

وزارة التعليم والبحث العلمي
المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار- ايليزي (الجزائر)
معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي
في المؤسسات التعليمية
"دراسة عينة من أساتذة المركز الجامعي إيليزي"

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال

إعداد الطالبان: خلدون محمد
خورهي عبد السلام

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
د. بعاشي خالد	أستاذ محاضر- أ -	المركز الجامعي إيليزي	رئيسا
د. حميداتون نصر	أستاذ محاضر- أ -	المركز الجامعي إيليزي	مشرفا
أ.د إلياس ميدون	أستاذ تعليم عالي	المركز الجامعي إيليزي	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

وزارة التعليم والبحث العلمي
المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار- ايليزي (الجزائر)
معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي
في المؤسسات التعليمية
"دراسة عينة من أساتذة المركز الجامعي إيليزي"

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال

إعداد الطالبان: خلدون محمد
خورهي عبد السلام

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
د. بعاشي خالد	أستاذ محاضر- أ -	المركز الجامعي إيليزي	رئيسا
د. حميداتون نصر	أستاذ محاضر- أ -	المركز الجامعي إيليزي	مشرفا
أ.د إلياس ميدون	أستاذ تعليم عالي	المركز الجامعي إيليزي	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء

إلى من والدي العزيزين شفاه الله
وإلى نزوجتي العزيزة وبناتي
كما أهدي هذا العمل إلى روح أمي الغالية مرحمها الله
أهدي هذا العمل

محمد

إلى جميع أهلي وأحبائي وأصدقائي وزملائي.....
أهدي هذا العمل.

ع (الله)



شكر وعرفان

اللهم لك الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، لك الحمد على نعمك الجسيمة والآثك العظيمة وعلى ما أنعمت علينا به من تمام هذا العمل والجهد، فلك الحمد في الأول والآخرة ولك المحكم وإليك الرجوع.

تقدم بجزيل الشكر للأستاذ الدكتور "حميد اتونصر" الذي مرعى هذا العمل وأشرف عليه.

أشكر كل من ساعدني سواء من بعيد أو من قريب في إتمامي لعملي.

محمد ، مع التسليم

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في البعد الإقتصادي والبعد الإجتماعي، البعد الإداري، والإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي إيليزي، حيث تتمحور إشكالية هذه الدراسة في معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بالإستغراق الوظيفي في المركز الجامعي إيليزي، وللإجابة عن هذه الإشكالية تم تصميم إستبانة لجمع البيانات بالإعتماد على الدراسات السابقة، وزعت على عينة من أساتذة المركز الجامعي بإيليزي مكونة من 40 أستاذ، وللوصول لهدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي ومنهج دراسة الحالة، ومعادلة الإنحدار المتعدد، وباستخدام برنامج (SPSSV26)، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي والبعد الإجتماعي، البعد الإداري كأبعاد لجودة الحياة الوظيفية، والإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي إيليزي.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، إستغراق الوظيفي، نموذج الإنحدار الخطي.

Abstract

This study aims to determine the relationship between the dimensions of the quality of work life, which are represented by the economic dimension, the social dimension, the administrative dimension, and job involvement among the professors of the Elysee University Center. The problem of this study revolves around knowing the relationship between the quality of work life and job involvement at the Elysee University Center, and to answer the questions With this problem, a questionnaire was designed to collect data based on previous studies, and it was distributed to a sample of 40 professors at the University Center in Illizi, consisting of 40 professors. To reach the goal of the study, the descriptive and analytical approach, the case study approach, and the multiple regression equation were used, and using the (26SPSSV) program, the study reached the following conclusions: There is a statistically significant positive effect for the economic dimension, the social dimension, the administrative dimension as dimensions of the quality of work life, and job involvement among the professors of the Elysee University Center.

Key words: Quality of work life, Job involvement, Multiple regression equation



قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
III	الإهداء
IV	شكر وعرfan
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
X	قائمة الاختصارات والرموز
أ	1. مقدمة
1	2. الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي
2	تمهيد
3	1.2. مفاهيم أساسية حول جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي
19	2.2. عرض الدراسات السابقة ومناقشتها
24	خلاصة
25	3. الدراسة الميدانية لعلاقة جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لعينة من أساتذة المركز الجامعي إيليزي ..
26	تمهيد
27	1.3. الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
29	2.3. عرض نتائج الدراسة واختبار نموذج الدراسة
42	خلاصة
43	4. خاتمة
46	المراجع
52	الملاحق
65	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
28	درجات توزيع قيم المتوسط الحسابي لمقياس ليكارث مع تقييمها	(1 – 3)
28	فقرات الإستبيان الدراسة ومصادرها	(2 – 3)
30	إختبار صدق وثبات الإستبيان	(3 – 3)
33	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات البعد الإقتصادي	(4 – 3)
34	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات البعد الإجتماعي	(5 – 3)
35	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات البعد الإداري	(6 – 3)
36	يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الإستغراق الوظيفي	(7 – 3)
37	معامل الإرتباط بيرسون بين الإستغراق الوظيفي وأبعاد جودة الحياة الوظيفية	(8 – 3)
38	جدول نتائج الإنحدار البسيط لأثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لأساتذة المركز الجامعي إيليزي	(9 – 3)
40	جدول نتائج الإنحدار المتعدد لأثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لأساتذة المركز الجامعي إيليزي	(10 – 3)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
9	أبعاد جودة الحياة الوظيفية	(1 – 2)
15	العوامل المؤدية إلى إستغراق العاملين	(2 – 2)
23	النموذج النظري للدراسة	(3 – 2)
30	يوضح نسب توزع فراد العينة حسب الجنس	(1 – 3)
31	توزع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	(2 – 3)
31	توزع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة	(3 – 3)
32	توزع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	(4 – 3)
41	النموذج النهائي للدراسة	(5 – 3)

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
53	إستبيان الدراسة	1
57	مخرجات برنامج SPSS V 26	2

قائمة الإختصارات والرموز

الرمز باللغة الأجنبية	شرح الرمز باللغة الأجنبية	ترجمة الرمز باللغة العربية
QWL	Quality of Work Life	جودة الحياة الوظيفية
SPSS	Statistical Package for Social Sciences	الحزمة الاحصائية للعلوم الإجتماعية
SIG	Statistical Significance	دلالة إحصائية
F	Fisher test	تعبير عن إختبار فيشر
T	T-tset	إختبار للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي عينتين

مقدمة

توطئة:

يعتبر العنصر البشري من أهم موارد المؤسسة كونه يعد المحرك الرئيسي لنشاطات وعمليات ووظائف المؤسسة، وفي ظل التطورات السريعة للفكر الإداري أصبحت الإدارة عبارة عن خدمات تسعى لتحقيق أهداف ونتائج، إعتقاداً على إستراتيجية واضحة لا سيما في مجال الموارد البشرية فهي مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالعمل على تعبئة وتهيئة هذه الموارد خاصة الكفاءات، ليصبح التركيز والشغل الشاغل لها هو المورد البشري على إعتبار أن هذا الأخير يمثل رأس المال الفعلي الحقيقي لها نظراً لما تملكه من قدرات فكرية وذهنية، كما أن تقدم المؤسسات أو تراجعها راجع إلى الجهد المبذول لتحقيق ما تسعى إليه.

إكتسبت الجوانب الخاصة بدراسة السلوكيات البشرية إهتماماً متزايداً من طرف الباحثون المهتمين بالموارد البشرية والعلاقات الاجتماعية في المنظمات والتي تركز على البحث عن نقاط قوة الموارد البشرية ذات التوجه الإيجابي والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء في مكان العمل، وهذا ما يمكن تفسيره على أنه نتيجة العمل من حيث الجودة والكمية التي يحققها الموظف أثناء قيامه بواجباته حسب المسؤوليات المنوطة به، والتي تخضع لعوامل يمكن أن تؤثر على أداء الموظف مثل الالتزام والمنصب، نوعية الحياة العملية والتعويض، التدريب والمشاركة، كما انها ستعكس على طرق وأساليب إنجاز الأنشطة أو الوظائف في المنظمة، حيث كلما كان الأداء الذي يظهره الموظف أفضل كلما ساعد ذلك في تطوير المنظمة.

أظهرت العديد من الدراسات أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأداء الموظف كونه يعد أهم وسيلة لتعزيز أداء الموظفين وأحد أقوى محددات دوران الموظفين، ومع ذلك فإن تصورات الموظف حول المعاملة غير العادلة أقوى من الوظيفة نفسها، فإذا شعر الموظف بمعاملة غير عادلة من قبل المنظمة فإن النتيجة ستؤدي إلى بروز الضغوط وتخلق جو غير مستقر وهذا سيقول من إهتمام الموظفين بالعمل على النحو الأمثل والذي بدوره له تأثير على الجهود المبذولة لترك المنظمة.

تعد جودة حياة العمل أحد العوامل التي تدعم وتؤثر على أداء الموظف كخطوة شاملة لزيادة رضا الموظفين ونهجاً ناجحاً لتشجيع الموظفين وضمان تأقلمهم مع بيئة العمل ومساعدتهم على إدارة مختلف المشاكل، وبغض النظر عن نوعية الحياة العملية، فإن مشاركة الموارد البشرية في المنظمة تعد جانبا مهماً كونه يولد شعوراً قوياً بالإنتماء للمنظمة وهذا سيؤثر على كفاءة وفعالية أداء العمل من خلال خلق بيئة ملائمة للعمل تمكن من تطوير قدرات ومؤهلات المورد البشري.

يعكس الإستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها فهو مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية للموارد البشرية، إذ يتأثر الإستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد كمشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، كما أنه يظهر أيضاً من



خلال التأثير السلبي على مشاعر الفرد كالقلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس، إن الإستغراق الوظيفي يعبر عن الإرتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته، وقد تم تناوله بطرق عديدة إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الإندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التوافق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالإستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به، فالأفراد المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم.

1. إشكالية الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة في معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي في المؤسسات التعليمية وتبين أهمية هذه العلاقة وذلك في خلق مناخ عمل مناسب وتحقيق أهداف المؤسسة والعمال معا، ومن هذا المنطلق يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية للدراسة وهي:

"ما علاقة جودة الحياة الوظيفية بالإستغراق الوظيفي في المركز الجامعي إيليزي؟"

لفهم السؤال الجوهرى تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع جودة الحياة الوظيفية المركز الجامعي إيليزي؟
 - ما هو مستوى الإستغراق الوظيفي في المركز الجامعي إيليزي؟
 - هل هناك علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي في المركز الجامعي إيليزي؟
2. فرضيات الدراسة:

بناء على الإشكالية الرئيسية المطروحة تمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

يؤثر كلا من البعد الإقتصادي، الإجتماعي، والإداري كأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرا إيجابيا على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

3. مبررات إختيار الموضوع:

إن إختيار موضوع علاقة جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي جاءت نظرا للدوافع والإعتبارات التالية:

- إعتبار جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي موضوعين جديدين وغير مدروسان في المركز الجامعي إيليزي؛
- معرفة واقع جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية؛
- التعرف على موضوع جودة الحياة الوظيفية بإعتباره من المواضيع المهمة للدراسة؛
- لفت الإنتباه لأهمية الإستغراق الوظيفي وما له من فوائد.



4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة معرفة وشرح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الخمسة والإستغراق الوظيفي، كما تظهر أيضا أهمية هذه الدراسة من خلال تزايد الإهتمام بالإستغراق الوظيفي كمقوم أساسي، ووسيلة مهمة لتحسين بيئة العمل وأداة لكسب ولاء ورضا الموظفين، وعليه فإن هذه الدراسة تستوضح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي.

5. أهداف الدراسة:

الهدف من وراء هذه الدراسة هو التعرف على علاقة جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي في المركز الجامعي إيليزي والوصول إلى:

- معرفة مدى إهتمام المؤسسة محل الدراسة بتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية؛
- التعرف على مستويات الإستغراق الوظيفي في المؤسسة؛
- تقييم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي.

6. حدود الدراسة:

يهدف الإلمام بمختلف جوانب الإشكالية المطروحة فقد تم تحديد حدود هذه الدراسة في المجال النظري على الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي، وما يرتبط بهما من مفاهيم نظرية، وبالنسبة للمجال الميداني فحدد زمنيا في الفترة ما بين شهر مارس وماي لسنة 2024، أما مكانيا فحدود الدراسة شمل ولاية إيليزي، حيث يتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة المركز الجامعي إيليزي.

7. المنهج والأدوات المستخدمة:

للإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وإثبات أو نفي الفرضيات المدرجة، تم الإعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي في الجانب النظري بإستخدام مجموعة من المراجع والمصادر شملت أطروحات ومقالات، ومجلات علمية وكتب، أما الجانب التطبيقي فتم الإعتماد على منهج دراسة حالة إذ تم توزيع إستبيان لجمع البيانات ومن ثمة تحليلها بإستخدام برنامج (SPSS V26) لتحليلها.

8. هيكل الدراسة:

من أجل الإحاطة بالنواحي المفاهيمية لموضوع الدراسة ومحاولة تشخيصها في الواقع تم تناول هذه الدراسة من جانبين أحدهما نظري والآخر تطبيقي مسبقين بتمهيد وتلها خاتمة. وبذلك فقد تمثل هيكل الدراسة فيما يلي:



1.8. الجانب النظري:

إحتوى هذا الجانب على جزأين رئيسيين، تضمن الجزء الأول الأدبيات النظرية لكل من جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي، في حين تضمن الجزء الثاني الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كما شمل النموذج النظري للدراسة.

2.8. الجانب التطبيقي:

تضمن جزأين، شمل الجزء الأول طريقة الدراسة والأدوات المستعملة فيها، أما الجزء الثاني فقد تم فيه عرض نتائج الدراسة ومن ثم إختبار فرضياتها.

9. صعوبات الدراسة:

بطبيعة الحال إن أي بحث علمي لا يخلو من صعوبات تعترضه عند الإنجاز، حيث إن أهم الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة تمثلت في قلة المراجع المتعلقة بالإستغراق الوظيفي، وقلة الدراسات السابقة والتي تطرقت لموضوع العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي.

الأدبيات النظرية لجودة الحياة
الوظيفية والإستغراق الوظيفي

تمهيد:

تولي الكثير من المنظمات في الوقت الراهن أهمية كبيرة للموارد البشرية نظرا لدورها الهام الذي تلعبه لتحقيق التميز المؤسسي كما أنه يعد أحد المؤثرات التي تعطي مكانة للمنظمة في بيئتها الخارجية، لذلك وهذا ما يفرض متابعة ومرافقة سلوك وتوجهات العنصر البشري لإضفاء نوع من التماسك والتأزور بين الجماعات داخل المؤسسة في جو عمل يسوده الوضوح والشفافية في العمل وروح الفريق بين الأفراد وكسب الثقة، وعلى هذا الأساس فإن جودة الحياة الوظيفية تعد عنصرا حاسما في تطوير وتحسين أداء العاملين كمصدر من مصادر رضا العاملين، ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى، وعليه فإن الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية يكسب الأفراد الإحساس بالذات والشعور بالثقة في الإدارة، مما يساهم في زيادة مستوى الإستغراق الوظيفي لديهم كمؤشر مهم داخل المنظمات يعكس مدى حب العامل لعمله ويبين إهتمامه بتحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي إليها ويبذل كل ما لديه لتحقيق تلك الأهداف المسطرة من قبل الإدارة، لذا فإن هذه الدراسة ستبنى طرح منهجية تحليل موضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي من خلال النقاط التالية:

- تسليط الضوء على مختلف متغيرات الدراسة وذلك بطرح المفاهيم النظرية الخاصة بجودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي مع عرض أبعاد كلا منهما؛
- التطرق الى مختلف الدراسات التي عالجت موضوع الدراسة وكذا موضوع الدراسة الحالية.

1.2. مفاهيم أساسية النظرية حول جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي

1.1.2. الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

1.1.1.2. ماهية جودة الحياة الوظيفية

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يعنى بدراسة الطرق والمناهج المستخدمة لتوفير بيئة عمل جيدة، وذلك لضمان الأداء الجيد للعاملين والعمل على إشباع رغباتهم للوصول للأهداف المرجوة للمنظمة والعاملين معا. أولاً: مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

اختلفت التعاريف الخاصة بجودة الحياة الوظيفية حسب وجهات نظر الباحثين إلا أنها تندرج في نفس السياق المفاهيمي والذي يوصف الحياة الوظيفية داخل المنظمات والأسباب المسببة لتجويدها، حيث تعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها " مجموعة العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على حياة العمل للعاملين، وأيضا حياتهم الشخصية، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (جاد الرب وسيد محمد، 2008، الصفحات 6-7)

ومن جهة أخرى فإن جودة الحياة الوظيفية تمثل "ظروف العمل الجيدة والإشراف الجيد، ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدراً من الإهتمام والتحمدي بالوظيفة، وتحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع إستخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل" (البريري، 2016، صفحة 18)

وقد عرفت جودة الوظيفية بأنها توفير بيئة العمل المناسبة للعاملين بالمنظمة والتي تساعدهم على بناء علاقات جيدة والإرتقاء برفاهيتهم وحياتهم الصحية ورضاهم الوظيفي، وكذلك تنمية كفاءاتهم وتحقيق التوازن بين العمل وحياتهم الخاصة، الأمر الذي يؤثر على الأداء التنظيمي (Barani, 2012, p. 18).

وفي تعرف أخر لجودة الحياة الوظيفية "هي السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها، والذي ينعكس بدوره على أدائها، وأداء الأفراد إيجابيا، وبذلك تحقق أهدافها وتطلعها وفي نفس الوقت تلبي وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن إستمرارية نجاحها وحصانتها ضد الكثير من الأزمات (الريميدي، 2020، صفحة 8).

فجودة الحياة الوظيفية تعني "ظروف عمل جيدة، وإشراف مناسب ومرتببات، ومكافآت مادية كافية ومقدار الإهتمام، وعلاقات عمل تسمح بقدر من المشاركة في صنع القرارات، والإحساس بوجود دور في تحقيق النتائج التنظيمية (Davis, 2002, p. 52)".

وبناء على التعريفات السابقة يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها: الأساليب والسياسات التنظيمية التي تسعى المنظمة لتحقيقها وذلك من أجل خلق مناخ تنظيمي ملائم يتوفر على الظروف المثالية التي تدعم تحقيق رغبات وإحتياجات العاملين وتطلعاتهم المهنية والشخصية هذا سيعكس حتما ردود فعل إيجابية للعاملين تجعلهم يساهمون في تحقيق أهداف المنظمة والسهر على تطويرها.

ثانيا: أهمية جودة الحياة الوظيفية

تكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في: (خليل إسماعيل، 2014، صفحة 67)

- تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية وتسوية العديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل؛
- زيادة إنتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم؛
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع؛
- زيادة درجة الرضا الوظيفي؛
- تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المنظمة؛
- إنخفاض معدلات الغياب في المنظمة؛
- تدني معدل دوران العمل في منظمات الأعمال؛
- إستثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المنظمة؛
- تساعد العاملين على تحقيق التوازن بين بيئة العمل والحياة الخاصة، وتشجيعهم للإستفادة من الفراغات الممنوحة لهم لتخفيف مشاكل الحياة؛
- تهيئة بيئة تنظيمية تحفز العاملين وتحسن صحتهم العقلية، وتشجعهم على المشاركة في إتخاذ القرارات، وزيادة الإبداع؛
- توفير ظروف عمل جيدة ومهمة للعاملين، وتوسيع فرص العمل؛
- مشاركة العاملين وتقييم أفضل لأداء الأفراد حسب أهداف المنظمة؛
- تحسين أداء العاملين وهذا ما سيحسن الأداء العام في المنظمة؛
- تنمية قدرات المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء، وتعظيم قدرتها التنافسية.

ثالثاً: أهداف جودة الحياة الوظيفية

لكل منظمة أهداف تجعلها تطبق برامج جودة الحياة الوظيفية، ومن بينها ما يلي: (المغربي، 2004،

صفحة 7)

- زيادة الإنتاجية بسبب انخفاض معدلات الغياب؛
 - زيادة الكفاءة التنظيمية وجودة المنتج؛
 - انخفاض معدلات التعويض الناتجة عن حوادث العمل؛
 - زيادة المرونة والتكيف التنظيمي بسبب الإحساس بالمشاركة بالمسؤولية وإختيار موارد بشرية أفضل.
- كما توجد أهداف أخرى لجودة الحياة الوظيفية نذكر منها: (شنافي نوال، 2021، صفحة 200)
- زيادة إهتمام الإدارة بأفكار العاملين؛
 - زيادة إهتمام العامل بأفكاره التي تدرسها الإدارة؛
 - الإلتزام من قبل العامل تجاه المنظمة؛
 - حرص العاملين على الإتصال بالمشرفين؛
 - تطور المشرفين لتحويلهم إلى قادة أفضل وصناع قرار بتزويدهم بأدوات حديثة؛
 - تشجيع الإبتكار من خلال إحترام أفكار العاملين؛
 - زيادة رضا العاملين من خلال المشاركة في صنع القرار.

2.1.1.2. أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومؤشرات تحقيقها

أولاً: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

إختلف العلماء والباحثين في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية حسب الأهداف التي أنشئت من أجلها دراسة كل منهم، وتتمثل أهم الأبعاد فيما يلي:

1- الجوانب التنظيمية:

وتتمثل في الجهود التي تبذلها المنظمة من أجل توفير الظروف المؤدية إلى تجويد أداء العاملين وذلك من خلال عمليات التقويم والتحسين والتطوير والممارسة والتي ستنعكس بالإيجاب على المنظمة وتشمل العناصر الأبعاد التالية: (حمامة عمار، 2018، صفحة 17).

أ. المشاركة في إتخاذ القرارات:

تتبع أهمية المشاركة وبخاصة في إتخاذ القرارات كعامل تحفيزي معنوي من خلال ما تتضمنه من أساليب متعددة من شأنها أن تساعد على تحسين أداء العاملين. وهي تتيح للعاملين فرص إبداء أفكارهم وآرائهم، الأمر الذي يزيد من تحسن طرق العمل، وخفض الصراع نوعاً وكماً بين العاملين والإدارة، والرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل. (هويدا علي، 2018، صفحة 16)

ب. الإستقرار والأمان الوظيفي:

يعد بمثابة الأمر الحيوي للعاملين، حيث تعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات ومكانة إجتماعية وليس فقط مصدر للدخل، فالأمان الوظيفي هو بقاء الفرد موظف في نفس المنظمة بدون انتقاص من الأقدمية أو الأجر أو حقوق المعاش، مما له أثر إيجابي على الإنتاجية، كما أنه يربط برفاهية العاملين الجسدية والنفسية، والرضا الوظيفي لهم وكذا الالتزام التنظيمي. (عقون شراف، 2016، صفحة 265)

ت. برامج التدريب والتنمية المهنية:

تتمثل برامج التدريب في الجهود المخططة والتي تهدف الى إكتساب المشاركين فيها معارف ومهارات جديدة أو إنعاش معارف مهارات قديمة، وتغيير أو بناء إتجاهات لدى المشاركين. يعتبر التدريب أحد أهم أبعاد وعوامل جودة الحياة الوظيفية في المنظمة، كونه يساهم في زيادة وتحسين أداء الأفراد من خلال تحسين مهارتهم وتطوير قدراتهم ومواكبة كل التطورات الحاصلة سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية للمؤسسة، لذلك فهو من الأولويات التي لا يمكن الإستغناء عنها من طرف المنظمة، وحتى تضمن مكانتها بين المنظمات لأبد أن تتبع وبإستمرار مستوى أداء عاملها، عن طريق تقييم الإحتياجات التدريبية للعاملين وتخطيط برامج تدريب مناسبة من أجل زيادة الكفاءة والفعالية لدى الأفراد والتي تتحقق من خلال تشجيعهم على إعتقاد البرامج التدريبية والتطويرية، وإستثمار آفاق المعارف ورفع الروح المعنوية لديهم. (أبو عودة، 2018، صفحة 15).

ث. الإلتزام التنظيمي:

يساهم الإلتزام التنظيمي في رفع الرضا الوظيفي للأفراد ويخفض من معدلات الدوران ومستويات الغياب ويزيد من شعورهم بالإستقرار الوظيفي، أما بالنسبة للمنظمة فالإلتزام التنظيمي يزيد من مستويات الإلتزام للمنظمة ويرفع من الإنتاجية ويقلل التكاليف الناتجة عن عدم تأدية العاملين لمهامهم بسبب التغيب عن العمل وإنعدام الكفاءة والفاعلية، كما أن الإلتزام التنظيمي يخلق ترابطا في العلاقات الإجتماعية داخل المنظمة ويشجع الإبداع والدافعية في العمل وله عدة عوامل تؤثر فيه وهي: (حمامة عمار، 2018، الصفحات 24-25)

- الخصائص الشخصية: وتتمثل في نوع الجنس والحالة الإجتماعية والمسؤوليات العائلية، والراتب ومستوى التعليم كمؤثرات على إلتزامات العاملين تجاه المنظمة.
- الخصائص الوظيفية: وتعني ممارسات المنظمة تجاه العاملين كدعم المشرفين وزملاء العمل والذي يساهم في وضوح الدور ويخلق علاقة إيجابية مع الرغبة في البقاء في المنظمة، كما أن توفر الموارد يساعد العاملين في إنجاز مهامهم بكفاءة وفاعلية، إضافة إلى أن المشاركة الوظيفية تعد من أهم

العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي كونها تزيد من شعور الفرد بالإندماج في المنظمة وترفع من رغبته بالإستمرار بالعمل بها.

ج. التعاون بين الإدارة والنقابات العمالية

النقابات هي تنظيمات جماعية تسعى للدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم وتمثيلهم والتهوض بأحوالهم للأحسن وتغيير واقعهم، كما تهدف إلى نشر الوعي بين الأوساط العمالية وتحقيق اهداف التنظيم النقابي وتعمل على رفع المستوى المهني للعمال وتشجع المبادرات وترفع المستوى الصحي الإقتصادي والإجتماعي للأعضاء وعائلتهم، وحشد الطاقات للوصول للأهداف والخطط وحل المشكلات المطروحة من طرف العمال وتحويلها إلى مطالب.

كما أن النقابات يمكن أن تساهم في الإستقرار داخل المنظمة من خلال طرح إنشغلات العاملين علىالإدارة من أجل تسويتها والعمل على شرح مختلف التعليمات والأوامر الصادرة من طرف الإدارة للعمال من أجل تنفيذها، وعليه فالنقابات تعتبر شريكا إجتماعيا للمنظمة تسهر على سير الحياة الوظيفية بشكل جيد ومستقر داخل المنظمة، فالهدف الأساسي للنقابات يتمثل في تحقيق التوازن والعدالة بين حقوق العمال ومصالح المنظمة وهذا سيدعم بئية العمل الملائمة والتي تبنى على أساس تجويد الحياة الوظيفية داخل المنظمة (حمامة عمار، 2018، صفحة 27).

2- بيئة العمل المادية والمعنوية:

تتكون بيئة العمل في المنظمة من شقين هما: بيئة العمل المادية والتي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهوية، والإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، الضجيج، عدد ساعات العمل، ... الخ، هذه الظروف لها انعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها، أما الشق الثاني فيتمثل في بيئة العمل النفسية والإجتماعية والتي تشتمل على المناخ الإجتماعي العام وطبيعته، والروابط الإجتماعية والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين وتتضمن الأبعاد التالية: (بعجي سعاد، 2019، صفحة 520)

أ. الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل:

وهي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، وتكمن أهمية الأمن والصحة المهنية: تقليل تكاليف العمل، توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر، توفير نظام العمل المناسب؛ تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين (البربري، 2016، صفحة 21).

ب. التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:

إن التوازن بين الحياة الشخصية للأفراد ووظائفهم أثرا إيجابيا على المنظمة والعاملين، كونه يجعل العاملين ملتزمون بأداء واجباتهم، ويقلل من معدلات الدوران وضغوط العمل، ومعدلات التغيب، وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، وعلى هذا الأساس فإن من أهم البرامج التي يمكن تطبيقها لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل نجد: (البياري، 2018، الصفحات 15-16)

- برامج المساعدة التعليمية لدعم وتطوير العاملين نحو لكسب مؤهلات وشهادات تعليمية في المستقبل؛
- دعم العاملين من خلال تقديم خدمات إستشارية، مالية، قانونية؛
- برامج ترفهية للعاملين وعائلاتهم من (مطعم، حضانة، مسكن، مواصلات، أماكن إستراحة، نوادي)؛
- برامج الإذن بالغياب؛

• برنامج الإجازات والعطلات الرسمية والإجازات العادية من خلال إعطاء العامل إجازات مدفوعة الأجر. كما أن التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للعاملين يعتبر أهم الأمور التي تسعى إليها المنظمة والأفراد معا، حيث يتطلب وضع برامج وإستراتيجيات خاصة لتحقيق هذا التوازن، فمن جهة المنظمة فإن قوة الثقافة التنظيمية تعطي أحسن الصور لمكوناتها وقيمها وتجعل العاملين يحترمونها هذه الثقافة مع تركيزهم على مهامهم، وهذا سيخلق تحديا للوصول إلى أهدافهم وتلبية رغباتهم وإلتزاماتهم الشخصية.

ت. جماعات العمل:

وهي عبارة مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق تجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة إلى وجود عمل مشترك للعمل فيما بينهم، ولذا فهي جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق التفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق، ويعتبر الأعضاء مسؤولون عن تحقيق الهدف. (سحنون وروبجي فيسة، 2019، صفحة 24)

3- جوانب التحفيز:

أ. الأجور والمكافآت المالية:

تعد الأجور التي يحصل عليها العاملون في المنظمة بمثابة العوامل الدافع الذاتية، التي توفر الشعور الإيجابي لديهم وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي بما يدفعهم للمزيد من العمل لتحسين الإنتاجية وتقليل حالة عدم الرضا والتمرد والإضراب عن العمل. (خان وجغبلو وسيلة، 2020، صفحة 426).

أما المكافآت فهي عبارة عن جوائز تدفع للعامل بشكل نقدي أو عيني، مكافأة له على ما قدمه من معدلات عالية في الإنتاج أو الخدمات. (الشنطي، 2016، صفحة 23)

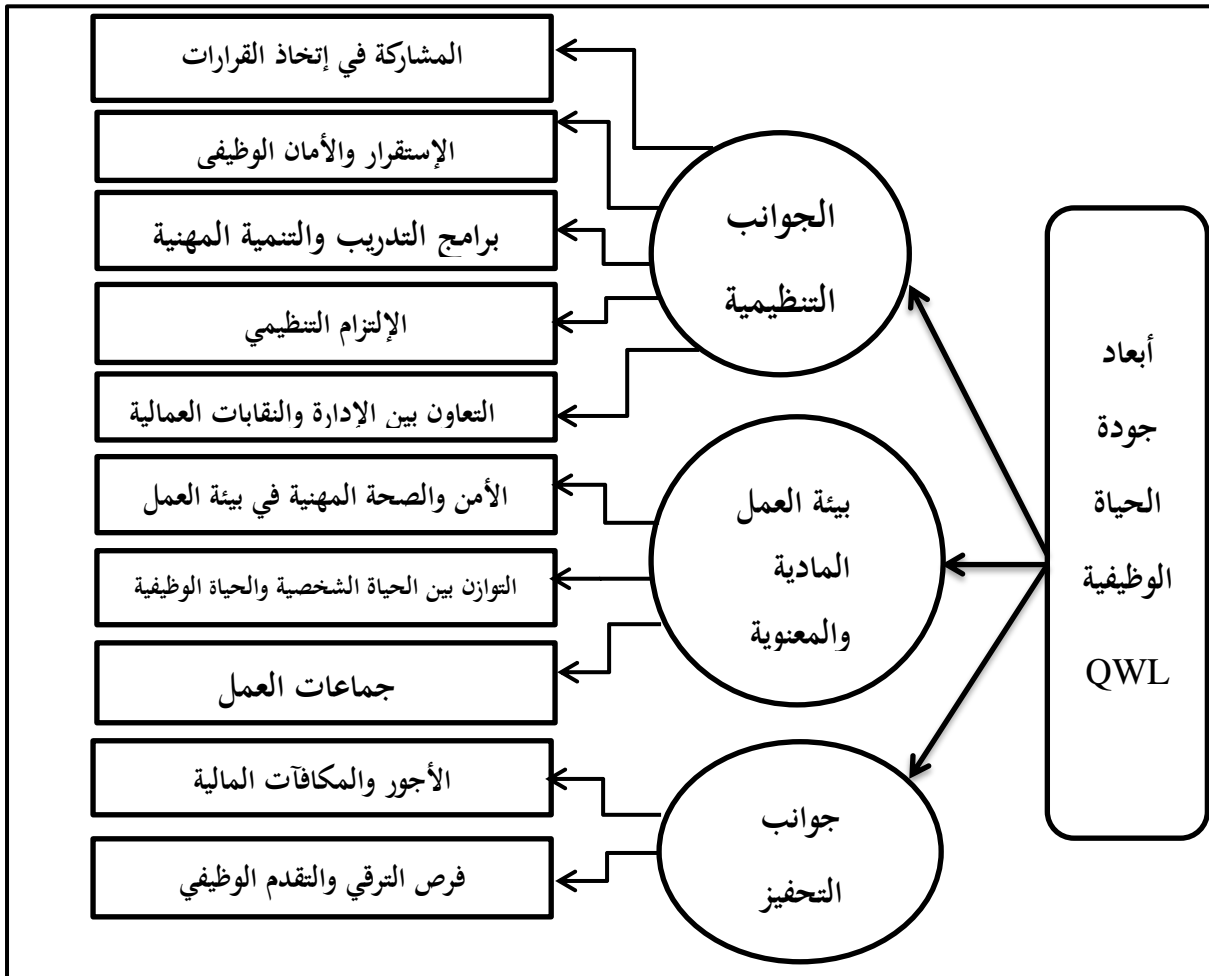
يعتبر نظام الأجور والمكافآت مهما كونه يؤثر على إستقرار وإندماج الأفراد في أعمالهم، وكسب رضاهم الوظيفي، وهذا سيحسن الأداء العام في المنظمة ويحقق التوازن ويقلل معدلات الغيابات، وعليه فإن الأجور

تكتسي أهمية كبيرة تظهر سواء على مستوى الفرد أو المنظمة، فبالنسبة للفرد فالأجر هو وسيلة لإشباع الرغبات الأساسية حتى يشعر الفرد بالأمان والاندماج، فالأجركسب الفرد مكانته واحتراماً لذاته، أما بالنسبة للمنظمة فالأجور هي أداة لإستقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية والملائمة للوظائف الشاغرة المناسبة والتي تعطي للمنظمة ميزة تنافسية، كما أن الأجور تحقق العدالة والمساواة بين العاملين، وتضمن ولائهم وإنتماهم للمنظمة.

ب. فرص الترقى والتقدم الوظيفي:

يمثل هذا البعد مدى وجود مجال لتطوير قدرات الفرد أو الحصول على القيمة الإجتماعية الحقيقية من خلال التميز فيها، كما يمثل الفرصة الكبرى لظهور مهارات الفرد، فضلاً عن الإرتقاء بمستويات أعلى بالتنظيم داخل المنظمة كلا على أساس مهاراته فيها، وبالتالي فهذا البعد يوفر الفرص للنمو والإرتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لإظهار مهاراتهم فيها. (جلط، كلاخي، وبوادو، 2018، صفحة 293)، والشكل (1-2) يوضح أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

الشكل (1-2): أبعاد جودة الحياة الوظيفية (QWL)



المصدر: من إعداد الطالبان إعتقاداً على دراسة (حمادة عمار، 2018)

ثانياً: مؤشرات تحقيق جودة الحياة الوظيفية

تظهر المؤشرات الأساسية المحددة لجودة الحياة الوظيفية في المنظمة من خلال بعض المتغيرات والعناصر والتي تتمثل في: (بن خالد، 2012، صفحة 02)

1- نوعية العلاقات الاجتماعية: وتتمثل في الإعتراف بالعمل، الإحترام، الإصغاء إلى الإنشغالات، إحترام الزملاء وأوقات العمل، الإتصالات، الحوار الإجتماعي، المشاركة في إتخاذ القرار.

2- نوعية منظمة العمل: أي نوعية تعليمات العمل، قدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي، العراقيل والصعوبات، الإرهاق في العمل، الحماية من الأخطار بالمنظمة (الإضطرابات العضلية، الأخطار النفسية والاجتماعية).

3- إمكانية الانجاز والتطور المهني: أي المكافئات، التدريب والتكوين، الحقوق المكتسبة، تطوير القدرات، ضمان المسار المهني.

4- التوافق بين حياة العمل وساعات العمل: أي ساعات العمل، الحياة الأسرية، الترفيه، ووسائل النقل. كما يمكن أن تحقق مؤشرات جودة الحياة الوظيفية للمنظمة من خلال النقاط التالية: (مراد وشرين، 2019، صفحة 53)

- مدى كفاية نظام الأجور والتعويضات وعدالتهما، أي الرضا عن المردود المادي للعمل؛
- إتاحة فرص النمو والتطوير الوظيفي، ومشاركة أكبر في الثروة والعائد؛
- توافر فرص عمل صحية آمنة، وفرص تنمية العاملين وتدريبهم، وتحقيق ربحية عالية؛
- تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، وثقة الإدارة بالعاملين؛
- زيادة الإنتاجية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة؛
- تبنى الجودة في نظام إنتاجي فعال، وحل المشكلات عن طريق فرق العمل والإدارة الذاتية؛
- توافر نظام تغذية مرتدة فعال، وثقافة تنظيمية داعمة للعاملين؛
- تقليل معدلات الإضراب، وزيادة الكفاءة التنظيمية وتحسين جودة المنتج، كما تقل معدلات دوران العمل، وتخفيض معدلات الشكاوى والحوادث.

3.1.1.2. طرق قياس جودة الحياة الوظيفية

حسب الدراسات فإن لجودة الحياة الوظيفية أربعة طرق مستخدمة كمقاييس تدل على وجودها داخل المنظمة وهي: (الدمرداش، 2018، الصفحات 21-28)

أولاً: مقاييس الإنتاجية

ويمثل الجانب المادي الملموس من مقاييس جودة الحياة الوظيفية التي تعتمد على بيانات مستخرجة من السجلات والقوائم المالية للمنظمة، وتتميز بأنها تعتمد على قياس الإنتاجية والجودة كميًا، بالإضافة إلى

قياس النتائج النهائية لجودة الحياة الوظيفية، ورغم تمتعها بهذه المزايا إلا أنها تواجه مشكلة الاختلاف في التعريف والمدخلات وطريقة القياس.

ثانياً: قياس درجة الرضا

يعتمد مقياس الرضا عن العمل على إستقصاء آراء العاملين بإستخدام قوائم إستقصاء معدة وبها أسئلة محددة يتم توزيعها على العاملين لجمع البيانات وقياس درجة الرضا العام عن العمل أو مكوناته أو عن إدارة وأدوات برنامج جودة الحياة الوظيفية، وما يعيب هذه المقاييس هو أنها لا تعتمد على المقاييس الموضوعية أو الكمية.

ثانياً: مقاييس حركة وتدفق العمالة

تشير هذه المقاييس إلى الإلتزام التنظيمي وإرتباط الفرد بعمله، ومعدلات الغياب ومعدلات دوران العمالة والحوادث والمرض والإضطرابات وتوقف العمل.

ثالثاً: المراجعة الإدارية لجودة الحياة الوظيفية

يتم من خلالها مراجعة ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة وقدرتها على إدارة برامج جودة الحياة الوظيفية ومدى مقابلة هذه البرامج لتوقعات العاملين

إضافة إلى ما سبق يمكن قياس جودة الحياة في العمل إنطلاقاً من مجموعة من المعايير والمتمثلة في:

(شيخي، 2014، صفحة 46)

- مدى كفاية وحدات نظام الأجور والتعويضات؛
- مدى توافر ظروف عمل صحية وأمنة؛
- الفرص المتاحة لإستخدام وتنمية قدرات العاملين؛
- الفرص المتاحة في المستقبل للنمو وتحقيق الأمان الوظيفي؛
- التكامل الإجتماعي في عمل المنظمة؛
- أهمية إلتزام المنظمة بالمسؤوليات الإجتماعية؛
- التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية؛
- حقوق العاملين الدستورية في المنظمة مثل المساواة والتعبير عن الرأي.

2.1.2. الإطار النظري للإستغراق الوظيفي

1.2.1.2. ماهية الإستغراق الوظيفي:

يعتبر الإستغراق الوظيفي كأحد أهم المفاهيم الجديدة في مجال إدارة الموارد البشرية كونه يفسر مدى أهمية المورد البشري ووظائفه بالمنظمة كل ما يتعلق بسلوكه وتصرفاته وطرق كسب رضائه ومدى إستعداده للمحافظة على وظيفته وبذل أقصى الجهود للوفاء بالمتطلبات التي تفرضها هذه الوظيفة، ظهر مصطلح الإستغراق الوظيفي خلال سنة 1921 من خلال الأبحاث التي أجريت من أجل دراسة عن مدى إستعداد

مجموعة من الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمات التي يعملون بها، وتم صياغته من قبل " Kahn A " و "William " خان أويليام " عام 1990 والذي إعتبر الإستغراق الوظيفي على أنه تسخير الفرد لكامل طاقته الجسدية، والمعرفية، والعاطفية من لتنفيذ المهام الوظيفية المنوطة به، كما أن الإستغراق الوظيفي يعد مؤشرا جيدا لرسم سياسات وإستراتيجيات المنظمة مثل التصميم والتوصيف الجيد للوظائف، وتوافر المناخ التنظيمي الجيد الذي يشجع على الإلتزام والإبداع. (إمام، 2019، صفحة 317).

أولاً: مفهوم الإستغراق الوظيفي

تعددت التعاريف الخاصة بالإستغراق الوظيفي كمفهوم له أهمية من حيث إستقرار وتطور الموارد البشرية والمنظمة مع، حيث عرف الإستغراق في العمل على أنه يشير إلى درجة الإرتباط النفسي بالعمل حيث يكون الموظف منمكاً بجدية عاطفياً جسدياً وعقلياً (جلاّب، 2011، صفحة 112).

كما عرف الإستغراق الوظيفي بأنه يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً (Riipinen, 1997, p. 83).

ومن جهة أخرى إعتبر الإستغراق الوظيفي على أنه يدل على مدى بذل الموظفين جهداً تقديرياً في عملهم، بما يتجاوز الحد الأدنى من تنفيذ الوظيفة، في شكل الوقت الإضافي، والقدرات العقلية أو الطاقة، وتعالج إستراتيجية الإستغراق جميع الوسائل التي يمكن للمنظمة إستخدامها لتعزيز هذا النوع من الجهد (العبادي والجاف ، 2012 ، صفحة 78).

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

كما أن الإستغراق الوظيفي يعني أيضاً التركيز العالي والإنشغال الكامل في العمل والشعور بالإهتمام والسعادة عند القيام بالعمل مع نسيان أي شيء يمكن يستت الموظف ذهنياً أو يشغله عن عمله بحيث يمر الوقت بسرعة دون أن يشعر به العامل (Gera N & Pankaj , 2019, p. 63).

ويعبر الإستغراق الوظيفي عن الإرتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته (الساعدي، و عكار ، 2016، صفحة 44).

في تعريف آخر للإستغراق الوظيفي هو درجة اهتمام الفرد بالعمل، أي أن العمل هو الغاية ومصدر أساسي لإشباع الحاجات البارزة للفرد، فهو حالة نفسية تتضمن مكونين هما: التفاني الذي يشير إلى التوافق المعرفي، ومقدار الوقت الذي ينفقه الفرد في التفكير بدوره في العمل والذي يشير إلى قوة تركيز الفرد على الدور الذي يقوم به (ضيف، 2020، صفحة 130).

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن الإستغراق الوظيفي هو درجة من الولاء والرضا والتي يعبر من خلالها الأفراد عن عن حبهم لوظائفهم، كما يعتبر الإستغراق الوظيفي وسيلة مهمة في تفسير سلوكيات الموارد البشري، وذلك حتى تستطيع المنظمة التأثير في هذه السلوكيات وتوجيهها لما يساهم في تحقيق أهدافها.

ثانياً: أهمية الإستغراق الوظيفي

يحظى الإستغراق الوظيفي بأهمية بليغة كونه يعد واحداً من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل، كما أن التفاعل بين الإستغراق الوظيفي والإلتزام يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه إلتزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاء فيها، مع حريصه على تنميتها وتطوير عملياتها، وتظهر أهمية الإستغراق الوظيفي أيضاً من خلال: (نصار، 2013، صفحة 37)

- أن الإستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي داخل التنظيم، كونه يجعل الأفراد العاملين يشعرون بأهميتهم في المنظمة مما سينعكس على جودة عملهم ويؤثر فيها؛
- يساعد الإستغراق الوظيفي الأفراد العاملين في أخذ المبادرات والإحساس بالإنتماء للمنظمة وبالتالي السهر على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة؛
- يرتبط بأهمية العمل في حياة الفرد، فكلما كان العمل أكثر أهمية كلما كان الموظف أكثر ولاءً لعمله ومنظمته، مما ينعكس بدوره على أداء الفرد؛
- له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة الموظف؛
- يعتبر عامل مهم في خلق وزيادة تحفيز الموظفين؛
- مهم لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في بيئة العمل؛
- جذب وتعيين الموظفين الأكثر كفاءة والمحافظة عليهم؛
- يساعد الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي في توقع معدلات الغياب والتأخر عن العمل والتقليل منهما؛
- يؤثر بشكل كبير على العديد من النتائج التنظيمية، ومما سيرفع مستوى الأداء، ويحقق الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي؛
- يساهم في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتقليل النية لترك العمل.

ثالثاً: خصائص الإستغراق الوظيفي:

حسب الدراسة التي قام بها " Litinger " يوجد تفاعل بين خصائص الإستغراق الفردية وبيئة العمل وهذا مؤشراً يمكن ان يفسر مستويات الإستغراق الوظيفي للأفراد ويبين مدى ارتباط نوعية العمل ووضوح الدور والاستغراق الوظيفي للعاملين في المنظمة، ومن أهم الخصائص الخاصة بالاستغراق الوظيفي ما يلي: (طه و عبد العال، 2019، صفحة 81)

- الخصائص الشخصية: تتمثل في: الأقدمية والحاجة للنمو، أخلاق الفرد، الجنس، عدد الأتباع؛

• الخصائص الوظيفية: تتمثل في: الحافز، واستقلالية الوظيفة، والتنوع، وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية؛

• الخصائص الاجتماعية: تتمثل في: العمل مع الآخرين والمشاركة في إتخاذ القرارات ومشاعر النجاح.

إن الإستغراق الوظيفية هو الربط بين الفرد والظروف المختلفة، فإستغراق الفرد بوظيفة معينة يتأثر بظروف وبيئة العمل ومدى مساهمة الوظيفة في إشباع حاجات ورغبات الفرد، وبشكل عام الإستغراق هو إحساس داخلي يعبر عن جوهر العمل في حياة الفرد وهو شعور يلزمه في كل الحالات ينتج نوعاً من التغذية الراجعة عن أدائه لعمله وتجعل الفرد يتمتع بنوع من الإستقلالية في إنجاز مهامه ويعطيه فرصة للإحتكاك بزملائه وإنشاء صدقات معهم. (حمادة عمار، 2018، صفحة 51).

رابعاً: العوامل المؤدية إلى إستغراق العاملين

حسب دراسة (Harter & Schmidt, 2002) هناك العديد من العوامل الحاسمة التي تؤدي إلى إستغراق

العاملين منها: (الساعدي، وعكار، 2016، صفحة 09)

1- التطوير المهني – فرصة للتطوير الشخصي: المنظمات ذات المستوى العالي من الإستغراق تزود مستخدميها بفرص لتطوير قدراتهم، وتعلم مهارات جديدة، وإكتساب معارف جديدة وإدراك الإمكانيات المتاحة، وبالتالي تخطط المنظمات من أجل إستثمار مستخدميها .

2- تطوير مهني – الفعالية في إدارة المواهب: يؤثر تطوير المهنة على إستغراق العاملين وعلية يتم الإحتفاظ بالعاملين المؤهلين وذوي المواهب حتى تمنح لهم فرص للتطوير الشخصي .

3- قيادة – معاملة حسنة للعاملين: إن المنظمات الناجحة تحترم عاملها بغض النظر عن مستواهم العملي

4- قيادة – معايير المنظمة والسلوك الأخلاقي ينعكس السلوك الأخلاقي ضمن معايير المنظمة على إستغراق العامل في المنظمة.

5- تمكين: ويعني إشترك العاملين في القرارات التي تؤثر على عملهم وموقع العمل وخلق تشجع العاملين على الإبداع ودفع المنظمة إلى الأمام.

6- الصورة الذهنية: يعني العاملين المستعدين للتصديق بأن منتجات وخدمات المنظمة وتصوراتهم حول الإنتاج، تكون بمستويات عالية لإستغراق العاملين بشكل مختلف ومقعد عن المستوى العالي من إستغراق الزبائن.

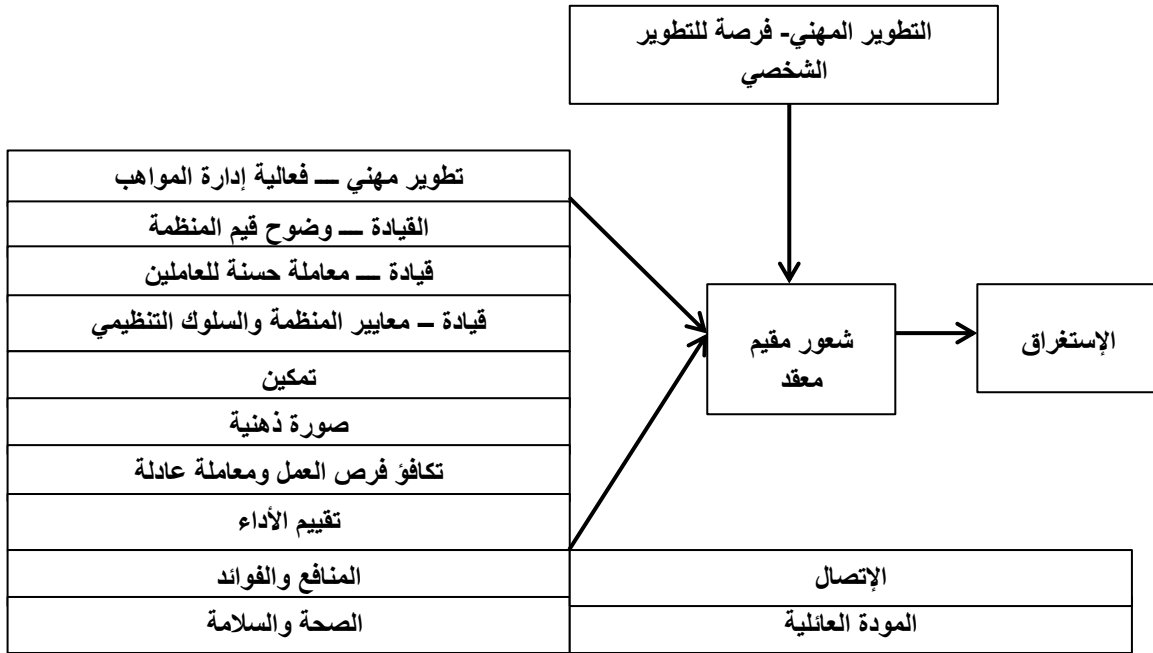
7- تكافؤ الفرص ومعاملة عادلة: جعل مستوى إستغراق العاملين مع مدراهم بمستوى عالي، وإعطاء فرص للنمو والتقدم لكل المستخدمين دون إستثناء.

8- تقييم الأداء: التقييم العادل لأداء العامل وفقاً لمعايير معينة لتعزيز مستوى إستغراق العاملين، فالمنظمة التي تضع تقنية مناسبة لتقييم الأداء، أي بكل شفافية وبدون تحيز، يجعل مستوى الإستغراق عالي .

- 9- الفوائد والمنافع: يجب أن تمتلك للمنظمة نظاما واضحا وصحيح لكل العاملين حيث ل يتم تحفيز العاملين على العمل بالمنظمة، ويساهم في رفع مستوى الإستغراق مع ضرورة منح العاملين بعض المنافع والتعويضات.
- 10- صحة وسلامة: إن مستويات الإستغراق تكون منخفضة، إذا ما عانى العاملين من العمل، لذا يجب على المنظمة إن تتبنى طرقا ملائمة وتوفر أنظمة صحة وسلامة للعاملين .
- 11- الرضا الوظيفي: رضا العاملين يعني أن يكون العامل بناء، لذا فهو ضروري في المنظمة للنظر فيه ليعطي للعاملين أعمال تتلائم مع إمكانياتهم وتجعلهم متمتعين وراضين عن أعمالهم .
- 12- الإتصال: يجب على المنظمة التعامل وفق سياسة الباب المفتوح، وأن تكون الاتصالات الصاعدة أو النازلة مفتوحة، مع توفير إتصال ملائم في المنظمة، حيث يحق للعاملين إبداء الراي في إتخاذ القرارات وإمتلاك الحق بأن يكونوا أصحاب آراء مسموعة من قبل المدير.
- 13- مودة العائلة: تؤثر الحياة الشخصية على الحياة العائلية، عندما يدرك العامل في المنظمة بوجود دافع عائلي باتجاه الإستغراق بالمنظمة .
- 14- التعاون: تعمل المنظمة سوية وبمساعدة الجميع، وضمان التنسيق في العمل بين العاملين والمشرفين كشرط أساسي للإستغراق.

والشكل رقم (2-2) أدناه يوضح العوامل المؤدية إلى إستغراق العاملين:

الشكل (2-2) العوامل المؤدية لإستغراق العاملين



المصدر: (الساعدي، و عكار ، 2016، صفحة 08)

2.2.1.2. محددات الإستغراق الوظيفي وأبعاده

أولاً: محددات الإستغراق الوظيفي

تحدد محددات الإستغراق الوظيفي حسب الباحثين إنطلاقاً من منظورين، يرتكز الأول على المتغيرات الشخصية للفرد كالجنس والعمر والتي تنتج بسبب الإختلافات الشخصية بين الأفراد كمحددات تدل على الإستغراق الوظيفي، كما يتوقع هذا المنظور أن يحدث الإستغراق طالما توفرت بعض الحاجات والقيم أو توافرت خصائص فردية تهيئ الأفراد ليصبحوا أكثر أو أقل استغراقاً في وظائفهم، وقد وصلت نتائج هذه الأبحاث إلى أن العمر هو كأحد أهم المؤثرات على الاستغراق الوظيفي عند الأفراد، بالإضافة إلى وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية والمتمثلة في السن وسنوات الخدمة والاستغراق الوظيفي وهذا دليل على دور هذه المتغيرات في تفسير تباين الاستغراق الوظيفي للأفراد (العموي بشرى، 2014، صفحة 53).

أما المنظور الثاني فيتركز على بيئة العمل وظروفها المتعددة، فحسب هذا المنظور يرجع وجود الإستغراق الوظيفي إلى ظروف بيئة العمل، وأن العوامل التنظيمية هي المسؤولة عن تشكيل إتجاهات الفرد نحو العمل بشكل عام ومن ثم التأثير على أداء الفرد، ولقد إجراء بعض البحوث حول علاقة الإستغراق الوظيفي بمتغيرات بيئة العمل، وتوصلت إلى وجود بيئة تنظيمية تسمح بمشاركة الأفراد بإتخاذ القرارات وتشجيع الإبتكار والتوظيف الصحيح للمهارات تؤدي جميعها إلى زيادة الإستغراق الوظيفي، كما أن تلائم الوظائف مع قدرات الأفراد وإشركهم في إتخاذ القرارات ستساهم في تخفيف حدة التوتر لديهم وستزيد إستغراقهم وإندماجهم مع وظائفهم مما يعني التأثير بشكل كبير على معتقداتهم ومواقفهم ومحفزاتهم للعمل (حرايرية و بوساق، 2018، صفحة 205).

ثانياً: أبعاد الإستغراق الوظيفي

للإستغراق الوظيفي ثلاث أبعاد وهي الإستغراق الإدراكي والإستغراق العاطفي والإستغراق الجسدي وهي:

1- الإستغراق الإدراكي: يعني درجة إستغراق الكلي في الممارسات وجعلها تحتل جزء كبير في حياته الشخصية والاستثمار طاقته العقلية وتوظيفها لتحقيق نتائج تنظيمية ايجابية ويتسم الموظف المستغرق إدراكياً باحترام الذات والمشاركة الفعالة في العمل (زاوي وآخرون، 2021، صفحة 234)

2- الإستغراق الوجداني أو الشعوري:

يشير إلى وجود علاقة قوية بين عواطف وأفكار ومشاعر الفرد وبين الوظيفة التي يشغلها الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مشاعر الحماس تجاه عمله الذي يقوم به ويقصد به أيضاً مدى قوة استمتاع الفرد وحبه لوظيفته ومن أهم خصائصه التعلق الاستمتاع والارتباط (إمام، 2019، صفحة 321).

3- الإستغراق الجسدي:

فمن الناحية المادية، يعني الاستغراق توجيه الطاقة والجهود الجسدية المادية للفرد نحو إستكمال كافة مهام وظيفته لتأديتها بشكل أفضل، كما وصف بعض الباحثين الإستغراق الوظيفي الجسدي بأنه الحالة

الوظيفية المرتبطة بمقدار الطاقة الجسدية المبذولة في أداء المهام الوظيفية، في المقابل، وهناك من إعتبر الإستغراق الجسدي مرتبط بالحمااس والذي يقصد به تركيز الجهود نحو العمل وإظهار مستويات عالية من الطاقة أثناء العمل (بولكحل و بوخمخم، 2021، صفحة 441).

4- الإستغراق الذهني (المعرفي):

يشير إلى درجة قوة مشاركة الأفراد في إتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته، حتى وصول الأفراد إلى الحالة التي تصبح فيها الوظيفة تأخذ تفكيرهم وإهتمامهم (حمامة عمار، 2018، صفحة 09)، كما أن الإستغراق الذهني يكون من خلال مستوى وعي الأفراد العاملين بظروف المنظمة، فمن الناحية الذهنية يندمج الأفراد مع وظائفهم إذ ما كانوا على علم بما تتوفر عليها المنظمة من بيئة عمل مقبولة وظروف عمل صحية وعلاقات تنظيمية تشاورية بين مختلف المستويات التنظيمية، وإذا ما توفرت معلومات وتغذية رجعية إيجابية عن وظائف العاملين (بولكحل و بوخمخم، 2021، صفحة 441).

5- الإستغراق التنظيمي:

يعني الإرتباط القوي بين الفرد ومنظّمته التي يعمل بها والذي يعتبر حافز على بذل الجهود الإضافية فب العمل وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة (حمامة عمار، 2018، صفحة 09).

وقد تبني بعض الباحثين أبعاد أخرى للإستغراق الوظيفي وهي: (ميّا ومزيق، 2017، صفحة 54).

- بعد الحمااس في العمل: هي الحالة التي تتميز بالحيوية والتفاني أثناء أداء العمل، والإستعداد لإستثمار الجهد في عمل واحد، ومواجهة الصعوبات بإعتماد مستوى عالي من الطاقة والمرونة العقلية؛
- بعد الإخلاص (التفاني) في العمل: يشير لمدى إرتباط الفرد بما هو محدد، وبذل المزيد من الإهتمام والحمااس والمنافسة، مما يتطلب المزيد من الإنضباط الذاتي والإستعداد الدائم لحل مشكلة ما؛
- بعد الانغماس (الاستيعاب) في العمل: وهو الإستغراق الكلي للفرد بوظيفته، نتيجة الشعور بالرضا أثناء أداء المهمة، وشعوره بالمتعة بعمله، هذا النوع من الإستغراق يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والإستيعاب والتكيف في العمل.

3.2.1.2. طرق قياس الإستغراق الوظيفي وإستراتيجياته

أولاً: طرق قياس الإستغراق الوظيفي

تعددت المقاييس الخاصة بالإستغراق الوظيفي وهذا حسب وجهة ودراسة الباحثين ومن أبرزها: (أبو شنب، 2016، صفحة 150)

1- مقياس لودال وكينجر "Lodahl & Keinger 1965":

يعتبر من أكثر المقاييس استخداماً في قياس الإستغراق الوظيفي، يتكون من عشرون (20) فقرة، حيث يتم تصميم المقياس على شكل ليكرات ذي النقاط الخمس والمتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة.

2- مقياس وايت وراح "White & Ruh 1973":

هو مقياس يتكون من تسعة (9) فقرات ويصمم على شكل مقياس ليكرات الخماسي، ويحسب المتوسط الحاصل عن إجابات على النقاط التسعة لينتج عندها النتيجة الفردية لاستغراق الوظيفي.

3- مقياس كاننجو Kanungo 1982:

وهو من المقاييس المعروفة لقياس الإستغراق الوظيفي، يتكون من عشرة (10) فقرات ويصمم على شكل مقياس ليكرات ذي النقاط الخمس، والمتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة.

4- مقياس باولي وآخرون، Paullay et al 1994:

وهو مقياس يتكون من سبعة وعشرون (27)، والذي قسم الإستغراق الوظيفي إلى جزئين هما: دور الموظف ووضع الموظف، ويمثل الدور مدى إستغراق الفرد في المهام الخاصة بوظيفته، أما الوضع فيمثل الدرجة التي تجعل الفرد ينفذ مهام وظيفته الحالية، ويصمم على شكل مقياس ليكرات السباعي، والمتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة.

ثانياً: إستراتيجيات الإستغراق الوظيفي

توجد العديد من إستراتيجيات الإستغراق الوظيفي ومن أبرزها:

1- القيادة: ينبغي لإستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين القيام به كقيادة من أجل أداء دورهم الحيوي في زيادة مستويات الإستغراق، ويشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم إدارة الأداء وتطوير المهارات التي يحتاجون إليها. (نيشات و يوسف، 2021، صفحة 24).

2- العمل نفسه: تعتمد الدوافع الذاتية من خلال العمل نفسه وبالتالي فالإستغراق أساساً يتم على أساس تصميم طريقة العمل أو الوظائف والتي تحفز الدوافع الذاتية جوهرياً نحو العمل، وقد نميز ثلاث خصائص تعد مطلوبة في الوظائف إذا ما أردنا أن تكون حافزاً: (معوف، 2018، صفحة 201)

• يجب أن يتلقى الأفراد ملاحظات ذات مغزى حول أدائهم، ويفضل أن تكون هذه الملاحظات من خلال تقييم أدائهم؛

• إستخدام القدرات، حيث يجب أن ينظر الأفراد إلى الوظيفة باعتبارها تتطلب منهم إستخدام القدرات التي يتم تقييمها من أجل أداء الوظيفة بفعالية؛

• التحكم الذاتي (الإستقلالية) يجب أن يشعر الأفراد أن لديهم درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم وتحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف.

3- بيئة العمل: تهتم هذه الإستراتيجية بزيادة الإستغراق من خلال بيئة العمل بشكل عام، وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل، وتعزيز الإهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد، إذ

يعتقد أن الأفراد الذين تم دعمهم وتطويرهم، والذين يشعرون بالوفاء والإحترام في العمل سوف يقدمون أفضل الخدمات للعملاء (العموي بشرى، 2014، صفحة 56).

4- فرص النمو الشخصي: ينبغي أن يستند وضع إستراتيجية توفير فرص التطوير والنمو إلى خلق ثقافة تنافسية بين مختلف العاملين (تي أحمد وآخرون، 2021، صفحة 398).

ومن جهة أخرى فإن تبني ثقافة التعلم، والتي توصف بأنها "وسيلة النمو" من شأنها أن تشجع العاملين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية، بما في ذلك التعلم، كما يجب أن تحتوي على عدة خصائص أهمها: التحويل وليس الإشراف، إدارة التعلم الذاتي وليس الأوامر، بناء قدرات طويلة الأجل وليست تصحيحات على المدى القصير (العموي بشرى، 2014، صفحة 56).

5- فرص المساهمة: تزويد الأفراد بفرص للمساهمة ليست مجرد وضع عمليات تشاورية بإنشاء بيئة عمل تمنح الأفراد صوتاً من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم وأن تكون المنظمة على إستعداد في جميع الحالات والمستويات للإستماع والإستجابة للمساهمات التي يقدمها الأفراد العاملين بها. (ماضي، 2014، صفحة 28)

ويمكن قول إن إستراتيجيات الإستغراق الوظيفي للعاملين تتأثر بالعوامل التالية:

- النمط القيادي ومدى تطوير الأفراد لمهامهم ومعرفة أدوارهم واحتياجاتهم وتوفير فرص الارتقاء داخل تنظيم؛
- التعاون والمشاركة الفعالة والالتزام وروح الفريق الواحد بين العاملين وطرح لمشكلات ومقترحاتهم لتطوير منظمة؛
- يجب توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين يسودها الاحترام والالتزام، حتى يشعر العمال ويتم ومكانتهم داخل منظمة ويقومون بأداء مهام بكل أمانة وإخلاص.

2.2. عرض الدراسات السابقة ومناقشتها

1.2.2. الدراسات العربية

أولاً: دراسة (درويش، ملحم، وعابدين، 2023) بعنوان: "أثر الإستغراق الوظيفي في الحد من أسباب الإحترق الوظيفي في منظمات الأعمال الفلسطينية"

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير الإستغراق الوظيفي على تقليل أسباب الإحترق الوظيفي في المنظمات الفلسطينية، وبعد تحليل عينة من العاملين توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين الإستغراق الوظيفي والإحترق الوظيفي، فكلما زاد الإستغراق الوظيفي بالمنظمة قل الشعور بالإحترق الوظيفي.

كما خلصت الدراسة أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإستغراق الوظيفي والإحترق الوظيفي يعزى لعوامل مثل الجنس والعمر، للمؤهل العلمي والراتب، نوع المنظمة والوظيفة والخبرة.

ثانياً: دراسة (بولكحل و بوخمخم، 2021) بعنوان: "أثر المتغيرات الفردية والخصائص الوظيفية على تباين مستوى الإستغراق الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية-ولاية جيجل" إستهدفت هذه الدراسة تحليل وتحديد التباين بين مستوى الإستغراق الوظيفي والخصائص الديمغرافية والخلفيات الشخصية، والخصائص المرتبطة بالوظيفة، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم إختيار عينة من مجتمع الدراسة مكونة من (222) ممرض.

أظهرت نتائج هذه الدراسة إلى أن الخلفية الشخصية للممرضين أكثر تأثيراً على مستويات الإستغراق الوظيفي للممرضين تم تلها المتغيرات الديمغرافية وبعدها تأتي الخصائص الوظيفية كأخر متغير له تأثير أقل تباين على مستويات إستغراق الممرضين.

ثالثاً: دراسة (تي ونعرورة، 2021) بعنوان: " أثر جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية شركة سونلغاز الوادي".

جاءت هذه الدراسة من أجل دراسة وإبراز أثر جودة الحياة الوظيفية في الإستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى العاملين بشركة سونلغاز بولاية الوادي.

توصلت الدراسة إلى نتائج تمثلت في وجود علاقة ذات تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي في شركة سونلغاز، مع تسجيل فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لعامل السن والخبرة المهنية.

رابعاً: دراسة (الأحمري و بن ظفرة، 2021) بعنوان " أثر جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي جامعة الملك خالد "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على الإشراف الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك خالد بالسعودية ، وقد خلصت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في ظروف بيئة العمل المادية والمعنوية، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في إتخاذ القرارات، جماعات العمل، الأجور والمكافآت على الإستغراق الوظيفي لموظفي الجامعة.

كما توصلت هذه الدراسة إلى وجود ذات فروق إحصائية لأثر لجودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، ولاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر سنوات الخبرة، مستوى الدخل.

خامساً: دراسة (عمر جبرائيل جبر الصليبي، 2018) بعنوان: " واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الإحترق الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس "

إنجزت هذه الدراسة لمعرفة وفحص واقع جودة الحياة الوظيفية، والإحترق النفسي لدى العاملين بجامعة القدس وذلك من أجل تحديد دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من الإحترق الوظيفي. توصلت الدراسة إلى أن مستويات جودة الحياة الوظيفية ومستويات الإحترق الوظيفي في جامعة القدس متوسطة، حيث بلغت مستويات الإحترق الوظيفي لدى فئة الأكاديميين نسب أعلى من فئة الإداريين.

كما قدمت الباحث توصيات تفيد بضرورة تعزيز توافر جودة الحياة الوظيفية بالجامعة من أجل ضمان إستقرار الموظفين وكسب رضاهم وولائهم من خلال تقوية وتعزيز العلاقات الإجتماعية بين العاملين والمنظمة.

2.2.2. الدراسات الأجنبية :

أولاً: دراسة (Abebe & Assemie, 2023) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية والإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأثيوبية "

" *Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities* "

هدفت هذه الدراسة إلى فحص وتحليل العوامل المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الإلتزام التنظيمي لعينة مكونة من 185 أستاذ من الجامعات الأثيوبية وتحليلها وباستخدام معامل التحليل التوكيدي والمعادلات الهيكلية (SEM)، توصلت الدراسة إلى أن الأجور والمكافآت والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل كمتغيرات لجودة الحياة الوظيفية ذات علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية مع الإلتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم الجامعي بإثيوبيا، وفسر الباحث هذه النتيجة إلى ضرورة المحافظة على التوازن في الحياة الوظيفية من خلال وضع إدارة إستراتيجية مناسبة للموارد لزيادة مشاركة الأساتذة في تحسين جودة الخدمات المقدمة في الجامعة.

ثانياً: دراسة (Sahni, 2019) بعنوان: "دور جودة الحياة الوظيفية في تحديد المشاركة والإلتزام التنظيمي للموظف في صناعة الاتصالات".

" *Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry* "

جاءت هذه الدراسة من لإستكشاف جودة الحياة الوظيفية في صناعة الإتصالات وتحديد علاقتها بمشاركة الموظفين والإلتزام المنظمة، حيث تم تحليل عينة مكونة من 312 موظف يعملون في الاتصالات في المملكة العربية السعودية، وباستخدام نماذج المعادلات الهيكلية (SEM) توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية ومشاركة الموظفين.

ثالثاً: دراسة (Alajmi & Al mansour, 2019) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي: دور التمكين"

" *Quality of work life and job involvement: the role of empowerment* "

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي، وتحديد أثر التمكين في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي في البيئة الصناعية بدولة الكويت. وخلصت الدراسة إلى إن جودة الحياة الوظيفية لها تأثيرات مباشرة وغير مباشرة من خلال التمكين على الإستغراق الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن الشركات تولي أهمية وإهتمام بالغ لنوعية الحياة الوظيفية وذلك لضمان بيئة ملائمة تضمن المحافظة على الموظفين.

رابعاً: دراسة (Raymond & Mjoli, 2013) بعنوان " العلاقة بين الإستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين الموظفين ذوي المستوى الأدنى في شركة تصنيع السيارات في شرق لندن، جنوب أفريقيا "

"The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa"

بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين الرضا الوظيفي، والإستغراق الوظيفي، والالتزام التنظيمي بين الموظفين ذوي المستوى الأدنى في صناعة تصنيع السيارات في جنوب أفريقيا، كما تمثلها إحدى هذه الشركات - مرسيدس بنز جنوب أفريقيا - التي تقع في شرق لندن، جنوب أفريقيا. حيث شمل هذه الدراسة ثلاث متغيرات، الإستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي متغيرين مستقلين، والالتزام التنظيمي متغير تابع، وبعد راسة وتحليل عينة مكونة من 100 موظف.

وبإستخدام التقنيات الإحصائية المختلفة، خلصت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي والإستغراق الوظيفي يرتبطان بقوة بالالتزام التنظيمي، كما أن الرضا الوظيفي يؤثر أكثر في الالتزام التنظيمي مقارنة بالإستغراق الوظيفي، كما أوصت الدراسة مسؤولي الشركات بأن يبذلوا جهودهم لتعزيز الرضا الوظيفي والإستغلال الوظيفي في شركاتهم.

3.2.2. موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة والنموذج النظري للدراسة:

1.3.2.2. موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

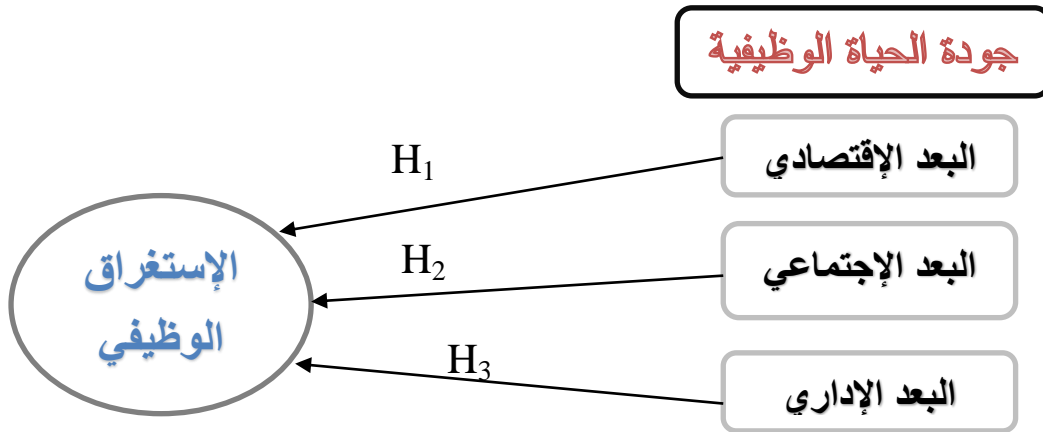
تشابهت الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية وذلك بتطرقها من حيث الموضوع لجودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي، أما من حيث الهدف فإن للدراسة الحالية نفس هدف كلا من دراسة (تي و نعرورة، 2021)، ودراسة (الأحمري وبن ظفرة، 2021)، ودراسة (Alajmi & Al mansour, 2019)، والمتمثل في تحديد أثر جودة الحياة الوظيفي في الإستغراق الوظيفي، كما أن جل الدراسات السابقة إعتمدت على عدة أبعاد لكل متغير، كما أنها خلصت نتائجها إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفي في الإستغراق الوظيفي، أما باقي الدراسات فقد إختلفت مع الدراسة الحالية من حيث الهدف ومن حيث المتغيرات، فقد إعتمدت كلا من دراسة (درويش، ملحم، وعابدين، 2023) ودراسة (عمر جبرائيل جبر الصليبي، 2018) على متغير الإحتراق الوظيفي كمتغير مختلف عن متغيرات الدراسة الحالية كما أن دراسة كلا من (Abebe & Assemie, 2023)، ودراسة (Sahni, 2019)، ربطتا متغير جودة الحياة الوظيفية مع متغيرات أخرى تتمثل في المشاركة والإلتزام التنظيمي، ودراسة (بولكحل و بوخمخم، 2021) أيضاً إختبرت دراسة الخصائص الشخصية كمتغيرات لإظهار علاقتها مع متغير

الإستغراق الوظيفي، كما أن دراسة (Raymond & Mjoli, 2013) ربط الإستغراق الوظيفي كمتغير مع بالرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي، أما عن النتائج المتوصل إليها فهي تختلف حسب كل دراسة ومتغيراتها.

2.3.2.2. النموذج النظري للدراسة :

من خلال التفسيرات والتحليلات التي جاءت بها الدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية سيتم تبني نموذج مكون من جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل تتجسد محاوره الثلاثة المتمثلة في البعد الإقتصادي، والبعد الإحتماي، والبعد الإداري، أما المتغير التابع فيتمثل في الإستغراق الوظيفي، وإنطلاقا مما سبق وللإجابة عن الإشكالية المطروحة وإثبات صحة الفرضية الرئيسية سيتم الإعتماد على النموذج النظري التالي:

الشكل رقم (2-3): النموذج النظري للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على الدراسات السابقة.

إنطلاقا من الفرضية الرئيسية للدراسة وبعد تصميم النموذج النظري المطروح أعلاه تتضح الفرضيات الفرعية فيما يلي:

- ✓ **H₁**: يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بيليزي؛
- ✓ **H₂**: يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإحتماي على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بيليزي؛
- ✓ **H₃**: يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإداري على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بيليزي؛

خلاصة:

إختلفت التعاريف والدراسات في موضوع جودة الحياة الوظيفية إلا أنها تتفق في شيء واحد إلا وهو أن كل ما إهتمت المؤسسة بجودة العمل كلما إكتسبت رضا عامليها وضمنت ولائهم وإزدادت رغبتهم في العمل وهذا سينعكس على بالإيجاب على المؤسسة، وبالتالي إمكانية إستعراقهم في العمل وهذا لا يمكن أن يحصل إلا إذا وفرت المؤسسة بيئة عمل ملائمة، بها كل الظروف والإمكانيات التي ستساعد العمال في تحقيق رغباتهم وحاجاتهم، والبحث المتواصل وبشقي الطرق الممكنة لتوفير وتحسين جودة العمل بهدف الوصول لمستويات إستغراق العمال بالمؤسسة، وهذا ما سيتم التطرق إليه من خلال الجانب التطبيقي في هذه الدراسة.

الدراسة الميدانية لعلاقة جودة
الحياة الوظيفية والإستغراق
الوظيفي لعينة من أساتذة المركز
الجامعي إيليزي.

تمهيد:

بعد التطرق للجانب النظري لهذه الدراسة والتي تم من خلالها التطرق للإطر النظرية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي، هذا من جهة وطرح مختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة من جهة أخرى.

سيتم في هذا الجزء التطرق للإطار التطبيقي للدراسة عن طريق تحليل مختلف البيانات المتحصل عليها من الجانب الميداني لهذه الدراسة، وذلك بإستعمال الأدوات الإحصائية المناسبة ومن ثم تفسير النتائج، وذلك بغرض إختبار صحة فرضيات الدراسة المبنية سابقا والمستمدة أساسا من النموذج النظري للدراسة والذي نحاول من خلاله معرفة وتحديد طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل للدراسة، والإستغراق الوظيفي كمتغير التابع في المؤسسة محل الدراسة.

وعليه سيكون هذا الفصل مقسم إلى جانبين، يتعلق الجانب الأول بالطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، أما الجاني الثاني فيشمل عرض نتائج الدراسة وإختبار نموذج الدراسة.

1.3. الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

1.1.3. الطريقة المستخدمة في الدراسة

1.1.1.3. مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: تقديم مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو مفردات الظاهرة التي ستدرس، وهو مكون من أساتذة المركز الجامعي إيليزي والبالغ عددهم 72 أستاذ، كمجتمع مناسب خاصة وأن موضوع الدراسة متعلق بالمؤسسات التعليمية.

ثانياً: عينة الدراسة

تم إختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية مع التركيز على العينة المختارة والتي حددت بـ 40 أستاذ من أساتذة المركز الجامعي إيليزي.

2.1.1.3. متغيرات الدراسة ومصادر البيانات

أولاً: التعريف بمتغيرات الدراسة

شملت هذه الدراسة متغيرين تم إختيارها بناء على الدراسات السابقة المختارة، وتتمثل هذه المتغيرات في:

أ. المتغير التابع:

يتمثل المتغير التابع في الإستغراق الوظيفي والذي يعبر عن درجة من الولاء والرضا والتي تفسر حب الأفراد وتعلقهم بوظائفهم.

ب. المتغير المستقل:

يتمثل في جودة الحياة الوظيفية بأبعاد الثلاثة: البعد الإقتصادي، البعد الإجتماعي، البعد الإداري.

ثانياً: مصادر البيانات

أ. المصادر الأولية:

تم الحصول على البيانات من خلال تصميم إستبيان إلكتروني وزع على عينة مكونة من 40 أستاذ من أساتذة المركز الجامعي إيليزي، بهدف تجميع المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، ثم تفرغها ومعالجتها عن طريق برنامج (SPSS V26)، وإستخدام أدوات إحصائية مختلفة للتحليل.

ب. المصادر الثانوية:

المصادر التي تم الحصول عليها من المكتبات من كتب وأبحاث، إضافة المقالات بإعتبارها دراسات سابقة تناولت نفس موضوع الدراسة، والتي من خلالها تمت صياغة فرضيات لهذه الدراسة وتحديد أسئلة

الدراسة الميدانية لعلاقة جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لعينة من أساتذة المركز الجامعي إيليزي

الإستبيان، لذلك فقد إستعملنا مقياس ليكارت الخماسي، وبعده تم الإعتماد على العمليات الحسابية التالية (درويش، ملحم، و عابدين، 2023، صفحة 30):

المدى = عدد الفئات-1 = 5-1 = 4، وبقسمة المدى على عدد الفئات نجد: $0.80 = 4/5$ ، نضيف طول الفئة للحد الأدنى فتكون الفئة الأولى (1.00 – 1.85)، وهكذا نضيف طول الفئة فيكل مرة إلى الحد الأدنى للفئة، فيكون توزيع قيم الوسط الحسابي حسب مقياس ليكارت الخماسي موضح في الجدول أدناه:

الجدول رقم (1-3) درجات توزيع قيم المتوسط الحسابي

مقياس ليكارت	مجال المتوسط الحسابي	درجة تقييم المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	[1.80 – 1.00]	منخفض جدا
غير موافق	[2.60 – 1.81]	منخفض
محايد	[3.40 – 2.61]	متوسط
موافق	[4.20 – 3.41]	مرتفع
موافق بشدة	[5.00 – 4.21]	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبان إعمادا على دراسة (درويش، ملحم، و عابدين، 2023، صفحة 30)

2.1.3. الأدوات والبرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

1.2.1.3. الأدوات المستعملة في الدراسة

أولاً: الإستبيان

تم الاعتماد على الإستبيان كأداة لجمع البيانات كونها تعد من أنسب أدوات البحث العلمي، حيث وبعد مراجعة أدبيات الدراسة والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، تم تصميم إستبانة كأداة لهذه الدراسة، وقد تم إنشاء فقرات هذا الإستبيان بالإعتماد على مصادر مختلفة وهي موضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (2-3): فقرات إستبيان الدراسة مع سرد الدراسات التي تناولتها

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
جودة الحياة الوظيفية	البعد الإقتصادي	10	(عمر جبرائيل جبر الصليبي، 2018)
	البعد الإجتماعي	10	
	البعد الإداري	10	
الإستغراق الوظيفي	/	14	(بولكحل و بوخمخم، 2021)

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على الدراسات السابقة.

ثانيا: محاور الإستبيان

شمل هذا الإستبيان ثلاث محاور رئيسية وهي:

- المحور الأول: متعلق بالمعلومات الشخصية الخاصة بالمستجوبين، ويتكون من أربعة (04) أسئلة معبر عنها بأربعة عناصر تتمثل في: الجنس، العمر، الخبرة المهنية، الرتبة.
 - المحور الثاني: خصص لقياس المتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثلاثة (البعد الإقتصادي، البعد الإجتماعي، البعد الإداري) ويتضمن 30 فقرة.
 - المحور الثالث: خصص لقياس المتغير التابع الإستغراق الوظيفي، والذي يتضمن بدوره 14 فقرة.
- تم توزيع 40 إستبيان على العينة المذكورة سابقا إلكترونيا، حيث تم إسترجاعها جميعا بنسبة 100%.

2.2.1.3. البرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

أولا: البرامج المستخدمة:

بعد إسترجاع الإستبيانات من العينة المستوجبة وتقييمها، قمنا بترميزها ثم تفريغها في برنامج "SPSSV26" بغرض المعالجة الإحصائية للبيانات.

ثانيا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

- من أجل الوصول إلى هدف هذه الدراسة والتحقق من فرضياتها تم إستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للقيام بتحليل البيانات، وهذه الأساليب الإحصائية تتمثل في :
- إختيار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات وصدق فقرات الإستبيان؛
 - حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص العينة؛
 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة درجة إجابات أفراد العينة لكل محور من محاور الإستبيان؛
 - معامل الارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين المتغير التابع وأبعاد المتغير المستقل؛
 - إختبار الفرضيات المطروحة بإستخدام نموذج الإنحدار الخطي البسيط والمتعدد.

2.3. عرض نتائج الدراسة وإختبار نموذج الدراسة

1.2.3. عرض نتائج الدراسة

1.1.2.3. صدق وثبات الإستبيان

من أجل إختيار ثبات الإستبيان وللتأكد من مصداقيته تم إستخدام معامل ألفا كرونباخ كمعامل ثبات حيث من خلال الجدول رقم (3-3) تظهر قيمة معامل ألفا كرونباخ لفقرات الإستبيان تساوي 0.887، وهذا يدل على أن هذا الإستبيان يمتاز بالثبات، أما فيما يخص صدق الإستبيان فالجدول (3-3) يوضح أيضا قيمة

الدراسة الميدانية لعلاقة جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لعينة من أساتذة المركز الجامعي إيليزي

الجدر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ حيث والذي بلغت قيمته بـ 0.941، مما يدل على أن جميع أسئلة الأداة المستخدمة في الدراسة تمتاز بالإتساق الداخلي، والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (3-3) إختبار صدق وثبات الإستبيان

معامل الصدق	ألفا كرونباخ	الأسئلة	متغيري الدراسة
0.90	0.810	10	البعد الإقتصادي
0.948	0.899	10	البعد الإجتماعي
0.943	0.891	10	البعد الإداري
0.974	0.950	14	متغير الإستغراق الوظيفي
0.941	0.887	44	الثبات الكلي لأداة الدراسة

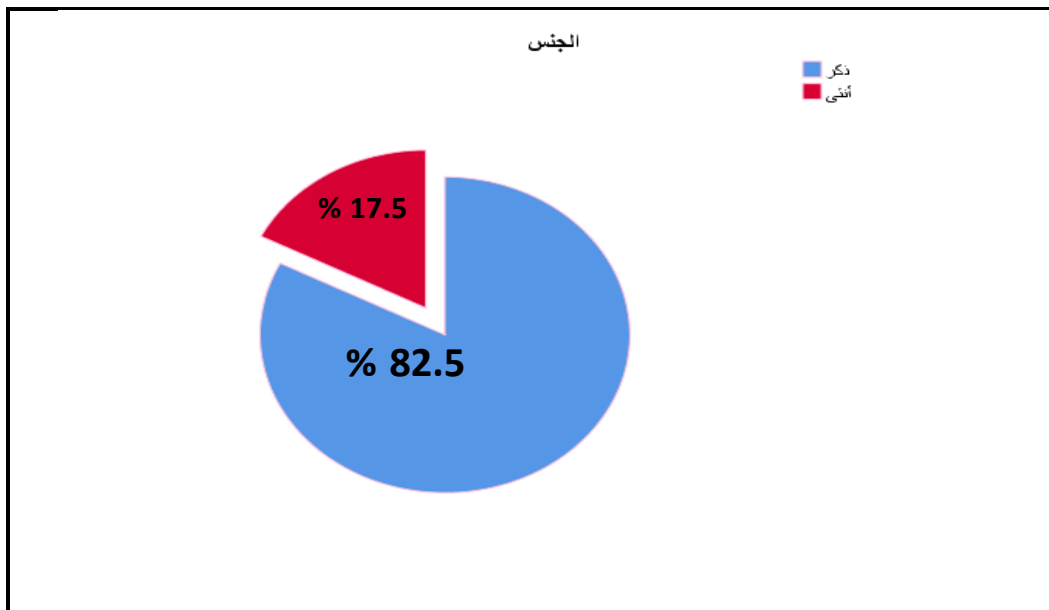
المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج SPSS V 26

2.1.2.3 التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة

أولاً: الجنس

نلاحظ من الشكل رقم (1-3) أعلاه أن عدد الذكور بلغ 33 فرد يعادل نسبة 82.5 % وهو أكبر من عدد الإناث البالغ 7 فرد والذي يمثل ما نسبته 17.5 %، وعليه يمكن القول بأن أغلبية الأفراد المستجوبين في هذه الدراسة هم ذكور.

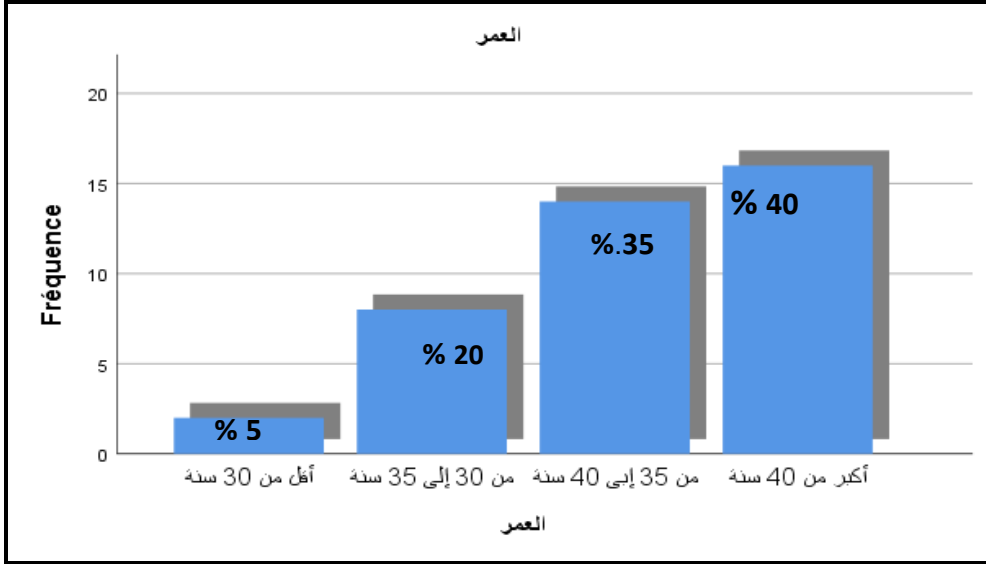
الشكل رقم (1-3) يوضح نسب توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج SPSS V26.

ثانيا: الفئة العمرية

الشكل رقم (2-3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

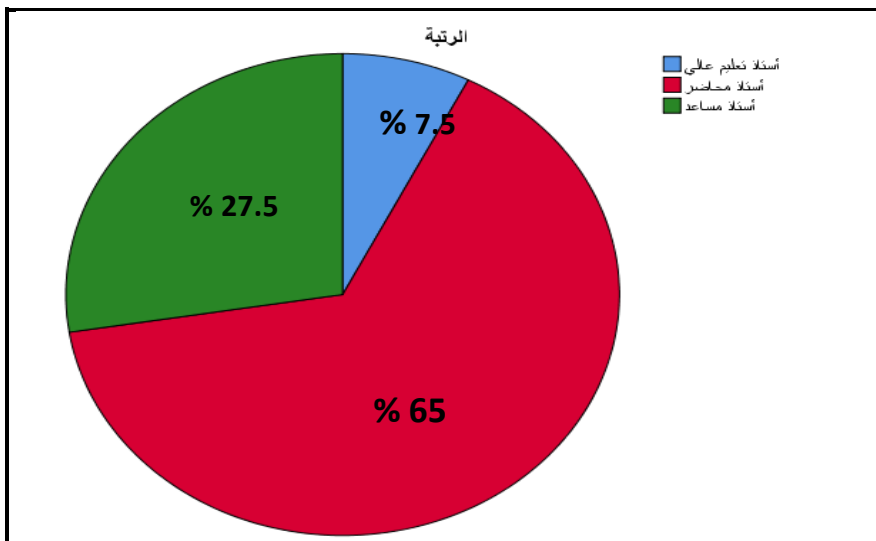


المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج SPSS V 26

نلاحظ من خلال الشكل رقم (2-3) أعلاه أن الفئة الذين سنهم أكبر من 40 سنة هم الأكثر مشاركة في هذه الدراسة بنسبة قدرت بـ 40%، ثم يأتي الفئة العمرية من 35 إلى 40 سنة، بنسبة 35%، بعدها الفئة العمرية من 30 إلى 35 سنة والتي سجلت نسبة قدرها 20%، وفي الأخير جاءت الفئة العمرية أقل من 30 سنة كأخرفئة مستجوبة في هذه الدراسة إذ قدرت نسبتهم بـ 5%.

ثالثا: الرتبة

الشكل رقم (3-3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة



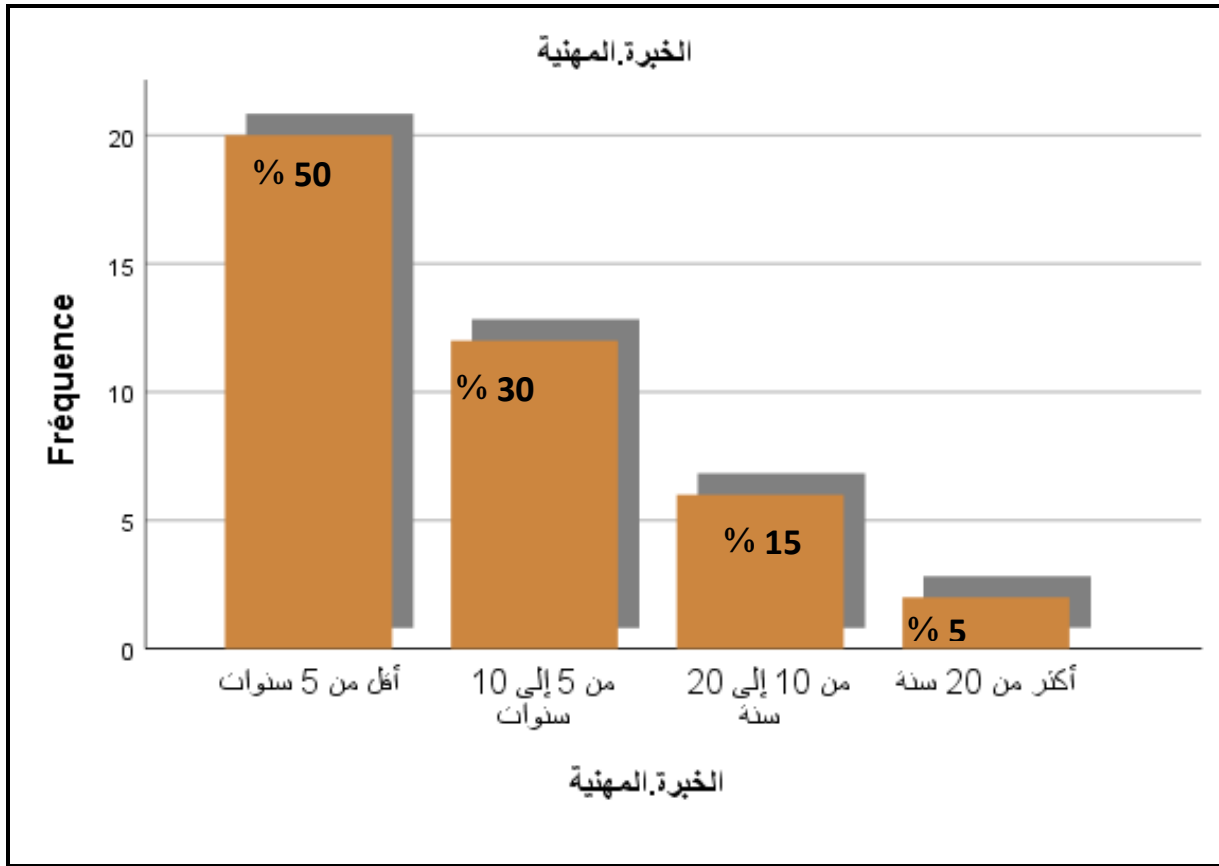
المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج SPSS V 26.

الدراسة الميدانية لعلاقة جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لعينة من أساتذة المركز الجامعي إيليزي

يظهر الشكل رقم (3-3) أن رتبة أستاذ محاضر هي الرتبة الأكثر مشاركة في هذه الدراسة حيث بلغت نسبة المشاركة بـ 65 %، تم تأتي رتبة أستاذ مساعد كثاني رتبة مستجوبة في هذا الدراسة بنسبة 27.5 %، وأخيرا جاءت رتبة أستاذ تعليم عالي آخر رتبة مستجوبة شاركت في هذه الدراسة وذلك بنسبة 7.5 %.

الخبرة المهنية

الشكل رقم (4-3) توزع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج SPSS V 26.

إنطلاقاً من الشكل رقم (4-3) يتضح أن فئة التي لها خبرة مهنية أقل من 5 سنوات سجلت أعلى نسبة مقدرة بـ 50 %، بعدها سجلت الفئة التي تمتلك خبرة من 5 إلى 10 سنوات نسبة قدرها 30 %، كما أن الفئة ذات خبرة مهنية من 10 إلى 20 سنة نسبة 15 %، وفي الأخير سجلت الفئة التي لها خبرة أكثر من 20 سنة أقل نسبة وهي مقدرة بـ 5 %.

3.1.2.3. التحليل الوصفي لمحاور الإستبيان

أولاً : التحليل الوصفي لفقرات محور جودة الحياة الوظيفية

أ. تحليل فقرات البعد الإقتصادي:

الجدول رقم (3-4) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات البعد الإقتصادي

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الإقتصادي
مرتفع	1,147	3,625	أشعر بالرضا عن ما أتقاضاه من راتبي
مرتفع	1,131	3,525	يكفي ما أتقاضاه من راتبي في سد إحتياجات عائلتي
مرتفع	0,747	4,175	يوجد في جامعتي نظام واضح لإحتساب الرواتب
متوسط	1,104	3,400	أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات المضافة لراتبي
منخفض	1,240	2,475	لا يقلقني صرف راتبي في غير موعده
متوسط	1,118	3,075	أشعر بالضيق عندما أفكر في مكافأة نهاية الخدمة
متوسط	1,163	3,325	فرصتي التفرغ العلمي متاحة أمامي دائماً
متوسط	1,078	3,375	أشعر بالعدالة في تطبيق نظام الترقيات
متوسط	1,136	2,875	يشعرنني نظام التامين الصحي بالراحة والأمان
متوسط	1,227	3,325	لا أفكر بالبحث عن فرصة عمل أخرى خارج الجامعة
متوسط	1.109	3.317	المجموع الكلي للبعد الإقتصادي

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج SPSS V 26

من الجدول رقم (3-4) أعلاه تتبين نتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد الإقتصادي أنها تقع في المجال المتوسط، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 3.317 بإنحراف معياري 1.109، وهذا يعني أن إجابات العينة المدروسة تميزت بالحياد، كما أن الفقرة الثالثة من فقرات هذا البعد حققت أكبر متوسط قدره 4.17، والتي تفسر أن إجابات الأساتذة على هذه الفقرة تميل للموافقة.

ب. تحليل فقرات البعد الإجتماعي:

الجدول رقم (3-5) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات البعد الإجتماعي

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الإجتماعي
مرتفع	0,839	3,75	نعمل في الجامعة كأسرة واحدة
مرتفع	0,960	3,52	يسود في الجامعة العمل كفريق
مرتفع	0,919	3,77	كثيراً ما يتم تبادل الزيارات بيني وبين الزملاء
مرتفع	0,911	3,87	أشعر بالرضا عن علاقتي بالمسؤولين في الجامعة
مرتفع	0,833	3,65	أستطيع معرفة أخبار الزملاء بسهولة
متوسط	0,939	3,2	أساهم في اتخاذ القرار في الجامعة
متوسط	1,017	3,2	أشارك كثيراً في اللجان ذات العلاقة بسياسة الجامعة
متوسط	1,034	3,17	أشعر بالرضا عن نظام الحوافز المتبع في الجامعة
مرتفع	0,858	3,67	أستطيع نقل وجهة نظري الى جميع المستويات الادارية في الجامعة
مرتفع	0,877	3,5	تتلقف ادارة الجامعة آراء العاملين ومقترحاتهم بشغف
مرتفع	0.918	3.53	المجموع الكلي للبعد الإجتماعي

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج *SPSS V 26*.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي من خلال الجدول أعلاه أن متوسط إجابات العينة المستجوبة والمتمثلة في أساتذة المركز الجامعي إيليزي على فقرات البعد الإجتماعي تميل إلى الموافقة وهذا ما تعكسه القيمة الكلية المسجلة لمتوسط الحسابي لهذا البعد والتي قدرت بـ 3.53، بإنحراف معياري بلغ 0.918، حيث حققت الفقرة الرابعة أعلى قيمة للمتوسط الحسابي تبلغ 3.87، تم تلها الفقرة الثالثة وبمتوسط حسابي قدره 3.77، أما بخصوص الفقرة التي سجلت أقل متوسط حسابي فتتمثل في الفقرة الثامنة والتي قدرت قيمة متوسطها الحسابي بـ 3.17، والتي تقع في المجال المتوسط وهذا ما يعني أن آراء الأساتذة بخصوص هذه الفقرة تميل إلى الحياد.

ت. تحليل فقرات البعد الإداري:

الجدول رقم (3-6) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات البعد الإداري

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الإداري
مرتفع	0,948	3,65	تتخذ القرارات غير الهيكل التنظيمي
مرتفع	0,960	3,47	يتم الاعتماد على البيانات الصاعدة في اتخاذ القرارات
مرتفع	0,921	3,65	تشجع ادارة الجامعة تقديم الإقتراحات
مرتفع	1,034	3,42	هناك وضوح في نظام الحوافز في الجامعة
مرتفع	0,769	3,85	هناك وضوح في نظام الترقيات
مرتفع	0,828	3,67	هناك وضوح في نظام العقوبات
مرتفع جدا	0,822	4,20	أعمل في الجامعة في لتحقيق طموحي
مرتفع	1,034	3,42	أشعر بالعدالة في جميع ممارساتي في الجامعة
مرتفع	0,723	3,70	تفوض الصلاحيات عبر المستويات الادارية في الجامعة
مرتفع	1,034	3,82	تتسم علاقتي مع رئيسي بالوضوح دائماً
مرتفع	0.907	3.68	المجموع الكلي للبعد الإداري

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج SPSS V 26.

إن متغير البعد الإداري ومن خلال الجدول رقم (3-6) أعلاه حقق متوسطا حسابيا كليا وانحرافي معياري كلي يقدران بـ 3.68 و0.907، على التوالي، مما يعني أن هذا المتوسط يقع ضمن المجال المرتفع، ومنه فإن آراء الأساتذة المستجوبين بخصوص الإجابة عن فقرات هذا المتغير تميل إلى الموافقة، حيث إحتلت الفقرة السابعة من فقرات البعد الإداري المرتبة الأولى بمتوسط حسابي، قدره 4.20، والذي يمثل درجة موافقة مرتفعة جدا، ثم تاتي بعدها الفقرة الخامسة بمتوسط حسابي يساوي 3.85، كما أن الفقرتان الرابعة والثامنة سجلتا أقل متوسط حسابي يقدر بـ 3.42، للفقرتان وبنفس القيمة للانحراف المعياري والتي تساوي 1.034.

ثانيا : التحليل الوصفي لفقرات محور الإستغراق الوظيفي

الجدول رقم (3-7) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الإستغراق الوظيفي

التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإستغراق الوظيفي
مرتفع	0,782	4,05	أستثمر معظم قدراتي العلمية وخبراتي الوظيفية في عملي.
مرتفع	0,659	4,02	أوجه جميع قواي الذهنية للعملي.
مرتفع	0,712	4,17	أؤدي عملي بتركيز وإنتباه عالي.
مرتفع جدا	0,588	4,25	أهتم بكافة المعلومات التي تفيدني في عملي.
مرتفع جدا	0,8	4,22	أؤدي عملي بكل حماسة.
مرتفع	0,722	4,12	أشعر بالفعالية في عملي.
مرتفع	0,841	4,10	أشعر بإيجابية إتجاه وظيفتي.
مرتفع	0,648	4,20	أعطي كافة إهتمامي لوظيفتي.
مرتفع	0,635	4,17	لدي دافعية كبيرة تجاه عملي.
مرتفع جدا	0,599	4,50	أشعر بالفخر عند تأدية وظيفتي.
مرتفع جدا	0,64	4,27	أكرس كل طاقتي الجسدية لأداء عملي.
مرتفع جدا	0,64	4,27	أؤدي عملي بقوة وقدرة عالية.
مرتفع جدا	0,598	4,27	لدي مرونة كبيرة في تأدية عملي.
مرتفع جدا	0,597	4,45	أبذل قصارى جهدي لتأدية عملي على أكمل وجه.
مرتفع جدا	0.675	4.21	المجموع الكلي لمتغير الإستغراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج SPSS V 26.

من خلال الجدول رقم (3-7) أعلاه يظهر أن المتوسط الحسابي للإستغراق الوظيفي سجل قيمة كلية قدرت ب 4.21 والانحراف المعياري قدر ب 0.675، وهذا يعني أن إجابات أفراد العينة المستجوبة عن أسئلة هذا المتغير تقع في مجال الموافقة المرتفعة جدا، حيث جاءت الفقرة العاشرة من فقرات هذا المتغير في المرتبة الأولى بعد تسجيلها متوسط حسابي قدر ب 4.50، وإنحراف معياري 0.599، تم تلها الفقرة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي يساوي 4.45 و إنحراف معياري 0.597، أما الفقرة الثانية فقد حققت أقل قيمة للمتوسط الحسابي إذ قدرت ب 4.02، وإنحراف معياري يساوي 0.659.

2.2.3. إختبار نموذج الدراسة

1.2.2.3. دراسة الارتباط بين متغيرات الدراسة

قصد التأكد من وجود علاقة بين متغيرات الدراسة يجب دراسة علاقة الارتباط بين المتغيرات المستقلة للدراسة والمتمثلة في (البعد الإقتصادي، البعد الإجتماعي، البعد الإداري) والمتغير التابع (الإستغراق الوظيفي)، وذلك من خلال معامل بيرسون، وهذا لإختبار الفرضية الإحصائية التالية:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط معنوية وذات دلالة إحصائية بين كلا من البعد الإقتصادي، البعد الإجتماعي، البعد الإداري والإستغراق الوظيفي لأساتذة المركز الجامعي إيليزي.

H_1 : توجد علاقة ارتباط معنوية وذات دلالة إحصائية بين كلا من البعد الإقتصادي، البعد الإجتماعي، البعد الإداري والإستغراق الوظيفي لأساتذة المركز الجامعي إيليزي.

الجدول رقم (8-3) معامل الارتباط بيرسون بين الإستغراق الوظيفي وأبعاد جودة الحياة الوظيفية

الإستغراق الوظيفي		المتغيرات
مستوى الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	البعد الإقتصادي
0.015	0.382*	
مستوى الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	البعد الإجتماعي
0.000	0.642**	
مستوى الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	البعد الإداري
0.000	0.672**	

* ارتباط عند مستوى دلالة 0.05 (ذو اتجاهين)

** ارتباط عند مستوى دلالة 0.01 (ذو اتجاهين) المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج SPSS V 26.

حسب النتائج المبينة في الجدول رقم (8-3) أعلاه أن هناك ارتباط موجب ومعنوي بين كل من:

✓ البعد الإقتصادي والإستغراق الوظيفي بقيمة معامل الارتباط هي 0.382 وبمستوى دلالة إحصائية Sig=0.01

✓ البعد الاجتماعي والإستغراق الوظيفي بقيمة معامل الارتباط تقدر بـ 0.642 وبمستوى دلالة إحصائية Sig=0.00

✓ البعد الإداري والإستغراق الوظيفي بقيمة معامل الارتباط تقدر بـ 0.672 وبمستوى دلالة إحصائية Sig=0.00

الدراسة الميدانية لعلاقة جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لعينة من أساتذة المركز الجامعي إيليزي

يتضح أن متغير الإستغراق الوظيفي، مرتبطا مع البعد الإقتصادي بـ 0.382، حيث بلغت القيمة الإحتمالية sig لهذا الإرتباط 0.015، وهي أقل من مستوى 0.05، كما أن متغير الإستغراق الوظيفي، مرتبطا مع البعد الإجماعي والبعد الإداري بـ 0.642 و 0.672 على التوالي، حيث تم تسجيل نفس القيمة الإحتمالية sig لهذين الإرتباطين بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى 0.01، ومنه يمكن القول أنه يوجد إرتباط موجب وذو دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة يتراوح بين (0.01-0.05)، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية الثانية وهذا يعني وجود علاقة إرتباط معنوية وذات دلالة إحصائية بين كلا من البعد الإقتصادي، البعد الإجماعي، البعد الإداري والإستغراق الوظيفي لأساتذة المركز الجامعي إيليزي.

2.2.2.3. إختبار الفرضيات

أولاً: إختبار الفرضيات الجزئية

تم إستخدام نموذج الإنحدار الخطي البسيط، لإختبار الفرضيات الجزئية لمعرفة تأثير كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لأساتذة المركز الجامعي إيليزي، حيث أظهرت نتائج إختبار هذه الفرضيات مايلي:

الجدول رقم (3-9) جدول نتائج الإنحدار البسيط لأثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لأساتذة المركز الجامعي إيليزي

المتغير	معامل الإرتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	دلالة F (Sig)	β	قيمة t	دلالة t (Sig)
البعد الإقتصادي	0.382	0.146	6.482	0.015	0.382	2.546	0.015
البعد الإجماعي	0.642	0.413	26.704	0.000	0.642	5,168	0.000
البعد الإداري	0.672	0.451	31.244	0.000	0.672	5.590	0.000

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج SPSS V 26.

أ. إختبار الفرضية الجزئية الأولى:

H_0 : لا يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

H_1 : يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

من خلال الجدول رقم (9-3) أعلاه تتضح أن قيمة الإرتباط الثنائي $R=0.382$ ، وقيمة معامل التحديد $R^2= 0.146$ ، أي أن البعد الإقتصادي يؤثر في الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي بنسبة 14.6% والباقي يمثل تأثير عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، ومن الجدول يظهر مستوى المعنوية (t) بقيمة 0.015، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ومنه يمكننا القول أنه يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

ب. إختبار الفرضية الجزئية الثانية:

H_0 : لا يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإجتماعي على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

H_1 : يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإجتماعي على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

إنطلاقاً من الجدول رقم (9-3)، نلاحظ أن قيمة الإرتباط الثنائي $R= 0.642$ ، وقيمة معامل التحديد $R^2= 0.313$ ، أي أن بعد الاجتماع يؤثر في الإستغراق الوظيفي لأساتذة المركز الجامعي بإيليزي بنسبة 31.3% والباقي يمثل تأثير عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، إضافة إلى أن مستوى المعنوية (t) Sig تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وعلى هذا الأساس نستطيع القول أنه يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإجتماعي على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

ت. إختبار الفرضية الجزئية الثالثة:

H_0 : لا يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإداري على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

H_1 : يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإداري على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

الدراسة الميدانية لعلاقة جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لعينة من أساتذة المركز الجامعي إيليزي

حسب النتائج الموضحة في الجدول رقم (3-9) أعلاه، تظهر قيمة الارتباط الثنائي $R = 0.672$ ، وقيمة معامل التحديد $R^2 = 0.451$ ، مما يعني أن البعد الإداري يؤثر في الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي بنسبة 45.1% والباقي يمثل تأثير عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، ومن الجدول يظهر مستوى المعنوية (Sig t) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وبهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة ومنه يمكن القول أنه يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإداري على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

ثانيا: إختبار الفرضيات الرئيسية

الفرضية الرئيسية: (يوثر كلا من البعد الاقتصادي، الاجتماعي، والإداري كأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرا إيجابيا على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي).

H_0 : لا يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي، الاجتماعي، والإداري كأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

H_1 : يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي، الاجتماعي، والإداري كأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

بعد إجراء إختبار الفرضيات الجزئية المتبنأة حسب نموذج الدراسة، تم إجراء إختبار نموذج الإنحدار الخطي المتعدد للتأكد من وجود أثر للمتغيرات المستقلة ككل على المتغير التابع الإستغراق الوظيفي.

الجدول (3-10) جدول نتائج الإنحدار المتعدد لأثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لأساتذة المركز الجامعي إيليزي.

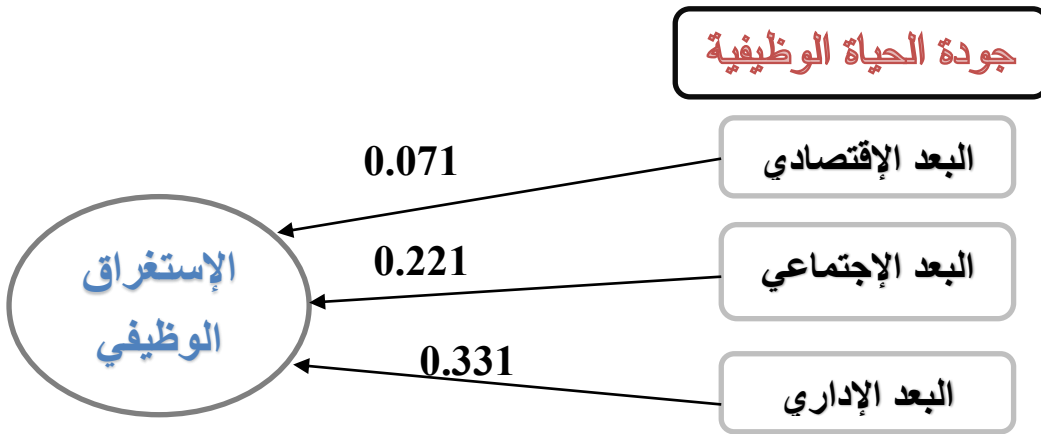
معامل الإنحدار	مستوى الدلالة (T)	إختبار التأثير T-test	مستوى الدلالة (F)	إختبار جودة النموذج F-test	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	المتغير التابع
0.071	البعد الاقتصادي	0.000	4.882	11.350	0.443	0.486	0.697	الإستغراق الوظيفي
0.221	البعد الاجتماعي							
0.331	البعد الإداري							

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

يتضح من خلال الجدول رقم (3-10) أعلاه وجود علاقة إرتباط موجبة وقوية بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (البعد الإقتصادي، البعد لإجتماعي، البعد الإداري) والمتغير التابع المتمثل في الإستغراق الوظيفي، حيث قدرت قيمة معامل الإرتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات بـ 0.697، كما إستطاعت المتغيرات المستقلة تفسير ما قيمته 48.6%، من المتغير التابع، أما قيمة معامل التحديد المعدل فبلغت نسبته 44.3%، وبما أن قيمته قريبة من قيمة معامل التحديد فهذا يدل على جودة نموذج الدراسة المقترح.

كما أن النتائج الظاهرة في الجدول رقم (3-10) أعلاه أكدت وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي، وذلك من خلال قيمة إختبار فيشر (F) والتي جاءت بدلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001، مما يدل على أن النموذج الخاص بالتقدير معنوي وذو دلالة عالية حيث سجلت معاملات الإنحدار قيم موجبة أي أنه كلما زاد الإهتمام بأبعاد جودة الحياة الوظيفية زاد الإستغراق الوظيفي، وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر موجب وذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي، الإجتماعي، والإداري كأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرا إيجابيا على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي.

الشكل رقم (3-5) النموذج النهائي للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على نتائج الإنحدار الخطي المتعدد.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الجانب إلى الدراسة التطبيقية للإجابة عن إشكالية الدراسة والمتمثلة في تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي، تم في هذا الجانب تقديم مجتمع وعينة الدراسة، ومتغيرات الدراسة ومصادر البيانات، والأدوات والأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة، ومن ثمة قمنا بإختبار الفرضيات الموضوعية للتحليل وتحقيق هدف الدراسة والوصول للنتائج المرغوبة، وتقديم النموذج النهائي لهذه الدراسة، بناء على نتائج التحليل المتوصل إليها.

خاتمة

تعتبر جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي من بين أهم التحديات التي تواجه المنظمات والتي أصبحت أحد الركائز الرئيسية المرتبطة بالموارد البشرية، كونها تساهم في تطور ونمو المنظمة تحسين إنتاجية العمل ونوعيته من خلال الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية كعنصر حيوي في تعزيز أداء العاملين والمنظمة، كما أنها تعد أهم مصدر لرضا الأفراد العاملين، ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى. وعليه فإن الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية سيضمن توفير بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتسم بمشاركة العاملين في عمليات الإدارة، مما يعني شعورهم بالثقة والعمل بروح الفريق ومنه قدرة المنظمة على إستغراق العاملين والذي سيعكس مدى تجاوزهم مع جودة العمل في المنظمة وإندماجهم فيها ومنه تحقيق أداء أفضل ناتج عن تنمية سلوك الأفراد وهذا سيؤدي إلى تحقيق التميز المؤسسي.

1. مناقشة نتائج الدراسة:

إستنادا لما أظهره التحليل العملي للبيانات فقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج حول العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (البعد الإقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد الإداري) والإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي إيليزي، حيث وبعدما تم إثبات صحة الفرضيات الفرعية للدراسة، وقبول الفرضية الرئيسية والمتمثلة في " يوتر كلا من البعد الإقتصادي، الاجتماعي، والإداري كأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرا إيجابيا على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي "، يمكن مناقشة النتائج المتحصل عليها ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية على النحو التالي:

- وجود علاقة ذات تأثير إيجابي للبعد الاقتصادي والاجتماعي، والإداري كأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي، وهذه النتيجة توصلت إليها دراسة (تي و نعرورة، 2021)، والتي أظهرت وجود علاقة ذات تأثير ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي في شركة سونلغاز، مع تسجيل فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لعامل السن والخبرة المهنية.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي، وهي نتيجة توافقت مع دراسة (الأحمري و بن ظفيرة، 2021)، والتي توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية المعتمدة في هذه الدراسة على الإستغراق الوظيفي لموظفي الجامعة، كما أنها خلصت أيضا إلى وجود ذات فروق إحصائية لأثر لجودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي تعزى للمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، ولاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر سنوات الخبرة، مستوى الدخل.
- وجود علاقة إرتباط قوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي بإيليزي، إختلفت عن دراسة (Sahni, 2019) والتي توصلت إلى وجود علاقة ضعيفة بين جودة الحياة الوظيفية ومشاركة الموظفين.

● وجود تأثيرات لجودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي لدى أساتذة المركز الجامعي إيليزي وهي نتيجة تشابهت مع دراسة (Alajmi & Al mansour, 2019)، والتي خلصت إلى إن جودة الحياة الوظيفية لها تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على الإستغراق الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن الشركات تولي أهمية وإهتمام بالغ لنوعية الحياة الوظيفية وذلك لضمان بيئة ملائمة تضمن المحافظة على الموظفين.

2. آفاق الدراسة:

- إجراء دراسات وأبحاث أشمل وأعمق من أجل تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية تحديدا دقيقا؛
- إجراء دراسات معمقة أكثر حول أثر جودة الحياة الوظيفية لتشمل كافة القطاعات والمؤسسات؛
- إجراء دراسات حديثة حول الإستغراق الوظيفي؛
- إجراء دراسات عن تحديد درجات تأثير جودة الحياة الوظيفية على إستغراق العاملين؛
- توسيع مجال البحث عن العلاقة بين الإستغراق الوظيفي ومتغيرات أخرى.

3. التوصيات:

- ضرورة السعي لتعزيز الإستقرار والأمان الوظيفي للعمال داخل المؤسسة، وخلق مناخ ملائم لإحداث التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للعمال؛
- ضرورة توعية العاملين بأهمية الإستغراق الوظيفي؛
- ضرورة إهتمام إدارة المركز الجامعي بالبعد الإقتصادي كونه يعكس المكاسب المادية للأساتذة كنظام الأجور، الترقيات وكذا الحوافز المادية والمعنوية والتي يكن ستساهم في الرفع من الروح المعنوية للأساتذة؛
- ضرورة إعطاء الأساتذة مزيد من الثقة بالنفس والعمل بروح الفريق والمشاركة في إتخاذ القرارات؛
- إهتمام المركز الجامعي بإستغراق الأساتذة في العمل ومحاولة توفير كل الظروف والطرق الملائمة لخلق إستغراق وظيفي في المركز الجامعي؛
- إتاحة الفرصة أمام أساتذة المركز الجامعي للعمل كأسرة واحدة داخل المركز الجامعي؛
- تشجيع أساتذة المركز الجامعي على تقديم الإقتراحات ومناقشتها وأخذ أفضلها.

قائمة المراجع

أولا المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم ماضي خليل إسماعيل، (2014)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، أطروحة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال. مصر، مصر: جامعة قناة السويس.
2. أحلام خان، و جغبلو وسيلة، (2020)، جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة بسكرة، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، 14(01)، 426.
3. أحمد تي، و بوبكر نعرورة، (2021)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين المؤسسة الاقتصادية-دراسة ميدانية شركة سونلغاز الودي. *Economie 'Revue Algérienne d* . de gestion ، 15(01).
4. أحمد ديب محمد ماضي، (2014)، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، غزة فلسطين، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين: الجامعة الإسلامية غزة .
5. أحمد ضيف، (2020)، دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي: دراسة بمقاربة بين البنوك العامة والخاصة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية(02).
6. أحمد محمد الدمرداش، (2018)، الدمرداش أحمد محمد، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي (الإصدار 1)، مدينة نصر مصر: دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع.
7. العموي بشرى، (2014)، أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية-دراسة على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية-، رسالة ماجستير، الإسكندرية، مصر: جامعة كفر الشيخ مصر.
8. إيمان حسن جمعة نصار، (2013)، جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعميم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعميم العالي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، فلسطين، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين: جامعة الإسلامية - غزة.
9. براهيم لجلط، لطيفة كلاخي، وفاطيمة بواو، (2018)، جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي(4)، 293.

10. بسام سمير عيد الحميد الرميدي، (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفعالية التنظيمية في شركات السياحة المصرية، الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق، 1(4)، 8.
11. بعجي سعاد، (2019)، دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية-دراسة حالة مؤسسة أركوديم ميديا، مجلة البشائر الاقتصادية، 02(05)، 520.
12. تي أحمد، وآخرون، (2021)ن أثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الاقتصادية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 14(04).
13. جاد الرب، وسيد محمد، (2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. مصر: دار الفكر العربي.
14. حسان دهش جلاب، (2011)ن إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، عمان الأردن: دارالصفاء للنشر والتوزيع.
15. حمامة عمار، (2018)، علاقة الجودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي:دراسة ميدانية لدى عينة من أساتذة جامعة الوادي، أطروحة دكتوراه، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
16. سامي سليم سالم أبوطه، وحسن محمد عبد العال، (2019)، دور القيادة الإبداعية في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة أوراق اقتصادية، 03(01).
17. سامي مراد، وسلام شرين، (2019)، أثر تمكين العاملين ومشاركتهم في إتخاذ القرارات على جودة الحياة الوظيفية وفق رؤية المملكة - دراسة ميدانية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 02(05)، 53.
18. سلوى نيشات، وأسماء يوسف، (2021)، دور العدالة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية -بومرداس، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، 07(01).
19. سمر سعيد محمود البياري، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، فلسطين: الجامعة الاسلامية غزة فلسطين.
20. شنافي نوال، (2021)، مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات التجارية، 1(5)، 200.
21. صورية زاوي، وواخرون، (2021)، أثر المناخ التنظيمي على مستوى الإستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز ولاية ام البواقي، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، 06(02).

22. عائشة بولكحل، وعبد الفتاح بوخمخم، (2021)، أثر المتغيرات الفردية والخصائص الوظيفية على تباين مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المرضى بالمؤسسات العمومية الاستشفائية-ولاية جيجل، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 08(02).
23. عبد الفتاح عبد الحميد المغربي، (2004)، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، 2، 7.
24. درويش، وآخرون، (2023)، أثر الإستغراق الوظيفي في الحد من أسباب الإحترق الوظيفي في منظمات الأعمال الفلسطينية، مجلة ابن خلدون للإبداع والتنمية، 05(02).
25. عبد الكريم بن خالد، (سبتمبر، 2012)، فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية(21)، 02.
26. عتيقة حرايرية، وزوينة بوساق، (2018)، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة هيرودوت(8)، 200-211.
27. عقون شراف، (2016)، أثر جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعادها على جودة الخدمات المصرفية المقدمة-دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميله، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، (12)، 265.
28. علي يونس ميّا، ورامي أكرم مزيق، (2017)، مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية، مجلة جامعة البعث، 39(67).
29. عمر جبرائيل جبر الصليبي، (2018)، واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الإحترق الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية -العدد الإقتصادي، 12(03)، 14-27.
30. فاطمة عبد المنعم محمد معوف، (2018)، القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الإعدادية، مجلة كلية التربية جامعة بني سويف، (04).
31. محمد أحمد أبو شنب، (2016)، علاقة الوظائف الإدارية للموارد البشرية بالإستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر غزة، فلسطين.
32. محمد عطا المنان هويدا علي، (2018)، جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفس، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
33. محمود إسماعيل إسماعيل أبو عودة، (2018)، أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

34. محمود السيد إمام، (2019)، الإستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية، مجلة إقتصاديات المال والاعمال(08)، 316-338.
35. مروان حسن البربري، (2016)، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى غزة، فلسطين، ص 18.
36. مريم شيخي، (2014)، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض التغيرات، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر.
37. مصطفى سحنون، وعمر رويحي فيسة، (2019)، جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدي، مجلة المنهل الإقتصادي، 02(02).
38. مؤيد الساعدي، وزينب شلال عكار، (2016)، دور الاستغراق الوظيفي في الاداء العالمي، بحث إستطلاعي تحليلي في كلية الاقتصاد/ جامعة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، 3(11).
39. نهاد عبد الرحمان الشنطي، (2016)، الشنطي نهاد عبد الرحمان، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل: دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والسكان، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، غزة، فلسطين، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، فلسطين: كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الجامعة الاسلامية.
40. نهى حسين سعيد الأحمري، وفايز بن عوض بن ظفرة، (2021)، أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي جامعة الملك خالد، مجلة أفاق علوم الإدارة والاقتصاد، 05(02)، 11-30.
41. هاشم فوزي دباس العبادي، وولاء جودت الجاف، (2012)، إستراتيجيات تعزيز الإستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، 9(5).

ثانيا: المراجع باللغة الإنجليزية

1. Abebe, A., & Assemie, A , (2023), *Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities*, *Journal Heliyon*(09).

2. Alajmi, S. A., & Al mansour, J, (2019), **QUALITY OF WORK LIFE AND JOB INVOLVEMENT: THE ROLE OF EMPOWERMENT**, *International Journal of Business and Management Review*, 07(04), 43-58.
3. Barani, S. G, (2012), **A Study on Quality of Work Life of Lawyers in Coimbatore District**, *Indian Streams Research Journal*, 8(2), 18.
4. Davis, W, (2002) , **Human Ressources and Personnel management**, New York .McGraw Hill, 52.
5. Gera N, S. R., & Pankaj , S, (2019), **Absorption Vigor And Dedication: Determinants: Of Employee Engagement In B-schools**. *Indian, Journal of Economics & Business*, 18(01), 70-61.
6. Raymond, T, & Mjoli, P, (2013), **The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa**, *Journal of Business and Economic Management*, 01(02), 25-35.
7. Riipinen, M, (1997), **The Relationship between Job involvement and well-being**, *The Journal of psychology*, 01(131), 89-81.
8. Sahni, J, (2019), **Role of Quality of Work Life in Determining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom Industry**, *International Journal for Quality Research*, 02(13), 285-300.

الملاحق

الملحق رقم (01) : إستبيان الدراسة



المركز الشيخ أمود بن مختار – إيليزي-
معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
السنة الثانية ماستر تخصص إدارة الأعمال



إستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد يسعدنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يدخل في إطار التحضير لمذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة الأعمال، تحت عنوان "الغلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي في المؤسسات التعليمية-دراسة حالة عينة من أساتذة المركز الجامعي إيليزي -، نعلمكم أن البيانات التي سيتم جمعها من هذا الاستبيان سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، لذلك نرجو منكم الإجابة بكل موضوعية على الأسئلة الواردة بالتأشير بعلامة (x) في الخانة التي تتفق مع رأيكم.

شكرا على تعاونكم معنا، لكم منا كل التقدير والاحترام.

الطالبين:
محمد خلدون
خورصي عبد السلام

تحت إشراف الأستاذ:
نصر حميداتو

2024/2023

المحور الأول: المعلومات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
- الفئة العمرية:
- أقل من 30 سنة من 30 الى 35 سنة من 35 إلى 40 سنة أكثر من 40 سنة
- سنوات الخبرة:
- أقل من 10 سنوات من 10 الى 20 سنة أكثر من 20 سنة
- الرتبة:
- أستاذ تعليم عالي أستاذ محاضر أستاذ مساعد

المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية

1- البعد الإقتصادي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					1 أشعر بالرضا عن ما أتقاضاه من راتبي
					2 يكفي ما أتقاضاه من راتبي في سد إحتياجات عائلتي
					3 يوجد في جامعتي نظام واضح لإحتساب الرواتب
					4 أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات المضافة لراتبي
					5 لا يقلقني صرف راتبي في غير مواعده
					6 أشعر بالضيق عندما أفكر في مكافأة نهاية الخدمة
					7 فرصتي التفرغ العلمي متاحة أمامي دائما
					8 أشعر بالعدالة في تطبيق نظام الترقيات
					9 يشعرنني نظام التأمين الصحي بالراحة والأمان
					10 لا أفكر بالبحث عن فرصة عمل أخرى خارج الجامعة

2- البعد الإجتماعي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					1 نعمل في الجامعة كأسرة واحدة
					2 يسود في الجامعة العمل كفريق
					3 كثيراً ما يتم تبادل الزيارات بيني وبين الزملاء
					4 أشعر بالرضا عن علاقتي بالمسؤولين في الجامعة
					5 أستطيع معرفة أخبار الزملاء بسهولة
					6 أساهم في اتخاذ القرار في الجامعة
					7 أشارك في كثير من اللجان ذات العلاقة بسياسة الجامعة
					8 أشعر بالرضا عن نظام الحوافز المتبع في الجامعة
					9 أستطيع نقل وجهة نظري الى جميع المستويات الادارية في الجامعة
					10 تتلقف ادارة الجامعة آراء العاملين ومقترحاتهم بشغف

3- البعد الإداري

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					1 تتخذ القرارات غير الهيكل التنظيمي
					2 يتم الاعتماد على البيانات الصاعدة في اتخاذ القرارات
					3 تشجع ادارة الجامعة تقديم الاقتراحات
					4 هناك وضوح في نظام الحوافز في الجامعة
					5 هناك وضوح في نظام الترقيات
					6 هناك وضوح في نظام العقوبات
					7 اعمل في الجامعة في لتحقيق طموحي
					8 أشعر بالعدالة في جميع ممارساتي في الجامعة
					9 تفوض الصلاحيات عبر المستويات الادارية في الجامعة
					10 أعتد في علاقتي مع رئيسي الوضوح دائماً

المحور الثالث: الإستغراق الوظيفي

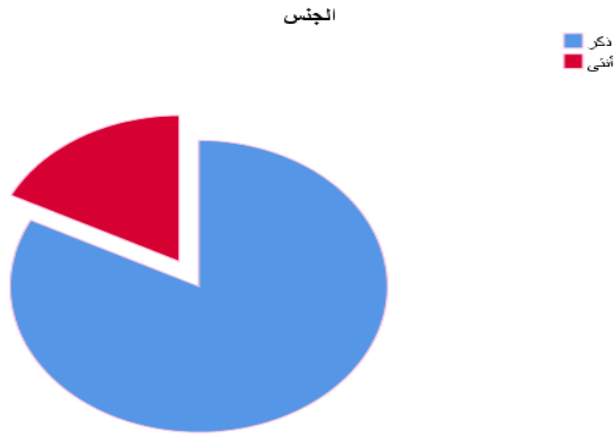
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					1 أستثمر معظم قدراتي العلمية وخبراتي الوظيفية في عملي
					2 أوجه جميع قواي الذهنية للعملي
					3 أؤدي عملي بتركيز وانتباه عالي
					4 أهتم بكافة المعلومات التي تفيدني في عملي
					5 أؤدي عملي بكل حماسة
					6 أشعر بالفعالية في عملي
					7 أشعر بإيجابية اتجاه وظيفتي
					8 أعطي كافة اهتمامي لوظيفتي
					9 لدي دافعية كبيرة تجاه عملي
					10 أشعر بالفخر عند تأدية وظيفتي
					11 أكرس كل طاقتي الجسدية لأداء عملي
					12 أؤدي عملي بقوة وقدرة عالية
					13 لدي مرونة كبيرة في تأدية عملي
					14 أبذل قصارى جهدي لتأدية عملي على أكمل وجه

الملحق رقم (02): مخرجات برنامج SPSS V26

1. التوزيع التكراري للبيانات الشخصية

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	33	82,5	82,5	82,5
	أنثى	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

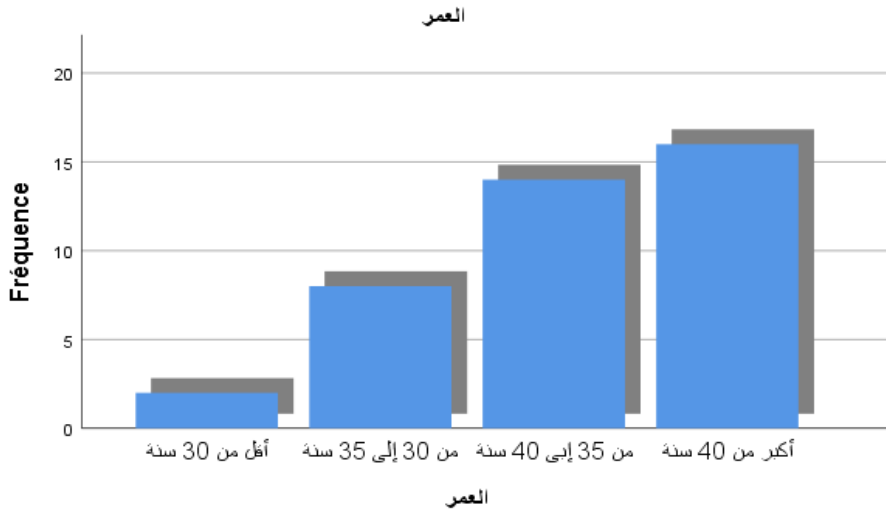
1.1. شكل توزيع أفراد العينة حسب الجنس



2.1. توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية:

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 30 من أقل	2	5,0	5,0	5,0
	سنة 35 إلى 30 من	8	20,0	20,0	25,0
	سنة 40 إلى 35 من	14	35,0	35,0	60,0
	سنة 40 من أكبر	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

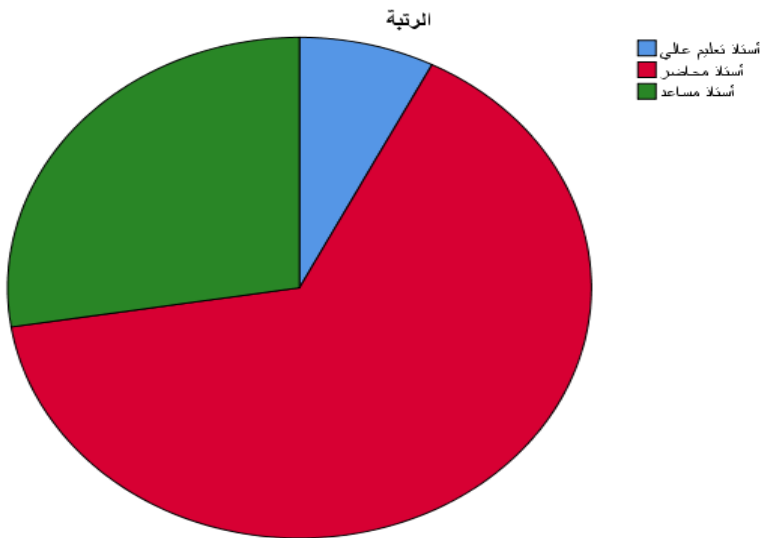
-شكل توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية



3.1. توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة

		الرتبة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عالي تعليم أستاذ	3	7,5	7,5	7,5
	محاضر أستاذ	26	65,0	65,0	72,5
	مساعد أستاذ	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

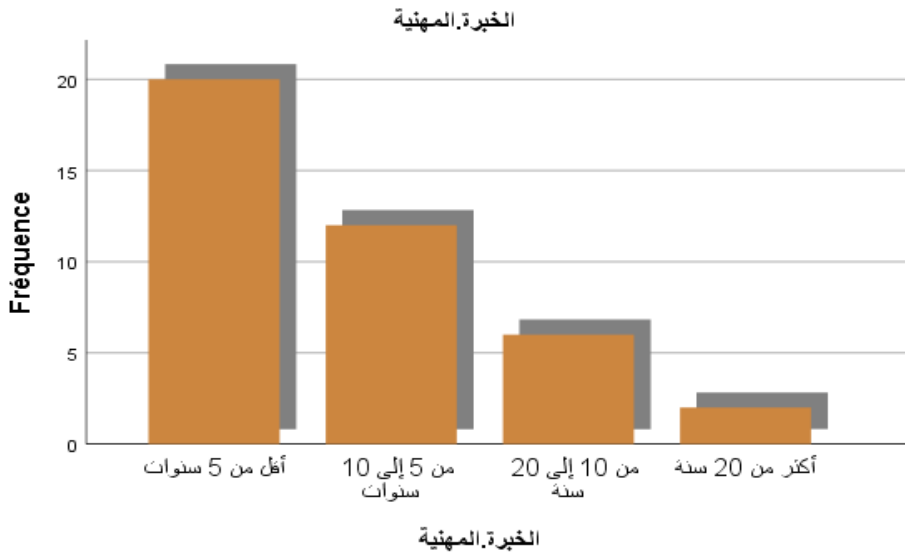
3.2. شكل توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة



4.1. توزيع أفراد الدراسة الخبرة المهنية

المهنية.الخبرة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من أقل	20	50,0	50,0	50,0
	سنوات 10 إلى 5 من	12	30,0	30,0	80,0
	سنة 20 إلى 10 من	6	15,0	15,0	95,0
	سنة 20 من أكثر	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

- شكل توزيع أفراد الدراسة الخبرة المهنية



2. التوزيعات الإحصائية لأسئلة لمحور الإستبيان
1.2. التحليل الإحصائي لأسئلة البعد الإقتصادي

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
راتبي من أتقاضاه ما عن بالرضا أشعر	40	3,6250	1,14774
عائلتي إحتياجات سد في راتبي من أتقاضاه ما يكفي	40	3,5250	1,13199
الرواتب لإحتساب واضح نظام جامعتي في يوجد	40	4,1750	,74722
لراتبي المضافة والزيادات العلاوات عن بالرضا أشعر	40	3,4000	1,10477
موعد غير في راتبي صرف يقلقني لا	40	2,4750	1,24009
الخدمة نهاية مكافأة في أفكر عندما بالضيق أشعر	40	3,0750	1,11832
دائما أمامي متاحة العلمي التفرغ فرصتي	40	3,3250	1,16327
الترقيات نظام تطبيق في بالعدالة أشعر	40	3,3750	1,07864
والأمان بالراحة الصحي التامين نظام يشعرنني	40	2,8750	1,13652
الجامعة خارج أخرى عمل فرصة عن بالبحث أفكر لا	40	3,3250	1,22762
N valide (liste)	40		

2.2. التحليل الإحصائي لأسئلة البعد الإجتماعي

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
واحدة كأسرة الجامعة في نعمل	40	3,7500	,83972
كفريق العمل الجامعة في يسود	40	3,5250	,96044
الزملاء وبين بيني الزيارات تبادل يتم ما كثيراً	40	3,7750	,91952
الجامعة في بالمسؤولين علاقتي عن بالرضا أشعر	40	3,8750	,91111
بسهولة الزملاء أخبار معرفة أستطيع	40	3,6500	,83359
الجامعة في القرار اتخاذ في أساهم	40	3,2000	,93918
الجامعة بسياسة العلاقة ذات اللجان من كثير في أشارك	40	3,2000	1,01779
الجامعة في المتبع الحوافز نظام عن بالرضا أشعر	40	3,1750	1,03497
الادارية المستويات جميع الى نظري وجهة نقل أستطيع الجامعة في	40	3,6750	,85896
بشغف ومقترحاتهم العاملين آراء الجامعة ادارة تتلقف	40	3,5000	,87706
N valide (liste)	40		

3.3. التحليل الإحصائي لأسئلة البعد الإداري

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
التنظيمي الهيكل غير القرارات تتخذ	40	3,6500	,94868
القرارات اتخاذ في الصاعدة البيانات على الاعتماد يتم	40	3,4750	,96044
الاقتراحات تقديم الجامعة ادارة تشجع	40	3,6500	,92126
الجامعة في الحوافز نظام في وضوح هناك	40	3,4250	1,03497
الترقيات نظام في وضوح هناك	40	3,8500	,76962
العقوبات نظام في وضوح هناك	40	3,6750	,82858
طموحي لتحقيق في الجامعة في اعمل	40	4,2000	,82275
الجامعة في ممارساتي جميع في بالعدالة أشعر	40	3,4250	1,03497
الجامعة في الادارية المستويات عبر الصلاحيات تفوض	40	3,7000	,72324
دائماً الوضوح رئيسي مع علاقتي في أعتمد	40	3,8250	1,03497
N valide (liste)	40		

4.2. التحليل الإحصائي لأسئلة الإستغراق الوظيفي

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
عملي في الوظيفة وخبراتي العلمية قدراتي معظم أستثمر	40	4,0500	,78283
للعلمي الذهنية قواي جميع أوجه	40	4,0250	,65974
عالي وانتباه بتركيز عملي أودي	40	4,1750	,71208
عملي في تفيدني التي المعلومات بكافة أهتم	40	4,2500	,58835
حماسة بكل عملي أودي	40	4,2250	,80024
عملي في بالفعالية أشعر	40	4,1250	,72280
وظيفتي اتجاه بإيجابية أشعر	40	4,1000	,84124
لوظيفتي اهتمامي كافة أعطي	40	4,2000	,64847
عملي تجاه كبيرة دافعية لدي	40	4,1750	,63599
وظيفتي تأدية عند بالفخر أشعر	40	4,5000	,59914
عملي لأداء الجسدية طاقتي كل أكرس	40	4,2750	,64001
عالية وقدرة بقوة عملي أودي	40	4,2750	,64001
عملي تأدية في كبيرة مرونة لدي	40	4,2750	,59861
وجه أكمل على عملي لتأدية جهدي قصارى أبذل	40	4,4500	,59700
N valide (liste)	40		

3. مصفوفة الارتباط بيرسون

Corrélations					
		_ البعد الإقتصادي	_ البعد الإجتماعي	_ البعد الإداري	_ الإستغراق الوظيفي
_ البعد الإقتصادي	Corrélacion de Pearson	1	,392*	,447**	,382*
	Sig. (bilatérale)		,012	,004	,015
	N	40	40	40	40
_ البعد الإجتماعي	Corrélacion de Pearson	,392*	1	,810**	,642**
	Sig. (bilatérale)	,012		,000	,000
	N	40	40	40	40
_ الإداري البعد	Corrélacion de Pearson	,447**	,810**	1	,672**
	Sig. (bilatérale)	,004	,000		,000
	N	40	40	40	40
_ الإستغراق الوظيفي	Corrélacion de Pearson	,382*	,642**	,672**	1
	Sig. (bilatérale)	,015	,000	,000	
	N	40	40	40	40

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

4. مخرجات الإنحدار البسيط

1.4. تأثير البعد الإقتصادي على الإستغراق الوظيفي

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,382 ^a	,146	,123	,63538

a. Prédicteurs : (Constante), الوظيفي_الإستغراق

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,617	1	2,617	6,482	,015 ^b
	de Student	15,341	38	,404		
	Total	17,958	39			

a. Variable dépendante : الإقتصادي_البعد

b. Prédicteurs : (Constante), الوظيفي_الإستغراق

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,254	,817		1,535	,133
	الوظيفي_الإستغراق	,489	,192	,382	2,546	,015

a. Variable dépendante : الإقتصادي_البعد

2.4. تأثير البعد الإجتماعي على الإستغراق الوظيفي

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,642 ^a	,413	,397	,51750

a. Prédicteurs : (Constante), الوظيفي_الإستغراق

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7,151	1	7,151	26,704	,000 ^b
	de Student	10,176	38	,268		
	Total	17,328	39			

a. Variable dépendante : الإجتماعي_البعد

b. Prédicteurs : (Constante), الوظيفي_الإستغراق

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,121	,665		,181	,857
	الوظيفي_الإستغراق	,808	,156	,642	5,168	,000

a. Variable dépendante : الإجتتماعي_البعد

3.4. تأثير البعد الإداري على الإستغراق الوظيفي

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,672 ^a	,451	,437	,48761

a. Prédictors : (Constante), الوظيفي_الإستغراق

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7,429	1	7,429	31,244	,000 ^b
	de Student	9,035	38	,238		
	Total	16,464	39			

a. Variable dépendante : الإداري_البعد

b. Prédictors : (Constante), الوظيفي_الإستغراق

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,210	,627		,335	,740
	الوظيفي_الإستغراق	,824	,147	,672	5,590	,000

a. Variable dépendante : الإداري_البعد

4. مخرجات الإنحدار المتعدد لأثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإستغراق الوظيفي

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,697 ^a	,486	,443	,39531
a. Prédicteurs : (Constante), الإداري_البعد, الإقتصادي_البعد, الإجتماعي_البعد				
b. Variable dépendante : الوظيفي_الإستغراق				

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,321	3	1,774	11,350	,000 ^b
	de Student	5,626	36	,156		
	Total	10,947	39			
a. Variable dépendante : الوظيفي_الإستغراق						
b. Prédicteurs : (Constante), الإداري_البعد, الإقتصادي_البعد, الإجتماعي_البعد						

Coefficients ^a									
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficient s standardisés	t	Sig.	Corrélations		
		B	Erreur standard				Bêta	Corrélation simple	Partielle
1	(Constante)	1,984	,406		4,882	,000			
	البعد_الإقتصادي	,071	,104	,092	,684	,498	,382	,113	,082
	البعد_الإجتماعي	,221	,162	,278	1,363	,181	,642	,222	,163
	الإداري_البعد	,331	,171	,406	1,935	,061	,672	,307	,231
a. Variable dépendante : الوظيفي_الإستغراق									

الفهرس

الصفحة	المحتويات
III	الإهداء
IV	شكروعرفان
V	ملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
X	قائمة الاختصارات والرموز
أ	مقدمة
1	2. الفصل الأول: الأدبيات النظرية لجودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي
2	تمهيد
3	1.2. مفاهيم أساسية حول جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي
3	1.1.2. الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية
3	1.1.1.2. ماهية جودة الحياة الوظيفية
5	2.1.1.2. أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومؤشرات تحقيقها
10	3.1.1.2. طرق قياس جودة الحياة الوظيفية
11	2.1.2. الإطار النظري للإستغراق الوظيفي
11	1.2.1.2. ماهية الإستغراق الوظيفي
16	2.2.1.2. محددات الإستغراق الوظيفي وأبعاده
17	3.2.1.2. طرق قياس الإستغراق الوظيفي وإستراتيجياته
19	2.2. عرض الدراسات السابقة ومناقشتها
19	1.2.2. الدراسات العربية
21	2.2.2. الدراسات الأجنبية
22	3.2.2. موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة والنموذج النظري للدراسة
22	1.3.2.2. موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
23	2.3.2.2. النموذج النظري للدراسة

24 خلاصة
25	3.الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لعلاقة جودة الحياة الوظيفية والإستغراق الوظيفي لعينة من أساتذة المركز الجامعي إيليزي
26 تمهيد
27 1.3. الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
27 1.1.3. الطريقة المستخدمة في الدراسة
27 1.1.1.3. مجتمع وعينة الدراسة
27 2.1.1.3. متغيرات الدراسة ومصادر البيانات
28 2.1.3. الأدوات والبرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
29 1.2.1.3. الادوات المستعملة الدراسة
29 2.2.1.3. البرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
29 2.3. عرض نتائج الدراسة وإختبار نموذج الدراسة
29 1.2.3. عرض نتائج الدراسة
29 1.1.2.3. صدق وثبات الإستبيان
30 2.1.2.3. التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة
33 2.1.2.3. التحليل الوصفي لمحاور الإستبيان
37 2.2.3. إختبار نموذج الدراسة
37 1.2.2.3. دراسة الإرتباط بين متغيرات الدراسة
38 2.2.2.3. إختبار الفرضيات
42 خلاصة
43 4. خاتمة
46 المراجع
52 الملحق
65 الفهرس