواد الخطيب(2010), دور التربية المدنية في تنمية مرونة الأنا في الشخصية الفلسطينية, مجلة جامعة الأزهر, المجلد 12, العدد 02, ص ص 537-594 .
- المغربي, عبد الحميد(2004), جودة حياة العمل وأثارها في تنمية الاستغراق الوظيفي جامعة الزقازيق .مجلة الدراسات والبحوث التجارية , مصر .
- نصار , أيمن حسن (2013), جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي ,دراسة مقارنة ,بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي " رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية غزة .
- هبة بهي الدين ربيع يوسف (2011) علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ، مجلة دراسات نفسية ،مجلد 21 و عدد 1 ص,ص 65-97 .
- هشام عابدين إبراهيم، استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين , مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية وجامعة البصرة .
- هشام فوزي العبادي ولاء, جودة الحاف (2012), استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودوره في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال ,دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في قطاع المصرف العراقي -في أربيل -مجلة الكلية الإدارية والاقتصادية, المجلد (05) العدد التاسع 2012.

Tiwari ,Shashi,(2011),Job involvement -the key to organizational success, ICOQM-10 ,KOLKATA.

Kumar è/è Dehal(2017) .Analayzing the rôle of job ionvlvement on organisationnel effectiveness .International Journal of Comptine/Business research.

C-Morel **Nicole** Mosconi, Genre et education des filles. Des clartés de tout, L'Harmattan, coll. « Pédagogie : crises, mémoires », 2017.

Chughtial, Aamir Ali, (2008), Impact of Job Involvement on IN-Role Job performance and Organizational Citizenship Behavior, Journal of Behavior and Applied Management. VOL. 19, NO.3.

Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93–108.

Webinar: Best Practices for Youth Engagement in Green Innovation 2010".

Francis Jauréguiberry, **Jocelyn** Lachance, Le voyageur hypermoderne. Partir dans un monde connecté, Toulouse, Erès, coll. « Sociologie clinique », 2016.

الملاحق

الملحق 1 الأدوات:

1- استبيان الاستغراق الوظيفي:

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص

علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

الاستبيان

السيدات والسادة الأفاضل ممرضات وممرضي الصحة العمومية لولاية ورقلة يشرفني أن أتقدم الى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تحت عنوان "مرونة الأنا وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى ممرضي قطاع الصحة بولاية ورقلة".

وأعلمكم ان الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحظى بالاهتمام وتساعدنا في هاته الدراسة بشكل كبير وأنها ستكون في غاية السرية.

وفي الاخير نشكركم على المساهمة في إنجاز هذا البحث العلمي, تقبلوا منا خالص الاحترام والتقدير .

الرجاء وضع علامة (X) في الإجابة التي تتوافق معكم .

الجنس :

أنثى

ذكر

الاقدمية :

اقل من 03 سنوات:

من 03 إلى 06 سنوات:

06 سنوات فما فوق:

رقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
1	معظم اهتماماتي تتركز حول وظيفتي			
2	معظم أهدافي الشخصية مرتبطة بوظيفتي			
3	اجد متعة حقيقية في أدائي لعملي			
4	يحقق لي عملي أكبر إشباع لحاجاتي			
5	أحب ان اقضي معظم وقتي في وظيفتي			
6	أصل الى عملي مبكرا قبل الوقت المحدد			
7	أغادر عملي بعد ساعات من انتهاء الدوام			
8	أشعر بالإيجابية اتجاه وظيفتي			
9	تعتبر وظيفتي جزء كبير من حياتي مقارنة بأشياء أخرى			
10	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء الدوام			
11	أشعر أنني أوظف قدراتي العلمية في العمل			
12	ألتحق بوظيفتي عند الاتصال بي حتى في أيام العطلة			
13	أشعر بالدافعية والقدرة أثناء العمل			
14	أشعر بالحيوية والنشاط في العمل			
15	انني شديد التمسك بالدقة في أداء العمل			
16	أشعر ان الوقت يمر بسرعة في العمل			
17	أشعر بالرغبة في الذهاب للعمل عندما استيقظ صباحا			
18	أنا فخور لأنني أعمل في هذا المجال			

2- استبيان مرونة الأنا:

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
تخصص

علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية
الاستبيان

السيدات والسادة الأفاضل لمرضات وممضي الصحة العمومية لولاية ورقلة يشرفني أن أتقدم الى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تحت عنوان "مرونة الأنا وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى ممضي قطاع الصحة بولاية ورقلة".
وأعلمكم ان الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحظى بالاهتمام وتساعدنا في هاته الدراسة بشكل كبير، وأنها ستكون في غاية السرية.
وفي الاخير نشكركم على المساهمة في إنجاز هذا البحث العلمي، تقبلوا منا خالص الاحترام والتقدير .
الرجاء وضع علامة (X) في الإجابة التي تتوافق معكم .

الجنس :

أنثى

ذكر

الاقدمية :

اقل من 03 سنوات:

من 03 إلى 06 سنوات:

06 سنوات فما فوق:

أعراض بشدة	أعراض	غير متأكد	وافق	أوافق بشدة	العبارة	الرقم
					أستمتع بالتعامل مع المواقف الجديدة	1
					أنتبه للمثيرات من حولي	2
					أتأمل كثيرا فيما يحيط بي	3
					أفكر جيدا قبل أن أقدم على أي عمل	4
					أتغلب على غضبي من الآخرين بسرعة معقولة	5
					أكرر أخطائي مع الآخرين	6
					أتعرف على الغرباء بسهولة	7
					أتجنب تحمل مسؤولية مشاكل الآخرين	8
					أتحمل إزاء الآخرين	9
					أتعلم من أخطاء الماضي وأستفيد من ذلك في تحسين المستقبل	10
					يحترم الآخرون آرائي وأفكاري	11
					أسعى جاهدا لكي أظهر بمظهر لائق أمام الآخرين	12
					أثق بقدراتي على النجاح لكل ما أقوم به	13
					أهتم بنفسي	14
					أعامل نفسي بلطف	15
					أجيد المزاح في المواقف المختلفة	16
					من السهل عليا التمييز بين الصواب و الخطأ	17
					أجد صعوبة في استعادة توازني بعد أي مشكلة تواجهني	18
					أتعامل مع كل شيء في الحياة على محمل الجد	19
					أعتقد أنني أستطيع إثبات وجودي في المكان الذي أعمل فيه	20
					أثق في قدراتي لتحقيق أهدافي رغم الصعوبات	21
					لدي اهتماماتي الخاصة في الأنشطة الاجتماعية	22
					أشارك الآخرين في أنشطتهم وهواياتهم في المجتمع	23
					أغتنم أي فرصة لتطوير المجتمع	24

الملاحق

					أستغل وقتي جيدا بعد الانتهاء من دوامي الرسمي في العمل	25
					حياتي اليومية مليئة بالأشياء التي تجعلني مهتم بها	27
					أحاول التجديد في طرق عملي	28
					أشعر بوجود هدف في حياتي	29
					علاقاتي الشخصية تتال تقدير واحترام الآخرين	30
					أشارك الآخرين أفراحهم	31
					أسعى لمساعدة الآخرين في محنتهم	32
					أسعى لبناء علاقات اجتماعية مع الآخرين	33
					أخاطب الناس على قدر عقولهم	34
					أغتتم أي فرصة للتواصل مع الآخرين	35
					لدي القدرة على تعديل سلوكي مع الآخرين	36
					أساند زملائي حتى لو سخر الآخرين منهم	37

نتائج المعالجة الإحصائية :

1-2 أداة الاستغراق الوظيفي:

صدق الأداة: الاستغراق الوظيفي

T-Test

Group Statistics

فئات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
درجات فعليا	10	51.4000	1.34990	.42687
فدنيا	10	32.5000	2.46080	.77817

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
درجات	2.616	.123	21.294	18	.000	18.90000	.88757	17.03529	20.76471
Equal variances assumed									
درجات			21.294	13.9	.000	18.90000	.88757	16.99593	20.80407
Equal variances not assumed									

Correlations

		VAR00008	VAR00007
VAR00008	Pearson Correlation	1	.808**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	9	9
VAR00007	Pearson Correlation	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	9	9

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2-2- قياس أداة مرونة الأنا :

قياس صدق الأداة:

أداة مرونة الأنا: الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية

T-Test

Group Statistics

فئات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
دعرجات فعليا	10	157.7000	5.18652	1.64012
دعرجات فدنيا	10	131.6000	7.36659	2.32952

Independent Samples Test

دعرجات	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
دعرجات	.018	.895	9.161	18	.000	26.10000	2.84898	20.11452	32.08548
			9.161	16.163	.000	26.10000	2.84898	20.06537	32.13463

قياس الثبات الأداة:

أداة مرونة الأنا: الثبات بطريقة التجزئة النصفية

Correlations

		فردى	زوجى
فردى	Pearson Correlation	1	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
زوجى	Pearson Correlation	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3- نتائج تساؤل الأول:

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاستغراق	100	43.2400	5.67845	.56785

One-Sample Test

	Test Value = 41					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاستغراق	3.945	99	.000	2.24000	1.1133	3.3667

4- نتائج الفرضية الأولى :

Correlations

Correlations

		الاستغراق	المرونة
الاستغراق	Pearson Correlation	1	.249*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	100	100
المرونة	Pearson Correlation	.249*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الفرضية الثانية :

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: الاستغراق

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	228.530 ^a	5	45.706	1.450	.214
Intercept	40464.205	1	40464.205	1283.403	.000
الجنس	20.043	1	20.043	.636	.427
الاقدمية	204.526	2	102.263	3.243	.043
الجنس * الاقدمية	189.860	2	94.930	3.011	.054
Error	2963.710	94	31.529		
Total	190162.000	100			
Corrected Total	3192.240	99			

1.الجنس

Dependent Variable: الاستغراق

الجنس	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
ذكور	42.997	.674	41.659	44.335
اناث	44.955	2.361	40.267	49.642

2.الاقدمية

Dependent Variable: الاستغراق

الاقدمية	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
أقد 1	48.437	2.865	42.748	54.127
أقد 2	39.617	2.113	35.420	43.813
أقد 3	43.873	.940	42.006	45.740

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي وكذا الكشف عن علاقة الموجودة بين مرونة الأنا والاستغراق الوظيفي واثأر المتغيرات الشخصية الجنس والاقدمية في درجة الاستغراق الوظيفي لدى ممرضين القطاع الصحي بورقلة، على عينة عشوائية بلغت (130) ممرض، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استمارة الاستبيان لجمع البيانات وتم معالجة البيانات المجمعمة عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية ، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى:

_ مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العينة مرتفع.

_ عدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية لدى ممرضين في درجة الاستغراق الوظيفي تعزى إلى الجنس والاقدمية، كما كشفت الدراسة أن العلاقة بين الاستغراق الوظيفي ومرونة الأنا لدى الممرضين ضعيفة.

Summary:

The purpose of the study is to identify the level of functional engagement, So to reveal the relationship between ego flexibility and functional engagement, and the impact of personal variables, gender and seniority on the degree of job engagement among nurses in the health sector in Ouargla, on a random sample of (130) nurses. .

To achieve the objectives of the study, the questionnaire form was used for data collection and the data collected was processed through the use of the statistical package program.

After statistical processing, it was found:

- The level of functional engagement of the sample is high.
- There are no statistically significant differences among nurses in the degree of functional engagement due to gender and seniority.
- The study also revealed that the relationship between functional engagement and ego flexibility among nurses is weak.