

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم : علم النفس

مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان:

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي  
- لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمسيلة-

إعداد الطالبتين:

- بوداود نبيلة

- بور ويس عائشة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا		
مشرفا ومقررا		براخلية عبد الغاني
ممتحنا		

السنة الجامعية: 2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم



كلية العوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم : علم النفس

مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان:

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي  
- لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمسيلة-

إعداد الطالبتين:

- بوداود نبيلة

- بور ويس عائشة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا		
مشرفا ومقررا		برا خلية عبد الغاني
ممتحنا		

السنة الجامعية: 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ  
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى  
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ  
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ  
الَّذِي يُخْرِجُ الْحَيَّ مِنَ الْمَوْتِ  
وَيُدْخِلُ الْمَوْتَىٰ فِي الْحَيَاةِ  
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ  
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ

# شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي بنعمته تتم الصالحات، والشكر له سبحانه وتعالى على نعمته وتوفيقه لإنجاز هذه المذكرة، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد فلا يسعنا في هذا المقام إلا أن نشكر الأستاذ المشرف:

الأستاذ الدكتور: برا خلية عبد الغاني، على تفضله بالإشراف على هذه المذكرة، وعلى ما قدمه لنا من ملاحظات وتوجيهات وإرشادات، كان لها بالغ الأثر في إنجازها، جزاه الله كل خير، وأطال الله في عمره

ولا يفوتنا أن نتقدم بجزيل شكرنا إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة على تكرمهم بقراءة وتقييم ومناقشة هذه المذكرة وإثرائها بآرائهم.

وإلى كل من ساعدنا من قريب ومن بعيد ولو بكلمة طيبة شجعتنا على العمل والاجتهاد.

## ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمسيلة، كما هدفت الدراسة للتعرف على الفروق في جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة.

تكونت عينة الدراسة من (70) عامل بمؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة حيث بلغ عدد العائلات (29) وعدد العمال (41) واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وجمع المعلومات تم استخدام أداتين هما: مقياس جودة الحياة الوظيفية ومقياس الاستغراق الوظيفي، وتمت المعالجة الإحصائية للبيانات بواسطة برنامج (spss) وذلك باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية .

### - حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمسيلة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة .

-الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية ، الاستغراق الوظيفي ، عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي .

## ملخص الدراسة باللغة الانجليزية:

The current study aimed to identify the relationship between the quality of work life and job involvement among the workers of the study also aimed to identify the differences in the quality of work life and job involvement according to available of gender and experience .

The study consisted of (70) workers at the social security corporation in the state of m'sila where the numbers of female workers was (29) compared to( 41) workers and to collect Information .

### **The study reached the following results:**

- There is a direct statistically significant relationship between the quality in the research in examine their bodies from the study sample .
- there are no statistically significant differences in the quality of work life in the study sample due to the gender variable.
- there are no statically significant differences in the quality of work life in the study sample due to the experience.
- there are no statistically significant differences in the quality of work in the job involvement in the study sample due to the gender variable.
- there are no statistically significant differences in the quality of the job involvement in the study sample due to the experience.

**-Keywords:** quality of working life, job involvement, workers social security corporation .



# فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ-ب	مقدمة عامة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
5	1. الإشكالية
9	2. فرضيات الدراسة
9	3. أهداف الدراسة
10	4. أهمية الدراسة
10	5. تحديد مفاهيم الدراسة
11	6. الدراسات السابقة
18	1.6. التعقيب على الدراسات السابقة
21	7. مدخل نظري لمتغيرات الدراسة
21	1.7. جودة الحياة الوظيفية
21	1.1.7. تعريف جودة الحياة الوظيفية
23	2.1.7. أبعاد جودة الحياة الوظيفية
26	3.1.7. أساليب جودة الحياة الوظيفية
28	2.7. الاستغراق الوظيفي
28	1.2.7. مفهوم الاستغراق الوظيفي
29	2.2.7. خصائص الاستغراق الوظيفي
30	3.2.7. أبعاد الاستغراق الوظيفي
32	4.2.7. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي
33	5.2.7. العوامل التي تؤدي إلى تنمية الاستغراق الوظيفي

	الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية
36	تمهيد
37	1. المنهج
37	2. حدود الدراسة
38	3. الدراسة الاستطلاعية
38	1.3. أهداف الدراسة الاستطلاعية
38	2.3. عينة الدراسة الاستطلاعية
38	4. الدراسة الأساسية
38	1.4. عينة الدراسة الأساسية
39	2.4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمومترية
51	3.4. الأساليب الإحصائية
52	خلاصة الفصل الثاني
	الفصل الثالث : عرض ومناقشة النتائج
54	1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
55	2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
57	3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
59	4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
60	5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
63	الخاتمة العامة
	قائمة المراجع
	الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
38	يوضح توزيع أفراد العينة حسب بعض المتغيرات الشخصية	01
39	يوضح توزيع فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية	02
40	يوضح درجات البدائل المصاغة بشكل ايجابي لمقياس جودة الحياة الوظيفية	03
40	يوضح الاتساق الداخلي لبعء الالتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للمحور	04
41	يوضح الاتساق الداخلي لبعء التكوين والتعليم مع الدرجة الكلية للمحور	05
41	يوضح الاتساق الداخلي لبعء التصميم الوظيفي مع الدرجة الكلية للمحور	06
42	يوضح الاتساق الداخلي لبعء التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للمحور	07
43	يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء فرق العمل مع الدرجة الكلية للمحور	08
44	يوضح الاتساق الداخلي لبعء التقليل من ضغوط العمل مع الدرجة الكلية للمحور	09
44	يوضح صدق الاتساق الداخلي لدرجات الأبعاد مع الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية	10
45	يوضح نتائج حساب الثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية وأبعاده عن طريق معامل ألفا كرو نباخ	11
45	يوضح توزيع فقرات أبعاد الاستغراق الوظيفي	12
46	يوضح درجات البدائل المصاغة بشكل ايجابي لمقياس الاستغراق الوظيفي	13
47	يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء الحماس مع الدرجة الكلية للمحور	14
48	يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء التفاني مع الدرجة الكلية للمحور	15
49	يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء الاهتمام مع الدرجة الكلية للمحور	16
50	يوضح الاتساق الداخلي لدرجات الأبعاد مع الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	17
50	يوضح نتائج حساب الثبات لمقياس الاستغراق الوظيفي وأبعاده عن طريق معامل ألفا كرو نباخ	18
54	يوضح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي	19
55	يوضح الفروق في جودة الحياة الوظيفية لدى افراد العينة حسب الجنس	20
57	يوضح قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في جودة الحياة الوظيفية حسب متغير الخبرة .	21
59	يوضح الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى افراد العينة حسب متغير الجنس	22
60	يوضح قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في الاستغراق الوظيفي حسب متغير الخبرة	23

# مقدمة عامة

## مقدمة:

يعتبر المورد البشري من أكثر اهتمامات المنظمات باختلافها فالعاملون هم أساس لنجاح كل مؤسسة والقادرون على تحريكها والتعامل معها. وتحقيق التوازن بين احتياجاته و احتياجات المنظمة، وكذا توفير بيئة عمل محببة ومحفزة من حيث جودتها كل هذا سعيا لتحقيق أهداف المنظمة، وعليه فإن الاهتمام بجودة بيئة العمل بات من أولويات المنظمات الحديثة، وتحديد الاهتمام بجودة حياة العاملين حيث تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في:

- قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدم أهدافها. (السراج، 2017، ص:14).
- القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم.
- توفير بيئة عمل وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء والرغبة بالبقاء بالمؤسسة مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة (جاء الرب، 2008، ص:10).
- تطوير القدرات البشرية.
- مساعدة العاملين على تحقيق التوازن بين بيئة العمل والحياة الخاصة وتشجيعهم للاستفادة من الفراغات الممنوحة لهم لتحقيق مشاكل الحياة .
- تهيئة بيئة تنظيمية تحفز العاملين وتحسن صحتهم العقلية وتشجيعهم على التعامل باتخاذ القرار وزيادة الإبداع (بشير، 2015، ص:78).
- تحقيق التفوق على المنافسين من خلال الحرص على دفع العاملين إلى تحسين الأداء والإنتاجية والجودة في نفس الوقت .
- تحقيق فرصة الحصول والاحتفاظ بالمورد البشرية ذات الكفاءة
- إمكانية الحصول على ولاء عالي من قبل المستفيدين من سلع المنظمة أو خدماتها، النمو والتطور، إذ أثبتت الدراسات الميدانية أن المنظمات تحقق ذلك من خلال امتلاك موارد بشرية ذات جودة عالية (لخفاجي، 2012، ص:19).

ومن هذا المنطلق نجد أن المدخل السلوكي أعطى تغييرا جذريا في منبرج الحياة الوظيفية وجودتها داخل المؤسسة بالنسبة للمورد البشري، فمتى توفرت الظروف المناسبة لهذا الأخير ويظهر الإبداع والالتزام من طرفه وبالتالي ينعكس على أدائه من جهة وعلى إنتاجية المؤسسة من جهة أخرى، لهذا تعمل المؤسسات باستمرار بتقصي سلوك العاملين فيها في ظل تزايد تعقد العمل فيها وتشابكه والعمل بفاعلية، ولا بد لها من السعي نحو خلق الاستغراق الوظيفي

بجفاوة كبيرة نظرا لأهمية فالموظفون المستغرقون يقومون بأعمالهم على أحسن صورة وهم يتمتعون بالرضي والسعادة، من خلال اندماجهم مع عملهم بحيث لا يشعرون بالوقت أثناء عملهم نتيجة السعادة التي تتحقق أثناء قيامهم به، وأيضا يدخل في صميم العلاقة الوظيفة ويتناول ما يفعله الأفراد من أجل تحقيق أهدافهم الشخصية إلى جانب أهداف المنظمة، فيما يتعلق بيئة العمل نجد أن الاستغراق الوظيفي بعد من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة العمل، حيث أنه لدى الفرد المستغرق في وظيفته التزام تنظيمي تجاه منظمته (المنطاوي، 2007).

وعلى هذا الأساس فإن العنصر البشري في المؤسسات هو الثروة النادرة التي تسابق المؤسسات لتوفيرها كما وكيفا وبالشكل الذي يزيد من أدائها وفعاليتها لذا سنقوم بالتعرف على مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة.

انطلاقا مما سبق ذكره ونظرا لأهمية موضوع الدراسة بالنسبة للموارد البشرية ووجهنا اهتماما لهذا الأخيرة

بعنوان: **جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة**

وقد تناولت الدراسة مقدمة وجانبين:

**جانب نظري** وتضمن فصلا بعنوان الإطار العام والنظري للدراسة، واحتوى على العناصر التالية

إشكالية، فرضيات، أهداف الدراسة، وأهميتها، وتحديد لمفاهيم الدراسة، دراسات سابقة. خلفية نظرية تضمنت تعريف وأبعاد جودة الحياة وكذا قياسها، وتضمنت أيضا تعريف وخصائص وأبعاد الاستغراق الوظيفي وكذا استراتيجياته.

**و جانب تطبيقي** وتضمن فصلين، فصل الإجراءات الميدانية و المنهجية واحتوى على المنهج المتبع،

الدراسة الاستطلاعية، أدوات الدراسة وكذا عينة الدراسة و الأساليب الإحصائية ، أما الفصل الثالث فكان لعرض ومناقشة نتائج الدراسة.

# الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية
  2. فرضيات الدراسة
  3. أهداف الدراسة
  4. أهمية الدراسة
  5. تحديد مفاهيم الدراسة
  6. الدراسات السابقة
  7. مدخل نظري لمتغيرات الدراسة
  - 1.7. جودة الحياة الوظيفية
  - 2.7. الاستغراق الوظيفي
- خلاصة الفصل الأول

## الإشكالية :

تواجه المنظمات في عصرنا الحالي الكثير من التغيرات و التحولات المستمرة في شتى المجالات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية.....الخ، و باعتبار المورد البشري العنصر الفعال و القادر على مواكبة مثل هذه التغيرات بات لزاما على المؤسسات الاهتمام بهذا الأخيرة كونه جوهر نجاح وتطور تلك المؤسسات و الاهتمام بهذا الأخير كونه جوهر نجاح و تطور تلك المؤسسات و مصدرا مهما لتحقيق المزايا التنافسية لها و تشمل هذا الاهتمام مجموعة من التقنيات والأساليب و العمليات التي تهدف إلى إعطاء قدر كبير من حرية التصرف للموظفين في إطار إعادة تصميم الوظيفة، و إتاحة مشاركة أكبر في صنع القرار من جانب الموظفين مما يؤدي إلى زيادات في الارتياح والتحفيز والالتزام والتي بدورها قد تؤدي إلى تحسين في الأداء وكذا توفير بيئة العمل المناسبة للعاملين بالمنظمة والتي تساعدهم على بناء علاقات جيدة و الارتقاء برفاهيتهم و حياتهم الصحية رضاهم الوظيفي عن العمل.

وكذلك تنمية كفاءاتهم وتحقيق التوازن بين العمل وحياتهم الخاصة، الأمر الذي يؤثر على الأداء التنظيمي بالإيجاب، وكل هذا يندرج تحت مفهوم جودة الحياة الوظيفية.

إن جودة الحياة من المفاهيم الإدارية الحديثة والمعاصرة وخاصة في إدارة الموارد البشرية حيث جاء هذا المفهوم ليؤكد على تحقيق أهداف العاملين ومصالحهم وذلك بتوفير بيئة عمل صحية ومتكاملة من حيث الأمن والاستقرار الوظيفي والتوازن بين الحياة الوظيفية و الحياة الشخصية للعاملين والتي تنعكس على تحقيق أهداف المنظمة وقدرتها على اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة.

هذا وقد بدأت كثير من المنظمات في تبني برامج جودة حياة العمل بما يحقق العديد من المزايا ومنها: تعظيم القدرة التنافسية وتوفير قوة عمل أكثر مرونة وأيضا توفير ظروف عمل أفضل وأن نجاح برامج جودة حياة العمل يتضمن منح العاملين الفرصة للمساهمة في وضع الأهداف واتخاذ القرارات وتشجيعهم على المشاركة في حل المشكلات وكذلك الإحساس بالأمان الوظيفي والذي ينعكس عليهم بصورة ايجابية في ممارستهم الإدارية سواء داخل بيئة العمل أو خارجها (المغربي، 2007، ص:68).

لذلك فإن الإدارة في المنظمات تبحث دائما في تنمية القدرات الإبداعية والزيادة من مستواها لدى أفرادها بحيث يظهر من خلال الحاجة إلى التغيير والتحسين في العمليات الإدارية وأهدافها من خلال تطوير أداء العاملين بحيث تظهر أهمية ذلك من خلال جهود ملحوظة لتوفير مناخ ملائم يتسم بالجودة يمكن العاملين على اختلاف

قدراتهم من إظهار ما لديهم من قدرات واستغلالها الأمثل، وبالتالي تحسين أداء المؤسسة وبلوغ أهدافها يتوقف هذا عليها (المؤسسة )، فجودة الحياة الوظيفية تهدف إلى:

- تحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء التنظيمي للعاملين.
- تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخاصة للمنظمة.
- تحقيق مستويات عالية من رضا أصحاب الأعمال.
- الاندماج والمساهمة في حل المشكلات.
- زيادة الفاعلية التنظيمية. (جاد الرب، 2008، ص:13).

ويضيف السالم أن أبرز الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيقها من خلال برامج تطوير جودة الحياة الوظيفية مايلي:

- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين ومساعدة العاملين على الانتماء للمنظمة وعدم الهجرة إلى منظمات أخرى.
- المساهمة في تعزيز الجودة والإبداع.
- زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل التفاعلي بين أهداف المنظمة وأهدافهم (السالم، 2009، ص:351).
- وترى الفضل أن الأهداف المستخلصة من تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية مايلي:
- قلة العيابات و الإصابات و الحوادث.
- الرضا الوظيفي لدى العاملين عن العمل.
- قلة المشكلات بين الإدارة والعاملين. (الفضل، 2007، ص:76).

ولكي تحقق المؤسسة أهدافها ينبغي عليها أن توفر للعامل الرضا وأن تقدر قيمة الخدمة التي يقدمها وتوفر له بيئة يسودها الثقة واحترام وتسعى لتلبية حاجاته من أجر، أمن، ترقية وظروف فيزيقية مريحة وغيرها، وتهيئ بذلك حياة وظيفية جيدة للعامل يجعله مستغرقا بشكل كامل في العمل ويقدم أحسن ما لديه، ولفهم الاستغراق الوظيفي وأهميته في نمو المؤسسات والاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو العمل (مزبان لمياء، 2016، ص:29).

فالاندماج أو الاستغراق هو ذلك العامل الذي يكون مرتبطا بالعمل مهتما به، محبا له ومفتخرا بأهميته، فشعور العامل بالارتياح النفسي والرضا اتجاه العمل الذي يقوم به يجعله مستغرقا وملتزما في عمله (عبد الحميد المغربي، 2007، ص348). وبالتالي فالعامل المندمج في وظيفته لديه التزاما نحوها وحريصا على البقاء فيها وتنميتها وتطوير عملياتها.

وعليه فالاستغراق الوظيفي يكتسي أهمية بارزة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة، وقد أظهرت الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تحسين جودة حياة العاملين ومعيشتهم ويزيد من رغبتهم في العمل والبقاء في المنظمة (عمار حمامة، 2018، ص:49).

ويدخل الاستغراق الوظيفي في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرائق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء. (العبادي والجاف، 2012، ص87).

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

أما (KhamKet all.2011) فيرون أن التفاعل بين الاستغراق الوظيفي يرتبط بأهمية العمل في حياة الفرد، فكلما كان العمل أكثر أهمية ، كلما كان الموظف أكثر ولاء لعمله ولمنظمته وينعكس ذلك بدوره على أداء الفرد.

ويرون كذلك بأن الاستغراق الوظيفي له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة الموظف ويعتبر عاملا مهما في خلق تحفيز الموظفين، وهو مهم كذلك لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في بيئة العمل وقد يستعمل مع الالتزام الوظيفي في الكثير من المؤسسات لتوقيع معدلات الغياب.

من ناحية أخرى يرى (Mohsan et All.2007) أن الزيادة في الاستغراق الوظيفي تزيد من فعالية الموظف لتحقيق رضا الزبون مما يعزز ويبنى صورة المنظمة ، ويقلل في نفس الوقت من معدلات الغياب والتأخر عن العمل كما ويعزز السلوك التنظيمي.

في حين أن انخفاض مستواه يجعل الموظف يشعر بالانفصال بين ما يتوقعه في حياته وما يفعله في وظيفته، حيث أكد (Kanunga:1979) أن عكس الاستغراق الوظيفي هو الاغتراب الوظيفي أو (النفور الوظيفي ) ولاغتراب الوظيفي هو الشعور بكونك منفصلا أو معزولا عن العمل والشعور بأن العمل أو الوظيفة غير مهمة في حياة الفرد ( Lament et Pasline:2005.266 ) وعليه فإن امتلاك مستوى من الاستغراق الوظيفي أو الشعور بالانفصال بين الأفراد أنه حياتهم والعمل الذي يفعلونه، (بمعنى الانفصال بين الحياة والعمل). (Hafer et Martin 2006:3).

سوف يضعون شيئاً ما غير أعمالهم أو وظائفهم كالعائلة والهوايات في مركز حياتهم أجورها (عمار حمامة، 2018، ص: 50).

فالعمال المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة وإنتاجية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم وهذا ما يعكس التزام العامل نحو عمله، وهذا ما أشارت إليه دراسة الزناتي (1997) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين الاستغراق الوظيفي وخصائص بيئة العمل في بعض المجالات، وكذا وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الاستغراق الوظيفي وأخلاقيات العمل المتمثلة في الإيمان بأهمية وقيمة العمل الجاد. (عبد العزيز سلطان، د.س، ص: 15).

فمحاولة معرفة طبيعة العلاقة القائمة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تطلب دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي واللذان يعدان عاملان مهمان وفعالان في النجاح في المؤسسة.

ومن هنا يطرح السؤال التالي: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة؟

وعلى هذا الأساس جاءت الدراسة الحالية للإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الخبرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الخبرة؟

## ● فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وبناءاً على أهدافها ونتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرضيات على

النحو التالي:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الخبرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الخبرة.

## ● أهداف الدراسة:

- يتحدد الهدف الرئيسي من الدراسة في التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة وتندرج تحته مجموعة من الأهداف وهي:
- التعرف على الفروق في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الجنس والخبرة.
- التعرف على الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الجنس والخبرة.
- تحسيس المسؤولين وصناع القرار بالمؤسسة الخدمية بأهمية الدراسة.
- إثراء البحث العلمي بمادة علمية يمكن أن تساهم في تزويد الباحثين في دراسات مستقبلية.
- تقديم مقترحات عامة يمكن أن تستخدمها المؤسسات الخدمية.

## أهمية الدراسة:

## الأهمية النظرية:

تتجلى الأهمية النظرية للدراسة الحالية في النقاط التالية:

- المساهمة في إثراء المكتبة و البحوث العربية فيما يخص مفاهيم جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي.
- و تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في نتائجها و مقترحاتها التي ستسهم بإذن الله في:
  - تحديد معالم جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي في المؤسسات الخدمائية مما يساعد المدراء على فهم أسباب ضعف الاستغراق الوظيفي والسعي لتعزيزه وكذا فهم جوانب النقص في احتياجات العاملين في توفير حياة وظيفية ذات جودة عالية.
  - مساعدة المسؤولين في المؤسسات الخدمائية في تقديم برامج لتعزيز مفاهيم جودة الحياة الوظيفية و الاستغراق الوظيفي لدى عمالها ونشر ثقافة هذه المفاهيم.
  - تعزيز الجهود في المؤسسات الخدمائية لتطوير جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاستغراق الوظيفي للتغلب على المعوقات المرتبطة بكل المفهومين والارتقاء بمستواهما.

## ● تحديد مفاهيم الدراسة:

## ● جودة الحياة الوظيفية:

يتمثل التعريف الإجرائي في الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الأفراد في اختبار جودة الحياة الوظيفية.

- **الاستغراق الوظيفي:** يتمثل التعريف الإجرائي في الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الأفراد في اختبار الاستغراق الوظيفي.
- **موظفي مؤسسة الضمان الاجتماعي:** هم الأفراد الذين يزاولون مهام إدارية في مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية (معلومة من نائب مدير المؤسسة بالمسيلة).
- **الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:** هي مؤسسة الضمان الاجتماعي لولاية المسيلة تأسس سنة 1978م بإنشاء فرع مكلف بتسيير المنح والتعويضات التابع لولاية سطيف، وفي إطار اللامركزية للضمان الاجتماعي إنشاء وكالة قائمة بذاتها سنة 1985م، مكلفة بتسيير الأخطاء الاجتماعية المنصوص (أيضا معلومة من نائب مدير المؤسسة بالمسيلة).

- الدراسات السابقة:
- الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:
- الدراسات العربية:
- دراسة الحسنى (2016): بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى

#### الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الدينية بقطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الدينية في غزة ، واستخدام الباحث لتحقيق أهداف الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى استخدام طريقة المسح الشامل، وقد اعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من الباحثين الاجتماعيين في الوزارة والبالغ عددهم (159).

#### وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

أن المتوسط الحسابي الكلي للمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الباحثين الاجتماعيين قد بلغ 43% وهي درجة منخفضة و أن المتوسط الحسابي للمستوى التزام التنظيمي قد بلغ 50% وهي درجة متوسطة ويوجد تأثير لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة في تعزيز الالتزام التنظيمي. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في وزارة الشؤون الاجتماعية من خلال انتظام صرف الرواتب وتوفير متطلبات الاستقرار والآمال الوظيفي و إتاحة الفرصة أمام الباحثين الاجتماعيين للمشاركة في اتخاذ القرارات مما يزيد الثقة في قدراتهم (هاشم عيسى، 2017، ص: 48).

- دراسة محمود 2015: "بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسئولي

الأنشطة الترويجية بالجامعات المصرية" هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الفعلي لكل من جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى مسئولي الأنشطة الترويجية بالجامعات المصرية وكذلك التعرف على التصور المقترح لجودة الحياة الوظيفية في ضوء الإبداع الإداري وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمد الباحث في عملية جمع البيانات على الاستبانة.

#### وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

وجود علاقة ارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى مسئولي الأنشطة الترويجية بالجامعات المصرية ووجود علاقة معنوية لكل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية المشاركة في اتخاذ القرارات، اتحاد الظروف المعنوية

المدعمة لأداء العاملين، فرص الترقى والتقدم الوظيفي، عدالة المكافآت، توفير متكامل والإبداع الإداري لدى مسؤولي الأنشطة الترويجية للجامعات المصرية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بأبعاد جودة الحياة الوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات، إتاحة الظروف المعنوية المدعمة لأداء العاملين، فرص الترقى والتقدم الوظيفي، عدالة نظم المكافآت، وتوفير العمل متكامل لعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسؤولي أنشطة التوجيه بالجامعات المصرية (هاشم عيسى، 2017، ص: 55، 56).

### • دراسة ماضي 2014 بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين

في الجامعات الفلسطينية" واستخدم الباحث لتحقيق أهداف الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدم قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة 3254 وبلغت عينه الدراسة 344 وكانت العينة عشوائية طبقية.

#### توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفية للعاملين مع وجود تأثير مهم أيضا لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تشمل: فرص الترقى والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات.

وأوصت الدراسة على ضرورة تحقيق الشفافية في اتخاذ القرارات على كافة مستويات الجامعات من خلال تأمين وجود علاقة بين الإدارة العليا والمرؤوسين والتوصل إلى نموذج مقترح لأبعاد جودة الحياة الوظيفية يتم من خلال تطبيق المساهمة في تطوير مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (هاشم عيسى، 2017، ص: 56، 57).

### • الدراسات الأجنبية:

#### • دراسة ( Verma، Doharey،2016 ) بعنوان:

### " Astudy to Identify lhe factors affecting lhe quality of work life in "small scale Industries

(دراسة لتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة )

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة في الهند، حيث في الآونة الأخيرة أصبحت الدراسات الصغيرة تمثل جزءا مهم في اقتصاد الهند بعد أن كانت تعتمد على الزراعة وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة وتم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة على جميع العاملين في الصناعات الصغيرة في مقاطعه انذر في الهند.

## وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- يرغب العديد من الموظفين في الحصول على الرضا الوظيفي والمكافئة وظروف العمل جيدة والمغادرة وفق الموظف.
- توفير برامج تدريبية للموظفين كذلك لوحظ أن الموظفون بالوظائف المنخفضة لا يشاركون في أي قرار تتخذه الإدارة كذلك توفير الأمان الوظيفي والتعامل الاجتماعي لها تأثير إيجابي على جوده الحياة العمل في الصناعات الصغيرة.
- وقد أوصت الدراسة بضرورة إرضاء العاملين من خلال توفير التسهيلات اللازمة للعمل لتحسين نوعية الحياة العملية للصناعات الصغيرة كذلك أوصت بالضرورة المشاركة العاملين في الإدارة فهي تعمل على تحسين نوعية الحياة بالمستقبل تحسين جودة الحياة الوظيفية تساعد الصناعات بالاحتفاظ بالموظفين ويمنح مزيدا من الإنتاجية في المؤسسة (هاشم عيسى، 2017، ص: 6).

## • دراسة (Rai.2015): بعنوان "فهم تجريبي لجودة الحياة الوظيفية لموظفي البنك" هدفت

الدراسة إلى كشف طبيعة العوامل المتنوعة لجودة الحياة الوظيفية في القطاع المصرفي دار جيلنغ وسيليجوزي (الجزء الشمالي من ولاية البنغال الغربية) وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة حيث اعتمد الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من 76 مصرفي تم اختيارهم بطريقة عشوائية من ستة بنوك تمثل القطاع العام الخاص.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: لا يزال هناك فرق كبير بين مستويات الإدراك لدى المصرفيين من القطاع الخاص العام فيما يتعلق "بالدخل الكافي والتعويض العادل" والأجر الكافي هو مكون أساسي في جودة الحياة الوظيفية وينبغي أن تكون سياسة المرتبات عادلة والمنصفة وتتفق مع مستوى معيشي مرغوب فيه لغرض التلبية الاحتياجات من أهم عناصر جودة الحياة الوظيفية توفير أجواء آمنة وصحية في العمل وحماية الموظفين من المخاطر بعيدة عن التلوث وتبين الدراسة لا يوجد فرق كبير بطبيعة روح العمل في كل من بنوك القطاعين العام والخاص يجب إعطاء كل موظف فرصة لاستخدام مهارته وقدراته ومبادرته في تخطيط وتنفيذها في العمل حرية اتخاذ القرارات التي تؤثر على عمل فرد من خلال التدريب المناسب والتغذية المرتدة مما يزيد من الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين جودة الحياة الوظيفية كما أشارت الدراسة إلى وجود اختلاف في تطوير الكفاءات البشرية في القطاعين العام والخاص من حيث البرامج التدريبية كذلك ينبغي إعطاء الموظفين فرصة للموظفين من خلال الترقية لتلبية الرغبة الداخلية لكل موظف التقدم الوظيفي كما انه له يد في الولاء والتحفيز بين الموظفين ويعتبر الاندماج الاجتماعي للقوى العاملة احد عوامل جودة الحياة الوظيفية حيث المساواة واحترام الذات والشعور بالانتماء للمنظمة ولقد وجد أن البنوك الخاصة مجهزة بشكل جيد لتلبية متطلبات العملاء مقارنة بالقطاع العام.

وقد أوصت الدراسة بإدخال المرونة للتوازن بين الحياة الخاصة والحياة المهنية حيث أن ثقافة العمل في القطاعات الخاصة جامدة للغاية وكما يبدو انه هناك تواجد كبير للضغوط العمل بالقطاع الخاص ويمكن أن يؤدي تقاسم الوظائف إلى حل وضع حد ما كذلك يجب تحديث ماضي القطاع العام بالمرافق التكنولوجية الحالية ويبدو أن هناك حاجة ماسة إلى التدريب والترقية المناسبين (هاشم عيسى، 2017، ص: 7)

### • الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي:

### • الدراسات العربية:

– دراسة عبد المنعم وآخرون (2017): بعنوان: "الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الانجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط وعلاقته بمستوى الانجاز لديهم، ولتحقيق أغراض الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وبلغ عددها (154) مفردة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات .

وقد توصلت الدراسة إلى:

وجود علاقة طردية بين مستوى الاستغراق الوظيفي ومستوى الانجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط

وأوصت الدراسة على إجراء المزيد من الدراسات عن الاستغراق الوظيفي في المجال الرياضي وربطها بمتغيرات أخرى، مثل الأجور والمكافآت، الظروف المعيشية، الحالة الاجتماعية.

– دراسة صافي 2017: بعنوان: "العلاقة بين الالتزام الوظيفي و الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص"

هدفت الدراسة إلى التعريف العلاقة بين الالتزام الوظيفي و الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من العاملين في مديرية التربية في حمص والبالغ عددهم (150) وبنسبة 25% من المجتمع الأصلي.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي و الاستغراق الوظيفي .
- هناك مستوى مرتفع من الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة أفراد عينة الدراسة على مقياس الالتزام الوظيفي و الاستغراق الوظيفي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة وذلك لصالح الذين تزيد سنوات خبرهم أقل من 5 سنوات ولصالح الذين تزيد سنوات خبرتهم عن 15 سنة .

ومن أبرز التوصيات التي قدمتها الدراسة:

- ضرورة توفر هياكل تنظيمية مرنة تعمل على توسيع مشاركة العاملين، وتعزيز أفكارهم الإبداعية .
- العمل على تبني مفهوم الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي كأحد القيم التنظيمية الأصلية .
- العمل على تعزيز فرص التواصل ما بين الرؤساء والعاملين بشكل دائم .
- إجراء دراسات مستقبلية حول الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي تتناول متغيرات (الجنس، العمر، الراتب، المرتبة الوظيفية) .

- دراسة آمين وآخرون(2018) بعنوان: العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرها في استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي .

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرها في استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي: وتم تطبيق الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبلغت عينة الدراسة من الكوادر التدريسية في جامعة نولج الأهلية في مدينة أربيل (62)، وهي تشكل 27.5 % من مجموع الكوادر التدريسية .

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:

- هناك مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي لدى جامعة نولج الأهلية في مدينة أربيل سواء كان في مجال العمل نفسه أو فهم القيادة لاحتياجات الجامعة أو فرص النمو الشخصي .
  - وجود اثر قوي وجودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي في الاستغراق الوظيفي .
- ومن أبرز التوصيات التي قدمتها الدراسة:

- ضرورة المحافظة على المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي: وذلك من خلال الاهتمام بالوظائف واستغراقهم في أداء مهامهم.
- ضرورة العمل على المحافظة على المستوى الوظيفي لعملهم بما يتناسب مع طبيعة النشاط الذي يؤديه الموظف في حياته اليومية.

### ● الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Sethi et Mittl)، 2016: هدفت إلى تحديد درجة الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين من حيث: (النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، المادة الدراسية)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليل، وقام الباحثان باستخدام استبانة تم تطويرها بواسطة Santash Dhar وUpinder Dhar، تم تطبيقها على عينة تكونت من معلمي المدارس الثانوية العليا في مقاطعة تيري في جارھوال مادال بولاية أوتارا خاند في الهند والتي تضمنت معلمي أربع مدارس حكومية وأربع مدارس خاصة.

### وقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

أن معلمي المدارس الحكومية و المدارس الخاصة لديهم نفس المستوى من الاستغراق في الوظيفة، وهذا لان معلمي المدارس الحكومية ومعلمي المدارس الخاصة يتعرضون لنفس الضغط لتحقيق نتائج جيدة.

كما توصلت إلى عدم وجود اختلاف كبير بين الجنسين في الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، كما لوحظ أن معلمي الفنون والعلوم والتجارة لم يكتشفوا انهم مختلفون في الاستغراق الوظيفي، وقد تبين من خلال الدراسة أن أكثر المعلمين لديهم استغراق وظيفي معتدل، وقد وجد الباحثان أن الاستغراق الوظيفي للمعلمين هو سمة ضرورية تساعد على زيادة الأداء العام لديهم.

- دراسة Rajkumar et Al، 2016: فقد كشفت عن العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والخصائص الديمغرافية لأعضاء هيئة التدريس في كليات هندسة التمويل في جامعة أنا-المنطقة الثالثة- مادوراي في الهند اتبعت المنهج الوصفي، وقام الباحثون بإعداد استبانة تشمل أربعة مجالات رئيسية هي: (المتغيرات الديمغرافية، مؤشر الضغط المهني، الاستغراق الوظيفي)، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية الطبقية تكونت من (620) عضوا يعملون في (36) كلية من بين (48) كلية بما (3015) عضوا خلال العام الدراسي (2015-2016) ممن خدموا أكثر من عامين في كليتهم الحالية.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

أن متغيرات الاستغراق الوظيفي (خطط له بشكل فعال، أشرك نفسي في التعامل بفعالية مع مشاكل الطلاب وأقصى وقتا بانتظام المواكبة التطورات الحالية) هي المتغيرات السائدة، ويستنتج الباحثون أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يزيدون من استغراقهم الوظيفي مقارنة بالخصائص الديمغرافية في الوقت الحاضر وكذلك في المستقبل. (ولاء صافي، 2018، ص:141).

- **دراسة نويبر nwiber (2014) بعنوان:** تفاعل العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي وتعهد المنظمة في الجامعات النيجيرية هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي بين العاملين في الجامعات النيجيرية، كما كشفت الدراسة عن عينة قدرت بـ: (210) أساتذة خمس جامعات حكومية في الجامعات النيجيرية، تم اختيارهم عشوائي وتم استردادها جميعا معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي في جمع بيانات الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التي من بينها:

- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند (0.05) بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند (0.05) بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي (محمد أبو شنب 2016، ص:16).

● **الدراسات المتعلقة بدراسة المتغيرين معا:**

- **دراسة مهدي وآخرون (2012) بعنوان:** العلاقة بين جودة حياة العمل و الاستغراق الوظيفي لدى معلم التربية البدنية في إيران، هدفت الدراسة لتحديد العلاقة بين جودة حياة العمل و الاستغراق الوظيفي لدى معلم التربية البدنية في إيران، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من (144) مدرس تربية بدنية في محافظة الأهواز بإيران، استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لاستطلاع آراء العينة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها في هذه الدراسة مايلي:
- هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين معايير جودة حياة العمل (شروط العمل، الأهمية الاجتماعية للعمل في الحياة، فرص النمو، تطوير القدرات، العمل وفترة حياة العامل، الاندماج الاجتماعي في المنظمة) والاستغراق الوظيفي لدى معلمو التربية البدنية.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين معايير التعويض العادل ومستوى الاستغراق الوظيفي.

- دراسة نصار (2013) بعنوان: جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي -

### دراسة مقارنة بين دائرة التربية و التعليم في وكالة الغوث وزارة التربية والتعليم.

هدفت الدراسة إلى مقارنة تأثير عوامل جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي -دراسة مقارنة بين دائرة التربية و التعليم في وكالة الغوث وزارة التربية والتعليم الحكومي، وقد استخدمت الباحثة لتحقيق هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة على عينة بلغت (406) موظف من مجتمع دراسة مقداره (1257) موظف مصنفين إلى مدير مدرسة ومساعد مدير مدرسة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل و تنمية الاستغراق الوظيفي في دائرة التربية و التعليم في وكالة الغوث وزارة التربية والتعليم الحكومي.
- درجة الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين دائرة التربية و التعليم في بوكالة الغوث وزارة التربية والتعليم جيدة جدا، ويرجع ذلك إلى ظروف دينية، اجتماعية، سياسية ووظيفية. (هاشم عيسى، عبد الرحمان أبو حميد، 2017، ص: 51).

### 1.6. التعقيب عن الدراسات السابقة :

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة تبين وجود ندرة في الدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي حيث أن معظم الدراسات السابقة تناولت كل متغير على حدى، إما كمتغير مستقل أو كمتغير تابع متبرعا بمتغير آخر، ولم يتم دراسة المتغيرين معا على حد علم الباحثين ما عدا دراسة مهدي وآخرون (2012) بعنوان العلاقة بين جودة حياة العمل و الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية في إيران ودراسة نصار (2013) بعنوان جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي "دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم

\* واتضح بعد استعراض الدراسات السابقة أن هناك أوجه تشابه واختلاف بين الدراسة الحالية وتلك الدراسات السابقة ويمكن تحديدها كما يلي:

### -من حيث أهداف الدراسة:

تشابهت الدراسة الحالية جزئيا في بعض أهدافها مع عدد من الدراسات السابقة في مجال التعرف مستوى الاستغراق الوظيفي مثل : دراسة عبد المنعم و آخرون (2017) ودراسة (sethi et mittl 2016)

كما تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في أهدافها مع عدد من الدراسات السابقة في مجال التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية مع متغيرات أخرى و العلاقة بين الاستغراق الوظيفي مع متغيرات أخرى، مثل

دراسة أمين وآخرون (2018)، فيما يخص جودة الحياة الوظيفية ، ودراسة صافي (2017) ودراسة (دراسة) ودراسة نويبر (2014) فيما يخص الاستغراق الوظيفي (rajkumaretal) (2016) )

كما تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في أهدافها مع عدد من الدراسات السابقة في مجال التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و الاستغراق الوظيفي مثل: دراسة مهدي وآخرون (2012).

- اختلفت الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة مع دراسة الحسين (2016) التي هدفت إلى التعرف على اثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي.

- اختلفت الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة مع دراسة محمود (2015) والتي هدفت إلى التعرف على الواقع الفعلي لكل من جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري.

- اختلفت الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة مع دراسة ماضي (2014) حيث هدفت إلى التعرف على اثر جودة الحياة الوظيفية على مستوى الأداء الوظيفي.

- اختلفت الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة مع دراسة (Verma, Doharey) (2016) والتي هدفت لتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية في الصناعات الصغيرة في الهند.

- كما اختلفت الدراسة من حيث أهداف الدراسة مع دراسة اليوم (2015) والتي هدفت إلى كشف طبيعة العوامل المتنوعة لجودة الحياة الوظيفية.

بالإضافة إلى هذا فقد اختلفت الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة مع دراسة نصار (2013) حيث هدفت إلى مقارنة تأثير عوامل جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي.

### - من حيث منهج الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث منهج الدراسة في ظل متغير جودة الحياة الوظيفية مع كافة الدراسات السابقة وهي كالأتي: دراسة الحسيني (2016) ودراسة محمود (2015) ودراسة ماضي (2014) ودراسة (2016)، (Verma, Doharey) ودراسة أليوم (2015)، حيث اتفقت الدراسة الحالية مع تلك الدراسات في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي .

وكذلك اتفقت الدراسة الحالية من حيث منهج الدراسة في ظل متغير الاستغراق الوظيفي مع كافة الدراسات السابقة وهي كالأتي: دراسة عبد المنعم وآخرون (2017) ودراسة صافي (2017) ودراسة (sethi et mittl) (2016) ودراسة (rajkumaretal) (2016) ودراسة نويبر (2014)، حيث استخدمت جميعها المنهج الوصفي التحليلي.

وكذلك اتفقت الدراسة الحالية من حيث منهج الدراسة في ظل المتغيرين معا مع الدراستين وهما كالأتي: دراسة مهدي وآخرون(2012) ودراسة نصار(2013). حيث استخدمت جميعها المنهج الوصفي التحليلي.

### - من حيث أداة الدراسة:

-اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة حيث استخدمت جميعها الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات.

### - من حيث مجتمع الدراسة وعينتها:

-تختلف الدراسة الحالية مع كافة الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة وعينتها والتي كانت مكونة من باحثين اجتماعيين و مسؤولي أنشطة ترويجية وعاملين في جامعات مختلفة... الخ، بينما الدراسة الحالية تناولت عمال الضمان الاجتماعي كمجتمع وعينة للدراسة.

### - من حيث النتائج:

-اتفقت الدراسة الحالية من حيث النتائج مع دراسة مهدي وآخرون(2012)والتي توصلت إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين معايير جودة حياة العمل (شروط العمل، الأهمية الاجتماعية للعمل في الحياة، فرص النمو تطوير القدرات العمل وفترة حياة العامل، الاندماج الاجتماعي في المنظمة)والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية، ودراسة نصار(2013)والتي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في دائرة التربية والتعليم في وكالة الفوت وزارة التربية والتعليم الحكومي، ودراستنا الحالية كذلك توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة.

## 5. مدخل نظري لمتغيرات الدراسة:

## 1.7. جودة الحياة الوظيفية:

تعد جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المؤسسة، فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، وفي المقابل المؤسسات التي تسعى للاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤشرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة الحياة الوظيفية، تتسم بالجودة والفعالية للعاملين، فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية ومستوى عالي من الإنتاج(ماضي: 2016، ص 09).

## 1.1.7. تعريف جودة الحياة الوظيفية:

تعكس جودة حياة العمل مدى قيام إدارة المنظمة بتوفير حاجات العاملين الشخصية من حيث الأمن والرضا الوظيفي، لذا فهي تعتبر مصطلحا ذو بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد حيث يشمل هذا المفهوم بشكل عام على الأمن والسلامة في العمل وأنظمة مكافأة أفضل أداء، وأجر عادا ومنصف، ولقد اخترت بعض التعاريف الأكثر تفسيراً لمحتوى الموضوع.

يعرفها **Suttle "1977"** و **Frederick "1980"**: هي أقصى مستوى يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الاحتياجات الشخصية الهامة وذلك من خلال خبرتهم في المؤسسة.

ويعرفها **Ali et Vant "1987"**: مدى قيام المنظمة بكفاية حاجة العاملين من حيث الأمن والأمان والرضا الوظيفي (Kaila، 2006، p:430).

ويعرفها **(Walton)**: على أنها توقعات الموظفين تجاه منظمة العمل من حيث العدالة والأجر والتعويضات ووجود بيئة آمنة وصحية وتنمية القدرات البشرية ووجود الاستقرار والأمان الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل (Walton، 1974، p17-18).

ويرى **ديوب**: جودة الحياة الوظيفية على أنها عملية مخططة طويلة الأجل جماعية هادفة إلى التغيير مسئولة عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، حيث تقوم العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين، بما يتفق مع الإستراتيجية المؤسسة وثقافتها السائدة،

من خلال تأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة لرفع مستوى العاملين وتوفير البيئة التنظيمية المناسبة لنقل المؤسسة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح بمزيد من التطور والنجاح في العمل (ديوب، 2014، ص 208).

**ويعرفها Hanlovie "1992"**: بأنها تعبر عن الظروف والبيئة المرضية والمحبية لمحل العمل والتي تدعم وترقي وتزيد من رضا العامل وذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة، نظم ملائمة للمكافآت وفرص متاحة للنمو.

**ويعرفها Certo "1992"**: هي درجة الفرصة المتاحة للعمال لاتخاذ قرارات تؤثر على بيئة العمل الخاصة بهم، فكلما زادت الفرصة كلما عظمت جودة الحياة الوظيفية (Frederick: 2002، p272).

**وتعرفها (Meyers)**: بأنها الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين (Meyers : 1992، p 132).

**كما يري caxio**: بأنها تصورات الموظفين بشأن بيئة العمل: هل هي آمنة وهل تحقق الرضا لديهم، وهل تحقق التوازن بين حياتهم الشخصية والوظيفية، وهل تحقق لهم فرص التعلم، النمو، التطور، الاعتراف، تقديرات الذات... (Caxio :2010، p 24).

**في حين اعتبرت المنظمة العربية الإدارة (2007)** جودة الحياة الوظيفية هي نسق تحاول المنشأة بموجبة إطلاق القوى الخلاقة الكامنة للأشخاص العاملين فيها، وذلك بمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم العملية وهي أيضا احد أساليب التطوير التنظيمي (المنظمة العربية للتنمية الإدارية: 2007، ص 685).

**وعرفها اشتيوي**: بان حالة رضا العاملين اتجاه ما توفره المؤسسة من بيئة عمل مادة ومادية ومعنوية (اشتيوي: 2014، ص 41).

**ويرى Daris & Wercker**: أن جودة الحياة الوظيفية تعنى بتوفير ظروف عمل جيدة وإشراف جيد ومرتبات ومكافآت مادية ومعنوية قدر الاهتمام والتحمدي بالوظيفة وتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفاعلة على مستوى المنظمة ككل (Werther & Darris, 2002, p 502).

**وعرفها الدحدوح:** بأنها المدى الذي يكون فيه أعضاء المؤسسة قادرين على إشباع حاجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم في المؤسسة، وهي تغطي مشاعر الشخص حول كل جانب من جوانب العمل حيث المكافآت الاقتصادية والفوائد والأمان والعدالة الداخلية والخارجية وشروط العمل والعلاقات التنظيمية والشخصية الداخلية والتي لها أهمية كبيرة في حياة الأشخاص (الدحدوح: 2015، ص 10).

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن القول أن جودة الحياة الوظيفية هي: عملية مستمرة مخطط لها تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية والشخصية للموظفين، من خلال التغيير للأفضل نحو الفاعلية والعدالة التنظيمية، وتحقيق الأمن الوظيفي والعدالة التنظيمية، وتحقيق الأمن الوظيفي والعدالة في نظم الأجور والحوافز، والترقيات المبنية على أساس الكفاءة المهنية، والتكامل الاجتماعي في عمل المنظمة وتأمين ظروف عمل مناسبة وآمنة لهم، من اجل رفع مستوى معيشتهم، وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشع بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة لنقلها لمزيد من التطور والنجاح والعمل بطريقة تؤمن قدرتها على تحقيق إستراتيجيتها وكذلك تقدم أدائها التنافسي.

### 2.1.7. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

بالرغم من وجود توافق بين اغلب الباحثين والمهتمين بموضوع جودة الحياة الوظيفية حول ضرورة الاهتمام بها داخل المؤسسة غير أن الاختلاف بين هؤلاء تمثل في تحديد أبعادها وتعددت آراء الباحثين و الكتاب حول أبعاد وبرامج جودة الحياة الوظيفية باختلاف أهداف كل دراسة وطبيعة عمل كل مجال تطبيق يستعين به الباحثين والكتاب لذلك سنتناول بعضا من هذه الآراء والتعريفات التي كتبت حول أبعاد و عناصر الحياة الوظيفية كالتالي (عماد، 2015، ص: 30، 31).

**ذكر Walton Sam:** بأنها تمثل كل من العناصر التالية: الأجور والتعويضات، ظروف العمل صحية و آمنة، الفرص المتاحة لتنمية، وتطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو و الأمان الوظيفي، الحقوق الدستورية للعاملين بالمنظمة، التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للموظف والمسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمة

أما بالنسبة للسيد محمد جاد الرب فانه يرى عناصر جودة الحياة الوظيفية هي كالتالي:

- إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية، وزيادة الكفاءة التنظيمية.
- مشاركة النقابات العمالية للإدارة المنظمة في تحسين ظروف العاملين.
- إعادة تصميم و إثراء الوظائف لتتماشى مع طموحات ومهارات العاملين.

- توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
  - إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي من خلال عمليات التعليم والتعلم.
  - العدالة الاجتماعية، والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم. ( جاد الرب، 2008، ص:313)
- ويرى ماضي في دراسته أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في ثلاثة مجالات كل مجال يحتوي على مجموعة من الأبعاد وهي كالتالي:
- **المجال الأول:** ويحتوي على الأبعاد التي لها علاقة بالجوانب التنظيمية، والوظيفية وتتمثل في خمسة أبعاد وهي:
    - المشاركة في اتخاذ القرارات.
    - السلوك القيادي والإشرافي.
    - الالتزام التنظيمي.
    - الاستقرار و الأمان الوظيفي.
    - برامج التدريب والتعليم.
  - **المجال الثاني:** ويضم الأبعاد التي لها علاقة ببيئة العمل المادية والمعنوية، وتتكون من ثلاثة أبعاد وهي:
    - الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل.
    - التوازن بين الحياة الشخصية و الحياة الوظيفية.
    - العلاقات الاجتماعية
  - **المجال الثالث:** يضم الأبعاد المرتبطة بالجوانب المالية، والاقتصادية ويتكون من بعدين:
    - الأجور والمكافآت المالية.
    - فرص الترقى و التقدم الوظيفي ( سباحي، 2016، ص: 93، 94).
- وفي دراستنا الحالية سنتطرق للأبعاد التالية:
- **الالتزام التنظيمي:**

هو عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة ويعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء فيها ومن ثم قبوله و إيمانه بأهدافها وقيمها وبذلك فالالتزام يشير الى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من اجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط ومنحها الولاء (فليه، 2005، ص: 285).

هذا المفهوم يتصف بالشمولية والايجابية فالعلاقة لهذا المفهوم يجب أن تكون قوية ويجابية وديناميكية وتقوم على الإقناع الداخلي بأهداف وغايات المنظمة ليس لمجرد تقييم لما حصل عليه الفرد من مزايا ، و الارتباط الوجداني الذي يتمثل في ولاءه للمنظمة ويعزز رغبته في البقاء في العمل والاستمرار فيه أي أن هذا المفهوم يشمل على القناعة التامة بالأهداف وقيم التنظيم والقوة وبذل الجهود والوقت اللازم لتحقيق هذه الأهداف و أيضا الارتباط العاطفي الذي يربط الفرد بالبقاء بالمنظمة (عبد الباقي، 2001، ص: 316).

### • التصميم الوظيفي:

تفقد الكثير من الوظائف معناها وقيمتها لبعض الأسباب منها:

- زيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد فيه الموظف متعة أداء العمل إلى روتين ممل، كما تفقد الوظائف معناها وأهميتها من انعدام حرية التصرف فيها، وعليه يكون العلاج أو الوقاية متمثلا في إعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يجعلها ذات معنى ويتحقق ذلك من خلال ضمان وهو أن تقوم الوظيفة بالعديد من الأنشطة والمهام وتتيح قدرا من السلطة للقيام بأعباء العمل.

فالتصميم الوظيفي هو عمليه تهدف إلى تحديد محتوى الوظيفة وطريقه أدائها وعلاقتها بما يؤدي إلى المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة اخذين بعين الاعتبار نمط التكنولوجيا المستخدم في الإنتاج أو الأداء من ناحية الأهداف الشخصية لشاغل الوظيفة من حيث الرضا الوظيفي والرغبة في النمو من ناحية أخرى(عادل، 2009، ص: 49)

### • التكوين والتعليم:

يعرف علي محمد عبد الوهاب التكوين بأنه عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد، تهدف إلى إحداث تغيرات محددده سلوكيا و فنيا وذهنيا لمقابله احتياجات محددة مستقبلا يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الذي ينتمي إليه (عبد الوهاب، 1981، ص: 19)

أما التعليم فهو أي تأثير أو نشاط أو فعل تلقائي وغير مقصود نتيجة زيادة المعرفة وهو تنظيم وترتيب للمعلومات للإنتاج التعلم ذلك انتقالا لمعرفة من المرسل إلى المستقبل تسمى هذه العملية بالاتصال لان التعليم المؤثر يعتمد على مواقف ومعرفة متجددة، فان الحصول على تعليم فعال يستوجب تحقيق عملية اتصال فعالة بين أطراف العملية التعليمية، ويمكن أن تكون الوسائل التعليمية والتكنولوجية من العوامل المهمة في زيادة فعالية عملية الاتصال(عادل والخطيب، 2009، ص: 108).

### • فرق العمل:

هي مجموعة من الأفراد يعملون من بعضهم لأجل تحقيق أهداف محددة ومشاركة كما أنها جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف او مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق (خضير، 2011، ص:161)

إن السمة الأكثر تميزا في فريق العمل هي تحقيق أهداف الفريق الأولية عند أعضائه، فقد يكون الأعضاء ملزمين لأنفسهم بالعديد من الأهداف الشخصية التي يأملون في تحقيقها من خلال أنشطتهم ولكن الأكثر أهمية في أعمالهم هو نجاح المجموعة في تحقيق الهدف الذي حدده الأعضاء معا، فهم يساندون بعضهم البعض، ويتعاونون بجرية ويتحاورون بصراحة ووضوح (غوص، 2008، ص: 135).

### • التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية:

تعرف منظمه الأمم المتحدة التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بأنه مجموعة من ترتيبات العمل المختلفة الهادفة إلى إيجاد عمل تتسم بمرونة أكبر وتمثل الأهداف النهائية في إيجاد التوازن الأمثل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية مع الإسهام في زيادة كفاءة المنظمة وكذلك بعض الخيارات لتحقيق هذا التوازن مثل: ساعات العمل، إجازة الأمومة، إجازة الأبوة، الإجازة العائلية (رومان وارتيز، 2010، ص 38).

### • تقليل من ضغوط العمل:

تنتج ضغوط العمل عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مستوياتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة.

ويرى المشعان أن ضغوط العمل هي المصادر التي توجد في مجال العمل وتفرض حملا زائدا على العاملين ويترتب عليها التوتر والضييق والفرد يسعى إلى تجنبها والتخفيف منها (المشعان، 1994، ص: 340).

### 3.1.7. أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية:

اهتمت مجموعة من الدراسات والبحوث في قياس جودة الحياة الوظيفية وان كانت قد اختلفت كل دراسة عن الأخرى بمعايير قياسية في منظمات الأعمال حيث اعتبرت الدراسات انه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية بالمنظمة من خلال عوامل هيرزو الصحيحة المتمثلة بالمقاييس التالية:

- معدلات الأداء الوظيفي.

- درجات الرضا الوظيفي للعاملين.

- سياسة الأجور.

- سياسة الشركة.

- مدى نجاح نقابات واتحادات العمال.

بينما ترى دراسة أخرى انه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال مقياس كمية من جانب

ومقاييس وصفية من جانب آخر وكانت هذه المقاييس على النحو التالي:

- معدل دوران العمل.

- معدل غيا بات الطويل.

- إنتاجية العاملين درجة الرضا الوظيفي (ماضي، 2014، ص: 70).

بينما توصل جاد الرب إلى أن وجود مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية سوف يقلل من معايير

الغير مرغوب فيها ويعظم المعايير المرغوب بها واشتملت هذه المعايير لقياس جودة الحياة الوظيفية على ما

يلي:

- معدلات حوادث العمل.

- معدلات الإضراب والامتناع عن العمل.

- معدلات الغياب والتغيب.

- معدلات دوران العمل.

نلاحظ أن معايير قياس جودة الحياة الوظيفية تختلف من باحث إلى آخر طبقا للهدف الذي تسعى دراسة كل باحث

للوصول إليه والنتائج المراد الحصول عليها ولطبيعة عمل كل منظمة تجري بها الدراسة (جاد الرب، 2008، ص: 29)

لا شك في أن الكائن البشري لا تنحصر مقومات حياته في تأمين الحاجات الأساسية والضرورية لبقائه بل

تتعدى ذلك إلى ما يشمل كل ما يحسن جودة الحياة للفرد بشكل عام حيث ان جودة الحياة الوظيفية تشكل

مسؤولية أخلاقية واجتماعية يحتملها الفرد، من خلال الكفاءة الذاتية حيث يشعر الفرد بالتحكم في المواقف المختلفة

في مواجهة المشاكل والأحداث المتوقعة وغير المتوقعة فجودة الحياة الوظيفية تمكن العاملين من تفجير طاقاتهم وقدراتهم

في خلق الإبداع والابتكار.

## 2.7. الاستغراق الوظيفي

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

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

## 1.2.7. مفهوم الاستغراق الوظيفي:

قبل الخوض في مفهوم الاستغراق الوظيفي للعاملين يجب الإشارة إلى أن كلمة engagement تأخذ عدة معاني في ترجمتها إلى اللغة العربية منها ( اندماج، انغماس، التزام، ارتباط) وقد استخدمت هذه المعاني من قبل الباحثين وفق لانسجامهم لأبحاثهم. لذلك نجد أن التعاريف والمفاهيم تعددت وتنوعت حول مفهوم الاستغراق الوظيفي وهذا سنتطرق إليه في تعريفنا لهذا المفهوم.

**يعرف المغربي (2007) الاستغراق الوظيفي على أنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق أو التجاوب النفسي مع العمل، مما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد والتزامه نحو عمله ( محمد أحمد أبو شنب، ص61).**

**يعرفه Ripiny :** على أنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها لهذا فالأمر هذا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا(عبد العزيز بن سلطان العنقري، ص8).

**كما أشار kalin(1962):** إلى أن المصطلح من حيث تركيزه على الطرق النفسية للعاملين على أنه تسخير العامل أو الموظف لأداء عمله ماديا، معرفيا وعاطفيا.

ونلاحظ من خلال التعاريف التي ذكرت سابقا أن العناصر الثلاثة (الذهن الجسد والشعور) مجتمعة تشترك عند استغراق الفرد في أداء عمل ما، فالجسد بكل قواه يزود الذهن بالطاقة اللازمة لزيادة الإدراك الذهني والتركيز الشديد لأداء الوظيفة والاندماج معها، أما الشعور من جانبه الآخر يساهم في إنشداد الفرد نحو أداء العمل الذي يقوم به وعليه يمكن القول أن الاستغراق الوظيفي هو الإنشداد الجسدي، العقلي، والشعوري للفرد حيث تجتمع كل هذه العناصر الثلاثة عند أدائه لعمله.

**في حين يرى Rexhobord:** الاستغراق الوظيفي على أنه حالة نفسية تتضمن مكونين هو ما التفاني الذي يشير إلى التوافر المعرفي ومقدار الوقت الذي ينفقه الفرد في التفكير بدوره في العمل، أما

المكون الثاني فهو الانهماك الذي يشير بدوره إلى قوة تركيز الفرد على الدور الذي يقوم به (رنا ناصر صبر، 2017، ص35).

**كما تناولت Sharmila** مفهوم الاستغراق الوظيفي وأشارت إليه على أنه انغماس أو التزام الموظفين تجاه المنظمة وقيمها التنظيمية واستغراق الموظفين تجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل لصالح المنظمة، وبالتالي فهو مقياس يحدد من خلاله مدى ارتباط الموظف بالمنظمة (خليل إسماعيل ماضي 2015، ص9).

**ويضيف Saks** : إلى أن الاستغراق الوظيفي عبارة عن بناء فريد ومميز الذي يبقي المكونات السلوكية والإدراكية للفرد مرتبطة بالأداء (رنا ناصر صبر، مرجع سابق، ص60).

وفي الأخير يمكن القول أن الاستغراق الوظيفي هو شعور العاملين أو الموظفين بالسعادة والراحة النفسية عند أدائهم لمهامهم وأعمالهم واندماجهم معه واستشعارهم بأهميته في حياتهم إلى درجة الاستعداد لبذل جهد إضافي بدون مقابل في سبيل إنجاز تلك المهام والأعمال الموكلة إليهم .

ويمكن القول أن الاستغراق الوظيفي هو حالة من الاندماج الموظف للعمل من خلال استخدام قدراته للوصول إلى أفضل جودة بالعمل (إيمان صلاح المنطاوي 2007، ص70، 68).

### 2.2.7. خصائص الاستغراق الوظيفي:

تتمثل في مجموعة من العوامل:

1- الاستغراق الوظيفي متغير يمثل الفروق الشخصية بين الأفراد: تتمثل في (الدوافع، القيم،

الاتجاهات، النوع)

2- الخصائص الوظيفية: تتمثل في (الحافز، الاستقلالية الوظيفية، التنوع، توصيف المهام، التغذية

العكسية)

3- الخصائص الاجتماعية: تتمثل في العمل (المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح) (عبد الحليم

مع الآخرين 2012، ص77).

يرى الباحث أن الاستغراق الوظيفي يعتبر مجموعة من الظروف تجمعت معا، كما أن الاستغراق الوظيفي هو الربط بين الفرد والظروف المختلفة وأن استغراق الفرد في وظيفة معينة تتأثر بظروف وبيئة العمل بشكل عام وأن يكون العمل شيئا مركزيا في حياة الإنسان فهو إحساس داخلي عن جوهر العمل في حياة الإنسان ، الأمر الذي يجعل الاستغراق الوظيفي صفة للفرد يحملها معه في كل الظروف، فالفرض

المستغرق في وظيفته يحصل على قدر معقول من التغذية الراجعة عن أدائه لعمله، ويتمتع بنوع من الاستقلالية في أدائه لعمله.

كما يتيح له عمله فرصة تكوين صداقات مع زملائه ويتطلب عمله احتكاكا بالآخرين ، وقد يكون الفرد كبيرا في السن ولديه قدر كبير من الخبرة الوظيفية( صوالح علي 2020، الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير جامعة قاصدي مرباح، الجزائر).

### 3.2.7. أبعاد الاستغراق الوظيفي:

يدخل الاستغراق الوظيفي في صميم العلاقة الوظيفية، لذا فقد ارتبط بالعديد من الأبعاد فقد حددها yurchisin2006 بكل من المشاركة في صنع القرار، المكافآت الداخلية والخارجية فيما أضاف mahr et zaghi2008 كل من بعدي(الرضا عن العمل وتصميم الوظيفة)، وأشار lepine etal2010 على وجود ثلاثة أبعاد للاستغراق الوظيفي موضح أهم خصائص كل منها على النحو الآتي:( زنائي، 1997، ص265).

- الاستغراق العاطفي (الشعوري): وهو يعني وجود علاقة قوية بين عواطف وأفكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته، أو مدى حبه لعمله ومن أهم خصائصه: التعلق ، الاستمتاع، الارتباط.
- الاستغراق المعرفي(الإدراكي): ويشير إلى الاستغراق الفرد بشكل كامل في ممارسة عمله، أو درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته، وأهم خصائصه ( الحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة).
- الاستغراق السلوكي: ويشير على اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهارته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته، ويتميز هذا النوع بمجموعة من الخصائص أهمها: النوايا السلوكية، السلوك خارج المنظمة، التعلم والتطوير النوعي. وجاء Hickman2010 بخمسة أبعاد أكثر اتساعا وشمولية، ويحتاج قادة المنظمات التركيز عليها لتحقيق أفضل النتائج وتعزيز استغراق العاملين وهي كالأتي:(ميا، مزيق، 2017، ص:53)
- الانتماء: ويشير إلى كيفية تعاطف العاملين مع القيم الأساسية للمنظمة، وفهم كيفية دعم وظائفهم الفردية المهمة والشاملة وإيجاد وسائل لدمج المهمة والقيم في ثقافة منظماتهم.

- الإلهام: هو إحساس العاملين بفخر انتمائهم لما تقوم به منظماتهم، وبقادتهم وأن يشعروا بالهدف الذي لن يحقق إلا باستغراقهم بالعمل توصلهم.
- الفهم: يحتاج العاملون لفهم عميق لأهداف وبالخطة الموحدة لتحقيق هذه الأهداف، مقابل فهم القادة العميق لتوفير تحديثات العمل المتكررة والشفافية وخلق البيئة يمكن من خلالها الإحساس بالاطمئنان مع الحصول على ردود فعل ملموسة لأدائهم.
- الدعم: من خلال خلق ثقافة تواصل وتفاعل بين الفاعلين والمديرين مع تقييم المهارات سواء المادية أو غير المادية لملك المناصب الإدارية، وتوفير فرص التدريب لمساعدة المديرين المستخدمين في العمل لضمان النجاح في أدوارهم وتبسيط الإجراءات.
- التقدير: وتعني مقابلة إسهامات العاملين بالتقدير والثناء الصادق من المديرين: ومنح فرص التطوير الوظيفي وفرص التعليم لنيل رضاهم الوظيفي فيما تبني الباحث Jant2011 الأبعاد التالية (ميا، مزيق، 2017، ص: 54).
- الحماس: وهي الحالة التي تتميز بالحيوية والتفاني أثناء أداء العمل والاستعداد لاستثمار الجهد في عمل واحد ومواجهة الصعوبات باعتماد مستوى عالي من الطاقة والمرونة العقلية.
- التفاني: وهو عكس السخرية وتشير إلى ارتباط الفرد بقوة في عمل محدد، مع بذل المزيد من الاهتمام والحماس والإلهام والمنافسة، مما يتطلب المزيد من الانضباط الذاتي والاستعداد الدائم في حل مشكلة ما.
- الاستيعاب: وهو الاستغراق الكلي للفرد بوظيفته، نتيجة الشعور بالرضا أثناء أداء المهمة، وشعوره بالمتعة بعمله، وهذا النوع من الاستغراق يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال الثقة والإستيعاب والتكيف في العمل (أبو شنب، 2016، ص: 150).

## 4.2.7. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

إن تطوير استراتيجيات الاستغراق الوظيفي في ضوء العوامل التي تؤثر في الاستغراق الوظيفي وهذه الإستراتيجيات هي: ( ماضية،2014،ص:26).

• **العمل نفسه:** تعتمد على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف، والتي تحفز الدوافع

الذاتية نحو العمل وقد ميز(69LAWLER19) ثلاث خصائص تعد مطلوبة في الوظائف إذا

ما أرادت أن تكون حافزا جوهريا وهي:

يجب أن يتلقى الأفراد ملاحظات ذات مغزى حول أدائهم، وبفضل من خلالها تقييم أدائهم وتحديد هذه التعليقات، وهذا يعني أنهم يجب أن يعملوا بشكل مثالي في عملية إنتاج متكامل، كعملية أو خدمة، أو كجزء كبير منها يمكن مشاهدته بشكل كلي.

• **بيئة العمل:** تسهم هذه الإستراتيجية بزيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بشكل عام وذلك

بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل، وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم

بها الأفراد والحد من الإجهاد ويعتقد(LANDEND) أن الموظفين الذين يتمتعون بأنفسهم، هم

الذين تم دعمهم وتطويرهم، والذين يشعرون بالوفاء والاحترام في العمل سوف يقدمون أفضل

الخدمات للعملاء، والسبب وراء تفكير الشركة برغبتها في إهتمام الموظفين هو كون استعداد

الموظفين للقيام بذلك نابعا من الشعور بالفخر لما تمثله المنظمة لهم ، أي الخدمة، الجودة والقيمة

فهني تجعل الفارق بين التجربة الجيدة للعملاء والتجربة الفاشلة، وتحتاج الإستراتيجية أيضا إلى

اعتبار جوانب معينة من بيئة العمل وخصوصا الاتصالات، والانخراط، والموازنة بين العمل والحياة

وظروف العمل، ويمكن أن تشمل هذه الإستراتيجية صياغة وتطبيق سياسات( إدارة علاقة

الموهبة) والتي تهتم ببناء علاقات فعالة مع الأفراد في أدوارهم ومعاملة الموظفين على لائق وملائم،

والاعتراف بقيمتهم ومنحهم صوتا وتوفير فرص النمو.

• **القيادة:** ينبغي لإستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام كفاءة من

أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الاستغراق وسيشمل هذا تنفيذ برمجيات

التعلم .

### 5.2.7. العوامل التي تؤدي إلى تنمية الاستغراق الوظيفي:

يتطلب أي جهد لتنمية الاستغراق الوظيفي عدة عوامل تؤدي إلى استغراق العاملين أو الموظفين في العمل بغض النظر عن طبيعة العمل أو القطاع الذين ينتمون إليه وقد أوردتها دراسة Sharmila (2013) فيما يلي:

- الاستقطاب والتعيين
- التصميم الوظيفي
- السلوك القيادي والإشرافي
- تمكين العاملين والمشاركة في اتخاذ القرارات والتطوير الوظيفي
- تكافؤ الفرص والدعم الإداري
- المكافآت
- الصحة والسلامة المهنية
- الرضا الوظيفي والعلاقات السرية
- جودة بيئة العمل

ويرى الباحث أن هذه العوامل ترتبط بشكل مباشر بعناصر بيئة العمل المادية والمعنوية التي يمكن أن تسهم في تعزيز استغراق الموظف في عمله.

كما يشير المنظاوي (2007) إلى أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بالعديد من العوامل تتمثل في:

- الخصائص الشخصية: الأقدمية، الحاجة للنمو، أخلاق الفرد، الجنس
- الخصائص الوظيفية: الحافز، استقلالية الوظيفة، التنوع، توظيف المهام.
- الخصائص الاجتماعية: العمل مع الآخرين، المشاركة في اتخاذ القرار، مشاعر النجاح

وفي دراسة أخرى ذكر أهم ثلاثة عوامل أساسية يمكن لها أن تعزز استغراق الموظف في عمله يمكن تحديدها فيما يلي:

- خبرات العاملين ودوافعهم الشخصية والنفسية اتجاه عملهم ومؤسستهم التي تميزهم عن الآخرين.
- مدراء العمل أو المؤسسة وقدرتهم على تهيئة الظروف التي تشجع على الاستغراق.

- التفاعل بين العاملين وحرصهم للمحافظة على ذلك التفاعل والاتصال بين العاملين أولوية قصوى لدفع الموظفين نحو الاستغراق في وظائفهم بالذكر أن وجود فرصة لدى العاملين لرفع آرائهم ووجهات نظرهم إلى أعلى هو أهم محرك لاستغراق العاملين ويوجه النظر أيضا إلى الانتباه لأهمية بقاء العاملين على إطلاع بما يجري في المؤسسة (خليل إسماعيل ماضي 2015، ص:10،11)

يعتبر الاستغراق الوظيفي من أهم المتغيرات الحديثة التي تؤثر في حياة الأفراد نظرا لأهميته في فهم السلوك التنظيمي لهم داخل بيئة العمل، كما جاءت هذه الدراسة كاستجابة لعديد الدراسات السابقة على الاستغراق الوظيفي باعتباره أحد أهم المتغيرات المعبرة عن طبيعة ومستوى تفاعل الفرد مع بيئة عمله من خلال ارتباطه وتأثيره على عدد من المتغيرات الهامة الأخرى مثل معدل دوران العمل ومعدل الغياب والالتزام التنظيمي، كما يعد مؤشرا رئيسيا لقياس المخرجات التنظيمية النهائية.

# الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية

تمهيد:

1. منهج الدراسة.

2. حدود الدراسة.

3. - الدراسة الاستطلاعية.

1.3. أهداف الدراسة الاستطلاعية.

2.3. عينة الدراسة الاستطلاعية.

4. الدراسة الأساسية.

1.4. عينة الدراسة الأساسية.

2.4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.

3.4. الأساليب الإحصائية.

### تمهيد:

بعد عرضنا للفصل السابق، سنحاول في هذا الفصل، تجسيد ما طرح من أهداف وما أثارته الإشكالية من قضايا وتساؤلات إلى التحقق الامبريقي، وسنتطرق في هذا الفصل المدرج بعنوان: الإجراءات المنهجية إلى: مجتمع الدراسة والمنهج المتبع بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية والأدوات البحثية.

## 1. منهج الدراسة:

إن مناهج البحث عديدة ومتنوعة ومتباينة بتباين الموضوعات والإشكاليات، حيث تعتبر أساس كل بحث علمي، إذ لا يمكن إنجاز بحث دون الاعتماد على منهج واضح، فيعرف المنهج على أنه: عبارة عن سلسلة من المراحل المتتالية التي ينبغي إتباعها بكيفية منسقة ومنظمة، وهو مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف معين.

ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى حسب طبيعة الموضوع المراد دراسته، ومنه فإن المنهج المستند عليه في موضوع دراستنا هو المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما هي على أرض الواقع و يصفها، ويعرف على أنه: المنهج الذي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها أشكال علاقتها والعوامل المؤثرة في ذلك، ويقوم على رصد و متابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من اجل التعرف على الظاهرة أو حدث من حيث المحتوى و المضمون والوصول إلى النتائج تساعد في فهم الواقع و تطويره. (موريس، ص:36).

## 2. حدود الدراسة:

### 1.2. المجال الجغرافي:

ويقصد به النطاق المكاني لإجراء الدراسة ففي دراستنا هذه يتمثل المجال الجغرافي في مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة، والتي تقع بمحاذاة الطريق الوطني رقم 45 طريق برج بوعرييج، تأسست سنة 1978م بإنشاء فرع مكلف بتسيير المنح العائلية و التعويضات التابع لولاية سطيف، وفي إطار اللامركزية للضمان الاجتماعي تم إنشاء وكالة قائمة بذاتها سنة 1985م مكلفة بتسيير الأخطاء الاجتماعية المنصوص عليها قانونيا و تشمل مهامها في تحصيل الاشتراكات و إجراء المراقبة الطبية وتقدير التعويضات.....الخ.

ولها فرع في الدوائر التابعة لولاية المسيلة منها: مقرة، بوسعادة، حمام الضلعة....الخ.

### 2.2. المجال البشري:

يقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة وهي مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة، حيث بلغ عدد عمال (650) عامل يتوزعون على مصالحها.

### 3.2 المجال الزمني:

تم إجراء هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2022-2023 وذلك ابتداء من 20 جانفي إلى 25 ماي 2023

### 3. الدراسة الاستطلاعية:

#### 1.3. أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية في أي دراسة علمية خطوة أساسية ، ينبغي على الباحث القيام بها قبل إجرائه للدراسة الأساسية ، ومن هذه الإجراءات يتحدد مدى صلاحية أدوات البحث ومدى صدق وثبات هذه الأخيرة، بالإضافة إلى ذلك تحديد المكان الأنسب لإجراء الدراسة وتحديد مجالاتها وكذا تحديد نوع وحجم عينة الدراسة الاستطلاعية ، على هذا الأساس يتم عرض النتائج ومناقشتها على ضوء الفرضيات التي تمت صياغتها في بداية الدراسة .

#### 2.3. عينة الدراسة الاستطلاعية :

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية حيث تكونت من (40) موظف من مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة.

### 4. الدراسة الأساسية:

#### 1.4. عينة الدراسة الأساسية:

اختيرت العينة في هذه الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة بلغ عددها (70) عامل وعاملة يعملون في مؤسسة الضمان الاجتماعي بالمسيلة. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس والخبرة المهنية:

جدول رقم(01): يبين توزيع أفراد العينة حسب بعض المتغيرات الشخصية

المتغيرات الشخصية	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكر	41	58.6%	70
	أنثى	29	41.4%	
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	13	18.6%	70
	من 5 إلى 10 سنوات	08	11.4%	

	%4.3	45	من 11 الى 20 سنة	
	%5.7	04	أكثر من 20 سنة	
70	%7.1	5	أعزب	الحالة الاجتماعية
	%85.7	60	متزوج	
	%4.3	3	مطلق	
	%2.9	2	أرمل	
70	%1.4	01	ابتدائي	المستوى التعليمي
	%7.1	05	متوسط	
	%37.1	26	ثانوي	
	%54.3	38	جامعي	

#### 2.4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية :

#### 1.4. مقياس جودة الحياة الوظيفية :

##### 1.1.4. وصف الأداة: يتكون مقياس جودة الحياة الوظيفية من (33) عبارة ذات الدلالة الموجبة، حيث

يطلب من المفحوص أن يختار احد البدائل التالية: موافق جداً، موافق، غير موافق، موافق جداً، تعطى لهذه الإجابات التالية على التوالي (1،2،3،4،5) باعتبار أن كل العبارات موجبة .

حيث تم اعتماد مقياس الدراسة من رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التنمية البشرية وفعالية الاداءات بعنوان تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيط من إعداد الطالب بوبكر بوهرا، السنة الجامعية 2015/2016.

#### الجدول رقم ( 02): يوضح توزيع فقرات أبعاد جودة الحياة الوظيفية

رقم البعد	الأبعاد	الفقرات
1	الالتزام الوظيفي	5/4/3/2/1
2	التكوين والتعليم	10/9/8/7/6

16/15/14/13/12/11	التصميم الوظيفي	3
22/21/20/19/18/17	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	4
27/26/25/24/23	فرق العمل	5
33/32/31/30/29/28	التقليل من ضغوط العمل	6

الجدول رقم (03): يوضح درجات البدائل المصاغة بشكل ايجابي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	نوع العبارة/البدائل
1	2	3	4	5	ايجابية

### 2.1.5. صدق الأداة:

- الصدق:

- صدق الاتساق الداخلي: عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة العبارة و درجة البعد الذي تنتمي إليه من جهة وبين درجة العبارة والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية وبين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

الجدول رقم (04): يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد الالتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للمحور

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
01	يشعر العاملون بالفخر والانتماء للمكان الذي يعملون فيه	0.79**	0.62**
02	توجد رغبة قوية لدى العاملين للبقاء في العمل لوقت طويل	0.72**	0.54**
03	يتبنى العاملون ثقافة المديرية وقيمها والدفاع عنها	0.80**	0.59**
04	يهتم العاملون بوضع ومستقبل المديرية التي يعملون بها	0.83**	0.66**
05	يشعر العاملون أنهم جزء مهم من المديرية التي يعملون بها	0.87**	0.79**
		* دال عند مستوى (0.05) * دال عند مستوى (0.01)	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن كل معاملات الارتباط بين العبارات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت بين (0.72) كأقل قيمة و (0.87) كأكبر قيمة كما أن الارتباط أيضاً كان دال إحصائياً بين درجات العبارات و الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت أيضاً بين (0.54) و(0.79) وهذا يعني أن كل عبارات هذا البعد صادق.

الجدول رقم(05): يبين الاتساق الداخلي لبعد التكوين والتعليم مع الدرجة الكلية للمحور

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
06	تعطي المديرية اهتماما كبيرا للبرامج التكوينية وتعليم العاملين	0.85**	0.79**
07	تليي الدورات التكوينية حاجات المتكويين المستقبلية	0.86**	0.73**
08	تتميز أهداف برامج تكوين بالوضوح بالنسبة للمشاركين	0.88**	0.74**
09	تشمل برامج تكوين العاملين على التكوين الإداري و التقني معا	0.86**	0.67**
10	توفر المديرية التسهيلات والإمكانات المادية لدعم وتنفيذ برامج التكوين	0.85**	0.73**
* * دال عند مستوى (0.05)		* دال عند مستوى (0.01)	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن كل معاملات الارتباط بين العبارات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت بين (0.85) كأقل قيمة و (0.88) كأكبر قيمة كما أن الارتباط أيضاً كان دال إحصائياً بين درجات العبارات و الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت أيضاً بين (0.67) و(0.79) وهذا يعني أن كل عبارات هذا البعد صادقة.

الجدول رقم(06): يبين الاتساق الداخلي لبعد التصميم الوظيفي مع الدرجة الكلية للمحور

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
11	تتميز المهام الوظيفية بالوضوح والسلامة	0.75**	0.73**

0.74**	0.79**	تمكن الوظيفة العاملين من إظهار قدراتهم وكفاءاتهم	12
0.60**	0.72**	تراعي المهام الوظيفية قدرات وجهود العاملين	13
0.49**	0.71**	وظيفتي ذات أهمية و تأثير في المديرية	14
0.65**	0.74**	تمنح المديرية استقلالية وحرية للعاملين في أدائهم ومهامهم الوظيفية	15
0.31*	0.59**	تتيح الوظيفية فرصة للعاملين لأداء العديد من المهام المتنوعة	16
* دال عند مستوى (0.01)		** دال عند مستوى (0.05)	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن كل معاملات الارتباط بين العبارات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت بين (0.59) كأقل قيمة و (0.79) كأكبر قيمة كما أن الارتباط أيضاً كان دال إحصائياً بين درجات العبارات و الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت أيضاً بين (0.49) و(0.7). ما عدا العبارة رقم(16) جاءت دالة عند (0.05) وقدرت قيمة معامل معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور(0.31) وهذا يعني أن كل عبارات هذا البعد صادقة.

الجدول رقم(07):يبين الاتساق الداخلي لبعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للمحور

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
17	تقدم المديرية التسهيلات الأزمة لتحقيق توازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	0.71**	0.57**
18	يجد العاملون الوقت الكافي لقضائه مع أسرهم	0.72**	0.50**
19	تعطي المديرية إجازة للعاملين للعناية بأحد أفراد أسرهم	0.74**	0.68**
20	يمكن للعاملين الخروج في أوقات العمل الرسمي في حالة الدراسة	0.60**	0.42**
21	يمكن للعاملين مغادرة مكان العمل عند حدوث أمر طارئ	0.70**	0.43**

		شخصيا لهم	
0.57**	0.71**	تقوم سياسة المديرية على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معا	22
* دال عند مستوى (0.01)		* * دال عند مستوى (0.05)	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن كل معاملات الارتباط بين العبارات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت بين (0.60) كأقل قيمة و (0.74) كأكبر قيمة كما أن الارتباط أيضاً كان دال إحصائياً بين درجات العبارات و الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت أيضاً بين (0.50) و(0.68). ما عدا العبارة رقم (20) و(21) و(22) جاءت دالة عند (0.05) وقدرت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0.42) و (0.43) و(0.57) وهذا يعني أن كل عبارات هذا البعد صادقة.

الجدول رقم (08) : يبين الاتساق الداخلي فرق العمل مع الدرجة الكلية للمحور :

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
23	تقوم المؤسسة بإنشاء فرق العمل باستمرار وتشكلها من دوائر و مستويات إدارية مختلفة	0.54**	0.35**
24	يملك أعضاء فريق العمل خبرات مختلفة ومتكاملة	0.71**	0.37**
25	يتوفر لكل فرد في فريق العمل على فهم كامل عن أهداف العمل	0.82**	0.53**
26	تساعد فرق العمل على خلق جو عائلي من التحفيز ومناخ مناسب للعمل	0.83**	0.60**
27	يقدم فريق العمل المساندة المعنوية والمادية لمواجهة الأزمات	0.83**	0.54**
* دال عند مستوى (0.05)		* دال عند مستوى (0.01)	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن كل معاملات الارتباط بين العبارات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت بين (0.54) كأقل قيمة و (0.83) كأكبر قيمة

كما أن الارتباط أيضا كان دال إحصائيا بين درجات العبارات و الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت أيضا بين (0.53) و(0.60) ماعدا العبارة رقم(23) و(24) جاءت دالة عند(0.05) وقدرت معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0.35) و(0.37) وهذا يعني أن كل عبارات هذا البعد صادقة.

الجدول رقم(09):يبين الاتساق الداخلي التقليل من ضغوط العمل مع الدرجة الكلية للمحور

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
28	يتم تحديد مسؤوليات كل عامل بشكل دقيق	0.66**	0.64**
29	تتميز الأنظمة والتعليمات في المديرية بالوضوح	0.75**	0.66**
30	تعطي المديرية إجازة للعاملين للعناية بأحد أفراد أسرته	0.77**	0.70**
31	تتلاءم المهام الوظيفية مع مؤهلات وخبرات العمل	0.71**	0.47**
32	تؤخذ التظلمات والشكاوي بعين الاعتبار في المديرية	0.76**	0.50**
33	توفر المديرية برامج الرفاهية الاجتماعية للعمال (مطعم. حضانة)	0.59**	0.51**
* * دال عند مستوى (0.05)		* دال عند مستوى (0.01)	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن كل معاملات الارتباط بين العبارات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت بين (0.59) كأقل قيمة و (0.77) كأكبر قيمة كما أن الارتباط أيضا كان دال إحصائيا بين درجات العبارات و الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت أيضا بين (0.47) و(0.70). وهذا يعني أن كل عبارات هذا البعد صادقة.

الجدول رقم (10):يبين صدق الاتساق الداخلي لدرجات الأبعاد مع الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
01	الالتزام التنظيمي	0.80**

0.85**	التكوين والتعليم	02
0.82**	التصميم الوظيفي	03
0.76**	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	04
0.64**	فرق العمل	05
0.81**	التقليل من ضغوط العمل	06
**دال عند مستوى (0.05)		*دال عند مستوى (0.01)

صدق الاتساق الداخلي الارتباط بين الأبعاد و الدرجة الكلية للمقياس ككل: تم حساب الارتباط بين الدرجات الكلية مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل حيث جاءت هي الأخرى كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) حيث بلغت قيمة ارتباط الدرجة الكلية للمحور الأول مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.80)، أما ما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغ (0.85) أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغ (0.82)، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغ (0.76)، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الخامس مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغ (0.64)، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور السادس مع الدرجة الكلية للمقياس ككل فقد بلغ (0.81)، وهذا يعني أن المقياس صادق.

#### • الثبات:

تم حساب ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية باستخدام معامل ألفا كرو نباخ لكل بعد على حدي وللدرجة الكلية والأداة فتحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (11): يبين نتائج حساب الثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية وأبعاده عن طريق معامل ألفا كرو نباخ

الرقم	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ
01	الالتزام التنظيمي	05	0.86
02	التكوين والتعليم	05	0.91
03	التصميم الوظيفي	06	0.81
04	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	06	0.79

0.80	05	فرق العمل	05
0.80	06	التقليل من ضغوط العمل	06
0.94	33	الدرجة الكلية	07

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات ألفا كرو نباخ الأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية كانت قيمها مرتفعة حيث تراوحت بين (0.79) كأقل قيمة لبعده التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية وبين (0.91) كأعلى قيمة لبعده التكوين و التعليم ، كما أن قيمة الثبات للدرجة الكلية للأداة قدرت بـ: (0.94) وهي قيمة مرتفعة تعبر عن ثبات جيد ومرتفع، وهذا يعني أن مقياس جودة الحياة الوظيفية يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحا للتطبيق في الدراسة الأساسية .

## 2.5. مقياس الاستغراق الوظيفي:

**1.2.5. وصف الأداة:** يتكون مقياس الاستغراق الوظيفي من (32) عبارة ذات دلالة موجبة، حيث يطلب من المفحوص أن يختار احد البدائل التالية: دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا تعطى لهطه الإجابات الدرجات التالية على التوالي (1،2،3،4،5) باعتبار أن كل العبارات موجبة.

حيث تم اعتماد مقياس الدراسة من رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التعليمية من كلية الدراسات العليا في جامعة الخليل بعنوان: واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من جهة نظر المعلمين من إعداد الطالبة غادة أبو الهوى، السنة الجامعية 2021/2022

### الجدول رقم (12) : يوضح توزيع فقرات أبعاد الاستغراق الوظيفي

رقم البعد	الأبعاد	الفقرات
1	الحماس	11/10/9/8/7/6/5/4/3/2/1
2	التفاني	22/21/20/19/18/17/16/15/14/13/12
3	الانهماك	32/31/30/29/28/27/26/25/24/23

### الجدول رقم (13) : يوضح درجات البدائل المصاغة بشكل ايجابي لمقياس الاستغراق الوظيفي

نوع العبارة/البدائل	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
---------------------	-------	-------	--------	-------	------

1	2	3	4	5	ايجابية
---	---	---	---	---	---------

### 2.2.5. الصدق:

- **صدق الاتساق الداخلي:** عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة العبارة و درجة البعد الذي تنتمي إليه من جهة وبين درجة العبارة والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي وبين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي

الجدول رقم (14): يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد الحماس مع الدرجة الكلية للمحور

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
01	اشعر بامتلاكي الطاقة والمرونة الذهنية وأنا في العمل	0.28**	0.34*
02	أحاول أن أكون مثابرا في العمل حتى وان لم تسر الأمور بشكل جيد	0.66**	0.73**
03	انأ راض جدا عن العمل الذي أقوم به	0.53**	0.63**
04	اشعر بالقوة و الاندفاع عند أداء عملي	0.70**	0.72**
05	استثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل	0.75**	0.73**
06	ابقي في العمل وقتنا إضافيا لإنهاء عملي حتى وان لم يتم تعويضي ماديا	0.67**	0.53**
07	امتلك الاستعداد النفسي للقيام بالأعمال على أتم وجه	0.76**	0.71**
08	اهتم بان أباشر مهام عملي بشكل مبكر	0.55**	0.38**
09	أغادر عملي بعد مغادرة الآخرين	0.58**	0.40**
10	ارغب بالدوام في أيام العطل	0.51**	0.31**

11	أنجز كثيرا من المهام المتبقية في المنزل	0.53*	0.36*
		* دال عند مستوى (0.05)	
		* دال عند مستوى (0.01)	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن كل معاملات الارتباط بين العبارات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت بين (0.28) كأقل قيمة و (0.76) كأكبر قيمة كما أن الارتباط أيضا كان دال إحصائيا بين درجات العبارات و الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت أيضا بين (0.31) و(0.73). ما عدا العبارة (11) جاءت دالة عند (0.05) وقدرت معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0.53) وهذا يعني أن كل عبارات هذا البعد صادقة.

الجدول رقم (15): يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد التفاني مع الدرجة الكلية للمحور

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
12	اشعر بالمتعة عند أداء عملي	0.66**	0.66**
13	يشغلني التفكير في عملي حتى بعد انتهاء الدوام	0.56**	0.56*
14	اشعر بدافعية عالية عند الذهاب إلى العمل	0.71**	0.63**
15	اشعر بفخر عندما أقوم بعملتي	0.73**	0.65**
16	امتلك روابط قوية مع زملائي بالعمل من الصعب كسرها	0.73**	0.61**
17	أجد الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي	0.75**	0.54**
18	أقوم بالموازنة بين العمل والحياة الخاصة بحيث لا يحدث أي عائق بينهما	0.51**	0.53**
19	تمثل وظيفتي تحديا كبيرا لي	0.81**	0.79**
20	أشعر بالاحترام والوفاء بالعمل	0.76**	0.62**
21	أشعر بأني مفعم بالطاقة عند العمل	0.78**	0.76**
22	لا أشعر بمرور الوقت أثناء عملي	0.34*	0.30**
		* دال عند مستوى (0.05)	
		* دال عند مستوى (0.01)	

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن كل معاملات الارتباط بين العبارات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت بين (0.51) كأقل قيمة و (0.81) كأكبر قيمة كما أن الارتباط أيضاً كان دال إحصائياً بين درجات العبارات و الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت أيضاً بين (0.30) و(0.79). وهذا يعني أن كل عبارات هذا البعد صادقة.

الجدول رقم (16): يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد الانهماك مع الدرجة الكلية للمحور

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
23	أركز بدقة على عملي	0.50**	0.54**
24	أشعر بالوقت يمر بسرعة أثناء القيام بالعمل	0.66**	0.65**
25	أرى أن معظم اهتماماتي مركزة حول عملي	0.67**	0.66**
26	أعمل على تنويع المهام والواجبات الموكلة لي	0.73**	0.71**
27	أشعر بالحيوية عندما أعمل بشكل مكثف	0.74**	0.68**
28	أولي للعمل قدراً كبيراً من الاهتمام	0.79**	0.70**
29	أعلم تماماً ما العمل المتوقع القيام به	0.73**	0.59**
30	أتوقع أن الخبرة التي أحصل عليها الآن لها دور كبير في تطوير حياتي المهنية	0.76**	0.73**
31	أشع بالإيجابية اتجاه عملي	0.67**	0.60**
32	أودي عملي بدقة وفي الوقت المطلوب	0.72**	0.57**
		دال عند مستوى (0.05)**	دال عند مستوى (0.01)*

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن كل معاملات الارتباط بين العبارات ودرجة البعد الذي تنتمي إليه كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت بين (0.50) كأقل قيمة و (0.79) كأكبر قيمة كما أن الارتباط أيضاً كان دال إحصائياً بين درجات العبارات و الدرجة الكلية للأداة عند مستوى دلالة (0.01) حيث تراوحت أيضاً بين (0.54) و(0.73). وهذا يعني أن كل عبارات هذا البعد صادقة

الجدول رقم (17): يبين صدق الاتساق الداخلي لدرجات الأبعاد مع الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
01	الحماس	0.88**
02	التفاني	0.90**
03	الانهماك	0.92**
* * دال عند مستوى (0.05)		* دال عند مستوى (0.01)

- **الثبات:** تم حساب ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي باستخدام معامل ألفا كرو نباخ لكل بعد على حدا وللدرجة الكلية والأداة فتحصلنا على النتيجة التالية:

جدول رقم (18): يبين نتائج حساب الثبات لمقياس الاستغراق الوظيفي وإبعاده عن طريق معامل ألفا كرو نباخ

الرقم	الإبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ
01	الحماس	11	0.81
02	التفاني	11	0.87
03	الانهماك	10	0.87
04	الدرجة الكلية	32	0.94

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرو نباخ لإبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي كانت قيمها مرتفعة حيث تراوحت بين (0.81) كأقل قيمة لبعد الحماس و بين (0.87) كأعلى قيمة لبعد التفاني والانهماك كما أن قيمة الثبات للدرجة الكلية للأداة قدرت بـ: (0.94) وهي قيمة مرتفعة تعبر عن ثبات جيد ومرتفع، وهذا يعني أن مقياس الاستغراق الوظيفي يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

### 3.4. الأساليب الإحصائية:

- معامل الارتباط بيرسون.

- ألفا كرو نباخ لحساب الثبات .

لعينتين مستقلتين من اجل حساب الفروق في متغيرات الدراسة حسب الجنس **t-test**. اختبار.

- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA من اجل حساب الفروق في متغيرات الدراسة حسب الخبرة المهنية.

خلاصة الفصل الثاني :

تمكنا من خلال الفصل من توضيح الأطر المنهجية التي علينا التقيد بها والسير وفقها في مختلف مراحل الدراسة الميدانية من جمع وتفسير وتحليل المعطيات والبيانات للوصول إلى نتيجة علمية وهو الأمر الذي تحاول الدراسة الوقوف عليه في الفصل الثالث

## الفصل الثالث: عرض ومناقشة النتائج

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

## 1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

والتي تنص على توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة جودة الحياة الوظيفية ودرجة الاستغراق الوظيفي لدى عينة من عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة.

الجدول رقم (19): يوضح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي

أبعاد جودة الحياة	حجم العينة	معامل بيرسون مع الاستغراق الوظيفي	مستوى الدلالة
الالتزام	70	0.47	0.01
التكوين		0.25	0.05
التصميم		0.27	0.05
التوازن		0.30	0.01
فرق العمل		0.30	0.01
التقليل من الضغوط		0.34	0.01
الدرجة الكلية		0.42	0.01

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن كل معاملات الارتباط بين الاستغراق الوظيفي وأبعاد جودة الحياة كانت دالة إحصائياً حيث قدر معامل الارتباط بين بعد الالتزام والاستغراق الوظيفي بـ: (0.47) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وقدر معامل الارتباط بين بعد التكوين والاستغراق الوظيفي بـ: (0.25) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.05)، وقدر معامل الارتباط بين بعد التصميم والاستغراق الوظيفي بـ: (0.27) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.05)، وقدر معامل الارتباط بين بعد التوازن والاستغراق الوظيفي بـ: (0.30) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01)، وقدر معامل الارتباط بين بعد فرق العمل والاستغراق الوظيفي بـ: (0.30) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01)، وقدر معامل الارتباط بين بعد التقليل من الضغوط والاستغراق الوظيفي بـ: (0.34) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01)، بينما قدر معامل الارتباط بين الدرجة الكلية والاستغراق الوظيفي بـ: (0.42) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.01).

وتشير هذه النتائج إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ودالة إحصائيا بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي، بمعنى أنه كلما زادت درجة جودة الحياة زادت درجة الاستغراق الوظيفي، وبالتالي تحقق الفرضية الأولى.

اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة مهدي وآخرون(2012)بعنوان: العلاقة بين جودة حياة العمل و الاستغراق الوظيفي لدى معلم التربية البدنية في إيران، ونتائج دراسة نصار (2013)بعنوان: جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي-دراسة مقارنة بين دائرة التربية و التعليم في وكالة الغوث وزارة التربية والتعليم.

## 2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

- والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الجنس:

الجدول رقم (20) : يوضح الفروق في جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة حسب الجنس

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
الالتزام	ذكر	41	16.39	4.91	- 1.45	غير دال
	أنثى	29	18.03	4.26		
التكوين	ذكر	41	14.85	5.76	-1.73	غير دال
	أنثى	29	16.82	3.73		
التصميم	ذكر	41	18.78	5.22	-2.16	0.05
	أنثى	29	21.41	4.69		
التوازن	ذكر	41	18.29	4.99	-0.10	غير دال
	أنثى	29	18.41	4.62		
فرق العمل	ذكر	41	15.41	4.22	-0.23	غير دال
	أنثى	29	15.65	4.28		
التقليل من	ذكر	41	17.46	4.90	-0.76	غير دال

		4.53	18.34	29	أنثى	الضغوط
غير دال	1.40	22.87	101.19	41	ذكر	الدرجة الكلية
		20.50	108.68	29	أنثى	

نلاحظ من الجدول رقم (20) ما يلي:

- بعد الالتزام: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (16.39) بانحراف معياري قدره (4.91)، وقدر متوسط الإناث بـ: (18.03) بانحراف معياري قدره (4.26) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (1.45) غير دالة إحصائيا.
- بعد التكوين: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (14.85) بانحراف معياري قدره (5.76)، وقدر متوسط الإناث بـ: (16.82) بانحراف معياري قدره (3.73) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (-1.73) غير دالة إحصائيا .
- بعد التصميم: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (18.78) بانحراف معياري قدره (5.22)، وقدر متوسط الإناث بـ: (21.41) بانحراف معياري قدره (4.69) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (-2.16) دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) لصالح الإناث وهذا يعني أن الإناث أكثر تصميميا من الذكور.
- بعد التوازن: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (18.29) بانحراف معياري قدره (4.99)، وقدر متوسط الإناث بـ: (18.41) بانحراف معياري قدره (4.62) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (-0.10) غير دالة إحصائيا.
- بعد فرق العمل: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (15.41) بانحراف معياري قدره (4.22)، وقدر متوسط الإناث بـ: (15.65) بانحراف معياري قدره (4.28) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (-0.23) غير دالة إحصائيا.
- بعد التقليل من الضغوط: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (17.46) بانحراف معياري قدره (4.90)، وقدر متوسط الإناث بـ: (18.34) بانحراف معياري قدره (4.53) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (-0.76) غير دالة إحصائيا.

- الدرجة الكلية: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (101.19) بانحراف معياري قدره (22.87)، وقدر متوسط الإناث بـ: (108.68) بانحراف معياري قدره (20.50) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (1.40) غير دالة إحصائياً.

وتشير هذه النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة حسب الجنس، وبالتالي لم تحقق الفرضية الثانية.

### 3 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

- والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لم تغير الخبرة:

الجدول رقم (21): يوضح قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في جودة الحياة الوظيفية حسب متغير الخبرة.

المتغيرات	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
الالتزام	أقل من 5 سنوات	13	16.84	6.20	2.99	0.05
	من 5 إلى 10 سنوات	8	14.25	3.05		
	من 11 إلى 20 سنة	45	17.15	4.24		
	أكثر من 20 سنة	4	22.50	2.64		
التكوين	أقل من 5 سنوات	13	14.84	5.94	1.53	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	8	15.00	4.20		
	من 11 إلى 20 سنة	45	15.57	4.97		
	أكثر من 20 سنة	4	20.75	3.09		
التصميم	أقل من 5 سنوات	13	21.69	6.01	1.29	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	8	19.62	4.89		

		4.98	19.13	45	من 11 إلى 20 سنة	
		3.09	22.75	4	أكثر من 20 سنة	
غير دال	0.65	4.12	19.15	13	أقل من 5 سنوات	التوازن
		3.46	17.62	8	من 5 إلى 10 سنوات	
		5.00	18.00	45	من 11 إلى 20 سنة	
		7.25	21.00	4	أكثر من 20 سنة	
غير دال	1.31	4.17	16.92	13	أقل من 5 سنوات	فرق العمل
		2.96	13.25	8	من 5 إلى 10 سنوات	
		4.35	15.44	45	من 11 إلى 20 سنة	
		4.34	16.25	4	أكثر من 20 سنة	
غير دال	0.58	5.66	18.69	13	أقل من 5 سنوات	التقليل من الضغوط
		4.54	18.12	8	من 5 إلى 10 سنوات	
		4.45	17.33	45	من 11 إلى 20 سنة	
		6.05	20.00	4	أكثر من 20 سنة	
غير دال	1.45	25.49	108.15	13	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
		14.89	97.87	8	من 5 إلى 10 سنوات	
		21.86	102.64	45	من 11 إلى 20 سنة	
		19.92	123.25	4	أكثر من 20 سنة	

تشير النتائج المبينة في الجدول رقم (21) إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين أفراد العينة في بعد الالتزام ، حيث قدرت قيمة  $F$ : (2.99)، باستعمال اختبار LSD (انظر الملاحق) للمقارنات البعدية تبين الفرق وقع بين الفئة الرابعة وبقية الفئات لصالح الفئة الرابعة (أكثر من 20 سنة)، وهذا يعني أن العمال ذوو الخبرة المهنية الأكثر من 20 سنة أكثر التزاماً من بقية فئات الخبرة المهنية الموضحة في الجدول.

بينما جاءت الفروق في بقية أبعاد المقياس والدرجة الكلية غير دالة إحصائياً كما هو موضح في الجدول.

وعموماً يمكن القول أن الفرضية الثالثة لم تتحقق.

#### 4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

- والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال الضمان الاجتماعي بالمسيلة تعزى لمتغير الجنس

الجدول رقم (22) يوضح الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة حسب متغير الجنس .

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
الحماس	ذكر	41	36.90	8.35	0.75	غير دال
	أنثى	29	35.48	6.88		
التفاني	ذكر	41	38.90	8.01	-0.86	غير دال
	أنثى	29	40.72	9.52		
الانهماك	ذكر	41	38.68	7.48	0.17	غير دال
	أنثى	29	38.34	8.26		
الدرجة الكلية	ذكر	41	114.48	21.14	-0.01	غير دال
	أنثى	29	114.55	22.46		

نلاحظ من الجدول رقم (22) ما يلي:

- بعد الحماس: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (36.90) بانحراف معياري قدره (8.35)، وقدر متوسط الإناث بـ: (35.48) بانحراف معياري قدره (6.88) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (0.75) غير دالة إحصائياً.

- بعد التفاني: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (38.90) بانحراف معياري قدره (7.48)، وقدر متوسط الإناث بـ: (40.72) بانحراف معياري قدره (9.52) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (-0.86) غير دالة إحصائياً.

- بعد الانهماك: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (38.68) بانحراف معياري قدره (7.48)، وقدر متوسط الإناث بـ (38.34) بانحراف معياري قدره (8.26) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (-0.01) غير دالة إحصائياً.

- الدرجة الكلية: نلاحظ من الجدول أن متوسط الذكور في هذا البعد قدر بـ: (114.48) بانحراف معياري قدره (21.14)، وقدر متوسط الإناث بـ: (114.55) بانحراف معياري قدره (22.46) بينما جاءت قيمة T المقدره بـ: (-0.01) غير دالة إحصائياً.

وتشير هذه النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة حسب الجنس، وبالتالي لم تحقق الفرضية الرابعة.

اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (Sethi et Mittl)، 2016: هدفت إلى تحديد درجة الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين.

### 5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

- والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال الضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الخبرة.

الجدول رقم (23): يوضح قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في الاستغراق الوظيفي حسب متغير الخبرة

المتغيرات	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
الحماس	اقل من 5 سنوات	13	33.30	6.83	1.79	غير دال
	من 5 إلى 10 سنوات	8	32.75	10.91		
	من 11 سنة إلى 20 سنة	45	37.66	7.34		

		4.96	38.00	4	أكثر من 20 سنة	
غير دال	0.18	9.00	39.92	13	أقل من 5 سنوات	التفاني
		5.83	37.50	8	أقل من 5 سنوات	
		9.22	39.91	45	من 11 إلى 20 سنوات	
		7.54	40.25	4	أكثر من 20 سنة	
غير دال	0.87	6.83	35.76	13	أقل من 5 سنوات	الانهماك
		5.77	39.25	8	أقل من 5 سنوات	
		8.49	38.91	45	من 11 إلى 20 سنوات	
		2.82	42.00	4	أكثر من 20 سنة	
غير دال	0.63	19.17	109.00	13	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
		20.02	109.50	8	أقل من 5 سنوات	
		23.15	116.48	45	من 11 إلى 20 سنوات	
		9.94	120.25	4	أكثر من 20 سنة	

تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (23) أن كل قيم F لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي و الدرجة الكلية غير دالة إحصائياً. وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في درجة الاستغراق الوظيفي تعزي إلى متغير الخبرة المهنية.

ويمكن القول أن الفرضية الخامسة لم تتحقق .

اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة صافي 2017 : بعنوان: "العلاقة بين الالتزام الوظيفي و الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص".



الخاتمة

الخاتمة:

لقد تبين من خلال دراستنا في جانبها النظري والتطبيقي أن جودة الحياة الوظيفية تعتبر من أهم أسس الإدارة الحديثة، وهذا

الأمر يتطلب توفير بيئة عمل سليمة توفر للعاملين الاستقرار والأمن والاحترام وتحفيز القيادات الإدارية في المنظمات بشكل

عام، لما لها من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المؤسسة، فالإفراد الذين يتمتعون بجودة عالية

من الحياة الوظيفية يكون لديهم أداء عالي وتكون لديهم القدرة على مساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية، وفي

المقابل المؤسسات التي تسعى للاهتمام بالموارد البشري كونه يمثل احد المؤشرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين

المؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة والفاعلية للعاملين، فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق

الميزة التنافسية والمستويات العالية من الإنتاج، كما نجد أن الاستغراق الوظيفي يعبر من مدى تجارب العامل مع العمل داخل

المنظمة التي يعمل فيها، وعن مدى اندماجه فيه، والسعي إلى تحقيق متطلباته، والتفكير في حل مشاكله و تحسين إجراءاته

وتطويرها، مما يجعل هذا العمل وهذه الوظيفة من أهم أولويات وانشغالات العامل، ويعني هذا سعي المنظمة إلى توفير حياة

وظيفية ذات جودة تركز على تحقيق التوافق بين العامل ووظيفته، ومراعاة الجوانب الإنسانية للعمل وتحقيق رضاه وتحسين

إنتاجيته، كما بينت الدراسة انه كلما زاد مستوى جودة الحياة الوظيفية زاد مستوى الاستغراق الوظيفي أي أن هناك علاقة

طردية بين متغيري الدراسة.

### نتائج الدراسة:

من خلال التحليل الإحصائي للبيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها كما يلي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى عمال الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال الضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال الضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الخبرة.

### - اقتراحات الدراسة :

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن تقديم عدة توصيات أهمها:

### - على مستوى جودة الحياة الوظيفية:

-الاهتمام بشكل كبير بموضوع جودة الحياة الوظيفية في إدارة الموارد البشرية وضرورة معرفة كافة أبعادها في المؤسسات الخدمائية.

-العمل على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين مع ضرورة تقديم التسهيلات اللازمة لدعمهم وتطويرهم.

-ضرورة توفير مناخ تنظيمي يشعر العاملون بالأمان والثقة المتبادلة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية.

- على مستوى الاستغراق الوظيفي:

- الاهتمام بالعنصر البشري من خلال تحفيزه وتفعيله داخل المنظمة ليشعر بالرضا نحو عمله .
- تعزيز انتماء العامل لمنظمته من اجل زيادة التزامه بعمله .
- وجود اثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في مجموعة على الاستغراق الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة

- البحوث المقترحة:

- اثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق التميز المؤسسي .

# قائمة المراجع

قائمة المرجع العربية:

- ابو شنب، محمد احمد، (2016). علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
- إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمان الزعبي (2012م). فعالية التربية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الايزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية ،مجلة دراسات تربوية ونفسية - كلية التربية جامعة الزقازيق ، العدد (76).
- احمد ماهر، (2007). تطوير المنظمات: الدليل العلمي لإعادة الهيكلة والتميز الإداري وإدارة التغيير، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- أمين شيماء و صادق زانا و عثمان وريا، (2018). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرها في استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي، المجلد (3) العدد (22).
- انيريكيه رومان و موري اورتيز، (2010م). تنقل الموظفين فيما بين الوكالات و تحقيق التوازن بين العمل و الحياة الخاصة في المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة : موجز تنفيذي، جنيف: الأمم المتحدة.
- أشتوي، محمد، (2014م). اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة القدس المفتوحة: غزة.
- جاد الرب، سيد محمد، (2008م). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية (د.ط). مطر: دار الفكر العربي للطباعة و النشر.
- الدحدوح حسين فؤاد، (2015م). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمين المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية ، غزة.
- ديوب، ايمن حسن. (2014م). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية) مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.
- هاشم عيسى ، عبد الرحمان ابو حميد (2017). اثر جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية التجارة الجامعية الإسلامية، غزة.

- حمامة عمار، (2018) . علاقة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية لدى عينة من أساتذة جامعة الوادي، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقة، الجزائر.
- ماضي خليل إسماعيل، (2014م). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.
- ماضي خليل إسماعيل، (2015) . أخلاقيات العمل و علاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي، مجلة كلية فلسطين بمستوى الاستغراق الوظيفي، مجلة كلية فلسطين،(عدد 3) .
- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، الطبعة الثانية، دار القصة للنشر، الجزائر.
- مزيان، لمياء، (2016). تقين مقياس الالتزام في العمل على عينة من الأساتذة الجامعة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.
- محمد عبد الباقي، صلاح الدين(2001م). السلوك الإنساني في المنظمات، مصر: الدار الجامعية الإسكندرية.
- محمد ربيع زناقي (1997). الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية لتأثير بيئة العمل و أخلاقيات العمل، مجلة مصرية للدراسات التجارية، 21 (3)، كلية التجارة، مصر: جامعة المنصورة.
- ميا علي يونس، مزيق رامي أكرم، (2017). مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع لمصري، دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية، مجلة البحث، (67) (93)، دمشق، سوريا.
- المطاوي إيمان، (2007). اثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام المصرية رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، مصر.
- المشعان عوبد سلطان، (1994م)، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- المغربي، عبد الحميد الفتاح، (2007)، المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى ، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، مصر.
- السالم مؤيد سعيد، (2009م).إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي. الطبعة الأولى، عمان: إثراء النشر والتوزيع.

- ساخي بوبكر، (2016م). تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيط رسالة ماجستير جامعة وهران، الجزائر.
- السراج ألاء عبد الله رجب، (2017م). القيادة الإستراتيجية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر بغزة.
- العابدي هشام فوزي، (2012). استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي و دورها في تحقيق الأداء العالي دراسة استطلاعية للعاملين، بالقطاع المصري ( المجلة العراقية الإدارية، مجلد 5 العدد 9).
- العبادي، و الجاف، (2012). استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في قطاع المصري العراقي فب اربيل، مجلة الدراسات الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة (09).
- عبد الكريم بن خالد، مباركي بوحفص(2015م). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية للحصول على درجة دكتورا في إدارة الأعمال.
- عبد العليم محمد، (2012): محددات وأبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية، آفاق جديدة للدراسات التجارية، مصر، م (24)، ع(2).
- عبد العظيم حازم، (2017). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الانجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط، مجلة أسيوط لعلوم وفنون الرياضية، المجلد (1) والعدد (45).
- علي محمد عبد الوهاب، (1981م). التدريب والتطوير: مدخل علمي لفعالية الأفراد المنظمات، معهد الإدارة العامة: الرياض.
- عماد منصور، احمد حلاوة، (2015). غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال.
- العنقري عبد العزيز بن سلطان، ( بدون سنة ). إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي مجلة الدراسات و البحوث التجارية، (عدد2)، جامعة المنصورة.
- الفكهاني حسن، (1972). موسوعة الأمن الصناعي، مصر، القاهرة: الدار العربية للنشر والتوزيع.
- فليه فاروق و عبد المجيد محمد، (2005م). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع.

- الفضل، سما سعد خير الله (2007). فلسفة توعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة: مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 13، العدد 45.
- صافي ولاء، (2017). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، مجلة جامعة البحث، المجلد (39) العدد (13).
- صافية ولاء، منصور سمية، (2018). العلاقة بين الالتزام التنظيمي و الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية مجلة جامعة البحث، ( مجلد 39 )، عدد (13)، جامعة دمشق.
- صبر، رنا ناصر، (2017). دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون، بحث تطبيقي في عينة من المصارف العرقية الخاصة، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، (مجلد 23 )، (عدد 99)، كلية الإسرائ/ الجامعة.
- صوالح علي، (2020). الاستغراق الوظيفي لدى عمال و موظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- شبير محمد توفيق، (2015م). واقع تطبيق الإدارة بالأهداف في الجامعات الفلسطينية بغزة (دراسة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة .
- الشنواني صلاح ، (2000م). إدارة الإنتاج، مصر: مركز الإسكندرية للكتاب.
- لحنفاجي حاكم، جبوري علك، (2012م). التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة الحياة العمل: دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة، القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 14، العدد 03.
- خضير محمود، (2011). السلوك التنظيمي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الخطيب احمد وعادل سالم (2015م). الإدارة الحديثة: نظريات استراتيجيات ونماذج حديثة، عمان، الأردن نظريات و استراتيجيات ونماذج حديثة، عمان، الأردن: عالم الكتب الحديث.

قائمة المرجع الأجنبية:

- Bijyakuma Sundaray and lhers (2013).Impact of Human Resources interventions on quality of Work life :An Emplaration. International Employment Relations Review, Vol ,19, No, I.
- Caxio ,W,F,(2010). Managing Human resources :priductivity ,quality of work life ,profits Sed NEW YOURK Mcgraw – Hill COMPANIES .inc.
- frederick ,R.EDA companion to business elhics ,(2002).
- HojjatollahDarafsh (2012) .Relatioshis between learning Organization and quality of work life : Acoparative Study of I ran and India ,the IUP journal of Organizational ,VOL ,XI,NO.4.
- Kaila ,HLI ndustrial and organizational psychology .India ,k publication .VOL 2(2006) .
- Kelly L. Burning (2004) .Quality of Work – life issues , the needs of the dual – career couples employee rural America barometer for human resource managers. Journal of Organizational culture ,communications and Conflict ,VOL . 8.No. I ,Jan.
- Meyers , D.W(1992) .Human , resources Management :prencipeles and practice commerce clearing House .Inc NEW YORK.
- Walt in R.E ,QWL indicators and problemes.personnel Psychology.
- wilher ,William, and Davis ,Keith ,(2002) .Human Resources and personnel Management .New York, McGraw –hill series Management.

# قائمة الملحق

الاستبيان:

التعليمات :

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة

الأخ الفاضل / الأخت الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة تخرج ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم تحت عنوان جودة الحياة

الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى موظفي الضمان الاجتماعي بالمسيلة .وعليه نرجو من سيادتكم الإجابة

عن الأسئلة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة ونحيطكم علما أن أجوبتكم ستبقى سرية ولا تستخدم إلا لأغراض

بحثية وعلمية فقط.

بيانات أولية :

الجنس :	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى		
السن :	سنة			
الخبرة :	أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/> من 5 إلى 10 سنوات <input type="checkbox"/> من 11 إلى 20 سنة <input type="checkbox"/> أكثر من 20 سنة <input type="checkbox"/>			
الحالة الاجتماعية :	<input type="checkbox"/> متزوج	<input type="checkbox"/> أعزب	<input type="checkbox"/> مطلق	<input type="checkbox"/> أرمل
	<input type="checkbox"/>			

الملحق رقم 01: جودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية					الفقرات
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا	
الالتزام التنظيمي					
					1 يشعر العاملون بالفخر والانتماء للمكان الذي يعملون فيه
					2 توجد رغبة قوية لدى العاملين للبقاء في العمل لوقت طويل
					3 يتبنى العاملون ثقافة المديرية وقيمها والدفاع عنها .
					4 يهتم العاملون بوضع ومستقبل المديرية التي يعملون بها
					5 يشعر العاملون أنهم جزء مهم من المديرية التي يعملون بها
التكوين والتعليم					
					6 تعطي المديرية اهتماما كبيرا للبرامج التكوينية و تعليم العاملين
					7 تليي الدورات التكوينية حاجات المتكويين المستقبلية
					8 تتميز أهداف برامج التكوين بالوضوح بالنسبة للمشاركين
					9 تشتمل برامج تكوين العاملين على

					التكوين الإداري و التقني معا	
					توفر المديرية التسهيلات والإمكانيات المادية و المعنوية اللازمة لدعم وتنفيذ برامج التكوين	10
التصميم الوظيفي						
					تتميز المهام الوظيفية بالوضوح والسلامة	11
					تمكن الوظيفة العاملين من إظهار قدراتهم وكفاءاتهم	12
					تراعي المهام الوظيفية قدرات وجهود العاملين	13
					وظيفتي ذات أهمية و تأثير في المديرية	14
					تمنح المديرية استقلالية وحرية للعاملين في أدائهم ومهامهم الوظيفية	15
					تتيح الوظيفة فرصة للعاملين لآداء العديد من المهام المتنوعة	16
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية						
					تقدم المديرية التسهيلات اللازمة لتحقيق توازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	17
					يجد العاملون الوقت الكافي لقضائه مع أسرهم	18
					تعطي المديرية إجازة للعاملين للعناية بأحد أفراد أسرهم	19
					يمكن للعاملين الخروج في أوقات العمل الرسمي في حالة الدراسة	20
					يمكن للعاملين مغادرة مكان العمل عند	21

					حدوث أمر طارئ شخصيا لهم	
					تقوم سياسة المديرية على احترام الالتزامات العائلية و تلبية احتياجات العمل معا	22
فرق العمل						
					تقوم المؤسسة بإنشاء فرق العمل باستمرار و تشكيلها من دوائر ومستويات إدارية مختلفة	23
					يمتلك أعضاء فريق العمل خيارات مختلفة ومتكاملة	24
					يتوفر لكل فرد في فريق العمل على فهم كامل عن أهداف العمل	25
					تساعد فرق العمل على خلق جو عائلي من التحفيز ومناخ مناسب للعمل	26
					يقدم فريق العمل المساندة المعنوية والمادية لمواجهة الأزمات	27
التقليل من ضغوط لعمل						
					يتم تحديد مسؤوليات كل عامل بشكل دقيق	28
					تميز الأنظمة والتعليمات في المديرية بالوضوح	29
					تتلاءم المهام الوظيفية مع مؤهلات و خبرات العمل	30
					يوجد فترات كافية للراحة أثناء العمل	31
					تؤخذ التظلمات والشكاوي بعين الاعتبار في المديرية	32

					توفر المديرية برامج الرفاهية الاجتماعية للعمال ( مطعم . حضانة . مساكن . مواصلات . أماكن الاستراحة )	33
--	--	--	--	--	---	----

### ملحق رقم 02 : الاستغراق الوظيفي

الرقم	الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
		5	4	3	2	1
المجال الأول : الحماس						
1	أشعر بامتلاكي الطاقة والمرونة الذهنية وأنا في العمل					
2	أحاول أن أكون مثابرا في العمل حتى وإن لم تسر الأمور بشكل جيد					
3	أنا راض جدا عن العمل الذي أقوم به					
4	أشعر بالقوة والاندفاع عند أداء عملي					
5	أستثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل					
6	أبقى في العمل وقتا إضافيا لإنهاء عملي حتى وإن لم يتم تعويضي ماديا					
7	أمتلك الاستعداد النفسي للقيام بالأعمال على أتم وجه					
8	أهتم بان أباشر مهام عملي بشكل مبكر					
9	أغادر عملي بعد مغادرة الآخرين					
10	أرغب بالدوام في أيام العطل					
11	أنجز كثيرا من المهام المتبقية في المنزل					
المجال الثاني : التفاني						
12	أشعر بالمتعة عند أداء عملي					
13	يشغلني التفكير في عملي حتى بعد انتهاء الدوام					
14	أشعر بدافعية عالية عند الذهاب إلى العمل					

					أشعر بفخر عندما أقوم بعملتي	15
					أمتلك روابط قوية مع زملائي بالعمل من الصعب كسرها	16
					أجد الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي	17
					أقوم بالموازنة بين العمل والحياة الخاصة بحيث لا يحدث أي عائق بينهما	18
					تمثل وظيفتي تحديا كبيرا لي	19
					أشعر بالاحترام والوفاء بالعمل	20
					أشعر بأني مفعم بالطاقة عند العمل	21
					لا أشعر بمرور الوقت أثناء عملي	22
المجال الثالث : الانهماك						
					أركز بدقة على عملي	23
					أشعر بالوقت يمر بسرعة سريعا أثناء القيام بالعمل	24
					أرى أن معظم اهتماماتي مركزة حول عملي	25
					أعمل على تنويع المهام والواجبات الموكلة إلي	26
					أشعر بالحيوية عندما أعمل بشكل مكثف	27
					أولي للعمل قدرا كبيرا من الاهتمام	28
					أعلم تماما ما العمل المتوقع القيام به	29
					أتوقع أن الخبرة التي أحصل عليها الآن لها دور كبير في تطوير حياتي المهنية	30
					أشعر بالإيجابية اتجاه عملي	31
					أودي عملي بدقة وفي الوقت المطلوب	32

## Correlations

[DataSet1]

### Correlations

		جودة 1	جودة 2	جودة 3	جودة 4	جودة 5	بعد.الالتزام
جودة 1	Pearson Correlation	1	.459**	.497**	.583**	.641**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 2	Pearson Correlation	.459**	1	.474**	.459**	.533**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	.003	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 3	Pearson Correlation	.497**	.474**	1	.649**	.684**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 4	Pearson Correlation	.583**	.459**	.649**	1	.666**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 5	Pearson Correlation	.641**	.533**	.684**	.666**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
بعد.الالتزام	Pearson Correlation	.793**	.723**	.808**	.833**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	.627**	.541**	.591**	.661**	.797**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

### Correlations

جودة 1	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
جودة 2	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
جودة 3	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
جودة 4	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
جودة 5	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
بعد الالتزام	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

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

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=جودة الحياة.التعليم جودة 10 التكوين جودة 9 جودة 8 جودة 7 جودة 6 جودة

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		جودة6	جودة7	جودة8	جودة9	جودة10
جودة6	Pearson Correlation	1	.648**	.751**	.556**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
جودة7	Pearson Correlation	.648**	1	.722**	.768**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
جودة8	Pearson Correlation	.751**	.722**	1	.671**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
جودة9	Pearson Correlation	.556**	.768**	.671**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
جودة10	Pearson Correlation	.742**	.595**	.651**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40
التكوين.التعليم	Pearson Correlation	.857**	.867**	.882**	.860**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
جودة.الحياة	Pearson Correlation	.796**	.736**	.742**	.678**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40

### Correlations

		التكوين.التعليم	جودة.الحياة
جودة6	Pearson Correlation	.857**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000

	N	40	40
جودة7	Pearson Correlation	.867**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
جودة8	Pearson Correlation	.882**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
جودة9	Pearson Correlation	.860**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
جودة10	Pearson Correlation	.854**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
التكوين.التعليم	Pearson Correlation	1	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
جودة.الحياة	Pearson Correlation	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

## CORRELATIONS

/VARIABLES=جودة11 جودة12 جودة13 جودة14 جودة15 جودة16 التصميم.الوظيفي جودة.الحياة

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

جودة11	جودة12	جودة13	جودة14	جودة15
--------	--------	--------	--------	--------

جودة 11	Pearson Correlation	1	.721**	.595**	.369*	.476**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.019	.002
	N	40	40	40	40	40
جودة 12	Pearson Correlation	.721**	1	.615**	.316*	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.047	.000
	N	40	40	40	40	40
جودة 13	Pearson Correlation	.595**	.615**	1	.384*	.355*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014	.025
	N	40	40	40	40	40
جودة 14	Pearson Correlation	.369*	.316*	.384*	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.019	.047	.014		.003
	N	40	40	40	40	40
جودة 15	Pearson Correlation	.476**	.536**	.355*	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.025	.003	
	N	40	40	40	40	40
جودة 16	Pearson Correlation	.173	.348*	.199	.457**	.358*
	Sig. (2-tailed)	.287	.028	.218	.003	.023
	N	40	40	40	40	40
التصميم الوظيفي	Pearson Correlation	.755**	.797**	.720**	.717**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	.735**	.779**	.600**	.493**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40

### Correlations

		جودة 16	التصميم الوظيفي	جودة الحياة
جودة 11	Pearson Correlation	.173	.755**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.287	.000	.000

	N	40	40	40
جودة 12	Pearson Correlation	.348*	.797**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000
	N	40	40	40
جودة 13	Pearson Correlation	.199	.720**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.218	.000	.000
	N	40	40	40
جودة 14	Pearson Correlation	.457**	.717**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001
	N	40	40	40
جودة 15	Pearson Correlation	.358*	.740**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000
	N	40	40	40
جودة 16	Pearson Correlation	1	.593**	.317*
	Sig. (2-tailed)		.000	.047
	N	40	40	40
التصميم الوظيفي	Pearson Correlation	.593**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	.317*	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	
	N	40	40	40

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

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

## CORRELATIONS

/VARIABLES=جودة الحياة.التوازن جودة 22 جودة 21 جودة 20 جودة 19 جودة 18 جودة 17 جودة

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		جودة 17	جودة 18	جودة 19	جودة 20	جودة 21	جودة 22
جودة 17	Pearson Correlation	1	.662**	.380*	.312	.361*	.360*
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.050	.022	.022
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 18	Pearson Correlation	.662**	1	.529**	.252	.214	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.116	.184	.004
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 19	Pearson Correlation	.380*	.529**	1	.274	.298	.529**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.087	.062	.000
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 20	Pearson Correlation	.312	.252	.274	1	.677**	.130
	Sig. (2-tailed)	.050	.116	.087		.000	.423
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 21	Pearson Correlation	.361*	.214	.298	.677**	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.022	.184	.062	.000		.004
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 22	Pearson Correlation	.360*	.446**	.529**	.130	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.004	.000	.423	.004	
	N	40	40	40	40	40	40
التوازن	Pearson Correlation	.712**	.729**	.742**	.606**	.702**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	.570**	.509**	.681**	.425**	.431**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.006	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40

## Correlations

		التوازن	جودة الحياة
جودة 17	Pearson Correlation	.712**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
جودة 18	Pearson Correlation	.729**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001
	N	40	40
جودة 19	Pearson Correlation	.742**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
جودة 20	Pearson Correlation	.606**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006
	N	40	40
جودة 21	Pearson Correlation	.702**	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005
	N	40	40
جودة 22	Pearson Correlation	.713**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
التوازن	Pearson Correlation	1	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

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

## CORRELATIONS

/VARIABLES=جودة الحياة فرق العمل جودة 27 جودة 26 جودة 25 جودة 24 جودة 23

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		جودة 23	جودة 24	جودة 25	جودة 26	جودة 27	فرق العمل
جودة 23	Pearson Correlation	1	.325*	.168	.216	.329*	.544**
	Sig. (2-tailed)		.041	.300	.180	.038	.000
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 24	Pearson Correlation	.325*	1	.514**	.442**	.484**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.041		.001	.004	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 25	Pearson Correlation	.168	.514**	1	.791**	.639**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.300	.001		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 26	Pearson Correlation	.216	.442**	.791**	1	.663**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.180	.004	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
جودة 27	Pearson Correlation	.329*	.484**	.639**	.663**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.038	.002	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
فرق العمل	Pearson Correlation	.544**	.719**	.825**	.832**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	.358*	.375*	.537**	.601**	.549**	.647**

Sig. (2-tailed)	.023	.017	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40

### Correlations

جودة الحياة

جودة 23	Pearson Correlation	.358*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	40
جودة 24	Pearson Correlation	.375*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	40
جودة 25	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
جودة 26	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
جودة 27	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
فرق العمل	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

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

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

### CORRELATIONS

/VARIABLES=جودة28 جودة29 جودة30 جودة31 جودة32 جودة33 التقليل.من.الضغوط جودة.الحياة

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		جودة28	جودة29	جودة30	جودة31	جودة32
جودة28	Pearson Correlation	1	.702**	.388*	.249	.395*
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.121	.012
	N	40	40	40	40	40
جودة29	Pearson Correlation	.702**	1	.500**	.317*	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.046	.004
	N	40	40	40	40	40
جودة30	Pearson Correlation	.388*	.500**	1	.456**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001		.003	.001
	N	40	40	40	40	40
جودة31	Pearson Correlation	.249	.317*	.456**	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.121	.046	.003		.001
	N	40	40	40	40	40
جودة32	Pearson Correlation	.395*	.447**	.517**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.004	.001	.001	
	N	40	40	40	40	40
جودة33	Pearson Correlation	.129	.268	.418**	.464**	.325*
	Sig. (2-tailed)	.428	.094	.007	.003	.041
	N	40	40	40	40	40
التقليل.من.الضغوط	Pearson Correlation	.668**	.753**	.775**	.711**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
جودة.الحياة	Pearson Correlation	.645**	.662**	.701**	.478**	.506**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001
N	40	40	40	40	40

### Correlations

		جودة 33	التقليل من الضغوط	جودة الحياة
جودة 28	Pearson Correlation	.129	.668**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.428	.000	.000
	N	40	40	40
جودة 29	Pearson Correlation	.268	.753**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.094	.000	.000
	N	40	40	40
جودة 30	Pearson Correlation	.418**	.775**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000
	N	40	40	40
جودة 31	Pearson Correlation	.464**	.711**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002
	N	40	40	40
جودة 32	Pearson Correlation	.325*	.760**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.001
	N	40	40	40
جودة 33	Pearson Correlation	1	.597**	.511**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001
	N	40	40	40
التقليل من الضغوط	Pearson Correlation	.597**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	.511**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	40	40	40

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

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

## CORRELATIONS

/VARIABLES=بعد.الالتزام التكوين.التعليم.التصميم.الوظيفي التوازن فرق.العمل التقليل.من.الضغوط

جودة.الحياة

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		بعد.الالتزام	التكوين.التعليم	التصميم.الوظيفي	التوازن	فرق.العمل
بعد.الالتزام	Pearson Correlation	1	.774**	.688**	.340*	.380*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.032	.015
	N	40	40	40	40	40
التكوين.التعليم	Pearson Correlation	.774**	1	.704**	.480**	.398*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.011
	N	40	40	40	40	40
التصميم.الوظيفي	Pearson Correlation	.688**	.704**	1	.529**	.387*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.014
	N	40	40	40	40	40
التوازن	Pearson Correlation	.340*	.480**	.529**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.032	.002	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
فرق.العمل	Pearson Correlation	.380*	.398*	.387*	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.011	.014	.000	
	N	40	40	40	40	40
التقليل.من.الضغوط	Pearson Correlation	.555**	.601**	.517**	.730**	.443**
	Sig. (2-tailed)					
	N					

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.004
	N	40	40	40	40	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	.800**	.854**	.820**	.765**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40

### Correlations

		التقليل من الضغوط	جودة الحياة
بعد الالتزام	Pearson Correlation	.555**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
التكوين التعليم	Pearson Correlation	.601**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
التصميم الوظيفي	Pearson Correlation	.517**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	40	40
التوازن	Pearson Correlation	.730**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
فرق العمل	Pearson Correlation	.443**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000
	N	40	40
التقليل من الضغوط	Pearson Correlation	1	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
جودة الحياة	Pearson Correlation	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40





الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	.349*	.739**	.630**	.727**	.738**	.532**	.717**	.384*
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

### Correlations

		استغراق 9	استغراق 10	استغراق 11	الحماس	الاستغراق الوظيفي
استغراق 1	Pearson Correlation	-.062-	-.050-	.019	.287	.349*
	Sig. (2-tailed)	.703	.762	.908	.073	.028
	N	40	40	40	40	40
استغراق 2	Pearson Correlation	.144	-.122-	.152	.660**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.376	.454	.348	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 3	Pearson Correlation	-.012-	-.066-	.070	.536**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.941	.685	.668	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 4	Pearson Correlation	.096	.101	.105	.709**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.554	.534	.517	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 5	Pearson Correlation	.263	.272	.142	.758**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.102	.090	.383	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 6	Pearson Correlation	.582**	.481**	.426**	.672**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.006	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 7	Pearson Correlation	.245	.395*	.272	.764**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.128	.012	.090	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 8	Pearson Correlation	.315*	.207	.256	.553**	.384*
	Sig. (2-tailed)					
	N					

	Sig. (2-tailed)	.048	.200	.111	.000	.015
	N	40	40	40	40	40
استغراق 9	Pearson Correlation	1	.514**	.451**	.588**	.401*
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.000	.010
	N	40	40	40	40	40
استغراق 10	Pearson Correlation	.514**	1	.520**	.517**	.310
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.001	.051
	N	40	40	40	40	40
استغراق 11	Pearson Correlation	.451**	.520**	1	.532**	.365*
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.000	.021
	N	40	40	40	40	40
الحماس	Pearson Correlation	.588**	.517**	.532**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	.401*	.310	.365*	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.051	.021	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

## CORRELATIONS

/VARIABLES=19 استغراق 18 استغراق 17 استغراق 16 استغراق 15 استغراق 14 استغراق 13 استغراق 12 استغراق

استغراق 20 استغراق 21 استغراق 22 التفاني الاستغراق الوظيفي

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations



	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000	.005	.000	.000	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
استغراق 20	Pearson Correlation	.557**	.267	.357*	.437**	.703**	.694**	.389*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000	.096	.024	.005	.000	.000	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
استغراق 21	Pearson Correlation	.655**	.267	.570**	.477**	.396*	.564**	.339*	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.096	.000	.002	.011	.000	.032	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
استغراق 22	Pearson Correlation	.228	.374*	.266	.141	.042	.092	-.128-	.168
	Sig. (2-tailed)	.157	.018	.097	.385	.797	.571	.430	.301
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
التفاني	Pearson Correlation	.668**	.562**	.715**	.730**	.736**	.755**	.517**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	.667**	.561**	.639**	.656**	.614**	.548**	.537**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

### Correlations

		استغراق 20	استغراق 21	استغراق 22	التفاني	الاستغراق الوظيفي
استغراق 12	Pearson Correlation	.557**	.655**	.228	.668**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.157	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 13	Pearson Correlation	.267	.267	.374*	.562**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.096	.096	.018	.000	.000
	N	40	40	40	40	40

استغراق 14	Pearson Correlation	.357*	.570**	.266	.715**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.097	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 15	Pearson Correlation	.437**	.477**	.141	.730**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.385	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 16	Pearson Correlation	.703**	.396*	.042	.736**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.797	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 17	Pearson Correlation	.694**	.564**	.092	.755**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.571	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 18	Pearson Correlation	.389*	.339*	-.128-	.517**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.013	.032	.430	.001	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 19	Pearson Correlation	.546**	.781**	.168	.811**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.301	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 20	Pearson Correlation	1	.617**	.119	.764**	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.464	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 21	Pearson Correlation	.617**	1	.183	.789**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.258	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 22	Pearson Correlation	.119	.183	1	.341*	.302
	Sig. (2-tailed)	.464	.258		.031	.059
	N	40	40	40	40	40
التفاني	Pearson Correlation	.764**	.789**	.341*	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031		.000

N		40	40	40	40	40
الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	.624**	.762**	.302	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.059	.000	
N		40	40	40	40	40

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

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

## CORRELATIONS

/VARIABLES=30 استغراق 29 استغراق 28 استغراق 27 استغراق 26 استغراق 25 استغراق 24 استغراق 23 استغراق

استغراق 31 استغراق 32 الانهماك الاستغراق الوظيفي

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		استغراق 23	استغراق 24	استغراق 25	استغراق 26	استغراق 27	استغراق 28	استغراق 29
استغراق 23	Pearson Correlation	1	.357*	.201	.241	.166	.430**	.297
	Sig. (2-tailed)		.024	.213	.134	.306	.006	.063
	N	40	40	40	40	40	40	40
استغراق 24	Pearson Correlation	.357*	1	.491**	.370*	.571**	.352*	.262
	Sig. (2-tailed)	.024		.001	.019	.000	.026	.103
	N	40	40	40	40	40	40	40
استغراق 25	Pearson Correlation	.201	.491**	1	.496**	.529**	.497**	.331*
	Sig. (2-tailed)	.213	.001		.001	.000	.001	.037
	N	40	40	40	40	40	40	40
استغراق 26	Pearson Correlation	.241	.370*	.496**	1	.593**	.647**	.391*
	Sig. (2-tailed)							

	Sig. (2-tailed)	.134	.019	.001		.000	.000	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40
استفراق 27	Pearson Correlation	.166	.571**	.529**	.593**	1	.593**	.396*
	Sig. (2-tailed)	.306	.000	.000	.000		.000	.012
	N	40	40	40	40	40	40	40
استفراق 28	Pearson Correlation	.430**	.352*	.497**	.647**	.593**	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.006	.026	.001	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
استفراق 29	Pearson Correlation	.297	.262	.331*	.391*	.396*	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.063	.103	.037	.013	.012	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40
استفراق 30	Pearson Correlation	.303	.464**	.465**	.585**	.477**	.505**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.057	.003	.002	.000	.002	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
استفراق 31	Pearson Correlation	.198	.293	.318*	.435**	.422**	.483**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.221	.067	.046	.005	.007	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
استفراق 32	Pearson Correlation	.475**	.549**	.283	.327*	.331*	.462**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.077	.039	.037	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
الانهمك	Pearson Correlation	.500**	.668**	.671**	.738**	.740**	.798**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	.544**	.651**	.666**	.712**	.686**	.709**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

### Correlations

		استغراق 30	استغراق 31	استغراق 32	الانهماك	الاستغراق الوظيفي
استغراق 23	Pearson Correlation	.303	.198	.475**	.500**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.057	.221	.002	.001	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 24	Pearson Correlation	.464**	.293	.549**	.668**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.003	.067	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 25	Pearson Correlation	.465**	.318*	.283	.671**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.002	.046	.077	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 26	Pearson Correlation	.585**	.435**	.327*	.738**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.039	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 27	Pearson Correlation	.477**	.422**	.331*	.740**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.037	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 28	Pearson Correlation	.505**	.483**	.462**	.798**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.003	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 29	Pearson Correlation	.568**	.711**	.665**	.732**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 30	Pearson Correlation	1	.439**	.533**	.769**	.730**

	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 31	Pearson Correlation	.439**	1	.574**	.679**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
استغراق 32	Pearson Correlation	.533**	.574**	1	.720**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
الانهمك	Pearson Correlation	.769**	.679**	.720**	1	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	.730**	.601**	.576**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

## CORRELATIONS

/VARIABLES=الحماس التفاني الانهمك الاستغراق الوظيفي

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		الحماس	التفاني	الانهمك	الاستغراق الوظيفي
الحماس	Pearson Correlation	1	.677**	.753**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

التفاني	Pearson Correlation	.677**	1	.757**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
الانهمك	Pearson Correlation	.753**	.757**	1	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	.884**	.907**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

#### RELIABILITY

/VARIABLES=جودة 1 جودة 2 جودة 3 جودة 4 جودة 5

/SCALE('ثبات بعد الالتزام') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability

Scale: ثبات بعد الالتزام

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

.866	5
------	---

## RELIABILITY

/VARIABLES=جودة6 جودة7 جودة8 جودة9 جودة10=10

/SCALE('ثبات بعد التكوين والتعليم') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

**Scale:** ثبات بعد التكوين والتعليم

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	5

## RELIABILITY

/VARIABLES=جودة11 جودة12 جودة13 جودة14 جودة15 جودة16=16

/SCALE('ثبات بعد التصميم الوظيفي') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

**Scale:** ثبات بعد التصميم الوظيفي

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0

Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	6

RELIABILITY

/VARIABLES=جودة17 جودة18 جودة19 جودة20 جودة21 جودة22

/SCALE('ثبات بعد التوازن') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability

Scale: ثبات بعد التوازن

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

RELIABILITY

/VARIABLES=جودة23 جودة24 جودة25 جودة26 جودة27

/SCALE('ثبات بعد فرق العمل') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability

Scale: ثبات بعد فرق العمل

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

RELIABILITY

/VARIABLES=جودة28 جودة29 جودة30 جودة31 جودة32 جودة33

/SCALE(الثبات بعد التقليل من الضغوط) ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

Scale: ثبات بعد التقليل من الضغوط

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

.806	6
------	---

RELIABILITY

/VARIABLES=جودة1 جودة2 جودة3 جودة4 جودة5 جودة6 جودة7 جودة8 جودة9 جودة10 جودة11 جودة12 جودة13  
جودة14 جودة15 جودة16 جودة17 جودة18 جودة19 جودة20 جودة21 جودة22 جودة23 جودة24 جودة25 جودة26 جودة27  
جودة28 جودة29 جودة30 جودة31 جودة32 جودة33  
/SCALE('ثبات جودة الحياة') ALL  
/MODEL=ALPHA.

## Reliability

Scale: ثبات جودة الحياة

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	33

RELIABILITY

/VARIABLES=استغراق1 استغراق2 استغراق3 استغراق4 استغراق5 استغراق6 استغراق7 استغراق8 استغراق9  
استغراق10 استغراق11  
/SCALE('بعد الحماس f ثبات') ALL  
/MODEL=ALPHA.

## Reliability

## Scale: بعد الحماس f ثبات

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	11

#### RELIABILITY

/VARIABLES=19 استغراق 18 استغراق 17 استغراق 16 استغراق 15 استغراق 14 استغراق 13 استغراق 12 استغراق 22 استغراق 20 استغراق 21 استغراق

/SCALE('بعد التفاني f ثبات') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

### Scale: بعد التفاني f ثبات

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	11

## RELIABILITY

/VARIABLES=29 استغراق 28 استغراق 27 استغراق 26 استغراق 25 استغراق 24 استغراق 23 استغراق 22 استغراق

استغراق 30 استغراق 31 استغراق 32

/SCALE('بعد الانهماك f ثبات') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

**Scale: بعد الانهماك f ثبات**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	11

## RELIABILITY

/VARIABLES=9 استغراق 8 استغراق 7 استغراق 6 استغراق 5 استغراق 4 استغراق 3 استغراق 2 استغراق 1 استغراق

استغراق 10 استغراق 11 استغراق 12 استغراق 13 استغراق 14 استغراق 15 استغراق 16 استغراق 17 استغراق 18 استغراق 19

استغراق 20 استغراق 21 استغراق 22 استغراق 23 استغراق 24 استغراق 25 استغراق 26 استغراق 27 استغراق 28 استغراق 29

استغراق 30 استغراق 31 استغراق 32

/SCALE('ثبات الاستغراق الوظيفي') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

**Scale: ثبات الاستغراق الوظيفي**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0

Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	32

GET DATA

/TYPE=XLSX

/FILE='C:\Users\Md\Desktop\بيانات المذكرة بورويس وبوداود\بيانات.xlsx'

/SHEET=name 'Feuil1'

/CELLRANGE=FULL

/READNAMES=ON

### Frequencies

[DataSet2] C:\Users\Md\Desktop\بيانات بورويس وبوداود\بيانات.sav

#### Statistics

		الجنس	الخبرة	الحالة الاجتماعية	المستوى التعليمي
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0

### Frequency Table

		الجنس			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	1	41	58.6	58.6	58.6
	2	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	18.6	18.6	18.6
	2	8	11.4	11.4	30.0
	3	45	64.3	64.3	94.3
	4	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

#### الحالة الاجتماعية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	60	85.7	85.7	85.7
	2	5	7.1	7.1	92.9
	3	3	4.3	4.3	97.1
	4	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

#### المستوى التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.1	7.1	7.1
	3	26	37.1	37.1	44.3
	4	38	54.3	54.3	98.6
	5	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
بعد.الالتزام	70	5.00	25.00	17.0714	4.69758

بعد.التكوين	70	5.00	25.00	15.6714	5.08399
بعد.التصميم	70	6.00	29.00	19.8714	5.14407
بعد.التوازن	70	7.00	30.00	18.3429	4.80907
بعد.فرق.العمل	70	7.00	25.00	15.5143	4.22121
بعد.التقليل.من.الضغوط	70	7.00	27.00	17.8286	4.74562
جودة.الحياة	70	53.00	152.00	104.3000	22.08833
بعد.الحماس	70	12.00	53.00	36.3143	7.75820
بعد.التفاني	70	11.00	54.00	39.6571	8.65253
بعد.الانهماك	70	10.00	50.00	38.5429	7.75847
الاستغراق.الوظيفي	70	45.00	157.00	114.5143	21.53981
Valid N (listwise)	70				

## CORRELATIONS

/VARIABLES=بعد.الالتزام بعد.التكوين بعد.التصميم بعد.التوازن بعد.فرق.العمل بعد.التقليل.من.الضغوط

جودة.الحياة بعد.الحماس بعد.التفاني بعد.الانهماك الاستغراق.الوظيفي

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Correlations

		بعد.الالتزام	بعد.التكوين	بعد.التصميم	بعد.التوازن	بعد.فرق.العمل
بعد.الالتزام	Pearson Correlation	1	.665**	.583**	.323**	.475**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.000
	N	70	70	70	70	70
بعد.التكوين	Pearson Correlation	.665**	1	.577**	.469**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
بعد.التصميم	Pearson Correlation	.583**	.577**	1	.571**	.374**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001

	N	70	70	70	70	70
بعد التوازن	Pearson Correlation	.323**	.469**	.571**	1	.441**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
بعد فرق العمل	Pearson Correlation	.475**	.437**	.374**	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	70	70	70	70	70
بعد التقليل من الضغوط	Pearson Correlation	.486**	.571**	.555**	.640**	.420**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
جودة الحياة	Pearson Correlation	.767**	.814**	.805**	.749**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
بعد الحماس	Pearson Correlation	.430**	.229	.139	.232	.277*
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.251	.054	.020
	N	70	70	70	70	70
بعد التفاني	Pearson Correlation	.417**	.215	.344**	.273*	.245*
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.004	.022	.041
	N	70	70	70	70	70
بعد الانهماك	Pearson Correlation	.414**	.236*	.239*	.322**	.304*
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.047	.007	.010
	N	70	70	70	70	70
الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	.472**	.254*	.274*	.309**	.308**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.022	.009	.010
	N	70	70	70	70	70

### Correlations

		بعد التقليل من الضغوط	جودة الحياة	بعد الحماس	بعد التفاني	بعد الانهماك
بعد الالتزام	Pearson Correlation	.486**	.767**	.430**	.417**	.414**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
بعد التكوين	Pearson Correlation	.571**	.814**	.229	.215	.236*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.056	.074	.049
	N	70	70	70	70	70
بعد التصميم	Pearson Correlation	.555**	.805**	.139	.344**	.239*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.251	.004	.047
	N	70	70	70	70	70
بعد التوازن	Pearson Correlation	.640**	.749**	.232	.273*	.322**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.054	.022	.007
	N	70	70	70	70	70
بعد فرق العمل	Pearson Correlation	.420**	.666**	.277*	.245*	.304*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.041	.010
	N	70	70	70	70	70
بعد التقليل من الضغوط	Pearson Correlation	1	.799**	.300*	.293*	.321**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.014	.007
	N	70	70	70	70	70
جودة الحياة	Pearson Correlation	.799**	1	.344**	.388**	.395**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.001	.001
	N	70	70	70	70	70
بعد الحماس	Pearson Correlation	.300*	.344**	1	.618**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.012	.003		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
بعد التفاني	Pearson Correlation	.293*	.388**	.618**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
بعد الانهماك	Pearson Correlation	.321**	.395**	.696**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	.342**	.422**	.859**	.898**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70

## Correlations

الاستغراق الوظيفي

بعد الالتزام	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
بعد التكوين	Pearson Correlation	.254*
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	70
بعد التصميم	Pearson Correlation	.274*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	70
بعد التوازن	Pearson Correlation	.309**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	70
بعد فرق العمل	Pearson Correlation	.308**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	70
بعد التقليل من الضغوط	Pearson Correlation	.342**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	70
جودة الحياة	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
بعد الحماس	Pearson Correlation	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	70
بعد. التفاني	Pearson Correlation	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
بعد. الانهماك	Pearson Correlation	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
الاستغراق. الوظيفي	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	70

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

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

T-TEST GROUPS=الجنس(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=بعد. الالتزام بعد. التكوين بعد. التصميم بعد. التوازن بعد. فرق. العمل بعد. التقليل. من. الضغوط=

جودة. الحياة بعد. الحماس بعد. التفاني بعد. الانهماك الاستغراق. الوظيفي

/CRITERIA=CI(.95).

## T-Test

### Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
بعد. الالتزام	1	41	16.3902	4.91873	.76818
	2	29	18.0345	4.26349	.79171
بعد. التكوين	1	41	14.8537	5.76004	.89957
	2	29	16.8276	3.73276	.69316
بعد. التصميم	1	41	18.7805	5.22261	.81563
	2	29	21.4138	4.69435	.87172

بعد التوازن	1	41	18.2927	4.99121	.77950
	2	29	18.4138	4.62537	.85891
بعد فرق العمل	1	41	15.4146	4.22478	.65980
	2	29	15.6552	4.28682	.79604
بعد التقليل من الضغوط	1	41	17.4634	4.90967	.76676
	2	29	18.3448	4.53775	.84264
جودة الحياة	1	41	101.1951	22.87927	3.57314
	2	29	108.6897	20.50454	3.80760
بعد الحماس	1	41	36.9024	8.35406	1.30468
	2	29	35.4828	6.88487	1.27849
بعد التفاني	1	41	38.9024	8.01500	1.25173
	2	29	40.7241	9.52402	1.76857
بعد الانهماك	1	41	38.6829	7.48144	1.16840
	2	29	38.3448	8.26471	1.53472
الاستغراق الوظيفي	1	41	114.4878	21.14015	3.30154
	2	29	114.5517	22.46996	4.17257

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
بعد الالتزام	Equal variances assumed	2.540	.116	-1.454-	68	.151
	Equal variances not assumed			-1.491-	65.130	.141
بعد التكوين	Equal variances assumed	7.582	.008	-1.619-	68	.110
	Equal variances not assumed			-1.738-	67.571	.087

بعد التصميم	Equal variances assumed	.697	.407	-2.165-	68	.034
	Equal variances not assumed			-2.206-	64.097	.031
بعد التوازن	Equal variances assumed	.042	.838	-.103-	68	.918
	Equal variances not assumed			-.104-	63.137	.917
بعد فرق العمل	Equal variances assumed	.103	.750	-.233-	68	.816
	Equal variances not assumed			-.233-	59.898	.817
بعد التقليل من الضغوط	Equal variances assumed	.168	.683	-.763-	68	.448
	Equal variances not assumed			-.774-	63.223	.442
جودة الحياة	Equal variances assumed	.414	.522	-1.408-	68	.164
	Equal variances not assumed			-1.435-	64.186	.156
بعد الحماس	Equal variances assumed	.629	.431	.752	68	.455
	Equal variances not assumed			.777	66.330	.440
بعد التفاني	Equal variances assumed	.207	.651	-.866-	68	.389
	Equal variances not assumed			-.841-	53.654	.404
بعد الانهماك	Equal variances assumed	.040	.843	.178	68	.859
	Equal variances not assumed			.175	56.563	.861
الاستغراق الوظيفي	Equal variances assumed	.091	.764	-.012-	68	.990

Equal variances not assumed			-0.012	58.095	.990
-----------------------------	--	--	--------	--------	------

### Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
بعد الالتزام	Equal variances assumed	-1.64424	1.13071	-3.90054	.61207
	Equal variances not assumed	-1.64424	1.10313	-3.84726	.55878
بعد التكوين	Equal variances assumed	-1.97393	1.21933	-4.40706	.45921
	Equal variances not assumed	-1.97393	1.13564	-4.24033	.29247
بعد التصميم	Equal variances assumed	-2.63331	1.21606	-5.05992	-.20670
	Equal variances not assumed	-2.63331	1.19380	-5.01812	-.24849
بعد التوازن	Equal variances assumed	-.12111	1.17532	-2.46642	2.22420
	Equal variances not assumed	-.12111	1.15989	-2.43886	2.19664
بعد فرق العمل	Equal variances assumed	-.24054	1.03132	-2.29850	1.81742
	Equal variances not assumed	-.24054	1.03393	-2.30879	1.82771
بعد التقليل من الضغوط	Equal variances assumed	-.88141	1.15497	-3.18611	1.42329
	Equal variances not assumed	-.88141	1.13928	-3.15793	1.39510
جودة الحياة	Equal variances assumed	-7.49453	5.32167	-18.11377	3.12470
	Equal variances not assumed	-7.49453	5.22160	-17.92530	2.93623
بعد الحماس	Equal variances assumed	1.41968	1.88839	-2.34854	5.18790
	Equal variances not assumed	1.41968	1.82667	-2.22705	5.06641
بعد التفاني	Equal variances assumed	-1.82170	2.10324	-6.01865	2.37525

	Equal variances not assumed	-1.82170-	2.16672	-6.16635-	2.52295
بعد الانهماك	Equal variances assumed	.33810	1.89584	-3.44500-	4.12120
	Equal variances not assumed	.33810	1.92887	-3.52504-	4.20124
الاستغراق الوظيفي	Equal variances assumed	-.06392-	5.26465	-10.56937-	10.44153
	Equal variances not assumed	-.06392-	5.32076	-10.71420-	10.58636

بعد الالتزام بعد التكوين بعد التصميم بعد التوازن بعد فرق العمل بعد التقليل من الضغوط ONEWAY

الخبرة BY جودة الحياة بعد الحماس بعد التفاني بعد الانهماك الاستغراق الوظيفي

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

## Oneway

### Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
بعد الالتزام	1	13	16.8462	6.20277	1.72034	13.0979	20.5945	5.00	23.00
	2	8	14.2500	3.05894	1.08150	11.6927	16.8073	11.00	21.00
	3	45	17.1556	4.24240	.63242	15.8810	18.4301	7.00	23.00
	4	4	22.5000	2.64575	1.32288	18.2900	26.7100	19.00	25.00
	Total	70	17.0714	4.69758	.56147	15.9513	18.1915	5.00	25.00
بعد التكوين	1	13	14.8462	5.94203	1.64802	11.2554	18.4369	5.00	24.00
	2	8	15.0000	4.20883	1.48805	11.4813	18.5187	9.00	21.00
	3	45	15.5778	4.97945	.74229	14.0818	17.0738	5.00	24.00
	4	4	20.7500	3.09570	1.54785	15.8241	25.6759	18.00	25.00
	Total	70	15.6714	5.08399	.60765	14.4592	16.8837	5.00	25.00
بعد التصميم	1	13	21.6923	6.01920	1.66943	18.0549	25.3297	6.00	29.00

	2	8	19.6250	4.89716	1.73141	15.5309	23.7191	10.00	25.00
	3	45	19.1333	4.98452	.74305	17.6358	20.6308	6.00	28.00
	4	4	22.7500	3.09570	1.54785	17.8241	27.6759	20.00	27.00
	Total	70	19.8714	5.14407	.61483	18.6449	21.0980	6.00	29.00
بعد التوازن	1	13	19.1538	4.12000	1.14268	16.6642	21.6435	9.00	24.00
	2	8	17.6250	3.46152	1.22383	14.7311	20.5189	12.00	23.00
	3	45	18.0000	5.00908	.74671	16.4951	19.5049	7.00	30.00
	4	4	21.0000	7.25718	3.62859	9.4522	32.5478	11.00	28.00
	Total	70	18.3429	4.80907	.57479	17.1962	19.4895	7.00	30.00
بعد فرق العمل	1	13	16.9231	4.17256	1.15726	14.4016	19.4445	10.00	23.00
	2	8	13.2500	2.96407	1.04796	10.7720	15.7280	10.00	19.00
	3	45	15.4444	4.35136	.64866	14.1372	16.7517	7.00	25.00
	4	4	16.2500	4.34933	2.17466	9.3292	23.1708	12.00	20.00
	Total	70	15.5143	4.22121	.50453	14.5078	16.5208	7.00	25.00
بعد التقليل من الضغوط	1	13	18.6923	5.66252	1.57050	15.2705	22.1141	8.00	27.00
	2	8	18.1250	4.54933	1.60843	14.3217	21.9283	12.00	25.00
	3	45	17.3333	4.45686	.66439	15.9943	18.6723	7.00	27.00
	4	4	20.0000	6.05530	3.02765	10.3647	29.6353	11.00	24.00
	Total	70	17.8286	4.74562	.56721	16.6970	18.9601	7.00	27.00
جودة الحياة	1	13	108.153 8	25.49459	7.07093	92.7476	123.5601	59.00	142.00
	2	8	97.8750	14.89427	5.26592	85.4231	110.3269	81.00	117.00
	3	45	102.644 4	21.86649	3.25966	96.0750	109.2139	53.00	152.00
	4	4	123.250 0	19.92277	9.96138	91.5484	154.9516	98.00	144.00
	Total	70	104.300 0	22.08833	2.64006	99.0332	109.5668	53.00	152.00
بعد الحماس	1	13	33.3077	6.83599	1.89596	29.1767	37.4386	20.00	43.00
	2	8	32.7500	10.91199	3.85797	23.6274	41.8726	12.00	48.00

	3	45	37.6667	7.34228	1.09452	35.4608	39.8725	19.00	53.00
	4	4	38.0000	4.96655	2.48328	30.0971	45.9029	31.00	42.00
	Total	70	36.3143	7.75820	.92728	34.4644	38.1642	12.00	53.00
بعد التفاني	1	13	39.9231	9.00427	2.49734	34.4818	45.3643	21.00	52.00
	2	8	37.5000	5.83095	2.06155	32.6252	42.3748	30.00	44.00
	3	45	39.9111	9.22157	1.37467	37.1406	42.6816	11.00	54.00
	4	4	40.2500	7.54431	3.77216	28.2453	52.2547	29.00	45.00
	Total	70	39.6571	8.65253	1.03417	37.5940	41.7203	11.00	54.00
بعد الانهماك	1	13	35.7692	6.83318	1.89518	31.6400	39.8985	24.00	49.00
	2	8	39.2500	5.77556	2.04197	34.4215	44.0785	30.00	50.00
	3	45	38.9111	8.49819	1.26684	36.3580	41.4642	10.00	50.00
	4	4	42.0000	2.82843	1.41421	37.4993	46.5007	40.00	46.00
	Total	70	38.5429	7.75847	.92731	36.6929	40.3928	10.00	50.00
الاستغراق الوظيفي	1	13	109.0000	19.17898	5.31929	97.4103	120.5897	67.00	141.00
	2	8	109.5000	20.02855	7.08116	92.7557	126.2443	74.00	139.00
	3	45	116.4889	23.15523	3.45178	109.5323	123.4455	45.00	157.00
	4	4	120.2500	9.94569	4.97284	104.4242	136.0758	106.00	128.00
	Total	70	114.5143	21.53981	2.57450	109.3783	119.6503	45.00	157.00

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
بعد الالتزام	Between Groups	182.539	3	60.846	2.997	.037
	Within Groups	1340.103	66	20.305		
	Total	1522.643	69			

بعد. التكوين	Between Groups	116.023	3	38.674	1.531	.215
	Within Groups	1667.420	66	25.264		
	Total	1783.443	69			
بعد. التصميم	Between Groups	101.249	3	33.750	1.292	.285
	Within Groups	1724.594	66	26.130		
	Total	1825.843	69			
بعد. التوازن	Between Groups	46.204	3	15.401	.656	.582
	Within Groups	1549.567	66	23.478		
	Total	1595.771	69			
بعد. فرق. العمل	Between Groups	69.202	3	23.067	1.312	.278
	Within Groups	1160.284	66	17.580		
	Total	1229.486	69			
بعد. التقليل. من. الضغوط	Between Groups	40.299	3	13.433	.586	.626
	Within Groups	1513.644	66	22.934		
	Total	1553.943	69			
جودة. الحياة	Between Groups	2083.072	3	694.357	1.451	.236
	Within Groups	31581.628	66	478.510		
	Total	33664.700	69			
بعد. الحماس	Between Groups	312.816	3	104.272	1.792	.157
	Within Groups	3840.269	66	58.186		
	Total	4153.086	69			
بعد. التفاني	Between Groups	42.454	3	14.151	.182	.908
	Within Groups	5123.318	66	77.626		
	Total	5165.771	69			
بعد. الانهماك	Between Groups	157.919	3	52.640	.870	.461
	Within Groups	3995.452	66	60.537		
	Total	4153.371	69			
الاستغراق. الوظيفي	Between Groups	903.491	3	301.164	.639	.593
	Within Groups	31109.994	66	471.364		

Total	32013.486	69			
-------	-----------	----	--	--	--

الخبرة BY بعد الالتزام ONEWAY  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES  
 /MISSING ANALYSIS  
 /POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).

## Oneway

### Descriptives

بعد الالتزام

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
1	13	16.8462	6.20277	1.72034	13.0979	20.5945
2	8	14.2500	3.05894	1.08150	11.6927	16.8073
3	45	17.1556	4.24240	.63242	15.8810	18.4301
4	4	22.5000	2.64575	1.32288	18.2900	26.7100
Total	70	17.0714	4.69758	.56147	15.9513	18.1915

### Descriptives

بعد الالتزام

	Minimum	Maximum
1	5.00	23.00
2	11.00	21.00
3	7.00	23.00
4	19.00	25.00
Total	5.00	25.00

## Post Hoc Tests

## Multiple Comparisons

Dependent Variable: بعد.الالتزام

LSD

(I) الخبرة	(J) الخبرة	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	2.59615	2.02484	.204	-1.4466-	6.6389
	3	-.30940-	1.41884	.828	-3.1422-	2.5234
	4	-5.65385*	2.57644	.032	-10.7979-	-.5098-
2	1	-2.59615-	2.02484	.204	-6.6389-	1.4466
	3	-2.90556-	1.72896	.098	-6.3575-	.5464
	4	-8.25000*	2.75939	.004	-13.7593-	-2.7407-
3	1	.30940	1.41884	.828	-2.5234-	3.1422
	2	2.90556	1.72896	.098	-.5464-	6.3575
	4	-5.34444*	2.35103	.026	-10.0384-	-.6505-
4	1	5.65385*	2.57644	.032	.5098	10.7979
	2	8.25000*	2.75939	.004	2.7407	13.7593
	3	5.34444*	2.35103	.026	.6505	10.0384

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

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي (ة) أدناه :

السيدة(ة): بوداورد نبيلة

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 20 8540 371

الصادرة بتاريخ: 2022/11/23 عن دائرة: المطارفة - المسيلة

المسجل(ة) بكلية: العلوم الاجتماعية, الآداب, قسم: علم النفس

تخصص: عمل وتنظيم تحت رقم التسجيل: 287202221075096644

والمكلف بإنجاز أعمال بحث(مذكرة التخرج, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, أطروحة دكتوراه)

عنوانها: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى عمال ضمان الاجتماعي بالمسيلة

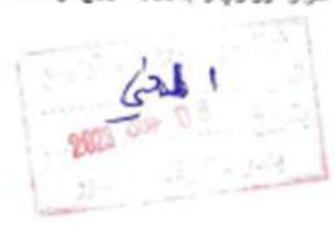
أصرح بشرفي باتني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:

امضاء المعطي (ة): نحوه

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 لتحديد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.





وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع::

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عمال الضمان الاجتماعي بمسيلة

إعداد الطلبة:

1- بورويس عائشة رقم التسجيل: 211535114448

2- بوداود نبيلة رقم التسجيل: 280120222107509

القسم: علم النفس الشعبة: علم النفس التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف: أ.بر اخلية عبد الغاني الرتبة: أستاذ محاضر

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2022-2023 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

موافقة وإمضاء الاستاذة (ة) المشرفة (ة) رئيس فريق الاختصاص رئيس القسم

أ.بر اخلية عبد الغاني

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإجازة بحث

أنا الممضى (ة) أدناه :

السيد(ة): يوروس عايشة

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 268131810

الصادرة بتاريخ: 2022/09/25 عن دائرة: بلدية المسيلة

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية من أجل الإنسانية قسم: علم النفس

تخصص: علم النفس العنصر والسيلج تحت رقم التسجيل: 211535114448

والمكلف بإجازة اصلا بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي

لدى مجلس البحث الاجتماعي بالمسيلة

أصرح بشرفي باتني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في  
إجازة البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:

امضاء المعنى (ة): محمد

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكفحتها.

محمد  
مدير المعهد  
المسيلة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس  
الهاتف: 0355353054



المسيلة في :

إلى السيد: مدير الضمان الاجتماعي بالمسيلة

## الموضوع: تسهيل مهمة إجراء الدراسة الميدانية (توزيع استبيان)

تحية عطرة وبعد ...

في إطار انجاز دراسة ميدانية (توزيع استبيان مذكرة تخرج) لطلبة السنة الثانية ماستر

الشعبة: ... علم النفس. التخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطالب (ة) المذكور (ة) أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود

أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.

عنوان الدراسة: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى عمال الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة

الرقم	الاسم واللقب	رقم السجل
01	بورويش عائشة	211535114448
02	بوداود نبيلة	2221075096624

في الأخير لكم منا أسمى عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي  
الدكتور: بزرور المصطفى

الموافقة الميدانية للمؤسسة المستفيدة

بو دراج كون الأديف  
CNAS

Téléphone / Fax  
F-mail

(213) 0355353054  
univ28psy@yahoo.com

قسم علم النفس، الهاتف / الفاكس  
البريد الإلكتروني



# تم بحمد الله