

واقع الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين
دراسة ميدانية على عينة من ممرضي مستشفى العقيد شهباني – المنبعا
The Reality of Job Engagement Among Nurses
A Field Study on a Sample of Nurses at Colonel Shabani Hospital - Al-Manea

معمرى حمزة^{1*}

¹ جامعة غرداية، (الجزائر)، (Hamzahpt@gmail.com)

تاريخ الإرسال: 2021/10/28؛ تاريخ القبول: 2021/12/10؛ تاريخ النشر: 2021/12/31

الملخص: هدفت هذه للكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى ممرضي مستشفى العقيد شهباني بولاية المنبعا وكذا معرفة الفروق في مستوى الاستغراق باختلاف الجنس والسن والأقدمية، ولتحقيق هذا تم تطبيق مقياس الاستغراق على عينة مكونة من 80 ممرضا، حيث أكدت نتائج الدراسة على وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي، وأنه لا توجد فروق تعزى لمتغيرات السن والجنس في حين بينت أن هناك فروقا دالة إحصائيا تعزى لمتغير الأقدمية.

الكلمات المفتاحية: استغراق وظيفي - ممرضون.

Abstract: This aimed to reveal the level of job absorption among the nurses of Colonel Shabani Hospital in the Wilayat of Al-Manea, as well as to know the differences in the level of job absorption according to gender, age and seniority. And that there are no differences due to the variables of age and gender, while it showed that there are statistically significant differences due to the variable of seniority.

Keywords: Job Engagement, Nurses.

* المؤلف المرسل

- مقدمة:

يعتبر موضوع الاستغراق الوظيفي من المواضيع التي يهتم بها الكثير من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي حاليا، ومن بينهم (المغربي، 2004) و(العسكري، 2013) لما له من الدور الكبير في نجاح المنظمات الحديثة وتحقيق أهدافها بفعالية. ومن هذا فإن الاستغراق الوظيفي كلما تعاضمت درجته، تعاضمت فعالية المؤسسة. ويعتبر الاستغراق الوظيفي هو القاعدة الأساسية لبناء ميزة تنافسية في سوق العمل ولهذا الأسباب يمكن اعتبار الاستغراق الوظيفي واحد من العوامل المهمة جدا التي تلعب دور رئيسيا وحاسما في الأداء العام للمؤسسة. (المغربي، 2004، شيلان، 2013).

1- إشكالية الدراسة:

لقد أصبح الشغل الشاغل للكثير من المشرفين الاهتمام بتطوير مؤسساتنا الاستشفائية وتقديم خدمات ترقى للجودة وتسعى بشكل أو بآخر بالاهتمام بالمرضى وتضمن الراحة الصحية لهم، وباعتبار الممرض أحد أهم ركائز العملية الاستشفائية فله دور كبير في تحسين مستوى هذه الخدمات، إذ تراهن المؤسسات الحديثة على أهمية العنصر البشري ودوره في تقديم خدمات تحسن من الواقع التنظيمي، وعلى الرغم من تزايد استخدام التكنولوجيا إلا أن الطلب على المهارات البشرية لا يزال في مستوى كبير وجليد بالاهتمام والسبب في ذلك أن الأفراد لهم الأثر في نجاح هذه المؤسسات.

ومن هذا المنطلق فإن تقديم هذه الخدمات مرهون بحد كبير بطبيعة العلاقة التعاقدية بين الممرض والمؤسسة الاستشفائية وعلى أساسها يتحقق ارتباط وثيق الذي من شأنه أن يصل إلى حد الاندماج، الذي يجعل الممرض يبذل أقصى طاقاته في متابعة الحالة الصحية للمرضى وإتباع كل الوسائل الممكنة لتخفيف أوجاعهم ومواساتهم، وذلك لأن مجال التداوي بشكل عام يتعلق بأرواح الناس التي لا تحتل تأجيل الخدمة أو الغائها أو تراخي خلال تقديمها، الأمر الذي يتطلب الوصول إلى مستوى الاندماج والانغماس في مهامه الوظيفية حيث يعد الاستغراق الوظيفي واحد من أهم مداخل الالتزام التنظيمي إذ ينعكس على الفعالية التنظيمية.

وتوصلت دراسة (بشرى فاروق عبد المجيد العموى، 2019) على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ أنه كلما زادت الرحمة لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات واحترامه لعمله وإحساسه بالمسؤولية، زادت درجة انهماكه وحبه لعمله وارتفع مستوى الاستغراق الوظيفي لديه. وأكدت دراسة (المغربي 2004) إلى أن جودة حياة العمل تؤثر على مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة بمصر.

وتؤكد أيضا دراسة (Chiu, Shiou Lu, 2003) والتي طبقت على ثلاثة مراكز طبية ومستشفيات، وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والاستغراق الوظيفي، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية الحصول على أداء أفضل.

إن أهمية الاستغراق تكمن في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية. لأنه يتناول ما يفعله أفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعله ينتهجون سلوكا بطرق أخرى من أجل تحقيق الأهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء وأفاد البحث الذي أجراه (WATKIN, 2002) أن هناك اختلافات كبيرة في أداء القيمة المضافة التقديرية بين أداء "الموظف المستغرق" و"الموظف الاعتيادي". وكان الاختلاف في

الوظائف المنخفضة الصعوبة (19%) بينما كانت النسبة (32%) في الوظائف المتوسطة التعقيد، وبالنسبة (48%) في الوظائف التي تتسم بدرجة عالية من التعقيد.

ونظرا لأهمية الاستغراق الوظيفي في تحسين واقع المؤسسات الاستشفائية بالجزائر سلطنا الضوء على دراسة الاستغراق الوظيفي لدى ممرضي المؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بولاية المنية وذلك لمعرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين، ومعرفة الفروق في مستويات الاستغراق باختلاف الجنس والسن والأقدمية، فلا يمكن تحسين واقع مؤسساتنا الاستشفائية إلا بالمزيد من الدراسات التي من شأنها الاهتمام بهذه الشريحة من جهة وقدراتها على تقديم خدمات صحية للمرضى تعكس جودة الخدمات الصحية بمستشفياتنا من جهة أخرى، وعلى ضوء ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى ممرضي المؤسسة الاستشفائية العقيد شعباني ولاية المنية؟
 - هل توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين تعزى للجنس؟
 - هل توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين تعزى للسن؟
 - هل توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين تعزى للأقدمية؟
- 2- فرضيات الدراسة:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى ممرضي المؤسسة الاستشفائية العقيد شعباني ولاية المنية مرتفع.
 - توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين تعزى للجنس.
 - توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين تعزى للسن.
 - توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين تعزى للأقدمية.
- 3- أهداف الدراسة:

- تشخيص واقع ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين.
- كشف عن أسباب وعوامل المؤدية للاستغراق الوظيفي لدى ممرضي المؤسسة الاستشفائية العقيد شعباني بالمنية.

- الكشف عن الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى ممرضي المؤسسة الاستشفائية العقيد شعباني بالمنية باختلاف الجنس والسن والأقدمية.
- 4- أهمية الدراسة:

- يمثل الاستغراق أحد أهم طرق الاستثمار في رأس المال البشري، فقد أدركت الشركات أهميته، مما جعلها تسعى إلى دعم ومشاركة موظفيها في أعمال الشركة، كما أنه يساعد على المحافظة على العاملين الأكثر كفاءة، مما يساهم في زيادة المعرفة لدى الطلبة والدارسين في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، والمسؤولين في المؤسسات الاستشفائية الجزائرية لتدعيم هذا السلوك من أجل زيادة الولاء والالتزام لدى الموظفين.

- يساعد الاستغراق في تقليل معدلات الغياب والتأخير عن العمل، والدوران والعديد من السلوكات السلبية التي تعبر عن ضعف العلاقة بين الفرد والمنظمة.

- يؤثر بشكل كبير على العديد من النتائج التنظيمية والسلوكية، حيث يعمل على زيادة مستوى الأداء والرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي، وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتقليل النية لترك العمل كما يتمتع الأفراد الأكثر استغراقا بالمشاعر الايجابية مثل السعادة والفرح والحماس، ويتمتعون بصحة جيدة

بعيدا عن مشاعر الاحتراق الوظيفي، مما يزيد من إنتاجهم ويجعلهم يؤدون وظائفهم بشكل أفضل، ويجعلهم أكثر ابتكارا. (السيد إمام، 2018، ص 319).

5- المفاهيم الإجرائية :

- الاستغراق الوظيفي : وهو مستوى الاندماج والارتباط النفسي لممرضى المؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بولاية المنيعه وهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها الممرض في مقياس الاستغراق الوظيفي ل (عبد العزيز بن سلطان العبقرى، 2013).

6- الإطار النظري للدراسة :

1-6- مفهوم الاستغراق الوظيفي : لقد عرف الاستغراق ، وتم تناوله بطرق عديدة إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل ، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله ، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به ، فالأفراد المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وبإنتاجية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم.

فقد عرف (Pollock ,1997) الاستغراق الوظيفي بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به.

ويرى (Riipinen, 1997) أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً ، إذ يتأثر الاستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس (العبادي، هاشم ، 2012. ص: 165)

وقد ذكر (الزناتي , 1997) أن الاستغراق في العمل يعبر عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته .

وهناك من يرى أن الاستغراق الوظيفي هو الدرجة التي تكون حالة الوظيفة الكلية فيها مهمة ومصدر في إشباع الحاجات الأساسية (dubin, 1996)

وكذلك يرى (العبادي والجاف, 2012) أن الأفراد الذين يستغرقون في العمل هم أفراد ايجابيون ومهتمون ومتحمسون في وظائفهم وعلى استعداد دائم للعمل بجهد إضافي لتنفيذ الأعمال على أفضل وجه وبكامل قدراتهم.

ولكن (العبادي, 2012) عرف الاستغراق الوظيفي وقال انه الاتجاه الشعوري الايجابي للعاملين في تحقيق أهداف المنظمة وقيمتها.

ويرى (عبد الغني, 2012) أن الاستغراق الوظيفي يعبر عن مستوى اندماج الفرد في عمله .

ويرى (قاسم, 2012) أن الاستغراق في العمل هو عملية مشاركة الفرد في وظيفته والتي تستوعب كل طاقته من اجل تحقيق أهداف الفرد وشعوره بكونه مساهما فعالا ومشاركا في اتخاذ القرارات التي تعم وظيفته.

بينما أشار (شيلان، 2013) إلى إن الاستغراق الوظيفي يعني الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق النفسي مع العمل أي الدرجة التي يكون الوضع الوظيفي هو المحرر والمركز للشخص وهويته. ولقد عرفه أيضا (sakovska, 2012) أنه تركيبه من المكونات السلوكية والشعورية مرتبطة بأداء الدور للأفراد العاملين.

ويمكن القول أن الاستغراق الوظيفي كمفهوم يعبر بصورة عامة عن مدى أهمية الوظيفة في حياة الفرد من جهة ومدى استعداد الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة، وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلبات الوظيفة من جهة أخرى فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو يكون مهتما بعمله لذلك نلاحظ الأفراد ذوي المستوى العالي من الاستغراق الوظيفي يهتمون بشكل صادق وحقيقي بأعمالهم بكفاءة أعلى وبإنتاجية أكبر ووضع أغلب جهودهم في عملهم وبالتالي يبذلون أعلى مستويات الأداء ويمكن أهم الشروط الأساسية لتحقيق الاستغراق الوظيفي لدى الفرد.

2-6- أبعاد الاستغراق الوظيفي :

1- الاستغراق الجسدي: ذكر (Maslach, 2003) من الناحية الجسدية (المادية)، يعني الاستغراق توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة، فالاستغراق المادي يتراوح بين الانخراط الخامل والانخراط النشط. فعلى سبيل المثال يمكن الاستشهاد بين دور اثنين من الزملاء في احد المخيمات إذ كانت مستشارة المخيم فقط مستلقية على الأرض بدلا من أداء واجباتها الفعلية بينما كان هناك مهندس معماري مشارك في المخيم طور نفسه من إطار اختصاصه ومنصبه هذا وبدا بعمل الزراعة ولزملائه وان كانت هي مهمة خارج الدور التنظيمي المرسوم لوظيفته. (نجم، 2011، ص، 169)

2- الاستغراق الشعوري: يعني الاستغراق الشعوري/ العاطفي وجود علاقة قوية بين عواطف، أفكار، ومشاعر الفرد وبين الوظيفة، مما يؤدي إلى مشاعر الحماس والفخر. وعلى العكس من الاستغراق العاطفي يبرز مفهوم "الغياب العاطفي" والذي يتميز بفصل العاطفة مع الآخرين. وفي هذا المعنى يعد الاستغراق الوظيفي عكس عنصر السخرة. ومع ذلك فإننا جميعا ندرك بحدسنا بان الإنسان لا يمكن أن تأخذ منه إلا بقدر ما هو مستعد أن يعطيه، وان الرقابة الرشيدة مهما كانت فاعلة فلن تأخذ منه إلا بقدر ما يجنبه المسألة، ولكي يعطي الفرد أقصى ما لديه فانه يجب أن يعمل على أساس ما يرغب ويتمتع في العمل. (نجم، 2011، 169)

3- الاستغراق الإدراكي/ المعرفي : ينغمس الأشخاص من الناحية الإدراكية بشكل كامل في ممارسة عملهم وفي الواقع أن الأشخاص المستغرقين قادرين على تجاهل المنافسة ويركزوا بشكل مكثف على المهمة التي أعطيت لهم. ومن جهة أخرى يعني مفهوم الاستغراق الإدراكي/ المعرفي "عدم وجود اهتمام نحو مهام عمل الفرد". وقدمت بيانات المقابلة من دراسة أمثلة مثيرة للاهتمام لأنها كانت متناقضة بين الاستغراق المعرفي وفك الاستغراق. فعلى سبيل المثال، وجد احد الغواصين "متيقظ ذهنيا" في المخيم الصيفي وكان مدركا تمام الإدراك للغواصين تحت مسؤوليته، كما اعتمد المصمم المسؤول في شركة معمارية نهج روتيني ولا يبالي بمراقبة قرارات الآخرين (العبادي ورزاق، 2012)، فضلا عن الاهتمام بالقدرات الفعلية المعرفية من أكثر المطالب إلحاحا في هذا العصر، نظرا للمشكلات التي أحدثها التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل في شتى ميادين الحياة.

4- الاستغراق الذهني: يقصد بالاستغراق الذهني بأنه حاله من التأمل الفلسفي والتحليلي لتحديد الدلائل والمدلول بتمثل عياني وذهني من اجل الإلهام إذ يجري حبس النفس بحدود الخيال و الذوبان حتى الإغماء والغيوبه، ولطالما وصل المستخدم إلى الإغماء فهو في حالة من الاستغراق متدبرا ومتأملا.

5- الاستغراق السلوكي: ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته، ويتميز هذا النوع بمجموعة من الخصائص أهمها: النوايا السلوكية، السلوك خارج الدوائر، التعلم والتطوير. (ضيف ، صدوق ، 2020 ، ص 131).

7- الإطار المنهجي للدراسة :

1-7- منهج الدراسة : انطلاقا من طبيعة موضوع الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسة الإستشفائية العقيد محمد شعباني بولاية المنيعه ، ومن خلال الأسئلة التي يسعى البحث للإجابة عليها ، فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على

دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ، ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا ، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة ، بل ويقوم بتحليلها ، وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها ، والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره. (عبيدات وآخرون ، 1999).

2-7- مجتمع وعينة الدراسة : تكون مجتمع الدراسة من ممرضى المؤسسة الإستشفائية العقيد محمد شعباني بولاية المنيعه ، والمقدر عددهم ب193 ممرض وذلك وفق إحصائيات المؤسسة الاستشفائية بتاريخ (فيفري 2021)، ولقد تم اختيار عينة عشوائية من هذه المؤسسة بلغ عددها 80 ممرضا. كما تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من 30 ممرضا تتراوح أعمارهم ما بين 23 الى 49 من بينهم 14 ذكرو و16 أنثى، وهذا لحساب صدق وثبات أداة الدراسة.

- خصائص عينة الدراسة : تمثلت خصائص العينة في الجنس والسن والأقدمية:

الجدول رقم (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
التكرار	34	46	80
النسبة المئوية	42.5%	57.5%	100%

يتضح من هذا الجدول أن عدد الذكور بلغ 34 بنسبة 42.5% في حين قدر عدد الإناث ب 46 بنسبة 57.5%، مما يعكس أن العنصر النسائي لديه اهتمامات كبيرة بالقطاع الصحي.

الجدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

العمر	من 35 سنة فأقل	أكثر من 35 سنة	المجموع
التكرار	47	33	80
النسبة المئوية	58.75%	41.25%	100

يتضح من هذا الجدول أن عدد الممرضين الذين أعمارهم من 35 سنة فأقل قدر ب 47 ممرض بنسبة 58.75% في حين قدر فئة أكثر من 35 سنة ب 33 ممرضا وبلغ نسبتهم 41.25 % مما يعكس أن أغلب أفراد الدراسة هم دون 36 سنة.

الجدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	من 10 سنوات فأقل	أكثر من 10 سنوات	المجموع
التكرار	52	28	80
النسبة المئوية	65%	35%	100%

يتضح من هذا الجدول أن عدد المرضين الذين لديهم أقدمية من 10 سنوات فأقل سنوات يقدر ب 52 ممرضا بنسبة 65%، في حين قدرت فئة الأكثر من 10 سنوات ب 28 ممرض بنسبة 35%، مما يعكس أن أغلب الأفراد الدراسة لديهم أقدمية لا تتجاوز العشر سنوات.

3-7- أدوات الدراسة: لقد تم الاعتماد على مقياس الاستغراق الوظيفي ل (عبد العزيز بن سلطان العبقرى، 2013) ويتكون هذا المقياس من 10 بنود 8 ايجابية و 2 منها سلبية يتم الإجابة عنها وفق سلم ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (04) يوضح بدائل الإجابة لمقياس الاستغراق الوظيفي:

البدايل البنود	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
البنود الايجابية	5	4	3	2	1
البنود السلبية	1	2	3	4	5

وفق هذا التدرج يحصل الشخص على خمس درجات إذا كان اختياره (موافق تماما)، ويحصل على أربع درجات إذا اختياره (موافق)، وهكذا بنفس الأسلوب مع باقي الاختيارات، حيث تقل الدرجات حتى تصل إلى درجة واحدة إذا كان اختياره (غير موافق تماما)، كما هو موضح في الجدول. وبالتالي تتراوح درجة كل محوص نظريا بين 10-50 درجة.

-الصدق: هو أن يقيس الاختبار فعلا ما يفترض أن يقيسه. وقد تم حسابه باستخدام المقارنة الطرفية وذلك بترتيب درجات الأفراد تصاعديا أو تنازليا ثم اخذ نسبة % 33 من طرف الأعلى و % 33 من الطرف الأدنى ثم يقارن بينهما باستخدام اختبار "ت" للفرق ما بين متوسطين حسابيين فكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (05) يبين الصدق المقارنة الطرفية لاستبيان الاستغراق الوظيفي:

متوسط حسابي	انحراف معياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
43.50	3.43	7.54	18	0.000
32.40	3.13			دال

من خلال النتائج المبينة في هذا الجدول بلغت قيمة ت 7.54 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى 0.01 مما يدل على أن للمقياس قدرة على التمييز بين طرفي الخاصية ومنه نستنتج أنه صادق فيما يقيس. - الثبات: يقصد به استقرار النتائج بحيث يجب أن يحقق الاختبار نفس النتائج في حالة تطبيقية مرتين على المجموعة نفسها وتحت نفس الظروف. ولقد تم تقديره عن طريق معامل ألفا كرونباخ، والذي قدرت قيمته ب 0.80 وهي قيمة دالة إحصائية مما يؤكد على الاستبيان ثابت فيما يقيس.

4-7- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد تفرغ نتائج الدراسة المستوفية في الحاسب الآلي (SPSS) (19,0 V) وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

1/ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لمعرفة وتوضيح الخصائص الشخصية لأفراد العينة.

2/ اختبار كا 2 لحسن المطابقة وذلك في حساب الفرضية الأولى.

3/ استخدام اختبار "ت" للفرق بين متوسطين حسابيين لمعرفة الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي باختلاف الجنس والعمر والأقدمية وكذا في صدق المقارنة الطرفية.
4/ معامل ألفا كرو نباخ للتأكد من ثبات المقياس.

8- عرض ومناقشة النتائج :

8-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى ممرضي المؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بولاية المنبعا مرتفع وبعد تحديد المستويات وحساب كا² كانت النتائج كالاتي:

الجدول رقم(06) يوضح مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين

مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرار	مستوى الاستغراق الوظيفي
0.000 دال	37.300	2	65 %	52	مرتفع (50 – 36)
			22.5 %	18	متوسط (36-24)
			12.5 %	10	منخفض (23-10)
			100 %	80	المجموع

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن مستوى الاستغراق الوظيفي يمثل 52 من أفراد العينة، وبلغ أكبر نسبة مئوية قدرت ب 65 % بينما كان مستوى الاستغراق الوظيفي المتوسط يمثل 18 فرد من أفراد العينة بنسبة 22.5 % ، بينما كان مستوى الاستغراق الوظيفي المنخفض يمثل 10 أفراد وهي أدنى قيمة التكرارات بنسبة 12.5 %، كما تبين أن قيمة كا² بلغت 37.300 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى 0.01 مما يعني أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين مرتفع مما يؤكد صحة هذه الفرضية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أحمد ديب محمد ماضي (2014) نتيجة الدراسة أن موافقة الموظفين على استغراق الوظيفي كانت جيدة ، حيث وصل المتوسط الحسابي 3.61. وقد فسر ذلك في أهمية الاستغراق الموظف في وظيفته ، وهذا لسير العمل بشكل جيد وإدخال أرباح للمؤسسة ، وأنه كل ما رفع مديرين من أجر العمال وإعطاء تعويضات يتم تحفيزهم على العمل بجد.

وحسب اعتقادنا كلما كان الفرد مستغرق بوظيفته تزيد من ربحية المؤسسة، وأنه عندما تبنى الإدارة

العليا ظروف المناسبة للعمل يتم تحفيزهم على العمل بجد.

8-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى ممرضي المؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني تعزى لمتغير الجنس، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" للفرق بين متوسطين حسابيين فكانت النتيجة كالاتي :

جدول رقم (07) يوضح نتائج الفروق في الاستغراق الوظيفي باختلاف الجنس

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ذكور	34	36.26	8.16	78	0.28	0.774 غير دال
إناث	46	35.78	6.80			

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن عدد الذكور 34 بمتوسط حسابي بلغ 36.26 أما الانحراف المعياري قدر ب 8.16، بينما بلغ عدد الإناث 46 بمتوسط حسابي 35.78، أما الانحراف المعياري 6.80، بينما قدرت قيمة "ت" ب 0.28 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي غير دالة إحصائية، ومنه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة رافع يوسف الوحيدي (2013) حيث أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة وفق لمتغير الجنس، ويرجع الباحث ذلك إلى أن العمل بالنسبة للموظفين الذكور والإناث يشكل جانبا ومطلبا ضروريا بالنسبة لهم ولا سيما في ظل قلة فرص العمل المتاحة وتفشي البطالة في المجتمع الفلسطيني، واتفقت أيضا مع دراسة (الفضلي، 2001) و(المغربي، 2004) و(عريشة، 1993) و(GOVENDER.PARRUMASUR.2013) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغير الجنس. (الوحيدي، 2013، ص107)

3-8- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية الثالثة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بولاية المنيعه تعزى لمتغير السن، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" للفرق بين متوسطين حسابيين فكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (08) يوضح نتائج الفروق في الاستغراق الوظيفي باختلاف السن

السن	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
من 35 سنة فأقل	47	35.23	8.25	78	1.09	0.278 غير دال
أكثر من 35 سنة	33	37.06	5.83			

نلاحظ من الجدول أن نسبة الممرضين من 35 سنة فأقل قدر ب 47 فرد قدر متوسطهم الحسابي ب 35.23 أما انحراف المعياري 8.25، بينما بلغت نسبة تكرار فئة فوق 35 سنة 33 ممرضا بمتوسط حسابي 37.06 وانحراف معياري ب 5.83 بينما قدرت قيمة "ت" ب 1.09 عند مستوى دلالة 0,05 وهي قيمة غير دالة إحصائيا، ومنه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير السن مما يؤكد عدم صحة هذه الفرضية.

وتتفق هذه نتائج مع نتائج دراسة رافع يوسف الوحيدي (2013) حيث أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 في مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة وفقا لمتغير السن، واتفقت أيضا هذه النتائج مع دراسة (المغربي، 2004) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغير السن.

واختلفت مع نتائج دراسات كل من (الفضلي، 2001) و(عريشة، 1993) التي أظهرت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغير السن. (الوحيدي، 2013، ص110) ونفسر هذا إلى أنه كلما تقدم الشخص في السن يميل إلى حياة الاستقرار النفسي والاجتماعي والذي يتحقق من خلال ارتباطه بوظيفته وتعلقه بها.

4-8- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية بولاية المنيعه تعزى لمتغير الأقدمية، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" للفرق بين متوسطين حسابيين فكانت النتائج ملخصة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (09) يوضح نتائج الفروق في الاستغراق الوظيفي باختلاف الأقدمية

الأقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
من 10 سنوات فأقل	52	34.36	7.56	78	2.79	0.007 دال
أكثر من 10 سنوات	28	39	6.01			

نلاحظ من الجدول أن فئة الأقدمية من 10 سنوات فأقل قدر ب 52 ممرضا بمتوسط حسابي 34.36، وانحراف المعياري 7.56، بينما قدرت بلغ عدد الممرضين ذو الأقدمية الأكثر من 10 سنوات 28 بمتوسط حسابي 39 ، وانحراف معياري 6.01 ، حيث قدرت قيمة "ت" ب 2.79 عند مستوى الدلالة 0,01 وهي دالة احصائيا ،ومنه نقول إنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية وذلك لصالح الفئة ذو الأقدمية الأكبر، أي أنها تعتبر كمحدد للاستغراق الوظيفي لدى الممرضين مما يثبت صحة هذه الفرضية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسات (الفضلي، 2001) و(رشيد، 1993) والتي أظهرت أنه توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخدمة.(الوحيدى،2013،ص109) واختلفت مع دراسة رافع يوسف الوحيدي (2013) ودراسة (المغربي، 2004) والتي بينت أنه لا توجد فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين وفقا لمتغير الاقدمية. ويشير الباحثون أن الموظف كلما زادت خبرته ازداد حجم مسؤولياته وشعوره بأهمية وظيفته وبالتالي لن يفكر في عدم اتقان عمله نتيجة قلة البدائل المهنية في حين هو اضطر للقيام بسلوكيات سلبية... - خلاصة:

من خلال دراستنا للاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية العقيد محمد شعباني بولاية المنبعا وبتطبيق أداة لقياس ذلك على عينة مكونة من 80 ممرضا ، توصلنا إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية مرتفع، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية تعزى لمتغيري الجنس والسن ، في حين كانت هناك فروق دالة إحصائيا في مستوى هذا المتغير تعزى لمتغير الأقدمية وذلك لصالح وفي الأخير يمكن القول أن الاستغراق الوظيفي يعد نقطة مهمة للموظفين الذين يهتمون بمستقبل المؤسسة والذين هم على استعداد لاستثمار جهودهم لصالحها، إذ يعد الاستغراق الوظيفي للعامل من أهم عوامل نجاح واستثمار المؤسسة. حيث يجعل الأفراد مندمجين بفعالية في وظائفهم ، متفانين في أداء واجباتهم برغبة وانغماس في الوظيفة مما ينعكس على الأداء والفعالية التنظيمية بمؤسساتنا الاستشفائية ومن ثم تقديم مستوى جيد من الخدمات الصحية والتي ترقى لمستوى الجودة -الاقتراحات .:

-تقديم تعويضات وتحفيز معنوي تدعم العمال المستغرقين في أدائهم الوظيفي.
-البحث في العوامل الشخصية والتنظيمية التي يمكن أن تؤدي إلى تنمية درجات الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين .
-الحرص على تهيئة مناخ مناسب للممرضين يعتمد على ثقة المتبادلة بين رئيس والمرؤوس وتوفير بيئة عمل جيدة تساهم في زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم.

المصادر والمراجع:

- 1- العبادي ، هاشم فوزي ، الجاف، ولاء جونت (2012) استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات الاعمال دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في قطاع المصرفي العراقي في اربيل ، مجلة دراسات ادارية ، العدد التاسع ، المجلد الخامس ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة البصرة
- 2- الزناتي، محمد ربيع (1997)"الاستغراق الوظيفي:دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل" ،المجلة المصرية لدراسات التجارة ،كلية التجارة –جامعة المنصورة،المجلد الحادي والعشرين ،العدد الثالث، ص 271-305

- 3- العابدي، علي رزاق جواد (2012) الرشاقة التنظيمية: مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، السنة الثامنة، العدد(24).
- 4- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (2004) جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية مجلة البحوث التجارية لكلية التجارة جامعة الرقازيق، المجلد السادس والعشرون، العدد الثاني، ص 253-318.
- 5- الوحيدي، رافع يوسف (2013) القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك الاسلامية - قطاع غزة، جامعة الازهر، غزة.
- 6- بشرى فاروق، عبد المجيد العموى، (2019) اثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، القاهرة
- 7- شيلان، محمود (2013) دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة كلية إدارة و اقتصاد، جامعة السليمانية دراسة ميدانية على العاملين في شركة أسيا سيل للاتصالات.
- 8- عبد الغني، شيماء (2012) أثر أبعاد العدالة تنظيمية على مستوى الاستغراق الوظيفي، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد 36، العدد الثاني.
- 9- عبد العزيز بن سلطان العنقري، إدراة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى عاملين بالمنظمات الحكومية السعودية.
- 10- عريشة، محمد (1995)، تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي على الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الفرد في العمل - دراسة تطبيقية، المجلة العلمية لكلية الادارة والاقتصاد، العدد السادس ص ص 53-91.
- 11- قاسم، مرفت (2012) نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة عين شمس، مصر.
- 12- مؤيد الساعدي، دور الاستغراق الوظيفي في أداء العالي بحت استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء.
- 13- محمد عبيدات وآخرون (1999). منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار للنشر، عمان، الأردن.
- 14- نجم، عبود نجم، (2011) القيادة الادارية في القرن الواحد والعشرون. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 15-Chiu, Tai Sheng & Shiou Lu, Meei, (2003), "A Study of the Relationship between the organizational Climate and Job Involvement – taking a certain medical Center and its entrusted hospitals" *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 40 No. 2, 2003 PP. 13 – 30.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

معمرى حمزة (2021)، واقع الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين دراسة ميدانية على عينة من ممرضى مستشفى العقيد شعبانى - المنبوعة مجلة إسهامات للبحوث والدراسات، المجلد 06 (العدد 02)، الجزائر: جامعة غرداية، ص.ص 73-83.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنَّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

مجلة إسهامات للبحوث والدراسات مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنَّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.
Ishamat Review of Research and Studies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.