

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



مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي LMD

الميدان: العلوم الاجتماعية

التخصص: علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

من إعداد الطالبان: أزهار بركبية ، إنتصار بن حامد

الاستغراق الوظيفي لدى عمال و موظفي
مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى
دراسة إستكشافية

تاريخ المناقشة: 31 ماي 2022

لجنة المناقشة:

جامعة ورقلة	رئيسا	أد بن الزين نبيلة
جامعة ورقلة	مشرفا و مقرا	أد بن زاهي منصور
جامعة ورقلة	مناقشا	أد القوقي الهاشمي

الموسم الجامعي 2022/2021

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى ، و كذا دراسة الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعاً للمتغيرات التصنيفية التالية (الجنس، الحالة الاجتماعية ، السن ، الأقدمية ، طبيعة العمل)

تبنت الدراسة الفرضيات الآتية:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى منخفض.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الجنس.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير السن.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الأقدمية.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير طبيعة العمل.
- تمثلت عينة الدراسة في عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى ، تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل ، و من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد في جمع البيانات على استبيان الاستغراق الوظيفي للأستاذ علي رزاق العابدي، وهذا بعد التأكد من خصائصه السيكومترية حيث تم حساب كل من الصدق و الثبات و كانت قيمتهم مرتفعة مما يجيز استخدامه في الدراسة الأساسية .

بعد تطبيق أداة الدراسة ، تم معالجة بياناتها احصائياً باستخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في نسخته 25، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير طبيعة العمل.

و اختتمت الدراسة بعرض و مناقشة و تفسير النتائج ثم تقديم بعض المقترحات للمختصين في الميدان.

RESUME DE L'ETUDE :

LA PRESENTE ETUDE VISE A CONNAITRE LE NIVEAU D'ABSORPTION D'EMPLOI PARMIL LES TRAVAILLEURS DE LA TOUGGOURT MILL CORPORATION, AINSI QU'A ETUDIER LES DIFFERENCES DANS LE NIVEAU D'ABSORPTION D'EMPLOI SELON LES VARIABLES DE CLASSIFICATION SUIVANTES (SEXE, ETAT CIVIL, AGE, ANCIENNETE, NATURE DE TRAVAIL).

L'ETUDE A RETENU LES HYPOTHESES SUIVANTES:

- LE NIVEAU D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE L'ETABLISSEMENT TOUGGOURT GRAND MILLS EST FAIBLE.
- IL EXISTE DES DIFFERENCES STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVES ENTRE LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS EN RAISON DE LA VARIABLE DE SEXE.
- IL EXISTE DES DIFFERENCES STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVES ENTRE LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS EN RAISON DE LA VARIABLE DE STATUT SOCIAL.
- IL EXISTE DES DIFFERENCES STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVES ENTRE LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS EN RAISON DE LA VARIABLE D'AGE.
- IL EXISTE DES DIFFERENCES STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVES ENTRE LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS EN RAISON DE LA VARIABLE D'ANCIENNETE.
- IL EXISTE DES DIFFERENCES STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVES ENTRE LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS EN RAISON DE LA NATURE VARIABLE DU TRAVAIL.

L'ECHANTILLON D'ETUDE ETAIT REPRESENTE PAR LES TRAVAILLEURS DE LA GREAT TOUGGOURT MILL CORPORATION, ILS ONT ETE SELECTIONNES PAR UNE METHODE D'INVENTAIRE COMPLETE, ET UN QUESTIONNAIRE A ETE APPLIQUE POUR COLLECTER LES DONNEES DE L'ETUDE POUR LE PROFESSEUR ALI RAZAK AL-ABEDY APRES AVOIR CONFIRME LES PROPRIETES PSYCHOMETRIQUES, OU A LA FOIS L'HONNETETE ET LA STABILITE ONT ETE CALCULEES ET LEUR VALEUR ETAIT ELEVEE, CE QUI PERMET DE L'UTILISER DANS L'ETUDE DE BASE.

APRES TRAITEMENT STATISTIQUE ET TEST T POUR ETUDIER LES DIFFERENCES DANS LE PROGRAMME SPSS, LES RESULTATS SUIVANTS ONT ETE OBTENUS:

- LE NIVEAU D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL PARMIL LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS CORPORATION EST ELEVE.
- IL N'Y A PAS DE DIFFERENCES STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVES ENTRE LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS EN RAISON DE LA VARIABLE DE SEXE.
- IL N'Y A PAS DE DIFFERENCES STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVES ENTRE LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS EN RAISON DE LA VARIABLE DE STATUT SOCIAL.
- IL N'Y A PAS DE DIFFERENCES STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVES ENTRE LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS EN RAISON DE LA VARIABLE D'AGE.
- IL N'Y A PAS DE DIFFERENCES STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVES ENTRE LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS EN RAISON DE LA VARIABLE D'ANCIENNETE.
- IL N'Y A PAS DE DIFFERENCES STATISTIQUEMENT SIGNIFICATIVES ENTRE LES TRAVAILLEURS DE TOUGGOURT GRAND MILLS EN RAISON DE LA NATURE VARIABLE DU TRAVAIL.

L'ETUDE S'EST CONCLUE PAR LA PRESENTATION DE QUELQUES SUGGESTIONS AUX SPECIALISTES DU DOMAINE.

رقم الصفحة	العنوان
	– شكر و عرفان
أ	– ملخص الدراسة
ج	– فهرس المحتويات
01	– مقدمة
الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها	
04	1. مشكلة الدراسة
06	2. تساؤلات الدراسة
07	3. فرضيات الدراسة
08	4. أهمية الدراسة
08	5. أهداف الدراسة
09	6. التعريف الاجرائي للمفاهيم
09	7. حدود الدراسة
الفصل الثاني: الاستغراق الوظيفي	
11	تمهيد
11	1. مفهوم الاستغراق الوظيفي
13	2. الفرق بين الاستغراق الوظيفي وبعض المفاهيم الأخرى
14	3. أهمية الاستغراق الوظيفي
15	4. خصائص الاستغراق الوظيفي
16	5. أبعاد الاستغراق الوظيفي
17	6. مستويات الاستغراق الوظيفي
17	7. النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي
21	8. العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي
26	9. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي
29	10. خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
31	تمهيد
32	1. منهج الدراسة
32	2. عينة الدراسة الأساسية
35	3. أداة الدراسة
36	4. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
37	5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
38	6. خلاصة الفصل
الفصل الرابع: عرض و مناقشة نتائج الدراسة	
40	تمهيد
40	1. عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول
41	2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
42	3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
43	4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
44	5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
45	6. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
46	_ خلاصة نتائج الدراسة
47	_ المقترحات
49	_ قائمة المراجع
52	_ الملاحق

فهرس الجداول:

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
36	الصدق التمييزي	01
37	معامل الثبات	02
41	نتائج الفرضية الأولى	03
42	نتائج الفرضية الثانية	04
43	نتائج الفرضية الثالثة	05
44	نتائج الفرضية الرابعة	06
45	نتائج الفرضية الخامسة	07

فهرس الأشكال:

الصفحة	الأشكال	الرقم
33	النسب المئوية لمتغير الجنس	01
33	النسب المئوية لمتغير الحالة الاجتماعية	02
34	النسب المئوية لمتغير السن	03
34	النسب المئوية لمتغير الأقدمية	04
35	النسب المئوية لمتغير طبيعة العمل	05
40	النسب المئوية لمستوى الاستغراق الوظيفي	06

مقدمة:

يعتبر المورد البشري من الركائز الأساسية إذ ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري و قدرته 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، و بمرور الوقت يشكل كل فرد مجموعة من الآراء و المعتقدات و المشاعر تجاه هذا العمل. مما يجعل الوظيفة جانبا مهما في حياته. وكلما تميزت بيئة العمل بالقبول و رضا العاملين جعل الأفراد مستغرقين في وظائفهم.

و تبرز 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 و الكفاءة و هو أيضا عامل مؤثر لتحفيز العاملين و موجه للسلوك، و يقلل معدلات الغياب والتأخير و يعمل على زيادة السلوكيات التطوعية.

و من خلال ما سبق تطرقنا في هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي في مؤسسة مطاحن تفرت الكبرى ، وكذا الفروق لدى عمال المؤسسة تبعا للمتغيرات الآتية: (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الأقدمية، طبيعة العمل)، وشملت الدراسة مجموعة

فصول:

الفصل الأول والذي تضمن ، تقديم موضوع الدراسة من خلال عرض إشكالية الدراسة وفرضياتها، كذلك ذكر أهمية وأهداف الدراسة وتحديد مصطلحاتها بالإضافة إلى تحديد الحدود الزمنية و المكانية و البشرية للدراسة الحالية.

أما الفصل الثاني فكان بعنوان الاستغراق الوظيفي، وتناولنا فيه مفهوم الاستغراق الوظيفي، أبعاده، أهميته وخصائصه، مستوياته وبعض النظريات المفسرة له العوامل المؤثرة فيه وأخيرا استراتيجيات تعزيزه.

ثم الفصل الثالث الذي تضمن منهج الدراسة ووصف عينة الدراسة التي اشتملت 114 فردا، أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة والخصائص السيكومترية لها إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات.

في حين كان الفصل الرابع مخصصا لعرض مناقشة وتفسير نتائج الدراسة المتوصل إليها. ثم اختتمت الدراسة الحالية بخلاصة الدراسة ومقترحات موجهة لذوي الاختصاص، ثم تليها قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة واعتباراتها

1. مشكلة الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة
7. حدود الدراسة

1 مشكلة الدراسة:

تعرف المؤسسات الاقتصادية في وقتنا الراهن تحولات سريعة و عميقة ، في الوقت الذي يشهد فيه العالم تطورات كبيرة و سريعة و التي تضطر بدورها المؤسسات الاقتصادية إلى مواجهة التحديات المواقبة لهذه التغيرات و التعايش معها ، و بالتالي التكيف مع العوامل و التغيرات العالمية والمحلية المعقدة و المتشابكة. وهذا التكيف الذي تحققه المؤسسات الاقتصادية في مواكبة متطلبات العالم المتسارعة تشكل تحديات يجب على المؤسسة الاقتصادية أن تواجهها بغية الحفاظ على مركزها التنافسي و رغبة في الاستمرارية ، ذلك أن البقاء اليوم مرهون ببلوغ القمة.

وقد حظي موضوع الميزة التنافسية خلال السنوات الأخيرة باهتمام واسع النطاق و ذلك لما تترتب عليه من اهتمام كبير ليس فقط بحدثة الآلات و التقنيات بل تعدى الأمر إلى تطور الفكر وانفتاحه، وهذا ما يعرف باقتصاد المعرفة ، باعتبار أن أهم عنصر في تحقيق هذه الميزة هو المورد البشري ، كرأس مال بشري متمثل في مجموع المعارف و المهارات و الخبرات و كل القدرات كعوامل أساسية في تحسين أداء المؤسسة.

بحيث أن الاتجاهات الإدارية الحديثة المعاصرة كانت السبب الرئيسي في تحول الاهتمام للمورد البشري و بروز أهميته خاصة و أنه أصبح من أهم مقومات نجاح المؤسسة لما له من أهمية و مسؤولية في إحداث التكيف مع التغيرات و التطورات و التحولات السريعة و المستمرة والمتلاحقة في البيئة و التي تشمل كافة النواحي و مختلف المستويات لقدرته على الاكتشاف والإبداع و تحقيق التميز. و كما ذكرنا أن تحقيق الميزة التنافسية لم يعد مقتصرًا على الاستغلال الأمثل للإمكانيات و الموارد المادية و المعنوية المتاحة فقط ، بل أنصب الاهتمام في سبيل تحقيق الأهداف على القدرات و المهارات و الأفكار البشرية.

والمؤسسات الاقتصادية الجزائرية كغيرها من المؤسسات تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية و الحصول على أكبر قدر من الأرباح لضمان بقائها و استمراريتها. إلا أن هذا البقاء مرهون بعدة أمور أهمها المستوى العالي من الرضا الوظيفي للعاملين و ما يقدموه من أعمال و إنجازات ومدى

اهتمامهم بالعمل و أدائه، و هذا يقودنا إلى مفهوم أعمق و هو الاستغراق الوظيفي باعتباره يعبر عن اندماج الموظف بمنصبه و بيئة عمله ، و يمثل أحد أهداف المنظمات التي تسعى جاهدة إلى تنميته لدى موظفيها من خلال الاهتمام بهم و مراعاة متطلباتهم ، و ذلك باتباع العديد من المناهج و الأساليب و استخدام وسائل شتى كتقديم العروض و المزايا سعياً منها للوصول إلى مستويات عالية من رضا الموظفين و بالتالي زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم . ورغم ذلك نجد أن هناك مؤسسات تتجح في تحقيق الاستغراق الوظيفي بينما تفشل أخرى في ذلك.

وقد تناولت العديد من الدراسات مفهوم الاستغراق الوظيفي كدراسة أحمد ديب محمد ماضي والتي كانت بعنوان اثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المكتبة غزة الإقليمي التابع للأونروا (2014)، والتي تهدف إلى التعرف على اثر الدعم التنظيمي التي يقدمها مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا وتحديد وسائل الدعم التنظيمي التي يقدمها المكتب الإقليمي والبحث عن معوقات استخدام الدعم التنظيمي. وقد تنوع مجتمع الدراسة من 327 عامل وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت 270 عامل، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات . حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها جود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي للأونروا بدرجة متوسطة مقبولة. كما بينت الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة معا تعزى إلى الدائرة التي يعمل بها موظف إلى سنوات الخبرة.

و دراسة عموري فادية و آخرون بعنوان اثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا (دراسة حالة لمجمع عموري) والتي تهدف إلى معرفة اثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمجمع عموري، وقد تكونت عينة الدراسة من 35 عاملاً بالإدارة العليا للمجمع، وتم تصميم استبانته لجمع المعلومات واستخدم برنامج spss لمعالجتها. من أهم النتائج المتوصل إليها وجود اثر بدلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لبعد النمط القيادي والإشرافي ، وبعد التوازن بين الحياة والعمل لدى العاملين على تنمية الاستغراق

الوظيفي وعدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية لبعد كل من (الاستقرار والأمان الوظيفي ،تقدم ورقي الوظيفي) لدى العاملين لتنمية الاستغراق الوظيفي.

و دراسة بشرى فاروق عبد المجيد العماري بعنوان اثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي ، والتي تهدف إلى فحص اثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي بتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، وتم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي بلغت 362 عامل . وتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية في تحديد مفردات الدراسة ومن أهم النتائج المتوصل إليها وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي ، كما أثبتت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي.

و بناء على ما تم ذكره تبيننا دراستنا هذه على احدى المؤسسات الاقتصادية الانتاجية و هي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى.

2_تساؤلات الدراسة:

- ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الأقدمية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير طبيعة العمل؟

3_فرضيات الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير السن
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الأقدمية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير طبيعة العمل.

4_أهمية الدراسة:

إن أهمية أي دراسة تتوقف على الظاهرة التي يتم دراستها وارتكازها على أسس علمية ، لذلك لا بد من تسليط الضوء على الاستغراق الوظيفي باعتباره متغير هام ويمثل احد الجوانب المهمة في الرقي بمستوى أداء المؤسسات، وبتعزيزه ينعكس ذلك على أداء الموظفين وجودة إنتاجياتهم وشعورهم بالاتحاد مع منظماتهم مما يرغبهم في إن تحقق منظماتهم النجاح بكل إخلاص.

الأهمية العلمية:

نتعرض في دراستنا هذه إلى بعد الاستغراق الوظيفي و الذي يعتبر من الموضوعات الحديثة في علم السلوك التنظيمي ،فبالتالي تمثل هذه الدراسة إضافة علمية و عملية تسهم في

إلقاء الضوء حول جوانب سلوك العاملين في المنظمات ، خاصة مع تنامي اهتمام الباحثين بمجال السلوك التنظيمي في مختلف المنظمات لما له من تأثير فعال على أوجه النشاط المختلفة بالمنظمة.

كما أن حداثة الموضوع تقتضي قلة البحوث فيه خاصة العربية منها مما يضطر الباحثين إلى بذل جهد أكبر للبحث في هذا المجال.

الأهمية العملية:

على اعتبار أن أغلب الدراسات السابقة في مجال الاستغراق الوظيفي قد أجريت في بيئات أجنبية ، كان من المفيد التعرف على نتائج مثل هذه الدراسات في البيئة العربية ، وهذا ما قد تم في دراستنا هذه.

تكمن أهمية هذه الدراسة من الجانب العملي التطبيقي في أهمية البعد المدروس و هو الاستغراق الوظيفي و الذي يسهم في تحقيق الكثير من الآثار السلوكية الإيجابية داخل التنظيم ويزداد الموضوع أهمية من خلال المؤسسة التي تمت فيها الدراسة و هي مؤسسة إنتاجية تنتمي إلى القطاع الاقتصادي الذي يعتبر قطاع استراتيجي هام ، يلعب دورا أساسيا في الاقتصاد العام مما يؤكد أهمية دراسة عامل الاستغراق الوظيفي داخل هذه المؤسسات من أجل العمل على تعزيزه لما له من آثار إيجابية داخل المنظمات.

5_ أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى.
- معرفة الفروق في الاستغراق الوظيفي بين عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تبعا لمتغير الجنس.
- معرفة الفروق في الاستغراق الوظيفي بين عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

- معرفة الفروق في الاستغراق الوظيفي بين عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تبعاً لمتغير السن.
- معرفة الفروق في الاستغراق الوظيفي بين عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تبعاً لمتغير الأقدمية.
- معرفة الفروق في الاستغراق الوظيفي بين عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تبعاً لمتغير طبيعة العمل.

6_التعريف الاجرائي:

الاستغراق الوظيفي هو مدى ارتباط واندماج الفرد العامل في مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى بوظيفته ومدى التزامه بها ، بحيث تعد الوظيفة احد أهم محاور حياته ، والذي يعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها العامل لمقياس علي رزاق زياد العابدي.

7_حدود الدراسة:

الحدود البشرية: طبقت الدراسة على موظفي وعمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى، و الذي بلغ عددهم 149 عامل و موظف.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة بمؤسسة مطاحن تقرت الكبرى بولاية تقرت.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة من 20 إلى 25 مارس 2022.

الفصل الثاني

الإستغراق الوظيفي

تمهيد.

1. مفهوم الاستغراق الوظيفي.
2. الفرق بين الاستغراق الوظيفي وبعض المفاهيم المشابهة.
3. أهمية الاستغراق الوظيفي.
4. خصائص الاستغراق الوظيفي.
5. أبعاد الاستغراق الوظيفي.
6. مستويات الاستغراق الوظيفي.
7. النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي.
8. العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي.
9. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي.
10. خلاصة الفصل.

تمهيد:

لا شك من أي منظمة إنتاجية كانت أو خدماتية. تسعى لتطوير إمكانياتها المادية والبشرية من أجل تحقيق أهدافها والبقاء في السوق، في ظل المنافسة الشرسة لباقي المنظمات والتطور التكنولوجي المذهل، فجل المؤسسات الناجحة هي تلك التي تجيد استقطاب أكفأ وأحسن الموارد البشرية وتستثمر فيها أحسن استثمار عن طريق تعزيز المتغيرات الإيجابية، خاصة الحديثة منها كالاستغراق الوظيفي. وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1_ مفهوم الاستغراق الوظيفي:

لغة: يعود أصل كلمة الاستغراق في اللغة للفعل استغرق (أي بالغ في الشيء وجاوز الحد).

وفي علوم النفس هو تركيز الانتباه في شيء ما بحيث لا يشغل الفرد بما عداه. فالاستغراق الوظيفي يعبر عن الدرجة التي يتطابق فيها الفرد سيكولوجيا مع عمله وينظر إلى مستوى أدائه المدرك على أنه مهم لبلوغ القيمة للنفس. (جلاب، 2011، ص112)

الاستغراق هو اندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق والتجانس النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد والتزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله وأن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به.

وعرّفه 1990KAHN وذلك من خلال تركيزه على الجانب النفسي للعاملين وعرفه بأنه

تسخير العامل نفسياً لأداء عمله مادياً ومعنوياً وعاطفياً

وعرفه النجار على أنه توظيف الشخص لنفسه جسدياً وعاطفياً وذهنياً أثناء أداء دوره.

(النجار، 2017، ص83)

ويعرف أيضا انه درجة ارتباط الفرد نفسيا بالعمل ودوره في تشكيل التصور الذاتي للفرد، وبأنه يوصف عن طريق الإدراك الحسي للفرد اتجاه وظيفته بحيث تصبح الوظيفة بالغة الأهمية في حياته. (الصافي، 2017، ص136)

وعرف أيضا: الاستغراق الوظيفي بأنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا، إذ يتأثر الاستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي. ويتضح ذلك من أثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير للذات، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس. (المغربي، 2014، ص14)

و يعرف أيضا الاستغراق الوظيفي على أنه تعبير عن درجة الارتباط النفسي بالعمل ، بحيث يكون منهماك فيه بجدية ، و العامل الذي يكون انهماكه و اندماجه عاليا في عمله يؤدي مختلف الفعاليات و الأنشطة التي يتضمنها عمله بجد و نشاط و اندفاع. (النجار، 1995، ص128)

يعرف الاستغراق الوظيفي أيضا بأنه الارتباط النفسي بين الفرد و مهنته أو وظيفته بحيث تعد المهنة أو الوظيفة ذات بعد محوري في حياته ، و الاندماج الذاتي للفرد في العمل أو التطابق و التجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذات الفرد أو التزامه نحو عمله.

(زهران ، 2013ص)

من خلال التعاريف السابقة يمكننا أن نستخلص خمسة عناصر للاستغراق الوظيفي وهي: العمل يمثل الاهتمام الأساسي في الحياة، المشاركة الفعالة في العمل ، الأداء هو الأساس لتحقيق الذات ،الأداء مرتبط بالمفهوم الذاتي و أهمية الرقابة الذاتية في رفع مستوى الأداء، وكما يعرف الاستغراق الوظيفي بأنه العلاقة النفسية بين الفرد ووظيفته ودورها في تشكيل التصور الذاتي للفرد ومن ثم يوضح مدى ارتباط الفرد بوظيفته واهتمامه به.

2_ الفرق بين الاستغراق الوظيفي وبعض المفاهيم المشابهة:

يمكن استخلاص أن أساس الغموض والحيرة التي تسود دراسة مفهوم الاستغراق الوظيفي يكمن في الخلط بين هذا المفهوم ومفاهيم أخرى نذكر منها:

1. **الفرق بين الاستغراق الوظيفي والالتزام الوظيفي:** على الرغم من أن الدراسات أثبتت أن هناك فرق بين المفهومين حيث يعد الاستغراق الوظيفي التوصيف النفسي لوظيفة معينة، في حين أن الالتزام التنظيمي هو التوصيف النفسي للمنظمة ككل حيث يقيس الالتزام التنظيمي مدى ارتباط الفرد بالمنظمة ككل ومدى رغبته في البقاء كعضو فيها ومدى اعتقاده بقيم وأهداف المنظمة ومدى استعداده لبذل جهد أكبر من أجل تحقيق أهداف المنظمة. كما يعد الاستغراق الوظيفي أحد مؤشرات الالتزام التنظيمي للفرد حيث قد يكون الفرد مستغرقاً في وظيفته لكنه غير ملتزم اتجاه المنظمة ككل ويرى LEONG2003 أن كل من الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي نوعان من التزام العمل كما أن لهما علاقة قوية بالالتزام المهني.

ويرى KELIEX1997 أن التفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام الوظيفي يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزاماً تنظيمياً نحواً منظمته وأكثر بقاءً فيها حريصاً على تنميتها وتطوير عماليتها. (عبد العزيز، 1039)

2. **الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي:** نجد في كثير من الدراسات خلطاً في مفهوم الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي على الرغم من وجود اختلافات بينهما، حيث يشير الرضا الوظيفي إلى درجة التوجه العاطفي الإيجابي اتجاه العمل والتي يعبر عنها بمدى اشباع العمل حاجات الفرد، والشخص الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يحمل مواقف إيجابية نحو الوظيفة. ولكن كما أشار KANUNGO1982 بان الاستغراق الوظيفي لا يحدث بالضرورة نتيجة لموقف

إيجابي فالفرد قد يكون راضيا جدا عن العمل ولكنه غير مستغرق فيظيفته كما انه قد يكون مستغرقا جدا في عمله لكنه غير راضي عنه.(المنطاوي 2007،ص73)

3_ أهمية الاستغراق الوظيفي:

إن أهمية الاستغراق الوظيفي تكمن في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعلهاالأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرق أخرى من اجل تحقيق أهداف المنظمة و أهدافهم الشخصية على حد سواء ويمكن تجسيد أهمية الاستغراق الوظيفي من خلال النقاط الآتية:

1. إن الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي
2. تساعد المستويات العالية للاستغراق الوظيفي الأفراد العاملين في اخذ المبادرات والمتابعة لأهداف التعلم
3. يلعب الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين دورا مهما في تطبيق التغيير التنظيمي.
4. عندما يشعر الأفراد العاملين بأهميتهموتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم ورضا الزبائن. (عموري 2019،ص125).

كما يكتسب الاستغراق الوظيفي أهمية بارزة سواء عل مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة وأظهرت الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تحسين نوعية حياة العاملين ومعيشتهم ويزيد من رغبتهم في العمل والبقاء في المنظمة، وتحقيق أهدافهم.

وربط كل من **LANBERT&PAOLINE20** الاستغراق الوظيفي بنتائج العمل، إذ نلاحظ على العاملين الرضا المتزايد عن العمل وزيادة الجهد المبذول في العمل، وانخفاض التعب في العمل والمواطنة التنظيمية المتزايدة، فالاستغراق الوظيفي يعمل على تحقيق أداء أكثر من المطلوب وفي الوقت نفسه يقلل من الدوران في العمل.والأفراد الذين يبذلون درجة كبيرة من الاستغراق في أعمالهم هم في الأغلب الأكثر إنتاجيا، والأكثر رضا وقناعة والأقل تسربا من العمل

إذا ما تمت مقارنتهم بزملائهم الأقل منهم استغراقاً في العمل. وعليه فإن تعزيز الاستغراق الوظيفي يعد هو الهدف الرئيسي وذلك لأن الكثير من الباحثين المنظمين ينظرون إليه على أنه المصدر الرئيسي لتحقيق الفاعلية المنظمة، والتزام العامل، فقد وجد الكثير من الباحثين في فترات زمنية مختلفة أن الاستغراق الوظيفي يبقي العمال محفزين ومندفعين وراضين بأعمالهم ووظائفهم. (فاضل، 2013، ص 81)

كما تتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي بصفة عامة في كونه سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية وأساس للوصول إلى الفعالية التنظيمية والوصول إلى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين كما يعد الاستغراق الوظيفي المفتاح الرئيسي لتفعيل دافعية الموظف بالإضافة إلى كونه القاعدة الأساسية لبناء ميزة تنافسية في سوق العمل وهذا ويساهم الاستغراق الوظيفي أيضاً في تحقيق الرضا الشخصي داخل بيئة العمل ويعمل كأساس للدافعية والسلوك الموجه نحو تحقيق الأهداف. (لعيني، 2021، ص 14)

4_ خصائص الاستغراق الوظيفي:

يرى الباحث أن الاستغراق الوظيفي يعتبر مجموعة من الظروف تجمعت معا ، كما ان الاستغراق الوظيفي هو الربط بين الفرد و الظروف المختلفة . و أن استغراق الفرد في وظيفة معينة ، تتأثر بظروف و بيئة العمل و بمدى إسهام الوظيفة الحالية في إشباع حاجاته الأساسية. و تتمثل بعض خصائص الاستغراق الوظيفي في مايلي:

- الاستغراق الوظيفي في العمل بشكل عام هو أن يكون العمل شيئاً مركزياً في حياة الإنسان فهو إحساس داخلي عن جوهر العمل في حياة الإنسان.
- الفرد المستغرق في وظيفته يحصل على قدر معقول من التغذية الراجعة على أدائه لعمله و يتمتع بنوع من الاستقلالية في أدائه لعمله ، كما يتيح له فرصة تكوين صداقات مع زملائه.

- الاستغراق الوظيفي متغير يمثل الفروق الشخصية بين الأفراد تتمثل في (الدوافع ، القيم ، الاتجاهات ، النوع)
- الخصائص الوظيفية للاستغراق الوظيفي تتمثل في الحوافز ، استقلالية الوظيفة ، التنوع ، توصيف المهام.
- الخصائص الاجتماعية للاستغراق الوظيفي تتمثل في المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح. (السيد، 2018، ص316)

5_ أبعاد الاستغراق الوظيفي:

وحددها RICH2010 بثلاث أبعاد وهي:

1. **الاستغراق الإدراكي المعرفي:** والذي يعني انغماس الفرد بشكل الكامل 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 أخرى يوجد مفهوم فك الاستغراق المعرفي وهو عدم وجود اهتمام نحو مهام عمل الفرد. (العابدي، 160)
- كما يشير الاستغراق الإدراكي إلى 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، ص131)
- (الاستغراق العاطفي (الشعوري): 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 (التعلق، الاستمتاع، الارتباط) على عكس الاستغراق اللاشعوري الذي يبرز مفهوماً الغياب الشعوري الذي يتميز بفصل العاطفة مع الآخرين. (ضيف، 2020، ص131)

2. الاستغراق السلوكي أو (الجسدي): ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته ، ويتميز هذا النوع بمجموعة من الخصائص أهمها:

النوايا السلوكية ، السلوك خارج الدوائر ، تعلم وتطوير النوعي.

كما يعني توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة.

6_ مستويات الاستغراق الوظيفي:

يشير (جلاب 2011) إلى ثلاثة مستويات من الاستغراق الوظيفي ، وهي كما يأتي :

(فاتن عزات ، 2017 ، ص22).

1. الاستغراق في الاقتراح:

يمثل الاستغراق في الاقتراح تغيرا طفيفا مع التوجه نحو الرقابة، إذ يشجع الأفراد على تقديم الأفكار الهادفة لتطوير الطريقة التي يؤدي بموجبها العمل ، كما يكافئون على ذلك ، فإن الرقابة تبقى بيد الإدارة في قبول أو عدم قبول تلك الأفكار.

2. الاستغراق الوظيفي:

يمثل الاستغراق في الوظيفة تغيرا أكثر أهمية ، حيث يستطيع الأفراد تطوير المهارات واستعمالها، كما يمتلك الأفراد استقلالية كبيرة في عملهم و يحصلون على التغذية العكسية المناسبة عن العمل الذي يقومون به ، و هنا يقتصر دور المشرفين على التركيز على الدعم بدلا من التوجيه.

3. الاستغراق المرتفع: يحدث الاستغراق المرتفع عندما تمنح المنظمة الأفراد العاملين فيها إحساسا

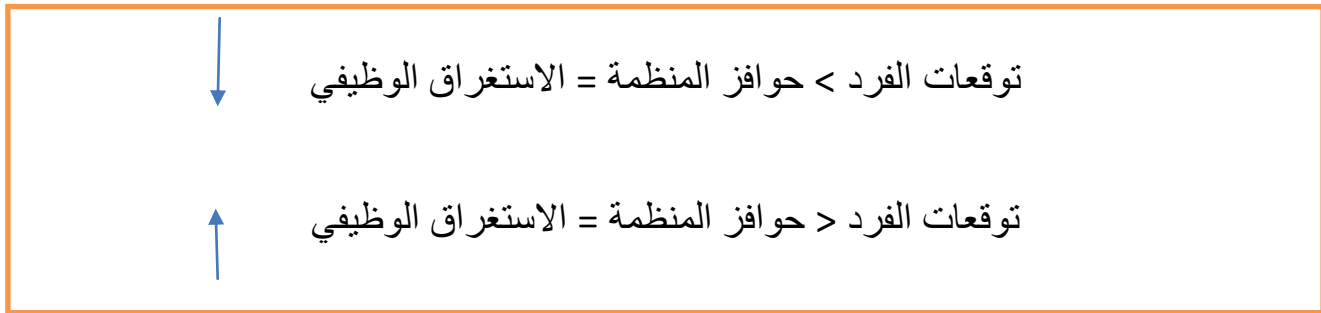
بالمشاركة في الأداء الإجمالي لها.

7_ النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي:

هناك بعض النماذج النظرية المفسرة للاستغراق الوظيفي و محدداته و تشمل:

1. نظرية التوقع:

طورت هذه النظرية من قبل العالم VROOM1964 و افترضت أن على المدراء استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين و العمل على إلهامهم و زيادة حماسهم ، و هذا يعتمد بدرجة أساسية على ميل و رغبة الموظف في التصرف وفقا للنتائج المتوقعة لتصرفه . ويتحد استغراق الموظف بمستوى توقعاته و يظهر ذلك في دافعيته للعمل ، وتكون نتائج هذا التفاعل كما في الشكل الاتي:



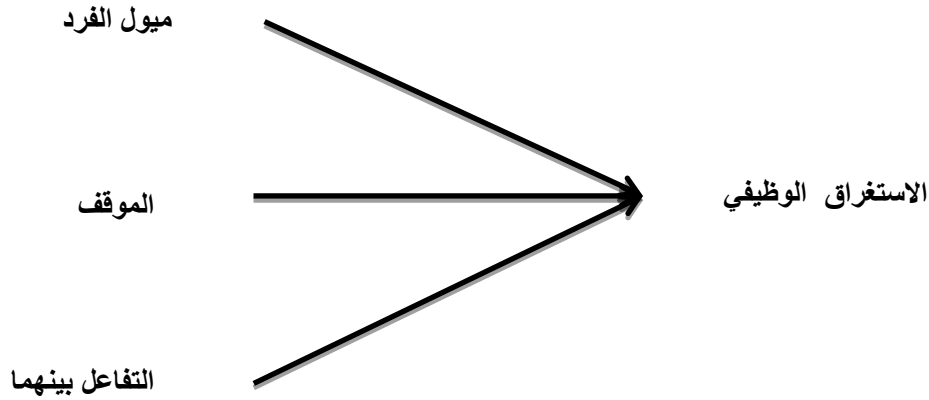
الشكل (01)

إذا كانت توقعات الفرد أقل من حوافز المنظمة سيزداد استغراقه الوظيفي ، و في المقابل عندما تكون التوقعات أكبر من حوافز المنظمة سيقبل استغراقه الوظيفي .

2. نظرية التكامل:

قام RABINOWITZ&HALL بمراجعة الأدبيات السابقة و من خلالها توصل إلى نموذج يوضح أن الاستغراق الوظيفي يتكون من ثلاثة أنواع من متغيرات العمل ، و هي ميول الفرد و الموقف و التفاعل بينهما، و تتساوى قوة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مع الاستغراق

الوظيفي و تتساوى أهمية الميول الفردية و طبيعة الموقف في تفسير الاستغراق الوظيفي و نموذج الاستغراق الوظيفي حسب نظرية التكامل في الشكل التالي:



الشكل (02)

على صعيد ميول الفرد فان الاستغراق الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد و يظهر تأثيره في بعض الخصائص كالعمر و الجنس و الحالة الاجتماعية و مركز الرقابة الداخلي و الخارجي و موقع السكن و الاستغراق الوظيفي هو ميزة شخصية ، لذلك لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المنظمة ، و في المدخل الموقفي يظهر الاستغراق الوظيفي على أنه الاتجاهات الشخصية اتجاه خصائص الوظيفة و يتأثر بنمط القيادة و فرص العمل و مشاركته في اتخاذ القرارات و بعض العوامل الاجتماعية ، و مزايا الوظيفة و أيضا قيم المنظمة، و في التفاعل بين ميول الفرد و الموقف توضح الخصائص الشخصية و البيئة اتجاهات العمل و السلوكيات وعندما تتسجم الخصائص الشخصية للفرد مع الموقف سينتج عنه بالطبع درجة عالية من الاستغراق الوظيفي.

3. نظرية المدخل التحفيزي:

طورت نظرية المدخل التحفيزي من قبل العالم KANUNGO1982، والذي قام بدمج المداخل المختلفة للاستغراق الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية و الاجتماعية مستخدما المفهوم

الذي ينص على أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بخبرة الفرد الاجتماعية المحتملة و أيضا بالبيئة التي يمكن أن تلبي و تحقق طلبه الشخصي، و افترضت هذه النظرية أن التصورات المتعلقة باحتمالات أن تحقق له الوظيفة احتياجاته الشخصية هي الأكثر تأثيرا

على استغراقه الوظيفي ، و يؤكد KANUNGO أن الأفراد يعتقدون بأن محتويات الوظيفة المحتملة توفر لهم فرصة لتحقيق احتياجاتهم المستقبلية ، وبناءا على ذلك فان الاستغراق الوظيفي يعتمد على احتياجات الموظفين الداخلية و الخارجية ، بالإضافة إلى تصوراتهم عن احتمالية تلبية هذه الوظيفة لاحتياجاتهم. (مراحي ،2021،ص8)

4. نظرية المدخل السببي:

قام BROWN1996 بمراجعة الدراسات التجريبية التي تمت على الاستغراق الوظيفي وبناء على هذه المراجعة توصل إلى نموذج يفصل محددات ونتائج الاستغراق الوظيفي، والمتغيرات التي يرتبط بها بعلاقات تبادلية و يصف من خلال هذا المدخل الشخص المستغرق وظيفيا على النحو التالي:

من حيث الخصائص الشخصية:

لديه إيمان شديد باختلافات العمل ، وحافز داخلي مرتفع ، و شعور عالي باحترام الذات ، إلى أن الشخص المستغرق وظيفيا لا يمكن تمييزه من خلال الخصائص الديمغرافية .

من حيث الخصائص الوظيفية و سلوكيات الاستغراق:

يهتم الشخص المستغرق وظيفيا بالأعمال ذات النتائج الهامة و التي بها درجة عالية من التحدي، و الأعمال ذات المهام المركبة و التي تحتاج لأنواع مختلفة من المهارات ، و يهتم أيضا بالأعمال التي تمكنه من وضع تصور لنتائجه أثناء أداء العمل ، كما أن هذا الشخص لديه القدرة عللا المشاركة في وضع معايير الأداء و يرتبط بالعلاقات الإيجابية بالمشرف الذي يوفر له تغذية راجعة كافية عن أدائه ، وهذه الخصائص الموقفية ذات تأثير هام على الشخص المستغرق وظيفيا.

من حيث الاتجاهات الوظيفية:

يتميز الشخص المستغرق وظيفيا بأن لديه درجة عالية من الرضا العام عن وظيفته وبشكل خاص عن محتوى العمل و هو ما يسمى بالرضا الداخلي ، و يضل محتفظا برضاه عن وظيفته حتى مع إدراكه لضعف اهتمام مشرفه أو بمرؤوسه.

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

5. نظرية النموذج المتعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي:

قدم YUSHIMURA 1996 نموذج و الذي أكد فيه أن الاستغراق الوظيفي ليس مفهوم أحادي الأبعاد ، بل أنه يتكون من ثلاثة أبعاد 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.

الاستغراق السلوكي: ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخذ الفترة المسائية

لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير بالعمل بعد مغادرته. (عريشة 1990، ص 52)

8_العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي:

يعد الاستغراق الوظيفي في الوقت الحاضر من المواضيع التي تلقى الاهتمام من قبل المنظمات حيث وجد خلال الممارسة أن المنظمات التي تبنت الاستغراق الوظيفي حققت نتائج مذهلة مما وجه أنظار المنظمات في مختلف دول العالم ولاسيما الصناعية منها أن هذا الموضوع وأصبحت ترسم أساليب عديدة من أجل تفعيل استغراق العاملين في وظائفهم ومن هذا نعرض العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي:

يقترح LAWKER ثلاثة عوامل تؤدي إلى تحقيق الاستغراق الوظيفي هي:

1. المشاركة في السلطة:

والتي تشير إلى استخدام تطبيقات متنوعة مثل المشاورة في صنع القرار والإغناء الوظيفي حيث يعطي للموظفين درجة كافية من الحرية أو صنع القرارات التي تؤثر على العمل.

2. المشاركة في المعلومات:

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

3. المكافأة: والتي تشير إلى المساعدة والدعم وتطوير المهارات من خلال التدريبات الرسمية بالإضافة إلى المراقبين الغير رسميين والتي تتضمن استغراق العاملين في جميع مستويات الهرم التنظيمي. (فاضل، 2013، ص89)

وقد تم بحث علاقة الاستغراق الوظيفي بالعديد من المتغيرات الطرفية كالمشاركة في صنع القرارات وسلوك القائد ومستوى العمل. فقد أشار العديد من الباحثين إلى وجود عدد من العوامل المتصلة بالعمل والتي تؤدي إلى تقوية استغراق الموظف، بحيث اتفق أغلبية الباحثين والعلماء على مجموعة من هذه العوامل تمثلت في: (فاضل، ص93-97)

1/ المشاركة في اتخاذ القرارات: عرفت المشاركة بأنها الاشتراك أو تقاسم التأثير اتخاذ القرار بين المدير ومروؤسيه ويشير هذا التعريف إلى الدرجة التي يرغب فيها المدير لسماح بمشاركة المرؤوسين في عملية صنع القرار. فهذه ، النظم تشجع العاملين على الاستغراق في العمل ، وهذا ينمي إحساسا بالمسؤولية عن نتيجة الآمال ، إن المشاركة تنفق مع الميل النفسي للأفراد ليعملوا من خلال مايقروه لأنفسهم وليس من خلال مايطلبه أو يفرضه الآخرون ،وبذلك تأتي أمالهم معبرة عن درجة عالية من الالتزام والفاعلية . فالسماح للأفراد العاملين بإبداء الرأي في القرارات التي تتعلق بأدائهم بشكل مباشر ، يمكن أن يزيد من تحكم الأفراد ويخفض من مستوى الضغط لديهم

، وذلك لدوره المهم في تخفيض صراع الدور وغموضه، فالمشاركة في صنع القرار تعمل على دمج أفكار واتجاهات الأفراد والمجموعات في عملية صنع القرار في المنظمة وحل مشاكل العمل الذي يقوم به حتى يشعر بقيمته و إسهاماته في تحقيق الأهداف المطلوبة.

ويشير آخرون إلى أن الاستغراق الوظيفي للعاملين يتحقق من خلال إعطاء العاملين فرصة المشاركة في اتخاذ القرار. فالمشاركة لها نطاق ودرجات تبدأ بدرجة منخفضة وتتدرج بالارتفاع إلى أن تصل إلى درجة عالية جداً ، وعندما تصل إلى ذلك تكون المنظمة قد حققت الاستغراق الذي يمثل انصهار العاملين في بودقة العمل والمنظمة ، في ضوء ذلك يمكن تشبيه المشاركة بسلسلة التي تتكون من حلقات مترابطة متصلة ببعضها البعض ، فالحلقة الأولى تمثل مستوى ضعيفا من المشاركة و الانتماء و الولاء ، و عندها يمكن القول أنه لا يوجد استغراق على الإطلاق ، أما الحلقة الأخيرة فتتمثل بدرجة عالية جداً من المشاركة ، حيث تكون المنظمة قد حققت الاستغراق و الاندماج لدى العاملين، و ما بين الحلقة الأولى و الأخيرة على السلسلة هناك حلقات تمثل مستويات متدرجة للمشاركة ، حيث كلما اتجهت بحلقات نحو الحلقة الأخيرة التي تمثل درجة انصهار العاملين ،زادت درجة المشاركة ، وديمقراطيو الإدارة ،والعمل ،حتى تصل إلى الحلقة الأخيرة التي تمثل نهاية السلسلة وهو الانصهار أو الاستغراق الكامل.

2/ توسيع العمل: ينطوي توسيع العمل أو الوظيفة على إضافة مهمات من نفس طبيعة ومستوى المهارة المستخدمة إلى العمل أو الوظيفة الموجودة ، وبالتالي تكون الوظيفة أو العمل قد توسع في البعد الأفقي، الذي يتضمن إضافة المزيد من المهام إلى الوظيفة وتوسيع نطاق العمل، وزيادة التنوع في مهام الوظيفة وواجباتها ،فان توسيع العمل يقلل من الملل والرتابة من خلال توفير مجموعة متنوعة من المهام للموظف، وبالتالي زيادة الاهتمام والكفاءة في العمل ، والهدف كما يقول هو التغلب على مشاكل الإرهاق والمعنويات المتدنية ، واللامبالاة الناتجة عن التخصص المفرط ،حيث أصبحت المهام المخصصة لهؤلاء الأفراد تمثل نقاط اختناق لتدفق مسارات العمل ،لهذا اصبح هناك اهتمام متزايد بتدريب العاملين بالمنظمات لأداء أنشطة متنوعة من العمل ، أي

الدرجة التي يتطلب فيها العمل تنوعا في النشاطات ، حيث يكون باستطاعة العامل استخدام عدد من المهارات والمواهب المختلفة ، ان تكرر أداء هذه المهام يؤثر سلبا في اندفاعه نحو أداء العمل أو سعيه لإطلاق المبادرات الهادفة لتطويره ، ولذلك لجأت العديد من المنظمات إلى أحداث زيادة في المهام التي يؤديها الأفراد بحيث يمكن القول انه كل ماتنوعت مهام الوظيفة كلما قل الملل النفسي الناشئ عن تكرار أداء المهمة وبالتالي زادة درجة الرضا عن العمل.

3/ الاستقلال في العمل: الاستقلالية هي ما يوفره العمل من حرية التصرف بالمهارات وتحديد الإجراءات أي اختيار الوسائل والأدوات الخاصة بالعمل، وذلك بمنح العامل مزيدا من حرية العمل والتصرف والاستقلالية وتفويض السلطة ، وإعطاء الفرد مسؤوليات اكبر كي يتولى أمور برمجة عمله وتحديد إجراءات تنفيذه ، حيث يشعر الفرد بامتلاكه الحرية والاستقلالية وحرية التصرف إزاء نشاطات التي يتضمنها العمل الذي يقوم به وجعل الوظيفة أو العمل الممارس ممتعا ومشوقا ومشملا على فرص الإبداع والابتكار ، وإتاحة الفرصة للموظف أو العامل للتعبير عن طاقاته ورغباته الكامنة وتوفير مناخ نفسي في الوظيفة عن طريق خفض الرقابة ومنحه حرية العمل والتعبير عن آرائه واقتراحاته في حدود الوظيفة أو العمل المخصص له. فكلما زادت درجة حرية الفرد في اختيار طريقة أداء العمل والسرعة التي يؤدي بها العمل ، زادت درجة رضاه عن العمل.

4/ العلاقة مع الزملاء: لا شك أن علاقات العامل بزملائه في وحدة العمل تلعب دورا هامة في مدى تعلقه بوظيفته واستغراقه في العمل ، فالمؤسسات تسعى دائما لتوفير أجواء تسود فيها علاقات طيبة بين العاملين وتوفير فرص الصداقة والتعاون فيما بينهم، وكذلك توافر علاقات طيبة بينهم وبين الإدارة ، وكذلك لبناء جسور الثقة بالإدارة إلى جانب احترام العاملين لقدرات بعضهم البعض وتوافقهم الاجتماعي المتبادل ، وتعمل على بناء وحدة اجتماعية مترابطة ومتكاملة. وتعلق برغبة الإنسان في الاتصال والتعامل والصداقة مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية معهم، حيث أن عدم إشباع هذه الحاجات في بيئة العمل قد يؤدي بالعامل إلى الإحساس بعدم التوازن النفسي، مما يؤدي إلى نقص الإنتاج وارتفاع معدلات الغياب وترك العمل. فاذا كانت العلاقة بين زملاء

العمل قائمة على المودة والاحترام والشعور بالمسؤولية اتجاه الآخرين ففي هذه الحالة يزداد رضا الفرد عن العمل.

5/ الرضا عن العمل:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه الشعور الإيجابي حول وظيفة أو عمل المرء الناجم من تقييم خصائصه، فالشخص الذي لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي يملك مشاعر إيجابية حول العمل أو الوظيفة .

و أشار كل من BINS&JUDGE2005ROO إلى أن الاستغراق ، على الرغم من دراسته على نحو أقل من الرضا الوظيفي، إلا أن الاستغراق الوظيفي هو المفهوم أو الفكرة الأكثر ارتباطا و صلة بالموضوع ، إن المنظمة التي تحقق استغراقا وظيفيا عاليا لدى عاملها، من المفروض أن يكون مستوى الرضا الوظيفي لديهم عاليا، و هذا الرضا سوف ينعكس إيجابيا وبشكل مباشر على مستوى فاعلية أدائهم و تحقيقهم لمنتج عالي الجودة ويحقق الرضا لدى الزبائن. و إن الفرد الذي ينهمك في عمله سوف يحرص و يهتم بشأن المهمات التي يتولى أمرها. و على الرغم من ذلك ، فإن المرء قد يستنتج بناء على هذا أن الاستغراق الوظيفي و الرضا الوظيفي يكونان متماثلين في جوهرهما ، الا أنهما يعتبران مفهومين مختلفين إلى حد كبير، إذ أن الرضا الوظيفي هو المدى أو الدرجة التي يتمتع الأفراد بالعمل في أعمالهم أو وظائفهم ، في حين يعكس الاستغراق الوظيفي درجة التزام الأفراد سيكولوجيا تجاه عملهم أو وظيفتهم. و بالتالي يعتقد أن الرضا الوظيفي المتزايد و الاستغراق الوظيفي المدعوم يكونان النتائج المطلوبة و المرغوب بها لكل من الأفراد و المنظمات على حد سواء ، فقد بدا واضحا جدا أن المستويات العالية من العدالة المتحققة أو المدركة في عملية تعيين الهدف تعزز و تساند بشكل كبير الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي .

9_ استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

إن تطوير استراتيجيات الاستغراق الوظيفي في ضوء العوامل التي تؤثر في الاستغراق الوظيفي و هذه الاستراتيجيات هي: (ماضية، 2014، ص26)

(1) **العمل نفسه:** تعتمد على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف ، و التي تحفز الدوافع الذاتية نحو العمل و قد ميز (69LAWLER19) ثلاث خصائص تعد مطلوبة في الوظائف إذا ما أردت أن تكون حافزا جوهريا و هي :

(أ) يجب أن يتلقى الأفراد ملاحظات ذات مغزى حول أدائهم ، و يفضل من خلالها تقييم أدائهم و تحديد هذه التعليقات . و هذا يعني أنهم يجب أن يعملوا بشكل مثالي في عملية إنتاج متكامل ، كعملية أو خدمة ، أو كجزء كبير منها يمكن مشاهدته بشكل كلي .

(ب) **استخدام القدرات:** يجب أن ينظر الأفراد إلى الوظيفة باعتبارها تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل الوظيفة بفاعلية.

(ج) **التحكم الذاتي (الاستقلالية):** يجب أن يشعر الأفراد أن لديهم درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم و تحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف.

(2) بيئة العمل:

تسهم هذه الإستراتيجية بزيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بشكل عام وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل ، و تعزيز الاهتمام و الإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد و الحد من الإجهاد . ويعتقد (LANDEND) أن الموظفين الذين يتمتعون أنفسهم ، هم الذين تم دعمهم و تطويرهم ، و الذين يشعرون بالوفاء و الاحترام في العمل سوف يقدمون أفضل الخدمات للعملاء. والسبب وراء تفكير الشركة برغبتها في الهام الموظفين هو كون استعداد الموظفين للقيام بذلك نابعا من شعورهم بالفخر لما تمثله

المنظمة لهم ، أي الخدمة ، الجودة و القيمة . فهي تجعل الفارق بين التجربة الجيدة للعملاء و التجربة الفاشلة.

و تحتاج الإستراتيجية أيضا إلى اعتبار جوانب معينة من بيئة العمل و خصوصا الاتصالات ، و الانخراط ، و الموازنة بين العمل و الحياة و ظروف العمل . و يمكن أن تشمل هذه الإستراتيجية صياغة و تطبيق سياسات (إدارة علاقة الموهبة) ، و التي تهتم ببناء علاقات فعالة مع الأفراد في أدوارهم و معاملة الموظفين على نحو لائق و ملائم ، و الاعتراف بقيمتهم ، و منحهم صوتا و توفير فرص النمو .

(3) القيادة:

ينبغي لإستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام به كقادة من أجل أداء دورهم الحيوي و المباشر في زيادة مستويات الاستغراق و سيثمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم كيفية توقعات عملهم و المهارات التي يحتاجون استخدامها.

و تشمل برمجيات التدريب الرسمي (و خاصة بالنسبة للمدربين المحتملين أو المديرين في دورهم القيادي الأول) ، و لكن التأثير الأكبر سيكون من قبل مزج أساليب متنوعة من التعلم مثل إعادة التعلم ، و التدريب و التوجيه.

(4) فرص النمو الشخصي:

و هذا النوع ينبغي أن يستند في وضع إستراتيجية توفير فرص التطوير و النمو إلى خلق ثقافة التعلم . الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا و المدراء التنفيذيين ، والموظفين عموما كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها و ينهمكون فيها باستمرار . و وصف REYNOLDS2004 ثقافة التعلم بأنها (وسيلة النمو) التي من شأنها أن تشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية ، بما في ذلك التعلم ، و تحتوي على

الخصائص التالية: التحويل و ليس الإشراف، إدارة التعلم الذاتي و ليس الأوامر ، بناء قدرات طويلة الأجل و ليس تصحيحات على المدى القصير.

كما ينبغي لهذه الإستراتيجية أن تشمل أيضا فرص التطوير الوظيفي ، وكيف يمكن إعطاء الأفراد التوجيه و الدعم و التشجيع الذين يحتاجون إليه إذ ما أريد لهم تحقيق إمكاناتهم وتحقيق مستقبل مهني ناجح في المنظمة مع تناغم مواهبهم و تطلعاتهم .

و ينبغي أن تدرج الإستراتيجية الإجراءات اللازمة كافة لتوفير الرجال و النساء بالوعود سلسلة من النشاطات التعليمية و الخبرات التي من شأنها إعدادهم لأي مستوى من المسؤولية والقدرة على الوصول.

(5) فرص المساهمة:

و تعني هذه الإستراتيجية تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية ، على الرغم من أنها تكون مهمة . بل إنها تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتا من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم.(العابدي،2012،ص10)

خلاصة الفصل:

تتاولنا في هذا الفصل مفهوم الاستغراق الوظيفي، فبدانا بعرض مختلف التعريفات الخاصة بالاستغراق الوظيفي فقد بينا أن الاستغراق الوظيفي هو الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات أهمية كبيرة في حياته وفي تقديره لذاته ، ثم عرضنا لبعض الفروق بين الاستغراق الوظيفي وبعض المفاهيم الأخرى مثل الاستغراق الوظيفي والالتزام الوظيفي، والاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي، وعلى الرغم من تفاوت الآراء والخلط بين هذه المفاهيم إلا أننا يمكن القول أن هناك إطارا خاصا لمفهوم الاستغراق الوظيفي يميزه عن غيره من المفاهيم. ثم عرضنا بعد ذلك أبعاد و أهمية ومستويات الاستغراق الوظيفي ثم بعض النظريات المفسرة للاستغراق والعوامل المؤثرة فيه، وأخيرا استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي.

الفصل الثالث

الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. عينة الدراسة الأساسية
3. أداة الدراسة
4. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
6. خلاصة الفصل

تمهيد:

بعدما تطرقنا إلى الجانب النظري الذي يعد الإطار المرجعي والذي يركز على تحديد مشكلة الدراسة وما يتعلق بها من متغيرات ، سنتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات الميدانية والتي تعتبر حلقة وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني وذلك ابتداء من التعريف بالمؤسسة والمنهج المتبع والعينة والأساليب الإحصائية.

1_ منهج الدراسة:

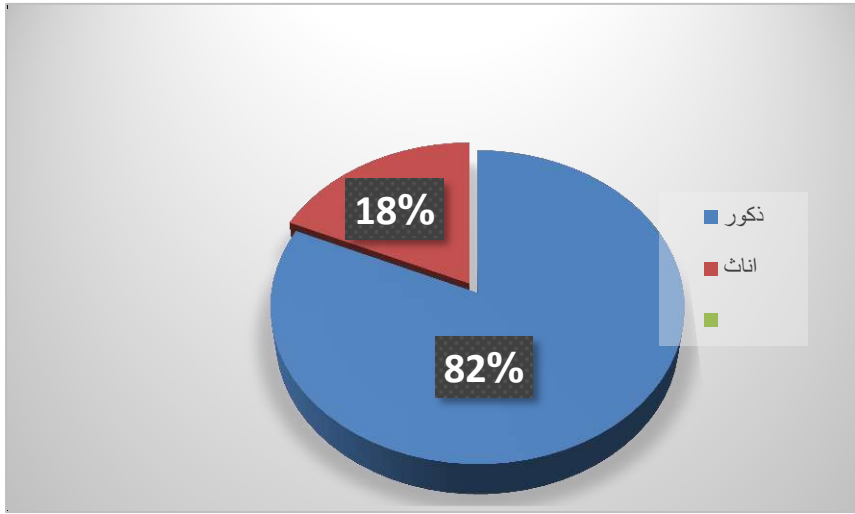
المنهج هو مجموع الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة أو مشكلة البحث لاكتشاف الحقائق المرتبطة بها، والإجابة عن الأسئلة التي أثارها، الأساليب المتبعة في تحقيق الفروض أو التساؤلات التي صممت الدراسة من أجل اختبارها أو الإجابة عنها. ونظرا لطبيعة الموضوع الذي نحن بصدده فإنه تطلب استخدام المنهج الوصفي لأنه من المناهج التي تهدف إلى تجميع البيانات والمعلومات اللازمة عن الظاهرة النفسية أو الاجتماعية، وبشكل عام يمكن تعريف هذا المنهج: "بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.

2_ عينة الدراسة الأساسية:

يتمثل مجتمع الدراسة في عمال مؤسسة مطاحن تفرت الكبرى وعددهم -149- عامل، تعذر علينا استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع بيانات الدراسة لعدة اعتبارات منها عدم تواجد بعض العمال في فترة التطبيق من بينهم السائقين و عمال في فترة الإجازة ،وذلك بتوزيع 124 استمارة ،تم استرجاع 117 نسخة ، استبعدت منها 3 كونها غير صالحة ليصبح عدد الاستبيانات المستعملة في هذه الدراسة 114 استبانة التي خضعت إلى التحليل الإحصائي.

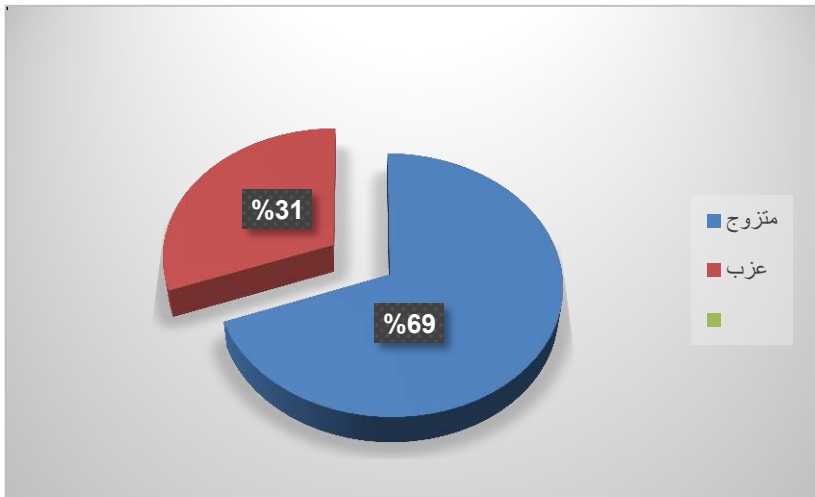
وتمثل الأشكال التالية النسب المئوية لمتغيرات التصنيفية الديمغرافية لدراسة:

الشكل (01): يمثل النسب المئوية لمتغير الجنس



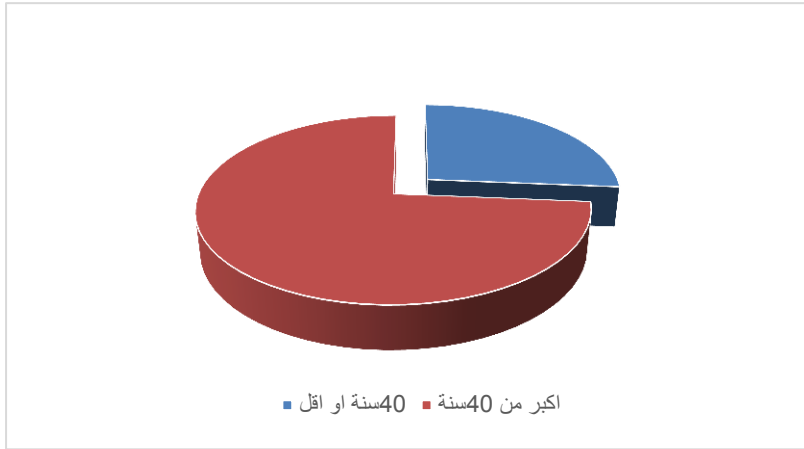
نلاحظ من خلال الشكل رقم (01) أن نسبة الذكور تمثل 82%، بينما نسبة الإناث 18% من العدد الاجمالي لموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى.

الشكل (02): يمثل النسب المئوية لمتغير الحالة الاجتماعية



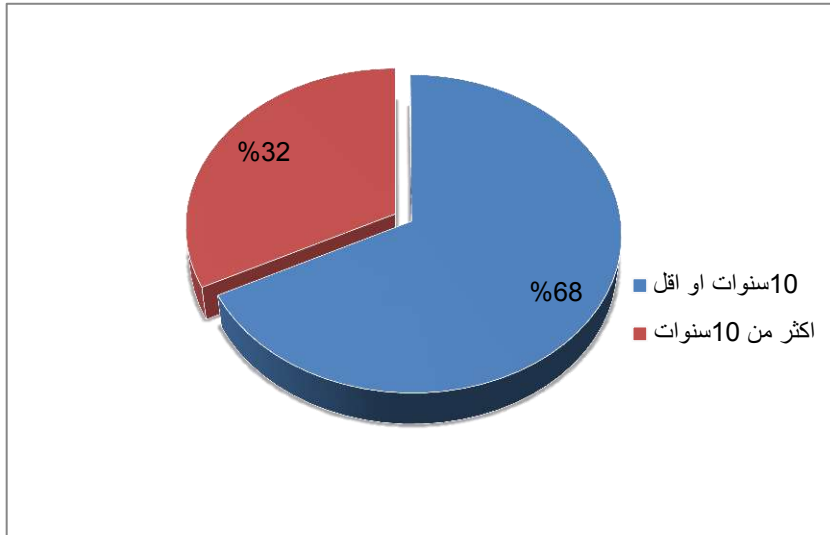
نلاحظ من خلال الشكل رقم (02) أن نسبة المتزوجين تمثل 69%، بينما تمثل نسبة العازبين 31% من العدد الاجمالي لعمال مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى

الشكل (03): يمثل النسب المئوية لمتغير السن



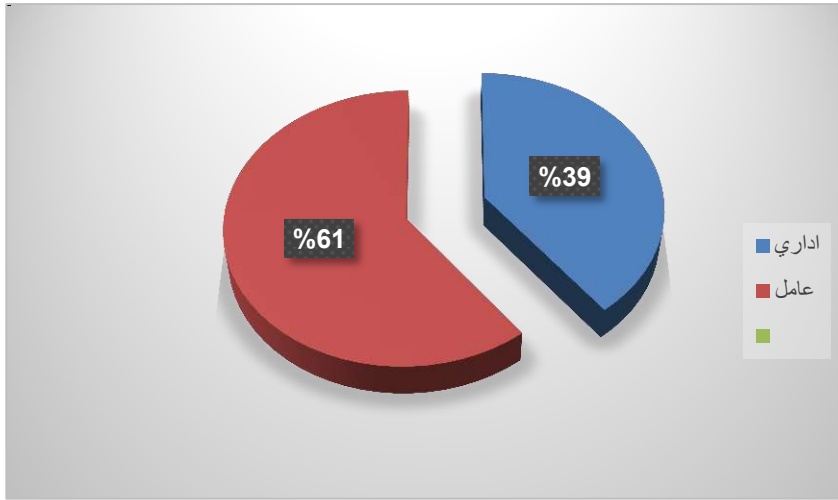
نلاحظ من خلال الشكل رقم (03) أن نسبة من هم أكبر من 40 ، تفوق نسبة فئة العمال في عمر 40 سنة أو أقل من العدد الاجمالي من عينة الدراسة.

الشكل (04): يمثل النسب المئوية لمتغير الأقدمية



نلاحظ من خلال الشكل رقم (04) فئة العمال من 10 سنوات أو أقل من حيث الأقدمية بنسبة 68% أكبر من فئة العمال الذين لديهم أكثر من 10 سنوات بنسبة 32% من العدد الاجمالي لأفراد العينة.

الشكل (05): يمثل النسب المئوية لمتغير طبيعة العمل



نلاحظ من خلال الشكل رقم (05) أن فئة الاداريين بنسبة 39% أقل من فئة العمال بنسبة 61% من العدد الاجمالي للعينة.

3_الأداة المستخدمة في الدراسة:

استنادا لمشكلة الدراسة وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة لأجراء هذه الدراسة هي الاستبانة، حيث تمثلت الأداة في استبيان لقياس الاستغراق الوظيفي والذي يحتوي على 18 بند.

وهو استبيان تم تبنيه بعد التأكد من خصائصه السيكوميترية وهو للأستاذ علي رزاق زياد

العابدي جامعة الكوفة (العراق). انظر الملحق رقم (01)

وفي هذا الإطار نشير إلى تعريف الاستبانة: يقصد بالاستبانة مجموعة الأسئلة المصممة

لجمع البيانات اللازمة من المشكلة تحت الدراسة ومن الوسائل الفعالة في جمع البيانات شريطة ان يكون الباحث على معرفة دقيقة بالبيانات المطلوبة جمعها وبكيفية قياس المتغيرات المرغوب دراستها.

4_ الخصائص السيكومترية للأداة:

أ. الصدق :أنظر الملحق رقم (10)

الجدول(01) : يوضح صدق التمييزي للاستبانة

التقنية الإحصائية الدرجات	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدرجات الدنيا	8	38.75	3.63	7.51	14	0.000
الدرجات العليا	8	49.62	1.76			

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن قيمة ت المحسوبة 7.51 جاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.01) و درجة الحرية 14، و انطلاقا من هذا يمكن القول: بأن مقياس الاستغراق الوظيفي يتمتع بدرجة عالية من الصدق التمييزي و هذا ما يجعله صالحا للتطبيق في الدراسة الأساسية.

ب.الثبات: أنظر الملحق رقم (09)

حساب الثبات بالتجزئة النصفية:

تم تقسيم الأداة إلى قسمين متساويين من حيث البنود، ثم يحسب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين المتكافئين، و يصحح عن طريق معادلة سييرمان براون وفي مايلي عرض للناتج.

الجدول رقم (02) يوضح معامل ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية :

معامل الثبات		مقياس
بعد التصحيح	قبل التصحيح	الاستغراق الوظيفي
0.78	0.64	

يتضح من الجدول رقم (07) أن معامل ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي قدر بـ (0.64)، و تم تعديله بمعادلة (سيبرمانبراون) و قدر بـ (0.78) ، و هي درجة مقبولة إحصائيا و عليه فإن المقياس يتمتع بالثبات و يمكن إعادة تطبيقه.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد إتمام عملية جمع المعلومات المطلوبة من خلال استخدام أدوات جمع البيانات ثم تفرغها و تبويبها ببرنامج Excel وتم معالجتها إحصائيا ببرنامج SPSS. تم استخدام:

1. المتوسط المرجح لدراسة الفرضية العامة مستوى الاستغراق الوظيفي.
2. اختبارات لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين ، لدراسة الفروق بين المتغيرات التصنيفية التالية (الجنس ، الحالة الاجتماعية ، السن ، الأقدمية ، طبيعة العمل).

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة، أولاً التعريف بالمؤسسة التي أجريت فيها الدراسة ثم وصف منهج الدراسة ووصف عينة الدراسة والتعريف بأداة الدراسة، ثم الخصائص السيوكمترية للأداة والأساليب الإحصائية المستخدمة. وسنتطرق في الفصل التالي إلى عرض وتفسير النتائج.

الفصل الرابع

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد.

1. عرض ومناقشة نتائج التساؤل الاول.
2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.
3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.
6. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة.

خلاصة الدراسة

مقترحات الدراسة

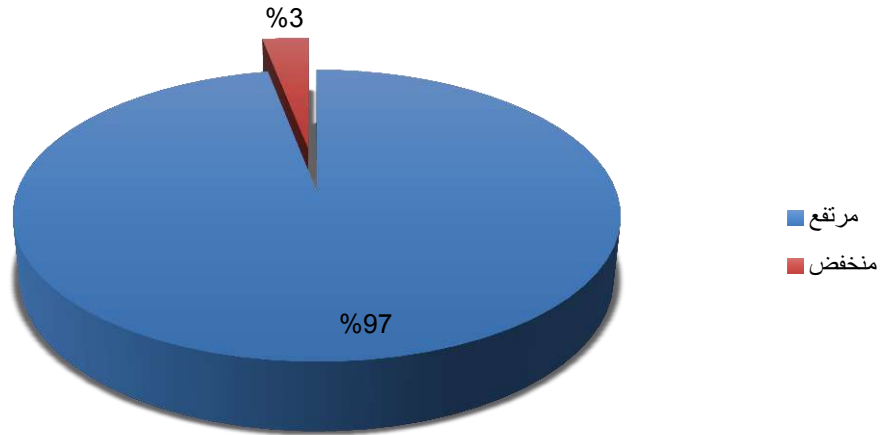
تمهيد:

بعدما تطرقنا في الفصل السابق للإجراءات المنهجية للدراسة ، سنقوم في هذا الفصل بالتطرق إلى عرض و تحليل و تفسير النتائج المتوصل إليها من خلال الأساليب الإحصائية المستخدمة.

1- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول و ينص على مايلي: ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة؟.

تم استخدام النسبة المئوية لمعرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن تفرت الكبرى معتمدا على التوزيعات التكرارية لعرض البيانات ووصف أفراد الدراسة ويعطي القانون بالشكل الآتي:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{100 \times \text{التكرارات}}{\text{مجموع التكرارات}}$$



(الشكل رقم 06) يوضح مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة

يمثل الشكل الأول مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة، بحيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن العينة قسمت إلى مستويين، مستوى منخفض الذي بلغ تكراره 3 تكرارات بنسبة 3% ، و مستوى مرتفع بلغ تكراره 111 تكرارا بنسبة 97% من المجموع الكلي 144 . وهذا ما

نستنتج بأن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة مرتفع وهذا عكس ما جاء في الفرضية وبالتالي فان الفرضية غير محققة. انظر الملحق رقم (02)

ونتيجة هذه الفرضية لم تكن متوقعة، خاصة عند فئة العمال ، وهذا نظرا لما لاحظته الباحثين على هذه الفئة من طريقة تجاوبهم أثناء تطبيق الأداة. إلا أن هذه النتيجة يمكن تفسيرها بالعودة إلى عدة أسباب ، من بينها حسن علاقات العمال فيما بينهم و مع مشرفيهم وحبهم وتعلقهم بوظيفتهم ومدى رضاهم والتزامهم بها. وهذا ما اتفق مع دراسة مراحي عبد الكريم (2021).

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

الجدول رقم (03): يوضح نتائج الفرضية الأولى

تقر هذه الفرضية على انه يوجد فروق في الاستغراق الوظيفي يعزى لعامل الجنس لدى عينة الدراسة.

الدالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤشر
0.306	112	1.029	5.34	50.09	22	إناث
غير دالة			4.07	51.15	92	ذكور

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسط الحسابي للإناث (50.09)، بانحراف معياري (5.34)، أقل من المتوسط الحسابي للذكور (51.15) بانحراف معياري (4.07)، كما نلاحظ أن قيمة (ت) تقدر بـ (1.029)، وهي غير دالة إحصائياً. ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. ومنه نلاحظ أن فرضية الدراسة لم تتحقق. انظر الملحق رقم (03)

ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي بين الجنسين، أولاً بالنسبة للمرأة وهذا ربما راجع إلى ما تتميز به من حبها لإتقان العمل والتفاني فيه إلى درجة الانغماس فيه بكل جوارحها. وهذا ما يولد لديها درجة عالية من الاستغراق.

أما بالنسبة للرجل فلعل أسباب استغراقه تعود إلى أن الخروج للعمل مسؤولية الرجل ، بحكم أن الرجال قوامون على النساء ضف إلى ذلك أن لديهم قوة التحمل والصبر، بالإضافة إلى ذلك انتماء الجنسين إلى نفس نمط الإشرافي و الظروف التنظيمية. هذا ما توافق مع دراسة صوالح علي (2020).

عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

الجدول رقم (04): يوضح نتائج الفرضية الثالثة

تنص هذه الفرضية على انه يوجد فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الدالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤشر
0.373	112	0.894	4.51	51.18	79	متزوج
غير دالة			3.93	50.40	35	أعزب

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنالمتوسط الحسابي للمتزوجين 51.18 بانحراف معياري 4.51 أكبر من المتوسط الحسابي للعازبين 50.40، بانحراف معياري 3.93. وأن قيمة ت تقدر بـ (0.894) وهي غير دالة. ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق بين المتزوجين والعازبين في الاستغراق الوظيفي. إذا فرضية الدراسة غير محققة. أنظر الملحق رقم (04)

ويمكن تفسير درجة استغراق المتزوجين في العمل بعدة أسباب من بينها عدم تأثر حياتهم المهنية بحياتهم الاجتماعية وكذا الالتزامات، وكل ما يخص الحياة العائلية بالإضافة إلى إحساسهم بروح المسؤولية .

بينما تفسر درجة استغراق غير المتزوجين، باعتبار ان العمل هو المحور الأساسي لبناء حياتهم بالإضافة إلى ذلك انهم لا يملكون التزامات وارتباطات أخرى غير العمل.

عرض ومناقشة الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (05): يوضح نتائج الفرضية الثالثة

والتي تقرعلى انه توجد فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى لعامل السن

المؤشر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
40 سنة أو اقل	30	50.70	5.49	0.362	112	0.718
أكبر من 40 سنة	84	50.03	3.89			غير دالة

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد العينة قسمت إلى فئتين ، الفئة الأولى 40 سنة فما أقل و الذي بلغ متوسطها الحسابي 50.70 أقل من الفئة الثانية و الذي قدر متوسطها الحسابي 50.03 ، كما أن قيمة (ت) تقدر ب 0.362 وهي غير دالة .ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير السن. و بالتالي الفرضية غير محققة.أنظر الملحق رقم (05)

ونفسر ذلك بأن سن أفراد العينة لا يؤثر في درجة استغراقهم الوظيفي وذلك راجع لاحتمالية أن من هم أكبر سنا لديهم الخبرة و التجارب إضافة إلى طول مدة العمل. أما صغار

السن فربما تعود درجة استغراقهم إلى احتكاكهم بمن هم أكبر منهم سنا ومحاولة اكتسابهم الخبرة ورضا المشرفين.

عرض ومناقشة الفرضية الرابعة:

الجدول رقم (06): يوضح نتائج الفرضية الرابعة

والتي تتصل على انه توجد فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى للأقدمية.

المؤشر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
10 سنوات فما اقل	77	51.14	4.14	0.691	112	0.491 غير دالة
اكثر من 10 سنوات	37	50.54	4.87			

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد العينة قسمت إلى الفئتين ، الفئة الأولى 10 سنوات فما أقل و الذي بلغ متوسطها الحسابي 51.14، بانحراف معياري 4.14. أقل من الفئة الثانية أكثر من 10 سنوات و الذي قدر متوسطها الحسابي 50.54، بانحراف معياري 4.87. كما أن قيمة (ت) تقدر ب 0.691 وهي غير دالة .ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية. و بالتالي الفرضية غير محققة. انظر الملحق رقم (06)

ويمكن تفسير ذلك بأن سواء كان العامل قديما أو جديدا في المؤسسة فإن أهم أهدافه هو إشباع حاجاته وتحقيق رغباته من خلال الوظيفة، وفي الوقت ذاته تحقيق أهداف المؤسسة. إضافة إلى أنه يمكن إرجاع تساوي درجات استغراق العمال القدامى والجدد إلى التساوي وعدالة معاملتهم من طرف المشرفين والرؤساء. وهذا ما يجعل عامل الأقدمية لا يؤثر بشكل كبير في استغراق الموظفين.

عرض ومناقشة الفرضية الخامسة:

الجدول رقم (07): يوضح نتائج الفرضية الخامسة

والتي تنص على انه توجد فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى لطبيعة العمل.

الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤشر
0.164 غير دالة	112	1.40	4.67	50.24	45	اداري
			4.08	51.40	69	عامل

نلاحظ من خلال الجدول أنالمتوسط الحسابي للإداريين 50.24، بانحراف معياري 4.67. أقل منالمتوسط الحسابي للعمال 51.40، بانحراف معياري 4.08. كما أن قيمة (ت) تقدر ب 1.40 وهي غير دالة. ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير طبيعة العمل. و بالتالي الفرضية غير محققة. انظر الملحق رقم (07)

و يمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها ، من خلال ملاحظة الباحثين بأن أغلب الإداريين قدامى و ذو خبرة و كفاءة و مرونة في عملهم ولعل كل هذه عوامل ساهمت في تعزيز الاستغراق لديهم.

أما بالنسبة للعمال فإن طبيعة عملهم تتطلب منهم درجة كبيرة من الانتباه والتركيز واليقظة وهذا لما تحمله طبيعة عملهم من معدات وآلات و تقنيات دقيقة و ما يتعرضون له من مخاطر.

خلاصة الدراسة:

من خلال المعالجة الإحصائية تم التوصل في الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لأفراد العينة كان مرتفعا.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير السن.
- ✓ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين عمال مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغير طبيعة العمل.

بعض الإقتراحات:

بناء على النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية نعرض مجموعة من الإقتراحات التي تستطيع من خلالها المؤسسات الحفاظ على المستوى المرتفع للاستغراق الوظيفي:

- تزويد الأفراد العاملين بفرص المساهمة العمليات التشاورية من خلال تشجيعهم على أبداء آرائهم.
- تطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل و تعزيز الاهتمام و الإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد و الحد من الإجهاد.
- مساعدة الأفراد للوصول إلى درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم و تحديد المسارات حول تحديد هذه الأهداف.
- محاولة تنويع المهام وتوسيع نطاق العمل وهذا بهدف القضاء على الملل والرتابة والروتين.
- تقديم الملاحظات للأفراد ذات مغزى حول أدائهم بهدف تحسينه وتطويره.

قائمة المراجع

و الملاحق

قائمة المراجع :

- إمام محمود السيد (2018)، الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد(8).
- جلاب إحسان (2011)، إدارة السلوك التنظيمي، عصر التفسير ط1 دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- حرايرية عتيقة وبوساق زوينة (2018)، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي مجلة هيرووت العدد(8).
- خضير حمود وخرشة الساسي(2013)،إدارة الموارد البشرية ط5دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان الأردن.
- ديب احمد (2014)،أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا مذكرة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.
- زهران سناء حامد، زهران محمد حامد (2013)، العوامل الخمس الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس، مجلة الإرشاد النفسي.
- السعدي زبيب (2014)،دور الاستغراق الوظيفي في أداء العامل مجلة الإدارة والاقتصاد.

- **الصافي ولاء (2017)**، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العامل في مديرية التربية في مدينة حمص مجلة جامعة البحث المجلد 35 العدد 13، دمشق.
- **صلاح إيمان المنطاوي (2007)**، أثر المنظمة على الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير بالإدارة الأعمال جامعة طنطا، كلية التجارة.
- **ضيف احمد وصدوق فتيحة (2020)**، دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة، الجزائر، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية المجلد 4، /العدد 2.
- **العابدي علي رزاق جواد**، الرقابة التنظيمية مدخل استراتيجي في عملية تعزيز استغراق الوظيفي للعاملين (دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن) جامعة الكوفة كلية الإدارة والاقتصاد.
- **العابدي هشام فوزي (2012)**، استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي، دراسة استطلاعية للعاملين، بالقطاع المصري. (المجلة العراقية الإدارية، مجلد 5 العدد 9).
- **عريشي محمد محمد (1995)**، تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي مع الاستغراق الوظيفي واثره على جهد الأفراد في العمل، (دراسة تطبيقية) ، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد العدد 6.

- **العنقري عبد العزيز**، إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العمة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون بدول الخليج العربية.
- **فاضل شيلان (2013)**، دور بعض عوامل الهندسة البشرية للاستغراق الوظيفي، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركة آسيا سيل للاتصالات .رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير في إدارة الأعمال.
- **مراحي عبد الكريم وآخرون ،(2021)**، مستوى الاستغراق الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية باستخدام النمذجة بالمعادلة البنائية ، المجلة العلمية لعلوم التكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية المجلد18العدد الأول مكرر.
- **يوسف أسماء (2012)**، دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين،دراسة حالة بينك الفلاحة والتنمية الريفية بومرداس مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية المجلد 07(العدد 01)،الجزائر جامعة ورقلة قاصدي مباح.

الملحق رقم(01)

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

استبيان.

أ/البيانات الشخصية :

الجنس: ذكر () أنثى ()

الحالة الاجتماعية: متزوج () أعزب () .

السن: أقل من 40 سنة () أكبر من 40 سنة ()

الأقدمية: 10سنوات أو اقل () . من 11إلى 20سنة () . أكثر من 20 سنة ()

طبيعة العمل: إداري () . عامل ()

ب/ التعليمات:

أخي العامل، أختي العاملة: بعد تحية طيبة:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يتكون من مجموعة العبارات، يرجى منكم قراءتها بكل دقة وتمعن واختيار البديل الذي ينطبق عليك فعلا، وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة علما انه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليك. وتأكد أن هذه المعلومات ستحظى بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي. وفيما يلي مثال توضيحي يبين لك طريقة الإجابة:

الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
1.	في العمل بركز عقلي على وظيفتي.			
2.	في العمل أعطي الكثير من الانتباه على وظيفتي			
3.	في العمل أركز بقدر كبير من الاهتمام على وظيفتي.			
4.	في العمل أنا مستغرق في وظيفتي			
5.	في العمل أركز على وظيفتي			
6.	في العمل أكرس الكثير من الانتباه لوظيفتي			
7.	أنا متحمس لوظيفتي.			
8.	اشعر بالحيوية في وظيفتي.			
9.	أنا مهتم بوظيفتي			
10.	أنا فخور بوظيفتي			
11.	اشعر بالإيجابية اتجاه وظيفتي.			
12.	اشعر بالسعادة غامرة في وظيفتي.			
13.	اعمل بقوة وشدة في وظيفتي.			
14.	ابذل كامل جهدي في وظيفتي.			
15.	أكرس الكثير من الطاقة لوظيفتي.			
16.	أحاول أقصى جهدي في أداء وظيفتي بشكل جيد.			
17.	أسعى جاهدا بكل ما أتيت من قدرة لإنجاز وظيفتي.			
18.	ابذل الكثير من الطاقة في وظيفتي.			

الملحق رقم (02)

الإجابة على التساؤل الأول:

النسبة المئوية	م		التكرارات	المستويات
631578947.2	114	100	3	منخفض
36842105.97	114	100	111	مرتفع

الملحق رقم (03)

الفرضية الأولى: الفروق في الجنس:

Statistiques de groupe

VAR00020	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00019 00.1	22	0909.50	34441.5	13943.1
00.2	92	1522.51	07872.4	42524.4

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Hypothèse de variances égales	708 ^٠	402 ^٠	029 ^{٠-1}	112	306 ^٠	06126 ^{٠-1}	03100 ^{٠1}	10406 ^{٠-3}	98153 ^٠
Hypothèse de variances inégales			873 ^{٠-}	136 ^{٠27}	391 ^٠	06126 ^{٠-1}	21620 ^{٠1}	55611 ^{٠-3}	43358 ^{٠1}

الملحق رقم (04)

الفرضية الثانية: الفروق في الحالة الاجتماعية

Statistiques de groupe

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00021				
VAR00019 متزوج	79	1899 ^{٠51}	51799 ^{٠4}	50831 ^٠
اعزب	35	4000 ^{٠50}	93476 ^{٠3}	66510 ^٠

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
VA R000 Hypothèse de variances égales	127	722	894	112	373	78987	88311	95990	53965
00 Hypothèse de variances inégales			944	274	348	78987	83710	87798	45773

الملحق رقم (05)

الفرضية الثالثة: الفروق في السن

Statistiques de groupe

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00022				
VAR00019 00.1	30	7000.50	49074.5	00247.1
00.2	84	0357.51	89144.3	42459

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
VAR00019 Hypothèse de variances égales	181	077	362	112	718	33571	92780	17403	50260

الملحق رقم (06)

الفرضية الرابعة الفروق في الاقدمية

Statistiques de groupe

VAR00023	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00019 00.1	77	1429.51	14130.4	47195.4
00.2	37	5405.50	77607.4	78518.4

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
VAR00019Hypothèse de variances égales	047.1	308.	691.	112	491.	60232.	87124.	12393.-1	32857.2
Hypothèse de variances inégales			657.	827.62	513.	60232.	91610.	22846.-1	43310.2

الملحق رقم (07)

الفرضية الخامسة الفروق في طبيعة العمل

Statistiques de groupe

VAR00024	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00019 00.1	45	2444.50	67175.4	69642.4
00.2	69	4058.51	08843.4	49219.4

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances				Test-t pour égalité des moyennes					
	F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence		
								Inférieure	Supérieure	
VAR00019Hypothèse de variances égales	880.4	350.4	401.4	112.4	164.4	16135.-1	82910.4	80411.-2	48140.4	
Hypothèse de variances inégales			362.4	181.85	177.4	16135.-1	85279.4	85688.-2	53418.4	

الملحق رقم (08)

حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	668.
		Nombre d'éléments	9 ^a
	Partie 2	Valeur	637.
		Nombre d'éléments	9 ^b
		Nombre total d'éléments	18
		Corrélation entre les sous-échelles	648.
Coefficient de Spearman-Brown		Longueur égale	786.
		Longueur inégale	786.
		Coefficient de Guttman split-half	785.

الملحق رقم (09)

حساب الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية

Statistiques de groupe

		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00020					
VAR00019	الفئة الدنيا	8	7500.38	69362.3	30589.1
	الفئة العليا	8	6250.49	76777.1	62500.

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence		
								Inférieure	Supérieure	
VAR00019Hypothèse de variances égales	623.6	.022	512.7	14	.000	87500.-10	44775.1	98012.-13	76988.-7	
Hypothèse de variances inégales			512.7	047.10	.000	87500.-10	44775.1	09875.-14	65125.-7	