

تأثير بيئة العمل في الاستغراق الوظيفي

دراسة استطلاعية في شركة توزيع المنتجات النفطية/ هيئة توزيع بغداد

The Impact of the Work Environment in Engagement Employee
(An Exploratory Study in the Petroleum Products Distribution Company/ The
Baghdad Distribute Foundation)

م.م ندى ابراهيم نجم العبيدي

Assistant teacher Nada Ibrahim Najm Al-
Obaidi

الكلية التقنية الادارية / بغداد

الجامعة التقنية الوسطى

nadaeamy@yahoo.com

الملخص

سعى البحث الى التعرف على تأثير بيئة العمل في الاستغراق الوظيفي وذلك في ضوء متغيرات بيئة العمل (ظروف العمل المادية، القيادة، التكنولوجيا، الحوافز) ومتغيرات الاستغراق الوظيفي (الحماس، الاستيعاب، الانغماس في العمل، الاخلاص والتفاني) عن طريق استطلاع اراء عينة من الموظفين في شركة توزيع المنتجات النفطية/ هيئة توزيع بغداد. إنتهج البحث المنهج الاستطلاعي التحليلي واعتمدت الإستبانة كأداة في جمع البيانات، ووزعت على عينة بلغت (90) موظفاً في شركة توزيع المنتجات النفطية، وإستُخدم البرنامج الاحصائي الجاهز (SPSS.V.24) في تحليل البيانات لإستخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط (Spearman) والانحدار الخطي البسيط .

أكدت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين بيئة العمل والاستغراق الوظيفي في الشركة المبحوثة، كما أظهرت وجود تأثير معنوي لبيئة العمل في الاستغراق الوظيفي، وان مستوى التأثير طردي يزداد بوجودهما معاً.

وإنَّ اهم الاستنتاجات هي اعتماد الشركة نظام حوافز عادل يلائم احتياجات ومتطلبات الموظفين لديها مما يشجعهم على تحسين ادائهم وزيادة استغراقهم الوظيفي، كما إنَّ الشركة تحتاج الى توفير تكنولوجيا بسيطة وغير معقدة يمكن للجميع استخدامها بدون حدوث اخطاء ومن ثمَّ حصولها على نتائج اداء مرتفعة تستطيع عن طريقها تحقيق اهدافها المنشودة.

Abstract

The research Endeavor to identify the effect of the work environment on Employee Engagement in the light of work environment variables (material work conditions, leadership, technology, incentives) and variables of Employee Engagement (enthusiasm, comprehension, work immersion, sincerity and dedication) by surveying the opinions of a sample of employees In the petroleum products distribution company/ The Baghdad Distribute Foundation. The research followed the analytical exploratory approach and the questionnaire was adopted as a tool in data collection, and it was distributed to a sample of (90) employees in the Oil Products Distribution Company, and the ready-made statistical program (SPSS.V.24) was used in analyzing the data to extract the arithmetic mean, standard deviations and correlation coefficient (Spearman) And simple linear regression.

The results confirmed the existence of a significant correlation between the work environment and Employee Engagement in the researched company, as well as the presence of a significant effect of the work environment on Employee Engagement, and that the level of influence increases directly with their presence together.

And the most important conclusions are the company's adoption of a fair incentive system that fits the needs and requirements of its employees, which encourages them to improve their performance and increase their work time. The company also needs to provide simple and uncomplicated technology that everyone can use without making mistakes and thus obtain high performance results through which it can achieve its goals. The desired.

المقدمة

يعد المورد البشري من العناصر الأساسية في منظمات الاعمال وأصل من أصولها، إذ إنّ نجاح المنظمات وتميزها يرتبط بكفاءة موردها البشري وقدرته على الاداء وانجاز الاعمال بكفاءة عالية، لذا فإن المنظمات تسعى الى توفير بيئة عمل عالية الجودة لموردها البشري تساعده على انجاز مهامه بكفاءة وتميز، فبيئة العمل تعدّ من المفاهيم الاساسية التي ينبغي التركيز عليها لتحقيق أهداف العاملين ومتطلباتهم، اذ كان توجه منظمات الأعمال نحو تكثيف الجهود لتحسين نوعية بيئة العمل لموظفيها واضفاء الطابع الانساني على موقع العمل وذلك عن طريق الاهتمام بظروف العمل المادية كالتهوية والاضاءة والانارة والتجهيزات المكتبية الملائمة وامور السلامة المهنية والامان الوظيفي فضلاً عن الاهتمام بنوعية التكنولوجيا المستخدمة واعتماد نظام عادل للحوافز والذي بدوره يحقق اندماج الموظفين بعملهم ويحقق انسجامهم بالعمل واستيعابهم للمهام المكلفين بإنجازها وزيادة اخلاصهم وولائهم للمنظمة ومن ثمّ زيادة استغراقهم الوظيفي.

قسم البحث الى اربعة مباحث، تضمن المبحث الاول منهجية البحث ، فيما تناول المبحث الثاني الاطار النظري، بينما ركز المبحث الثالث على الجانب العملي اما المبحث الرابع فقد خصص للإستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تواجه أغلب المنظمات العراقية تحديات عديدة للوصول الى مستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي في ظل بيئة تنافسية ديناميكية، ولتحقيق هدفها في استغراق الموظفين واندماجهم في العمل لا بد لها من استخدام كلّ الوسائل المتاحة لتحقيق ذلك الهدف عن طريق توفير بيئة عمل ذات جودة عالية توفر لهم جميع مستلزمات العمل المريحة والتي تولد لديهم الرضا الوظيفي وتحقق ولائهم المنظمي بما يخدم مصالحهم ويحقق أهدافهم، وتعد بيئة العمل من العناصر الأساسية لبناء منظمة ناجحة و متميزة تتسم بالثبات والاستقرار على جميع الأصعدة، اذ إنّ بيئة العمل الجيدة تعد مؤشراً لنجاح المنظمة والتي تستطيع عن طريقها الحفاظ على اصولها البشرية وتحقيق نجاحهم وتميزهم بالعمل وتحقيق اندماجهم في العمل واستغراقهم الوظيفي، إلا إنّ الاستغراق الوظيفي لم يحظ بالاهتمام الكافي في أغلب المنظمات العراقية بصورة عامة وفي شركة توزيع المنتجات النفطية/ هيئة توزيع بغداد بصورة خاصة، فضلاً عن افتقارها لبعض مقومات بيئة العمل الناجحة والتي تحقق لها ذلك الاستغراق، ومن هنا جاءت مشكلة البحث متمثلة في مجموعة من التساؤلات أهمها :

1. ما مدى اهتمام الشركة موقع البحث ببيئة العمل ؟
2. ما مدى وجود استغراق وظيفي للعاملين في الشركة ؟
3. هل توجد علاقة ارتباط بين بيئة العمل والاستغراق الوظيفي في الشركة المبحوثة ؟
4. ما مدى تأثير بيئة العمل في الاستغراق الوظيفي بالشركة موقع البحث ؟

ثانياً: أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث بما يأتي :

1. تسليط الضوء على متغيرات ضرورية كبيئة العمل والاستغراق الوظيفي والتي تعد من الموضوعات المهمة والحيوية والتي من شأنها أن تؤثر بشكل فاعل في تحقيق أهداف المنظمة وبقاءها في عالم المنافسة.
2. توجيه انظار ادارة الشركة الى ضرورة توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين عن طريق تقديم الحوافز المناسبة واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتوفير التجهيزات المكتبية المناسبة فضلاً عن التدريب والتطوير المستمر لتنمية مهارات الموظفين واطهار طاقاتهم وتحقيق اندماجهم واستغراقهم الوظيفي.
3. تقديم مادة نظرية للباحثين يمكن الاستفادة منها على الصعيد الاكاديمي لما استُخدم في الجانب النظري من دراسات وبحوث حديثة.
4. تقديم توصيات للشركة تسهم في تحسين بيئة العمل ومواجهة العقبات التي تقف عائقاً أمام استغراق الموظفين لديها.

ثالثاً: أهداف البحث

تتعلق أهداف البحث من مشكلة البحث وتساؤلاته ويمكن تحديد الأهداف التي يسعى البحث الى تحقيقها بالاتي :

1. التعرف على واقع بيئة العمل في الشركة المبحوثة.
2. تقييم مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في الشركة المبحوثة.
3. تحليل علاقة الارتباط بين متغيري بيئة العمل والاستغراق الوظيفي.
4. تحليل تأثير بيئة العمل في الاستغراق الوظيفي للعاملين في الشركة المبحوثة.

رابعاً: فرضيات البحث

اعتمد البحث على فرضيتين رئيسيتين هما:

❖ **الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة معنوية بين بيئة العمل والاستغراق الوظيفي وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية :-

1. توجد علاقة معنوية ذات دلالة معنوية بين ظروف العمل المادية والاستغراق الوظيفي.
2. توجد علاقة معنوية ذات دلالة معنوية بين القيادة والاستغراق الوظيفي.
3. توجد علاقة معنوية ذات دلالة معنوية بين التكنولوجيا والاستغراق الوظيفي.
4. توجد علاقة معنوية ذات دلالة معنوية بين الحوافز والاستغراق الوظيفي.

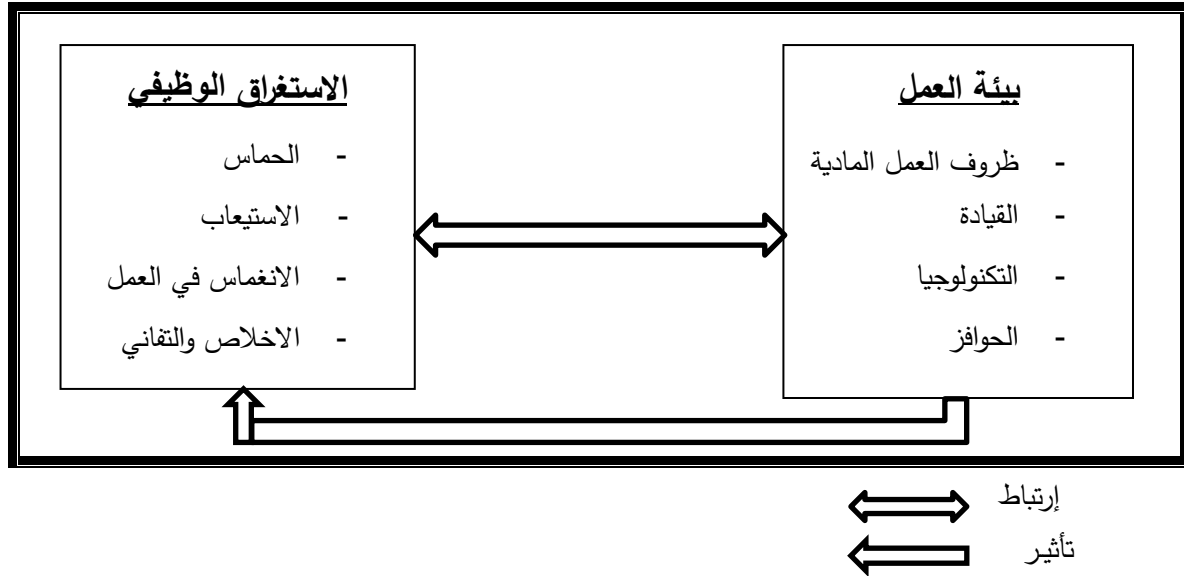
❖ **الفرضية الرئيسية الثانية :-** يوجد تأثير معنوي ذو دلالة معنوية لبيئة العمل في الاستغراق الوظيفي وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية :-

1. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة معنوية لظروف العمل المادية في الاستغراق الوظيفي.
2. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة معنوية للقيادة في الاستغراق الوظيفي.
3. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة معنوية للتكنولوجيا في الاستغراق الوظيفي.
4. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة معنوية للحوافز في الاستغراق الوظيفي.

خامساً: المخطط الافتراضي للبحث

المتغير المستقل وهو بيئة العمل ويتضمن عدة متغيرات مستقلة هي (ظروف العمل المادية، القيادة، التكنولوجيا، الحوافز) المتغير التابع وهو الاستغراق الوظيفي ويتضمن الأبعاد الآتية (الحماس، الاستيعاب، الانغماس في العمل، الاخلاص والتفاني).

شكل (1) المخطط الافتراضي للبحث



المصدر: من اعداد الباحثة

سادساً: متغيرات البحث والتعريفات الإجرائية

يمكن توضيح متغيرات البحث الرئيسية والفرعية وتعريفاتها الإجرائية بالجدول (1) الآتي :

جدول (1) التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث

المتغير الرئيسي	نوعه	التعريف الاجرائي	المصدر
بيئة العمل	مستقل	وهي كل ما يخص ظروف العمل المحيطة بالعمالين والتي تؤثر سلباً او ايجاباً عليهم، كالبيئة المادية والاقتصادية والعلاقات الاجتماعية فالعمالين هم القوة المحورية وراء الأداء الناجح للمنظمة، لذلك يجب فهمهم من المنظور الصحيح والاستفادة منهم بشكل فاعل لتحقيق أهداف المنظمة	Dayana & Nadarajan, 2017:81-82
المتغيرات الفرعية			
		ظروف العمل المادية	عباس، 201:10 7
		القيادة	رميلة، 201:452 9

16:2019، عاتي،	هي مجموعة من الخبرات والمعارف والمهارات المرتبطة بالآلات والادوات والنظم وسائل الانتاج كافة اذ تستند التكنولوجيا في تقدمها وتطورها على العلم وعلى التنمية المستدامة .	التكنولوجيا		
شعيب، 2017: 8-7	تمثل مجموعة المؤثرات المادية والمعنوية الذاتية والخارجية التي توجه سلوك العاملين وتؤثر على مستوى اداءهم ورضاهم الوظيفي وغيرها من الجوانب التنظيمية	الحوافز		
Tripathi & Sharma, 2016:20	وهو انجذاب العاملين وحبهم للعمل وعملهم مع الشركاء لإنجاز الاعمال المكلفين بها لصالح منظمته، وبدورها فإن المنظمة تقوم بتعزيز واستدامة المشاركة، الأمر الذي يتطلب علاقة ذات مسارين بين الرئيس والمرؤوس	معمد		الاستغراق الوظيفي
المتغيرات الفرعية				
ابو الخير، 44:2019	ويشير إلى أعلى مستويات الطاقة والنشاط والمرونة الفكرية أثناء انجاز العمل.	الحماس		
Bakker & Leiter, 2010:182	ويبدل على أن يكون الموظف مثابراً ويؤدي عمله بدقة كبيرة وتركيز عال اذ يسعى الى انجاز الاعمال بشكلها الصحيح من المرة الاولى وبدون أخطاء.	الاستيعاب		
الحسني، 9:2013	وهو التركيز الكامل في العمل والشعور بالسعادة عند القيام بالمهام المكلفين بها	الانغماس في العمل		
احمد، 2016: 277	ويشير إلى مستوى الاندماج العالي والتوجه الشعوري أثناء تأدية العمل وبناء علاقات عمل قوية وروابط اجتماعية يصعب كسرها أو اضعافها.	الاخلاص والتفاني		

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة انفاً.

سابعاً: منهج البحث

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي في التعامل مع المشكلة كونه لا يتضمن جمع المعلومات لوصف الظاهرة فقط وإنما يعتمد إلى تحليلها وكشف العلاقات بين أبعادها الفرعية.

ثامناً: اساليب جمع البيانات والمعلومات

1. الجانب النظري: اعتمد على مجموعة من المصادر المتمثلة بالكتب العربية والأجنبية المنشورة والرسائل والأطاريح والبحوث الموجودة في المكتبات فضلاً عن ما وفرته شبكة المعلومات الدولية/ الانترنت من مقالات وأطاريح ورسائل وبحوث عربية واجنبية.
2. الجانب التطبيقي: اعتمدت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بمتغيرات البحث كونها تقدم تشخيص دقيق لأراء عينة البحث، وقد جرى إعداد الاستبانة بعد مراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات البحث، وقد تضمنت محورين هما:

المحور الاول: تضمن المتغير المستقل (بيئة العمل) وتكون من (12) فقرة موزعة على الابعاد الفرعية الاربعة (ظروف العمل المادية، القيادة، التكنولوجيا والحوافز)، وجرى اعدادها بالاعتماد على دراسات سابقة متمثلة بدراسة (عباس، 2017) ودراسة (رميلة، 2019) ودراسة (عاتي، 2019) ودراسة (شعيب، 2017) ودراسة (لطيفة، 2018).

المحور الثاني: تضمن المتغير المعتمد (الاستغراق الوظيفي) وتكون من (12) فقرة موزعة على الابعاد الفرعية الاربعة (الحماس، الاستيعاب، الانغماس في العمل والاخلاص والتفاني)، وجرى اعدادها بالاعتماد على دراسات سابقة متمثلة بدراسة (الحسني، 2013) ودراسة (جبيري، وبوملة، 2020) ودراسة (احمد، 2016).

تاسعاً: حدود البحث

1. الحدود الزمانية للبحث من 2020/11/1 ولغاية 2021/4/1.
2. الحدود المكانية: اختيرت شركة توزيع المنتجات النفطية/ هيئة توزيع بغداد موقعاً للبحث.
3. الحدود البشرية: بلغ العدد الكلي لمجتمع البحث (550) موظفاً، فيما شملت عينة البحث (90) موظفاً بمختلف مستوياتهم الوظيفية، والتي تشكل نسبة (16.4%) من المجتمع الكلي للبحث وجرى اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية.

عاشرًا: الاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

1. الأوساط الحسابية لتحديد مستوى إجابات عينة البحث.
2. الإنحرافات المعيارية لقياس درجة تشتت إجابات العينة عن أوساطها الحسابية.
3. معامل الارتباط (Spearman) لتحديد درجة العلاقة بين المتغيرات.
4. تحليل الإنحدار البسيط لقياس تأثير بيئة العمل في الاستغراق الوظيفي.
5. قيم الالتواء Skewness والتفرطح Kurtosis لاختبار التوزيع الطبيعي بين متغيرات البحث.
6. اختبار الفا كرونباخ لقياس صدق وثبات الاستبانة

المبحث الثاني

الجانب النظري

المحور الاول : بيئة العمل

أولاً: مفهوم بيئة العمل

تباينت اتجاهات الكتاب والباحثين في تحديد مفهوم بيئة العمل كونها تمتلك إتجاهات عديدة والجدول (2) يوضح آراء بعض الكتاب والباحثين عن مفهوم بيئة العمل :

جدول (2) مفهوم بيئة العمل على وفق آراء الكتاب والباحثين

ت	الباحث	المفهوم
1	Bloom & others 2007:36	يمثل التوازن الأفضل بين العمل والظروف البيئية والتي تؤدي إلى تحسين الإنتاجية (زيادة الربحية) فضلاً عن معاملة العاملين كأصل من اصول المنظمة إذ تسعى المنظمة الى توفير سبل الراحة كافة لتحقيق التوازن بين الاعمال المكلفين بإنجازها وظروف العمل التي يعملون بها .
2	Kulkarni, 2013:141	وهي الظروف المؤاتية لمكان العمل والتي تدعم وتعزز رضا الموظفين عن طريق منحهم المكافآت والأمن الوظيفي وفرص النمو ومنحهم التعويض المناسب والعادل وتوفير الأمن الصحي والذي يسهم في تطوير القدرات البشرية ، وزيادة الاندماج الاجتماعي للعاملين في مكان العمل.
3	الزهرة وسمية، 2013:2	هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه كالظروف المادية مثل الحرارة والضوضاء والإنارة والرطوبة والسلامة المهنية والأمان الوظيفي فضلاً عن العلاقات العمودية مع السلم الإداري والإدارة العليا ، والعلاقات الأفقية مع بقية زملاء في العمل .
4	Srivastava & Kanpur, 2014:54	تمثل مجموعة معينة من الشروط والممارسات التنظيمية والتي لا بد من توافرها في المنظمة والتي يستطيع عن طريقها إرضاء العاملين وتحقيق رغباتهم، كأن تغرس في الموظفين مشاعر الأمن والمساواة والفخر والديمقراطية الداخلية والملكية والاستقلالية والمسؤولية والمرونة، كما تسعى المنظمة الى معاملة الموظفين بطريقة عادلة وداعمة، كما تتيح للموظفين فرص المشاركة في القرارات التي تؤثر عليهم وتمكنهم من الاستمرار في انجاز مهامهم بنجاح كما تهدف إلى زيادة مستويات توسيع الوظائف (مرونة أكبر في المهام الأفقية) وإثراء الوظائف (مرونة المهام العمودية) بما في ذلك تولي مسؤوليات جديدة للوصول إلى مستويات أعلى من الاستغراق الوظيفي.
5	BORA & others, 2015:107	وهي الظروف المؤاتية لمكان العمل والتي تدعم وتعزز رضا الموظفين عن طريق منحهم المكافآت والحوافز والأمان الوظيفي والترقية. كما أنها بنية شاملة تتضمن

الرفاهية المتعلقة بوظيفة الفرد والدرجة التي تكون فيها خبرات العمل مجزية ومرضية وتقلل من التوتر للاستفادة من مهارات الفرد وقدراته، لمواجهة التحديات والمواقف التي تتطلب المبادرة الذاتية والتوجيه الذاتي .		
تعتبر عن جوانب مختلفة من ظروف العمل والتي يمكن ان تؤثر على الحياة الشخصية للعاملين في المنظمة كالعوامل التنظيمية والوظيفية والاجتماعية والتي تؤثر على مستوى انجاز الافراد العاملين لديها .	Bharathi & others	6
تعرف على انها السياسات والاجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تحسين وتطوير الحياة الوظيفية، والذي ينعكس ايجاباً على الافراد العاملين واداءهم العالي في انجاز الاعمال، وبذلك تتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها وإشباع رغبات موظفيها وبما يضمن نجاحها وتميزها .	شراف، 2016:263	7
وهي كل ما يخص ظروف العمل المحيطة بالعاملين والتي تؤثر سلباً او ايجاباً عليهم، كالبيئة المادية والاقتصادية والعلاقات الاجتماعية فالعاملون هم القوة المحورية وراء الأداء الناجح للمنظمة، لذلك يجب فهمهم من المنظور الصحيح والاستفادة منهم بشكل فاعل لتحقيق أهداف المنظمة .	Dayana & Nadarajan, 2017:81-82	8
وهي تحقيق التوازن بين المهام وجودة العمل كي يحصل الموظفون على الإشباع الشخصي، والذي يساعدهم على التركيز في مكان عملهم بشكل أفضل فضلاً عن شعورهم بالانتماء للمنظمة وميلهم إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية ، فالموظفون السعداء هم موظفون أكثر إنتاجية. مثال ذلك العمل من المنزل يهدف إلى تقليل البصمة الكربونية ويساعد الموظفين والمؤسسات بأكثر من طريقة فهو لا يقلل التكاليف التشغيلية للمنظمة فحسب ، ولكنه أصبح أداة الاحتفاظ بالقيمة المضافة. اذ يسهم في خفض تكاليف النقل فضلاً عن تخلص الموظفين من التنقلات المزعجة للأعصاب .	Vasa & Sowdamini, 2017:457	9
وهي تلك العلاقات التبادلية التي تربط المنظمة بالافراد العاملين لديها، وتؤثر على سلوكهم عن طريق توفير مجموعة من العوامل الداخلية والتنظيمية والإدارية واجراءات وظروف عمل مناسبة للعاملين لديها .	لطيفة، 2018:7	10
تعتبر عن مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين في المنظمة كتوفير المكافآت والأمن الوظيفي وتحسين فرص النمو، وتحقيق العدالة التنظيمية، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات بهدف اشباع حاجات العاملين جميعها، والذي يؤدي بدوره إلى تحقيق الأهداف التنظيمية .	بو تاعة وسالمي، 2018:167	11
تعرف على انها الأحداث والعوامل الموجودة داخل المنظمة والتي تؤثر ايجاباً على سلوك الموظف، كالثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي، وأنماط القيادة والتي تخلق جو من الموامة بين متطلبات العمل واحتياجات العاملين لتحقيق مستويات عالية من الاداء .	رميلة، 2019:451	12

المصدر: اعداد الباحثة اعتماداً على المصادر اعلاه المذكورة آنفاً.

وبناءً على ما تقدم من مفاهيم تستنتج الباحثة بأن بيئة العمل هي : سعي المنظمة الى توفير كل ظروف العمل الجيدة للعاملين كالحرارة والتهوية والانارة والامان والسلامة المهنية فضلاً عن التجهيزات المكتبية المريحة والتكنولوجيا السهلة الاستخدام وتقديم المكافآت والحوافز التشجيعية والتي تدفع بالعاملين لتحقيق اعلى مستوى من الاداء وبدون اخطاء مما يحقق للمنظمة زيادة في الارباح وتعزيز مركزها التنافسي بين منظمات الاعمال.

ثالثاً: أهمية بيئة العمل

تبرز أهمية بيئة العمل عن طريق تأثيرها المباشر على الكثير من القضايا الإدارية داخل المنظمة، فقد أكدت أغلب البحوث والدراسات والتي أجريت في بيئات مختلفة تأثير بيئة العمل على الكثير من المخرجات التنظيمية، مما أوجد علاقات مباشرة ومعنوية بين طبيعة نوعية البيئة السائدة ومخرجات المنظمة. وإنَّ درجة نجاح منظمات الاعمال يعتمد إلى حد كبير على قدرة تلك المنظمة على توفير بيئة عمل ملائمة وحياة عمل مريحة والذي يؤدي بدوره الى التفوق على المنافسين عن طريق حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والنوعية في المنظمة.

ويرى (القواسمة، 2020-15:17) ان أهمية بيئة العمل تتحدد بالاتي:

1. الاحتفاظ بنوعيات كفاءة و متميزة من الموارد البشرية.
2. تتيح فرصة الإيفاء بالمسؤولية الاخلاقية والاجتماعية تجاه المجتمع.

3. تمنح فرصة لتفوق العاملين إلى جانب الإدارة في حل المشكلات التي قد تتعرض لها المنظمة والتي قد تقف عائقاً أمام تقدمها.

4. الحصول على ولاء الموظفين الموهوبين وامكانية الاحتفاظ بهم .

5. تحسين سمعة المنظمة في سوق العمل فضلاً عن زيادة فرصة النمو والتطور، إذ أثبتت الدراسات استقرار الموارد البشرية في بيئة عمل مناسبة يمكن أن يسهم في تحقيق فرص النمو والتطور والوصول إلى طرق إنتاج متعددة وأساليب تسويق متميزة تستطيع من خلالها التفوق على المنافسين.

اما من وجهة نظر (Srivastava & Kanpur, 2014: 57) فإن أهمية بيئة العمل تبرز عن طريق الاتي:

1. تحسين أداء المنظمة عن طريق تنمية الأفراد العاملين لديها.

2. زيادة التعاون والعمل الجماعي في جميع مستويات المنظمة وتفعيل قنوات الاتصال فيما بينهم.

3. القيام بأعمال جديدة ومتقدمة تتميز بالابداع والابتكار في ظل بيئة عالية التنافسية.

4. تحسين جودة أداء المهام.

5. زيادة الالتزام بروية ورسالة وأهداف المنظمة والعمل الجاد سعياً لتحقيقها.

6. ترسيخ مفهوم الجودة في أعمال المنظمة كافة والعمل بدون أخطاء.

وترى الباحث أن أهمية توفير بيئة عمل مناسبة ومريحة للعاملين من ظروف عمل مادية وأمان وسلامة مهنية وتكنولوجيا متطورة وأنظمة عمل بسيطة ومنحهم حوافز عادلة تلائم احتياجاتهم يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ومن ثمّ انجازهم للعمل بكفاءة عالية وتحقيق ولائهم تجاه المنظمة والذي يؤدي بدوره الى زيادة انتاجية المنظمة وزيادة ارباحها وتحسين سمعتها التنافسية وتحقيق أهدافها المنشودة.

ثالثاً: أهداف بيئة العمل

إن الهدف الأساسي من السعي لتوفير مقومات بيئة العمل المناسبة يتمثل في إعداد قوة عمل تتسم بالرضا الوظيفي ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عالي للمنظمة وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الابتكار والإبداع. وقد قسم (بو جمعة) اهداف بيئة العمل الى الاهداف التنظيمية والاهداف الشخصية والتي تسعى المنظمة الى تحقيقها وكما يأتي (بو جمعة، 2019: 14-15):

1- الأهداف التنظيمية: من الممكن حصر عدد من الأهداف التنظيمية على النحو الاتي:

أ. العمل على استقطاب الموارد البشرية ذوي الكفاءات النادرة والموهوبة.

ب. الاحتفاظ بالموارد البشرية ذوي المقدرات العالية والحصول على ولائهم.

ج. رفع انتاجية المنظمة والسعي لزيادة ارباحها.

د. خفض تكاليف العمل وتقليل الهدر والضياع.

هـ. زيادة رضا الزبائن ومن ثمّ زيادة ولاءهم تجاه المنظمة.

و. إضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل وتوفير الراحة والأمان.

ز. تعزيز القدرات التنافسية للمنظمة، بتوفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية للعمل.

2- الأهداف الشخصية: يمكن تحديد أهداف الموارد البشرية بما يأتي:

أ. تقلدهم وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية.

ب. تنمية وتطوير خبرات قدرات العاملين في المنظمة.

ج. الحصول على مستوى مناسب من الأجور والعلاوات والحوافز والمكافئات.

د. الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي وبما يحقق الذات ويشبع الرغبات.

هـ. إشباع الحاجات الإنسانية والاجتماعية الأساسية والامن والاستقرار الوظيفي، فضلاً عن اشباع حاجات الاحترام والتقدير وتحقيق الذات.

أما من وجهة نظر (Srivastava & Kanpur) فإن أهداف بيئة العمل يمكن إجمال هذه الأهداف بالنقاط الآتية (Srivastava & Kanpur, 2014: 56) :

1. زيادة الإنتاجية والمسؤولية والالتزام لدى العاملين.
2. توفير برامج تنمية مهارات الموارد البشرية وتطويرهم.
3. تفعيل قنوات الاتصال والمشاركة على جميع المستويات في تشكيل المنظمة.
4. العمل ضمن الفريق الواحد أو العمل الجماعي .
5. رفع الروح المعنوية للموظفين وتحقيق الرضا الوظيفي.
6. لتقليل ضغط العمل والاجهاد الذي قد يحصل للعاملين.
7. تحسين العلاقات داخل وخارج العمل.
8. إدارة التغيير المستمر ومواكبة التطورات التكنولوجية.

وترى الباحثة أنّ المنظمة التي تسعى الى تحقيق الاهداف الشخصية للعاملين لديها تكون ناجحة في تحقيق الاهداف التي تسعى الى تحقيقها والتي أهمها زيادة فاعلية وكفاءة المنظمة ككل، والمحافظة على الموارد الكفوءة والمنتزعة، وخفض التكاليف في استقطاب العاملين وتدريبهم وتنمية مهاراتهم وكذلك المحافظة على استمرارية نجاح المنظمة وتقديمها.

رابعاً: ابعاد بيئة العمل

يمكن تحديد أهم ابعاد بيئة العمل بما يأتي :

1. **ظروف العمل المادية:** ويقصد بها الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل من إضاءة ورطوبة وتهوية وضوضاء وتجهيزات فنية مساعدة وتجهيزات مكتبية، فهي تدل على الظروف المادية للعمل كافة والتي تحيط بالإنسان كالتهوية والإنارة ووسائل السلامة والأمن فضلاً عن التجهيزات المكتبية (لطيفة، 2018:7) .

ويرى (عباس) أنّ ظروف العمل المادية تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحات العمل والضوضاء وعدد ساعات العمل وفترات الراحة والامن والسلامة المهنية والتي قد تنعكس على سلامة المورد البشري وصحته وتؤثر في أدائه وفاعليته في العمل (عباس، 2017:10) .

2. **القيادة :** وهي العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه وتعد من بيئة العمل المهمة والتي تتمثل في استعداد العاملين لأداء العمل والالتزام بتوجيهات الرئيس وتنفيذ القرارات والامور على أحسن وجه، فطبيعة العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه كلما كانت تتسم بالمرونة والتفاهم كلما كانت مصدراً للالتزام العاملين بأعمالهم فهي في الواقع علاقة تبادلية بين الرئيس والمرؤوس. وقد صنف (لطيفة) أساليب القيادة إلى ثلاث انماط هي (لطيفة، 2018:7) :

أ. القيادة البيروقراطية: وهي قيادة تسلطية تنعدم فيها الثقة بين القائد والمرؤوسين مما يترك آثار سلبية في نفوس الموظفين.

ب. القيادة الديمقراطية: وتقوم على أساس الاهتمام بالعلاقات الإنسانية ورفع الروح المعنوية وتحقيق التفاعل بين العاملين في مكان العمل.

ج. القيادة الحرة: وهي قيادة تعمل على منح المزيد من الحرية في ممارسة السلطة ويقتصر عمل القائد في هذا النمط على المشورة.

أما من وجهة نظر (شعيب، 2017:8) فإن القيادة هي مجموعة من سلوكيات الرئيس داخل المنظمة وهي عملية نفسية تكون أشبه بالمحرك الذاتي الذي يوجه الافراد ويزيد من طاقاتهم في العمل فالقائد هو الشخص الذي يمتلك قوة التأثير في الآخرين ويمتلك قوة شخصية ولديه حدس عالي وبصيرة وسحر وجاذبية وسمات اخرى يتمكن من خلالها التأثير في المجموعة وتوجيههم لإنجاز المهام المكلفين بها.

وتعد القيادة مهمة جدا لأي منظمة كونها تعبر عن حالة تفاعلية بين القائد والمرؤوسين والموقف اذ تقوم القيادة بدور كبير في بناء ورسم السياسات والاستراتيجيات وتكوين علاقات العمل داخل المنظمة وتأمين البيئة المناسبة لتحقيق أهداف المنظمة المنشودة (رميلة، 2019:452) .

3. التكنولوجيا: يمكن تعريف التكنولوجيا على انها استخدام الفن والمهارة في اداء الاعمال أو هي مجموعة من الخبرات والمعارف والمهارات المرتبطة بالآلات والادوات والنظم وكافة وسائل الانتاج اذ تستند التكنولوجيا في تقدمها وتطورها على العلم وعلى التنمية المستدامة، وتستخدم التكنولوجيا في شتى مجالات العمل داخل المنظمة اذ تعد في الوقت الحالي من موارد المنظمة المهمة والضرورية والتي يجب أن تمتلكها للارتقاء بأعمالها وتحقيق نجاحها وتميزها (عاتي، 2019:16).

4. الحوافز: وهي تقديم المكافآت التشجيعية للعاملين في المنظمة سواء كانت مادية أم معنوية بهدف تحفيزهم نحو تحسين أدائهم والوصول إلى أقصى إنتاجية ويجب على الادارة العليا إتباع نظام عادل للحوافز يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين. (لطيفة، 2018:7) .

ويرى (شعيب، 2017:7-8) بأن الحوافز تمثل مجموعة المؤثرات المادية والمعنوية الذاتية والخارجية التي توجه سلوك العاملين ومعنوياتهم وتؤثر على مستوى اداءهم ورضاهم الوظيفي وغيرها من الجوانب التنظيمية، ويمكن تصنيف الحوافز الى حوافز مادية تشمل المكافآت المادية والمشاركة في الارباح وتملك الاسهم والاستفادة من التقاعد والتأمين والعطل المدفوعة الاجر، وإلى الحوافز المعنوية والتي تشمل كتب الشكر والتقدير والمساهمة في ابداء الرأي واتخاذ القرارات والمشاركة في اعداد الخطط والبرامج، فضلاً عن الترقية الى مناصب أعلى ذات صلاحيات ومسؤوليات اكبر. ويتوجب على الإدارة العليا اعتماد نظام محدد لتقديم المكافآت والمنح للعاملين بهدف تحفيزهم اذ يعد نظام الحوافز من العناصر الإدارية المهمة لبيئة العمل الداخلية والتي تسهم في رفع كفاءة الأداء والإنتاج، وبالاخص عندما يكون هذا النظام عادلاً ومطبّقاً وفق القانون وبطريقة صحيحة متماشياً مع حاجات العاملين في المنظمة.

المحور الثاني

الاستغراق الوظيفي

أولاً: مفهوم الاستغراق الوظيفي

اكتسب مصطلح الاستغراق الوظيفي أهمية كبيرة في السنوات العشرين الماضية، إلا أنه لا يزال يحتاج البحث عنه بشكل أوسع، فهو يعبر عن حالة الفرد العاطفية والايجابية في انجاز اعمال المنظمة بنشاط ومتعة (Shuck & Wollard, 2010 :89)، واختلف الكتاب والباحثين في تحديد مفهوم الاستغراق الوظيفي وكما موضح في الجدول (3) :

جدول (3) مفهوم الاستغراق الوظيفي على وفق آراء الكتاب والباحثين

ت	الباحث	المفهوم
1	Perrin, 2007:67	هو بذل الموظفين جهداً استثنائياً في عملهم، وبمستويات عالية من الانجاز كاستخدام الوقت الإضافي، والقدرات العقلية والبدنية وكافة السبل التي يمكن للمنظمة استخدامها لتعزيز هذه الجهود.
2	Sweem,2008:24	هو التأثير في عقول وقلوب ونفوس الموظفين بشكل ايجابي لتعزيز رغبتهم في تحقيق النجاح والتفوق اذ يشعر الموظفون بالاتحاد مع منظمتهم وسعيهم لأن تحقق منظمتهم النجاح بكل إخلاص وتفاني لانهم يشعرون بأنهم مرتبطون عاطفياً واجتماعياً مع رؤية ورسالة المنظمة واهدافها.
3	Shuck& others, 2010 :300-301	هو توجيه معرفي وعاطفي وسلوكي للموظف نحو النتائج التنظيمية المرغوبة كما أن مشاركة الموظفين واستغراقهم الوظيفي يتزايد مع زيادة اهتمام المنظمة ببيئة العمل لتطوير قوة عاملة أكثر تفاعلاً. ومصدر تنافسياً يحقق لها المزيد من النجاح والتفوق .

يمثل العلاقة الايجابية الطردية بين صاحب العمل والموظف والتي تبرز نتائجها عن طريق الرضا الوظيفي والتزام الموظف وسلوك المواطنة التنظيمية، اذ يرتبط الموظفون عاطفياً بمؤسساتهم ويشاركون بشكل كبير في عملهم وبحماس بهدف الوصول الى نجاح وتميز المنظمة .	Sridevi, 2010 :90	4
يعبر عن رغبة الموظفين وقدرتهم على مساعدة شركتهم للوصول الى النجاح، عن طريق توفير جهد تقديري على مستوى مستدام، فهو يمثل الارتباط العاطفي الإيجابي للموظفين والتزامهم العقلاني والتزامهم وحماسهم لإنجاز العمل .	Swarnalatha, & prasnaa,2012:218	5
يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته ومهام عمله، اذ يشعر بأهمية عمله ومدى تأثيره على تنمية قدراته ومهاراته الذاتية فالاستغراق أمر مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية للموظف .	العنقري، 2012:1032	6
هو ارتباط الموظف بالجوانب العاطفية والمعرفية والجسدية للعمل وكيف تتكامل هذه العوامل. اذ إن مشاركة الموظف هي عملية طويلة الأجل ومرتبطة بالقيم والثقافة والفلسفة الإدارية .	Mehta & Mehta, 2015:4	7
هو الرابط العاطفي بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها اذ إن الموظفين يقومون بما يُطلب منهم وتكيف عملهم وفقاً لوصف الوظيفة وفي ضوء بيئة العمل التقليدية كما يعبر عن مشاركة وحماس الموظف للمنظمة من حيث الاستعداد لتكريس المزيد من الجهد والابتكار بالتعاون مع بقية زملائه ، والتكيف بشكل فاعل مع التغيرات في البيئة المحيطة في ظل البيئة التنظيمية المعاصرة .	Nafei, 2016:157	8
يعد حالة ذهنية ملهمة للعامل تجاه المنظمة وجودتها، ويعرف بانجذاب العاملين وحبهم للعمل وعملهم مع الشركاء لإنجاز الاعمال المكلفين بها لصالح منظمته، وبدورها فإن المنظمة تقوم بتعزيز واستدامة المشاركة، الأمر الذي يتطلب علاقة ذات مسارين بين الرئيس والمرووس .	Tripathi & Sharma, 2016 :20	9
يمثل الاندماج الداخلي للفرد وتجاوبه النفسي مع العمل وارتباطه وحبه لعمله ، والذي يدفع به لإنجاز العمل بأعلى مستويات الاداء، كما يعبر عن الاتجاه والشعور الايجابي للفرد العامل في تحقيق رسالة المنظمة واهدافها المنشودة .	اغريب، 2017:14	10
هو الحالة النفسية للعاملين والتي تتضمن مكونين رئيسيين هما التفاني والذي يشير إلى التوافر المعرفي ومقدار الوقت الذي يقضيه الفرد في انجاز العمل، والانهماك والذي يشير الى قوة تركيز الفرد العامل على الدور الذي يقوم به.	جبيري وبوملة، 2020:22	11

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على المصادر المذكورة آنفاً .

مما تقدم ترى الباحثة أنَّ الاستغراق الوظيفي يعبر عن الحالة النفسية الايجابية للموظف والتي تتولد نتيجة اهتمام المنظمة به وتمكينه وتحفيزه واشعاره بأهميته لديها والتي تجعله على استعداد تام لبذل قصارى جهده للحفاظ على تلك الوظيفة بإخلاص وتقاني خدمة لمنظمتهم وسعيًا لتحقيق أهدافها.

ثانياً: أهمية الاستغراق الوظيفي

إنَّ أهمية الاستغراق الوظيفي تكمن في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، اذ يتناول كل ما يفعله الافراد وكيف يتصرفون في انجاز اعمالهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكاً ايجابياً من اجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الخاصة على حد سواء (العبادي والجاف، 2012:80) .

وتعد تنمية وتحسين مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين من الموضوعات المهمة والتي يجب على الادارة الاهتمام بها لما له من تأثير كبير على عمل المنظمة ونجاحها وتميزها. فكلما زاد استغراق الموظف في عمله كلما اسهم ذلك في نجاح المنظمة وتعزيز علامتها التجارية في سوق العمل وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي عن طريق ما يأتي (النجار، 2017: 44) :

1. انخفاض نسبة دوران العمل والاحتفاظ بالموهب، اذ تزداد رغبة الموظف في بقاءه بالمنظمة دون الرغبة بالانتقال الى منظمة اخرى.
2. تقليل الجهد على الادارة العليا كون العمل ينجز بشكل منتظم نتيجة حب المرؤوسين لوظائفهم.
3. العمل بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر وتحسين الاداء.
4. تولد مشاعر السعادة والرضا لدى العاملين والتقدير العالي للذات والذي يمثل المفتاح الرئيس لنجاح المنظمة.
5. خلق القيمة لأصحاب المصالح، وتعزيز سمعة المنظمة وتحقيق ميزتها التنافسية.

6. زيادة الالتزام برؤية المنظمة ورسالتها وقيمتها وأهدافها (جبري واخرون، 2020:23) .

أما من وجهة نظر (اغريب)، فإن أهمية الاستغراق الوظيفي يمكن تصنيفها وفقاً لجانين اساسين وهما (اغريب، 2017: 15-16) :

1. **النتائج على المستوى التنظيمي** : إذ إنَّ الاستغراق الوظيفي له تأثير ايجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي للعاملين تتمثل بالاتي:

- زيادة إنتاجية الافراد العاملين في المنظمة مما يسهم في تحقيق اهداف المنظمة المنشودة.
 - زيادة أهداف التعلم فالأفراد المنشغلون في أعمالهم يطورون معارفهم الجديدة ويستجيبون للفرص المتاحة.
 - الاحتفاظ بالعاملين إذ إنَّ المنشغلين في وظائفهم يكونون أكثر استقراراً ولا تكون لديهم رغبة في ترك العمل بسبب انغماسهم العالي تجاه وظائفهم وزيادة مستويات الرضا الوظيفي والالتزام العالي تجاه المنظمة.
 - الدفاع عن المنظمة إذ يكون العاملون المنشغلين في وظائفهم محامين ومدافعين عن منظماتهم .
 - التغيير التنظيمي الناجح فالأفراد المستغرقين في العمل يكون لديهم مستوى عال من الاهتمام ويكون لديهم تأثيراً بارزاً في جعل المنظمة قادرة على تطبيق التغييرات والتكيف مع التغيرات البيئية الحاصلة.
2. **النتائج على مستوى الافراد العاملين** : وذلك عن طريق ما يأتي:

- النتائج النفسية إذ إنَّ للاستغراق الوظيفي تأثيراً بارزاً في زيادة الفرص لاستثمار الحالة النفسية للعاملين في المنظمة.
- الرفاهية والصحة الايجابية: الاستغراق الوظيفي يمكن أن يؤثر في الشعور والصحة الايجابيين للعاملين فالأفراد المنشغلين في وظائفهم ومنغمسين فيها كان له تأثيراً ايجابياً على مستواهم الصحي .

ثالثاً: أنواع الاستغراق الوظيفي

قسم كل من (جبري واخرون، 2020:23-24) و(العابدي، 2012:160) الاستغراق الوظيفي الى ثلاثة انواع وكما يأتي:

1. **الاستغراق الإدراكي** : يشير إلى اعتقادات العاملين تجاه العوامل التنظيمية داخل المنظمة، مثال ذلك: كيف تجري قيادة المنظمة ؟ وما مدى استغراق العاملين بعملهم في ظل الظروف السائدة، فمن الناحية الإدراكية ينغمس الافراد العاملين بشكل كامل في ممارسة عملهم. كما يتميز الأفراد المستغرقين بقدرتهم على التركيز وبشكل مكثف على المهمة التي أعطيت لهم والعمل على انجازها.

2. **الاستغراق الشعوري** : ويشير الى وجود علاقة قوية بين عواطف وأفكار ومشاعر الفرد ووظيفته والتي تؤدي إلى تولد مشاعر الحماس والفخر، فالجانِب الشعوري يتعامل مع ما يشعر به العاملين تجاه منظماتهم وقادتهم وزملائهم في العمل وما يشعرون به من مواقف إيجابية أو سلبية تجاه المنظمة إذ إنَّ الاستغراق الشعوري للعاملين يتوقف وبشكل أساس على نوعية العلاقة بين عواطف وأفكار ومشاعر الفرد من جهة وبين وظيفته من جهة اخرى.

3. **الاستغراق الجسدي** :أما من الناحية الجسدية فإن الاستغراق هو توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة إذ يتعامل مع الجوانب والطاقات الجسدية التي يستخدمها الافراد العاملين لإنجاز المهام بكفاءة عالية.

اما من وجهة نظر (الحسني) فإن أنواع الاستغراق يمكن تقسيمها الى أربع أنواع اساسية وكما يأتي (الحسني، 2013: 9)

1. **الاستغراق الشخصي** : ويمثل توظيف الحالة الجسدية والإدراكية والشعورية للموظف أثناء قيامه بإنجاز الاعمال .
2. **الاستغراق مقابل الإرهاق** : إذ إنَّ الإرهاق يعبر عن مجموعة من الخصائص والأعراض النفسية كالإرهاق والتهمك وانخفاض الكفاءة كردة فعل لمسببات الضغط التنظيمي ، وهنا تبرز حالة الاستغراق الوظيفي كتنقيص لحالة الإرهاق .
3. **الاستغراق الوظيفي** : ويشير إلى الحالة الفكرية الايجابية والانجاز المتعلق بالعمل ويمكن تمييزها عن طريق الحماس والإخلاص والانغماس في العمل .
4. **استغراق الموظفين** : ويشير إلى اندماج العاملين ورضاهم الوظيفي وحماسهم تجاه وظائفهم والأعمال المكلفين بها .

رابعاً: ابعاد الاستغراق الوظيفي

يتفق كل من (الحسني،2013:9) و(ابو الخير،2019:44) و(Bakker & Leitter,2010:182) و(احمد،2016:277) بأن أبرز ابعاد الاستغراق الوظيفي تتمثل في (الحماس والاستيعاب والانغماس في العمل والاخلاص والتفاني) وهي الابعاد التي جرى اعتمادها كنموذج للبحث وفيما يأتي توضيح موجز لهذه الابعاد:

1. الحماس: ويشير إلى أعلى مستويات الطاقة والنشاط والمرونة الفكرية أثناء انجاز العمل.
2. الاستيعاب: وهو أن يكون الموظف مثابراً ويؤدي عمله بدقة كبيرة وتركيز عال اذ يسعى الى انجاز الاعمال بشكلها الصحيح من المرة الاولى وبدون أخطاء.
3. الانغماس في العمل: ويشير إلى التركيز الكامل في العمل والشعور بالسعادة عند القيام بالمهام المكلفين بها.
4. الاخلاص والتفاني: ويشير إلى مستوى الاندماج العالي والتوجه الشعوري أثناء تأدية العمل وبناء علاقات عمل قوية وروابط اجتماعية يصعب كسرها أو اضعافها.

فالاستغراق الوظيفي يمس جميع جوانب إدارة الموارد البشرية اذ يرتبط الموظفون عاطفياً بمنظمتهم ويشاركون بشكل كبير في بإنجاز عملهم وبحماس كبير لتحقيق أهداف المنظمة ونجاحها (Sridevi, 2010: 89)، اذ يعبر عن انغماس الموظف وتركيزه التام في عمله لدرجة مرور الوقت بسرعة، حتى يصبح من الصعب فصله عنها (مرزوق واخرون،2019:196).

المحور الثالث

العلاقة بين بيئة العمل والاستغراق الوظيفي

تعد بيئة العمل أحد المرتكزات الأساسية في تحقيق الاستغراق الوظيفي في منظمات الاعمال، كون المورد البشري يعد من العناصر الأساسية في المنظمة وأصل من أصولها، كما أن نجاح المنظمات وتميزها يرتبط بكفاءة موردها البشري وقدرته على الاداء وانجاز الاعمال بكفاءة عالية، وكلما كانت بيئة العمل عالية الجودة عن طريق الاهتمام بظروف العمل المادية كالتهوية والاضاءة والانارة والتجهيزات المكتبية الملائمة وامور السلامة المهنية والامان الوظيفي فضلاً عن الاهتمام بنوعية التكنولوجيا المستخدمة واعتماد نظام عادل للحوافز كلما تحقق اندماج الموظفين وانسجامهم بالعمل واستيعابهم للمهام المكلفين بإنجازها وزيادة اخلاصهم وولائهم للمنظمة ومن ثمّ زيادة استغراقهم الوظيفي.

ويرى (المنان،2018:29) وجود علاقة موجبة بين بيئة العمل والاستغراق الوظيفي فإن الاهتمام بخصائص العمل بما تشمل عليه من تنوع واستقرار واحترام وتقدير تصل بالمنظمة الى مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي للعاملين لديها. ويشير (العبادي، والجاف،2012:89) الى أن التي توفير بيئة عمل أكثر وفاءً واستقراراً لموظفيها تعزز حب العمل لدى العاملين وتحفزهم على تقديم الأداء الافضل، كما تسهم بيئة العمل الجيدة في الحفاظ على العاملين كجزء لا يتجزأ من المنظمة ومن ثمّ تحصل على ولائم وتحقق الاستغراق الوظيفي لديهم. ويؤكد (فادية واخرون،2019:122) على ارتباط مفهوم بيئة العمل ارتباطاً وثيقاً بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين فالاستغراق الوظيفي يعبر عن اندماج العاملين وانغماسهم في العمل وإن بيئة العمل تعد احد العناصر الأساسية في تحقيق ذلك الاستغراق، لذا فإن تحقيق أهداف العاملين ومصالحهم وتقديم الحوافز المناسبة لتلبية متطلباتهم واضفاء الطابع الإنساني على بيئة العمل، يسهم في تحقيق هدفها في الحصول على حماس العاملين واستغراقهم الوظيفي. وترى الباحثة أن بيئة العمل ترتبط بالاستغراق الوظيفي ارتباطاً ايجابياً يزداد بوجودها معاً فكلما زاد الاهتمام ببيئة العمل عن طريق توفير التجهيزات المكتبية المناسبة واستخدام انظمة تكنولوجية تتسم بالبساطة والحداثة فضلاً عن استخدام نظام حوافز عادل يُعتمد وفقاً لمتطلبات العاملين، كلما حققت الاستغراق الوظيفي لدى العاملين لديها وضمنت اخلاصهم وتفانيهم في العمل. لذا لا بد لمنظمات الأعمال من العمل على تكثيف الجهود لتحسين نوعية حياة عمل موظفيها وإدراكها بدوره في الاستغراق الوظيفي بأبعاده كافة .

المبحث الثالث

الجانب العملي

المحور الاول : قياس صدق وثبات الاستبانة

اولاً: اختبار التوزيع الطبيعي باستخدام قيم الالتواء Skewness والتفرطح Kurtosis

إن اختبار التوزيع الطبيعي يحدد توزيع البيانات، باستخدام الأساليب الإحصائية وهي: قيمة الالتواء (Skewness) يكون متماثلاً عندما يكون التوزيع الطبيعي مطابق مع المحور العمودي.

وإن التفرطح (Kurtosis) يعرف عن طريق مقدار التدبب في قمة التوزيع قياساً لإختبار التوزيع الطبيعي .

جدول رقم (4) اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات البحث باستخدام التفرطح والالتواء

متغيرات الدراسة	الأبعاد	التفرطح Kurtosis	الالتواء Skewness
المتغير المستقل بيئة العمل	ظروف العمل المادية	0.712	-0.937
	القيادة	-0.442	-0.386
	التكنولوجيا	-0.632	-0.426
المتغير المعتمد الاستغراق الوظيفي	الحوافز	0.486	-0.474
	الحماس	-0.982	-0.297
	الاستيعاب	-0.351	-0.248
	الانغماس في العمل	0.281	
	الاخلاص والتفاني	-0.427	

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS-23.

تشير نتائج الجدول (4) بان جميع نتائج قيم التفرطح والالتواء ضمن الحد المعياري وهو (± 1.96)، وهذا يؤكد أن توزيع البيانات كان طبيعياً بين المتغيرات والابعاد .

ثانياً: اختبار الصدق والثبات

اجريت على استمارة الإستبانة اختبارات للتحقق من صدقها وثباتها وكانت النتائج كما يأتي :

جدول رقم (5) معامل الفا كرونباخ لثبات وصدق مقياس الاستبانة

المتغيرات	قيمة الفا كرونباخ α	$\sqrt{\alpha}$ معامل الثبات	عدد الفقرات
ظروف العمل المادية	0.628	0.792	3
القيادة	0.726	0.852	3
التكنولوجيا	0.813	0.902	3
الحوافز	0.774	0.880	3
بيئة العمل	0.889	0.943	12
الحماس	0.826	0.909	3
الاستيعاب	0.772	0.879	3
الانغماس في العمل	0.709	0.842	3
الاخلاص والتفاني	0.786	0.886	3
الاستغراق الوظيفي	0.902	0.950	12
الإجمالي	0.884	0.940	24

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS-23.

تبين من النتائج المستحصلة في الجدول (5) أن جميع نتائج قيم الفا كرونباخ هي قيم مقبولة وذلك لأنها أكبر من (0.60)، إذ تراوحت بين (0.628-0.902) لمتغيرات بيئة العمل والاستغراق الوظيفي، وأن القيمة الإجمالية لهذا المقياس هي (0.884)، ووفقاً لهذه القيمة العالية يتضح لنا أن الاستبانة صادقة وثابتة المقياس في متغيراتها.

ثالثاً: التحليل العاملي التوكيدي

استُخدم التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) الذي يُقلل عدد الفقرات، وإعتمدت الباحثة على اختباري (Kaiser Meyer Olkin) (KMO) لكي تكون عينة البحث كافية لإجراء التحليل ويشترط أن تكون قيمته أكبر من أو مساوي (0.50)، واختبار (Bartlett's Test of Sphericity) لكي تكون العلاقة بين المتغيرات مقبولة إحصائياً تكون قيمة النسبة الحرجة أقل من (0.05).

جدول رقم (6) اختبار التحليل العاملي التوكيدي بين المتغيرات

القيمة الحرجة Sig.	Bartlett's test	KMO	المتغيرات
0.000	28.705**	0.537	ظروف العمل المادية
0.000	57.107**	0.651	القيادة
0.000	89.823**	0.751	التكنولوجيا
0.000	71.114**	0.692	الحوافز
0.000	114.072**	0.652	الحماس
0.000	70.166**	0.693	الاستيعاب
0.000	55.420**	0.621	الانغماس في العمل
0.000	82.024**	0.669	الاخلاص والتفاني

*تعني ان القيمة معنوية بنقطة 99%

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام برنامج SPSS-23.

يتضح من الجدول (6) أن قيمة (KMO) لجميع أبعاد المتغير المستقل والمتغير المعتمد تراوحت بين (0.537-0.751) وتعدُّ أكبر من قيمة (0.50)، في حين قيم (Bartlett's Test) لأبعاد المتغير المستقل والمعتمد، كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (11.345) عند مستوى 0.01 أما القيمة الحرجة فتمثل مستوى الدلالة هي اقل من 0.01. وبذلك حقق التحليل العاملي التوكيدي جميع فقرات المتغير المستقل والمعتمد.

المحور الثاني: وصف وتشخيص متغيرات البحث في الشركة المبحوثة

لغرض تحديد الفقرات التي كانت إجاباتها إيجابية على وفق آراء عينة البحث أُجِدَّ الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات كل فقرة من فقرات الإستبانة وفيما يأتي توضيح وتفسير أولي لتلك النتائج :

أولاً: تحليل إجابات عينة البحث عن محور متغير بيئة العمل

يوضح الجدول (7) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث وبيان مستوى الإهتمام ببيئة العمل من الشركة موقع البحث .

جدول (7) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإهتمام ببيئة العمل

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الوسط المعياري	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
1	ظروف العمل المادية	3.58	3	1.15	71.67
2	القيادة	3.43	3	1.14	68.67
3	التكنولوجيا	3.46	3	1.16	69.13
4	الحوافز	3.52	3	1.11	70.33
	بيئة العمل	3.5	3	1.14	69.98

يبين الجدول (7) أنَّ قيم الأوساط الحسابية عالية مقارنة بالوسط المعياري إذ بلغ المتوسط العام لجميع أنشطة بيئة العمل في الشركة (3.5) وهو أعلى من معيار الإختبار والبالغة قيمته (3) كما بينت النتائج أنَّ أعلى الأوساط الحسابية هو للمتغير الفرعي ((ظروف العمل المادية)) إذ بلغ (3.58) وبإنحراف معياري قيمته (1.15) وهذا يشير إلى إهتمام الشركة بظروف العمل المادية كالتهووية والإضاءة والحرارة والتجهيزات المكتبية الجيدة والأمان والسلامة المهنية .. لزيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين وفيما يأتي تشخيص لواقع المتغيرات الفرعية وكما موضح في الجدول (8):

جدول (8) الأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتغير بيئة العمل وابعاده الفرعية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الوسط المعياري	الإنحراف المعياري	النسبة المئوية
1.	ظروف العمل المادية تجهيزات مكتبي تساعدني في انجاز عملي بكفاءة عالية	3.83	3	1.14	76.66
2.	تمنحي الشركة عطل وإجازات وفق القوانين المعمول بها في المنظمة	3.42	3	1.19	68.44
3.	ظروف البيئة الداخلية (التهووية، الإضاءة، الحرارة، السلامة المهنية والأمان) مناسبة لطبيعة عملي	3.5	3	1.13	70.0
	المجموع	3.58	3	1.15	71.67
4.	القيادة يتمتع قائد المنظمة بسمات شخصية يستطيع عن طريقها التأثير في الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المنظمة	3.52	3	1.12	70.44
5.	تجري معاملتي من قبل المسؤول بعدالة أسوة بالآخرين دون تمييز	3.4	3	1.11	68.0
6.	هناك ثقة وتعاون بيئي وبين مسؤولي في العمل فهو يشجني على ابداء ارائي ومقترحاتي	3.38	3	1.18	67.56
	المجموع	3.43	3	1.14	68.67
7.	التكنولوجيا التكنولوجيا الموجودة في الشركة سهلة الاستخدام وتسهم في رفع مستوى أدائي	3.62	3	1.17	72.44
8.	تسهم التكنولوجيا التي تستخدمها الشركة في سرعة إنجازي للعمل وبدون اخطاء	3.24	3	1.23	64.88
9.	هناك عمليات تطوير مستمرة للتكنولوجيا المستخدمة في الشركة مواكبة للتطورات	3.51	3	1.09	70.22
	المجموع	3.46	3	1.16	69.13
10.	الحوافز تناسب الحوافز التي تمنحها لي المنظمة مع الجهد الذي أبذله في العمل	3.64	3	1.15	72.88
11.	تعمل إدارة المؤسسة على منحي المكافآت التشجيعية والامتيازات الإضافية وبما يتلاءم مع احتياجاتي ومتطلباتي	3.48	3	1.12	69.56
12.	تجري ترفيقي على أساس الاستحقاق وفقاً لأسس واضحة ومعروفة وفقاً لإنجازاتي ومهاراتي	3.43	3	1.05	68.66
	المجموع	3.52	3	1.11	70.33
13.	بيئة العمل	3.5	3	1.14	69.98

يتضح من الجدول (8) أنَّ قيمة الوسط الحسابي للمتغير الفرعي ظروف العمل المادية بلغت (3.58) وبإنحراف معياري (1.15) إذ كانت إجابات العينة أعلى من الوسط المعياري البالغ (3)، بينما كان الوسط الحسابي للمتغير الفرعي القيادة (3.43) وبإنحراف معياري (1.14) إذ كانت إجابات العينة أعلى من الوسط المعياري البالغ (3)، كما بلغ الوسط الحسابي للمتغير الفرعي التكنولوجيا (3.46) وبإنحراف معياري (1.16) إذ كانت إجابات العينة أعلى من الوسط المعياري البالغ (3)، أما فيما يخص المتغير الفرعي الحوافز فقد بلغ الوسط الحسابي (3.52) وبإنحراف معياري (1.11) إذ كانت إجابات العينة أعلى من الوسط المعياري البالغ (3)، أما على مستوى الفقرات فإن أعلى وسط حسابي كان للفقرة (1) والخاصة بالمتغير الفرعي (ظروف العمل المادية) والتي مفادها (تجهيزات مكتبي تساعدني في انجاز عملي بكفاءة عالية) إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.85) وبإنحراف معياري (1.14) وهذا يؤكد أنَّ الشركة تهتم بظروف العمل المادية للموظفين وتولي عناية خاصة باختيار التجهيزات المكتبية لمنسوبيها مما يساعدهم بإنجاز أعمالهم بكفاءة عالية، أما أدنى وسط حسابي فكان للفقرة (8)

الخاصة بالمتغير الفرعي (التكنولوجيا) والتي تنص على (تسهل التكنولوجيا التي تستخدمها الشركة في سرعة إنجاز العمل وبدون اخطاء) إذ بلغت قيمة وسطها الحسابي (3.24) وبإنحراف معياري بلغ (1.23) وهذا يدل على ان تشتت إجابات أفراد العينة كان متفاوتاً وبدرجة عالية كما أن الشركة تحتاج الى توفير تكنولوجيا بسيطة وغير معقدة ويمكن للجميع استخدامها بدون حدوث اخطاء ومن ثم حصولها على نتائج اداء مرتفعة تستطيع عن طريقها تحقيق اهدافها المنشودة .

ثانياً: تحليل إجابات عينة البحث عن محور متغير الاستغراق الوظيفي

يوضح الجدول (9) قيم الأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث وبيان مستوى إهتمام الشركة المبحوثة بأنشطة الاستغراق الوظيفي.

جدول (9) الأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى الإهتمام بالاستغراق الوظيفي

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الوسط المعياري	الإنحراف المعياري	النسبة المئوية
1	الحماس	3.25	3	1.25	65.00
2	الاستيعاب	3.4	3	1.13	68.07
3	الانغماس في العمل	3.51	3	1.08	70.27
4	الاخلاص والتفاني	3.34	3	1.22	66.8
	الاستغراق الوظيفي	3.38	3	1.14	67.54

يبين الجدول (9) أن قيم الأوساط الحسابية عالية مقارنة بالوسط المعياري إذ بلغ المتوسط العام لجميع أنشطة الاستغراق الوظيفي في الشركة (3.38) وهو اعلى من معيار الإختبار والبالغة قيمته (3) كما بينت النتائج أن اعلى الأوساط الحسابية هو للمتغير الفرعي ((الانغماس في العمل)) إذ بلغ (3.51) وبإنحراف معياري قيمته (1.08) وهذا يشير الى أن الموظفين في الشركة لا يشعرون بالوقت اثناء العمل فالوقت يمر بشكل سريع ولا يمكن فصلهم عن أعمالهم اذ يشعرون بالسعادة اثناء تواجدهم في العمل مما يسهم بإنجازهم لأعمالهم بدقة عالية ومن ثم زيادة استغراقهم الوظيفي وفيما يأتي تشخيص لواقع المتغيرات الفرعية وكما موضح في الجدول (10):

جدول (10) الأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتغير الاستغراق الوظيفي وابعاده الفرعية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الوسط المعياري	الإنحراف المعياري	النسبة المئوية
1.	● الحماس اشعر بالقوة والنشاط والدافعية اثناء العمل	3.37	3	1.25	67.34
2.	إمكانية استمراري لفترات طويلة في العمل وبأوقات اضافية حتى وان لم يجري تعويضي مادياً	3.27	3	1.2	65.34
3.	اشعر بالمرونة والانفتاح الذهني والطاقة العالية اثناء تأدية مهام العمل	3.11	3	1.31	62.22
	المجموع	3.25	3	1.25	65.0
4.	● الاستيعاب اشعر بأنني شديد الدقة في أداء عملي	3.21	3	1.18	64.22
5.	أركز في أداء مهام وظيفتي وأسعى لعمل الشيء الصحيح من المرة الاولى	3.43	3	1.1	68.66
6.	أثابر دائماً في انجاز عملي حتى عندما لا تسير الأمور بشكل جيد	3.57	3	1.12	71.34
	المجموع	3.4	3	1.13	68.07
7.	● الانغماس في العمل أنسى كل شيء من حولي وأنا في وظيفتي ولا يمكن فصلها عنها	3.61	3	1.06	72.22
8.	لا اشعر بالوقت عندما اعمل فالوقت يمر سريعاً في العمل	3.2	3	1.18	64.0
9.	أبدو سعيداً عندما انهمك في العمل وأعمل بدقة عالية	3.73	3	0.99	74.66
	المجموع	3.51	3	1.08	70.27

66.22	1.2	3	3.31	• الاخلاص والتفاني	10.
67.78	1.19	3	3.39	اشعر بالفخر عندما أعمل فوظيفتي تمثل تحدياً كبيراً لي	11.
66.44	1.26	3	3.32	انشغل بالتفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء العمل	12.
66.8	1.22	3	3.34	تربطني مع زملائي علاقات عمل قوية وروابط اجتماعية من الصعب كسرها أو اضعافها	المجموع
67.54	1.14	3	3.38		13.

ينضح من الجدول (10) أن قيمة الوسط الحسابي للمتغير الفرعي الحماس بلغت (3.25) وبإنحراف معياري (1.25) إذ كانت إجابات العينة اعلى من الوسط المعياري البالغ (3)، بينما كان الوسط الحسابي للمتغير الفرعي الاستيعاب (3.4) وبإنحراف معياري (1.13) إذ كانت إجابات العينة اعلى من الوسط المعياري البالغ (3)، كما بلغ الوسط الحسابي للمتغير الفرعي الانغماس في العمل (3.51) وبإنحراف معياري (1.08) إذ كانت إجابات العينة اعلى من الوسط المعياري البالغ (3)، اما فيما يخص المتغير الفرعي الاخلاص والتفاني فقد بلغ الوسط الحسابي (3.34) وبإنحراف معياري (1.22) إذ كانت إجابات العينة اعلى من الوسط المعياري البالغ (3)، اما على مستوى الفقرات فإن اعلى وسط حسابي كان للفقرة (9) والخاصة بالمتغير الفرعي (الانغماس في العمل) والتي مفادها (أبدو سعيداً عندما انهمك في العمل وأعمل بدقة عالية) إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.73) وبإنحراف معياري (0.99) وهذا يؤكد أن الموظفين في الشركة يشعرون بالسعادة اثناء تواجدهم في العمل مما يسهم بإنجازهم للعمل بدقة عالية ومن ثمّ زيادة استغراقهم الوظيفي، اما أدنى وسط حسابي فكان للفقرة (3) الخاصة بالمتغير الفرعي (الحماس) والتي تنص على (اشعر بالمرونة والانفتاح الذهني والطاقة العالية اثناء تأدية مهام العمل) إذ بلغت قيمة وسطها الحسابي (3.11) وبإنحراف معياري بلغ (1.31) وهذا يدل على أن تشتت إجابات أفراد العينة كان متفاوتاً وبدرجة عالية اي إن الشركة تحتاج الى اعادة تقسيم الاعمال على الموظفين حسب مقدراتهم وقابلياتهم والمهارات التي يتمتعون بها، كي لا يشعر الموظف بالرتابة والملل في العمل ومن ثمّ يؤدي العمل المكلف بإنجازه بأعلى طاقة فضلاً عن توفير البيئة الملائمة والتي تساعده على الانفتاح الذهني وزيادة استغراقه في العمل .

المحور الثاني

إختبار فرضيات البحث وتفسير النتائج وتحليلها

أولاً: إختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

للتحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والاستغراق الوظيفي) والتي انبثقت عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية جرى احتساب معامل الارتباط باستخدام معامل إرتباط الرتب (Spearman) للوقوف على معنوية العلاقة بين أبعاد بيئة العمل وبين الاستغراق الوظيفي وكما موضح في الجدول (11) إذ ظهرت النتائج كما يأتي:

جدول(11) علاقات الارتباط بين أبعاد بيئة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الوظيفي y	الاخلاص والتفاني y4	الانغماس في العمل y3	الاستيعاب y2	الحماس y1	الاستغراق الوظيفي Y
					بيئة العمل X
0.435	0.42	0.32	0.38	0.21	ظروف العمل المادية X1
0.44	0.47	0.31	0.37	0.3	القيادة X2
0.519	0.44	0.33	0.5	0.43	التكنولوجيا X3
0.62	0.54	0.42	0.56	0.51	الحوافز X4
0.603	0.55	0.39	0.52	0.44	بيئة العمل X

N= 90 درجة الثقة (0.99) مستوى المعنوية ($P \leq 0.01$)

1. وجود علاقة ارتباط إيجابية طردية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين أبعاد بيئة العمل والاستغراق الوظيفي بلغت (0.603) وهي علاقة موجبة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين. ومن ثمَّ قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والاستغراق الوظيفي).

2. اما على مستوى الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى فقد أظهرت النتائج ما يأتي:

أ- هناك علاقة ارتباط إيجابية طردية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين ظروف العمل المادية والاستغراق الوظيفي بلغت (0.435) وهي علاقة موجبة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين وتشير الى إهتمام الشركة بظروف العمل المادية كالتهووية والاضاءة والحرارة والتجهيزات المكتبية الجيدة والامان والسلامة المهنية... لزيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين. ومن ثمَّ قبول الفرضية الفرعية الأولى ضمن الفرضية الرئيسية الأولى والتي تشير الى (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية والاستغراق الوظيفي).

ب- هناك علاقة ارتباط إيجابية طردية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين القيادة والاستغراق الوظيفي بلغت (0.44) وهي علاقة موجبة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين وتشير الى تمتع قائد المنظمة بسمات شخصية يستطيع عن طريقها التأثير في الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المنظمة ومن ثمَّ يزيد من استغراق الموظفين وانغماسهم في انجاز العمل . وعليه يجري قبول الفرضية الفرعية الثانية ضمن الفرضية الرئيسية الأولى والتي تشير الى (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة والاستغراق الوظيفي).

ج- هناك علاقة ارتباط إيجابية طردية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين التكنولوجيا والاستغراق الوظيفي بلغت (0.519) وهي علاقة موجبة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين وتشير الى اعتماد الشركة على تكنولوجيا سهلة الاستخدام ولكنها تحتاج الى تطويرها باستمرار لرفع مستوى انجاز العمل من قبل الموظفين ومن ثمَّ زيادة استغراقهم الوظيفي. وعليه يجري قبول الفرضية الفرعية الثالثة ضمن الفرضية الرئيسية الأولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والاستغراق الوظيفي).

د- هناك علاقة ارتباط إيجابية طردية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين الحوافز والاستغراق الوظيفي بلغت (0.62) وهي علاقة موجبة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين وتشير الى اعتماد الشركة نظام حوافز عادل ولا بد لها من تحديثه باستمرار لبيئات احتياجات الموظفين ومتطلباتهم ومن ثمَّ يشجعهم على تحسين ادائهم وزيادة استغراقهم الوظيفي. وعليه يجري قبول الفرضية الفرعية الرابعة ضمن الفرضية الرئيسية الأولى والتي تشير الى (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والاستغراق الوظيفي).

يتضح عن طريق نتائج تحليل علاقات الارتباط بين بيئة العمل والاستغراق الوظيفي الآتي:

أ- إنَّ جميع العلاقات بين المتغيرين كانت طردية أي يزداد كل منها بزيادة المتغير الآخر.

ب- أظهرت النتائج ان أعلى نسبة ارتباط كانت بين الحوافز والاستغراق الوظيفي وبمعامل ارتباط (0.62) أي كلما اعتمدت الشركة نظام حوافز عادل وموضوعي كلما تمكنت من تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى الافراد العاملين في الشركة ومن ثمَّ تتمكن من تحقيق أهدافها المرجوة.

ج- ونتيجة للنتائج التي ظهرت، وبما أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية ظهرت بين متغيري بيئة العمل والاستغراق الوظيفي، يتبين انه كلما زاد الإهتمام ببيئة العمل في الشركة المبحوثة زادت نسبة تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين لديها.

ثانياً: إختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث

1- تحليل تأثير بيئة العمل في الاستغراق الوظيفي

تشير قيمة معامل التحديد (R^2) المعدل الى ان (36.4%) من التغيرات في الاستغراق الوظيفي في الشركة ناتج عن إهتمام الشركة ببيئة العمل، وان (63.6%) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في نموذج البحث والتي لا

يمكن السيطرة عليها، كما أن قيمة (t) المحتسبة البالغة (7.093*) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.987) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وكذلك قيمة (F) المحتسبة والبالغة (50.31*) أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.05) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا مؤشر بان منحنى الإنحدار جيد في تفسير العلاقة بين بيئة العمل والاستغراق الوظيفي. وعليه يجري قبول الفرضية الأساسية الثانية والتي تنص على أن (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل في الاستغراق الوظيفي). والجدول (12) يوضح نتائج التحليل وكما يأتي:

جدول (12) تأثير بيئة العمل ومتغيراتها الفرعية في الاستغراق الوظيفي

النتيجة	القيمة الجدولية f	القيمة المحتسبة f	المعلومات	القيمة الجدولية F	القيمة المحتسبة F	R ²	المتغير المعتمد	المتغيرات المستقلة
معنوية	1.987	*4.53	0.43	4.05	*20.52	%18.9	y الاستغراق الوظيفي	x1 ظروف العمل المادية
معنوية	1.987	*4.608	0.39	4.05	*21.24	%19.4	y الاستغراق الوظيفي	x2 القيادة
معنوية	1.987	*5.691	0.42	4.05	*32.39	%26.9	y الاستغراق الوظيفي	x3 التكنولوجيا
معنوية	1.987	*7.406	0.55	4.05	*54.85	%38.4	y الاستغراق الوظيفي	x4 الحوافز
معنوية	1.987	*7.093	0.64	4.05	*50.31	%36.4	y الاستغراق الوظيفي	x بيئة العمل

2- تحليل تأثير المتغيرات الفرعية لبيئة العمل في الاستغراق الوظيفي

استرشاداً بالنتائج المبينة في الجدول (12) يتبين ما يأتي :

أ- تأثير ظروف العمل المادية في الاستغراق الوظيفي

أظهرت نتائج التحليل ما يأتي:

تشير قيمة معامل التحديد (R²) المعدل الى ان (%18.9) من التغيرات في الاستغراق الوظيفي في الشركة ناتج عن إهتمام الشركة بظروف العمل المادية، وإن (81.1%) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في نموذج البحث والتي لا يمكن السيطرة عليها، كما إن قيمة (t) المحتسبة البالغة (4.53*) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.987) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وكذلك قيمة (F) المحتسبة والبالغة (20.52*) أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.05) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا مؤشر بان منحنى الإنحدار جيد في تفسير العلاقة بين ظروف العمل المادية والاستغراق الوظيفي. وعليه يجري قبول الفرضية الفرعية الاولى ضمن الفرضية الأساسية الثانية والتي تنص على أن (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل المادية في الاستغراق الوظيفي).

ب- تأثير القيادة في الاستغراق الوظيفي

تشير قيمة معامل التحديد (R²) المعدل الى ان (%19.4) من التغيرات في الاستغراق الوظيفي في الشركة ناتج عن إهتمام الشركة بالقيادة، وان (%80.6) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في نموذج البحث والتي لا يمكن السيطرة عليها، كما أن قيمة (t) المحتسبة البالغة (4.608*) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.987) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وكذلك قيمة (F) المحتسبة والبالغة (21.24*) أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.05) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا مؤشر بان منحنى الإنحدار جيد في تفسير العلاقة بين القيادة والاستغراق الوظيفي. وعليه يجري قبول الفرضية الفرعية الثانية ضمن الفرضية الأساسية الثانية والتي تنص على ان (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة في الاستغراق الوظيفي).

ج- تأثير التكنولوجيا في الاستغراق الوظيفي

تشير قيمة معامل التحديد (R²) المعدل الى ان (%26.9) من التغيرات في الاستغراق الوظيفي في الشركة ناتج عن إهتمام الشركة بالتكنولوجيا، وان (%73.1) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في نموذج البحث والتي لا يمكن

السيطرة عليها، كما أن قيمة (t) المحتسبة البالغة (5.691*) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.987) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وكذلك قيمة (F) المحتسبة والبالغة (32.39*) أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.05) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا مؤشر بان منحى الإنحدار جيد في تفسير العلاقة بين التكنولوجيا والاستغراق الوظيفي. وعليه يجري قبول الفرضية الفرعية الثالثة ضمن الفرضية الأساسية الثانية والتي تنص على ان (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا في الاستغراق الوظيفي).

د- تأثير الحوافز في الاستغراق الوظيفي

تشير قيمة معامل التحديد (R^2) المعدل الى ان (38.4%) من التغيرات في الاستغراق الوظيفي في الشركة ناتج عن إهتمام الشركة بالحوافز، وان (61.6%) المتبقية تمثل نسبة اسهام المتغيرات غير الداخلة في انموذج البحث والتي لا يمكن السيطرة عليها، كما ان قيمة (t) المحتسبة البالغة (7.406*) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.987) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وكذلك قيمة (F) المحتسبة والبالغة (54.85*) أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.05) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا مؤشر بان منحى الإنحدار جيد في تفسير العلاقة بين الحوافز والاستغراق الوظيفي. وعليه يجري قبول الفرضية الفرعية الرابعة ضمن الفرضية الأساسية الثانية والتي تنص على أن (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للحوافز في الاستغراق الوظيفي).

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

- استناداً الى ما تم تناوله في الجانب العملي للبحث جرى التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات متمثلة بالاتي :
1. إهتمام الشركة بظروف العمل المادية كالتهووية والاضاءة والحرارة والتجهيزات المكتبية الجيدة والامان والسلامة المهنية والحرارة الملائمة سعياً منها في زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين .
 2. إن الموظفين في الشركة لا يشعرون بالوقت اثناء العمل فالوقت يمر بشكل سريع ولا يمكن فصلهم عن أعمالهم اذ يشعرون بالسعادة اثناء تواجدهم في العمل مما يسهم بإنجازهم لأعمالهم بدقة عالية ومن ثمَّ زيادة استغراقهم الوظيفي.
 3. وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير بيئة العمل X ومتغير الاستغراق الوظيفي Y ، فكلما زاد الإهتمام ببيئة العمل في الشركة زادت نسبة تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين لديها.
 4. يوجد تأثير لبيئة العمل في الاستغراق الوظيفي في الشركة وان الشركة تسعى الى الاهتمام ببيئة عمل موظفيها رغبة في تحقيق استغراقهم الوظيفي.
 5. تربط الموظفين في الشركة علاقات عمل قوية وروابط اجتماعية من الصعب كسرها أو اضعافها وهذا يحقق لديهم التمسك العالي ببيئة العمل ويؤدي الى اخلاصهم وتفانيهم للشركة.
 6. تقف الشركة الى الانظمة التكنولوجية البسيطة وغير المعقدة اذ تبين أن بعض الموظفين لا يتمكنون من استخدام الانظمة السائدة وهذا يقف عائقاً أمام تحقيق الاستغراق الوظيفي كون التكنولوجيا البسيطة تساعد الموظفين في الحصول على نتائج اداء مرتفعة تستطيع عن طريقها الانسجام في العمل واستيعابه .
 7. تعاني الشركة من عدم اتباع آلية مناسبة في تقسيم الاعمال على الموظفين وحسب قدراتهم والمهارات التي يتمتعون بها، فلا تضع الشخص المناسب في المكان المناسب .
 8. عدم استخدام الشركة لاسلوب المقارنة المرجعية مع الشركات المتفوقة والذي يؤثر سلباً في عدم مقدرتها على مواكبة التطورات التكنولوجية.
 9. أثرت الظروف الاقتصادية للبلد في ظل جائحة كورونا في مشاريع الشركة وأدت الى تعثرها ممن أثر سلباً على نظام الحوافز المعمول به في الشركة.

10. تتبع الشركة نظام الاتصال العمودي بين المستويات الادارية مما يصعب على الموظفين التواصل مع الادارة لحل المشكلات بصورة انية والذي يخلق بدوره حالة من الاريك والتوتر لديهم ويكون عائقاً أمام تطورهم وانسجامهم في العمل.

ثانياً : التوصيات

استناداً الى استنتاجات البحث المستوحاة من الجانب العملي يوصي البحث بالاتي :

1. اجراء الشركة لعمليات التحسين المستمر على بيئة العمل والتي تساعد الموظفين على الانفتاح الذهني وزيادة استغراقهم في العمل حتى إن كانت لا تمتلك سلبيات في بيئة العمل فهي تحتاج دائماً الى التحسين.
2. التركيز على الجانب الاجتماعي وتعزيز روابط العمل بين الموظفين كونه يعد مصدر قوة يسهم في زيادة حبهم للعمل وتنمية ولائهم واخلاصهم للشركة.
3. ضرورة اعتماد الشركة على تكنولوجيا بسيطة وغير معقدة يمكن لجميع الموظفين استخدامها بدون حدوث اخطاء لما لذلك من تأثير مهم يساعدها في الحصول على نتائج اداء مرتفعة تستطيع عن طريقها تحقيق اهدافها المنشودة .
4. ضرورة اعادة تقسيم الاعمال على الموظفين في الشركة حسب قدراتهم والمهارات التي يتمتعون بها، كي لا يشعرون بالرتابة والملل في العمل ومن ثم يؤديون العمل المكلفين بإنجازه بأعلى طاقة .
5. الاستفادة من تجارب وخبرات المنظمات المتميزة وعمل المقارنات المرجعية معهم واتخاذهم كشريك لتحسين بيئة العمل وتنمية الاستغراق لدى الموظفين.
6. تشجيع الموظفين في الشركة عن طريق منحهم الحوافز المعنوية حتى وإن لم تتمكن من منحهم الحوافز المادية عن طريق منحهم كتب الشكر والتقدير وترقيتهم لمناصب أعلى لما له من تأثير ايجابي في تحقيق استغراقهم الوظيفي.
7. تبسيط الاجراءات الادارية المتبعة في الشركة واعتماد الهياكل الافقية المرنة والابتعاد عن الهياكل العمودية مما يقلل من القيود المفروضة على الموظفين ويشعرهم بثقة أكبر ويعزز لديهم الاستغراق الوظيفي ويساعدهم على حل المشكلات.
8. تفعيل تأثير القادة في تنمية روح التعاون والعتاء بين الموظفين في الشركة وذلك عن طريق اعتماد اسلوب العمل الفرقي لاستئارة طاقاتهم الفكرية وتوليدهم للأفكار الجديدة وايلاء أهمية أكبر لعلاقات العمل الاجتماعية لما لها من تأثير ايجابي على الموظفين في الشركة.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

أ. الرسائل والأطاريح الجامعية

1. أبو الخير، سامي محمد عوض (2019): "جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الاقصى، غزة.
2. اغريب، فانتن عازت عيسى (2017): "الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل"، رسالة ماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس، فلسطين .
3. الزهرة بن موسى فاطمة وسمية بوقرينات (2013): " أثر ظروف العمل على أداء العاملين / دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بتقريت"، رسالة ماجستير في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرياح - ورقلة، الجزائر .
4. القواسمة، مسلم أيوب أحمد (2020): "جودة بيئة العمل في الشركات الصناعية في مدينة الخليل"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.

5. المنان، هويدا علي محمد عطا (2018): "جودة حياة العمل وأثرها علي الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط رأس المال النفسي"، رسالة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

6. النجار، حسن محمد حسن (2017): "أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي/ دراسة ميدانية على العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.

7. بوجمعة، احمد (2019): "أثر جودة حياة العمل في التقليل من حوادث العمل دراسة حالة مؤسسة مطاحن سوفايا- الوادي"، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/ قسم العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر .

8. جبيري، فيروز و بوملة، نجاه (2020): "أثر المناخ التنظيمي في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية -محمد الصديق بن يحيى جيجل"، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، الجزائر .

9. شعيب، احديبي (2017): "مساهمة بيئة العمل الداخلية في أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية/ دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة"، رسالة ماجستير اكايمي في الادارة والتسيير الرياضي، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف -المسيلة- ، الجزائر .

10. لطيفة ، بوهيرة (2018): "أثر بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي/ دراسة ميدانية في مؤسسة سولنغاز مديرية التوزيع للفترة -ورقلة- خلال الفترة 2017-2018"، رسالة ماجستير اكايمي في علوم التسيير وعلوم تجارية ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر .

ب. الدوريات والمؤتمرات

11. احمد، شهناز فاضل (2016): "الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي (بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار)"، بحث منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 91، ص274-298 .

12. الحسني، كمال كاظم طاهر (2013): "رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي/ دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية /جامعة المثلى"، المجلد مجلة المثلى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 6، العدد 3، ص1-24 .

13. العابدي، علي رزاق جياذ (2012): "الرشاقة التنظيمية: مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين (دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن)"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة الكوفة، كلية الادارة والاقتصاد، المجلد 8، العدد 24، ص147-174، <http://journals.uokufa.edu.iq> .

14. العبادي، هاشم فوزي والجاف، ولاء جودت (2012): "إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل"، بحث منشور في مجلة دراسات إدارية لكلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة البصرة، المجلد (5)، العدد (9)، ص73-106 .

15. العنقري، عبد العزيز بن سلطان (2012): "إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية"، بحث منشور في المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص1025-1087.

16. بوتاعة، سليمة وسالمي، رشيد (2018): "تقييم أثر جودة حياة العمل على تنمية مهارات العاملين بمؤسستي سونلغاز لإنتاج الكهرباء عنابة وبجاية"، بحث منشور في مجلة دراسات- العدد الاقتصادي، المجلد (9)، العدد (1)، ص195-171 .
17. رميلة، عمور (2019): "اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية- الجزائر"، بحث منشور في المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد (6)، العدد (3).
18. شراف، عقون (2016): "أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة/ دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ميلة"، بحث منشور في مجلة البحوث والدراسات الانسانية العدد (12)، ص253-284.
19. عاتي، محمد بن حسين بن راجحي (2019): "أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي/ دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل"، بحث منشور في الموارد البشرية، كلية الأعمال، جامعة جدة، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (10)، ص2-50، www.ajsp.net .
20. عباس، منير (2018): "أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده"، بحث منشور في ادارة الموارد البشرية، الجامعة السورية الخاصة، ص1-39، <https://www.spu.edu.sy> .
21. فادية، عموري ورمزي، العباسي والصالح، سباع احمد (2019): "أثر حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا/ دراسة حالة مجمع عموري"، بحث منشور في مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، الجزائر، المجلد (4)، العدد (2)، ص121-134.
22. مرزوق، عبدالعزيز علي والسنديوني، منى والعماموي، بشرى فاروق عبدالمجيد (2019): "أثر الإستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ"، بحث منشور في مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد (6)، ص186-222 .

ثانياً: المصادر الاجنبية

23. Bakker, Arnold B. & Leiter, Michael P. (2010): "Work Engagement", A Handbook Of Essential Theory And Research, <https://Gunungsitolikota.Go.Id> .
24. Bharathi Vijayakumar & Mala Padma & Bhattacharya Sonali (2015): "Work Life Balance Of Women Employees In The Information Technology Industry" , Asian Journal Of Management Research, Vol. 5, No. 3, Pp 323-343, <https://Papers.Ssrn.Com> .
25. Bloom Nick & Kretschmer Tobias & Van Reenen John (2007): "Work-Life Balance, Management Practices And Productivity", Electronic Copy Available At, Pp 36 , [Http://Ssrn.Com](http://Ssrn.Com) .
26. Bora Balaram& Das, Soumendra, & Murthy, Vishnu (2015): "Quality Of Work Life –A Literature Review", Aditya Institute Of Technology And Management Department Of Management Studies Tekkali, International Journal In Management And Social Science, Vol. 3 , No. 3, Pp 106-115.
27. Dayana Charles & Nadarajan S. (2017): "The Impact Of Quality Of Work Life Factors On Organisational Excellence Among Employees In Msmes-A Pragmatic Analysis", Journal Of Management (Jom) Vol. 4, , No.2, Pp 81-86.
28. Kulkarni Pallavi P.(2013): "A Literature Review On Training & Development And Quality Of Work Life", M.E.S. Night College, Aabasaheb Garware Campus, Affiliated To University Of Pune, India, Journal Of Arts, Science & Commerce, Pp 136-143, [Http://Citeseerx.Ist.Psu.Edu](http://Citeseerx.Ist.Psu.Edu) .
29. Mehta,Dharmendra & Mehta, Naveen K. (2015): "AReview Of Literature On Employee Engagement In Organizations", Unnati The Business Journal, Vol. 3, No.2, Pp 4.

30. Nafei, Wageeh A. (2016): "The Role Of Organizational Agility In Reinforcing Job Engagement: A Study On Industrial Companies In Egypt", International Business Research; Vol. 9, No. 2, Pp 153-167.
31. Perrin, Towers (2007): "Global Workforce Study", PP 67, Http://Www.Towersperrin.Com .
32. Shuck, Brad & Wollard, Karen (2010): "Employee Engagement And Hrd: A Seminal Review Of The Foundations", Human Resource Development Review, Vol. 9, No. 1, PP 89–110 , Http://Hrd.Sagepub.Com .
33. Shuck, M. Brad & Rocco, Tonette S. & Albornoz, Carlos A. (2010): "Exploring Employee Engagement From The Employee Perspective: Implications For Hrd", Journal Of European Industrial Training , Vol. 35, No. 4, Pp 300-325.
34. Sridevi, M. Sandhya (2010): "Employee Engagement: The Key To Improving Performance", International Journal Of Business And Management, Vol. 5, No. 12, Pp 89-96.
35. Srivastava Shefali & Kanpur Rooma (2014): "A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications", Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm) E-Issn: 2278-487x, P-Issn: 2319-7668. Vol. 16, No. 3. Ver. I, , Pp 54-59, Www.Iosrjournals.Org.
36. Swarnalatha, C.& Prasanna, T.S.,(2012): "Employee Engagement: The Key To Organizational Success", Ernational Journal of Management (Ijm), Vol. 3, No.3., Pp 216-227.
37. Sweem, Susan, (2008): "Engaging A Talent Management Strategy For The 21st Century: A Case Study Of How Talent Management Is Defined And Initiated", Midwest Academy Of Management Doctoral Student Paper, Pp 24.
38. Tripathi, Jai Prakash& Sharma, Sunil (2016) : "The Key To Improve Performance: Employee Engagement", Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm), , Vol. 13, No.10 Pp 19-25.
39. Vasa Sireesha Rani & Sowdamini T. (2017): "Green Work Life Balance & Green Hrm: A New Replica For Organisational Triumph", International Journal Of Academic Research And Development, Vol. 2, No.4, Pp 456-461.

ملحق (1)

الجامعة التقنية الوسطى
الكلية التقنية الإدارية/ بغداد
قسم تقنيات ادارة الاعمال

م / إستبانة

السادة الافاضل .. تحية واحترام ...

أضع بين أيديكم استمارة البحث الموسوم (بيئة العمل والاستغراق الوظيفي : العلاقة والتأثير)، بحث استطلاعي تحليلي في شركة توزيع المنتجات النفطية/ هيئة توزيع بغداد، بهدف استطلاع آرائكم حول الموضوع ، وانطلاقا من ثقتنا بتعاونكم في إنجاز البحث عن طريق إسهامكم بملء الاستمارة على وفق الفقرات المبينة أدناه، كما ان دقة البحث وما يخرج به من نتائج سيعتمد على دقة آرائكم والتي هي موضع اعتزازنا وثقتنا وتقديرنا.

مع فائق التقدير والاحترام

الباحثة

م.م. ندى ابراهيم نجم

المعلومات الشخصية :

النوع الاجتماعي:

ذكر

انثى

1. العمر : 25 سنة فأقل 26-35 سنة 36-45 سنة
- 55-46 سنة 56 سنة فأقل
- المؤهل العلمي : اعدادية [] دبلوم تقني [] بكالوريوس []
دبلوم عالي [] ماجستير [] دكتور []
3. عدد سنوات الخدمة : 5 سنوات فأقل [] 6-10 سنة []
- 15-11 سنة [] 16-20 سنة [] 21 سنة فأقل []

أولاً : بيئة العمل : وهي الظروف المواتية لمكان العمل والتي تدعم وتعزز رضا الموظفين عن طريق منحهم المكافآت والحوافز والامان الوظيفي والترقية. كما أنها بنية شاملة تتضمن الرفاهية المتعلقة بوظيفة الفرد والدرجة التي تكون فيها خبرات العمل مجزية ومرضية وتقلل من التوتر للاستفادة من مهارات الفرد وقدراته لمواجهة التحديات .

الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1. • ظروف العمل المادية تجهيزات مكنتي تساعدني في انجاز عملي بكفاءة عالية					
2. تمنحي الشركة عطل وإجازات وفق القوانين المعمول بها في المنظمة					
3. ظروف البيئة الداخلية (التهوية ، الاضاءة، الحرارة، السلامة المهنية والامان) مناسبة لطبيعة عملي					
4. • القيادة يتمتع قائد المنظمة بسمات شخصية يستطيع من خلالها التأثير في الاخرين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المنظمة					
5. تتم معاملتي من قبل المسؤول بعدالة اسوة بالآخرين دون تمييز					
6. هناك ثقة وتعاون بيني وبين مسؤولي في العمل فهو يشجعني على ابداء ارائي ومقترحاتي					
7. • التكنولوجيا التكنولوجيا الموجودة في الشركة سهلة الاستخدام وتسهم في رفع مستوى أدائي					
8. تسهم التكنولوجيا التي تستخدمها الشركة في سرعة إنجازي للعمل وبدون اخطاء					
9. هناك عمليات تطوير مستمرة للتكنولوجيا المستخدمة في الشركة مواكبة للتطورات					
10. • الحوافز تتناسب الحوافز التي تمنحها لي المنظمة مع الجهد الذي أبذله في العمل					
11. تعمل إدارة المؤسسة على منحي المكافآت التشجيعية والامتيازات الاضافية وبما يتلائم مع احتياجاتي ومتطلباتي					
12. تتم ترقيتي على أساس الاستحقاق وفقاً لأسس واضحة ومعروفة وفقاً لإنجازاتي ومهاراتي					

ثانياً : الاستغراق الوظيفي : يمثل الاندماج الداخلي للفرد وتجاوبه النفسي مع العمل وارتباطه وحبه لعمله ، والذي يدفع به لإنجاز العمل بأعلى مستويات الاداء، كما يعبر عن الاتجاه والشعور الايجابي للفرد العامل في تحقيق رسالة المنظمة واهدافها المنشودة .

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1.	• الحماس اشعر بالقوة والنشاط والدافعية أثناء العمل					
2.	إمكانية استمرار لي لفترات طويلة في العمل وبأوقات اضافية حتى وان لم يتم تعويضي مادياً					
3.	اشعر بالمرونة والانفتاح الذهني والطاقة العالية إثناء تأدية مهام العمل					
4.	• الاستيعاب اشعر بأنني شديد الدقة في أداء عملي					
5.	أركز في أداء مهام وظيفتي وأسعى لعمل الشيء الصحيح من المرة الاولى					
6.	أثابر دائماً في انجاز عملي حتى عندما لا تسير الأمور بشكل جيد					
7.	• الانغماس في العمل أنسى كل شيء من حولي وأنا في وظيفتي ولا يمكن فصلني عنها					
8.	لا اشعر بالوقت عندما اعمل فالوقت يمر سريعاً في العمل					
9.	أبدو سعيداً عندما انهمك في العمل وأعمل بدقة عالية					
10.	• الاخلاص والتفاني اشعر بالفخر عندما أعمل فوظيفتي تمثل تحدياً كبيراً لي					
	انشغل بالتفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء العمل					
12.	تربطني مع زملائي علاقات عمل قوية وروابط اجتماعية من الصعب كسرها أو اضعافها					