



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



الرقم التسلسلي:...../2024

رقم التسجيل ط1: 19044099575

رقم التسجيل ط2: 19044104548

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في:

تخصص: العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

شعبة: علم النفس

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبين:

د- تلالي نبيلة

- عبد اللطيف لمونس

- عشور حرزي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	صفة
أ.د. علوطي عاشور	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
د. تلالي نبيلة	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا ومقررا
أ.د. ضياف زين الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2023-2024

شكر وعرفان

نشكر الله عزو جل ونحمده بأن قدرنا على إنجاز هذا العمل المتواضع
ووفقنا على إتمامه.

كما نتوجه بالشكر والامتنان إلى جميع من مد يد العون والمساعدة وحفزنا
لإنجاز هذه الدراسة.

ونخص بالذكر الأستاذة الفاضلة د. تلاي نبيلة؛ والشكر موصول إلى
كل الذين قدموا المشورة والنصيحة والعون لترى هذه الدراسة النور

إهداء

الحمد لله علام الغيوب، الحمد لله الذي يذكره تطمأن القلوب
وهو أعز مطلوب وأشرف مرغوب
وما توفيقني إلا بالله رب العالمين
إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله اللذان أوصلاني لما أنا فيه
إلى العائلة الكريمة
إلى زوجتي المحترمة

عبد اللطيف

إهداء

إلى روح أبي وأمي

تغمدهما الله برحمته الواسعة

إلى أمي حفظها الله

إلى تلك الحنونة زوجتي التي سهرت معي خلال إنجاز هذا العمل

أطال الله عمرها وحفظها الله

عشور

فهرس المحتويات

2	شكر و عرفان
4	إهداء
5	فهرس المحتويات
9	قائمة الجداول
11	قائمة الأشكال
12	قائمة الملاحق
13	ملخص:
أ	مقدمة

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الجانب التمهيدي للدراسة

5	تمهيد:
5	1-الإشكالية:
7	2-فرضيات الدراسة:
8	3-أسباب اختيار الموضوع:
8	4-أهمية الدراسة:
9	5-أهداف الدراسة:
9	6-تحديد مصطلحات الدراسة:
10	7- الدراسات السابقة:
10	7-1-الدراسات التي تناولت المتغيرين معا
12	7-2-الدراسات التي تناولت متغير الالتزام التنظيمي
14	7-3-الدراسات التي تناولت متغير الاستغراق الوظيفي:

16	7-4-التعقيب على الدراسات السابقة:
17	خلاصة

الفصل الثاني

الالتزام التنظيمي

19	تمهيد
20	1- ماهية الالتزام التنظيمي
20	1-1- تعريف الالتزام التنظيمي
21	1-2- مفهوم الالتزام التنظيمي
22	2- أهمية الالتزام التنظيمي:
23	3- خصائص الالتزام التنظيمي:
23	4- أبعاد الالتزام التنظيمي
25	5- مراحل تطور الالتزام التنظيمي
26	6- العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي
28	7- آليات تحقيق الالتزام التنظيمي
29	8- طرق قياس الالتزام التنظيمي
29	8-1- المقاييس الموضوعية:
30	8-2- المقاييس الذاتية:
31	9- آثار الالتزام التنظيمي
35	خلاصة

الفصل الثالث

الاستغراق الوظيفي

37	تمهيد:
38	1- مفهوم الاستغراق الوظيفي
38	1-1- تعريف الاستغراق

39	1-2- تعريف الاستغراق الوظيفي.....
41	2- أبعاد الاستغراق الوظيفي.....
43	3- خصائص الاستغراق الوظيفي.....
43	4- أهمية الاستغراق الوظيفي.....
45	5- تصنيف الموظفين حسب استغراقهم.....
48	5- النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي:.....
48	5-1- نظرية التوقع:.....
48	5-2- نظرية التكامل:.....
49	5-3- نظرية المدخل التحفيزي:.....
50	5-4- نظرية المدخل السببي:.....
52	5-4- نظرية النموذج المتعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي:.....
54	6- العوامل المؤثرة في تنمية الاستغراق الوظيفي.....
55	خلاصة:.....

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

59	1- حدود الدراسة.....
59	2- مجتمع وعينة الدراسة:.....
62	3- منهج الدراسة:.....
63	4- أدوات الدراسة:.....
64	5- الأساليب الإحصائية:.....
64	6- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.....
64	6-1- الخصائص السيكمترية لإستبيان الالتزام التنظيمي.....
69	6-2- الخصائص السيكمترية لمقياس الاستغراق الوظيفي.....

75 خلاصة:

الفصل الخامس

عرض ومناقشة وتحليل النتائج

77 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضيات الجزئية.

77 1-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

77 1-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

78 1-3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

79 1-4- مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية:

80 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة.

81 2-1- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

82 الخاتمة.

85 قائمة المصادر والمراجع.

92 الملاحق.

103..... ملخص:

قائمة الجداول

- الجدول رقم 1: النتائج المترتبة عن الالتزام التنظيمي.....34
- الجدول رقم 2: الفروق بين نتائج الموظفين المستغرقين وغيرهم.....47
- الجدول رقم 3: يبين أبعاد وخصائص الاستغراق الوظيفي52
- الجدول رقم 4: يمثل خصائص العينة الاستطلاعية حسب الجنس.....60
- الجدول رقم 5: يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة الإجتماعية60
- الجدول رقم 6: يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية.....60
- الجدول رقم 7: يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس:61
- الجدول رقم 8: يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة الإجتماعية61
- الجدول رقم 9: يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية.....62
- الجدول رقم 10: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الالتزام العاطفي بالدرجة الكلية لمحور الالتزام العاطفي.....65
- الجدول رقم 11: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الالتزام الإستمراري بالدرجة الكلية لمحور الالتزام الإستمراري.....66
- الجدول رقم 12: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الالتزام السلوكي بالدرجة الكلية لمحور الالتزام السلوكي.....67
- الجدول رقم 13: يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي مع أبعاده الفرعية68
- الجدول رقم 14: يوضح معامل الف كرونباخ لمقياس الالتزام التنظيمي.....68
- الجدول رقم 15: يوضح ثبات مقياس الالتزام التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية.....69
- الجدول رقم 16: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الاستغراق الشعوري بالدرجة الكلية لمحور الاستغراق الشعوري.....70
- الجدول رقم 17: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الاستغراق المعرفي بالدرجة الكلية لمحور الاستغراق المعرفي.....71
- الجدول رقم 18: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الاستغراق السلوكي بالدرجة الكلية لمحور الاستغراق السلوكي.....72
- الجدول رقم 19: يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي مع أبعاده الفرعية.....73

- الجدول رقم 20: يوضح معامل الف كرونباخ لمقياس الاستغراق الوظيفي.....73
- الجدول رقم 21: يوضح ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية.....74
- الجدول رقم 22: يوضح قيمة معامل الارتباط بين الالتزام العاطفي والدرجة الكلية الاستغراق الوظيفي77
- الجدول رقم 23: يوضح قيمة معامل الارتباط بين الالتزام الإستمراري والدرجة الكلية الاستغراق الوظيفي
- 78
- الجدول رقم 24: يوضح قيمة معامل الارتباط بين الالتزام المعياري والدرجة الكلية الاستغراق الوظيفي
- 78
- الجدول رقم 25: يوضح قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية
- الاستغراق الوظيفي80

قائمة الأشكال

- الشكل رقم 1: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي 28
- الشكل رقم 2: يوضح نظرية التوقع..... 48
- الشكل رقم 3: يوضح نظرية التكامل 49
- الشكل رقم 4: يوضح نظرية المدخل السببي..... 51
- الشكل رقم 5: يوضح نموذج متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي..... 53

قائمة الملاحق

93	الملحق 1: استمارة الاستبيان.....
96	الملحق 2: الأساتذة المحكمين للاستبيان.....
97	الملحق 3: وثيقة إيداع المذكرة.....
98	الملحق 4: تصريح الالتزام بالنزاهة العلمية.....
100	الملحق 5: مخرجات SPSS.....

ملخص:

تهدف هذه الدراسة لإبراز العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي) لدى أساتذة التعليم الثانوي، ولتحقيق هذا الهدف قمنا بصياغة فرضية عامة مفادها توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي "تندرج ضمنها ثلاثة فرضيات فرعية، واعتمدنا على المنهج الوصفي، حيث تم جمع المعلومات بواسطة استمارة استبيان على عينة عشوائية من 139 أستاذ وبعد التحليل باستخدام برنامج (SPSS) توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي بالنسبة لعينة الدراسة عند مستوى دلالة 0.05. ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام (العاطفي، الاستمراري، المعياري) والاستغراق الوظيفي بالنسبة لعينة الدراسة عند مستوى دلالة 0.05.

كلمات مفتاحية: التزام تنظيمي؛ استغراق وظيفي؛ أستاذ التعليم الثانوي.

Abstract:

This study aims to highlight the relationship between organizational commitment and functional absorption in its three dimensions (continuity commitment, normative commitment, emotional commitment) among secondary education teachers, and to achieve this goal we have formulated a general hypothesis that there is a statistically significant correlation between organizational commitment and job absorption "falls within three sub-hypotheses, and we relied on the descriptive approach, where the information was collected by a questionnaire form on a random sample of 139 professors and after analysis using the program (SPSS).

The study found a statistically significant relationship between organizational commitment and job absorption for the study sample at a significance level of 0.05. And the existence of a statistically significant relationship between the dimensions of commitment (emotional, continuous, normative) and functional absorption for the study sample at the level of significance 0.05. **Keywords:** organizational commitment; job absorption; secondary education professor.

مقدمة

إن فشل أو نجاح أي منظمة في وقتنا الحالي يعتمد على مواردها البشرية، ففي ظل التنافس الكبير بين المنظمات وانفتاح الأسواق، تسعى المنظمات اليوم وتجتهد أن تمتلك أفراد يتميزون بالجدية أكثر في أدائهم لأعمالهم وأكثر ارتباطاً واندماجاً بها، ومدى شعورهم بالارتباط بالمنظمة وقيمها وأهدافها، حيث يحسون أنهم جزء لا يتجزأ من وجود المنظمة، وأن تستمر لدى أولئك العاملين الرغبة في البقاء فيها طواعية والتزاماً منهم اتجاهها. إن تلك السمات والملامح في العاملين تبرز المعالم الأساسية لسلوك الالتزام التنظيمي. لذا أصبح من الضروري أن تدرك المنظمة ضرورة الاحتفاظ بهذه الموارد والكفاءات البشرية التي تحوزها، وتسعى لتحقيق التزامها التنظيمي والاحتفاظ بها، وبالتالي لا بد من توفير المناخ الملائم الذي من شأنه أن يرفع من مستوى التزام العامل لمنظمتها، ومن جهة أخرى لإطلاق طاقاتهم ومهاراتهم والتعامل معهم بثقة عالية.

ويعد الاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة المرتبطة بمجموعة من المتغيرات المتصلة بالسلوك التنظيمي، فهو يعبر عن الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته ومن ثم فالاهتمام والاستغراق بها يتعلق بالنواحي العاطفية والعقلية لينعكس ذلك بشكل واضح في مشاعر الرضا والتقدير العالي للذات، حيث يرتبط الاستغراق الوظيفي بالنواحي العاطفية والعقلية معاً، فهو يتأثر بالنواحي العاطفية مثل مشاعر الرضا والسعادة والقلق والتوتر والاستياء، لذا أصبح هذا المفهوم مفتاحاً رئيسياً لتفعيل دافعية الأفراد وبمثابة المصدر المحفز للعاملين ومفتاحاً للتطوير الشخصي والرضا عن بيئة العمل، وتوجيه السلوك نحو تحقيق الهدف. وهو ما أصبحت تدركه المنظمات اليوم من خلال سعيها لتعزيز مشاركة العاملين في مختلف أعمال المنظمة، كما أصبح مطلباً تحرص كل منظمة الحفاظ على المستوى المتميز في درجاته وانعكاساته عبر أنشطتها التنظيمية والسلوكية.

وقد حاولنا من خلال هذه الدراسة معرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة المسيلة.

وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم تقسيم العمل إلى :

الإطار العام للدراسة :

- الفصل الأول: الجانب التمهيدي للدراسة وتم فيه تحديد إشكالية البحث، التساؤلات الفرعية الفرضية العامة والفرضيات الفرعية أهمية الدراسة وأهدافها، مصطلحات الدراسة، الدراسات السابقة والتعقيب عليها.
- الفصل الثاني: وتم فيه التطرق إلى كل ما يتعلق بالالتزام التنظيمي: مفهومه، أهميته، خصائصه، أبعاده، مراحل تطوره، العوامل المؤثرة فيه، والآليات وطرق القياس.
- الفصل الثالث: احتوى على مفهوم الاستغراق الوظيفي، أبعاده، خصائصه، أهميته، تصنيفاته، نظرياته، العوامل المؤثرة فيه.

الاطار الميداني للدراسة:

- الفصل الرابع: وفيه منهجية البحث وإجراءاته الميدانية: مجال الدراسة، منهج الدراسة، عينة الدراسة، أدوات جمع البيانات ومدى صدقها وثباتها، الأساليب الإحصائية.
- الفصل الخامس: تم التطرق فيه إلى عرض النتائج وتحليلها ومناقشة فرضيات الدراسة كل واحدة على حدا في ضوء الدراسات السابقة، التحقق من قبول الفرضيات أو رفضها واختتمت الدراسة بتقديم اقتراحات.

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الجانب التمهيدي للدراسة

تمهيد:

يعد تحديد موضوع الدراسة مرحلة انطلاق العمل وذلك من خلال تشخيص الظاهرة المدروسة والوقوف على مختلف جوانبها ومن ثم صياغة مشكلة البحث التي تنتهي بطرح التساؤل العام الذي تنبثق منه التساؤلات الفرعية ثم أسباب اختيار الموضوع ومن ثم الأهداف التي نسعى للوصول إليها من خلال دراستنا وأهمية الدراسة الحالية، بعدها التطرق لمصطلحات الدراسة وأهم الدراسات السابقة التي تناولت المتغيرين معا او احد المتغيرات والتي تعتبر التراث النظري الذي سوف نعتمد عليه في دراستنا. وتطرقنا لما يلي:

1-الإشكالية:

بالرغم من عراقة المواضيع التي تبحث في التوجهات المعاصرة في العلوم الإدارية والتنظيمية بهدف إحداث الترابط السليم بين السلوكيات التنظيمية وتأدية الفرد لمهامه على أكمل وجه ووفق ما تتطلبه الوظيفة، تأتي بعض الممارسات والقيم التي تعد مؤشرات إيجابية من قبل الأفراد العاملين والمسيرين الإداريين نحو وظائفهم مثل الانضباط، والامتثال والولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي والاستغراق التنظيمي... وغيرها من السلوكيات التي يبذل فيها الأفراد أقصى جهدهم للزيادة في الكفاءة والإنتاج، والمعبرة عن إخلاصهم لعملهم ومؤسساتهم.

وعلى أساس هذا المنطلق أصبحت الإدارات ترى أن مثل هذه المواضيع لم تحظى بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين والمختصين، لذلك ونظرا لأهمية عصرنة سلوكيات الإدارة واقتناعا منا بضرورتها للرفع من مستوى الأداء في المؤسسات الجزائرية رأى الباحثين تناول موضوع الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة، كموضوع تابع للسلوك التنظيمي يستدعي ربطه بالنجاح والوفاء بمتطلبات الوظيفة ووجود الوقت الكافي واللامتناهي في تحقيق ما هو متوقع من الأداء والوظيفة.

وفي هذا السياق يشير مفهوم الالتزام الوظيفي على أنه أحد المواضيع الحيوية في إدارة أي منظمة، حيث أنه يعبر عن قوة ارتباط الموظف مع المنظمة التي يعمل فيها، ويعرف بأنه: اتجاه الموظف وبتحديد أكبر مجموعة من نواياه السلوكية إزاء المنظمة. كما أنه يعكس مدى انتماء الأفراد لمؤسساتهم وتعلقهم بها.

وقد أشارت الدراسات التي تناولت مفهوم الالتزام الوظيفي كسلوك مرغوب فيه تسعى المنظمات إلى تعزيزه لدى أعضائها، حيث أوصت دراسة (الحراشنة، البشاشة، 2006)، بضرورة إشباع حاجات العاملين لما لذلك من أثر في الالتزام التنظيمي للعاملين، وانعكاساته الإيجابية على مستوى آدابهم. كما أكدت دراسة (سلامة، 2003) عن وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ودالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وفي الميدان التربوي أكدت دراسة (العساف، 2006) عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى ممارسة التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأردنية. في حين أكدت دراسة (عواطف، وحليمة، بوقرة، 2017)، إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية الإمام مالك بن أنس بسيدي عيسى ولاية المسيلة جاء متوسطاً، وأنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التمكين الإداري والالتزام التنظيمي لدى نفس عينة الدراسة.

ومن جهة أخرى يمثل الاستغراق الوظيفي، الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، وهذا الأمر يرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً، وفي هذا السياق يعد الاستغراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال الإدارة، والذي لم يحظى هو أيضاً بالاهتمام الكافي من قبل مدراء المنظمات بالرغم من أهميته كونه مرتبط بسلوك الموظفين ويعبر عن الدوافع الداخلية لهم والتي تخرج كطاقة كاملة مدركة أثناء العمل. وفي هذا الإطار كشفت دراسة (بلفار وبقادير، 2021)، إلى انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الروسيات بولاية ورقلة.

وفي ضوء التطور الذي تشهده الدراسات الحديثة في السلوك التنظيمي، إلا أنه لا يزال مادة خام يستدعي ضرورة دراسته من مختلف النواحي وربطه بمتغيرات أخرى وعلى عينات مختلفة.

لذا وإيماناً منا وكباحثين مهتمين بمجالات علم النفس العمل والتنظيم وباعتبار أن المؤسسات التعليمية تعتبر محورا هاما في بناء المجتمعات وأحد مرتكزاتها لتحقيق التنمية الشاملة سنحاول تسليط موضوع الالتزام التنظيمية وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة للبحث والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بينهما من خلال طرح التساؤل الرئيس التالي:

- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة عند مستوى الدلالة 0,05؟ وما طبيعتها؟

والذي بدوره تدرج ضمنه مجموعة من التساؤلات والمتمثلة فيما يلي:

- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة؟
- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المستمر والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة؟
- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة؟

2-فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة:

- توجد علاقة طردية موجبة دالة إحصائيا بين الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة عند مستوى الدلالة 0,05.

- الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الالتزام العاطفي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة عند مستوى الدلالة 0,05.
- توجد علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الالتزام المستمر والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة عند مستوى الدلالة 0,05.
- توجد علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الالتزام المعياري والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة عند مستوى الدلالة 0,05.

3-أسباب اختيار الموضوع

- الرغبة في معرفة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي
- قابلية الموضوع للدراسة العلمية والميدانية
- الرغبة في توسيع المعرفة لموضوعي الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي باعتبارهما من المفاهيم الحديثة والمهمة في ميدان إدارة الموارد البشرية
- قلة الدراسات المهمة بالاستغراق الوظيفي في المؤسسات التعليمية على مستوى مكتبة الجامعة

4-أهمية الدراسة:

تعتبر دراستنا عن إلمام وحرص شديد في الإجابة على عدد من التساؤلات التي رأيناها ضرورية وجوهرية لا سيما حينما يتعلق الأمر بأستاذ التعليم الثانوي، وعليه تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء عما إذا كانت هناك علاقة إرتباطية بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة أيضا في أهمية المتغيرين باعتبارهما تابعين لمجال السلوك التنظيمي، فبتحققهما يتحقق نجاح المنظمات بما فيهم المؤسسات التعليمية. وفي التعرف على طبيعة العلاقة بين الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي والاستغراق التنظيمي،

مما يوفر بيانات واقعية يمكن الاستئناس بها في مؤسسات التعليم الثانوي في تطوير وتحسين السلوكات الممارسة من قبل الأساتذة مجال الدراسة.

5- أهداف الدراسة:

- التعرف على العلاقة بين الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدين المسيلة.
- التعرف على العلاقة بين الالتزام العاطفي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدين المسيلة.
- التعرف على العلاقة بين الالتزام المستمر والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدين المسيلة.
- التعرف على العلاقة بين الالتزام المعياري والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدين المسيلة.

6- تحديد مصطلحات الدراسة:

- **الالتزام الوظيفي:** هو القوة النسبية لتطابق الفرد واندماجه في المنظمة، ويتميز بتمسك الفرد بالمنظمة وقبول أهدافها وقيمتها والاستعداد لبذل مزيد من الجهود في سبيلها، والرغبة الكبيرة في البقاء كعضو في المنظمة، وهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على مقياس فقرات الالتزام الوظيفي.
- **الالتزام العاطفي:** يشير إلى قوة التطابق بين قيم الفرد وأهدافه مع قيم وأهداف المنظمة مما يزيد من تمسكه بها وقبول أي تغيرات في أهدافها وقيمتها.
- **الالتزام المستمر:** يعكس رغبة الفرد للبقاء في المنظمة والاستعداد لبذل جهودات كبيرة لتحقيق أهدافها لما قد يكلفه في حالة مغادرتها.
- **الالتزام المعياري:** هو شعور الفرد بالولاء والمسؤولية والواجب أتجاه المنظمة التي يعمل بها ولقيمتها وأهدافها.

- **الاستغراق الوظيفي:** يشير إلى التركيز الكامل في العمل، والانهماك فيه، لدرجة مرور الوقت بسرعة وصعوبة فصل النفس عن العمل. وهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد البحث الحالي من خلال استجاباتهم على مقياس وفقرات الاستغراق التنظيمي.

أستاذ التعليم الثانوي: هو الشخص المكلف بالتدريس في مرحلة التعليم الثانوي، إذ يتمتع بمؤهلات علمية تسمح له بتدريس مادة واحدة توافق تخصصه وإعداده الأكاديمي لهذه المرحلة.

وتعرف مرحلة التعليم الثانوي: بأنها مرحلة يتم فيها إعداد التلميذ للالتحاق بالتعليم العالي، مدتها ثلاث سنوات، بهدف اكتساب التلاميذ المعارف الضرورية لمتابعة الدراسات العليا كتتمية قدرات التحليل والتعميم والتكيف مع مختلف الوضعيات وتنمية روح البحث والقدرة على التقييم الذاتي، إذ يتلقى التلميذ عدة مواد من قبل أساتذة متخصصين في كل مادة تعليمية (وزارة التربية الوطنية).

7- الدراسات السابقة

7-1- الدراسات التي تناولت المتغيرين معا

- دراسة فرج خليفة المقطف (2020)، بعنوان الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابعة هدف البحث لدراسة أثر الاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي بعناصره (الالتزام الاستمراري - الالتزام المعياري - الالتزام الشعوري) لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابعة، وتكون مجتمع البحث من جميع العاملين بمكتب الضمان الاجتماعي الأصابعة والبالغ عددهم (65) موظفاً، وقد تم تطبيق أسلوب الحصر الشامل في اختيار عينة الدراسة بحيث شملت العينة جميع العاملين في

المكتب، اعتمد المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل البيانات، واستخدم الباحث الإحصاء الوصفي للإجابة عن تساؤلاته والتحقق من فرضياته والاستبانة كأداة للدراسة، وأهم ما توصل إليه الباحث وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي العام، وكذلك وجود أثر دال إحصائياً للاستغراق الوظيفي في أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الاستمراري - الالتزام المعياري - الالتزام الشعوري).

● **دراسة (nazem and mozaiini)، (2014)، التحقق من العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لموظفي جامعة ازاد الإسلامية -إيران،** هدفت الدراسة إلى التحقيق في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لموظفي جامعة ازاد الإسلامية في إيران، وتكون المجتمع الأصلي للدراسة من الموظفين في المجالات الإدارية والمالية والبحثية والوحدات والمراكز التعليمية والتدريبية للعاملين في الجامعة عام 2013، وتم اختيار 346 عن طريق العينة العشوائية الطبقية، واستخدم المنهج الوصفي مع الاستبانة كأداة للدراسة، وأهم ما توصلت إليه الدراسة وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام الاستمراري - الالتزام المعياري - الالتزام الشعوري) وبين الاستغراق التنظيمي.

● **أحمد تي واخرون، 2021، أثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للمياه الوادي** والتي هدفت إلى دراسة اثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاث بشركة الجزائرية للمياه بوحدة الوادي، وتحديد مستوى كل منهما، أستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات عن طريق استمارة استبيان بتوزيعه على عينة عشوائية قوامها (39) عامل، وبعد التحليل باستخدام برنامج (spss)، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة. وكانت لها جملة من التوصيات من بينها: توسيع إدراك

العاملين لأهمية كل من الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي من خلال القيام بحملات توعية لهم، سعي المؤسسة لتوفير المناخ الملائم الذي من شأنه رفع مستوى التزام العامل بالمؤسسة وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي.

- دراسة (صافي، 2017)، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية بمدينة حمص، كان هدف الدراسة التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية بمدينة حمص السورية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من العاملين في مديرية التربية لمدينة حمص والبالغ عددهم (150) موظف بنسبة (25%) من المجتمع الأصلي، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائية موجبة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي.

2-7- الدراسات التي تناولت متغير الالتزام التنظيمي

- دراسة (ماجد قاسم السيان، 2015)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة - دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمدينة اب، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة اليمنية وتقييم مستوى الالتزام (العاطفي، الاستمراري، الأخلاقي) واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتفسيرها، وخلصت الدراسة للنتائج التالية: أكدت الدراسة هناك التزام تنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، الاستمراري، الأخلاقي)، كما ان هناك مستوى مرتفع من الالتزام العاطفي لدى العاملين في الجامعات اليمنية الخاصة، لا توجد فروق بين ابعاد الالتزام التنظيمي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، التخصص)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

• دراسة (علي شاهين، 2016)، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي -دراسة ميدانية على الشركة العامة لمرافأ طرطوس، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في مرافأ طرطوس وعلاقته بالأداء الوظيفي، استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع المعلومات، وتم توزيع (70) استبانة وتحليلها، وكانت اهم النتائج المتحصل عليها وجود مستوى مرتفع نسبيا من الالتزام التنظيمي وكذلك وجود مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى العاملين في مرافأ طرطوس، كما بينت النتائج وجود علاقة إرتباطية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.01 للعاملين في مرافأ طرطوس، كما أوصى الباحث بضرورة وضع إستراتيجية لتفعيل وتعزيز الالتزام التنظيمي يشارك فيها كل العاملين ووضع نظام معن لتقييم أداء العاملين بصفة دورية ومعرفة إنتاجية كل موظف بما يحقق التوازن في توزيع المهام وواجبات العمل.

• دراسة (حمزة بن معتوق، 2022)، العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين -دراسة ميدانية داخل المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة، هدفت الدراسة لمعرفة ابرز العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي داخل المدرسة لمعلمين مدينة المسيلة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وقام الباحث بتصميم استبانة مخصصة لذلك، وتم الاعتماد على الطريقة العشوائية في تحديد عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: مستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدينة المسيلة هو مستوى متوسط ومستوى تأثير العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى معلمين هو مستوى متوسط، في حين جاء تأثير العوامل المتعلقة بخصائص الفرد على الالتزام التنظيمي للمعلمين منخفض جدا، وتأثير العوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي على مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بمدينة المسيلة متوسط.

- دراسة (بوعريف بهية، 2020)، مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط -دراسة ميدانية على مستوى مدارس التعليم المتوسط بمدينة العش بـرج بوعريـج، هدفت الدراسة لمعرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بمدينة العش وكذلك تأثير عوامل (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية) على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بمدينة العش، استخدم الباحث المنهج الوصفي وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث الاستبيان لجمع البيانات، وأهم النتائج التي توصل لها الباحث: مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بمدينة العش متوسط، لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية، توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بمدينة العش تعزى لمتغير السن.

7-3-الدراسات التي تناولت متغير الاستغراق الوظيفي:

- دراسة (غادة أبو الهوى، 2022)، واقع الاستغراق الوظيفي مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين، هدفت الدراسة لمعرفة واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين، تكون مجتمع الدراسة م جميع معلمي ومعلمات في المدارس شرقي القدس وأجريت الدراسة على عينة عشوائية (217) معلم ومعلمة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وطورت استبانة مكونة من (32) فقرة موزعة على ثلاث ابعاد (الحماسة - التفاني - الانهماك)، وتوصلت الدراسة للنتائج: الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين انفسهم جاء ت مرتفعة في جميع مجالاته مع عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي ووجود فروق في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيري الخبرة

- دراسة (نورة تمرابط وزكية العمراوي، 2021)، قياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التربوية الجزائرية - دراسة ميدانية على موظفي ثانوية قوراري رحمن بمدينة ام البواقي، هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بثانوية قوراري رحمن بمدينة ام البواقي، وتم استخدام المنهج الوصفي وتصميم استبيان وتوزيعه على (64) موظفا بالاعتماد على أسلوب الحصر الشامل، وظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع في الاستغراق الوظيفي وفي أبعاده (الاستغراق المعرفي - الشعوري - السلوكي) كذلك
- دراسة (ازهار بركبية وانتصار بن حامد، 2022)، الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى، هدفت الدراسة لمعرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى وكذا دراسة الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغيرات (الجنس -الحالة الاجتماعية -الاقدمية -السن - طابع العمل)، استخدم الباحثان المنهج الوصفي وأسلوب الحصر الشامل في اختيار العينة والمتمثلة في عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى، وجمع البيانات عن طريق استبيان الاستغراق الوظيفي للأستاذ علي رزاق العابدي، وتوصلت الدراسة للنتائج: مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى مرتفع، لا توجد فروق دالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى تعزى لمتغيرات (الجنس -الحالة الاجتماعية -الاقدمية -السن - طابع العمل).
- دراسة (دحومان ماجدة وخلفة سارة، 2023)، مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الشخصية - دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية بسيدي عامر، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية بسيدي عامر ومعرفة الفروق في مستوى الاستغراق

لديهم تبعاً لمتغيرات (الجنس - السن - الحالة الاجتماعية - الأقدمية)، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة للنتائج التالية: ارتفاع في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين ووجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث وكذلك عدم وجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيرات (السن - الحالة الاجتماعية - الأقدمية)

7-4-التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة تبين للباحثين وجود أوجه تشابه واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، حيث تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة ف: استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الاعتماد على الاستبيان في جمع المعلومات والبيانات، استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل النتائج.

كما تشابهت دراستنا الحالية مع دراسة (دحومان ماجدة وخلفة سارة، 2023) ودراسة (ازهار بركيبة وانتصار بن حامد، 2022) ودراسة (نورة تمرابط وزكية العمراوي، 2021) ودراسة (غادة أبو الهوى، 2022) في تناول متغير الاستغراق الوظيفي ومع دراسة (ماجد قاسم السيان، 2015)، دراسة (بوعريف بهية، 2020) في تناول متغير الالتزام التنظيمي. وايضا تشابهت دراستنا الحالية مع الدراسات التالية: دراسة د.فرج خليفة المقطف ودراسة (nazem and mozaiini)، (2014) في تناول العلاقة بين متغيري الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي.

واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في: الحدود الزمانية والمكانية للدراسة وكذلك عينة الدراسة.

وقد استفدنا من الدراسات السابقة في تحديد منهج الدراسة الملائم لدراستنا وكذلك في بناء مقياس دراستنا والأسلوب الإحصائي المناسب ومناقشة الفرضيات.

خلاصة

في ختام هذا الفصل ومن خلال تطرقنا لمختلف النقاط أعلاه اتضحت لنا الرؤى حول مختلف جوانب الموضوع محل الدراسة وتحصيل تراث نظري يسمح لنا بمتابعة الدراسة من أجل الوصول للأهداف التي نسعى لتحقيقها من دراستنا للموضوع.

الفصل الثاني

الالتزام التنظيمي

تمهيد

يعتبر الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في مجال السلوك التنظيمي داخل المنظمة وهو أحد محددات هذا السلوك وذلك من خلال التفاعل الموجود داخل المنظمة ودرجة إنجاز العمل فيها، وهو يعبر عن اتجاه الفرد نحو المنظمة التي يعمل فيها، والرغبة القوية في البقاء والاستمرار في عضويتها، وذلك نتيجة بذل العامل مجهوداً إضافياً في العمل، وبعد الأفراد الملتزمين اتجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى، وذلك من خلال النظر إلى الالتزام التنظيمي من زوايا مختلفة وهذا ما سوف تحاول التطرق إليه في هذا الفصل.

1- ماهية الالتزام التنظيمي

بعد الالتزام التنظيمي من أهم المواضيع المهمة داخل المنظمات حيث اختلف المختصون والباحثين في تحديد معنى الالتزام، لذلك فمن الصعب القول أن هناك تعريفاً متفق عليه لهذا المفهوم، لذلك سوف نتطرق إلى أهم المفاهيم والتعاريف المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

1-1- تعريف الالتزام التنظيمي

أ- لغة: من الناحية اللغوية (الالتزام) يعني العهد ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء المداوم عليه. (ابن منظور، 1999، ص222)

ويعني كذلك في اللغة: العد والقرب، والنصرة والمحبة (خير الدين وآخرون 2010، ص11)

ب - اصطلاحاً:

- **التعريف الأول:** هو درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض، وإلى أي مدى يعتبر عمله جانباً مهماً في حياته (حريم، 2003، ص107)
- **التعريف الثاني:** الالتزام يعبر عن موالاة الموظف للمنظمة والتي تظهر في ثلاث صور هي: التطابق بين قيم الأفراد وأهداف المنظمة والاندماج في النشاط الذي يمارسه الموظف والولاء من خلال حب العاملين وتعلقهم بالمنظمة (العنزي، وصالح، 2009، ص69)
- **التعريف الثالث:** هو ذلك الارتباط النفسي والعاطفي الذي يشعر به العاملون تجاه المنظمة التي يعملون بها ويعكس مدى تبنيتهم لاتجاهات وقيم المنظمة (المصاروة والخفاجي 2015، ص15)

• **التعريف الرابع:** هو الحالة التي يمتثل فيها الفرد التقسيم المنظمة وأهدافها، حيث يرغب بالمحافظة على عضويته بما التسهيل تحقيق أهدافه التي يطمح في الوصول إليها (اللوزي، 1999، ص72)

• **التعريف الخامس:** مفهوم يتعلق بدرجة اندماج الفرد في المنظمة، واهتمامه بالاستمرار فيها (جرينبرج جيرالد وبارون روبرت، 2004، ص215)

ونستخلص من خلال التعاريف السابقة للالتزام التنظيمي على أنه مدي اقتناع العامل بقيم وأهداف المنظمة التي يعمل بها إلى درجة التوافق معها والاندماج فيها والشعور بأنها جزء لا يتجزأ منه مما يدفعه إلى بذل أقصى الجهود المطلوبة من أجل نجاحها وتقديمها وتحقيق أهدافها.

1-2- مفهوم الالتزام التنظيمي

يعتبر الالتزام التنظيمي أحد أهم مكونات السلوك التنظيمي والذي تسعى المؤسسات في الوقت الحالي جاهدة إلى العمل على الحفاظ عليها وتسعى إلى الرفع من مستواها لدى العاملين (قاسم، 2015، ص111)

يعرف الالتزام على أنه حالة اجتماعيه ونفسية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها.

كما يعني الايمان بالقضية التي يكرس التنظيم نفسه من أجلها، وبالأهداف التي يتخذها وبتصورات الوصول إلى هذه الاهداف وهو الاستعداد الكامل للانضمام إلى التنظيم وفقا لهذا الإيमान وتحمل كافة التبعات والمسؤوليات المترتبة على ذلك والقيام بكافة المهمات والواجبات المطلوبة والتقييد بالمواقف السياسية والنظام الاساسي والقرارات المتخذة حسب الاصول لدى التنظيم (شهاب، 2014، ص77)

ايضا يعرف الالتزام التنظيمي على أنه "درجة إنهاك العامل في عمله ومقدار الوقت والجهد الذي يكرسه لهذا الغرض وإلى أي مدى يعتبر عمله جانباً رئيساً في حياته.

2-أهمية الالتزام التنظيمي:

- الالتزام التنظيمي يعمل على تقليل الكثير من الظواهر السلبية التي قد تعرفها المؤسسة في حالة الازمات الارتفاع في معدل الغيابات التسرب الوظيفي، وانخفاض مستوى الأداء. (عاشوري، 2015، ص55)
- يعد التزام الأفراد اتجاه المنظمات مؤشر أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار العاملين لإبقائهم في اماكن عملهم وإذا فإن احتمال ترك العامل لعمله تكون ضئيلة. (حزي، 2020، ص111)
- الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة، وكذلك مجال الالتزام التنظيمي قد جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوب فيه. كما يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة (عبد الباقي، 2004، ص17)
- يساعد الالتزام التنظيمي العالي الذي يتجلى به الموظفون في المؤسسة بالاحتفاظ بموظفيها لأطول فترة ممكنة، مما يجعل المؤسسة أكثر قدرة على المنافسة في الوسط الذي تنشط فيه.
- يكون الموظف الملتزم صاحب أداء تنظيمي عالي فالموظف الملتزم سيكرس كل قدراته ومجهوداته للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.
- يعد الالتزام التنظيمي للموظف أمراً مهماً لأداء المؤسسة فهو يتجلى في مهارات الموظفين وادائهم وبقائهم في أداء واجباتهم لتحقيق الغيابات المحددة (لعور، 2022، ص54)

3- خصائص الالتزام التنظيمي:

بالنظر ان الالتزام التنظيمي يشير إلى نوعية العلاقة بين الفرد والمؤسسة، وترسخ الشعور الايجابي لدى العامل اتجاهها، ويعكس مدى ارتباطه بها، ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها، فهو يمتاز بمجموعة من الخصائص التي أتاحت له بلوغ كل هذا وعليه تلخص أهم ما يميز الالتزام التنظيمي عن غيره من الظواهر التنظيمية فيما يلي:

- الالتزام التنظيمي يفقد خاصية الثبات، اي ان مستوى الالتزام التنظيمي قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى فيه وهذا بسبب تفاعله مع مجموعة من المتغيرات (دردوني، 2015، ص120)
- يتصف الالتزام التنظيمي بأنه متعدد الابعاد. (سامي، حنونة، 2006، ص 13).
- الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.
- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- يتصف الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم ونجد درجة ليست مطلقة وابعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض (عاشوري، 2015 ص66).

4-أبعاد الالتزام التنظيمي

اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية ويتفرع من الالتزام التنظيمي ثلاثة أنواع هي:

- **الالتزام العاطفي:** الذي اقترحه ألن وساير حيث رأوا أن الالتزام العاطفي المفرط يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص عمله من استقلالية، وأهمية ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بان

البنية التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار سياه فيما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه، أي هو الارتباط الحدود.

وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه منظماتهم، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والانتصاف النفسي بالمنظمة. (خير الدين وآخرون 2010، ص 12)

الالتزام الاستمراري: ويقصد به تضحية العاملين من أجل البقاء في المنظمة وشعوره بأنه جزء منها، حيث أن قيمة هذا الالتزام تبدو واضحة من خلال ما يحققه العاملون من التنظيم مقابل ما سوف يفقده لو اتخذ قرار بالعمل لدى. جهات أخرى حيث إن تقدم السن والعمر الوظيفي بعد من مؤشرات رغبة العامل في البقاء لان يكون قد استثمر جزءا لا بأس به من حياته في المنظمة وان أي تفريط أو تحاوان من قبله يعتبر بمثابة خسارة. ويرى bon socum أن الالتزام الاستمراري هو الاندماج في الأنشطة المختلفة للمنظمة مع الأخذ بعين الاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها العامل إذا ترك وظيفته. (العوفي، 2005، ص 35)

ومن هنا نقول إن الالتزام الاستمراري ينشأ عندما تقدم المنظمة مزايا ومنافع مرتبطة بالمناخ الوظيفي.

- **الالتزام المعياري (الأخلاقي):** ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحوى البقاء في المنظمة غالبا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها والسماح قم بالمشاركة والتفاعل الايجابي ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات العامة للتنظيم. (الشوابكة، ، 2010 ص 35-36)

5- مراحل تطور الالتزام التنظيمي

يشير المعاني إلى أن بوكنان Buchanan ذكر أن الالتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاثة مراحل متتابعة وهي:

- **مرحلة التجربة:**

وهي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والتجربة ويكون خلال تلك الفترة اهتمامه منصباً على تأمين قبوله في المنظمة، ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد، والبيئة التي يعمل فيها، ومحاولة التوفيق بين اتجاهاته وأهدافه واتجاهات وأهداف المنظمة ومحاولة إثبات ذاته، ويقول بوكنان انه خلال هذه الفترة يواجه الفرد عددا من المواقف التي تكون عنده مرحلة التجربة وتهيئته للمرحلة التي تليها ومن هذه المواقف تحديات العمل، تضارب الولاء، عدم وضوح الدور، ظهور الجماعات المتلاحمة، إدراك التوقعات، نمو الاتجاهات نحو التنظيم والشعور بالصدمة

- **مرحلة العمل والانجاز:**

وتتراوح مدة هذه المرحلة بين العامين والأربعة أعوام وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز، واهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد وتخوفه من العجز، ويتبلور وضوح الولاء للعمل في المنظمة

- **مرحلة الثقة بالتنظيم**

وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما لا نهاية، حيث يزداد ولاته وتتقوى علاقته بالتنظيم والانتقال إلى مرحلة النضج.

وقد ذكر العتيبي والسواط welsch and Lavan أشار إلى أن عملية ارتباط الفرد بالمنظمة تمر عبر مرحلتين حداهما في التالي:

- **مرحلة الانضمام للمنظمة:**

التي يريد الفرد العمل بها وغالبا ما يختار التي يعتقد أنها تحقق رغباته وتطلعاته.

• **مرحلة الالتزام التنظيمي:**

وهنا يصبح الفرد حريصا على بذل جهد لتحقيق أهداف المنظمة والنهوض بها: (حريم، 1997، ص192)

وأردف العتيبي والسواط أن هناك ثلاثة مراحل للالتزام التنظيمي:

• **مرحلة الإذعان أو الالتزام:**

حيث يكون التزام الفرد في البداية مبنيا على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة، وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه

• **مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة:**

حيث يتقبل سلطة الآخرين رغبة منه في الاستمرار بالعمل في المنظمة، لأنها تشبع حاجاته للانتماء وبالتالي فهو يفخر بها.

• **مرحلة التبني والقيم:**

أي اعتبار أهداف المنظمة وقيمها أهدافا وقيما له، وهنا يكون الالتزام نتيجة لتطابق الأهداف. (حريم، 1997، ص192)

6-العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

تتواجد مجموعة من العوامل يمكن أن تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي لدى الفرد في المؤسسة حيث يتمثل بعضها في:

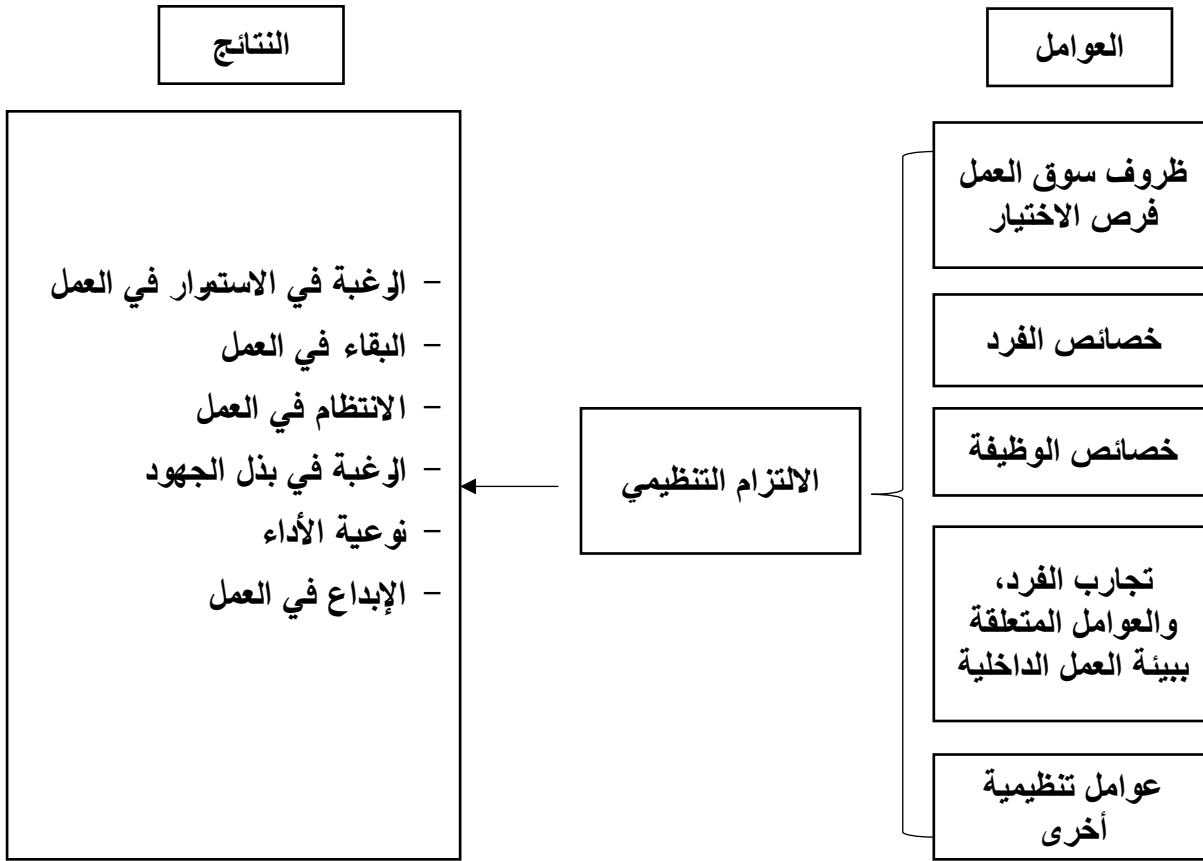
- **العوامل الشخصية:** عوامل ذات العلاقة بالفرد العامل نفسه مثل شخصية الفرد العامل ثقافته قدرته على تحمل المسؤولية، أو توقعات الفرد للوظيفة، أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المؤسسة، أو عوامل تتعلق باختياره العمل.
- **العوامل التنظيمية:** هي العوامل التي تتعلق بالخبرة العملية، نطاق العمل نفسه كالتغذية الراجعة والاستقلالية، الإشراف المباشر، تمسك أفراد العمل بأهداف المؤسسة، مشاركة

العاملين في اتخاذ القرارات في بيئة العمل، طبيعته وخصائصه ونمط القيادة الإدارية والمناخ التنظيمي بشكل عام.

• **العوامل غير التنظيمية:** هي عوامل تركز على مدى توافر فرص عمل بديلة للفرد بعد اختياره لقراره الأول في الالتحاق بالمؤسسة، بحيث يكون مستوى الالتزام لدى العاملين مرتفعاً عندما يكون الأجر المتوافر في الفرص البديلة أقل مما يحصل عليه في مؤسسته مما يعطيه تبريراً لاختياره الأول، أو حين يرى أن اختياره نسبياً لعدم توفر فرص لاحقة بديلة لتغيير قراره الأول. (فؤاد، فلمبان، 2007، ص32-33)

كما يتأثر الالتزام التنظيمي بالعوامل الآتية:

- **خصائص العمل:** تشمل متطلبات العمل من مهارات، وقدرات، وأساليب وإجراءات ودرجة الاستقلالية المناسبة والتغذية العكسية.
- **خصائص البيئة الخارجية:** تشمل مجموعة العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ويظهر فيها قوة العامل الاقتصادي بتوافر الفرص البديلة للفرد والتي يكون لها تأثيراً في التزامه التنظيمي.



الشكل رقم 1: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

المصدر: (جابر، 2016، ص66)

7- آليات تحقيق الالتزام التنظيمي

إن تحقيق الالتزام التنظيمي مسؤولية مشتركة بين الفرد والمنظمة، حيث أن ارتفاع مستويات الالتزام لدى الأفراد العاملين يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد في العمل والتحلي بروح المسؤولية وهو الأمر الذي يدعم مصالح المنظمة.

ولتحقيق الالتزام في داخل محيط العمل يتوجب إتباع الخطوات التالية:

- ايجاد مناخ تنظيمي مستقر وبيئة عمل مستقرة تتوافق مع قيم العامل وقيم المنظمة وثقافتها.
- العمل على إشباع مختلف الحاجات الإنسانية للعاملين داخل التنظيم.
- وجود هيكل تنظيمي واضح.

- وجود خريطة تنظيمية واضحة.
- العدالة في تصنيف النظم واللوائح.
- نمط الإشراف واضح.
- مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات.
- تحلي المسؤولين والرؤساء بكامل صفات القيادة.
- تعزيز العمل ضمن فريق وتنمية روح المبادرة لدى العاملين. (الخرشوم، 2011، ص174)

8- طرق قياس الالتزام التنظيمي

لقد طور بعض المهتمين بدراسة الالتزام وتحليله عدد من المقاييس لهدف قياس مستويات التزام الفرد بالمنظمة وقد تباينت تلك المقاربات من حيث طبيعتها ومكوناتها وفي هذه الفقرة نتناول بعض المقاييس:

8-1- المقاييس الموضوعية:

هي تلك الطرق البسيطة وشائعة الاستخدام حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد سلوك العاملين مثل:

- مستوى أداء العاملين
- رغبة الفرد في البقاء بالمنظمة
- معدل دوران العمل
- كثرة الغيابات عن العمل
- كثرة حوادث العمل

وهذه المقاييس السلوكية تقيد بالتنبيه إلى المشكلات الخاصة بالالتزام الوظيفي، والتقيد في الاستمرار بالعمل في المنظمة.

8-2-المقياس الذاتية:

- **مقياس تورتن 1981:** والذي تتضمن (08) فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي كما تضمن (07) فقرات أخرى خماسية الاستجابة تقيس الالتزام المهني.
- **مقياس بورتر وزملائه 1973:** وقد أطلق عليه استبانة الالتزام التنظيمي ويتكون من (15) فقرة تستهدف قياس:
 - درجة التزام الأفراد بالمنظمة
 - ولاء الافراد واخلاصهم للمنظمة.
 - الرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المنظمة وقبولهم لقياسها، واستعان بمقياس ليكبرت السباعي التحديد درجة الاستجابة ويمكن استخدام المقياس الوصف الالتزام بشكل عام (سامي وحنونة، 2006، ص 21)
- **مقياس مارش ومانري 1977** الذين قدما مقياسا للالتزام مدى الحياة ممثلة بالأعراف والقيم ويتكون من (04) فقرات) وقد استخدم كأداة لقياس. إدراك الفرد لكيفية تعمق الالتزام مدى الحياة تعزيز استحسان المنظمة وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل الولاء لها حتى إحالته على التقاعد رغبة الفرد للبقاء في المنظمة
- **مقياس جورج وزملاءه 1978** وهو محاولة لقياس الالتزام القيمي لأعضاء الهيئة التدريبية من خلال (06) فقرات عبرت كل منها عن واحدة من القيم التالية:
 - استخدام المعرفة والمهارة
 - زيادة المعرفة في مجال تخصص العمل مع زملائه بكفاءة عالية
 - بناء سمعة جيدة
 - المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص.

• **مقياس كوردين وزملائه 1980** والتي ساهمت في بناء المقاييس ثلاثة مصادر هي المقابلات مع عدد من النقابات لتحديد الخصائص المشاعر المعتقدات الأعمال المتعلقة بالانتماء للنقابة، وتم ذلك من خلال 22 فقرات خماسية الاستجابة ومراجعة الأدبيات التي ركزت على قياس الالتزام والخروج منها ب 2 فقرة استهدفت الاستدلال على التزام الأفراد بالمنظمة في حين المصدر الثالث 48 فقرة منها 45 فقرة ذات مؤشرات إيجابية و(22) فقرة ذات مؤشرات سلبية وبالاستفادة من المصادر أعلاه استطاع تحديد 30 فقرة خماسية الام الاجابة وهي:

- 1-6 فقرة منها تتعلق بالولاء

- 2-7 فقرة تصف المسؤولية إزاء المنظمة

- 3-4 فقرة نفي الرغبة للعمل فيها

- 4-3 فقرة لتحديد مستوى الإيمان بها. (سامي، حنون، 2006، ص22)

• **مقياس التو وآخرون: 1973** قاموا ببناء مقياس سلم الالتزام وهو عبارة عن محاولة لتقييم الموظفين لتكاليف ترك المهنة أو المنظمة، ويحتوي على قسمين: الأول لقياس الالتزام نحو مهنته فعبر (06) عبارات والثاني لقياس الالتزام نحو المنظمة ب (06) عبارات أيضا وهي ثلاثية الاستجابة.

• **مقياس ماير آلن وسميث:** يقيس الالتزام التنظيمي ويحتوي على 14 بندا تقيس ثلاث أبعاد وهي الالتزام العاطفي (08) بنود الالتزام المستمر (08 بنود)، الالتزام المعياري (08 بنود). (بن صافية، 2015، ص 91-92)

9- آثار الالتزام التنظيمي

تتضمن نتائج الالتزام على جميع المستويات نتائج سلبية وإيجابية

• **على مستوى الفرد:** حيث تؤكد النتائج الإيجابية أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي يرتبط بعدد من النتائج أو المخرجات الإيجابية للأفراد مثل زيادة مشاعر الانتماء

الأمان التطور الذاتي الإيجابي، القوة وجود أهداف أو أغراض الحياة الفرد كما تؤدي زيادة الالتزام إلى زيادة الكفاءات أكثر من الأفراد غير الملتزمين حتى يشجعهم ذلك على بذل الجهد، أما النتائج السلبية تؤكد أن المزايا والمنافع التي تعود على الأفراد من الالتزام المنظمة تكون مرتبطة بالتكاليف فبرغم من فوائد الالتزام التنظيمي إلا أن هناك بعض الجوانب السلبية وهي: (نصار، 2016، ص 24)

- قلة الفرص المتاحة للتطور والنمو الذاتي
- زيادة الضغوط العائلية والاجتماعية فالفرد يلتزم اتجاه منظمة معينة فإنه يبذل الوقت والجهد بها مما يؤثر على الالتزامات الأخرى مما يؤدي إلى زيادة الضغوط على الفرد.
- **على مستوى الجماعة:** حيث تتمثل النتائج الإيجابية للالتزام الجماعات العمل فيما يلي:
 - كلما زادت درجة الالتزام عند مجموعة العمل كانت على استعداد لبذل جهد أكبر وبالتالي وزيادة فاعلية مجموعة العمل.
 - كلما زادت درجة الالتزام عند المجموعة زادت درجة التماسك بينهما، في حين النتائج السلبية على مستوى جماعة العمل تتمثل في:
 - انخفاض القدرة على الخلق والابتكار، والتكيف من خلال استقرار العمالة.
 - انخفاض معدل دوران العمل وبالتالي عدم دخول أفراد لديهم أفكار جديدة ونافعة، في هذا الصدد يرى أوليفر أنه من الخطأ الاعتقاد من ارتفاع معدل الدوران يمثل مؤشر سلبي على طول الخط فعندما يترك الأفراد الأقل التزاما المنظمة قد يأتي أفراد آخرون لديهم أفكار جديدة ونافعة بصورة أفضل.
 - التفكير الجماعي يجعل مجموعة العمل أقل انفتاحا على الآراء والقيم الجديدة.
 - زيادة فرصة الصراع بين المجموعة والمجموعات الأخرى.

• **على مستوى المنظمات:** بالنسبة للالتزام المنظمات نجد أن النتائج الإيجابية له تتمثل فيما يلي:

- زيادة فرص الفعالية بالنسبة للتنظيم وذلك من خلال زيادة الجهد المبذول.
- انخفاض نسبة الغيابات والتأخر، انخفاض معدل الدوران.
- زيادة جاذبية المنظمة بالنسبة للأفراد الموجودين خارج التنظيم، لأن الأفراد أكثر التزاما يعطون صورة إيجابية وواضحة عن المنظمة مما يجعلها أكثر قدرة على جذب الأفراد ذوي المهارات العالية.
- العقد النفسي تعتبره اليس روسو باحثة وأكاديمية استثمرت كثيرا في العمل حول مفهوم العقد النفسي لذلك سوف نركز على تفريقها حيث تتفق ليس روسو وسينهاال (1998) مع هذه الفكرة، حيث ترى أن اعتقاد شخصي في علاقة متبادلة بين الفرد وطرف آخر كمؤسسة أو كصاحب العمل فالعقد النفسي عند روسو هو عقد مبني على وعود أو توقعات ذاتية ويشترط يقبل محتواها وظروفها من كل الأطراف المرتبطة بالعقد، ويبدو أن تصور روسو للعقد النفسي يقترب إلى ما مع عقد العمل الرسمي العقد النفسي هو بما أنه يشترط أهمية في زوايا إمكانيات كل الأطراف. (نصار، 2016، ص 25)

أما النتائج السلبية تتمثل فيما يلي:

- انخفاض القدرة على الابتكار والتكيف إذ أن الأفراد الذين يلتزمون بدرجة كبيرة للتنظيم يميلون عادة منافسة سياسيات المنظمة، مما يحد من قدرة المنظمة على الابتكار، ففي دراسة قام بها أحد الباحثين في شركة جنيرال موتور " وجد أن الأفراد الإدارة العليا الذين يتسمون بدرجة عالية من الالتزام والولاء المنظمة تخلق لديهم القدرة على الابتكار والخلق

الجدول رقم 1: النتائج المترتبة عن الالتزام التنظيمي

الآثار المترتبة للالتزام التنظيمي		مستوى التحليل
آثار سلبية	آثار إيجابية	
<ul style="list-style-type: none"> - انخفاض القدرة على التقدم الوظيفي - انخفاض القدرة على النمو والتطور الذاتي. - زيادة الضغوط المرتبطة بالعائلة والعلاقات الاجتماعية. 	<ul style="list-style-type: none"> - الشعور بالانتماء والارتباط - الأمان - الأهداف والاتجاه - التصور الذاتي الإيجابي - المكافآت التنظيمية - الجاذبية للعاملين المحتملين 	الفرد
<ul style="list-style-type: none"> - التفكير الجماعي. - انخفاض القدرة على الابتكار والتكيف. - الصراع بين الجماعات. - انخفاض القدرة على التطور. 	<ul style="list-style-type: none"> - ثبات العضوية. - فعالية الجماعة. - التماسك. 	جماعة العمل
<ul style="list-style-type: none"> - انخفاض الفعالية. - زيادة معدل دوران العمل. - زيادة نسبة الغياب والتأخر. 	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة الفعالية. - انخفاض معدل الدوران في العمل. - انخفاض نسبة الغياب. - الجاذبية للأعضاء 	التنظيم

المصدر: (جقديل، 2015، ص 44)

خلاصة

يمكن القول أن متغير الالتزام التنظيمي أحد العوامل المهمة بالنسبة للأفراد والمنظمة في نفس الوقت وذلك من خلال أنه عنصر مهم ومؤثر في نجاح أو فشل هذه المنظمات ونجاح أفرادها، وذلك باعتباره حالة إيجابية يشعر بها الفرد اتجاه المنظمة التي يعمل بها ونتيجة العلاقة المتبادلة في المنظمة أو خارجها، وهذا ما يجعل الفرد يحس بالارتياح في عمله والاستقرار في المهنة والأمان الوظيفي وهو ما ينعكس على الإنتاج.

الفصل الثالث

الاستغراق الوظيفي

تمهيد:

تتحدد فعالية المنظمات من خلال قدرتها على تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها بناء على قدرات رأس المال البشري ومدى رغبته في التأثير على ممارسات التنظيم وتقبل وظيفته، فتبحث من خلال ذلك عن الآليات القادرة على توجيه سلوكياته نحو تعزيز تصورات الكفاءة والإنتاجية في العمل أي إنتاج الفرد المرتبط عاطفياً ومعرفياً بوظيفته ليتمكن بذلك من إيجاد الدوافع التي تسمح له بتجاوبه مع مهامه الوظيفية وتقبلها. إن الموظف المستغرق وظيفياً أصبح منذ منتصف الستينيات جزء من المسلمات النظرية الحديثة في الاهتمام بالمعايير التي تحدد التوجهات المعرفية التي يمكن من خلالها تجسيد الممارسات والعادات السلوكية الناجعة في إيجاد الفرص التي تضمن استجابة الفاعلين داخل التنظيم تقيم وأهداف المؤسسة، فما يمكن اعتباره مميّزاً لدى المنظمات الناجحة لا يتوقف عند الأصول التقنية كما كان مألوفاً لدى منظري الثورة الصناعية، بل أصبح التفكير العقلاني مرتبطاً بتطوير ثقافة الشعور بالوظيفة والالتزام بأدائها وتحقيق مؤشرات الجودة والقيمة في العمل، ومن هنا جاء اهتمام المنظمات بالاستغراق الوظيفي لما تتضمنه من قيم واتجاهات وعادات وأفكار وسياسات توجه سلوك الشخص وتؤثر في فاعليته وتشكيل اتجاهاته وطرق تعامله مع البيئة وفهم مدرّكاتها

1- مفهوم الاستغراق الوظيفي

1-1- تعريف الاستغراق

• لغة:

- مصدر استغرق / استغرق
- غَرِقَ: فعل، غَرِقَ / غَرِقَ في يَغْرَقُ،
- غَرَقًا فهو غَارِقٌ و غَرِيقٌ و غَرِقٌ و غَرَقَانٌ / غَرَقَانٌ
- غرق لأذنيه: استغرق العمل كلّ وقته وجهده
- غرق في النوم: أحاط به وغمره وغلبه
- غارق في أفكاره: مستغرق، غائص فيها.
- غرق في التأمل: أمعن استغرق فيه. (المعاني، 2022)

• اصطلاحا:

قبل الخوض في مفهوم وتعريف الاستغراق الوظيفي يجب الإشارة إلى أن كلمة (Engagement) تأخذ عدة معاني عند ترجمتها للغة العربية منها اندماج، انغماس، انخراط تعلق ارتباط فقد استخدمت من قبل الباحثين وفقا لانسجامها مع أبحاثهم وفهمهم لمعناها ويبقى من المفاهيم التي أثارت جدلا فكريا أشار العديد من الباحثين أن مفهوم الاستغراق من المفاهيم التي تفتقر إلى إجماع بخصوص المعنى والمضمون (لطرش، 2020 ص285)

أول ذكر للاستغراق الوظيفي في الأدبيات الإدارية كان مقالا للكاتب (khan) في مجلة أكاديمية الإدارة عام 1990 بعنوان: "Psychological condition of personal" حيث قدم أول أساسا نظريا للاستغراق الوظيفي (لطرش، 2020، ص 285): عندما يكون العمال في حالة استغراق إنهم يستثمرون المزيد من أنفسهم في أدوار عملهم حيث يعملون بمزيد من الطاقة والحماس.

يعرفه (swemm) بأنها "القدرة على التأثير على الموظفين على عقولهم وقلوبهم ونفوسهم لغرس الرغبة والعاطفة الذاتية في نفوسهم من أجل تحقيق النجاح والتفوق ويطور الموظفون الملتزمون شعور الاتحاد مع منظماتهم ويرغبون أن تحقق منظماتهم النجاح بكل إخلاص لأنهم يشعرون بأنهم مرتبطون عاطفيا واجتماعيا مع رؤية ورسالة وغرض المنظمة (Susan, 2008, p26)

1-2- تعريف الاستغراق الوظيفي

الاستغراق في العمل يعبر عن مدى تجاوب العامل مع جودة حياة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها وعن مدى اندماجه فيها ما يضمن تحقيق أهداف المنظمة والسعي من أجل افتكاك رضا العاملين عن أدائهم للأعمال بدرجة عالية من الاستحقاق وتنمية ذلك الاندماج بالقدر الذي يحقق الاستغراق الإيجابي والفعال، ويرى البعض أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميته (حريرية وبوساق، 2018، صفحة، 205)

مما سبق فإن الاستغراق الوظيفي يعبر عن مستوى الالتزام واندماج العاملين مع الآخرين بالعمل ووعيهم وإدراكهم لأهمية العمل، والنتائج عن امتثالهم تجاه المنظمة وقيمتها لتحسين الأداء وبالتالي فهو يمثل الدرجة التي يندمج فيها الأفراد مع الوظيفة وشعورهم بالحماس تجاه العمل، ومن ثم فهو عمل إيجابي ذا صلة بقوة التفاني والإخلاص تجاه عملهم ومنظماتهم.

من جانب آخر يعرف مفهوم الاستغراق الوظيفي على ضوء أربعة أبعاد:

- درجة اهتمام الفرد بعمله باعتباره الهدف الأساسي في الحياة
- درجة مشاركة الفرد في عمله وإشباع حاجات التقدير واحترام الذات والاستقلالية والتعبير الذاتي.
- يمثل الأداء الأساس لتحقيق الذات.

- ارتباط أداء الفرد بمفهومه عن ذاته وثقته بنفسه.
- ينتق (العنزي وصالح، 2009، ص37) مع هذا الطرح، ولخص أبعاد الاستغراق الوظيفي في ثلاث مناحي على النحو التالي:
- الاستغراق المعرفي وهو الوعي الحيوي أو اليقظة الفكرية ومنطق الإدراك المتزايد والاهتمام بالعمل
- الاستغراق العاطفي ويشير إلى الارتباط العاطفي والمشاعر الوجدانية التي يمتلكها العامل تجاه المنظمة أو العمل
- الاستغراق المادي: الاحتواء الفعال والاندماج بأفضليات وأهداف المنظمة التي تنعكس إيجابيا بأداء العمل في العمل الذي يقوم به. ينضح مما سبق أن الاستغراق الوظيفي هو محصلة خصائص شخصية من جهة، وظروف تنظيمية من جهة أخرى.
- ويؤكد هذا الطرح ما أشار إليه (المنطاوي 2007، ص 75) حيث يرى أن للاستغراق الوظيفي ثلاثة محددات كما يلي:
- الخصائص الشخصية تتضمن الأقدمية الحاجة النمو وأخلاق الفرد والجنس وعدد الإتياع.
- الخصائص الوظيفية تتضمن الحافز واستقلالية الوظيفة والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية.
- الخصائص الاجتماعية تتضمن العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح.
- أما عريشة (1995) فيرى أنها تتعلق بـ:
- خصائص فردية وتشمل متغيرات المؤهل السن والجنس والحالة الاجتماعية أهمية المكافآت الذاتية للفرد، أهمية المكافآت الخارجية.

- متغيرات تتصل بالوظيفة وتشمل نوع الوظيفة مدة الخدمة الرضا عن المرتب الرضا عن المكافآت الخارجية.

2-أبعاد الاستغراق الوظيفي

يدخل الاستغراق الوظيفي في صميم العلاقة الوظيفية، لذا فقد ارتبط بالعديد من الأبعاد حددت بكل من المشاركة في صنع القرار المكافآت الداخلية والخارجية فيما أضاف كل من بعدي الرضا عن العمل وتصميم الوظيفة، وأشار وجود ثلاثة أبعاد للاستغراق الوظيفي موضح أهم خصائص كل منها على النحو الآتي: (زناتي، 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. وحساء Hickman2010 بخمسة أبعاد أكثر اتساعا وشمولية، ويحتاج قادة المنظمات التركيز عليها لتحقيق أفضل النتائج وتعزيز استغراق العاملين وهي كالآتي: (ميا ومزيق، 2017، ص53)

- **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 التماثل لما تقوم به منظماتهم، وبقادتهم وأن يشعروا بالهدف الذي لن يحقق إلا باستغراقهم بالعمل تواصلهم.
- 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 للمناصب الإدارية، وتوفير فرص التدريب المساعدة المديرين المستخدمين في العمل الضمان النجاح في أدوارهم وتبسيط الإجراءات.
- التقدير: وتعني مقابلة إسهامات العاملين بالتقدير والثناء الصادق من المديرين ومنح فرص التطوير الوظيفي وفرص التعليم النيل رضاهم الوظيفي فيما تبنى الأبعاد التالية (ميا ومزيق، 2017، ص54)
- 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 والاستيعاب والتكيف في العمل (أبو شنب 2016، ص، 150)

3- خصائص الاستغراق الوظيفي

تتمثل في مجموعة من العوامل:

- الاستغراق الوظيفي متغير يمثل الفروق الشخصية بين الأفراد: تتمثل في (الدوافع، القيم والاتجاهات، النوع)
- الخصائص الوظيفية: تتمثل في (الحافز)، استقلالية الوظيفة التنوع توصيف المهام التغذية العكسية.
- الخصائص الاجتماعية تتمثل في العمل مع الآخرين المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح (قاسم، 2012، ص 77)

نرى أن الاستغراق الوظيفي يعتبر مجموعة من الظروف تجمعت معاً، كما أن الاستغراق الوظيفي هو الربط بين الفرد والظروف المختلفة. وأن استغراق الفرد في وظيفة معينة، تتأثر بظروف وبيئة العمل وبمدى إسهام الوظيفة الحالية في إشباع حاجاته الأساسية. أما الاستغراق في العمل بشكل عام أو أن يكون العمل شيئاً مركزياً في حياة الإنسان فهو إحساس داخلي عن جوهر العمل في حياة الإنسان، الأمر الذي يجعل الاستغراق الوظيفي صفة للفرد يحملها معه في كل الظروف. فالفرد المستغرق في وظيفته يحصل على قدر معقول من التغذية الراجعة عن أدائه لعمله، ويتمتع بنوع من الاستقلالية في أدائه لعمله. كما يتيح له عمله فرصة تكوين صداقات مع زملائه. ويتطلب عمله احتكاكاً بالآخرين، وقد يكون الفرد كبيراً في السن ولديه قدر كبير من الخبرة الوظيفية.

4- أهمية الاستغراق الوظيفي

يكتسي الاستغراق الوظيفي أهمية بارزة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة، وقد أظهرت الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تحسين جودة حياة العاملين ومعيشتهم ويزيد من رغبتهم في العمل والبقاء في المنظمة.

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

وترى المنطاوي (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.

إن 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 وزيادة تحفيز الموظفين، وهو مهم كذلك لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في بيئة العمل وقد يستعمل مع الالتزام الوظيفي في الكثير من المؤسسات لتوقع معدلات الغياب.

إن الزيادة في الاستغراق الوظيفي تزيد من فعالية الموظف لتحقيق رضا الزبون مما يعزز ويبني صورة المنظمة ويزيد في ربحيتها، ويقلل في نفس الوقت من معدلات الغياب والتأخر عن العمل كما يعزز السلوك التنظيمي.

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

وعليه فإن امتلاك مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي يساهم في شعور الأفراد بالاغتراب أو النفور من الهدف والاغتراب في المنظمة أو الشعور بالانفصال بين ما يراه

الأفراد أنه حياتهم والعمل الذي يفعلونه، (بمعنى الانفصال بين الحياة والعمل) سوف يضعون شيئاً ما غير أعمالهم أو وظائفهم كالعائلة والهوايات، في مركز حياتهم أو جوهرها .

5- تصنيف الموظفين حسب استغراقهم

ميزت دراسة لمنظمة Gallup أن هناك ثلاثة أنواع من الموظفين حسب استغراقهم (النجار وآخرون، 2017، ص22)

• **الموظفون المستغرقون:** هم الموظفون الذين يملكون روح المبادرة ويشعرون بارتباط عميق بمنظمتهم ويسعون لتحقيق الأهداف المسطرة كما يجتهدون لتقدم منظمتهم ويلاحظ على الموظفين المستغرقين ثلاث سلوكيات:

- القول say بدافع المستغرق من منظمته أمام زملاء العمل من موظفين وعملاء.
- البقاء stay : يبدي الموظفون المستغرقون رغبة شديدة في البقاء كأعضاء في المنظمة حتى مع وجود فرص عمل أخرى أكثر استقطاباً.
- العمل بجد work hard يقوم المستغرق بالعمل بجد أكثر ووقت إضافي لصالح منظمته والمساهمة في إنجاز العمل.

• **الموظفون غير المستغرقين:** هم الموظفون الذي يفتقدون لأدنى روح المسؤولية تجاه العمل كما يتميزون بالشخصية الانسحابية أثناء العمل، ولا يعملون بشغف.

• الموظفون غير المستغرقين النشطين:

هم موظفون يمثلون خطراً على كيان المنظمة، فهم ليسوا موظفين غير راضين عن عملهم فقط بل يعتمدون على تفويض ما أنجزه زملائهم المستغرقون، كما يملكون عدوانية تجاه المنظمة عامة وزملائهم المستغرقين خاصة وتتميز شخصيتهم بعدم التأقلم مع القيم والمعايير الاجتماعية المتفق عليها في المنظمة التي يعمل بها، ويمكن أن تتعارض هذه الشخصية مع العادات والتقاليد والمعايير الاجتماعية المحيطة بها، وبالتالي فإن الشخص المضاد للمنظمة يقوم بممارسة أنشطة وسلوكيات تتعارض مع هذه القيم والمعايير التنظيمية،

ويمكن أن يتعرض هذا الشخص للتمييز والعزلة من قبل أفراد المنظمة بسبب تفاوته مع القواعد الاجتماعية.

يجدر بنا ملاحظة أن هذا الموظف ليس بالضرورة أن يكون سلبياً أو خطراً على المنظمة، وقد يكون لديه مواهب وقدرات مختلفة عن تلك المعتادة ويمكن أن تكون مفيدة في المنظمة عندما يتم قبولها وتقديرها بشكل صحيح، ومن أهم أعراض شخصيتهم: (النجار وآخرون، 2017، ص28)

- الانطوائية والعزلة الاجتماعية حيث يميل الشخص المضاد للمنظمة إلى الانعزال عن الآخرين وعدم التواصل الاجتماعي معهم.
- التحفظ والحذر الزائد: حيث يتجنب الشخص المضاد للمنظمة التعامل مع الآخرين ويكون حذراً جداً في التعامل معهم.
- التمرد والعصيان حيث يميل الشخص المضاد للمنظمة إلى التمرد والعصيان ضد السلطة والقوانين والقيم الاجتماعية المتعارف عليها، فقد يكون هذا التمرد والعصيان أيقونة تغيير أوضاع المنظمة وظاهرة تستحق التثمين من وجهة النظر الحديثة للتسيير.
- العدوانية والاعتداء على الآخرين حيث يتميز الشخص المضاد للمنظمة بالعدوانية والاعتداء على الآخرين بدون سبب واضح.
- عدم الاهتمام بمشاعر الآخرين حيث يظهر الشخص المضاد للمنظمة تجاه الآخرين بعدم الاهتمام واللامبالاة، ولا يراعي مشاعرهم ولا يتفاعل معهم بالشكل المناسب
- الغضب والتوتر النفسي حيث يشعر الشخص المضاد للمنظمة بالغضب والتوتر النفسي بشكل دائم ويصعب عليه السيطرة على مشاعره

- التكبر والتحامل حيث يميل الشخص المضاد للمنظمة إلى التكبر والتحامل وعدم الاعتراف بأي خطأ يرتكبه ويعتقد نفسه الأفضل وأنه لا يخطئ، ويحس بالغرور الشديد بذاته
 - الانغماس في الأفكار الخاطئة: يميل الشخص المضاد للمنظمة إلى الانغماس في أفكار خاطئة ومغلوبة، ويصعب إقناعه بالرأي الآخر أو تغيير تفكيره.
 - الاستغلال العاطفي: يستغل الشخص المضاد للمنظمة مشاعر الآخرين لصالحه، ولا يراعي مشاعرهم وقد يعتمد إيذاءهم لتحقيق مصالحه الشخصية. عدم الشعور بالذنب عدم الشعور بالذنب عند ارتكابه لأي أفعال خاطئة، وقد يصل به الأمر للتبرير لنفسه أو للآخرين لتجنب العواقب السلبية.
- ويجب الإشارة إلى أن هذه الأعراض لا تظهر دائماً في الشخصية المضادة للمنظمة، وقد يختلف ظهورها وتطورها من شخص لآخر وفقاً لظروف الحياة والعوامل الوراثية والبيئية المختلفة. ويجب على المديرين الذين يلاحظون وجود هذه الأعراض في مرؤوسهم البحث عن العلاج والمساعدة المناسبة كما قارنت دراسة لمنظمة Gallup بين نتائج الموظفين المستغرقين مع غيرهم فكان النتائج التالي:

الجدول رقم 2: الفروق بين نتائج الموظفين المستغرقين وغيرهم

وجه المقارنة	الفرق النسبي بين الموظفين المستغرقين وغيرهم
خدمة العملاء	10% أكثر
الأرباح	22% أكثر
الإنتاجية	21% أكثر
دوران العمل	25% أقل
التغيب عن العمل	37% أقل
حوادث السلامة	48% أقل
عيوب الجودة	41% أقل

المصدر: (النجار، وآخرون، 2017)

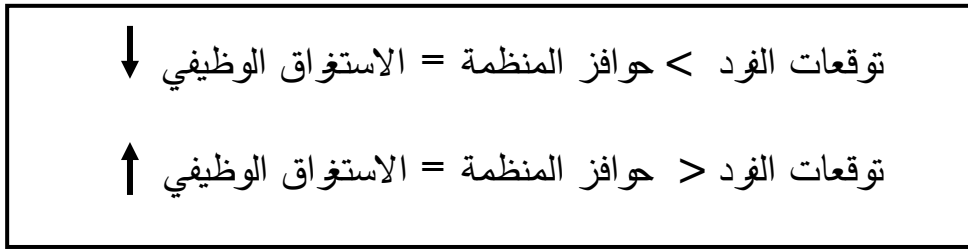
حيث أظهرت النتائج أن جميع أوجه المقارنة كانت الصالح الموظفين المستغرقين.

5- النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي:

هناك بعض النماذج النظرية المفسرة للاستغراق الوظيفي ومحدداته وتشمل:

5-1- نظرية التوقع:

طورت من قبل العالم وافترضت أن على المدراء استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين والعمل على إلهامهم وزيادة حماسهم، وهذا يعتمد بدرجة أساسية على ميل ورغبة الموظف في التصرف وفقا للنتائج المتوقعة من تصرفه. ويتحد استغراق الموظف بمستوى توقعاته ويظهر ذلك في دافعيته للعمل، وتكون نتائج هذا التفاعل كما في الشكل التالي:



الشكل رقم 2: يوضح نظرية التوقع

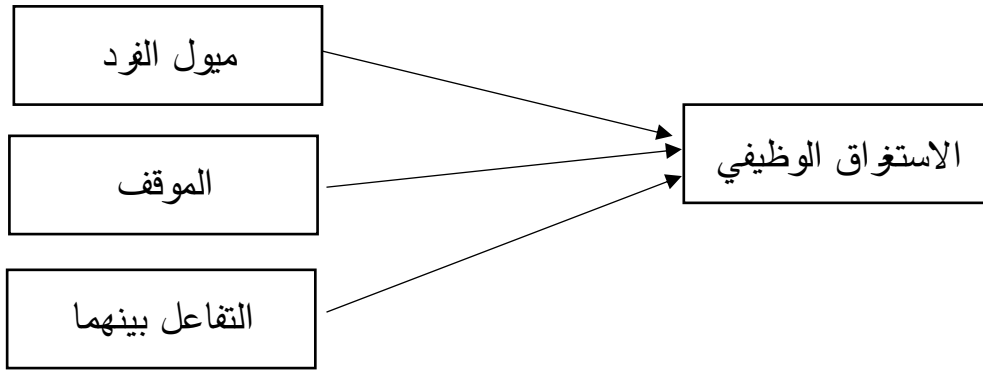
المصدر: (صوالح، 2020، ص19)

إذا كانت توقعات الفرد أقل من حوافز المنظمة سيزداد استغراقه الوظيفي، وفي المقابل عندما تكون التوقعات أكبر من حوافز المنظمة سيقبل استغراقه الوظيفي المصدر: (صوالح،

2020، ص19)

5-2- نظرية التكامل:

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



الشكل رقم 3: يوضح نظرية التكامل

المصدر: (صوالح، 2020، ص20)

على سعيد ميول الفرد فإن الاستغراق الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد ويظهر تأثيره في بعض الخصائص كالعمر والجنس والحالة الاجتماعية ومركز الرقابة الداخلي والخارجي، وموقع السكن والاستغراق الوظيفي هو ميزة شخصية، لذلك لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المنظمة، وفي المدخل الموقفي يظهر الاستغراق الوظيفي على أنه الاتجاهات الشخصية تجاه خصائص الوظيفة، ويتأثر بنمط القيادة وفرص العمل ومشاركته في اتخاذ القرارات، وبعض العوامل الاجتماعية ومزايا الوظيفية وأيضاً قيم المنظمة، وفي التفاعل بين ميول الفرد والموقف توضح الخصائص الشخصية والبيئة اتجاهات العمل والسلوكيات وعندما تتسجم الخصائص الشخصية للفرد مع الموقف سينتج عنه بالطبع درجة عالية من الاستغراق الوظيفي (صوالح، 2020، ص20)

5-3- نظرية المدخل التحفيزي:

طورت نظرية المدخل التحفيزي من قبل العالم Kanungo 1982، والذي قام يدمج المداخل المختلفة لاستغراق الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية مستخدماً المفهوم الذي ينص على أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بخبرة الفرد الاجتماعية المحتملة وأيضاً بيئة العمل التي يمكن أن تلي وتحقق طلبه الشخصي، وافترضت هذه النظرية أن تصورات الموظف المتعلقة باحتمالات أن تحقق له الوظيفة احتياجاته الشخصية هي الأكثر تأثير على استغراقه الوظيفي، ويؤكد (Kanungo) أن الأفراد يعتقدون بأن محتويات الوظيفة المحتملة

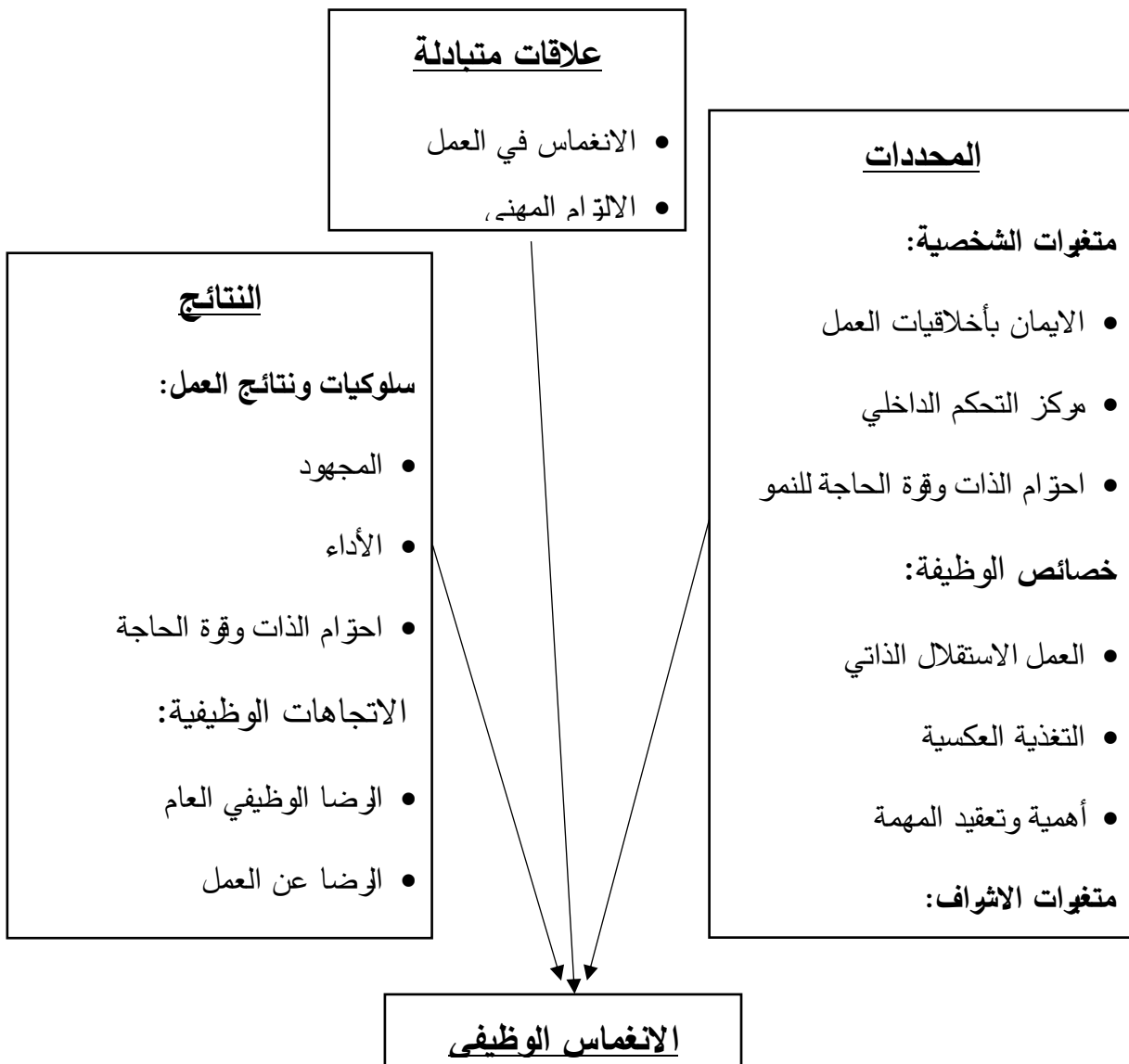
توفر لهم فرصة لتحقيق احتياجاتهم المستقبلية، وبناء على ذلك فإن الاستغراق الوظيفي يعتمد على احتياجات الموظفين الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى تصوراتهم عن احتمالية تلبية هذه الوظيفة لاحتياجاتهم. (صوالح، 2020، ص19)

5-4- نظرية المدخل السببي:

قام Brown 1996 بمراجعة الدراسات التجريبية التي تمت على الاستغراق الوظيفي وبناء على هذه المراجعة توصل إلى النموذج الموضح بالشكل رقم (04) ويفصل هذا النموذج محددات ونتائج الاستغراق الوظيفي، والمتغيرات التي يرتبط بها بعلاقات تبادلية ويصف من خلال هذا المدخل الشخص المستغرق وظيفيا على النحو التالي: (صوالح، 2020، ص21)

- **من حيث الخصائص الشخصية:** لديه إيمان شديد باختلافات العمل وحافز داخلي مرتفع وشعور عال باحترام الذات، إلا أن الشخص المستغرق وظيفيا لا يمكن تمييزه من خلال الخصائص الديمغرافية.
- **من حيث الخصائص الوظيفية:** وسلوكيات الإشراف: يهتم الشخص المستغرق وظيفيا بالأعمال ذات النتائج الهامة والتي بها درجة عالية من التحدي، والأعمال ذات المهمة المركبة والتي تحتاج لأنواع مختلفة من المهارات، ويهتم أيضا بالأعمال التي تكنه من وضع تصور لنتائجها أثناء أداء العمل، كما أن هذا الشخص لديه القدرة على المشاركة في وضع معايير الأداء ويرتبط بعلاقات إيجابية بالمشرف الذي يوفر له تغذية راجعة كافية عن أدائه، وهذه الخصائص الموقفية ذات تأثير هام على الشخص المستغرق وظيفيا، خاصة الذي يتميز بمستوى عالي في قوة الحاجة للنمو. (صوالح، 2020، ص21)
- **من حيث الاتجاهات الوظيفية:** يتميز الشخص المستغرق وظيفيا بأن لديه درجة عالية من الرضا العام عن وظيفته وبشكل خاص عن محتوى العمل وهو ما يسمى بالرضا

الداخلي، ويظل محتفظاً برضاه عن وظيفته حتى مع إدراكه لضعف اهتمام مشرفة بمرؤوسيه، أو أنه استبدادي. والشخص المستغرق وظيفياً لديه التزام عاطفي قوي بالمنظمة التي يعمل بها أكثر من منظمة أخرى يمكن أن يكون قد عمل بها فترة طويلة من قبل. وذكر Brown بنتائج الاستغراق الوظيفي كما توصلت إليه الدراسات من أن وجود درجة عالية من الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد يترتب عليه نتائج هامة وعديدة للمنظمات.



الشكل رقم 4: يوضح نظرية المدخل السببي

المصدر: (صوالح، 2020، ص22)

4-5- نظرية النموذج المتعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي:

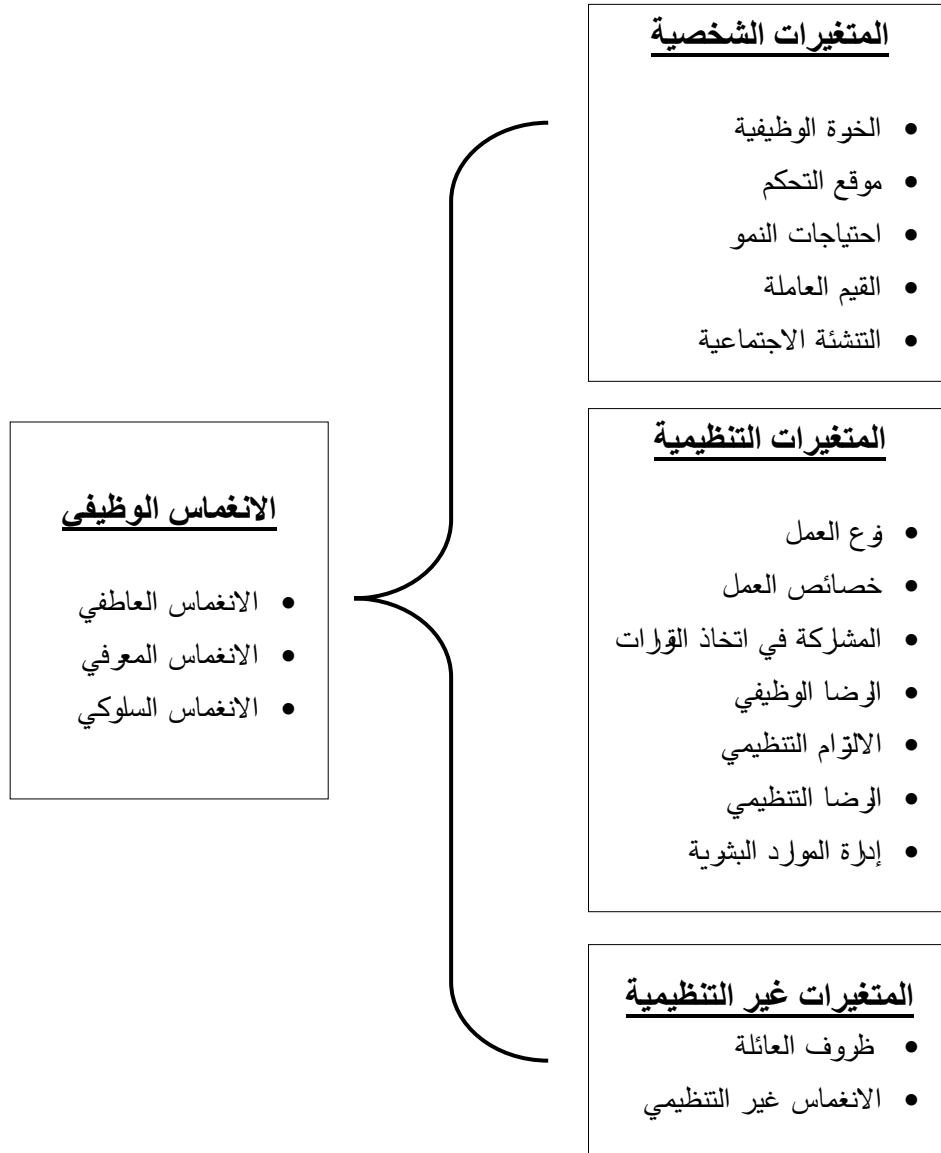
قدم Yushimura 1996 النموذج والذي أكد فيه على أن الاستغراق الوظيفي ليس مفهوم أحادي الأبعاد، وأنه يتكون من ثلاثة أبعاد وهي:

- **الاستغراق العاطفي:** ويشير إلى مدى قوة استماع الفرد بالعمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله.
 - **الاستغراق المعرفي:** ويشير إلى درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته.
 - **الاستغراق السلوكي:** ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دورا إضافيا كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته، أو للتفكير في العمل بعد مغادرته.
- (صوالح، 2020، ص 23)

الجدول رقم 3: يبين أبعاد وخصائص الاستغراق الوظيفي

الخصائص	الأبعاد
التعلق الاستمتاع، الارتباط	الاستغراق العاطفي
الحالة النفسية، احترام الذات المشاركة العامة	الاستغراق المعرفي
النوايا السلوكية، السلوك خارج الدوائر، التعلم والتطور التطوعي	الاستغراق السلوكي

وكان Yushimura 1996 قد قسم نموذجا متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي ومحدداته إلى ثلاثة فئات رئيسية كما هي موضحة بالشكل التالي:



الشكل رقم 5: يوضح نموذج متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي

المصدر: (صوالح، 2020، ص24)

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

6- العوامل المؤثرة في تنمية الاستغراق الوظيفي

هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي منها:

- المشاركة في السلطة: والتي تشير إلى استخدام تطبيقات متنوعة مثل المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على العمال.
- المشاركة في المعلومات: والتي تتمثل في إبلاغ العاملين بأهداف المنظمة وأهداف المجموعات فضلا عن المشاركة في أداء التغذية العكسية.
- المكافآت: والتي تشير إلى المساعدة والدعم وتطوير المهارات من خلال تدريبات رسمية بالإضافة إلى مراقبين غير رسميين بحيث تضمن تحقيق استغراق العاملين في جميع المستويات الهرم التنظيمي

وقد أشار جلاب إلى أن العمل يصبح محفزا أو مرضيا إذا ما توفر الآتي:

- تنوع المهام الدرجة التي يقوم بها الموظف بأداء نطاق متسع من الأنشطة في عمله.
- وحدة المهمة: السماح بإنجاز المهمة منذ بدايتها حتى نهايتها.
- أهمية المهمة مدى تأثير المهمة في حياة الموظفين.
- الاستقلال: امتلاك الوظيفي للحرية في جدول العمل وتحرير إجراءاته.
- التغذية العكسية: الحصول على تغذية عكسية واضحة عن فاعلية
- تزويد الموظفين بفرصة المساهمة ليس مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، على الرغم من أنها تكون مهمة بل أنها تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتا من خلال تسجيلهم. الأداء. (جلاب، 2001، ص 251).

خلاصة:

من خلال دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي تبين أن الموضوع مهم للغاية لإسهامه الكبير في تحسين الأداء وتنمية الالتزام وتحسين الرضا الوظيفي، إذ يعد الاستغراق الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي تلك الحالة الذهنية المتميزة بالحماس والتفاني والانغماس في العمل والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

تمهيد

تعتبر الدراسة الميدانية بجزئها الاستطلاعية والأساسية آخر جزء من الدراسة حيث يتم فيها الربط بين التراث النظري والجانب التطبيقي، وذلك من أجل تعرف الباحث على نتائج دراسته وبالتالي التحقق من الفرضيات البحثية له بتثبيتها أو نفيها ومن ثم الوصول إلى الاستنتاجات الفرعية ونتائج الدراسة العامة.

1- حدود الدراسة

1-1- الإطار المكاني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة المسيلة وبالتحديد ثانوية زغبة الدراجي، ثانوية محمد شريف مساعدية، ثانوية أحمد الغازي، ثانوية سعودي أحمد، ثانوية غياط وثانوية الرائد صحراوي

1-2- الإطار الزمني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 01 أبريل 2024 إلى غاية 30 أبريل 2024

2- مجتمع وعينة الدراسة:

1-2- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من 169 أستاذ وأستاذة بمدينة المسيلة موزع على خمس ثانويات:

ثانوية الرائد صحراوي	ثانوية سعودي أحمد	ثانوية غياط	ثانوية محمد شريف مساعدية	ثانوية زغبة الدراجي	ثانوية أحمد الغازي
15	35	22	36	26	35

2-2- عينة الدراسة:

2-2-1- عينة الدراسة الاستطلاعية:

من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة قمنا بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها 30 أستاذ وأستاذة من مجتمع الدراسة الأصلي والمتمثل في 169 أستاذ وأستاذة، وفيما يلي نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- خصائص العينة من حيث الجنس:

الجدول رقم 4: يمثل خصائص العينة الاستطلاعية حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
23.3	7	ذكر
76.7	23	أنثى
100	30	إجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر لتكرارات أفراد العينة والبالغ عددهم (30) فرداً، فإن عدد الذكور بلغ (5) أفراد بنسبة مئوية قدرت ب(23.3%)، فيما بلغ عدد الإناث (23) فرداً بنسبة مئوية (76.7%).

- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم 5: يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية
76.7	23	متزوج
23.3	7	أعزب
100	30	إجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر لتكرارات أفراد العينة والبالغ عددهم (30) فرداً، فإن عدد الأفراد المتزوجين بلغ (23) فرداً بنسبة مئوية قدرت ب(76.7%)، فيما بلغ عدد الأفراد غير المتزوجين (7) أفراد بنسبة مئوية (23.3%).

- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية من حيث الأقدمية

الجدول رقم 6: يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية

النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية
46.7	14	أقل من 10 سنوات
46.7	14	من 10 إلى 20 سنة
6.7	2	أكثر من 20 سنة
%100	30	إجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر لتكرارات أفراد العينة والبالغ عددهم إجمالاً (30) فرداً، فإن عدد الأفراد ذوي الخبرة (أقل من 10 سنوات) قدر بـ (14) فرداً بنسبة مئوية (46.7%)، وبلغ عدد الأفراد ذوي الخبرة (بين 10 سنوات و20 سنة) بـ (14) فرداً بنسبة مئوية (46.7%)، فيما بلغ عدد الأفراد ذوي خبرة (أكثر من 20 سنة) بـ (2) أفراد بنسبة مئوية (6.7%).

2-2-2- عينة الدراسة الأساسية:

• خصائص عينة الدراسة الأساسية من حيث الجنس:

الجدول رقم 7: يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس:

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	43	30.9
أنثى	96	69.1
إجمالي	139	100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر لتكرارات أفراد العينة والبالغ عددهم (139) فرداً، فإن عدد الذكور بلغ (43) فرداً بنسبة مئوية قدرت بـ (30.9%)، فيما بلغ عدد الإناث (96) فرداً بنسبة مئوية (69.1%).

• خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم 8: يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
متزوج	115	82.7
أعزب	24	17.3
إجمالي	139	100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر لتكرارات أفراد العينة والبالغ عددهم (139) فرداً، فإن عدد الأفراد المتزوجين بلغ (115) فرداً بنسبة مئوية قدرت ب(82.7%)، فيما بلغ عدد الأفراد غير المتزوجين (24) فرداً بنسبة مئوية (17.3%).

• خصائص عينة الدراسة الأساسية من حيث الأقدمية

الجدول رقم 9: يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية

النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية
38.8	54	أقل من 10 سنوات
48.9	68	من 10 إلى 20 سنة
12.2	17	أكثر من 20 سنة
%100	139	إجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر لتكرارات أفراد العينة والبالغ عددهم إجمالاً (139) فرداً، فإن عدد الأفراد ذوي الخبرة (أقل من 10 سنوات) قدر ب(54) فرداً بنسبة مئوية (38.8%)، وقدر عدد الأفراد ذوي الخبرة (بين 10 سنوات و20 سنة) ب(68) فرداً بنسبة مئوية (48.9%)، فيما قدر عدد الأفراد ذوي خبرة (أكثر من 20 سنة) ب (17) فرداً بنسبة مئوية (12.2%).

3- منهج الدراسة:

يختلف إختيار منهج الدراسة حسب موضوع الدراسة، ومن خلال طبيعة موضوع الدراسة الحالية والتي تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة المسيلة. وعليه اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي نظراً لمناسبته لقياس متغيرات الدراسة. ويعرف على أنه إستقصاء للظاهرة كما هي في الواقع من خلال تشخيصها وكشف جوانبها ومعرفة العلاقة بين عناصرها والظواهر الأخرى.

4- أدوات الدراسة:

نظرا لطبيعة موضوع الدراسة والذي يدرس العلاقة الإرتباطية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي. فقد تم الإعتماد على إستبيان الالتزام التنظيمي واستبيان الاستغراق الوظيفي من تصميم الباحثين إعتمادا على الدراسات السابقة. من أجل الوصول إلى أجوبة لتساؤلاتنا.

-المقياس:

- مقياس الالتزام التنظيمي: أعد من طرف الباحثين إعتمادا على الدراسات السابقة وقد تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين لتحكيمه. ويتكون المقياس من (16) بند موزعة على ثلاث أبعاد. بعد الالتزام العاطفي يتكون من (7) عبارات من العبارة (1) إلى العبارة (7). بعد الالتزام الإستمراري يتكون من (5) عبارات من العبارة (8) إلى العبارة (12). بعد الالتزام المعياري يتكون من (4) عبارات من العبارة (13) إلى العبارة (16). وتعتبر عبارات المقياس في معظمها إيجابية الإتجاه يتم الإجابة عليها وفق مقياس (رامسيس ليكرت) المتكون من خمس بدائل: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة والتي تتوزع أوزانها كالآتي:

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5 درجات	4 درجات	3 درجات	2 درجات	درجة واحدة

- مقياس الاستغراق الوظيفي: أعد من طرف الباحثين إعتمادا على الدراسات السابقة وقد تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين لتحكيمه. ويتكون المقياس من (20) بند موزعة على ثلاث أبعاد. بعد الاستغراق العاطفي يتكون من (9) عبارات من العبارة (1) إلى العبارة (9). بعد الاستغراق المعرفي يتكون من (6) عبارات من العبارة (10) إلى العبارة (15). بعد الاستغراق السلوكي يتكون من (5) عبارات من العبارة (16) إلى العبارة (20).

وتعتبر عبارات المقياس في معظمها إيجابية الإتجاه يتم الإجابة عليها وفق مقياس (ليكرت) المتكون من خمس بدائل والتي تتوزع أوزانها كالآتي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الإجابة
درجة واحدة	2 درجات	3 درجات	4 درجات	5 درجات	الدرجة

5- الأساليب الإحصائية:

انطلاقاً من الدراسة التي تتناول البحث في العلاقة بين متغيرين بتثبيتها أو نفيها، فقد تم الإعتماد على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من أجل إختبار:

-معامل بيرسون للتحقق من فرضيات الدراسة

-معامل الفا كرومباخ والتجزئة النصفية للتحقق من ثبات عبارات المقياس

-إختبار ت لقياس صدق الأستبيان

6- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية

6-1- الخصائص السيكومترية لإستبيان الالتزام التنظيمي

بعد تفرغ البيانات المتحصل عليها من طرف أفراد العينة، تم حساب الخصائص السيكومترية لإستبيان الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي

أولاً: حساب الصدق: تم حساب الصدق عن طريق حساب صدق الإتساق الداخلي بطريقتين:

• حساب معامل إرتباط بيرسون بين عبارات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور

الذي تنتمي إليه

- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور الالتزام العاطفي مع الدرجة الكلية

لمحور الالتزام العاطفي كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم 10: يمثل مصفوفة ارتباطات عبارات محور الالتزام العاطفي بالدرجة الكلية لمحور الالتزام

العاطفي

الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	
0.46	معامل الارتباط	0.59	معامل الارتباط	0.66	معامل الارتباط
0.01	مستوى الدلالة	0.001	مستوى الدلالة	0.00	مستوى الدلالة
30	حجم العينة	30	حجم العينة	30	حجم العينة
الإرتباط دال عند 0.05		0.81	معامل الارتباط	0.93	معامل الارتباط
		0.00	مستوى الدلالة	0.00	مستوى الدلالة
		30	حجم العينة	30	حجم العينة
		0.67	معامل الارتباط	0.77	معامل الارتباط
		0.00	مستوى الدلالة	0.00	مستوى الدلالة
		30	حجم العينة	30	حجم العينة

تشير البيانات في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الالتزام العاطفي مع الدرجة الكلية لمحور الالتزام العاطفي كلها جاءت دالة عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وتراوحت بين (0.59) للعبارة رقم (4) و(0.93) للعبارة رقم (2). ماعدا العبارة رقم (7) كانت دالة عند $\alpha=0.01$ وقدرت ب (0.46). وهو ما يؤكد مدى التجانس وصدق الإتساق الداخلي للمحور الأول.

- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور الالتزام الإستمراري مع الدرجة

الكلية لمحور الالتزام الإستمراري كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم 11: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الالتزام الإستمراري بالدرجة الكلية لمحور

الالتزام الإستمراري

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0.43	معامل الارتباط	12	0.36	معامل الارتباط	10	0.63	معامل الارتباط	8
0.017	مستوى الدلالة		0.047	مستوى الدلالة		0.00	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.05			0.75	معامل الارتباط	11	0.68	معامل الارتباط	9
			0.00	مستوى الدلالة		0.00	مستوى الدلالة	
			30	حجم العينة		30	حجم العينة	

تشير البيانات في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الالتزام الإستمراري مع الدرجة الكلية لمحور الالتزام الإستمراري كلها جاءت دالة عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وتراوحت بين (0.36) للعبارة رقم (10) و(0.75) للعبارة رقم (11). وهو ما يؤكد مدى التجانس وصدق الإتساق الداخلي للمحور الثاني

- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور الالتزام السلوكي مع الدرجة

الكلية لمحور الالتزام السلوكي كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم 12: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الالتزام السلوكي بالدرجة الكلية لمحور الالتزام

السلوكي

الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	
معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.05	0.83	معامل الارتباط	15	0.60	معامل الارتباط	13
	0.00	مستوى الدلالة		0.00	مستوى الدلالة	
	30	حجم العينة		30	حجم العينة	
	0.87	معامل الارتباط	16	0.75	معامل الارتباط	14
	0.00	مستوى الدلالة		0.00	مستوى الدلالة	
	30	حجم العينة		30	حجم العينة	

تشير البيانات في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الالتزام السلوكي مع الدرجة الكلية لمحور الالتزام السلوكي كلها جاءت دالة عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وتراوحت بين (0.60) للعبارة رقم (13) و(0.87) للعبارة رقم(16). وهو ما يؤكد مدى التجانس وصدق الإتساق الداخلي للمحور الثالث.

- حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي

الجدول رقم 13: يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي مع أبعاده

الفرعية

أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	القرار
الالتزام العاطفي (الشعوري)	0.94	0.00	دال إحصائياً
الالتزام الاستمراري	0.78	0.003	
الالتزام السلوكي	0.91	0.00	

تشير البيانات في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس الالتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي كلها جاءت دالة عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وبلغت على التوالي (0.94 / 0.78 / 0.91). وهو ما يؤكد مدى التجانس وصدق الإتساق الداخلي لمقياس الالتزام التنظيمي.

6-1-2- الثبات: تم التأكد من الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي بطريقتين

- عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي

وتحصلنا على النتائج التالية

الجدول رقم 14: يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الالتزام التنظيمي

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس
16	0.86	الالتزام التنظيمي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس الالتزام التنظيمي قد بلغت 0.86 وهي قيمة عالية تدل على ثبات عالي للمقياس مما يجعله صالح للإستعمال في الدراسة الأساسية.

• حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الالتزام التنظيمي:

الجدول رقم 15: يوضح ثبات مقياس الالتزام التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية

معامل ارتباط بيرسون لنصف المقياس	تصحیح الطول بمعامل سبيرمان
0.76	0.86

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة الثبات لنصف المقياس قد بلغت 0.76 وهي قيمة تدل على الثبات، كما نلاحظ أن قيمة الثبات بعد تصحيح الطول قد بلغ 0.86 وعليه نقول أن المقياس ثابت.

6-2- الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي

بعد تفرغ البيانات المتحصل عليها من طرف أفراد العينة، تم حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي

6-2-1- حساب الصدق: تم حساب الصدق عن طريق حساب صدق الإتساق الداخلي بطريقتين:

• حساب معامل ارتباط بيرسون بين عبارات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور الاستغراق الشعوري مع الدرجة

الكلية لمحور الاستغراق الشعوري كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم 16: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الاستغراق الشعوري بالدرجة الكلية لمحور

الاستغراق الشعوري

الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		
0.76	معامل الارتباط	7	0.82	معامل الارتباط	4	0.70	معامل الارتباط	1
0.00	مستوى الدلالة		0.00	مستوى الدلالة		0.00	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0.61	معامل الارتباط	8	0.66	معامل الارتباط	5	0.71	معامل الارتباط	2
0.00	مستوى الدلالة		0.00	مستوى الدلالة		0.00	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
0.36	معامل الارتباط	9	0.64	معامل الارتباط	6	0.58	معامل الارتباط	3
0.00	مستوى الدلالة		0.00	مستوى الدلالة		0.001	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	

تشير البيانات في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الاستغراق

الشعوري مع الدرجة الكلية لمحور الاستغراق الشعوري كلها جاءت دالة عند مستوى الدلالة

$\alpha=0.05$ وتراوحت بين (0.36) للعبارة رقم (9) و(0.82) للعبارة رقم (4). وهو ما يؤكد مدى

التجانس وصدق الإتساق الداخلي لمحور الاستغراق الشعوري

- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور الاستغراق المعرفي مع الدرجة

الكلية لمحور الاستغراق المعرفي كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم 17: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الاستغراق المعرفي بالدرجة الكلية لمحور

الاستغراق المعرفي

الدرجة الكلية	الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		
معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.05 حجم العينة	0.82	معامل الارتباط	13	0.45	معامل الارتباط
	0.00	مستوى الدلالة		0.012	مستوى الدلالة
	30	حجم العينة		30	حجم العينة
	0.44	معامل الارتباط	14	0.49	معامل الارتباط
	0.013	مستوى الدلالة		0.00	مستوى الدلالة
	30	حجم العينة		30	حجم العينة
	0.51	معامل الارتباط	15	0.39	معامل الارتباط
	0.004	مستوى الدلالة		0.031	مستوى الدلالة
	30	حجم العينة		30	حجم العينة

تشير البيانات في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الاستغراق

المعرفي مع الدرجة الكلية لمحور الاستغراق المعرفي كلها جاءت دالة عند مستوى الدلالة

$\alpha=0.05$ وتراوحت بين (0.39) للعبارة رقم (11) و(0.82) للعبارة رقم (13). وهو ما يؤكد

مدى التجانس وصدق الإتساق الداخلي لمحور الاستغراق المعرفي

- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور الاستغراق السلوكي مع الدرجة

الكلية لمحور الاستغراق السلوكي كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم 18: يمثل مصفوفة إرتباطات عبارات محور الاستغراق السلوكي بالدرجة الكلية لمحور

الاستغراق السلوكي

الدرجة الكلية			الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
0.52	معامل الارتباط	20	0.65	معامل الارتباط	18	0.40	معامل الارتباط	16
0.003	مستوى الدلالة		0.000	مستوى الدلالة		0.028	مستوى الدلالة	
30	حجم العينة		30	حجم العينة		30	حجم العينة	
معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.05			0.85	معامل الارتباط	19	0.72	معامل الارتباط	17
			0.000	مستوى الدلالة		0.000	مستوى الدلالة	
			30	حجم العينة		30	حجم العينة	

تشير البيانات في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الاستغراق السلوكي مع الدرجة الكلية لمحور الاستغراق السلوكي كلها جاءت دالة عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وتراوحت بين (0.40) للعبارة رقم (16) و(0.85) للعبارة رقم (19). وهو ما يؤكد مدى التجانس وصدق الإتساق الداخلي لمحور الاستغراق السلوكي

- حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي

الجدول رقم 19: يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي مع أبعاده

الفرعية

أبعاد المقياس والدرجة الكلية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
الاستغراق الشعوري	0.86	0.00	دال إحصائياً
الاستغراق المعرفي	0.52	0.00	
الاستغراق السلوكي	0.75	0.00	

تشير البيانات في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي مع الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي كلها جاءت دالة عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وبلغت على التوالي (0.86 / 0.52 / 0.75). وهو ما يؤكد مدى التجانس وصدق الإتساق الداخلي لمقياس الاستغراق الوظيفي

6-2-2- الثبات: تم التأكد من الثبات لمقياس الاستغراق الوظيفي بطريقتين عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي والتجزئة النصفية وتحصلنا على النتائج التالية:

- حساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ

الجدول رقم 20: يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الاستغراق الوظيفي

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس
20	0.79	الاستغراق الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس الاستغراق الوظيفي قد بلغت 0.79 وهي قيمة عالية تدل على ثبات عالي للمقياس مما يجعله صالح للإستعمال في الدراسة الأساسية.

• حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الاستغراق الوظيفي:

الجدول رقم 21: يوضح ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

معامل ارتباط بيرسون لنصف المقياس	تصحيح الطول بمعامل سبيرمان
0.79	0.88

0.79 نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة الثبات لنصف المقياس قد بلغت

0.88 وهي قيمة تدل على الثبات، كما نلاحظ أن قيمة الثبات بعد تصحيح الطول قد بلغ وعليه نقول أن المقياس ثابت.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل للتعريف بمجتمع الدراسة من خلال تحديد الحدود الزمانية والمكانية والبشرية وعينة الدراسة، وكذلك المنهج المستعمل في الدراسة والأداة المستخدمة في الدراسة لجمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل النتائج.

الفصل الخامس

عرض ومناقشة وتحليل النتائج

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضيات الجزئية

1-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الالتزام العاطفي والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، وللتحقق من صحة هذه الفرضية أستخدم الباحثان معامل الإرتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرين والجدول رقم (22) يوضح نتائج ذلك

الجدول رقم 22: يوضح قيمة معامل الإرتباط بين الالتزام العاطفي والدرجة الكلية الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الوظيفي				متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل بيرسون	حجم العينة	
دال إحصائياً	0.01	**0.77	139	الالتزام العاطفي

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة معامل الإرتباط بيرسون بين الالتزام العاطفي والدرجة الكلية للإستغراق الوظيفي بلغت (0.77**) وهي قيمة مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.01$. وعليه نستنتج وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً وقوية بين الالتزام العاطفي والاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة وعليه كما زاد الالتزام العاطفي زاد الاستغراق الوظيفي

ومنه نقبل الفرضية التي نصت على وجود علاقة بين المتغيرين ونسبة التأكد من هذه الفرضية هو 99% مع إمكانية الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

1-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الالتزام الإستمراري والدرجة الكلية الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، وللتحقق من صحة هذه الفرضية أستخدم الباحثان معامل الإرتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرين والجدول رقم (23) يوضح نتائج ذلك

الجدول رقم 23: يوضح قيمة معامل الارتباط بين الالتزام الإستمراري والدرجة الكلية الاستغراق

الوظيفي

الاستغراق الوظيفي				متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل بيرسون	حجم العينة	
دال إحصائيا	0.01	**0.44	139	الالتزام الاستمراري

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الالتزام الإستمراري والدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي بلغت (0.44**) وهي قيمة منخفضة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.01$. وعليه نستنتج وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الالتزام الإستمراري والاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة وعليه كما زاد الالتزام الإستمراري زاد الاستغراق الوظيفي

ومنه نقبل الفرضية التي نصت على وجود علاقة بين المتغيرين ونسبة التأكد من هذه الفرضية هو 99% مع إمكانية الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

3-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

نصت الفرضية على أنه: توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الالتزام المعياري والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، وللتحقق من صحة هذه الفرضية أستخدم الباحثان معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرين والجدول رقم (24) يوضح نتائج ذلك

الجدول رقم 24: يوضح قيمة معامل الارتباط بين الالتزام المعياري والدرجة الكلية الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الوظيفي				متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل بيرسون	حجم العينة	
دال إحصائيا	0.01	**0.69	139	الالتزام المعياري

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الالتزام المعياري والدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي بلغت (0.69**) وهي قيمة مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً

عند مستوى الدلالة $\alpha=0.01$ ، وعليه نستنتج وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الالتزام المعياري والاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة وعليه كما زاد الالتزام المعياري زاد الاستغراق الوظيفي

ومنه نقبل الفرضية التي نصت على وجود علاقة بين المتغيرين ونسبة التأكد من هذه الفرضية هو 99 % مع إمكانية الوقوع في الخطأ بنسبة 1 %.

1-4- مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية:

انطلاقاً مما سبق ذكره عن طريق تحليل النتائج ومناقشتها للفرضيات الجزئية تم التوصل إلى وجود علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً موجبة وقوية بين الالتزام العاطفي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة، وهو ما يتوافق مع:

دراسة (فرج خليفة المقطف، د.س)، الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابعة، حيث توصلت الدراسة لوجود علاقة إرتباطية طردية قوية بين الالتزام الشعوري والاستغراق الوظيفي، كما توصلت الدراسة الحالية لوجود علاقة إرتباطية دالة موجبة ومتوسطة بين الالتزام الإستمراري والاستغراق الوظيفي وكذلك وجود علاقة إرتباطية دالة موجبة وقوية بين الالتزام المعياري والاستغراق الوظيفي وهو ما يختلف مع الدراسة السابقة التي توصلت لوجود علاقة إرتباطية دالة وموجبة قوية بين الالتزام الإستمراري والاستغراق الوظيفي ومتوسطة بين الالتزام المعياري والاستغراق الوظيفي.

كما توافقت نتائج دراستنا الحالية مع: دراسة (nazem and mozaiini)، (2014)، التحقق من العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لموظفي جامعة ازاد الإسلامية -إيران، والتي توصلت إلي وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام الإستمراري - الالتزام المعياري - الالتزام الشعوري) وبين الاستغراق التنظيمي .

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة

نصت الفرضية العامة على أنه: توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، وللتحقق من صحة هذه الفرضية أستخدم الباحثان معامل الإرتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرين والجدول رقم (25) يوضح نتائج ذلك

الجدول رقم 25: يوضح قيمة معامل الإرتباط بين الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي والدرجة الكلية

الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الوظيفي				متغيري الدراسة
القرار	مستوى الدلالة	معامل بيرسون	حجم العينة	
دال إحصائياً	0.01	**0.75	139	الالتزام التنظيمي

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة معامل الإرتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي والدرجة الكلية للإستغراق الوظيفي بلغت (0.75*) وهي قيمة مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.01$. وعليه نستنتج وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة وعليه كما زاد الالتزام التنظيمي زاد الاستغراق الوظيفي ومنه نقبل الفرضية التي نصت على وجود علاقة بين المتغيرين ونسبة التأكد من هذه الفرضية هو 99% مع إمكانية الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

2-1- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

انطلاقاً مما سبق ذكره عن طريق تحليل النتائج ومناقشتها للفرضيات البحثية والدراسات السابقة تم التوصل إلى النتيجة العامة وهي وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً موجبة وقوية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة، وهو ما يتوافق مع:

دراسة (ولاء صافي، 2017)، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية بمدينة حمص، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائية موجبة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي. كما اختلفت نتائج دراستنا الحالية مع:

-دراسة (أحمد تي واخرون، 2021)، اثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الاقتصادية-دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للمياه بوحدة الوادي، والتي توصلت الدراسة إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية متوسطة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة. وكانت لها جملة من التوصيات من بينها: توسيع إدراك العاملين لأهمية كل من الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي من خلال القيام بحملات توعية لهم، سعي المؤسسة لتوفير المناخ الملائم الذي من شأنه رفع مستوى التزام العامل بالمؤسسة وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي.

-ويمكن القول أن من الأسباب التي جعلت هذه العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي طردية نذكر الحوافز المادية والمعنوية تجعل الفرد يشعر بانجذاب نحو مؤسسة العمل وبالتالي زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لديه وكذلك إشراك العاملين في اتخاذ القرارات يزيد من انتمائهم للمؤسسة مما يزيد من مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم.

الخاتمة

الخاتمة

إن تحسن أداء المنظمات كان ولا يزال مشكلة معقدة خاصة في ظل التقدم التكنولوجي، ولكي يتطور أداء المنظمات عليها الاهتمام بالفرد أكثر فهو المورد الأساسي للمنظمة ورأس مالها.

غير أن نجاح المنظمة لا يتأتى إلا بتحقيق التزام موظفيها من خلال الأداء الفعال وشعور الفرد بأنه جزء من الجماعة و متماسك معها، وهناك توافق بين قيمه وقيم المنظمة وتحقيق المسؤولية اتجاه العمل والرضا في البقاء بالعمل فيها، وإنجاز المهام في الأوقات المحددة لها.

كما أن اهتمام الفرد وتقانيه في العمل واندماجه فيه، أو ما يطلق عليه الاستغراق الوظيفي من بين المداخل التي تحسن الأداء وتعمل على تعزيزه.

حيث أثبتت الدراسة وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي ما ينعكس على الأداء التنظيمي ونجاح المنظمة، فكلما كان الفرد مهتما وحريصا ويعمل بتقاني في عمله كلما زاد أدائه في العمل.

التوصيات والاقتراحات: بناءا على نتائج البحث يوصي الباحثان

- ضرورة توسيع إدراك العاملين بموضوعي الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي من خلال تكثيف الورشات التدريبية
- الاهتمام بالحاجات الإنسانية والاجتماعية للعاملين من أجل كسب ثقتهم وبالتالي التزامهم أكثر بالعمل مما يزيد من مستوى الاستغراق الوظيفي
- الاهتمام بتعزيز التواصل الفعال بين العاملين والإدارة وتوضيح أدوارهم بدقة وأهداف المنظمة وكل ما يحدث من تغيرات والذي يقضي على الإشاعات وزيادة الولاء التنظيمي وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي.

الخاتمة

- إشراك العاملين في اتخاذ القرارات من شأنه زيادة شعور العامل بانتمائه للمنظمة وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي ومنه الاستغراق الوظيفي.
- ربط متغيري الدراسة الحالية بمتغيرات أخرى لنفس العينة كونها فئة مهمة في المجتمع والمؤسسات التربوية من شأنها ان تزيد من جودة عملها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

1. ابن منظور محمد، لسان العرب، ج13، ط3، دار الجيل، بيروت، لبنان.
2. جرينبرج جيرالد وبارون روبرت، (2004)، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي اسماعيل بسيوني، دار المريخ. للنشر، الرياض، السعودية.
3. جلاب إحسان دهش، (2011)، إدارة السلوك التنظيمي عصر التغيير، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
4. حاروش نورالدين، (2011)، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر.
5. حريم حسن، (1997)، السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد والمنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان. الأردن.
6. حزي بشار، (2020)، الاتصال التنظيمي، دون طبعة، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
7. خير الدين موسى أحمد، (2010)، أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي رسالة دكتوراه جامعة البتراء، عمان.
8. شهاب فادية ابراهيم، (2014)، التطوير التنظيمي القواعد النظرية والممارسات، الاكاديميون، ط1، الأردن.
9. الشوابكة رائد ضيف الله، (2010)، اثر التسويق لتحقيق الالتزام المتعدد الأبعاد رسالة ماجستير في إدارة الأعمال جامعة الشرق الوسط عمان.
10. عبد الباقي صلاح الدين، (2004)، السلوك الفعال في المنظمات. دط. الدار الجامعية الاسكندرية.
11. العنزي سعد وصالح أحمد، (2009)، إدارة أرس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

12. اللوزي موسى، (1999)، التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، ط1. دار وائل للطباعة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
13. المصاروة علي، الخفاجي نعمه، (2015)، إدارة التنوع، منظور الالتزام التنظيمي، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

المجلات والدوريات:

14. أحمد تي وآخرون، (2021)، أثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للمياه الوادي. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. 14 (01). 391-406.
15. بلفار علي، بقاير عبد الرحمان، (2022)، تحليل مستوى الثقة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية 02.(11)
16. حرايرية عتيقة، بوساق زوينة، (2018) جودة الحياة الوطنية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة هيروودوت (08)، 200-211.
17. حمزة بن معتوق، (2022)، العوامل المؤثرة في مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين -دراسة ميدانية داخل المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة، مجلة العلوم الاجتماعية، 16 (01) 697-720.
18. الخرشوم مصطفى، (2011)، تأثير مناخ الخدمة في الالتزام، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 27، العدد 3.
19. خليفة فرج المقطف، (2020)، الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابعة. جامعة الزاوية. <http://dspace.zu.edu.ly/xmlui/handle/1/852>
20. دحومان ماجدة وخلفة سارة، (2023)، مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الشخصية - دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية بسيدي

- عامر، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية. 10(04). 56-71.
21. زناتي محمد ربيع، (1997)، الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية لتأثيرية العمل وأخلاقيات العلم، مجلة مصرية للدراسات التجارية كلية التجارة جامعة المنصورة، مصر، 21. (03).
22. صافي ولاء، (2017)، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية بمدينة حمص، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية 39 (13) 186-127
23. علي شاهين، (2016)، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي -دراسة ميدانية على الشركة العامة لمرفأ طرطوس، مجلة جامعة تشرين لمبحوث والدراسات العلمية. سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية. 38 (02). 347 - 364.
24. قاسم ماجد السيان، (2015)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة - دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمدينة إب، مجلة إدارة الاعمال. 11(05). 143-109.
25. لطرش محمد، (2020) دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب موقع utrecht. مجلة أبعاد. ابعاد اقتصادية.
26. ميا علي يونس، مزيق رامي أكرم، (2017)، مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي، دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية، مجلة البحث 67.(93).
27. النجار محمد، محمد عبد الوهاب، عبد القادر علي، (2017)، الدور الوسيط الرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والاستغراق الوظيفي. المجلة العربية للدراسات التجارية.

28. نورة تمرابط وزكية العمراوي، (2021)، قياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التربوية الجزائرية - دراسة ميدانية على موظفي ثانوية قوراري رحمن بمدينة ام البواقي، مجلة دراسات اقتصادية، 19 (03). 228-205.

الاطروحات والرسائل الجامعية:

29. أبو شنب محمد أحمد، (2016)، علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر غزة.

30. بركبية ازهار، بن حامد انتصار، (2022)، الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مؤسسة مطاحن تقرت الكبرى، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح. ورقة.

31. بن صافية فاطمة الزهراء، (2015). المتاح التنظيمي وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للسيارات بالروبية شهادة الماجستير في علم النفس والتنظيم، جامعة الجزائر

32. بوعريف بهية، (2020)، مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط -دراسة ميدانية على مستوى مدارس التعليم المتوسط ببلدية العش برج بوعريريج، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، جامعة محمد البشير الابراهيمي. برج بوعريريج.

33. جابر بتال سالم الحقبان، (2016)، دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي اطروحة دكتوراه، تخصص علوم إدارية الرياض جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

34. جقديل سمية، (2015)، العلاقات التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

35. دردوني هدى، (2015) دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية لمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية - أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية. جامعة محمد خيضر بسكرة.
36. سامي إبراهيم، حنونة الحماد، (2006)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة غير منشورة، كلية التجارة. قسم إدارة الأعمال الجامعة الإسلامية، غزة.
37. صوالح علي، (2020). الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعة بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية المذكورة مقدمة لنيل شهادة الماستر. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. قسم علم النفس تخصص عمل وتنظيم جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
38. عاشوري ابتسام، (2015)، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية -دراسة ميدانية لمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري مدينة الجلفة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر، بسكرة.
39. العوفي محمد بن غالب، (2005)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي رسالة ماجستير في العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا الرياض.
40. غادة أبو الهوى، (2022)، واقع الاستغراق الوظيفي مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الإدارة التعليمية. كلية الدراسات العليا. جامعة الخليل.
41. فؤاد ايناس، فلمبان نواوي، (2007)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة التربوية السعودية جامعة أم القرى.
42. لعور ندى، (2022)، علاقة الثقة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة الاستشفائية دراسة ميدانية لدى مرضى المؤسسة الاستشفائية منتوري بشير

- الميلية - جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم إلى الاجتماع. تخصص عمل وتنظيم. جامعة جيجل
43. المنطاوي. إيمان صلاح، (2007)، أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير مشورة، جامعة طنطا.
44. نصار أمجد على إبراهيم، (2016)، دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.

المراجع الأجنبية:

45. Susan Sweem, , (2008), "Engauging a Talut Management strategy. A case study of Talent Management is for. the ust Century: How of A. Defined and Initiated Midwest. Academy of management Doctoral student paper.

الملاحق

الملحق 1: استمارة الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

قسم علم النفس

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

إستبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

اخى الموظف أختي الموظفة تحية طيبة وبعد

نضع بين أيديكم هذا الإستبيان والذي وضع من أجل إجراء دراسة بحثية بعنوان "الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالإستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي" -دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة المسيلة-

وذلك إستكمالا للحصول على درجة ماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

وكلنا ثقة فيكم أن تمنحونا جزءا من وقتكم للإجابة بدقة وإهتمام عن جميع فقراته دون ترك أي عبارة لتكون نتائج البحث أكثر دقة وموضوعية. علما أن جميع إجاباتكم ستكون سرية ولن تستخدم إلا في إطار البحث العلمي

تحت إشراف الأستاذة:

د.تلاي نبيلة

إعداد الطلبة:

لمونس عبد اللطيف

حرزي عشور

المحور الأول: البيانات الشخصية

أنثى
 أعزب (باء)

ذكر
 متزوج (ة)

1- الجنس
2- الحالة الاجتماعية
3- الأقدمية
 أقل من 10
 من 10 إلى 20
 أكبر من 20

المحور الثاني: الإلتزام التنظيمي

الرقم	محتوى الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: الإلتزام العاطفي						
01	أشعر بإنتماء كبير لهته المؤسسة					
02	أشعر بالفخر والإعتزاز بالعمل في هته المؤسسة					
03	أعتبر المؤسسة أسرتي الثانية					
04	لايسعدني تكملة مساري الوظيفي في هته المؤسسة					
05	أتحدث بفخر مع زملائي عن المؤسسة					
06	لا أشعر أن دوري مهم في تحقيق أهداف المؤسسة					
07	أبذل قصارى جهدي للحفاظ على سمعة المؤسسة					
البعد الثاني: الإلتزام الإستمراري						
08	المزايا والمكافآت هي سبب بقائي في المؤسسة					
09	بقائي في المؤسسة لا يساعدني على تحقيق أهدافي المهنية					
10	ترك العمل بالمؤسسة يسبب لي العديد من المشاكل					
11	ليس لديك نية لترك العمل في المؤسسة رغم توفر البدائل					
12	أقبل أي واجبات في سبيل بقائي في المؤسسة					
البعد الثالث: الإلتزام المعياري						
13	يهمني مستقبل المؤسسة					
14	هذه المؤسسة لاتستحق إخلاصي وبقائي					
15	أشعر أن للمؤسسة فضل على حياتي المهنية					
16	أشعر أنه من الصواب ترك العمل بالمؤسسة					

المحور الثالث: الاستغراق الوظيفي

الرقم	محتوى الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: الاستغراق الشعوري (العاطفي)						
01	أشعر باندماج كبير في هاته المؤسسة					
02	لا أشعر بالفخر والإعتزاز بالعمل في هاته المؤسسة					
03	أشعر بالايجابية في عملي					
04	أمتلك روابط قوية مع زملائي في العمل					
05	لا أشعر بالقوة والنشاط في الاندفاع للعمل					
06	لا أشعر أن دوري مهم في تحقيق أهداف المؤسسة					
07	أتمنى أن استمر في عملي مادام ذلك متاحا لي					
08	أحظى بالتقدير من قبل مديري في العمل					
09	غالبا ما يكون إنصرافي من العمل عقب الآخرين					
البعد الثاني: الاستغراق المعرفي (الإدراكي)						
10	المزايا والمكافآت هي سبب اندماجي في العمل بالمؤسسة					
11	أستطيع تحديد المهارات الجديدة المطلوبة في وظيفتي					
12	ترك العمل بالمؤسسة لا يسبب لي العديد من المشاكل					
13	أشعر أنني أستثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل					
14	أركز جهودي باتجاه إنتاج أفكار جديدة في العمل					
15	أسعى إلى توظيف مجهودي الفكري في العمل					
البعد الثالث: الاستغراق السلوكي						
16	غيابي عن عملي يكون لأسباب ضرورية					
17	عندما أستيقظ صباحا لأشعر بالرغبة في الذهاب للعمل					
18	أستمر في تطوير مهارتي في العمل					
19	أشعر أنه من الخطأ ترك العمل بالمؤسسة					
20	من الممكن أن أكمل ما تبقى من مهامي الوظيفية في المنزل					

الملحق 2: الأساتذة المحكمين للاستبيان

الجامعة	الرتبة	الأستاذ
جامعة محمد بوضياف المسيلة	أستاذ التعليم العالي	علوطي عشور
جامعة محمد بوضياف المسيلة	أستاذ التعليم العالي	ضياف زين الدين
جامعة محمد بوضياف المسيلة	أستاذ التعليم العالي	مغار عبد الوهاب

الملحق 3: وثيقة إيداع المذكرة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the Collage for Studies and
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
University Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نهابة العمادة للدراسات والممثل المرتبطة بالطنية

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستغراف الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي
دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة المسيلة

إعداد الطلبة:

- 1- الهنيت عبد الطيف رقم التسجيل: 19044099575
 - 2- حمزي عشور رقم التسجيل: 19044104548
- القسم: علم النفس الشعبة: التخصص: عمل وتقييم وتسيير الموارد البشرية
إشراف: د. تلامي نبيلة الرتبة: أستاذ محاضر

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح
بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الأستاذ (ة) المشرف(ة):

رئيس القسم

لتحميل الوثيقة يرجى مسح الرمز



الملحق 4: تصريح الالتزام بالنزاهة العلمية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نخبة العادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2024/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإجاز بحث

انا الممضي (م) ادناه :

السيد (م): لمونس عبد اللطيف

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

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 100770613

الصادرة بتاريخ: 2016/09/15 عن دائرة: الخزانة بلدية مسيلة

المسجل (م) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت رقم التسجيل: 19044099575

والمكلف بإجازة أعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماجستير، مذكرة ماجستير أطروحة دكتوراه).

عنوانها: الالتزام المتكامل وعلاقته بالإستغراف الوطني لدى أساتذة

التعليم الثانوي - دراسة ميدانية لبعض ثانويات المسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/05/29

امضاء المعنى (م):

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



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2024/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنتاج بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): حرزي عتيور

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

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 21 035 89 65

الصادرة بتاريخ: 2024/04/05 عن دائرة: الحياتية

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: علم نفس غير منظم تحت رقم التسجيل: 19044104548

والمكلف بإنتاج اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه).

عنوانها: الإلتزام المنطقي وعلاقته بالانتماء الوظيفي لدى الطلبة

1. العلم الثاني - دراسة ميدانية لبعض تازيات حديثه العلمية

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/04/09

امضاء المعنى (ة):

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

Frequencies

Notes

Output Created		22-MAY-2024 23: 07: 30
Comments		
Input	Data	C: \Users\mouaadh89\Downloads\acour.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	139
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES= الجنس_الحالة_الاجتماعية_الخبرة /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00: 00: 00.00
	Elapsed Time	00: 00: 00.00

Frequencies

Notes

Output Created		22-MAY-2024 23: 04: 44
Comments		
Input	Data	C: \Users\mouaadh89\Desktop\acou1r.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES= الجنس الحالة_الاجتماعية_الخبرة /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00: 00: 00.02
	Elapsed Time	00: 00: 00.02

Correlations

		Notes
Output Created		23-MAY-2024 01: 26: 36
Comments		
Input	Data	C: \Users\mouaadh89\Downloads\acour.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	139
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES= الاستغراق_الشعوري_الاستغراق_المعرفي_الاستغراق_السلوكي_الاستغراق_</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00: 00: 00.02
	Elapsed Time	00: 00: 00.05

ملخص:

تهدف هذه الدراسة لإبراز العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي) لدى أساتذة التعليم الثانوي، ولتحقيق هذا الهدف قمنا بصياغة فرضية عامة مفادها توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي "تندرج ضمنها ثلاثة فرضيات فرعية، واعتمدنا على المنهج الوصفي، حيث تم جمع المعلومات بواسطة استمارة استبيان على عينة عشوائية من 139 أستاذ وبعد التحليل باستخدام برنامج (SPSS) توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي بالنسبة لعينة الدراسة عند مستوى دلالة 0.05. ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام (العاطفي، الاستمراري، المعياري) والاستغراق الوظيفي بالنسبة لعينة الدراسة عند مستوى دلالة 0.05.

كلمات مفتاحية: التزام تنظيمي؛ استغراق وظيفي؛ أستاذ التعليم الثانوي.

Abstract:

This study aims to highlight the relationship between organizational commitment and functional absorption in its three dimensions (continuity commitment, normative commitment, emotional commitment) among secondary education teachers, and to achieve this goal we have formulated a general hypothesis that there is a statistically significant correlation between organizational commitment and job absorption "falls within three sub-hypotheses, and we relied on the descriptive approach, where the information was collected by a questionnaire form on a random sample of 139 professors and after analysis using the program (SPSS).

The study found a statistically significant relationship between organizational commitment and job absorption for the study sample at a significance level of 0.05. And the existence of a statistically significant relationship between the dimensions of commitment (emotional, continuous, normative) and functional absorption for the study sample at the level of significance 0.05. **Keywords:** organizational commitment; job absorption; secondary education professor.