

أثر المتغيرات الفردية والخصائص الوظيفية على تباين مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين  
بالمؤسسات العمومية الاستشفائية - ولاية جيجل -

## The effect of individual variable and job characteristics on the variation in the level of job Involvement among nurses in public hospital institution - Jijel State-

عائشة بولكل<sup>1\*</sup>، عبد الفتاح بوخمم<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مخبر المغرب الكبير للاقتصاد والمجتمع، جامعة قسنطينة 2

جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، [aichaacha18@gamil.com](mailto:aichaacha18@gamil.com)

<sup>2</sup> جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، [boukhemkhem\\_abd@yahoo.fr](mailto:boukhemkhem_abd@yahoo.fr)

تاريخ التسليم: 2020/10/18، تاريخ التقييم: 2020/02/01، تاريخ القبول: 2021/04/20

### Abstract

### الملخص

This study aims to determine the variation in the level of Job involvement among 222 nurses in the public health sector in the state of Jijel, depending on the impact of their demographics, personal background, and the effect of a set of job characteristics. The results of the multiple regression concluded that the personal background the most influential nurses at their levels of involvement, followed by demographic variables, the characteristic of their jobs were the least affected in the variance of their levels of involvement..

تهدف هذه الدراسة لتحديد التباين في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى 222 من الممرضين بالقطاع الصحي العمومي لولاية جيجل، تبعا لتأثير خصائصهم الديموغرافية وكذا خلفيتهم الشخصية، بالإضافة لتأثير مجموعة من الخصائص المرتبطة بالوظيفة في تحديد درجة التباين في مستوى استغراقهم الوظيفي. وأظهرت نتائج الاحترار المتعدد أن الخلفية الشخصية للممرضين الأكثر تأثيرا على مستويات استغراقهم تليها المتغيرات الديموغرافية، أما عن الخصائص الوظيفية فكانت الأقل تأثيرا في تباين مستويات استغراقهم.

### Keywords :

Job Involvement(Gognitive, Imotional & Physical Involvement), functional characteristics, Personal Variable, Demographic Variables.

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي(الاستغراق الإدراكي، الشعوري،العاطفي)، الخصائص الوظيفية، المتغيرات الفردية، المتغيرات الشخصية، المتغيرات الديموغرافية.

## 1. مقدمة:

يعدّ الاستغراق الوظيفي في الوقت الحاضر من المفاهيم التي تلقى الاهتمام المتزايد، حيث وجد من خلال الممارسة أن المنظمات التي تبنت توجه الاستغراق الوظيفي حققت نتائج مذهلة، فأصبحت ترسم أساليب عديدة من أجل تفعيل استغراق العاملين في وظائفهم ومنظماتهم، وللوصول إلى العوامل والأساليب والاستراتيجيات التي تعزز هذا السلوك، تم بحث علاقة الاستغراق الوظيفي بالعديد من المتغيرات الظرفية والعوامل الديمغرافية وكذا مجموعة من التوجهات القيمية للموظفين للوصول إلى تأثيرات هذه العوامل على مستوى استغراقهم في وظائفهم.

### 1.1 إشكالية الدراسة:

واستندت الدراسة إلى البحث في تأثير مختلف الخصائص الفردية وبعض المتغيرات الوظيفية في التباين في مستويات الاستغراق الوظيفي، وهنا ارتأينا صياغة إشكالية هذه الدراسة على النحو التالي: هل للمتغيرات الفردية والخصائص الوظيفية أثر في تباين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسات العمومية الإستشفائية بولاية جيجل؟

### 2.1 فرضيات الدراسة:

المتوقع في هذه الدراسة أن لاختلاف المتغيرات الفردية (الشخصية والديموغرافية) وكذا الخصائص الوظيفية تأثير واضح على تباين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسات العمومية الإستشفائية بولاية جيجل، وعليه يمكننا صياغة فرضيات الدراسة كالتالي:

H1: للمتغيرات الديموغرافية (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي أثر في تباين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$

H2: للمتغيرات الشخصية (أخلاقيات العمل، الحاجة للإنجاز، التقدير الذاتي، مصادر الرقابة) أثر في تباين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$

H3: للخصائص الوظيفية (نوعية المهام، الاستقلالية في العمل، التغذية العكسية) أثر في تباين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$

### 3.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إجمالاً إلى الكشف على مدى التأثير المباشر للاختلافات في المتغيرات الشخصية و الديموغرافية والوظيفية لدى الممرضين في تباين مستويات الاستغراق الوظيفي

لديهم، ولتحقيق هذا الهدف سيتم التأكد من مدى دعم نتائج تحليل الانحدار المستقاة من بيانات الدراسة الكمية التي تم تطبيقها على عينة من الممرضين للفرضيات المقترحة.

4.1 منهج الدراسة:

سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي لتحديد الإطار النظري للدراسة، أما الجانب التطبيقي لهذه الدراسة تمت معالجته من خلال دراسة الحالة للممرضين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية، من خلال جمع البيانات اللازمة باستخدام الاستبانة ومعالجتها باعتماد عديد الأساليب الإحصائية التي يوفرها برنامج Spss .

## 2. الإطار النظري للدراسة

### 1.2 الاستغراق الوظيفي:

إن ظهور الاستغراق الوظيفي "Job Involvement" كأحد المواضيع المهمة والمصطلحات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية والذي يعبر بصورة عامة على مدى أهمية الدور الذي تؤذيه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة وبدل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى، وهناك تعريفان شائعان قدما من طرف (Lodahl & Kejiner, 1965, pp. 25-33) كثيرا ما يشار إليهما في دراسات الاستغراق الوظيفي هما: تقدير الذات وصورة الذات حيث يشير التعريف الأول إلى "درجة تأثير أداء الشخص في تقديره لذاته"، أما التعريف الثاني فيشير إلى "درجة التصاق الفرد نفسيا بعمله، أو أهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي عن نفسه" كما يعرف الاستغراق بأنه "الأداء الوظيفي المؤثر في تقدير الذات والذي لم يحظ بالاستخدام" (Lambert & paoline, 2012, pp. 225-266) ، ويرى (جلاّب، 2011، الصفحة 112) أن الاستغراق في العمل يشير إلى درجة الارتباط النفسي بالعمل حيث يكون الموظف منهمكا بجدية عاطفيا جسديا وعقليا، أما حسب (Perrin, 2007, p 67) فإنه يشير إلى "مدى بدل الموظفين جهدا تقديريا في عملهم بما يتجاوز الحد الأدنى من تنفيذ الوظيفة في شكل الوقت الإضافي والقدرات العقلية أو الطاقات الجسدية".

ونجد أغلبية الدراسات قد حددت ثلاث أبعاد للاستغراق الوظيفي (Maden.C, 2015,

(Otieno & waiganjo, pp. 723-725; J.Anitha, 2014, pp. 310-313)

(rich, lepine, & crawford, 2010, pp. 223-225) , (2015, pp. 79-83) :

### 1.1.2 الاستغراق الإدراكي (المعرفي): Cognitive Envolvement

عزف الاستغراق الوظيفي المعرفي من خلال مستوى وعي وإدراك الأفراد العاملين بظروف المنظمة، القادة، وثقافة المنظمة (Otieno & waiganjo, 2015, pp. 79–83)، فمن الناحية الإدراكية ينغمس الأفراد في ممارسة وظائفهم إذ ما كانوا على علم بما تتوفر عليه المنظمة من بيئة عمل مقبولة وظروف عمل صحية وعلاقات تنظيمية تشاورية بين مختلف المستويات التنظيمية، وإذا ما توفرت معلومات وتغذية راجعة إيجابية عن وظائف العاملين (rich, lepine, & crawford, 2010, p. 702)

### 2.1.2 Imotional Envolvement: الاستغراق الشعوري

ويتعامل البعد الشعوري مع ما يكنه الأفراد العاملين من مواقف إيجابية أو سلبية اتجاه مهام الوظيفة، المنظمة، القادة، زملاء العمل (knight, 2011, p. 13)، فالاستغراق العاطفي يشير إلى وجود تلك العلاقة القوية بين عواطف، أفكار ومشاعر الفرد وبين الوظيفة والعوامل والبيئة التي تؤدي فيها هذه الوظيفة دون اهتمامات أخرى (kahn, 1990, p. 770).

### 3.1.2 Physical Envolvement: الاستغراق الجسدي

فمن الناحية المادية، يعني الاستغراق توجيه الفرد لكافة طاقاته وجهوده الجسدية المادية نحو استكمال كافة مهام وظيفته وتأييدها على أكمل وجه (rich, lepine, & crawford, 2010, p. 702)، أما (knight, 2011, p. 15) وصف الاستغراق الوظيفي الجسدي بأنه الحالة الوظيفية المرتبطة بمقدار الطاقة الجسدية التي يبذلها في أداء المهام الوظيفية، في المقابل عبر عنه (محمد و القرني، 2017، الصفحات 205-206) بمصطلح الحماس والذي يقصد به تركيز الجهود نحو العمل وإظهار مستويات عالية من الطاقة أثناء العمل.

### 2.2 العوامل المؤثرة في تعزيز الاستغراق الوظيفي:

حدد (brown, 1996, p. 239) منظورين للاستغراق الوظيفي: الاستغراق الوظيفي

كمتغير يمثل الفروق الفردية بين الأفراد، الاستغراق الوظيفي كمحصلة لمواقف ظرفية معينة.

### 1.2.2 تأثير الخصائص الفردية على الاستغراق الوظيفي:

حيث تعتبر المتغيرات الديموغرافية من أكثر المتغيرات الدائمة الحضور عند دراسة وتحليل أي ظاهرة تنظيمية أو سلوكية، لقد تفاوتت نتائج الدراسات السابقة والخاصة بالتحقق من مدى وجود فروق على مستوى متوسطات الاستغراق الوظيفي والتي تعزى إلى الاختلافات والتفاوت في المتغيرات الديموغرافية للموظفين (Kalpana & dharmaraj, 2018, pp. 112–115) :

الجنس: فقد كشفت نتائج مجموعة من الدراسات عن وجود فروق ملحوظة بين المرأة والرجل، وتبنت مجموعة أخرى من الدراسات العلمية محاولة تفسير نتائج انخفاض معدلات، الاستغراق الوظيفي لدى المرأة مقارنة بالرجل، ويمكن تلخيص أبرز تلك المحاولات في مدخلين أساسيين: نقلًا عن (محمود و نوال، 2017، الصفحات 15-71).

\* الاتجاه الأول: حاول التفسير من خلال التركيز على الدور المزدوج الذي تمارسه المرأة في الحياة بالجمع بين الدور الشخصي إضافة إلى دورها المهني أبرزها ( Beutelland ,1989/ Powell & Pasner, 1985/ Walkeretall ,1982/ greehaud).

\* الاتجاه الثاني: ركز على محاولة تفسير الجانب التنظيمي فيما يتعلق بعدم إنصاف المرأة وبخس حقها مقارنة بزميلها الرجل فيما يتعلق بنظام العوائد والمكافآت والحوافز وكذا عدم توافر الفرص الكافية أمام المرأة مقارنة بزميلها الرجل، ما يؤثر على الاستعداد الذاتي للمرأة لاستغراقها في عملها (Law, 1979/ Simpson & Mutran, 1981).

السن: أما عن طبيعة الارتباط بين عمر العامل واستغراقه في وظيفته فقد أكدت مجموعة من الدراسات السابقة نقلًا عن (العنزي، 2017، الصفحات 32-35) إلى أن وجود العلاقة الطردية بين عمر الفرد ومتوسط استغراقه الوظيفي، وأن الاستغراق الوظيفي يرتفع مع ارتفاع عمر الفرد. الحالة الاجتماعية: نجد العديد من الدراسات نقلًا عن (Cherian & Victor, 2012, pp. 11-13) والتي أكدت على أن الرجل المتزوج أكثر استغراقًا في الوظيفة من زميله غير المتزوج وذلك حرصًا منه على توفير الضمان الاقتصادي والمادي اللازم لأسرته، بالمقابل أظهرت نتائجها إلى أن المرأة غير المتزوجة أكثر من زميلتها المتزوجة حرصًا منها على وضعها ومركزها الوظيفي بالتالي تكون أعلى منها استغراقًا في الوظيفة.

المؤهل العلمي: كشفت عدّة دراسات عن وجود ارتباط إيجابي ودال إحصائياً، فكلما ارتفع مستوى تعليم الفرد كلما صاحبه ارتفاع في مستوى الاستغراق لديه، (brown, 1996, p. 246) مدة الخدمة: كشفت عديد الدراسات عن وجود تغييرات واضحة على مستوى اتجاهات الفرد نحو وظيفته ودرجة ارتباطه بها مع تغيير المراحل الوظيفية التي يمرّ بها، أي كلما تراكمت سنوات الخدمة كلما ارتفع متوسط الاستغراق.

أما عن تأثير المتغيرات الشخصية والتي تشير إلى مجموعة القيم أو صفات شخصية داخلية تهيئ الموظفين لأن يصبحوا أكثر أو أقل استغراقًا في وظائفهم، فكلما زادت حاجة ودافعية الفرد للإنجاز كلما زادت مستويات الاستغراق الوظيفي لديه، في حين أشار (S.Robinowitzs)

(Hall, 1977, p. 283) في دراسته إلى أن كلما حظي الموظف بقبول لمختلف المعايير الأخلاقية والتي تعدل وتوجه سلوكياته في العمل كلما ارتفع استغراقه في عمله، في نفس السياق نفى Rabinowitz وجود علاقة معنوية بين الاستغراق الوظيفي ومتغير الرقابة الذاتية أو الخارجية للموظفين، الأمر الذي عارضه (brown, 1996, p. 247) لاحقا في دراسته التي أثبتت وجود العلاقة المعنوية الإيجابية حيث أن الموظفين الذين يشعرون أن مصدر الرقابة عليهم هو الرقابة الذاتية كانوا أكثر استغراقا من الموظفين اللذين خضعوا للرقابة خارجية.

وعلى الرغم من تأكيد العديد من الدراسات لأهمية المتغيرات الفردية ومدى تأثيرها على مستويات الاستغراق لدى الموظفين، جاءت دراسات لتؤكد على تراجع تأثير المتغيرات الشخصية مقارنة مع تأثير الخصائص الوظيفية على مستويات الاستغراق.

### 2.2.2 الاستغراق الوظيفي و تأثير الخصائص الوظيفية:

تفترض عديد الدراسات أن للخصائص الوظيفية تأثير في اتجاهات العاملين نحو العمل بشكل عام، فنجد أن بعضها اختبرت مستوى العمل وتأثيره على استغراق الفرد، هنا أشار (Lawler, 1969) إلى مستوى العمل على أنها الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف كمحفز للدوافع الذاتية نحو العمل لدى الفرد، فتوسيع العمل يقلل من الملل والرتابة من خلال تنوع المهام وتوسيع نطاق المسؤوليات وزيادة الواجبات (حريم، 2019، صفحة 89)، يزيد من اندفاع الفرد نحو أداء العمل وسعيه لإطلاق المبادرات الهادفة لتطويره (محمد و سعدون، 2016، صفحة 246)، في حين حدد (Mohsan & all, 2004, pp. 49-51) في دراستهم أن الاستقلالية في العمل ومنح العامل درجة أكبر من حرية التصرف بالمهارات وتحديد الإجراءات إزاء تادية مختلف النشاطات التي يتضمنها عمله، وتوفير مناخ نفسي إيجابي في الوظيفة تزيد درجة رضاه عن عمله واستغراقه فيه.

### 3 الإطار التطبيقي للدراسة

#### 1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضين الدائمين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية بولاية جيجل والموزعة والبالغ عددهم 810 ممرض وممرضة موزعين على ثلاث مؤسسات عمومية استشفائية بولاية جيجل ، وقد استخدمت الباحثة عينة عشوائية طبقية نظرا لأن مجتمع الدراسة مكون من ثلاث مستشفيات وأيضا المجتمع المدروس غير متجانس بحيث يضم ممرضين من مختلف الرتب وظيفية والتي على أساسها تم تحديد العينة الطبقية للدراسة، ومن تم احتساب

حجمها من خلال معادلة "Steven Thompson" وبلغت 260، تم استرجاع 231 استمارة بنسبة استرجاع كلية بلغت 88.85%، تبين أن 9 استمارات غير صالحة للتحليل الإحصائي، وعليه أصبح عدد الاستمارات الصالحة 222 للتحليل الإحصائي بنسبة 85.3% من مجموع الاستمارات الموزعة.

### 2.3 القياس:

تم تصميم الاستمارة بحيث احتوت قسمين:

المحور الأول: تضمن منها للبيانات الأولية المتعلقة بالجوانب الفردية والوظيفية. جزئت المتغيرات الفردية إلى المتغيرات الديموغرافية و المتغيرات الشخصية التي شملت 8 عبارات تدل على مجموعة القيم والصفات الشخصية والتي تؤثر بشكل كبير في مستوى الاستغراق الوظيفي (أخلاقيات العمل، مصدر الرقابة على المرضين ، الحاجة للإنجاز لدى المرضين، ومدى التقدير الذاتي لدى المرضين)، في حين عالجت العبارات 6 المتعلقة بالخصائص الوظيفية نوعية المهام من حيث سواء تنوعها، تحديدها، وتعقيدها، أيضا مدى الاستقلالية الممنوحة في العمل ، وأيضا التغذية العكسية التي يتلقاها المرضين خلال إنجازهم للعمل.

المحور الثاني: يقيس الاستغراق الوظيفي يتكون من 15 بند وضعها (kahn, 1990) تتفرع وتقيس كل من الاستغراق الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي، وقد استخدم مقياس Likert المترج ذو النقاط الخمس حيث (1= غير موافق بشدة، 5= موافق بشدة)

كثير جدا	كثير	متوسط	قليل	قليل جدا
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا

الأوزان	1	2	3	4	5
بهذا نجد الفئات التالية لاستخدامها في تفسير النتائج، وهنا إذا كان الوسط الحسابي للخاصية المراد قياسها ينتمي للمجال:					
المجال	[1-1.8]	[1.8-2.6]	[2.6-3.4]	[3.4-4.2]	[4.2-5]
التقييم	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا

### 3.3 صدق وثبات أداة الدراسة

#### 1.3.3 الصدق البنائي للاستبانة

للتحقق من صدق الأداة تم توزيعها على عدد معتبر من الأساتذة المحكمين اللذين أضافوا ملاحظات كانت قيمة في توجيه هذه الأداة نحو تحقيق النتائج المرغوبة للدراسة، وتم التأكد من الصدق البنائي من خلال معامل بيرسون كما يوضحه بالجدول الموالي:

الجدول رقم 01: نتائج اختبار معامل بيرسون

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى دلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى دلالة
01	0.311**	0.000	15	0.604**	0.000
02	0.290**	0.000	16	0.562**	0.000
03	0.558**	0.000	17	0.662**	0.000
04	0.642**	0.000	18	0.659**	0.000
05	0.678**	0.000	19	0.489**	0.000
06	0.657**	0.000	20	0.588*	0.000
07	0.639**	0.000	21	0.570**	0.000
08	0.603**	0.000	22	0.653**	0.000
09	0.578**	0.000	23	0.617**	0.000
10	0.599**	0.000	24	0.458**	0.000
11	0.705**	0.000	25	0.369**	0.000
12	0.703**	0.000	26	0.533**	0.000
13	0.594**	0.000	27	0.411**	0.000
14	0.532**	0.000	28	0.255**	0.000
	/	/	29	0.257**	0.000

\*\*دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01 \*دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0,05

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول أعلاه أن قيم مستوى الدلالة لكافة عبارات الاستبانة أقل حتى من مستوى المعنوية 0,01، هنا يمكن القول بأنه يوجد ارتباط بين كل عبارة ومتوسط مجموع العبارات المشكلة لكل بعد من أبعاد الاستبانة، والملاحظ أيضا أن قيم معاملات كانت موجبة ومرتفعة تراوحت قيمها بين 0,257 و 0,703، هذا ما يمكن تفسيره بوجود ارتباط موجب ومعنوي بين كل عبارة ومتوسط مجموع عبارات كل متغير، وعليه استبانة الدراسة تتمتع بالصدق البنائي.

### 2.3.3. ثبات الاستبانة

أما عن ثبات أداة الدراسة توضحها معاملات ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة بالجدول

الجدول رقم(02): معاملات الثبات ألفا كرونباخ

معامل الاتساق الداخلي

عدد العبارات

المتغيرات



0.79	15	الاستغراق الوظيفي
0.87	08	المتغيرات الشخصية
0.90	06	الخصائص الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Spss

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تتراوح بين (0.79 و0.90) وهي تزيد عن النسبة المقبولة إحصائياً (0.60) حسب (Keith & Taber, 2018)، ما يعكس أن الأداة تتمتع مستوى عالٍ من الثبات.

#### 4. تحليل النتائج

##### 1.4 عرض الخصائص الديموغرافية:

من أجل التعرف على توزيع مفردات الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية تم حساب النسب المؤوية، حيث تقارب في توزيع أفراد العينة من حيث الجنس، إناث بنسبة 54.1% في مقابل 45.9% ذكور، كما أن 55.9% تتراوح أعمارهم بين 20 سنة إلى 29 سنة في حين 23.9% تتراوح أعمارهم بين 50 سنة و 59 سنة في حين 10.4% أعمارهم كانت بين 30 سنة و 39 سنة، ومثلت 9.9% نسبة المبحوثين الذين انحصرت أعمارهم بين 40 و 49 سنة، 50% من المبحوثين عزاب وما نسبته 48.2% متزوجين، و 1.8% من المبحوثين منفصلين، نجد 85.1% من أفراد عينة الدراسة خضعوا للتكوين الشبه الطبي في حين ما نسبته 13.1% جامعيون، و نسبة 1.8% من أفراد عينة الدراسة مستواهم التعليمي ثانوي تم لاحقاً إخضاعهم لبرامج تدريبية لإدماجهم، نجد أن ما نسبته 36.5% من المبحوثين هم مساعدو ترميز للصحة العمومية، أما نسبته 22.1% من الفئة المبحوثة ممرضو للصحة العمومية، في حين مثل الممرضون الحاصلون على شهادة دولة ما نسبته 18%، و 14.4% من العينة المبحوثة ممرض متخصص، و 9% من المبحوثين مثلوا فئة مساعد ترميز رئيسي، أظهر الوصف أن ما نسبته 56.8% أقدميتهم بالمستشفى لا تتعدى الخمس سنوات لأن أغلبيتهم عبارة عن متربصين حالياً، 16.7% من المبحوثين تتراوح مدة خدمتهم بالمستشفى بين 25 إلى 35 سنة، 13.5% شغلوا مناصبهم للفترة من 5 إلى 14 سنة، ما نسبته 10.4% عملوا بالمستشفى لأكثر من 35 سنة، في حين ما نسبته من عينة البحث 2.7% تراوحت مدة عملهم بين 15 إلى 24 سنة بالمستشفى.

##### 2.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

الجدول رقم (03): التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة			
المتغير	الأبعاد الفرعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المتغيرات الشخصية	1. أخلاقيات العمل	4.583	0.515
	2. الدافعية للإنجاز	3.621	0.887
	3. التكبير الذاتي	3.837	0.963
	3 مصادر الرقابة	4.513	0.747
الدرجة الكلية لمحور المتغيرات الشخصية			
الخصائص الوظيفية	نوعية المهام	4.141	0.770
	الاستقلالية في العمل	3.639	1.113
	التغذية العكسية	4.227	0.798
الدرجة الكلية لمحور الخصائص الوظيفية			
الدرجة الكلية لمحور الاستغراق الوظيفي			
		3.982	0.471

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات Spss

الملاحظ من الجدول أعلاه أن جميع المتوسطات الحسابية لأبعاد أو محاور الدراسة كانت أكبر من الوسط الفرضي للدراسة 3، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمدى موافقة المبحوثين على تأثير المتغيرات الشخصية لديهم على التباين الحاصل في مستويات استغراقهم 4.139 بانحراف معياري بلغ 0.469، ما يوضح الاتساق العام في حكم المبحوثين على عبارات محور المتغيرات الشخصية، حيث حقق بعد أخلاقيات العمل المرتبة الأولى في ترتيب الأبعاد الفرعية المكونة للبعد بمتوسط بلغ 4.583، أي أفراد عينة البحث موافقون بدرجة عالية على العبارات التي تبين ضرورة إتباع وتبنى المعايير الأخلاقية الوظيفية في تأدية الوظائف واتجاه المرضى والزملاء في العمل، يليها بعد مصادر الرقابة بالمرتبة الثانية بمتوسط قدره 4.513، والذي يعكس الموافقة المرتفعة للمرضيين على عبارات البعد، في حين حقق بعد التقدير الذاتي المرتبة الثالثة لترتيب الأهمية النسبية بمتوسط بلغ 3.837، حيث أن المرضيين موافقين بدرجة عالية على العبارات التي تضمنها البعد، في حين جاء بعد الدافعية للإنجاز بالمرتبة الأخيرة من حيث موافقة أفراد العينة عليه بمتوسط قدره 4.583، أي أنه وحسب موافقة المبحوثين والاتجاه العام لأرائهم على مضمون العبارات فالوظائف التي يشغلها المبحوثين وحسب اجاباتهم تتوافق مع

طموحاتهم ورغباتهم، في حين حقق محور الخصائص الوظيفية متوسط حسابي إجمالي قدره 4.003 وانحراف معياري بلغ 0.596، هذا ما يعكس الموافقة المرتفعة للمرضيين على محتوى عبارات المحو ككل، هذا ما أسفرت عنه إجابات أفراد العينة حول التغذية العكسية الذي حقق متوسط بلغ 4.227، في حين حقق بعد نوعية المهام المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.141، فالمرضى موافقون وبدرجة مرتفعة على ما تضمنته عبارات البعد، كما أنهم موافقون وبدرجة عالية على مضمون عبارات بعد الاستقلالية في العمل. في حين يوضح الجدول أعلاه قيمة المتوسط الحسابي الإجمالي للاستغراق الوظيفي التي بلغت 3.983 من 5 هو متوسط مرتفع يعكس الاتجاه العام والموافقة المرتفعة للمبحوثين على أغلبية عبارات المحور، كما أنه هناك اتساق عام في حكم المبحوثين وتركز إجاباتهم وعدم تشتتها هذا ما توضحه قيمة الانحراف المعياري للمحور ككل والتي بلغت 0.471.

#### 3.4 تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة:

الجدول رقم(04): مصفوفة ارتباطات متغيرات الدراسة

تأثير المتغيرات الفردية والخصائص الوظيفية على تباين مستوى الاستغراق الوظيفي... عائشة بولكل/ عبد الفتاح بوخمحم

المتغير	جنس	سن	لحظة الإجتماعية	مستوى تطبيقي	رؤية لوظيفية	الأهمية	أخذت لعل	تقدير لاني	لغوية للإجزل	مصدر لبقية	نوعية المهام	لاستقلالية في لعل	لغوية لعمدية	المتعلق لوظفي
الجنس	1													
سن		-300**												
لحظة الإجتماعية			.325**											
مستوى تطبيقي				.043										
رؤية لوظيفية					.107									
الأهمية						.290**								
أخذت لعل							.062							
لغوية للإجزل								.086						
تقدير لاني									.019					
مصدر لبقية										.077				

تأثير المتغيرات الفردية والخصائص الوظيفية على تباين مستوى الاستغراق الوظيفي...  
عائشة بولكل/ عبد الفتاح بوخمحم

		0.92	-0.11	.054	.176 <sup>**</sup>	.104	-0.11	.110	.018	-0.15	-0.035	.000	نوعية المهام
	0.93	.184 <sup>**</sup>	.225 <sup>**</sup>	.186 <sup>**</sup>	.062	-.097	-.249 <sup>**</sup>	.235 <sup>**</sup>	.055	-.272 <sup>**</sup>	-.260 <sup>**</sup>	.091	الاستقلالية في العمل
	0.85	.163 <sup>*</sup>	.100	-.018	.139 <sup>*</sup>	.085	-.143 <sup>*</sup>	.133 <sup>*</sup>	-.143 <sup>*</sup>	-.088	-.182 <sup>**</sup>	.173 <sup>**</sup>	تغذية لعمية
.790	.095	.075	.255	.034	-.061	.396	-.077	.261	-.030	-.033	-.090	-.090	المتنق لوظفي

ملاحظة N=222 / معاملات ألفا بأرقام بارزة على طول القطر / الارتباط دال: \* p < 0.05 \*\* p < 0.01

يلقي الجدول أعلاه الضوء على معاملات الثقة ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة البارزة على طول القطر والتي فاقت 0.78 لتتخطى بذلك عتبة(، كما ونلاحظ أن علاقة الارتباط الموجبة الوحيدة بين الاستغراق الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية مثلها مؤشر الرتبة الوظيفي ( $R=0.261$ ) وكان معامل الارتباط السابق دالاً إحصائياً عند مستوى ( $P<0.00$ )، في مقابل ذلك اتضح عدم وجود علاقة دالة إحصائياً للاستغراق الوظيفي مع أي من باقي المؤشرات الجنس، والسن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، ومدة الخدمة، ومما سبق يمكن قراءة أنه كلما شغل الممرض مستوى وظيفي أعلى كلما ارتفع مستوى الاستغراق الوظيفي لديه، أما بالنسبة للمتغيرات الشخصية فقد أظهرت النتائج أن ثمة علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين الاستغراق و متغيرات أخلاقيات العمل ( $R=0.507, P<0.00$ )، والتقدير الذاتي ( $R=0.396, P<0.00$ )، ولم تكن هناك علاقة ارتباط معنوي بين الاستغراق الوظيفي وبين الدافعية للإنجاز وبين مصادر الرقابة أيضاً، كما يظهر الجدول أعلاه. أما فيما يخص الخصائص الوظيفية فنظهر علاقة الارتباط الموجبة والدالة فقط بين الاستغراق ونوعية المهام ( $R=0.255, P<0.00$ )، ولم يظهر أي ارتباط معنوي للاستغراق مع الاستقلالية في العمل و مع التغذية العكسية.

#### 3.4 تحليل الانحدار المتعدد:

بعد التأكد من تحقق شروط الانحدار المتعدد تم إجراء التحليل وتلخيص نتائجه في الجدول الموالي :

الجدول رقم(05): نتائج الانحدار المتعدد

الاستغراق الوظيفي						متغيرات الدراسة
F- Value	Adjusted R2	R2	Sig	T	B	
2.283	0.006	0.01	(0.132)	(1.51)	(0.10)	1. الجنس
1.782	0.004	0.008	(0.183)	(-1.33)	(-0.09)	2. السن
0.237	-0.003	0.001	(0.627)	(-0.487)	(-0.033)	3. الحالة الاجتماعية
0.193	-0.004	0.001	(0.660)	(-0.440)	(-0.030)	4. المؤهل العلمي
16.070	0.064	0.068**	(0.000)	(4.009)	(0.216)	5. الرتبة الوظيفية
1.296	0.001	0.006	(0.256)	(-1.139)	(-0.077)	6. الأقدمية
3.600	0.066	0.091*	0.002	11.749		* المتغيرات الديموغرافية

76.105	0.25	0.024**	(0.000)	(8.724)	(0.507)	1. أخلاقيات العمل
40.818	0.15	0.015**	(0.000)	(6.389)	(0.369)	2. التقدير الذاتي
0.828	-0.001	0.004	(0.364)	(-0.91)	(-0.061)	3. الدافعية للإنجاز
0.259	-0.003	0.001	(0.661)	(0.509)	(0.34)	4. مصادر الرقابة
23.104	0.091	**0.095	0.000	4.807	0.308	* المتغيرات الشخصية
15.358	0.061	0.065**	0.000	(0.255)	(0.40)	1. نوعية المهام
1.235	0.001	0.006	(0.268)	(1.112)	(0.075)	2. الاستقلالية في العمل
1.993	0.004	0.009	((0.159))	(1.412)	(0.095)	3. التغذية العكسية
9.062	0.035	*0.040	0.003	3.010	0.199	* الخصائص الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات Spss

الملاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار الخاص بمحور المتغيرات الديموغرافية مع الاستغراق الوظيفي بلغت  $F(3.600)$  ومستوى دلالة النموذج  $P < 0.002$  وهذا يعني أن النموذج ذو دلالة إحصائية، كما أن معامل التحديد  $R^2 = 0.091$  هذا يعني أن 91% من التباين في مستويات الاستغراق الوظيفي مفسر بالفروقات في المتغيرات الديموغرافية للمبشرين، والملاحظ من الجدول أن قيمة المعامل المعياري للرتبة الوظيفية  $\beta = 0.216$  وقيمة  $t = 4.009$  ومستوى دلالة  $t$  أكبر  $0.001$  ما يعني أن الرتبة الوظيفية أو المستوى المهني على مستوى المستشفى له إسهام متميز ذو دلالة إحصائية  $R^2 = 0.064$  بنسبة 64% في تباين مستويات الاستغراق الوظيفي للمرضين المبشرين، في حين لا تظهر بقية مؤشرات المتغيرات الديموغرافية أي إسهام متميز ذو دلالة في التباين الحاصل في مستويات الاستغراق الوظيفي لدى المرضين المبشرين هذا ما يظهر الجدول أعلاه.

\* نتائج تحليل الانحدار تدعم جزئياً الفرضية الأولى لواحد من مؤشرات المتغيرات الديموغرافية حيث أن للرتبة الوظيفية (المستوى المهني) التي يشغلها المرضين على مستوى المستشفى تؤثر إيجاباً على مستويات الاستغراق الوظيفي لديهم ، فكلما شغل المرضين مستوى وظيفي أعلى

كلما ارتفعت مستويات استغراقهم بوظائفهم وهذا عائد إلى أن المستوى الوظيفي الأعلى يشجع الحاجات الجوهرية والضرورية للمرضين بنسبة أكبر.

كما أن قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار الخاص بمحور المتغيرات الشخصية مع الاستغراق الوظيفي  $F(23.104)$  ومستوى دلالة النموذج  $P < 0.01$  وهذا يعني أن النموذج ذو دلالة إحصائية، كما أن معامل التحديد  $R^2 = 0.095$  إذ يعزى 95% من التباين في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين المبحوثين مفسر بالفروقات بالمتغيرات الشخصية لديهم، حيث بلغت قيمة المعامل المعياري لمؤشر أخلاقيات العمل  $\beta = 0.507$  يشير إلى علاقة إيجابية وقيمة  $t = 8.72$  ومستوى دلالة  $t$  أصغر من 0.01 ومعامل التحديد  $R^2 = 0.024$  ما يعني أن أخلاقيات العمل إسهام متميز ب 24% وذو دلالة إحصائية في التنبؤ بتباين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين، كما بلغت قيمة بيتا للتقدير الذاتي  $\beta = -0.06$  وقيمة  $t = -0.91$  ومستوى دلالة  $t$  أصغر من 0.05 كما أن  $R^2 = 0.015$  ما يشير إلى إسهام بنسبة 15% من التباين ف مستوى الاستغراق الوظيفي للممرضين راجع إلى التقدير الذاتي لديهم، في حين لا تملك كل من الدافعية للإنجاز ومصادر الرقابة أي إسهام متميز ذو دلالة في التباين في مستويات الاستغراق لدى الممرضين.

\* نتائج تحليل الانحدار تدعم جزئياً الفرضية الثانية لاثنتين من مؤشرات المتغيرات الشخصية، حيث أن أخلاقيات العمل التي يتبعها ويتحلى بها الممرضين أثناء تأديتهم لوظائفهم تؤثر إيجاباً على مستويات الاستغراق الوظيفي لديهم، فكلما حظي الممرضين بقبول لمختلف معايير أخلاقيات العمل بالمستشفى والتي تعدل وتوجه سلوكياتهم كلما ارتفع مستوى استغراقهم بوظائفهم هذا ما يتوافق مع دراسة (S.Robinowitzs & Hall, 1977, pp. 265-288)، كما أن لمؤشر التقدير الذاتي للممرضين تأثير سلبي على مستويات الاستغراق الوظيفي لديهم، أي كلما ارتفع تقدير الممرضين لذاتهم ومؤهلاتهم كلما تولد لديهم شعور بأن الوظيفة لا تحقق لهم تقديرهم لذاتهم كلما تغيرت نظرتهم لوظائفهم وقلّ استغراقهم فيها.

أما قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار الخاص بمحور الخصائص الوظيفية على مستوى الاستغراق الوظيفي للممرضين بلغت  $F(9.062)$  ومستوى الدلالة للنموذج  $p < 0.003$  هذا



يعني أن النموذج ذو أهمية إحصائية، كما أن معامل التحديد  $R^2 = 0.040$  يعني أن 40% في تباين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين مفسر ب التغير في الخصائص الوظيفية، حيث نجد مؤشر نوعية المهام والذي بلغت قيمة المعامل المعياري له  $\beta = 0.40$  وقيمة  $t = 0.255$  صغيرة ومستوى  $t$  أصغر من 0.01 ما يعني أن نوعية المهام تملك إسهام متميز ذو دلالة إحصائية بنسبة 61%  $R^2 = 0.061$  في التباين في مستويات الاستغراق الوظيفي للممرضين في حين لا تملك كل من الاستقلالية في العمل والتغذية العكسية أي إسهام متميز ذو دلالة إحصائية في تباين مستويات الاستغراق الوظيفي للممرضين كما يظهر الجدول أعلاه.

\* نتائج تحليل الانحدار تدعم جزئياً الفرضية الثالثة لواحد من مؤشرات الخصائص الوظيفية حيث أن نوعية المهام التي يؤديها الممرضين على مستوى المستشفى تؤثر إيجاباً على مستويات استغراقهم، فكلما توسعت المهام وزاد نطاق المسؤوليات للممرضين وتنوعت واجبات الوظائف التي يشغلونها كلما قلّ الملل الناتج عن تكرار المهام لديهم، وزاد اندفاعهم نحو العمل واستغراقهم فيه وهذا مع يتفق مع دراسة (الهادي و جودت، 2015، الصفحات 219-233).

## 5. خاتمة

بدأت هذه الدراسة بالتحقق من التباين الذي تحدثه مجموعة المتغيرات الفردية والخصائص الوظيفية والتي أظهرت بعض الدراسات السابقة ارتباطها بالاستغراق الوظيفي، وباستخدام معاملات الارتباط الثنائية عملنا على استظهار العلاقات الترابطية المستقلة بين مختلف المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وأظهرت نتائج الدراسة أظهرت أن للمتغيرات الديموغرافية والخلفية الشخصية وكذا الخصائص الوظيفية ارتباط مع الاستغراق الوظيفي هذه النتائج كانت متوافقة مع جملة من الدراسات السابقة، ولكن ولتعزيز فهم الاستغراق الوظيفي وإذ ما بالإمكان تفسير عوامل تباين مستوياته بين الممرضين اعتمدنا تحليل الانحدار المتعدد، غير أن نتائجه كشفت أن هذه المتغيرات المستقلة لا تتساوى في أهميتها في شرح مقدار التباين في مستوى الاستغراق الوظيفي، أي أن الفروق الفردية والخلفية الشخصية وكذا خصائص العمل لا تتساوى في تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي للممرضين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية بولاية جيجل، فقد أوضحت النتائج أن نسبة أكبر من التباين تعزى للخلفية الشخصية للممرضين المبحوثين والتي عملت على تفسير ما نسبته 95% من التباين في المستوى الكلي للاستغراق الوظيفي لتتوافق بذلك مع دراسات (Brown P Steven, 1996 /

(Rabinowitz & Hall, 1977)، تلتها المتغيرات الديموغرافية والتي عملت على تفسير ما مقداره 91% من تباين الاستغراق الوظيفي للمرضيين تبعاً لمتغيراتهم الديموغرافية، لتوافق بذلك نتائج عديد الدراسات (Rabinowitz & Hall, 1977/ Lodhal & Kejner, 1965/ Kanungo, 1982 / مازن فارس رشيد، 1993)، في حين يبدو أن الخصائص الوظيفية ليست مسؤولة إلى على مقدراً ضئيلاً للتباين في مستوى الاستغراق الوظيفي للمرضيين في الدراسة الحالية والتي فسرت فقط 40% من هاذ التباين، لتوافق جزئياً دراسات (Freeman & kheiner, 2000/Hajri hamad saeid, 1994) والتي أظهرت خصائص الوظيفة تلعب دور مهم وفعال في تنمية استغراق الفرد في عمله، فمن عينة الدراسة يظهر أن الممرض المستغرق ذاتياً هو شخص يحظى بقبول مختلف المعايير الأخلاقية في عمله والتي تعدل سلوكياته هذا الشخص في عمله بالمستشفى والذي يتيح له نطاق أوسع في المسؤوليات تتوع في المهام وتعدد واجبات وظيفته وأيضاً يعتبر العمل كمحفز للدوافع الذاتية له، ويضاف إلى هذا أن الممرض المستغرق ذاتياً في الدراسة الحالية عادة ما يشغل مستوى وظيفي عال.

وهنا الاستغراق الوظيفي ليس بالضرورة عاملاً مستقراً وجامداً بل إنه يمكن أن يتأثر إلى حد ما بالوظائف والظروف المحيطة بها، وهذا ما يعني توجيه الاهتمام إلى عدد من الحاجات الفردية وإشباعها في محيط العمل باعتبارها محددات أساسية للاستغراق الوظيفي، فنتائج الدراسة تعني أنه يتعين تصميم العمل بشكل يقلل من الملل والرتابة وتوسيع نطاق المسؤوليات وكذا تنوع فالأنشطة فكلما قلّ الملل النفسي لدى الممرض من تكرار مهامه، كلما زاد اندفاعه نحو العمل وسعيه لإطلاق المبادرات الهادفة لتطوير ذاته وعمله من خلال استغلال كافته مهاراته ومؤهلاته، والنتائج تؤكد كلما توافرت الفرصة للممرض للعمل في بيئة مثل هذه كان ذلك الممرض أكثر انغماساً في وظيفته، ويتعين ملاحظة أن هذه الدراسة كانت محدودة النطاق كما وأغفلت التأثير التفاعلي للمتغيرات المستقلة على التباين الحادث في مستوى الاستغراق الوظيفي، وان نتائجها يجب تقييمها في ظل مجموعة من القيود، والحدز في التعميم خاصة إذ علمنا أن مجتمع الدراسة هو مجموعة مستشفيات بولاية واحدة فقط. وأيضاً يتعين لفت النظر إلى أن جزء من الاستغراق الوظيفي لا يزال دون تفسير، ومن تم فالحاجة ماسة لبحث متغيرات أخرى قد تسهم في إلقاء مزيد من الضوء على مبعث التباين في مستوى الاستغراق الوظيفي. وفي إطار النتائج النهائية وبهدف المساهمة في إثراء وبلورة هذا المفهوم نوصي ب:

- البحث أكثر في العوامل الشخصية للمرضيين وكذا الوظيفية والظرفية بالمستشفيات التي تعمل على رفع مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بصفة عامة، وضرورة البحث في الأسباب الحقيقية المؤدية إلى تراجع معدلات الاستغراق لديهم.

- العمل على توفير فرص التطوير المهني والذاتي للمرضيين بإتاحة الفرص للمرضيين بتطوير قدراتهم منحهم الفرص للمشاركة الفعالة في عمليات تحديد الاحتياجات التدريبية التي تتناسب ومؤهلاتهم وقدراتهم الوظيفية وتكثيفها، وكذا إتاحة فرص استكمال الدراسات الجامعية والدراسات العليا لما لها من تأثير بارز في تحديد مستويات استغراق المرضيين.
- ضمان توفير الفرص المتساوية بالنسبة للجنسين دون تفرقة سواء كان في متطلبات العمل ولوازمه، وأيضا في شغل مختلف المستويات الوظيفية في الترقية والإجازات وغيرها.
- الحرص أيضا على توفير المناخ النفسي المناسب للمرضيين والذي يعتمد على الثقة المتبادلة بين المرضيين ورؤسائهم سواء المباشرين وغير المباشرين والعمل الإنعاش الدائم للعلاقات التنظيمية، والعمل على تهيئة المناخ التنظيمي المناسب وبيئة العمل بالمستشفيات على مستوى الولاية ما يوفر بيئة جيدة للعمل تساهم في رفع مستويات استغراق المرضيين، وأيضا ارتفاع رضا المرضيين والمرؤوسين معا.
- ضرورة وجود قواعد وإجراءات تنظيمية قوية واضحة وصريحة لدى كافة المرضيين بكافة المستويات التنظيمية التي تعزز العدالة والمساواة داخل المستشفيات، ما ينعكس بصورة إيجابية على ذهنية المرضيين اتجاه المستشفى وزيادة تعلقهم بعملهم واستغراقهم فيه.

## 6. قائمة المراجع:

- 1- حسين محمود حريم، مبادئ الإدارة الحديثة -النظريات، لعمليات الإدارية، وظيف المنظمة، (عمان الأردن: دار الحمد للنشر والتوزيع، 2019) ؛
- 2- محمد ثائر سعون، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، (الأردن عمان مركز رماح لتطوير الموارد البشرية، 2016) ؛
- 3- احسان دهش جلاب، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، (عمان الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2011) ؛
- 4- غلام، و خلف، الروثدة، النمط القيادي لدى مديري المدرس في محافظة الكرك وعلاقته بالاستغراق الوظيفي للمعلمين، (الكرك الأردن، كلية الدراسات العليا جامعة المؤتة، 2016) ؛
- 5- محمد نايف العزوي، أثر ممارسات الاستغراق الوظيفي في الأداء الوظيفي للهيئة العلمية لمكافحة الفساد في الكويت، (الكويت، جامعة آل البيت كلية إدارة الممل والأعمال، 2017) ؛
- 6- محمد، و سعد القرني، مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس بمحافظة جدة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المرضيين. مجلة لقراءة والمعرفة، المجلد 19 العدد 03، 2017؛
- 7- محمود نوال النادي، توسيط العدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الجيدة بالثقة والاستغراق الوظيفي -دراسة تطبيقية على المستشفيات والمركز الطبية بجامعة المنصورة. مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الاسلامي، المجلد 20، العدد 58، 2016؛

- 8- نهلية عبد الهادي، و محمد فارس جونت، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي "دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية قطاع غزة". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد 01، العدد 02، 2015؛
- 8- Brown, P. S, A meta- analysis and review of organizational research on job involvement, psychological bulletin, Vol 120, N(02), 1996;
- 9- Cherian, J, & Victor S, job involvement of degree college teachers in relation to their work Ethics, Golden research thoughts, Vol 01, N(09) (2012);
- 10- Anitha J, Determinants of employee Involvement and their impact on employee performance, International journal of productivity and performance management, Vol 63, N (03), 2014;
- 11- Kahn, W, Psychological condition of job involvement and disengagement at work, academy of management journal, Vol 33, N(04),, 1990;
- 12- Kalpana, G., & dhammaraj, A. Influence of demographic and personal variable on job involvement of employee -a study in private banks in tirupur. international journal of engineering & technology, Vol 07, N(11), 2018;
- 13- Knight, R, Employee engagement a study of employee engagement at topaz's south dublin region service, Vol 19, N(13), 2011;
- 14- Lambert, G. E., & paoline, E. The definition potential antecedentsog job involvement, an exploratory study among jail staff, journal of criminal justice and behavior, Vol 12, N(21), 2012;
- 15- Lodahl. T, & Kejiner. M, The definition and measurement of job involvement, journal of applied psychology, Vol 25, N33, 1965;
- 16- Maden.C, Linking high Involvement human resource parctices to employee proactivity. Personnel Review, Vol 44, N(05), 2015;
- 17- otieno .B, waiganjo.E, & waiganjo, A Effect of employee engagement on organizational performance in kenya's horticultural sector, international journal of business, Vol 06, N(02), (2015);
- 18- Rich, I. B., Lepine, A. J., & CrawfordE, R. job engagement anaecedants and effects on job performance. academy of management journal, Vol 53, N(03), 2010;
- 19- S.Robinowitzs, & Hall. D, Organizational research on job involvement. psychological Bulletin, 1977;

7. ملاحق:

استمارة استقصاء

المحور الأول: البيانات الفردية

تهدف البيانات العامة لهذا القسم للاطلاع على بعض المميزات والخصائص الفردية والمهنية للممرضين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية، حتى يمكن تفسير و تحليل وتبرير بعض النتائج لاحقا، لذا يرجى من سيادتكم وضع العلامة (√) في المربع الملائم لبياناتكم.

أولاً: المتغيرات الديموغرافية

الجنس:	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
الحالة الشخصية:	<input type="checkbox"/> أعزب(ة)	<input type="checkbox"/> متزوج(ة)
	<input type="checkbox"/> مطلق(ة)	<input type="checkbox"/> أرمل(ة)
المستوى التعليمي:	<input type="checkbox"/> ثانوي	<input type="checkbox"/> جامعي
	<input type="checkbox"/> دراسات عليا ما بعد التدرج (ماجستير ،دكتوراه)	<input type="checkbox"/> تكوين شبه الطبي
الدرجة الوظيفية:	.....	
العمر.....	عدد سنوات الخبرة المهنية (الأقدمية) : .....	

ثانياً: المتغيرات الشخصية

المتغيرات الشخصية: وتشير إلى مجموعة القيم أو الصفات الشخصية التي تهيئ المرضين لأن يكونوا أكثر أو أقل استغراقاً في وظائفهم.

ع-ر	الفقرة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محدد	غير موافق
Q1	خلال تلبية علي تقع معيار أخلاقي تساهم في توجيه سلوكي				
Q2	وظيفتي تضبطها معيار تعال سلوكي تجاه المرضى، لزملاء كل.				
Q3	وظيفتي تحقق لي لتوافق لشخصي مع لرغبت والطموحت لي أمثلها				
Q4	وظيفتي تحفزني لإججز مهلهما بكل				
Q5	وظيفتي تحقق لي لشعور بالتقدير لنتي				
Q6	وظيفتي تحقق لي لرضا عن لمستوى المهني الذي أشغله				
Q7	أودي علي بربحية أكثر عندما لا أخضع لرقبة مباشرة				
Q8	تفضل ل أودي علي بون رقبة خارجية				

المحور الثاني: الخصائص الوظيفية

الخصائص الوظيفية: تشير إلى نوعية تصميم الوظيفة سواء من حيث التنوع، التحديد، والتعقيد، أيضا مدى الاستقلالية الممنوحة للمرضين في تأدية هذه الوظيفة وأيضا التغذية الرجعية ( المرتدة)

ع-ر	الفقرة	درجة الموافقة
-----	--------	---------------

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					Q1 نوعية المهام: وظيفتي توفر لي تنوع في المهام ولتسلطت،
					Q2 وظيفتي توفر لي توسع في نطاق لمسؤوليات
					Q3 الاستقلالية في العمل: تضمن لي وظيفتي اختيار طريقة أداء لعل
					Q4 تضمن لي وظيفتي حرية التصرف بالمهارات وتحديد الإجراءات
					Q5 لتغذية لعلمية: ألقى معلومات وملاحظات عن لفي وتتبع علمي،
					Q6 ألقى معلومات توضح لي بقاء الأخطاء التي أرتكبها أثناء تلبية علمي

المحور الثالث: الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الوظيفي: هو الاندماج الداخلي للمرضين والتطابق والتجاوب الفكري والجسدي مع الوظيفة التي يمارسونها ويستشعرون أهميتها، بحيث تصبح ذات بعد محوري في حياتهم وتقديرهم لذاتهم.

ر-ع	الفقرة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
Q1	أستثمر معظم قدراتي العلمية وخبراتي الوظيفة في عملي				
Q2	جميع قواي الذهنية موجهة لعملي				
Q3	أؤدي عملي بتركيز وانتباه عالي				
Q4	أهتم بكافة المعلومات التي تفيدني في عملي				
Q5	رد فعل رؤسائي اتجاه عملي تدفعني لزيادة انغماسي فيه				
Q6	أؤدي عملي بكل حماسة				
Q7	أشعر بالفعالية في عملي				
Q8	أشعر بإيجابية اتجاه وظيفتي				
Q9	أعطي كافة اهتمامي لوظيفتي				
Q10	لدي دافعية كبيرة تجاه عملي				
Q11	أشعر بالفخر عند تأدية وظيفتي				
Q12	أكرس كل طاقتي الجسدية لأداء عملي				
Q13	أؤدي عملي بقوة وقدرة عالية				
Q14	لدي مرونة كبيرة في تأدية عملي				
Q15	أبذل قصارى جهدي لتأدية عملي على أكمل وجه.				

