



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / إدارة أعمال

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية في ضوء
بعض المتغيرات الديموغرافية

إعداد الطالب/ عالي محمد الأمين محمد فاضل

الرقم الأكاديمي/ ٢٤١٠٠٢٢٤٥

إشراف/ د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

١٤٤٦ هـ / ٢٠٢٤ م

حقوق الطباعة حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن. حيث إن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميد أوشن.

الباحث

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، و معرفة الفروق بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير طبيعة العمل و متغير النوع ، و تم تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي من إعداد (Rich , Lepine & Crawford , 2010) وتعريب شوقي جدي ٢٠٢١ كأداة للبحث ، و تكونت عينة الدراسة من (٢٤٢) مشارك من العاملين في القطاع الخاص المسجلين في وزارة الموارد البشرية ، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و المقارن .

وبعد إجراء الاختبارات الإحصائية من خلال برنامج spss ، خلصت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة ، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير طبيعة العمل لصالح المهن المكتبية ، و لم تتوصل النتائج إلى فروق لدى عينة البحث تُعزى لمتغير النوع ، وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث عدداً من التوصيات و التي من بينها: على المنظمات أن تركز على دراسة العوامل التي تعزز الاستغراق الوظيفي، وذلك في ضوء التوجهات الإدارية المعاصرة، والسعي لتوفير بيئة عمل مبنية على العدالة والمساواة وتعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين.

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي ، القطاع الخاص ، رأس المال البشري ، المملكة العربية السعودية

الشكر و التقدير

أشكر رب العزة والجلال الذي مكنني وأعانني على إتمام هذا البحث فله المنة والفضل ، كما أتقدم بالشكر الجزيل لعائلتي على دعمها الدؤوب الذي كلل جهدي وأعانني لإتمام هذه الرحلة.

كما لا يفوتني أن أعبر عن شكري وتقديري لجامعة ميد أوشن التي ذللت كل الصعاب التي واجهتني ومكنتني من التقدم في الرحلة العلمية ، وكذلك أشكر كلية إدارة الأعمال ممثلة في عميدها ومنسوبي أعضاء هيئة التدريس الذين لم يألوا جهداً في إثراء الرحلة وذلك من خلال حلقات البحث الأسبوعية والساعات المكتبية أيضاً ، والشكر موصول للدكتورة أسماء أبو عنزة المشرف على هذا المشروع لطهرها النير وعلمها الوافر .

ويطيب لي هنا التعبير عن الامتنان لكل من ساهم في الاستبيان المخصص لإتمام هذا البحث من العاملين في القطاع الخاص في شتى أرجاء هذا الوطن المعطاء .

وأخيراً أعبر عن شكري لمجتمع البحث العلمي والأكاديمي ممن استعانت الدراسة بأبحاثهم وأطروحاتهم التي أضفت الشيء الكثير على هذا العمل الذي نرجو أن يكون عوناً ودليلاً لكل الراغبين لتتقني أثره والاستناد إليه .

الباحث

قائمة المحتويات

أ	حقوق النشر.....
ب	المستخلص.....
ت	الشكر والتقدير.....
ث	قائمة المحتويات
ذ	قائمة الجداول.....
	فهرس الملاحق.....
	مصطلحات البحث.....
١	الفصل الأول: المدخل العام للبحث.....
٢	مقدمة البحث.....
٣	مشكلة البحث.....
٤	سؤال البحث الرئيسي.....
٤	أسئلة البحث الفرعية.....
٥	أهمية البحث.....
٦	أهداف البحث
٧	فروض البحث.....
٧	حدود البحث
٨	خاتمة الفصل.....
٩	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.....
١٠	مقدمة.....
١٠	مفهوم الاستغراق الوظيفي.....
١١	أهمية الاستغراق الوظيفي.....
١٢	تفسير الاستغراق الوظيفي من خلال نظرية دور السلوك.....
١٥	أبعاد الاستغراق الوظيفي.....
١٥	الدراسات السابقة.....
٢١	الفصل الثالث: منهجية البحث.....
٢٢	مقدمة.....
٢٢	منهج البحث.....

٢٢	مجتمع البحث.....
٢٤	أداة البحث.....
٢٥	حساب صدق وثبات أداة البحث.....
٢٧	المعالجة والأدوات الإحصائية المستخدمة
٢٨	الفصل الرابع: تحليل البيانات والنتائج والتوصيات و المقترحات.....
٢٩	مقدمة.....
٢٩	تحليل البيانات.....
٢٩	نتائج الإجابة عن السؤال الأول.....
٣١	نتائج الإجابة عن السؤال الثاني.....
٣٣	نتائج الإجابة عن السؤال الثالث.....
٣٦	نتائج.....
٣٧	التوصيات.....
٣٧	المقترحات.....
٣٩	المراجع.....

قائمة الجداول

٢٣	جدول رقم (١-٣) خصائص العينة الأساسية.....
٢٥	جدول رقم (٢-٣) معايير وصف مستويات الاستغراق الوظيفي من عينة الدراسة.....
٢٦	جدول رقم (٣-٣) معاملات ارتباط درجات كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي.....
٣٠	جدول رقم (١-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل بُعد من أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي وترتيبها.....
٣٢	جدول (٢-٤) نتائج اختبار "ت" "Independent Samples Test" لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي وأبعاده باختلاف طبيعة العمل...
٣٤	جدول (٣-٤) نتائج اختبار "ت" "Independent Samples Test" لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي وأبعاده باختلاف النوع.....

قائمة الملاحق

- | | |
|----|---|
| ٤٥ | ملحق (١) مقياس الاستغراق الوظيفي |
| ٤٧ | ملحق (٢) الإحصائية الرسمة لعدد العاملين في القطاع الخاص |

مصطلحات البحث

الاستغراق الوظيفي Work Engagement:

عرف (Darzi and Gilkar (2013,p4 الاستغراق الوظيفي بأنه "الارتباط الوجداني والتوافق النفسي مع العمل الذي يحقق للفرد الشعور بالذات والثقة بالنفس".

كما عرف حرايرية و بوساق (٢٠١٨) الاستغراق الوظيفي بأنه "الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في تحقيقه لذاته أو التزامه نحو عمله".

ويتبنى الباحث تعريف (Kahn William (1990 ، حيث عرف الاستغراق الوظيفي بأنه حالة يصبح فيها الموظفون مندمجين في وظيفتهم من خلال ارتباطهم جسديًا ومعرفيًا وعاطفيًا مع عملهم (مايسة، ٢٠٢١).

وقد ذكر أحمد وفتيحة (٢٠٢٠) عدة تعاريف لمصطلح الاستغراق الوظيفي، حيث عرفه Robert (1968) بأنه درجة اهتمام الفرد بالعمل، حيث يعتبر الفرد أن العمل هو الغاية، ومصدر أساسي من مصادر إشباع الحاجات لدى الفرد.

".

الفصل الأول

المدخل العام للبحث

المقدمة:

في ظل التحولات العالمية و المحلية، و في ضوء أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ، وما رافقه من تنافس بين المؤسسات في المجالات المختلفة، مما فرض تحديًا على إدارتها لبلوغ الميزة التنافسية، وذلك من خلال البحث عن سبل التعامل مع التوجهات الحديثة، و تعزيز الروح المعنوية للعاملين، وذلك من خلال، وتوظيف نتائج قياس السلوكيات المرتبطة بالأداء الفردي و الكلي للمنظمة ، و من بين هذه السلوكيات الاستغراق الوظيفي.

يعد الاستغراق الوظيفي أحد الجوانب المهمة للتطوير المؤسسي، حيث أشار الزبيدي (٢٠١٧) إلى أن الاستغراق الوظيفي يحقق ميزة تنافسية في بيئة العمل، يسهم في تعزيز سلوكيات الانتماء والمواطنة لدى العاملين؛ لذلك تسعى بعض المؤسسات نحو توطيد ثقافة الاستغراق الوظيفي لتعزيز شعور العاملين لديها بالرضا، هذا بالإضافة إلى ترسيخ شعور الالتزام نحو أهداف المؤسسة لتحقيقها على أكمل وجه.

إن الاستغراق الوظيفي ينطوي على عوائد إيجابية تُسهم في تحسين أداء الموظف وتزيد من دافعيته نحو العمل، كما يساعد الاستغراق الوظيفي على زيادة السلوكيات التطوعية التي تُسهم في تميّز الخدمات المقدّمة للعميل (العبد اللطيف و القرني، ٢٠١٨)، فالرابطة العاطفية بين العاملين ووظائفهم وتوجههم الإيجابي نحو مهنتهم تؤثر على الأداء المهني (الأمين، ٢٠٢٤)، حيث تنشئ روابط قوية بين العامل ووظيفته مما يجعلها تستوعب معظم وقته، ويكون شديد الحرص والدقة في أداء عمله، كما يوجه معظم أهدافه الشخصية نحو الوظيفة، ويشغل أغلب وقته بمهام مرتبطة بمهنته حتى بعد انتهاء وقت العمل (آل مداوي، ٢٠٢١).

وترى (Sharmila 2013) أنَّ التزام العاملين تجاه المنظمة وتجاه عملهم من خلال التعاون مع زملاء العمل هو لصالح المنظمة، كما يعد مقياساً من خلاله يمكن تحديد مدى ارتباط الفرد بالمنظمة من الناحيتين العقلية والعاطفية (ماضي، ٢٠١٥).

وبناء على ما سبق، فإن الاستغراق الوظيفي يدفع بالفرد إلى تحقيق أهداف المؤسسة مرتبطاً بشكل نفسي وإدراكي وجسدي بوظيفته ومنغمساً في أداء مهنته، وعلى إثر ذلك، تحاول الدراسة الحالية أن تسهم في الكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وتقديم فهم أعمق للمفهوم الاستغراق الوظيفي في البيئة السعودية.

مشكلة البحث:

انطلاقاً من كون رؤية المملكة ٢٠٣٠م مسؤولية وطنية تقع على عاتق كافة الكيانات العاملة بالقطاع الخاص، حيث يهدف مكتب الرؤية إلى المساهمة في رفع مشاركة القطاع الخاص للوصول إلى اقتصاد مزدهر، و الذي يمثل ركيزة من الركائز الأساسية الثلاثة لرؤية المملكة ٢٠٣٠ ، (وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦) ، مما يشكل تحدي كبير ، و الذي يتطلب وجود طاقة بشرية مميزة لدى المنظمات و المؤسسات المختلفة ؛ حيث يمثل العاملون حجر الأساس لكل العمليات التنظيمية ومصدر التميز والنجاح في المنظمات المختلفة ، هذا بالإضافة إلى الاهتمام بدراسة ؛ سلوك الأفراد داخل منظمات العمل، و السعي لتحسين بيئة العمل وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة و مما يسهم في التميز و المشاركة الفعالة في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وقد أظهرت بعض الدراسات السابقة قلة الاهتمام بالاستغراق الوظيفي - في حدود إطلاع الباحث على قواعد البحث العربية و الاجنبية-، كما أشارت نتائج دراسة غريب (٢٠١٧) إلى حاجة

المؤسسات إلى تعميق مفاهيم وثقافة الاستغراق الوظيفي ؛ لما له من دور في إنجاح عمليات المؤسسات ، في ذات السياق ، أشارت نتائج دراسة العبادي (٢٠١٢) إلى أن للاستغراق الوظيفي أهمية في تحقيق الأداء العالي والميزة التنافسية، وتطوير قوى العمل التي تمتلك المهارات والقدرات .

بالإضافة إلى ذلك، يرتبط الاستغراق الوظيفي بالحالة الإيجابية للعامل نحو العمل، و التي تتحقق من خلال أبعاد الاستغراق الوظيفي الثلاثة وهي البعد الجسدي، الإدراكي، المعرفي، حيث يعتبر الاستغراق الوظيفي مفهوم لا يقتصر على تميز العاملين بأداء أدوارهم الوظيفية؛ بل يصل إلى الرابطة العاطفية بين العاملين ووظائفهم (الشبرمي، ٢٠١٩)، فإن البحث الحالي جاء للكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

سؤال البحث الرئيسي

يتمثل سؤال البحث الرئيسي في ما يلي:

ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي، التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد فروق بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير طبيعة العمل (مكتبي -

ميداني) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

- هل توجد فروق بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير النوع (ذكر - أنثى) لدى

عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالية في جانبين، وهي كما يلي:

أهمية البحث النظرية:

- تقديم إضافة علمية في مجال إدارة الأعمال، فمن المتوقع أن توفر الدراسة الحالية مرجع حديث في متغير الاستغراق الوظيفي مما يسهم في إثراء المكتبات المحلية والعربية حيث لوحظ قلة الدراسات في حدود إطلاع الباحث على قواعد البيانات العربية والأجنبية في المجتمع الذي ستطبق عليه والحدود المكانية، مما يظهر الحاجة لبذل مزيد من الجهد للبحث في هذا المجال الحيوي.

- من المتوقع أن يمثل إضافة علمية وعملية تسهم في إلقاء مزيد من الضوء حول جوانب سلوك العاملين في القطاع الخاص السعودي.

- أهمية المتغير الذي تتناوله الدراسة الحالية والمتمثلة في الاستغراق الوظيفي، حيث يعتبر مفاهيم حديثة نسبياً في البحوث العربية - في حدود إطلاع الباحث - والتي يمكن من خلالها فهم وتعزيز السلوكيات الصحية للفرد والمجتمع.

أهمية البحث التطبيقية:

- الإسهام في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ والخاصة ببناء أفضل الممارسات لإدارة الأعمال والموارد البشرية. من خلال دراسة المفاهيم النفسية المتعلقة ببيئة العمل.
- تسليط الضوء على نموذج ريتش (Rich , Lepine & Crawford , 2010) للاستغراق الوظيفي، و تطبيقه في قياس الاستغراق الوظيفي لدى القطاعات المختلفة.
- من المؤمل أن تساعد متخذي القرار في إدارات الموارد البشرية والإدارات العليا في النهوض بالمؤسسات من خلال استغلال التأثير الإيجابي للاستغراق الوظيفي، وتطبيق ذلك ميدانياً.
- الخروج بتوصيات ومقترحات إجرائية تساعد الإدارات العليا والوسطى والمسؤولين المباشرين، والعاملين أنفسهم على فهم مستوى الاستغراق الوظيفي، وأساليب اكتساب المهارات التي تعينهم على العمل المتميز الذي ينعكس على أداء المنظمات ككل.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- الفروق بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير نوع العمل (مكتبي_ ميداني) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- الفروق بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير النوع (ذكر - أنثى) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية:

يوجد مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير طبيعة العمل (مكتبي - ميداني) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير النوع (ذكر - أنثى) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

حدود البحث:

- **المجال المكاني:** تم إجراء الدراسة على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
- **المجال البشري:** طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية من العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.
- **المجال الزمني:** تمت الدراسة خلال الفترة من سبتمبر الى نوفمبر للعام ٢٠٢٤ م.

- **المجال الموضوعي:** تمثل المجال الموضوعي في دراسة الاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية في ضوء النوع وطبيعة العمل.

خاتمة الفصل:

في هذا الفصل، تم توضيح مصطلحات البحث، وكذلك استعرض الباحث بشكل مفصل مشكلة البحث، وتساؤلاته، والهدف منه، وأهميته، بالإضافة إلى بيان حدود البحث، إلى جانب الفرضيات التي سيتم التحقق منها في البحث الحالي.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

مقدمة:

تطرق هذا الفصل إلى استعراض ما ورد في الأدب البحثي والدراسات السابقة حول الاستغراق الوظيفي واشتمل على استعراض الإطار النظري، و الذي اشتمل على الاستغراق الوظيفي من حيث مفهومه وأبعاده ومكوناته، ومؤشراته واستراتيجيات تحسينه بالإضافة إلى استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية الحديثة ذات الصلة بمتغير الدراسة.

الإطار النظري:

مفهوم الاستغراق الوظيفي

قدمت بعض المنظمات المتخصصة في مجال الموارد البشرية تعريفات حول مصطلح الاستغراق الوظيفي، إذ عرفته منظمة الخدمات المدنية (Towers Perrin)، وهي منظمة متخصصة في الاستشارات المتعلقة بالموارد البشرية بأنه رغبة الموظفين وقدرتهم على المساهمة في نجاح الشركة، من خلال بذل جهد تقديري في عملهم، في صورة العمل وقت إضافي وبذل طاقة وقوة عقلية (الأمين، ٢٠٢٤). ووفقاً لمنظمة (Gallup) فإن الاستغراق الوظيفي هو حماس الفرد للعمل، كما عرف معهد الدراسات والتوظيف الاستغراق الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي للفرد نحو المنظمة (Sakovska, 2012).

وتعرف (Sweem 2008) الاستغراق الوظيفي بأنه التزام واتصال الموظف بالوظيفة، وفي ذات السياق (العابدي، ٢٠١٤)، عرف العابدي (٢٠١٢) الاستغراق الوظيفي بأنه الاتجاه والشعوري الإيجابي للعاملين في تحقيق أهداف المنظمة وقيمتها، و عرف (Bevan 1997) وزملائه الموظف

المستغرق بأنه الشخص الذي يعي ويُدرك سياق الأعمال، ويعمل عن كثب مع زملاء العمل وذلك بهدف تحسين الأداء الوظيفي لصالح المنظمة.

أهمية الاستغراق الوظيفي

تأتي أهمية الاستغراق الوظيفي في أنه أساس العلاقة المهنية بين العامل و المنظمة، حيث يَأْثُر على سلوك الأفراد و في أدوارهم الوظيفية، وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكًا ما بطريقة محددة من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء (ماضي، ٢٠١٤). وقد أشار الزبيدي (٢٠١٧) إلى أنَّ الاستغراق الوظيفي كسلوك إيجابي يترتب عليه فوائد عظيمة على مستوى المنظمات والأفراد كزيادة الفاعلية، وتحقيق الكفاءة والإنتاجية وزيادة مستوى الالتزام والحد من الغياب والتسرب الوظيفي (الزبيدي، ٢٠١٧). هذا بالإضافة إلى أنَّ المشاعر الإيجابية للأفراد تجاه منظماتهم كالإعجاب والثقة والاحترام، والجاذبية الشعورية؛ تدفعهم إلى العمل والاهتمام بالأنشطة التنظيمية (أبو الخير، ٢٠١٩).

وقد أوردت الأمين (٢٠٢٤) أهمية الاستغراق الوظيفي على مستوى الأفراد العاملين في الجوانب

التالية:

- الجانب الصحي: أكدت نتائج دراسة أجريت على منظمة Gallup إلى أنَّ (٦٢٪) من الأفراد العاملين المنشغلين في وظائفهم كان تأثير الاستغراق الوظيفي على المستوى الصحي لديهم تأثيرًا إيجابيًا.
- الأداء التنظيمي: أثبتت نتائج الدراسات إلى أنَّ الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي والتي من بينها: رضا الزبون، والإنتاجية الربحية.

- إنتاجية الأفراد العاملين: تساعد المستويات المرتفعة من الاستغراق الوظيفي الأفراد على الاندماج في المبادرات هذا بالإضافة إلى الحرص على التطوير الوظيفي؛ وذلك بهدف تحقيق التميز في أهداف العمل والخروج عن المألوف.

- الاحتفاظ بالعاملين: أجريت المنظمة الاستشارية للموارد البشرية Towers Perrin عام (٢٠٠٣) دراسة ، حيث أشارت النتائج إلى أنَّ الأفراد ممن لديهم مستويات مرتفعة من الاستغراق الوظيفية يتمتعون باستقرار وظيفياً و عدم رغبة في ترك الوظيفة مقارنة بغيرهم من الموظفين.

- الدفاع عن المنظمة: يعد الاستغراق الوظيفي دافع للسلوك الموجه نحو تحقيق أهداف المنظمة؛ فالاستغراق الوظيفي هو طريقة غير مباشرة لتحقيق رضا الزبائن وسمعة المنظمة وذلك من خلال العاملين.

التغيير التنظيمي الناجح: يؤدي الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين دوراً مهماً في تطبيق التغيير التنظيمي، وجعل المنظمة قادرة على تطبيق التغيير والتكيف التغيرات البيئية.

تفسير الاستغراق الوظيفي من خلال نظرية دور السلوك:

وفقاً لنظرية دور السلوك للعالم (1961) Goffman فإن مطالب وقواعد الأشخاص الآخرين تساهم في تشكل سلوك الفرد، وفي عامل (١٩٩٠) فسر William Kahn الاستغراق الوظيفي من خلال منظور نظرية دور السلوك، حيث يعتقد نظرية الدور أن الأفراد يجب أن يتوافقوا مع التوقعات الاجتماعية التي ترتبط بأدوار هؤلاء الأفراد التي يشغلونها. وعليه يمكن توقع سلوك الأفراد من خلال تحليل أدوارهم

الاجتماعية والمهنية، ووفقاً إلى ذلك عرف William Kahn الاستغراق الوظيفي بأنه تسخير الفرد لكامل طاقته الجسدية والمعرفية والعاطفية من أجل تنفيذ المهام الوظيفية (مايسة، ٢٠٢١؛ غنايم، ٢٠١٨).

أبعاد الاستغراق الوظيفي:

تختلف أبعاد الاستغراق الوظيفي وفقاً إلى مجال الدراسة، فلقد حدد Rich et al. (2010) ثلاثة أبعاد للاستغراق الوظيفي وهي الاستغراق الإدراكي، والاستغراق الشعوري، والاستغراق الجسدي، وتجدر الإشارة هنا إلى أن مقياس Rich للاستغراق الوظيفي مشتق من النموذج النظري للاستغراق الوظيفي الذي قدمه Kahn (جدي، ٢٠٢١)، حيث تتمثل أبعاد الاستغراق الوظيفي فيما يلي:

- الاستغراق الإدراكي: ينطوي هذا البعد على معتقدات الأفراد العاملين اتجاه العوامل التنظيمية في المنظمة، مثل كيف تقاد المنظمة، وماهي ظروف العمل في المنظمة، وكيفية اندماج الأفراد للعمل في تلك الظروف (جدي، ٢٠٢١) ، أو هو درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته، وأهم خصائصه الحالة النفسية للفرد ، احترام الذات، بالإضافة إلى المشاركة الفعالة(ماضي، ٢٠١٥).

- الاستغراق العاطفي: يشير الاستغراق الوظيفي إلى وجود علاقة قوية بين عواطف الموظف، افكاره، مشاعره وبين وظيفته مما يزيد مشاعر الحماسة والفخر حيث يمكن ان يشمل بشكل مباشر استثمار جميع موارد الافراد العاملين العاطفية في أداء أعمالهم ومدى سعادتهم في انغماسهم في أداء أعمالهم

ومدراء هم وما اذا كان لديهم اتجاهات إيجابية او سلبية اتجاه المنظمة وادارتها. ويرى Kahn (1990) أن الأفراد بحاجة إلى موارد عاطفية وذلك لتلبية متطلبات الاستغراق الوظيفي.

- الاستغراق الجسدي: يتطلب الاستغراق الوظيفي إلى مستويات الجاهزية البدنية، حيث يشير الاستغراق المادي إلى توفير الطاقات الجسدية والبدنية التي يبذلها العامل لتأدية دوره في المنظمة ومواجهة تحديات العمل بحماس، كما يشير الاستغراق الجسدي إلى توجيه طاقات الفرد المادية تجاه انجاز مهمة محددة، ومواجهة جميع التحديات التي تحيط بالمنظمة بكل حماس .

الدراسات السابقة:

أجرى خليفه (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى التعرف على الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين، حيث تكونت العينة من (٣١٢) من العاملين في مستشفى جامعة المنصورة، حيث تم سحب عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، وقد الباحث تبني المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق غرض الدراسة؛ قام الباحث بإعداد أدوات الدراسة والمتمثلة في مقياس لقياس الارتباط الوظيفي، والاستغراق الوظيفي، وإبداع العاملين. وكشفت دراسة خليفه عن عدّة نتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي، ووجود علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق الوظيفي وإبداع العاملين، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد الارتباط الوظيفي على الاستغراق الوظيفي، ووجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستغراق الوظيفي على إبداع العاملين، حيث يقل التأثير المعنوي لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسط الاستغراق الوظيفي.

بالإضافة إلى ذلك ، قام شنان ومخامرة (٢٠٢٣) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل للقيادة المتسامية وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلميهم وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٠١) معلما ومعلمة، ولتحقيق غرضها؛ اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي، كما قام الباحثان بإعداد استبانة إلكترونية لقياس القيادة المتسامية والاستغراق الوظيفي؛ أداة للدراسة. توصلت دراسة شنان و مخامرة إلى جملة من النتائج ، أبرزها: وجود درجة متوسطة من ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية ، وكذلك وجود درجة متوسطة من مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية ، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ودالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد العينة

لدرجة ممارسة القيادة المتسامية للمديرين ومتوسطات تقديراتهم لمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلميهم ،
في حين لم تظهر فروق في درجة الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير النوع ومتغير المؤهل العلمي لدى
أفراد العينة.

كما أجرى الحسية و آخرون (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الفاعلية التنظيمية ودرجة
الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، والتعرف الفروق ذات دلالة إحصائية
بين المتوسطات الحسابية تعزى لمتغيرات الدراسة الجنس المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في كل من
متغيري الدراسة الفاعلية التنظيمية والاستغراق الوظيفي، بالإضافة إلى معرفة فيما إذا كانت هناك علاقة
بين هذين المتغيرين.

ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. وللإجابة على أسئلتها،
تم إعداد أداة للدراسة، وهي الاستبانة، مكونة من محورين المحور الأول لتحديد مستوى الفاعلية التنظيمية
بأبعادها تحقيق الأهداف توظيف الموارد العمليات الداخلية، أصحاب المصلحة، بينما المحور الثاني
لتحديد درجة الاستغراق الوظيفي بأبعاده الإدراكي، الجسدي، والعاطفي. وقد جاءت نتائجها كالاتي:
وجود مستوى مرتفع من الفاعلية التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة. وقد أشارت إلى عدم
وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة الجنس، المؤهل
العلمي، وسنوات الخبرة، كذلك بالنسبة لدرجة الاستغراق الوظيفي. كما توجد علاقة ارتباطية موجبة قوية
بين الفاعلية التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان.

أجرى عبد الكريم و آخرون (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي، وكذا النمذجة بالمعادلة البنائية لمقياس الاستغراق الوظيفي، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تكونت العينة من ١١٥ أستاذاً للتربية البدنية والرياضية، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، ولجمع البيانات تم تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي إعداد Rich, Lepine & Crawford (2010) ، المتكون من ثلاثة أبعاد موزعين على ١٨ فقرة، وقد توصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع للاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، و مؤشر جيد لمطابقة نموذج المعادلة البنائية، وعلى هذا الأساس أوصت الدراسة على ضرورة مراعاة السلوك العقلاني والشعوري الإدراكي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لتعزيز الاستغراق الوظيفي.

وفضلاً عن ذلك، هدفت دراسة فرح وآخرون (٢٠٢١) إلى التعرف على العلاقة بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في شركات الخدمات الزراعية بولاية القصارف بالسودان. وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٠) موظفاً في (١٠) شركات زراعية بولاية القصارف بالسودان واستخدم في الدراسة استبانة مصممة من قبل الباحثين، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

سعت دراسة الصغير (٢٠٢١) إلى التعرف على درجة توافر الاستغراق الوظيفي والصحة التنظيمية وعلاقة الصحة التنظيمية بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمات من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض، وتكونت عينة الدراسة من (٢ ١٥) قائدة. حيث طبقت الاستبانة كأداة للدراسة. وكانت أهم النتائج هي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى المعلمات من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض.

و ضمن الإطار ذاته، أجرى Peng & Chen (2022) دراسة هدفت إلى اختبار نموذج متعدد المستويات ، حيث سعد الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي للفريق في العلاقات بين التعلم الجماعي وابتكار الفريق ، و التعرف على الدور الوسيط للمشاركة في العمل و العلاقة بين مناخ التعلم الجماعي والإبداع على مستوى الاداء الفردي للموظف ؛ و كذلك التعرف على الدور الوسيط للمشاركة في العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي للفريق وإبداع الموظف إلى التعرف على الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي في العلاقة بين التعلم الجماعي والأداء الإبداعي للموظف ، تكونت عينة الدراسة من (٤١٣) و (٧٨) مدير في ١٠ شركات تقنية في تايوان. ولتحقيق غرض دراسة Peng & Chen ؛ اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الارتباطي، وقاما بإعداد مقياس رأس المال النفسي و مقياس الاستغراق الوظيفي ؛ أداة للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، أبرزها: توسط الاستغراق الوظيفي في العلاقة بين مناخ التعلم والأداء الإبداعي وبين رأس المال النفسي والأداء الإبداعي.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- نستعرض فيما يلي أبرز الجوانب التي ساهمت في تعزيز الاستفادة كم الدراسات السابقة:
- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في الصياغة الدقيقة لعنوان الدراسة، حيث تم توظيف الجهود السابقة للوصول إلى صياغة مناسبة للعنوان البحثي، كما وظفت الدراسة الحالية مقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة البحث وأهميتها.

- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في اختيار أداة الدراسة المناسبة لقياس متغير الاستغراق الوظيفي والاستعانة بمقياس معد سابقاً.
- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء معرفة الباحث بكثير من المعلومات حول متغير البحث، وتحديد التعريفات الاصطلاحية والإجرائية.
- توجيه الباحث لمصادر المعلومات العربية والأجنبية، وذلك من خلال الاطلاع على المصادر التي اشتقت الدراسات السابقة منها معلوماتها والمثبتة في قوائم مراجع تلك الدراسات.
- ساهمت الدراسات السابقة في تحديد المنهج المناسب لإجراءات الدراسة الحالية؛ فمن خلال إطلاع الباحثة على المناهج المستخدمة في الدراسات السابقة، تبين أن المنهج الوصفي هو الأنسب.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

شملت هذه الدراسة بشكل خاص القطاع الخاص عموماً في المملكة العربية السعودية، وهو ما يعطيها قيمة محلية كبيرة تتعلق بالتحديات المتعلقة بهذا القطاع. كما تتناول هذه الدراسة الفروق في متغير الاستغراق الوظيفي وفقاً لطبيعة العمل (ميداني، مكتبي) ، و الذي قد يؤثر على مستوى الاستغراق الوظيفي و جوانبه المختلفة ، بذلك، تتميز هذه الدراسة بالمسح الشامل للقطاع الخاص ، و تناولها لمتغير الاستغراق الوظيفي في ضوء المتغيرات الديموغرافية المحددة.

وخلاصة هذا الفصل، تم استعراض الخلفية النظرية للاستغراق الوظيفي، و كذلك الدراسات السابقة، كما تم التطرق إلى جوانب الاستفادة منها، ، وبهذا ننتقل إلى الخطوة التالية، وهي الفصل الثالث والمتمثل في منهجية البحث.

الفصل الثالث

منهجية البحث

مقدمة:

يستعرض هذا الفصل خطوات البحث الحالي، وذلك من خلال عرض المنهجية المتبعة ومجتمع البحث، وأدوات البحث الحالي وكذلك الإجراءات، وهي كالتالي:

منهج البحث:

في هذا البحث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي والمقارن وهو الأنسب لموضوع البحث الحالي، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى وصف الظاهرة وتحليل نتائجها، ودراسة متغيرات البحث كما هي لدى أفراد العينة (القواسمة وآخرون، ٢٠١٢).

مجتمع البحث:

شمل مجتمع البحث الحالي جميع العاملين في القطاع الخاص المسجلين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية لعام ٢٠٢٤ و البالغ عددهم ٢,٧٣٨,٤٣ مشترك وذلك وفقا للإحصائية الرسمية (وزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية، ٢٠٢٤) .

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من عینتين ، العينة الأولى وهي العينة الاستطلاعية و التي تكونت من (٦٠) من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية

بسيطة؛ وذلك للتحقيق من الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي، أما العينة الأساسية للبحث، فقد استُخدمت للإجابة عن أسئلة الدراسة، و التحقق من فروضها، حيث بلغت عينة البحث (٢٤٢) من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وقد تم سحب العينة بالطريقة العشوائية الطبقية، ويوضح الجدول التالي رقم (٣- ١) خصائص العينة :

جدول رقم (٣-١) خصائص العينة الأساسية (ن=٢٤٢)

المتغير	المجموعة	العدد	النسبة %
الحالة الاجتماعية	متزوج	١٠٧	%٤٤.٢
	أعزب	١٣٥	%٥٥.٨
المجموع		٢٤٢	%١٠٠
طبيعة العمل	ميداني	٦٧	%٢٧.٧
	مكتبي	١٧٥	%٧٢.٣
المجموع		٢٤٢	%١٠٠
النوع	ذكر	١٠١	%٤١.٧
	أنثى	١٤١	%٥٨.٣
المجموع		٢٤٢	%١٠٠
المنطقة الجغرافية	منطقة نجد	٤٩	%٢٠.٢
	المنطقة الغربية	١١٦	%٤٧.٩
	المنطقة الشمالية	١٥	%٦.٢

المنطقة الشرقية	٥٠	٢٠.٧%
المنطقة الجنوبية	١٢	٥%
المجموع	٢٥٩	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق رقم (٣ - ١) ، أن أعلى نسبة من المشاركين كانت من جانب (الإناث) ، حيث بلغت نسبتهم حوالي (٥٨.٣%) وهذا يعطي النتائج موثوقية ؛ وذلك لوجود نسبة متقاربة من الإناث و الذكور، في حين كانت النسبة الأعلى للعاملين في المنطقة الغربية؛ وذلك بنسبة (٤٧,٩%)، و كانت أعلى نسبة من المشاركين من العاملين في الوظائف ذات المهام المكتبية؛ إذ بلغت نسبتهم حوالي (٧٢.٣%).

أداة البحث:

تم تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي من إعداد (Rich , Lepine & Crawford , 2010) وتعريب شوقي جدي ٢٠٢١ كأداة للبحث، وذلك بعد تطبيقه على عينة استطلاعية و التأكد من الخصائص السيكو مترية للمقياس و مناسبته للتطبيق على العينة الأساسية ، حيث يتكون المقياس من ثلاثة أبعاد ، البعد الإدراكي (العبارات من ١ إلى ٤) ، و البعد العاطفي (العبارات من ٥ إلى ٨) ، و البعد الجسدي (العبارات من ٩ إلى ١٢) .

ويتم تصحيح عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي، بإعطاء الدرجات التالية: (موافق تماماً = ٥، موافق = ٤، محايد = ٣، غير موافق = ٢، غير موافق على الإطلاق = ١)، وتبلغ أعلى درجة على المقياس (٦٠)، بينما تبلغ أقل درجة على المقياس (١٠).

وللتعرف على مستويات الاستغراق الوظيفي لدى المفحوص، تم جمع الدرجات الخام و تحديد درجة الموافقة؛ تم طرح (٦٠-١٠) = ٥٠ ، ولكي نقوم بتقسيم المقياس الى خمس فئات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، نقوم بقسمة العدد (٥٠) على (٥) ، حيث يكون الناتج (١٠) ؛ وذلك يعني أن مدى الفئات ١٠ تقريباً ، كما هو موضح في الجدول رقم (٢) الآتي:

جدول رقم (٢-٣) معايير وصف مستويات الاستغراق الوظيفي من عينة الدراسة

المستوى	مدى القيم بالدرجات الخام	مدى النسبة المئوية للدرجات
متدنية جداً	من ١٠ إلى ٢٠	من ٢٠ إلى أقل من ٣٥.٦ %
متدنية	من ٢٠.١ إلى ٣٠	من ٣٥.٧ إلى أقل من ٥١.٣ %
متوسطة	من ٣٠.١ إلى ٤٠	من ٥١.٤ إلى أقل من ٦٧.٠ %
مرتفعة	من ٤٠.١ إلى ٥٠	من ٦٦.٨ إلى أقل من ٨٢.٣ %
مرتفعة جداً	من ٥٠.١ إلى ٦٠	من ٨٢.٣ إلى ١٠٠ %

حساب صدق وثبات أداة البحث:

صدق أداة البحث:

تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بُعد من الأبعاد الرئيسية والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي، وذلك للتحقق من صدف أداة البحث، كما يوضحه جدول رقم (٣-٣):

جدول رقم (٣-٣) معاملات ارتباط درجات كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس

الاستغراق الوظيفي

الأبعاد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي
الاستغراق الادراكي	٠.٨٣٠**
الاستغراق العاطفي	٠.٩٣٣**
الاستغراق الجسدي	٠.٨٨٩**

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل.

يتضح من الجدول السابق رقم (٣-٣) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس جاءت مرتفعة حيث تتراوح ما بين (٠.٨٣٠) و(٠.٩٣٣) ، و جميعها موجبة و دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ مما يشير إلى وجود درجة عالية من صدق البناء لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي حيث يقيس ما صمم لأجله ؛ و بذلك يمكن استخدام مقياس الاستغراق الوظيفي في البحث الحالي وصلاحيته للتطبيق الميداني.

حساب مؤشرات ثبات أداة البحث:

تم التحقق من ثبات مقياس تسامي الذات، وذلك عن طريق معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وقد بلغت معامل ألفا كرونباخ (0.867) للمقياس ككل ، مما يدل على أن الأداة تمتاز بثبات عالي، وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج المتوصل إليها .

المعالجة و الأدوات الإحصائية المستخدمة:

تحقيقاً لأهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها؛ تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (statistical package for social science) (spss)، وقد تم استخدام العديد من العمليات والاختبارات الإحصائية بغرض التحقق من فروض البحث، و الإجابة على تساؤلاته، والتي تشمل:

- حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha للتأكد من ثبات أدوات الدراسة.
- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، لتحديد مستوى أفراد العينة في الاستغراق الوظيفي.
- اختبار "ت" للمجموعات غير المرتبطة T.test Independent Samples، لدلالة الفروق بين المتوسطات باختلاف النوع وطبيعة العمل.

الفصل الرابع

تحليل البيانات و النتائج و التوصيات و المقترحات

مقدمة:

يستعرض هذا الفصل النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها عبر المقياس وذلك للإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة. وكذلك يستعرض نتائج اختبار فرضيات البحث ، و من ثم تقديم بعض التوصيات والمقترحات.

تحليل البيانات:

في هذا القسم من البحث، يتم تقديم وصف لتحليل البيانات المجمعة و الإجابة على أسئلة الدراسة، وهي كما يلي :

نتائج الإجابة عن السؤال الأول:

نص السؤال الأول على " ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟"

للإجابة عن السؤال الأول؛ والتحقق من صحة اختبار الفرض الأول للدراسة والذي ينص على " يوجد مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية "، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، لاستجابات أفراد العينة عن أسئلة مقياس الاستغراق الوظيفي ؛ بهدف معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة، و جاءت النتيجة كما يلي في الجدول رقم (٤-١):

جدول رقم (٤-١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل بُعد من أبعاد

مقياس الاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي وترتيبها

م	أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي	عدد العبارات	الدرجة الكلية للبُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي* الترتيب
١	الاستغراق الادراكي	٤	٢٠	١٥.٦	١.٣٣	٧٨٪
٢	الاستغراق العاطفي	٤	٢٠	١٤.٦	٢.٨٤	٧٣٪
٣	الاستغراق الجسدي	٤	٢٠	١٤.٥	٣.٢٤	٧٢.٥٪
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي						
			٦٠	٤٤.٨٣	٨.٤٠	٧٤.٧١٪

*يتم حساب الوزن النسبي بقسمة الوسط الحسابي لكل بعد على الدرجة الكلية للبُعد ثم ضرب الناتج في ١٠٠

يظهر من الجدول السابق رقم (٤-١)، أن مستوى الاستغراق الوظيفي قد تحقق بدرجة مرتفعة لدى أفراد عينة الدراسة ؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجات الاستغراق الوظيفي (٤٤.٨٣)، بانحراف معياري (٨.٤٠)، وبوزن نسبي (٧٤.٧١ ٪)، وحيث إنه وفقاً للمحك المذكور سابقاً في جدول رقم (٣-٢)، و الذي يوضح أنه إذا بلغ مستوى الاستغراق الوظيفي من (٤٠.١ إلى ٥٠) والوزن النسبي من (٦٦.٨ إلى أقل من ٨٢.٣ ٪) ؛فإن ذلك يشير إلى وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة ، و عليه نقبل الفرضية السابقة و التي تنص على " يوجد مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ".

و من خلال الجدول السابق ، نجد أن بعد الاستغراق الادراكي احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يساوي (١٥,٦ من ٢٠) وبوزن نسبي (٧٨ %)، ويليه في المرتبة الثانية بُعد الاستغراق العاطفي بمتوسط حسابي يساوي (١٤,٦ من ٢٠) وبوزن نسبي (٧٣ %)، في حين جاء في المرتبة الثالثة بُعد الاستغراق الجسدي بمتوسط حسابي يساوي (١٤,٥ من ٢٠) وبوزن نسبي (٧٢,٥ %).

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على " هل توجد فروق بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير طبيعة العمل (مكتبي - ميداني) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟" تم التحقق من الفرضية التي تنص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير طبيعة العمل (مكتبي - ميداني) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية."؛ وذلك عن طريق اختبار "ت": Independent Samples Test؛ لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي وابعاده باختلاف طبيعة العمل (مكتبي - ميداني) ، وجاءت النتيجة التالية كما في الجدول رقم (٤-٢):

جدول (٢-٤) نتائج اختبار "ت" Independent Samples Test " لمعرفة الفروق ذات

الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي وابعاده باختلاف طبيعة العمل

مستوى الدلالة	اختبار (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع	الابعاد
٠.٣٣	٠.٩٦-	٠.٦٢	٣.٨٤	٦٧	ميداني	الاستغراق الادراكي
		٠.٧٤	٣.٩٤	١٧٥	مكتبي	
٠.٠٢	٢.٢٤-	٠.٧٩	٣.٤٧	٦٧	ميداني	الاستغراق العاطفي
		٠.٨٠	٣.٧٣	١٧٥	مكتبي	
٠.٠٠	٣.١٢-	٠.٩٢	٣.٣٥	٦٧	ميداني	الاستغراق الجسدي
		٠.٨٤	٣.٧٣	١٧٥	مكتبي	
٠.٠١	٢.٥-	٧.٨٦	٤٢.٦٨	٦٧	ميداني	الدرجة الكلية لمقياس
		٨.٤٨	٤٥.٦٦	١٧٥	مكتبي	الاستغراق الوظيفي

من خلال الجدول السابق رقم (٢-٤) ، تشير النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في الاستغراق

الوظيفي لدى عينة الدراسة وفقاً لطبيعة العمل (ميداني - مكتبي) ، و عليه تقبل الفرضية ، التي تنص

على : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الاستغراق

الوظيفي تبعاً لمتغير طبيعة العمل (مكتبي - ميداني) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص

بالمملكة العربية السعودية." ؛ حيث بلغت قيمة (ت) (٢.٥-) ، في حين جاءت قيمة مستوى الدلالة

لمقياس الاستغراق الوظيفي أقل من (٠.٠٥) ، حيث بلغت (٠.٠١) لذلك هي دالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وقد تبين من خلال المتوسطات الحسابية أن هذه الفروق لصالح (العمل المكتبي) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤٥.٦٦) في حين بلغ المتوسط الحاسب للعمل الميداني (٤٢.٦٨) ، و هذا يعني أن الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في الوظائف المكتبية أعلى من الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في الوظائف الميدانية.

وفيما يتعلق بأبعاد الاستغراق الوظيفي ، فقد تبين وجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠.٠٥) ، بين متوسطات درجات أفراد العينة ، على أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي (الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق المادي) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ؛ حيث بلغت مستويات الدلالة (٠.٠٠٢ ، ٠.٠٠٠) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة ، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، في حين لم تظهر فروق بين عينة الدراسة على بعد الاستغراق الإدراكي ، حيث بلغ مستوى الدلالة (٠.٣٣) وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، وبذلك هي غير دالة إحصائية .

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث:

نص السؤال الثاني على " هل توجد فروق بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير طبيعة العمل (مكتبي - ميداني) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟"

تم التحقق من الفرضية التي تنص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير النوع (ذكر - أنثى) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ؛ وذلك عن طريق اختبار "Independent Samples Test"؛ لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي وابعاده باختلاف طبيعة العمل (مكتبي - ميداني) ، وجاءت النتيجة التالية كما في الجدول رقم (٣-٤):

جدول (٣-٤) نتائج اختبار "Independent Samples Test" لمعرفة الفروق ذات

الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي وابعاده باختلاف النوع

الابعاد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار (ت)	مُسْتَوَى الدَّلَالَة
الاستغراق الادراكي	ذكر	١٠١	٣.٨١	٠.٧٠	-١.٩٨	٠.٠٤
	أنثى	١٤١	٣.٩٩	٠.٧١		
الاستغراق العاطفي	ذكر	١٠١	٣.٥٧	٠.٧٨	-١.٣٣	٠.١٨
	أنثى	١٤١	٣.٧١	٠.٨٢		
الاستغراق الجسدي	ذكر	١٠١	٣.٥٨	٠.٨٨	-٠.٧٢	٠.٤٦
	أنثى	١٤١	٣.٦٦	٠.٨٧		
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	ذكر	١٠١	٤٣.٨٩	٨.٤٣	١.٤٧-	٠.١٣
	أنثى	١٤١	٤٥.٥١	٨.٣٥		

تشير النتائج في الجدول السابق رقم (٤-٣) ، إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث وفقاً للنوع على الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي ، و عليه يتم رفض الفرضية ، التي تنص على : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً للنوع لدى العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية " ؛ حيث بلغت قيمة (ت) (١.٤٧-) ، في حين جاءت قيمة مستوى الدلالة لمقياس الاستغراق الوظيفي أكبر من (٠.٠٥) ، حيث بلغت (٠.١٣) و هي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

و من خلال الجدول السابق و بالاطلاع على نتائج أبعاد الاستغراق الوظيفي يتبين وجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠.٠٥) ،بين متوسطات درجات أفراد العينة ، على بعد الاستغراق الإدراكي لدى العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ؛ حيث بلغ مستوي الدلالة (٠.٠٤) وهي أقل من مستوى الدلالة ، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، وقد تبين من خلال المتوسطات الحسابية أن هذه الفروق لصالح (الاناث) ، كما يتبين من الجدول السابق عدم وجود وجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠.٠٥) ،بين متوسطات درجات أفراد العينة على بعدي الاستغراق العاطفي و الاستغراق الجسدي لدى العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، حيث بلغت مستويات الدلالة على التوالي (٠.١٨) ، (٠.٤٦) ، وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، و هي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

النتائج:

توصل البحث الحالي إلى وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجات الاستغراق الوظيفي (٤٤.٨٣)، بانحراف معياري (٨.٤٠)، وبوزن نسبي (٧٤.٧١ %) ، وقد احتل بعد الاستغراق الإدراكي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يساوي (١٥,٦ من ٢٠) وبوزن نسبي (٧٨ %)، ويليه في المرتبة الثانية بُعد الاستغراق العاطفي بمتوسط حسابي يساوي (١٤.٦ من ٢٠) وبوزن نسبي (٧٣%)، في حين جاء في المرتبة الثالثة بُعد الاستغراق الجسدي بمتوسط حسابي يساوي (١٤.٥ من ٢٠) وبوزن نسبي (٧٢,٥ %).

كما توصل البحث الحالي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية على درجات مقياس الاستغراق الوظيفي باختلاف متغير طبيعة العمل (مكتبي - ميداني) ، حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة لمقياس الاستغراق الوظيفي أقل من (٠.٠٥) ، حيث بلغت (٠.٠١) لذلك هي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وقد تبين أن هذه الفروق لصالح (العمل المكتبي) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤٥.٦٦) (في حين بلغ المتوسط الحاسب للعمل الميداني (٤٢.٦٨) ، و هذا يعني أن الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في الوظائف المكتبية أعلى من الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في الوظائف الميدانية ، بالإضافة إلى ذلك ، تبين وجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوي (٠.٠٥) ،بين متوسطات درجات أفراد العينة ، على أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي (الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق المادي) لدى عينة من العاملين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ؛ حيث بلغت مستويات الدلالة (٠.٠٠٢ ، ٠.٠٠٠) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى

الدلالة (٠.٠٥)، في حين لم تظهر فروق بين عينة الدراسة على بعد الاستغراق الإدراكي ، حيث بلغ مستوى الدلالة (٠.٣٣) وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وبذلك هي غير دالة إحصائياً .

و أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث وفقاً للنوع على الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي ، حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة لمقياس الاستغراق الوظيفي أكبر من (٠.٠٥) ، و هي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، في حين كشفت النتائج عن وجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوي (٠.٠٥) ، بين متوسطات درجات أفراد العينة ، على بعد الاستغراق الإدراكي لدى العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ؛ حيث بلغ مستوي الدلالة (٠.٠٤) وهي أقل من مستوى الدلالة ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وقد تبين من خلال المتوسطات الحسابية أن هذه الفروق لصالح (الاناث) ، كما يتبين من الجدول السابق عدم وجود وجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوي (٠.٠٥) ، بين متوسطات درجات أفراد العينة على بعدي الاستغراق العاطفي و الاستغراق الجسدي لدى العاملين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، حيث بلغت مستويات الدلالة على التوالي (٠.١٨) ، (٠.٤٦) ، وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، و هي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) .

التوصيات:

١. على المنظمات أن تركز على دراسة العوامل التي تعزز الاستغراق الوظيفي، وذلك في ضوء التوجهات الإدارية المعاصرة، والسعي لتوفير بيئة عمل مبنية على العدالة والمساواة وتعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين.
٢. عقد الدورات وورش العمل وذلك بهدف مساعدة الموظفين على زيادة معرفتهم وخبراتهم حول مفهوم الاستغراق الوظيفي
٣. ضرورة قيام الجهات المعنية بنشر المفاهيم العلمية المتعلقة بالاستغراق الوظيفي وذلك لسد الفجوات المعرفية في هذا الجانب.
٤. تعزيز العلاقة بين الموظفين والإدارة العليا وتطويرها، خاصة لدى العاملين في الوظائف الميدانية، من خلال السماح لهم بمشاركة أفكارهم التي تسهم وبشكل مباشر في تعزيز العلاقة المهنية والاستغراق الوظيفي.

المقترحات:

١. إجراء دراسة ميدانية على العوامل التي تساعد في تحسين مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المهن الميدانية.
٢. دراسة أثر ساعات العمل الميداني على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المهن المختلفة.

المراجع

المراجع:

المراجع العربية

أحمد، ضيف، وفتيحة، صدوق. (٢٠٢٠). دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، ٢(٩)، ١٢٧-١٥٠.

جدي، شوقي. (٢٠٢١). التحقق من مقياس ريتش للاستغراق الوظيفي لدى العاملين في قطاع النقل العمومي. مجلة التمويل والاستثمار و التنمية المستدامة، ١(٦)، ٣٠٥-٣١٧.

حرايرية، هتيقة، و بوساق، زوينة. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية و دورها في تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة هيروودوت، (٨)، ٢٠٠-٢٣٥.

خليفه، هاني عبد المنعم محمد. (٢٠٢٣). الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين (دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة). المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٧(٣)، ١-٥٠.

الحبسية، رضية، و الحرصي، مسلم، و المزيدي، ناصر. (٢٠٢٣). مستوى الفاعلية التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، ٣(٤٧)، ٢٠٠-٢٣٥.

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

[saudi_vision2030_ar.pdf](#)

الزبيدي، عقيل هاشم. (٢٠١٧). آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة. مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، (١٣٩)، ٢٨٢-٣٣٠.

الشبرمي، لميس. (٢٠١٩). مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة. مجلة

البحث العلمي في التربية، ٤ (٢٠)، ٥٧١-٦٠١.

شنان، أسيل محمد، ومخامرة، كمال خليل. (٢٠٢٣). القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية

بمديرية تربية وتعليم جنوب الخليل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلميهم. مجلة

الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة، ٣١ (٢)، ٢٣٩-٢٦٢.

فرح، يس فرح، وبدوي، مأمون يس، وبابكر، صفاء ياسر، والعوض، سارة سليمان. (٢٠٢١). العلاقة

الارتباطية بين الرضاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية في شركات الخدمات

الزراعية بولاية القضايف). مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٤ (٣)، ٨٤-١١٣.

الصغير، مشاعل بنت علي. (٢٠٢١). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمات

المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث

الاجتماعية جامعة الفيوم، (٢٤)، ٥٣٧-٥٥٨.

ماضي، خليل اسماعيل. (٢٠١٥). أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة

نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة كلية فلسطين،

دير بلح، (٣)، ٢٠-٢٢.

عبدالكريم، مراحي، و علي، شريفي، و نعيمة ،مراح. (٢٠٢١). مستوى الاستغراق الوظيفي لأساتذة

التربية البدنية والرياضية باستخدام النمذجة بالمعادلة البنائية. كجلة العلوم و التكنولوجيا

للنشاطات و الرياضة، ١٨ (٢)، ١٠-١٥.

العبد اللطيف، ثامر عبد الله، والقرني، صالح علي. (٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس

الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. المجلة العلمية لكلية

التربية، جامعة اسيوط، ٣٤، (٤)، ٣٣٥-٣٧٢.

العبادي، علي رزاق. (٢٠١٤). الرشاقة التنظيمية : مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق

الوظيفي . مجلة الغري للعلوم الاقتصادية، ٢٤، (٨)، ١٤٨-١٤٧.

غريب، فاتن عزات. (٢٠١٧). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات

الحكومية و غير الحكومية في محافظة الخليل [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة القدس.

غنايم، شهرزاد. (٢٠١٨). المناخ التنظيمي و الاستغراق لدى العاملين بالمؤسسة بديرية التعنير و

الهندسة المعمارية و البناء/ رسالة ماجستير غير منشورة].جامعة حمه لخضر .

آل مداوي، عبير محفوظ. (٢٠٢١). الإسهام النسبي للسعادة المؤسسية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي

لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك خالد. مجلة العلوم التربوية والإنسانية، جامعة بيشة،

(٩)، ٤٠٢-٤٣٨.

الأمين، رحاب محمد. (٢٠٢٤). نمذجة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي و تسامي الذات و اجهاد الشفقة

لدى الأخصائيين النفسيين بجدة [أطروحة دكتوراة غير منشورة].جامعة الملك عبدالعزيز.

القواسمة، رشدي، و أبو الرز، جمال، و أبو موسى، مفيد، و أبو طالب ، صابر. (٢٠١٢).

مناهج البحث العلمي. فلسطين: جامعة القدس المفتوحة.

المراجع الأجنبية

- Darzi, J. A., & Gilkar, N. A. (2013). Job Involvement - Sense of Participation - Job Satisfaction: A Triangular Framework. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(6), 41–47. <https://doi.org/10.9790/487x-0664147>
- Peng, J.-C., & Chen, S.-W. (2022). Learning climate and innovative creative performance: Exploring the multi-level mediating mechanism of team psychological capital and work engagement. *Current Psychology*, 42, 13114–13132. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02617-3>
- Sakovska, M., & Jørgensen, F. (2012). *Measuring the engagement level of administrative personnel in VUC aarhus and detecting factors requiring improvement*. Aarhus University.

الملاحق

ملحق (١)

مقياس الاستغراق الوظيفي

عزيزي / عزيزتي العاملين في القطاع الخاص

تحية طيبة وبعد...

نقوم بإجراء دراسة في مجال إدارة الأعمال ، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة سيتم تطبيق هذا المقياس، الذي يشتمل

على ١٢ عبارة . علمًا بأنه الاستجابات هي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق كثيراً).

الرجاء قراءة العبارات التالية، وتحديد مدى انطباقها عليك و اختيار الخانة التي تعبر عن رأيك، علمًا بأن نتائج

الدراسة الحالية لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، ولا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة.

_شاكرين و مقدرين تعاونكم

البيانات الشخصية

نأمل تعبئة حقول المعلومات العامة، مع العلم أن هذه المعلومات لغرض البحث العلمي فقط.

الاسم: (اختياري)

النوع :

☐ ذكر

☐ أنثى

الحالة الاجتماعية:

☐ أعزب

☐ متزوج

طبيعة العمل:

☐ مكتبي

☐ ميداني

المنطقة : ☐ منطقة نجد ☐ المنطقة الشرقية ☐ المنطقة الغربية ☐ المنطقة الشمالية ☐ المنطقة الجنوبية

م	العبارات	مواف ق تماما	مواف ق	محايد	غير مواف ق	غير موافق على الإطلاق
١	أركز على وظيفتي فقط دون الانشغال بأشياء أخرى تلهيني عنها.					
٢	أمنح قدرا كبير من الاهتمام لوظيفتي المكلف بها دون أن احتاج لإشراف دقيق.					
٣	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل.					
٤	أكرس قدرا كبيرا من الانتباه والتركيز أثناء تأدية عملي.					
٥	أشعر بارتباط واندماج عاطفي قوي جدا تجاه وظيفتي الحالية.					
٦	أشعر بالفخر والاعتزاز لأنني أعمل في هذه المؤسسة.					
٧	أشعر بالاستقرار النفسي عندما أتعامل مع رئيسي في العمل.					
٨	أشعر بالحماس والحيوية أثناء تأدية العمل .					
٩	أبذل كل ما لدي من جهد وطاقة ذهنية وجسدية في وظيفتي.					
١٠	أسخر إمكانياتي وخبرتي الوظيفية لتأدية الأعمال التي أقوم بها.					
١١	أجتهد دائما لإنجاز وظيفتي وكلما وجدت العمل الذي أقوم به صعبا ازداد اصراري على الانجاز					
١٢	إنني شديد الدقة في أداء عملي.					

الإحصائية الرسمية بعدد العاملين في القطاع الخاص المسجلين بوزارة الموارد البشرية و التنمية الاجتماعية



Midocean University

College of Management

Department of Management

**The Work Engagement among sample of private sector's employees in the Kingdom of Saudi
Arabia in view of some demographic variables**

Prepared by:

Aly Mohamed Vadel

Supervised by:

Dr. Asma Abuanzeh

Year:2024