



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

رقم التسجيل:

الشعبة: علم النفس

الرقم التسلسلي:

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة الصناعية

(دراسة ميدانية بـ مؤسسة Lafarge ولاية برج بوعريريج)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف:

إعداد:

- د. بوبنديرة عبد العزيز

- رقيق أسامة

- خنفوف حميد

السنة الجامعية: 2025 / 2026



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

رقم التسجيل:

الشعبة: علم النفس

الرقم التسلسلي:

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة الصناعية

(دراسة ميدانية بـ مؤسسة Lafarge ولاية برج بوعريرج)

مذكرة مكملّة لنيل شهادة ماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف:

إعداد:

- د. بونديرة عبد العزيز

- رقيق أسامة

- خنفوف حميد

نوقشت وأجيزت علنا في تاريخ: 06-06-2026

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

رئيسا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. لفقيير علي
مشرفا ومقررا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. بونديرة عبد العزيز
مناقشا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. سمير عباس

السنة الجامعية: 2025 / 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿... يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ

وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ...﴾

صَلَّى عَلَى النَّبِيِّ الْعَظِيمِ

[سورة المجادلة: الآية 11]

﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾

صدق الله العظيم

الحمد لله تعالى الذي وفقنا لإتمام هذا العمل العلمي، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

نتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف، لما قدمه لنا من توجيهات علمية قيّمة وإرشادات منهجية سديدة، كان لها الأثر البالغ في إنجاز هذه المذكرة وإتمامها على الوجه المطلوب. كما نتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى كافة أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بـ جامعة محمد البشير الإبراهيمي بـ برج بوعريّيج، وخاصة أساتذة تخصص علم النفس تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية، على ما بذلوه من جهود علمية ومعرفية في سبيل تكويننا الأكاديمي.

ولا يفوتنا أن نعبر عن امتناننا لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، سواء بالدعم العلمي أو المعنوي، سائلين الله تعالى التوفيق والسداد للجميع.

إلى



الطلبة :

- رقيق أسامة
- خنفوف حميد

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) بالإضافة إلى الكشف عن الفروق الموجودة بين عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي على عينة قوامها (70) عامل وعاملة تم اختيارهم بطريقة قصدية وتم استخدام أداة لجمع البيانات تمثلت في: استبيان الاستغراق الوظيفي، وتم التحقق من خصائصها السيكو مترية وبعد إجراء المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS, V 26)، باستخدام عدة اختبارات إحصائية لمعالجة وتحليل البيانات أسفرت النتائج إلى ما يلي:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) مرتفع.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير الجنس.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى للخبرة المهنية.
- الكلمات المفتاحية:** الاستغراق الوظيفي، العمال، مؤسسة صناعة الأكياس الورقية.

This study aimed to identify the level of job involvement among employees of the Lafarge Paper Bag Manufacturing Company and to examine the differences in job involvement according to the study variables (gender, educational level, and professional experience). To achieve the objectives of the study, the descriptive method was employed on a purposive sample consisting of 70 male and female employees.

Data were collected using the **Job Involvement Questionnaire**, whose psychometric properties were verified. Statistical analysis was conducted using **SPSS (Version 26)**, and several statistical tests were applied to process and analyze the data.

The findings revealed the following:

- The level of job involvement among employees of the Lafarge Paper Bag Manufacturing Company was high.
- There were no statistically significant differences in job involvement attributable to gender.
- There were no statistically significant differences in job involvement attributable to educational level.
- There were no statistically significant differences in job involvement attributable to professional experience.

Keywords: Job Involvement, Employees, Paper Bag Manufacturing Company.

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	الآية.....	
02	شكر وتقدير.....	أ
03	الإهداء	ب
04	الملخص باللغة العربية.....	ت
05	الملخص باللغة الإنجليزية.....	ث
06	فهرس المحتويات.....	ج
07	قائمة الجداول.....	خ
08	قائمة الأشكال.....	د
09	قائمة الملاحق.....	هـ
10	مقدمة.....	14
أولاً: الخلفية النظرية والدراسات السابقة		
القسم الأول: الإطار العام للدراسة		
01	إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.....	18
02	فرضيات الدراسة.....	21
03	أهداف الدراسة.....	21
04	أهمية الدراسة.....	21
05	تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً.....	22
06	الخلفية النظرية.....	23
07	الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها.....	28
ثانياً: الدراسة الميدانية		
القسم الثاني: الطريقة والأدوات		
تمهيد.....		
أولاً:	الدراسة الاستطلاعية.....	39
01	أهداف الدراسة الاستطلاعية.....	39

40	إجراءات الدراسة الإستطلاعية	02
40	عينة الدراسة الاستطلاعية.....	03
41	إجراءات بناء أدوات الدراسة.....	04
42	نتائج الدراسة الاستطلاعية.....	05
47	الدراسة الأساسية.....	ثانياً:
47	منهج الدراسة.....	01
48	حدود الدراسة الأساسية	02
48	مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها.....	03
48	وصف شامل لأدوات الدراسة.....	04
51	تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة.....	05
52	خلاصة.....	
القسم الثالث: النتائج والمناقشة.		
تمهيد.....		
55	عرض نتائج الدراسة وتحليلها.....	01
58	مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.....	02
61	الاستنتاج العام.....	02
62	مقترحات الدراسة.....	04
62	خاتمة.....	
65	قائمة المراجع.....	
قائمة الملاحق.....		

قائمة الجداول الأشكال والملاحق

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	تقديرات المحكمين للميزات العامة استبيان الاستغراق الوظيفي	42
02	تقديرات المحكمين حول فقرات الاستبيان	43
03	معامل صدق مقياس الاستغراق الوظيفي باستخدام طريقة الصدق التمييزي) (صدق المقارنة الطرفية)	44
04	معامل الارتباط أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية	45
05	معامل ثبات الاتساق الداخلي استبيان الاستغراق الوظيفي	45
06	معاملات ثبات التجزئة النصفية استبيان الاستغراق الوظيفي	46
07	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	48
08	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	49
09	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	49
10	يوضح توزيع فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي حسب المحاور	50
11	توزيع درجات البدائل استبيان الاستغراق الوظيفي	51
12	اختبار T لعينة واحدة للفروق بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط الحسابي استبيان الاستغراق الوظيفي	54
13	اختبار (T) للفروق بين عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الجنس	55
14	تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي	56
15	تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة	56

قائمة الجداول الأشكال والملاحق

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	توزيع عينة دراسة حسب متغير الجنس	48
02	توزيع عينة دراسة حسب متغير المستوى التعليمي	49
03	توزيع عينة دراسة حسب متغير الخبرة المهنية	50

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	طلب الموافقة	68
02	قائمة محكمي (الخبراء) أداة الدراسة	69
03	أداة الدراسة	70
04	مخرجات برنامج (SPSS).	73

تعتبر المؤسسات الصناعية من أهم الركائز الاقتصادية والاجتماعية التي تعتمد عليها المجتمعات في تحقيق التنمية والإنتاج، إذ ويرتبط نجاح هذه المؤسسات بمدى كفاءة مواردها البشرية وقدرتها على أداء مهامها بفعالية واستمرارية، ففي ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم العمل المعاصر، وما يصاحبه من تطور في أساليب الإنتاج وزيادة متطلبات الأداء، أصبح الاهتمام بالمتغيرات النفسية والتنظيمية للعاملين من القضايا الأساسية التي تستقطب اهتمام الباحثين في هذا المجال، لما لها من دور في تحسين الأداء المهني وتحقيق أهداف المؤسسة، ومن بين هذه المتغيرات يبرز الاستغراق الوظيفي (الانغماس في العمل) باعتباره أحد المفاهيم النفسية المهمة التي تعكس مدى اندماج العامل في عمله وارتباطه النفسي والوجداني به.

ويعد الاستغراق الوظيفي من العوامل الأساسية التي تسهم في رفع كفاءة الأداء داخل المؤسسات الصناعية، لما له من دور في تعزيز تفاعل العامل مع مهامه المهنية وشعوره بالارتباط بالمؤسسة التي يعمل بها، فكلما ارتفع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العمال، انعكس ذلك بصورة إيجابية على مستوى الجدية والانضباط والإقبال على العمل، كما يزداد حرص العامل على أداء واجباته بإتقان والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة والمحافظة على استقرارها وتطورها، ويظهر ذلك من خلال روح المبادرة، وتحمل المسؤولية، والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل المختلفة، الأمر الذي يساهم في تحسين جودة الإنتاج ورفع المردودية المهنية داخل المؤسسة.

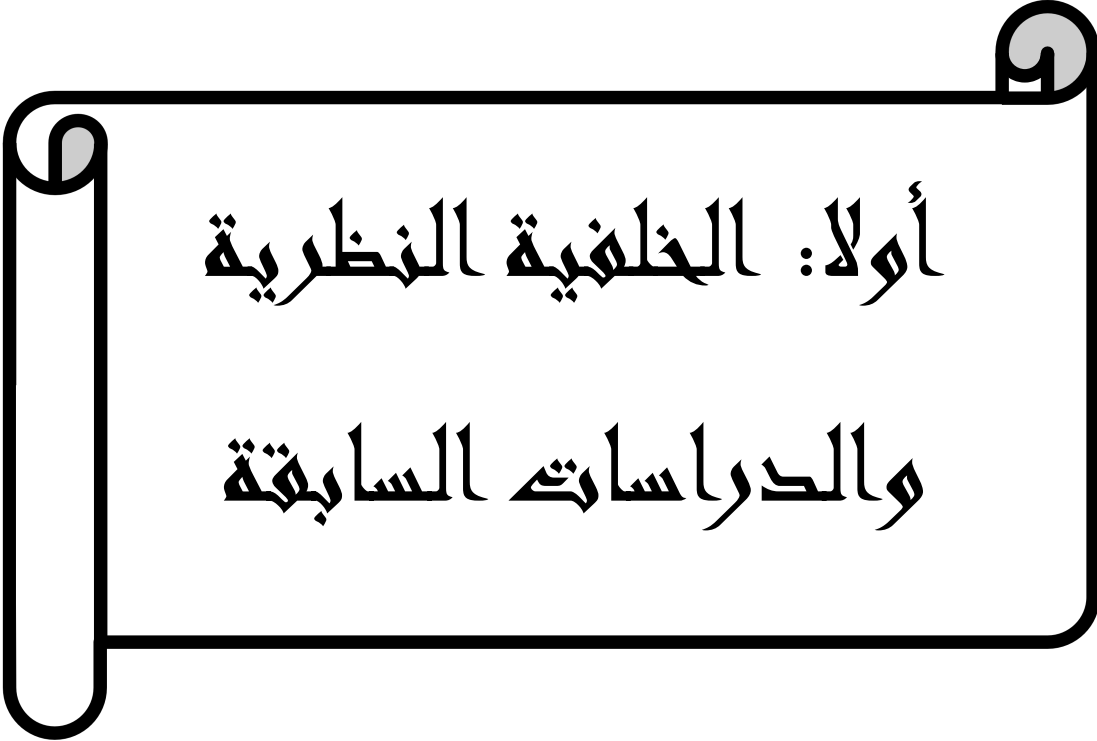
كما يسهم الاستغراق الوظيفي في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يسوده التعاون والشعور بالانتماء، حيث يشعر العامل بقيمته داخل المؤسسة وبأهمية الدور الذي يؤديه، مما يدعم استقراره النفسي والمهني ويعزز رضاه عن العمل وفي المقابل، فإن ضعف الاستغراق الوظيفي قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الحماس المهني، وتراجع الاهتمام بالعمل، وضعف الالتزام التنظيمي، وهو ما قد ينعكس سلباً على أداء العامل وعلى فعالية المؤسسة بشكل عام، خاصة في المؤسسات الصناعية التي تعتمد بصورة كبيرة على دقة الأداء والتنسيق المستمر بين العمال.

ومن خلال ما سبق نسعى من خلال هذه الدراسة إلى التطرق إلى موضوع الاستغراق الوظيفي في البيئة الجزائرية، وذلك من خلال التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى مؤسسة صناعة الأكياس الورقية بولاية برج بوعريريج، حيث قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول وهي:

الفصل الأول: بعنوان الخلفية النظرية والدراسات السابقة يحتوي على قسم "الإطار العام للدراسة" تم التطرق فيه إلى: إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، دواعي اختبار الموضوع، تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً، الخلفية النظرية، الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها.

الفصل الثاني: بعنوان الدراسة الميدانية الذي يحتوي على قسم "الطريقة والأدوات" وتم التطرق فيه إلى: تمهيد، الدراسة الاستطلاعية، أهداف الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة الاستطلاعية، خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية، إجراءات بناء أداة الدراسة، الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة، الدراسة الأساسية، منهج الدراسة، مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها، حدود الدراسة، وصف شامل لأدوات الدراسة، تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة، خلاصة.

الفصل الثالث: بعنوان "النتائج والمناقشة" تم التطرق فيه إلى: عرض نتائج الدراسة وتحليلها، مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء الفرضيات والتراث النظري وصولاً إلى استنتاج عام، مقترحات الدراسة، خاتمة، قائمة المراجع، قائمة الملاحق.



أولاً: الخلفية النظرية
والدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهداف الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا.
- 6- الخلفية النظرية.
- 7- الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها.

1- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة في جميع المجالات، بما في ذلك مجال العمل الذي يعتبر نشاط إنساني مهم في تطور الفرد والمجتمع، حيث شهد عالم العمل المعاصر تحولات متسارعة نتجت عن التقدم التقني، وتغير أنماط التشغيل، وارتفاع متطلبات الأداء، الأمر الذي جعل المنظمات أكثر وعياً بأهمية رأس المال البشري بوصفه مورداً استراتيجياً لا غنى عنه لتحقيق التنافسية والاستدامة، ففي ظل هذه التحولات المتسارعة في بيئات العمل المعاصرة وتغير طبيعة الوظائف وتنامي الضغوط التنظيمية مما زاد في أهمية فهم العوامل النفسية والتنظيمية التي تساهم في اندماج العاملين في عملهم وارتفاع مستويات إنتاجيتهم وولائهم المؤسسي، كما أدت إلى ظهور حاجة المنظمات إلى كوادرات بشرية ملتزمة، متحمسة وقادرة على العطاء أكثر من أي وقت مضى، ومن بين أبرز المفاهيم النفسية الحديثة المرتبطة بمجال العمل والأداء الوظيفي مفهوم الاستغراق الوظيفي أو الانغماس في العمل، حيث يكتسب أهمية خاصة في أبحاث علم النفس التنظيمي وسلوك العاملين، لما له من دور محوري في توجيه سلوك الموظف نحو الأداء المتميز، الإبداع، الاستمرارية، والولاء للمؤسسة.

فالاستغراق الوظيفي هو مفهوم متجدد نابع من تطور المدرسة الإيجابية في علم النفس التي ركزت على تعزيز قدرات العاملين بدلاً من الاقتصار على دراسة الضغوط والمشكلات، ويتجلى الاستغراق الوظيفي بوصفه حالة نفسية إيجابية ومستمرة، يعيش فيها العامل مستوى عالياً من الارتباط المعرفي والوجداني والسلوكي مع عمله، بحيث تتداخل مشاعر الحماس، النشاط، والمعنى المهني في بناء علاقة تفاعلية مع المهام اليومية، وتكشف هذه النظرة أن الاستغراق ليس مجرد انشغال بالعمل، بل هو حالة وجودية يشعر فيها الفرد بأن عمله يمثل جزءاً مهماً من هويته المهنية والشخصية (Schaufeli & Bakker ; 2004 ; p295).

ويرى الباحثون أن الاستغراق الوظيفي يتجاوز الأشكال التقليدية للعلاقة بين الفرد والوظيفة، مثل الالتزام أو الرضا، ليعبر عن ارتباط أعمق وأكثر شمولية، فالفرد المستغرق يرى في عمله امتداداً لهويته الشخصية، ويسقط عليه القيم والمعاني التي تمنحه شعوراً بالأهمية والإنجاز، هذا التكامل بين الهوية المهنية والأنشطة اليومية يجعل الموظف يتعامل مع العمل ليس بوصفه واجباً مفروضاً أو عبئاً، بل مصدراً للإنجاز والاعتزاز والتطور المستمر، ولهذا فالاستغراق يرتبط بمستويات مرتفعة من الحيوية والتفاني والاندماج، وهي الأبعاد

التي حددتها الأدبيات بوصفها السمات الأساسية لهذه الحالة النفسية الإيجابية. (Schaufeli & Bakker ; 2002 ; p75).

كما تبين الأدبيات أن هذا الارتباط الوجداني والمعرفي بالعمل يحدث عندما يشعر الفرد بأن بيئته المهنية تمنحه فرصاً للنمو، ويدرك أن جهده يعود عليه وعلى المؤسسة بفوائد ملموسة، ومن هنا يصبح الاستغراق الوظيفي حالة تتشكل نتيجة تفاعل بين خصائص الفرد من جهة، وموارد العمل المتاحة مثل الدعم، الاستقلالية، والعدالة من جهة أخرى، فهو لا ينشأ في الفراغ، بل يتطور ضمن منظومة تنظيمية تتيح للعامل مساحة للإبداع والمشاركة وتعزز شعوره بالإنجاز.

ويعد الاستغراق الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية عنصراً محورياً في رفع الدافعية الداخلية للعاملين، حيث يؤدي ارتفاعه إلى تعزيز مشاعر الانتماء، تقوية الالتزام بالأهداف التنظيمية، وتشجيع العاملين على المبادرة والإبداع في أساليب العمل، فالعامل المستغرق يظهر جهداً تلقائياً يفوق المتطلبات الرسمية للوظيفة، باعتبار أن العمل لا يمثل عبئاً أو واجباً فقط، بل مجالاً للتعبير عن القدرات وتحقيق الذات، وهذا ما يجعل الاستغراق الوظيفي بمثابة المفتاح الرئيس لتحسين الأداء وتحقيق الرضا الشخصي والمهني داخل المؤسسة (عبد العليم، 2012، ص 68).

وفي هذا الصدد نال موضوع الاستغراق الوظيفي العديد من الدراسات التي بينت الدور المهم له داخل المؤسسات بمختلف نشاطاتها سواء التعليمية أو الاقتصادية، حيث أشارت دراسة غادة أبو الهوى (2022) والتي هدفت إلى التعرف إلى واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شارقي القدس من وجهة نظر المعلمين، وتوصلت نتائجها إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الإعدادية في شارقي مدينة القدس من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم جاءت مرتفعة في جميع مجالاته، كما أشار محمود محمد رجب الصاوي 2024 في دراسته التي هدفت إلى معرفة كيف تؤثر القيادة الخادمة في رفع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأطباء، مع التركيز على دور بعض المتغيرات الوسيطة وهي: الملكية النفسية، الدعم التنظيمي المدرك، السعادة التنظيمية، وتوصلت نتائجها إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة الخادمة على الاستغراق الوظيفي، أن القيادة الخادمة تعزز شعور العاملين بالملكية النفسية تجاه العمل والمؤسسة، بالإضافة إلى أن الملكية النفسية تزيد من مستوى الاستغراق الوظيفي، الدعم التنظيمي المدرك يقوي العلاقة بين القيادة الخادمة والملكية النفسية، السعادة التنظيمية تساعد في تعزيز العلاقة بين الملكية النفسية والاستغراق الوظيفي.

وبهذا فالاستغراق الوظيفي يؤدي إلى تقوية الالتزام بالأهداف التنظيمية، حيث تطور العامل المستغرق وعيا أعمق بأهداف المؤسسة واستراتيجياتها، ويصبح أكثر حرصا على تحقيقها، فهو يعزز ما يعرف بالتوافق القيمي بين الفرد والمؤسسة، أي الشعور بأن قيم العمل وقيم العامل تتقاطع وتتعزيز، وهذا التوافق يؤدي إلى زيادة المبادرة الفردية عبر الإسهام في تحسين طرق العمل وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات، بما يجعل العامل جزءا فاعلا في عمليات التطوير والتغيير الداخلي، فالاستغراق الوظيفي يعد بمثابة المفتاح الرئيس لتحسين الأداء والرفع من جودة الإنتاج داخل المؤسسات الاقتصادية، خاصة تلك التي تتسم بطبيعة عمل تتطلب إبداعا وتفاعلا مستمرين، كما يسهم في تعزيز الرضا الشخصي والمهني، إذ يشعر الفرد بأنه يحقق إنجازات ذات معنى، وينمي مهاراته ويطور خبراته، الأمر الذي يزيد من جودة الحياة المهنية ويقلل من مشاعر الضغط والاحتراق النفسي، وبذلك، يصبح محورا أساسيا لأي استراتيجية تهدف إلى تحسين الموارد البشرية وتعزيز التنافسية التنظيمية.

وعلى ضوء هذا الطرح النظري فهناك حاجة ماسة لإجراء دراسة علمية للكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاقتصادية في البيئة الجزائرية، لارتباطه المباشر بمفهوم العمل لدى العامل الجزائري ولما له من دور في تحسين الأداء الوظيفي وبالتالي تطوير المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لمواكبة التغيرات المتسارعة وزيادة قدرتها على مواجهة التحديات والمنافسة المتزايدة، حيث نسعى من خلال هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) بولاية برج بوعريج، وعليه فقد تحددت إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

2- فرضيات الدراسة:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

3- أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge).
- الكشف عما إذا كانت هناك فروق بين عمال لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.
- الكشف عما إذا كانت هناك فروق بين عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي.
- الكشف عما إذا كانت هناك فروق بين عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية .

4- أهمية الدراسة:

4-1- الأهمية النظرية:

تسهم هذه الدراسة في توسيع الفهم النظري لمفهوم الاستغراق الوظيفي باعتباره أحد المتغيرات النفسية التنظيمية المركزية التي تؤثر في أداء العاملين ورفاههم النفسي داخل المؤسسة الاقتصادية.

تبرز الدراسة الدور الذي تلعبه العوامل التنظيمية والنفسية في تعزيز أو إضعاف مستويات الاستغراق الوظيفي لدى العمال، مما يثري الأدبيات العلمية بالمعرفة حول الآليات التي يمكن أن تعزز اندماج العامل في دوره المهني

تبرز الدراسة أهمية البيئة التنظيمية الداعمة في تعزيز مستويات الاستغراق الوظيفي ما يساهم في تطوير رؤية أعمق حول كيفية تأثيرها في الأداء المهني.

توفر الدراسة إطارا نظريا يمكن الاستفادة منه في أبحاث لاحقة تهتم بتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتحسين فعالية المؤسسات الاقتصادية من خلال الارتقاء بالبعد النفسي للعامل.

4-2- الأهمية التطبيقية:

تتيح نتائج الدراسة أساسا عمليا يسمح للمؤسسة بتصميم سياسات وبرامج مهنية تهدف إلى تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العمال، مما ينعكس إيجابا على مستوى الإنتاجية وجودة الأداء.

تساعد الدراسة الإداريين ومسؤولي الموارد البشرية على تطوير سياسات عمل ترتكز على تهيئة بيئة عمل محفزة، تدعم الإبداع والالتزام، وتقلل من مظاهر الانسحاب المهني أو الغياب الوظيفي.

تسهم نتائج الدراسة في تمكين المختصين النفسيين والتنظيميين من بناء خطط دعم نفسي ومهني موجهة للعمال ذوي مستويات منخفضة من الاستغراق، بهدف تحسين تفاعلهم مع بيئة العمل وتقليل الضغوط المهنية.

تقدم الدراسة معطيات تطبيقية يمكن توظيفها في تقييم البرامج التنظيمية الحالية، وتحديد جوانب القوة والقصور، واقتراح تحسينات تساعد على رفع مستويات الاستغراق الوظيفي بشكل مستدام.

5- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا :

الاستغراق الوظيفي: هو حالة نفسية إيجابية يظهر فيها عامل في المؤسسة الاقتصادية اندماجا عاليا خلال عمله، ويعبر عنه في الدراسة الحالية من خلال الدرجة الكلية في مقياس الدراسة الحالية.

المؤسسة الاقتصادية: هي وحدة تنظيمية تضم موارد بشرية ومادية ومالية، تعمل على إنتاج السلع أو تقديم الخدمات داخل بيئة اقتصادية واجتماعية معينة، بهدف تحقيق الربحية والاستمرارية وتحسين الأداء، وذلك من خلال استغلال الإمكانيات المتاحة بكفاءة وفعالية لتحقيق أهداف المؤسسة.

6- الخلفية النظرية:

6-1- الاستغراق الوظيفي

6-1-1- تعريف لغوي:

يشقّ مصطلح الاستغراق في اللغة العربية من الجذر "غرق"، ويعني الدخول في الشيء بكلية، أو الانشغال التام به، حتى يقال: استغرق في العمل أي انهمك فيه إلى درجة الانقطاع عما سواه. ويستعمل اللفظ للدلالة على التعمق، الانغماس، والاسترسال في أداء نشاط ما دون تشتت أو انقطاع. (ابن منظور، 1999، ص. 423).

6-1-2- التعريف الاصطلاحي

عرّف عبد الغفار الاستغراق الوظيفي بأنه: حالة نفسية إيجابية يظهر فيها العامل اندماجا عاليا في عمله، ويتجلى ذلك في شعوره بالنشاط والحماس والتركيز أثناء أداء مهامه المهنية" (عبد الغفار، 2018، ص. 211).

يعرف بوزيان عبد الكريم الاستغراق الوظيفي بأنه: خبرة مهنية ذات طبيعة وجدانية-معرفية، يشعر فيها العامل بالطاقة الذهنية والحماس العاطفي تجاه مهامه اليومية مما يزيد من إنتاجيته⁵ (بوزيان، 2021، ص. 144).

منه الاستغراق الوظيفي هو حالة نفسية إيجابية متبوعة بخبرة مهنية يظهر من خلالها العامل اندماجا وحماسا عاليا تجاه عمله مما يزيد من أدائه وإنتاجيته في هذا العمل

6-2- المؤسسة الاقتصادية:

6-2-1- اصطلاحا:

تعرف بأنها وحدة تنظيمية تهدف إلى إنتاج السلع أو تقديم الخدمات من خلال توظيف مجموعة من الموارد البشرية والمادية والمالية، وذلك في إطار بيئة تنافسية تستثمر فيها الإمكانيات المتاحة لتحقيق أهداف مربوطة عادة بالربحية، الاستمرارية، وتحسين الأداء (العزاوي، 2017، ص. 33).

كما تعرف بأنها: منظمة تعمل ضمن محيط اقتصادي واجتماعي، تعتمد على موارد مختلفة لتحويل المدخلات إلى مخرجات ذات قيمة اقتصادية، مع السعي لتحقيق أكبر قدر من الفعالية والكفاءة في تسيير أنشطتها. (ثمر، 2019، ص. 54).

7-1- النظريات المفسرة للاستغراق الوظيفي:

1. نظرية التوقع (Expectancy Theory)

تعد نظرية التوقع من أهم النظريات المعرفية في مجال علم نفس العمل والتنظيم، وقد قدمها فرووم (Vroom, 1964) بهدف تفسير سلوك الأفراد في سياق الأداء الوظيفي والدافعية. وترتكز النظرية على مبدأ أساسي مفاده أن دافعية الفرد للعمل تتحدد بمقدار توقعه أن جهوده ستؤدي إلى أداء ناجح، وأن هذا الأداء سيترتب عليه مكافأة ذات قيمة بالنسبة له.

وفقا لهذه النظرية، فإن السلوك الوظيفي للموظف يفسر من خلال ثلاثة عناصر رئيسية:

1. التوقع: ويشير إلى إيمان الموظف بأن الجهد الذي يبذله سيؤدي فعلا إلى مستوى أداء معين. فإذا شعر الموظف بأن جهده لن ينتج عنه الأداء المطلوب، فإن دافعيته للاستغراق في العمل ستكون ضعيفة، بغض النظر عن قيمة المكافأة المتوقعة.

2. الأدوات: وهي درجة اعتقاد الموظف بأن الأداء الجيد سيؤدي إلى الحصول على المكافآت أو النتائج المرجوة، سواء كانت مادية أو معنوية. فغياب هذه العلاقة يقلل من الدافعية، حتى إذا كان الفرد واثقا من قدرته على الأداء.

3. القيمة: وهي مدى أهمية المكافأة بالنسبة للموظف، سواء كانت مكافأة مادية كزيادة الراتب أو معنوية مثل التقدير والثناء، كلما كانت المكافأة ذات قيمة عالية للفرد، زادت دافعيته للاستغراق في العمل.

ويترتب على ذلك أن الاستغراق الوظيفي يحدث عندما يدرك الموظف أن جهوده ستؤدي إلى أداء ناجح، وأن هذا الأداء مرتبط بمكافآت مرغوبة وذات قيمة بالنسبة له، وأنه قادر على تحقيق هذه النتائج بفعالية. بمعنى آخر، الدافعية ليست مجرد استجابة تلقائية للمكافآت، بل هي عملية معرفية تتضمن تقييم الفرد لعلاقاته بين الجهد، الأداء، والنتائج. (إيمان معاش، 2023، ص46)

2. النموذج المتكامل للنظرية

قدم **Robinowitz & Hall** نموذج النظرية المتكاملة الذي يسعى إلى تفسير الظواهر التنظيمية والسلوكية من منظور متعدد الأبعاد، مع التركيز على الاستمرارية والفعالية في الأداء الوظيفي، ويقوم هذا النموذج على دمج ثلاثة عناصر أساسية تشكل لبّ الاستمرارية والتفاعل داخل المنظمة، وهي:

1. الاحتياجات الأساسية: يركز النموذج على تلبية احتياجات الأفراد المادية والانفعالية والمعرفية، باعتبارها حجر الأساس في تعزيز الفعالية.

2. العمليات التنظيمية: يشمل ذلك استراتيجيات القيادة، وأساليب التوجيه والتخطيط، التي تتيح تفاعل الأفراد مع بيئة العمل بطريقة منظمة وفعالة.

3. المخرجات والتوقعات: يتم من خلال هذا العنصر قياس الأداء وتحليل النتائج باستخدام معايير دقيقة وموثوقة، بحيث يكون هناك توافق بين الجهد المبذول والمكافأة المرجوة، مما يعزز الاندماج النفسي والمعرفي في العمل.

ويؤكد النموذج على أن درفلا ليس مجرد أداة تقييمية، بل إطار نظري تطبيقي يربط بين الاحتياجات الفردية، وخصائص العمل، وأهداف المنظم، ويتيح هذا التكامل فهما أفضل لكيفية تحقيق الاستغراق الوظيفي ورفع مستويات الأداء عبر خلق توازن بين المتطلبات التنظيمية وقدرات الموظفين، وضمان توافق النتائج مع التوقعات الفردية والجماعية.

ويتمثل أهم ما يميز النموذج في قدرته على توحيد النظريات المختلفة في إطار واحد، حيث يربط بين النظرية التحليلية، والنظرية المعرفية، ونظرية تحديد الذات، لتقديم تفسير شامل لسلوك الأفراد داخل

المنظمات، مع إمكانية التطبيق العملي في تصميم البرامج التدريبية، وتحسين بيئة العمل، وصياغة سياسات الموارد البشرية بما يعزز الفعالية والاستمرارية. (أبو أشهب، 2016، ص64)

3. نظرية المدخل التحفيزي

يشير كانونغو (Kanungo) إلى أن الاستغراق الوظيفي يمثل حالة نفسية إيجابية للموظف، تتسم بالاندماج العاطفي والمعرفي والسلوكي في أداء مهامه اليومية، وتؤكد النظرية أن الاستغراق لا يقتصر على الجهد المبذول فحسب، بل يشمل التركيز الذهني الكامل والانخراط العاطفي، بحيث يشعر الموظف بمعنى وقيمة العمل الذي يقوم به، مما يعزز الدافعية الذاتية والاستمرارية في الأداء.

ويبرز في تفسير كانونغو أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بعدة عوامل رئيسية، منها:

1. **طبيعة العمل ومسؤولياته:** فالوظائف التي تمنح الموظف استقلالية في اتخاذ القرار، وتوفر له فرصة لاتخاذ مبادرات، تزيد من شعوره بالمسؤولية والانتماء، ما يؤدي إلى اندماجه الكامل في العمل.

2. **القدرات الشخصية والمعرفية:** يركز كانونغو على أهمية مطابقة متطلبات الوظيفة مع مهارات الموظف وقدراته الفكرية، إذ كلما شعر الفرد بالكفاءة في أداء مهامه، زاد استغراقه الوظيفي.

3. **الأبعاد الاجتماعية والداعمة في بيئة العمل:** يشير الباحث إلى أن التفاعل الإيجابي مع الزملاء والمشرفين يعزز الانتماء النفسي، ويحفز الموظف على البذل المستمر.

ويؤكد كانونغو أيضا على أن الاستغراق الوظيفي ليس ظاهرة عابرة، بل هو عملية ديناميكية تتطور عبر الوقت، ويمكن أن تتأثر بتغيرات البيئة التنظيمية أو الضغوط الوظيفية. كما يوضح أن الاستغراق الوظيفي مرتبط ارتباطا وثيقا بالإشباع الوظيفي والدافعية الذاتية، وهو مؤشر هام لفعالية الأداء الفردي والجماعي في المنظمات.

وبذلك، توفر نظرية كانونغو إطارا متكاملا لدراسة الاستغراق الوظيفي، إذ تربط بين الأبعاد المعرفية والانفعالية والسلوكية للموظف، مع مراعاة البيئة التنظيمية وخصائص العمل، مما يجعلها أداة فعالة لفهم دوافع الأداء وتحسين إدارة الموارد البشرية (معاش، 2023، ص47)

4- نظرية لوداهل وكجنر Lodahl & Kejner :

يعد الباحثان لوداهل وكجنر من أوائل من قدموا تصورا علميا واضحا لمفهوم الاستغراق الوظيفي، حيث عرفاه بأنه الدرجة التي يرى فيها الفرد أن عمله يمثل جزءا أساسيا من حياته، بحيث يؤثر العمل بشكل كبير في تقديره لذاته وإحساسه بقيمته الشخصية (أحمد ماهر، 2003، ص185)

ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن الاستغراق الوظيفي يتجسد في ثلاثة مظاهر رئيسية:

- أهمية العمل في حياة الفرد.

- درجة ارتباط الهوية الذاتية بالعمل.

- مقدار الجهد الذي يبذله الفرد في أداء العمل.

كما يؤكد هذا الاتجاه أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بعدة عوامل تنظيمية مثل طبيعة العمل، ودرجة الاستقلالية المهنية، ومستوى التقدير الذي يحصل عليه العامل (كامل، 2005، ص214)

5- نظرية كانغو Kanungo :

قدم كانغو تصورا أكثر دقة للاستغراق الوظيفي، حيث ميز بين مفهومين أساسيين هما: الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

ويرى كانغو أن الاستغراق الوظيفي يشير إلى درجة التماهي النفسي للفرد مع عمله تحديدا، وليس مع المنظمة بشكل عام، أي أن العامل قد يكون مستغرقا في عمله حتى وإن لم يكن مرتبطا بالمنظمة نفسها

كما اعتبر كانغو أن الاستغراق الوظيفي يمثل حالة معرفية نفسية تعكس مدى أهمية العمل في حياة الفرد، ويتجسد في عدة جوانب منها:

- اهتمام الفرد بالعمل.

- شعوره بأهمية دوره المهني.

- ارتباط تقديره لذاته بأدائه الوظيفي (عبد الباسط، 2008، ص233).

8- الدراسات السابقة:

1.دراسة عمار عبد الأمير زوين ورسل كريم الحسناوي.(2019)

عنوان الدراسة: جودة حياة العمل وتأثيرها في تعزيز الاستغراق الوظيفي: دراسة استطلاعية في العتبة العلوية المقدسة / النجف الأشرف.

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لدى موظفي العتبة العلوية المقدسة، وفحص أثر بعض المتغيرات (الجنس، الأقدمية، الرتبة) .

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج وصفي تحليلي، وعلى عينة عشوائية بلغ حجمها (213) موظف، ولجمع بيانات الدراسة استخدم الباحثان استبيان جودة الحياة و استبيان الاستغراق الوظيفي وهذا حسب نموذج شمفيدلي-شوفلي

فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستغراق الوظيفي حسب الجنس والأقدمية والرتبة.

- الأبعاد التنظيمية والبيئة المادية-المعنوية والتحفيز تتنبأ بالاستغراق الوظيفي.

وتوصلت الدراسة لنتائج التالية:

- وجود تأثير لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي.

- كما أبرزت الدراسة الأبعاد التنظيمية، البيئة المادية/المعنوية، والتحفيز كمساهمات قوية في التنبؤ بالاستغراق.

- عدم وجود ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي حسب متغير الجنس أو الأقدمية أو الرتبة الأكاديمية .

2. دراسة علي صوالح (2020)

عنوان الدراسة: الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية: دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بورقلة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة، والكشف عن الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغيرات الجنس، والحالة العائلية، والسن، والأقدمية .

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مختلف الإقامات الجامعية التابعة للمديرية. ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام استبيان الاستغراق الوظيفي من إعداد علي رزاق زياد العابدي بعد التحقق من خصائصه السيكمترية من صدق وثبات .

فرضيات الدراسة:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية مرتفع .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الحالة العائلية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير السن .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة مرتفع .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الحالة العائلية .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير السن .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية

3. دراسة لطرش، محمد وواعر، وسيلة. (2021)

بغنوان: تأثير التوازن بين العمل والحياة في الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة عينة من الأساتذة الجامعيين في الجامعات الجزائرية

هدفت الدراسة إلى قياس مدى تأثير التوازن المدرك بين العمل والحياة على الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين .

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج وصفي تحليلي وعلى عينة بلغ حجمها (315) أستاذًا جامعيًا .
بحيث استخدمت الدراسة لجمع البيانات استبيان التوازن بين العمل والحياة، واستبنا الاستغراق الوظيفي
فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين العمل والحياة والاستغراق الوظيفي.

- يؤثر التوازن بين العمل والحياة تأثيرًا مباشرًا على مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود أثر ذات دلالة إحصائية للتوازن بين العمل والحياة على الاستغراق الوظيفي

- وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوازن في العمل والحياة والاستغراق الوظيفي

4. دراسة تي أحمد ونعروية بوبكر (2021).

عنوان الدراسة: أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية:
دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالوادي

هدفت الدراسة إلى إظهار العلاقة التأثيرية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لدى موظفي سونلغاز

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وعلى عينة عشوائية قدر حجمها ب

(52) عاملا وتم الاعتماد على أداة الاستبيان جودة الحياة الوظيفية واستبيان الاستغراق الوظيفي في جمع بيانات الدراسة

فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي.

- لا توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية حسب العمر أو الخبرة المهنية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة في جودة الحياة حسب العمر أو الخبرة المهنية.

5. دراسة نهى الأحمري وفايز بن ظفره (2021).

عنوان الدراسة: أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي جامعة الملك خالد.

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير أبعاد جودة حياة العمل (QWL) على الاستغراق الوظيفي، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق حسب المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، الخبرة، الدخل).

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج وصفي تحليلي وعلى حجم العينة قدرها (250) موظف، ولجمع بيانات الدراسة تم الاعتماد على استبيان جودة الحياة واستبيان الاستغراق الوظيفي

فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي حسب الجنس والمؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي حسب العمر أو الخبرة أو الدخل.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية

- وجود أثر معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير العمر، سنوات الخبرة، أو الدخل.

6. دراسة غادة أبو الهوى (2022)

عنوان الدراسة: واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجهة المشرفة على المدرسة .

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الإعدادية في شرقي القدس والبالغ عددهم (1200) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (217) معلماً ومعلمة. ولجمع بيانات الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (32) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: الحماسة، والتفاني، والانهماك .

فرضيات الدراسة:

- يتمتع معلمو مدارس شرقي القدس بمستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجهة المشرفة على المدرسة .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- جاء مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس شرقي القدس مرتفعاً في جميع أبعاده .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين الذين بلغت خبرتهم (10 سنوات فأكثر) .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجهة المشرفة على المدرسة لصالح المدارس الواقعة تحت إشراف وزارة المعارف الإسرائيلية .

7. دراسة بلولة، سعيدة ولطرش، محمد. (2024)

عنوان الدراسة: أثر الاستغراق الوظيفي على الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية بالمدرسة الوطنية للغابات – باتنة

هدفت الدراسة إلى استقصاء مدى وجود علاقة بين مستوى الاستغراق الوظيفي والأداء الوظيفي في المؤسسة المدروسة .

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج وصفي وحجم العينة قدرها (60) موظفاً، ولجمع البيانات استخدمت الدراسة استبيان الاستغراق الوظيفي واستبيان لقياس الأداء الوظيفي.

فرضيات الدراسة:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين متوسط.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والأداء الوظيفي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الاستغراق الوظيفي كان متوسطاً لدى العاملين،
- ووجود علاقة إيجابية بين الاستغراق الوظيفي والأداء الوظيفي

8- دراسة محمود عبد النبي عبد السميع منصور. (2024)

عنوان الدراسة: دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي العقود ببنك مصر .

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك الاستغراق الوظيفي، وتعرف على الفروق حسب الجنس، العمر، سنوات الخبرة

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج وصفي تحليلي، وعلى عينة قدر حجمها ب (180) موظفا . ولجم بيانات الدراسة تم الاعتماد على استبيان رأس المال الثقافي و استبيان الاستغراق الوظيفي

فرضيات الدراسة

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستغراق الوظيفي حسب الجنس لصالح الذكور .

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستغراق الوظيفي حسب العمر لصالح الأكبر سنا.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستغراق الوظيفي حسب سنوات الخبرة.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- وجود ارتباط معنوي إيجابي بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي.

- وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي حسب متغير الجنس لمصلحة الذكور والعمر لصالح الأكبر سن

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي حسب متغير الخبرة .

9. دراسة . Abdullah (2024)

عنوان الدراسة: الاستغراق الوظيفي والسلوك الابتكاري في العمل: الدور الوسيط لسلوك مشاركة المعرفة في سياق قطاع الخدمات في الإمارات العربية المتحدة

هدفت الدراسة إلى اختبار ما إذا كان سلوك مشاركة المعرفة يتوسط العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والسلوك الابتكاري في العمل

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وعلى عينة قدر حجمها (193) موظفا في قطاع الخدمات بالإمارات العربية المتحدة، ولجمع بيانات الدراسة تم الاعتماد على استبيان سلوك مشاركة المعرفة واستبيان الاستغراق الوظيفي واستبيان السلوك الابتكاري. فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي.
 - لا توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية حسب العمر أو الخبرة المهنية.
- وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود تأثير مباشر للاستغراق على السلوك الابتكاري، وأن مشاركة المعرفة تلعب دورا وسيطا في هذه العلاقة .

8-1- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من حيث الهدف:

تتقاطع الدراسات السابقة في اهتمامها بمتغير الاستغراق الوظيفي باعتباره من المتغيرات الأساسية في مجال علم النفس العمل والتنظيم، لما له من دور في تحسين الأداء المهني وتعزيز فعالية المؤسسات، فقد سعت مختلف الدراسات إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وعدد من المتغيرات النفسية والتنظيمية، مع التركيز على العوامل التي تسهم في تعزيزه لدى العاملين في بيئات مهنية متنوعة، ويتضح من خلال عرض الدراسات وجود توجه مشترك نحو دراسة العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي والكشف عن انعكاساته على الأداء والسلوك المهني داخل المؤسسة.

ورغم هذا الاتفاق العام، فقد اختلفت الدراسات في طبيعة المتغيرات المرتبطة بالاستغراق الوظيفي وفي الزاوية التي تناولته من خلالها، فقد ركزت دراسة لطرش وواعر (2021) على أثر التوازن بين العمل والحياة في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، في حين هدفت دراسة بلولة ولطرش (2024) إلى الكشف عن العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة، أما دراسات نهى الأحمري وفايز بن ظفره (2021)، وعمار عبد الأمير زوين ورسلى كريم الحسناوي (2019)، وتي أحمد ونعروية بوبكر (2021)، فقد اتجهت نحو دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الاستغراق الوظيفي، مع التركيز على بعض الأبعاد التنظيمية والبيئية المرتبطة بالعمل، بينما تناولت دراسة محمود عبد النبي عبد السميع منصور (2024) دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي، وهو ما يعكس اهتماما

بالمتغيرات النفسية الإيجابية لدى العاملين، في المقابل هدفت دراسة (Abdullah 2024) إلى بحث الدور الوسيط لسلوك مشاركة المعرفة في العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والسلوك الابتكاري، وهو ما يبرز البعد المعرفي والسلوكي للاستغراق الوظيفي، أما دراسة (Azeen 2010) فقد تميزت بتركيزها على العلاقة بين قوة الشخصية والاستغراق الوظيفي والانهماك الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، بما يعكس اهتماما بالسمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني والانفعالي.

من حيث المنهج المستخدم:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من حيث المنهج، حيث تبين أن أغلب الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرات، وهو ما دعم اختيار هذا المنهج في الدراسة الحالية كما أفادت في كيفية صياغة الفرضيات العلمية، واختيار العينات المناسبة وتحديد حجمها، إضافة إلى الاستفادة من أدوات جمع البيانات خاصة الاستبيان والمقاييس المعتمدة في قياس الاستغراق الوظيفي والمتغيرات المرتبطة به، كذلك ساعدت هذه الدراسات في التعرف على الأساليب الإحصائية الملائمة لمعالجة البيانات وتحليل النتائج وتفسيرها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، فضلا عن الاستفادة منها في تحديد الجوانب التي يمكن للدراسة الحالية التركيز عليها وإثرائها.

من حيث حجم العينة ونوعها

أظهرت الدراسات السابقة تباينا في حجم العينات ونوعها، وذلك تبعا لاختلاف طبيعة المجتمعات الأصلية ومجالات الدراسة، فقد تراوحت أحجام العينات بين عينات صغيرة نسبيا وأخرى متوسطة وكبيرة، إذ سجلت دراسة تي أحمد ونعرورة بوبكر (2021) أصغر حجم عينة بواقع (52) عاملا، تليها دراسة بلولة ولطرش (2024) بعينة بلغت (60) موظفا، ثم دراسة (Azeen 2010) بعينة قوامها (86) أستاذا جامعيًا، في المقابل اعتمدت بعض الدراسات على عينات أكبر نسبيا، مثل دراسة محمود عبد النبي عبد السميع منصور (2024) التي بلغت عينتها (180) موظفا، ودراسة (Abdullah 2024) بعينة مكونة من (193) موظفا، ودراسة عمار عبد الأمير زوين ورسلى كريم الحسناوي (2019) بعينة بلغت (213) موظفا، بينما سجلت دراسة نهى الأحمرى وفايز بن ظفره (2021) عينة قوامها (250) موظفا، في حين تضمنت دراسة لطرش وواعر (2021) أكبر حجم عينة بواقع (315) أستاذا جامعيًا.

كما اختلفت الدراسات من حيث طبيعة العينات المستهدفة، حيث شملت بعض الدراسات فئة الأساتذة الجامعيين، في حين تناولت دراسات أخرى موظفي المؤسسات الاقتصادية والخدمية والمصرفية، إضافة إلى العاملين في المؤسسات الصناعية والطاقة، ويعكس هذا التنوع في العينات اهتمام الباحثين بدراسة الاستغراق

الوظيفي في بيئات مهنية متعددة، باعتباره متغيراً يرتبط بمختلف القطاعات المهنية والتنظيمية، كذلك يلاحظ أن بعض الدراسات صرحت باستخدام العينة العشوائية، بينما لم تحدد دراسات أخرى أسلوب اختيار العينة بشكل واضح، وهو ما يشير إلى اختلاف في الإجراءات المنهجية المعتمدة.

من حيث النتائج المتوصل إليها:

كشفت الدراسات السابقة عن وجود تقارب واضح في النتائج المتعلقة بأهمية الاستغراق الوظيفي وعلاقته الإيجابية بعدد من المتغيرات النفسية والتنظيمية، فقد أكدت أغلب الدراسات وجود علاقات ارتباطية وتأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والمتغيرات المدروسة، حيث توصلت دراسات لطرش وواعر (2021)، ونهى الأحمري وفايز بن ظفره (2021)، وعمار عبد الأمير زوين ورسل كريم الحسناوي (2019)، وتي أحمد ونعرورة بوبكر (2021) إلى وجود أثر إيجابي لجودة الحياة الوظيفية أو التوازن بين العمل والحياة في تعزيز الاستغراق الوظيفي، كما توصلت دراسة بلولة ولطرش (2024) إلى وجود علاقة إيجابية بين الاستغراق الوظيفي والأداء الوظيفي، في حين أكدت دراسة محمود عبد النبي عبد السميع منصور (2024) وجود ارتباط إيجابي بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي، أما دراسة Abdullah (2024) فقد أبرزت وجود تأثير مباشر للاستغراق الوظيفي على السلوك الابتكاري، مع وجود دور وسطي لسلوك مشاركة المعرفة، بينما بينت دراسة Azeen (2010) وجود ارتباط إيجابي بين الاستغراق الوظيفي وأبعاد الإنجاز الشخصي، وارتباط سلبي بينه وبين تبدد الشخصية والإرهاق العاطفي.

وفيما يتعلق بالفروق المرتبطة بالمتغيرات الديموغرافية، فقد اختلفت نتائج الدراسات، إذ توصلت بعض الدراسات إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تبعاً لبعض المتغيرات، مثل الجنس والمؤهل العلمي والعمر، كما في دراسة نهى الأحمري وفايز بن ظفره (2021) ودراسة محمود عبد النبي عبد السميع منصور (2024)، في حين لم تجد دراسات أخرى فروقاً دالة تبعاً للجنس أو الخبرة أو الرتبة الوظيفية، كما هو الحال في دراسة عمار عبد الأمير زوين ورسل كريم الحسناوي (2019) ويعكس هذا الاختلاف تباين البيئات التنظيمية والاجتماعية التي أجريت فيها الدراسات، إضافة إلى اختلاف طبيعة المجتمعات المهنية والعوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي من مؤسسة إلى أخرى.

ثانياً: الدراسة الميدانية

الفصل الثاني: الطريقة والأدوات

تمهيد.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

- 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.
- 2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية.
- 3- عينة الدراسة الاستطلاعية.
- 4- بناء أداة الدراسة.
- 5- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكو مترية.
- 6- نتائج الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً: الدراسة الأساسية.

- 1- مجالات الدراسة.
- 2- منهج الدراسة.
- 3- مجتمع وعينة الدراسة
- 4- أدوات جمع البيانات.
- 5- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

خلاصة.

تمهيد:

نتناول في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية ابتداء بالدراسة الاستطلاعية ثم التطرق لإجراءات الدراسة الأساسية، نوضح فيها منهج الدراسة وحدودها، كذلك نبين مجتمع وعينة الدراسة، كما نتطرق لأداة الدراسة والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من صدقها وثباتها، ونوضح كيفية تطبيق الدراسة ميدانياً، وأساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة بيانات الدراسة.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- تحديد مجتمع الدراسة بصفة عامة وضبط العينة الخاصة بالدراسة وخصائصها.
- معرفة إذا كان محتوى الاستبيان المعد لهذه الدراسة قابل للتطبيق وإعطاء النتائج المرجوة في ضوء الإشكالية والتساؤلات.
- الوقوف على بعض الصعوبات التي يمكن أن نواجهها في إجراء الدراسة.
- حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بعد الحصول على ترخيص من قسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية بجامعة محمد البشير الابراهيمي ولاية برج بوعريرج، من أجل إجراء الدراسة الميدانية مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) لولاية برج بوعريرج للحصول على معلومات المتعلقة بجميع خصائص هذا المجتمع وعينة الدراسة، وكذلك لتحديد نسبة العينة المراد تطبيق عليها هذه الدراسة، ثم قمنا بتطبيق أدوات الدراسة من أجل تحقيق من خصائصها السيكومترية.

بالإضافة إلى تطبيق مقياس الدراسة على عينة الدراسة وذلك بتوزيعهم على عمال المؤسسة بطريقة عشوائية ليتم جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذه الدراسة وتحليلها وحساب الخصائص السيكومترية لأدواتها.

3- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتكون عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 عامل وعاملة بمؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) لولاية برج بوعريرج للسنة 2025/2026.

4- بناء أداة الدراسة:

لقد قام الطلبة بإعداد هذا الاستبيان ومن أجل ذلك تم اتباع الخطوات التالية:

1- الاطلاع على التراث النظري الخاص الاستغراق الوظيفي بصفة عامة والمتعلق بالعاملين في المؤسسات بصف خاصة

2- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وكذلك الاطلاع على عدة مقاييس واستبانات التي تخدم تحقيق هدف البحث الذي هو تصميم استبيان لقياس الاستغراق الوظيفي، ومن هذه الدراسات:

دراسة محمود السيد إمام (2019) ، ودراسة أمال لعويصة ويمينة دلّاجي (2021) ، ودراسة شيوخات (2022)، دراسة أتالة محمد تاييس الشراح (2023) ، دراسة حلباوي (2025) ، دراسة السيد صالح وعصام فتحي محمد عبد اللطيف (2023)

3- صياغة عبارات الاستبيان الأولي المتكون من (32) عبارة موزعة على أربعة أبعاد.

4- اعداد الاستبيان وفق طريقة ليكرت الثلاثي في الإجابة على فقراته (1: غير موافق، 2: محايد، 3: موافق).

5- عرض الاستبيان على المشرف وبعد اجراء بعض التعديلات تم عرضه على المحكمين لإبداء رأيهم حول عبارات الاستبيان وهل تقيس ما اعدت لقياسه، في حين تم تعديل الجانب اللغوي لبعض العبارات.

6- بعد اختيار العينة تم تطبيق الاستبيان في صورته الأولية على عينة استطلاعية قدرها (30) عامل خلال الموسم 2025/2026، وهذا بهدف التحقق من خصائصه السيكو مترية، من أجل التحقق من الاتساق الداخلي لاستبيان، وفيها تم حذف واستبعاد (04) عبارات.

5- أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكو مترية:

استخدمنا في الدراسة الاستطلاعية أداة الاستغراق الوظيفي الذي سوف نعتمد عليه في الدراسة الأساسية وهذا من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية له وتتمثل في:

1-4-1- استبيان الاستغراق الوظيفي:

لقد تم الاعتماد على استبيان الاستغراق الوظيفي من إعداد الباحثين

1-4-1- الخصائص السيكومترية لاستبيان الاستغراق الوظيفي في الدراسة الحالية:

1-4-1-1- الصدق: هو أن تقيس أداة جمع البيانات المطبقة فعلا السمة والخاصية المقاسة.

من متطلبات صدق المحتوى أنه يعتمد على أدلة منطقية وليست إحصائية، بحيث يتم التحليل المنطقي لمحتويات أي مقياس ومطابقته للجانب السلوكي المقاس من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين للحصول على تقديرات متجانسة ومتسقة، وذلك بتقدير وتقييم كل بند من بنود الاستبيان. (حسن، 2003، ص28).

ومن أجل تحديد صدق المحتوى استبيان دراستنا الحالية تم عرضه على (07) محكمين في صورته الأولية غير أنه تم استرجاع أربع (04) استمارات تحكيم فقط أنظر الملحق رقم 02) من أجل التأكد من صدق تمثيل بنوده ومناسبتها لقياس الاستغراق الوظيفي، وهذا من خلال ابداء آراءهم حول مدى قياس العبارة للجانب السلوكي المقاس، بالإضافة إلى الصياغة اللغوية لهاته العبارات وعلاقة الأبعاد بموضوع القياس، وكذا سلم التنقيط المعتمد، وكل هذا كان مرفقا بالتعاريف الإجرائية لاستبيان والأبعاد الموجودة فيه، والجدول التالي يبين تقديرات المحكمين حول عبارات الاستبيان

جدول رقم (01): تقديرات المحكمين للميزات العامة استبيان الاستغراق الوظيفي

مميزات العامة لاستبيان	الموافقين	غير الموافقين	النسبة المئوية
وضوح تعليمية الاستبيان	4	0	% 100
الصياغة اللغوية لأسئلة الاستبيان	3	1	% 85.71
سلم التنقيط المعتمد	4	0	% 100

المصدر: من اعداد الطلبة

من خلال الجدول يتبين أن نسب المئوية لتقديرات المحكمين حول ميزات العامة الاستغراق الوظيفي كانت كلها مرتفعة، وفيما يخص تقديرات المحكمين حول فقرات الاستبيان وابعاده كانت كالتالي:

جدول رقم (02): تقديرات المحكمين حول فقرات الاستبيان

فقرة	موافقين	غير موافقين	نسبة المئوية	فقرة	موافقين	غير موافقين	نسبة المئوية
1	3	1	%85.71	17	6	1	%85.71
2	3	1	%85.71	18	6	1	%85.71
3	4	0	%100	19	6	1	%85.71
4	3	1	%85.71	20	6	1	%85.71
5	4	0	%100	21	7	0	%100

6	4	0	%100	22	6	1	%85.71
7	3	1	%85.71	23	7	0	%100
8	4	0	%100	24	6	1	%85.71
9	3	1	%85.71	25	7	0	%100
10	4	0	%100	26	6	1	%85.71
11	4	0	%100	27	6	1	%85.71
12	4	0	%100	28	7	0	%100
13	3	1	%85.71	29	6	1	%85.71
14	4	0	%100	30	6	1	%85.71
15	4	0	%100	31	6	1	%85.71
16	3	1	%85.71	32	7	0	%100

المصدر: من اعداد الطلبة

حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

لحساب هذا النوع من الصدق اتبعت الباحثين مجموعة من الاجراءات تمثلت فيما يلي:

- إيجاد الدرجة الكلية لكل فرد.
- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة البالغ عددهم 30 فرد تصاعديا من الأدنى إلى الأعلى.
- اعتماد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، بمعنى تقسيمهم إلى قسمين بناء على درجاتهم الكلية في الاختبارات فقسمت الدرجات إلى 27 % (الثلث الأعلى) و 27 % (الثلث الأدنى)، فأصبح بذلك عدد أفراد كل مجموعة 8 أفراد واستبعدت نسبة 64 % المتحصليين على درجات وسطى، وبعدها طبقنا اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين كما يلي:

جدول رقم (03): معامل صدق مقياس الاستغراق الوظيفي باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة المعنوي sig	درجة الحرية	القرار الاحصائي
المجموعة الدنيا	8	110.25	4.06	-9.60	0,00	14	دالة
المجموعة العليا	8	142.75	8.66				

المصدر: من اعداد الطلبة

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا بلغ (110.25)، والانحراف المعياري بلغ (4.06)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (142.75) والانحراف المعياري بلغ (8.66)، أما قيمة "ت" لعينتين مستقلتين قدرت ب (-9.60) وهي دالة عند 0.01 وهذا يدل على أن الاستبيان له القدرة على التمييز بين المجموعتين وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

حساب صدق الاستبيان بطريقة الاتساق الداخلي:

وقد تم ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لاستبيان كما يلي:

جدول(04): معامل الارتباط أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية

الأبعاد	البعد المعرفي	البعد الوجداني	البعد السلوكي	بعد أهمية العمل في الحياة
معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	0.78**	0.75**	0.60**	0.68**

المصدر: من اعداد الطلبة

من خلال الجدول يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية كلها دالة عند 0.01 هذا يدل على أن بنود الاستبيان متناسقة فيما بينها ومع الدرجة الكلية وهو مؤشر من مؤشرات الدالة على صدق الاستبيان.

1-4-1-2- الثبات: يقصد به مدى والاتساق عبر الزمن في نتائج الأداء لدى نفس الأفراد إن أعيد تطبيق الاختبار.

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي على عينة الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (05): معامل ثبات الاتساق الداخلي استبيان الاستغراق الوظيفي

عينة الدراسة	عدد بنود الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
30	32	0.90

المصدر: من اعداد الطلبة

تم حساب ثبات الاستبيان باستعمال معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي، لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود مقياس الاستغراق الوظيفي ، كما أن عدد البدائل هو أكثر من بديلين، وعليه نستطيع تطبيق معادلة ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمتها لكل بنود الاستبيان (0.90) وهي تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي لاستبيان، وعليه الاستبيان يتمتع بمعامل ثبات عالي.

حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معامل سبيرمان براون):

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة، بعد تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي على عينة الاستطلاعية للدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (06): معاملات ثبات التجزئة النصفية استبيان الاستغراق الوظيفي

العينة	عدد بنود الاستبيان	بمعادلة سبيرمان براون
30	32	0.93

المصدر: من اعداد الطلبة

قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهي تقسيم الاختبار إلى بنود فردية وبنود زوجية وحساب الثبات عن طريق حزمة الإحصائية spss بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان لنتحصل حسب هذا الجدول على معامل الارتباط سبيرمان براون تحصلنا على معامل ثبات قدر ب (0.93) وهي قيمة تشير إلى درجة عالية لثبات هذا الاستبيان.

6- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد تطبيق أدوات الدراسة تم حساب درجات عمال المؤسسة على الاستبيان وقد وجدنا صعوبة مع أفراد العينة في الوصول إليهم واسترجاع الاستبيانات منهم - تم حساب صدق وثبات أداة الدراسة ، قمنا باستخدام نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS26)، وذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية وسيتم عرض نتائجها في عنصر أدوات البحث للدراسة الأساسية.

- التعرف على مختلف الصعوبات واعداد خطة لتقاديها.

- التعرف على خصائص المجتمع والعينة الأساسية.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

1- مجالات الدراسة :

المجال المكاني : أجريت الدراسة الميدانية في المؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) لولاية برج بوعريج.

المجال البشري : يتمثل المجال البشري في عمال مؤسسة المؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) والذي يبلغ عددهم 70 عامل وعاملة.

المجال الزمني : أجريت الدراسة الاستطلاعية في الفترة من 09-12 جانفي 2026 بينما أجريت الدراسة النهائية في الفترة من 12-04-2026 إلى 02-05-2026 .

2- منهج الدراسة :

إن لكل موضوع أو دراسة علمية منهجا خاصا يفرض على الباحث إتباعه لكي يحصل على نتائج قيمة، ويعرف المنهج بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها (شفيق، 2004، ص22).

وعليه دراستنا الحالية تهدف إلى معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية، وبالتالي فهو ينصب ضمن البحوث الوصفية التي تعتمد على الاطلاع على دراسات سابقة وإجراء دراسات استطلاعية حول الظاهرة من أجل الوصول إلى مختلف مكوناتها، حيث يعتبر المنهج الوصفي من المناهج الأكثر شيوعاً في العلوم الإنسانية والاجتماعية.

والبحث الوصفي كما يعرفه **صالح حسين الداهري (1999):** "هو استقصاء ينصب على ظاهرة نفسية كما هي قائمة في الوقت الحاضر بعد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر نفسية أخرى.

ففي دراستنا الحالية اقتضى الاعتماد على هذا المنهج باعتباره مناسباً لأغراض هذه الدراسة التي تهدف إلى مستوى الاستغراق الوظيفي في مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) لولاية برج بوعريـريـج ، وإلى الكشف عن الفروق الموجودة بين عمال المؤسسة بولاية برج بوعريـريـج في مستوى الاستغراق الوظيفي حسب متغير الجنس والخبرة المهنية والمستوى التعليمي، فهذا المنهج يركز على ما هو كائن في وصفه وتفسيره للظاهرة موضوع الدراسة، كما أنه يعمل على جمع البيانات والمعلومات عن موضوع الدراسة وتحليلها وتفسيرها .

3- مجتمع وعينة الدراسة :

3-1. مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع دراستنا في جميع عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) بولاية برج بوعريـريـج للعام 2025./2026

3-2. عينة الدراسة:

دراسة أي ظاهرة تربوية أو اجتماعية أو نفسية تعتمد أساساً على العينة التي ستدرس فيها هذه الظاهرة، إذ أنه بدون عينة لا نستطيع دراسة أي مشكلة وتعرف العينة بأنها جزء من مجتمع البحث وحجم العينة هو عدد عناصرها.

حيث من خلالها يمكن التعرف على خصائص المجتمع الذي تمثله عينة الدراسة وهناك أنواع عديدة للعينات كل منها تتناسب وطبيعة المجتمع ونوع المشكلة وفي دراستنا اعتمدنا على المسح الشامل لأفراد المجتمع، وفي بحثنا هذا تبعاً لاهتمامنا بمتغيرات الدراسة الحالية تم توزيع 75 استبيان على عمال المؤسسة وتم جمع 70 استبانة فقط بحيث توزعوا كالتالي:

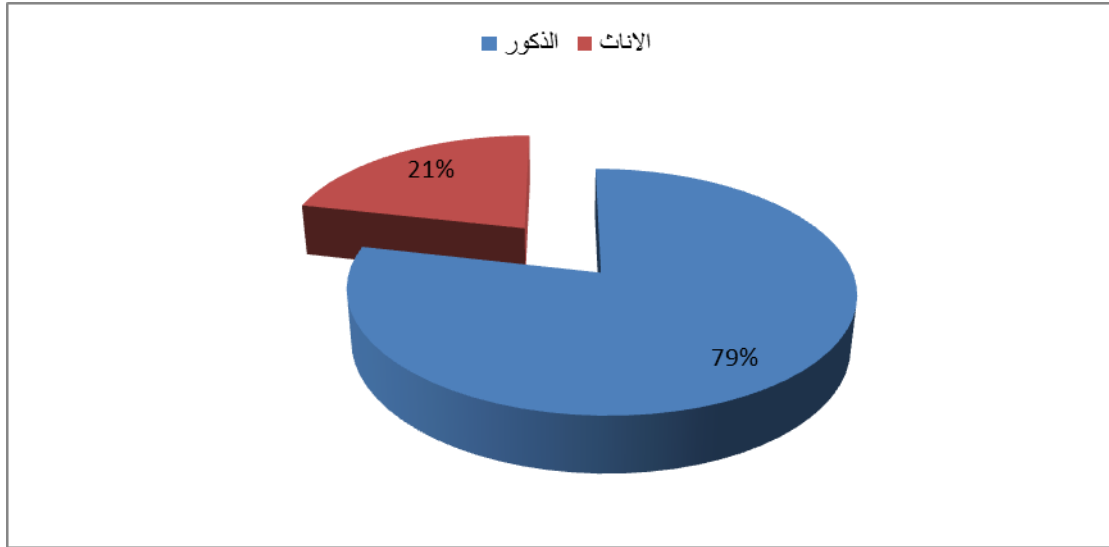
1- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

جدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	55	% 78.57
إناث	15	% 21.43
المجموع	70	%100

المصدر: من اعداد الطلبة

الشكل رقم (01): توزيع عينة دراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الطلبة

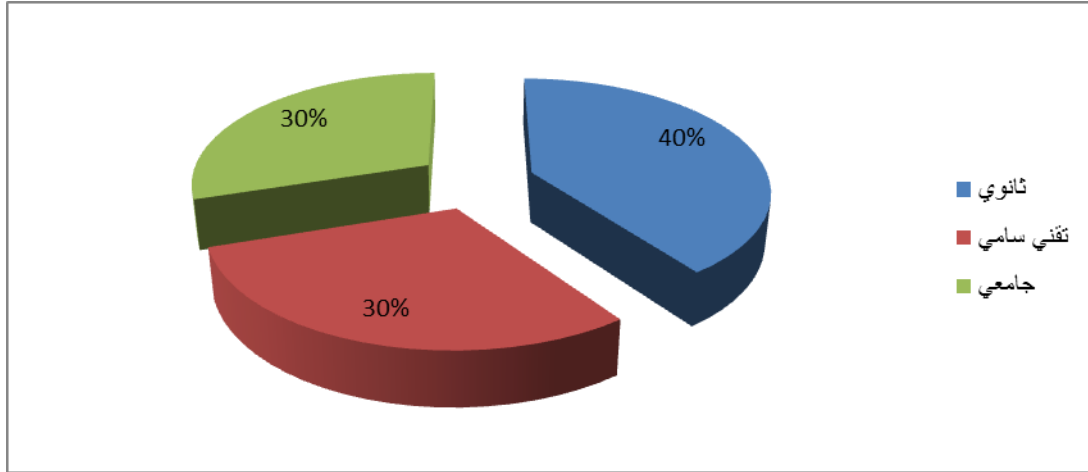
- توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	28	% 40
تقني سامي	21	% 30
جامعي	21	% 30
المجموع	70	%100

المصدر: من اعداد الطلبة

الشكل رقم (02): توزيع عينة دراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من اعداد الطلبة

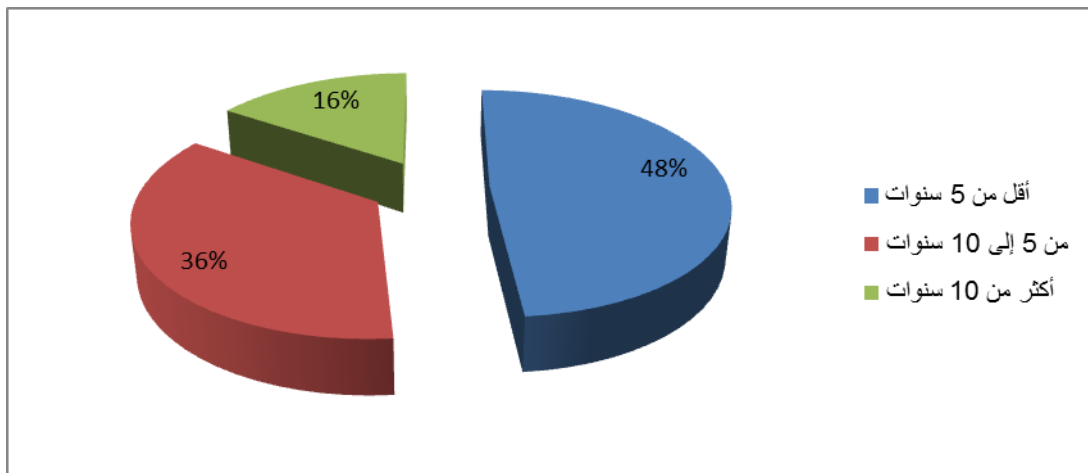
- توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	34	48.6 %
من 5 إلى 10 سنوات	25	35.7 %
أكثر من 10 سنوات	11	15.7 %
المجموع	70	100 %

المصدر: من اعداد الطلبة

الشكل رقم (03): توزيع عينة دراسة حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر: من اعداد الطلبة

4- أدوات جمع البيانات :

تمثلت أدوات الدراسة في استبيان : الاستغراق الوظيفي من إعداد الطالبين الذي اتصف بصدق وثبات وفيما يلي وصف لهته الأداة :

1- استبيان الاستغراق الوظيفي :

صمم هذا الاستبيان من قبل الطالبين حيث تكون الإستبيان في صورته النهائية مكون 30 فقرة، موزعة على الأبعاد الخمسة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10): يوضح توزيع فقرات استبيان الاستغراق الوظيفي حسب المحاور

محاو الاستبيان	فقرات الاستبيان
البعد المعرفي	1-2-3-4-5-6-7-8
البعد الوجداني	9-10-11-12-13-14-15-16
البعد السلوكي	17-18-19-20-21-22-23-24
بعد أهمية العمل في الحياة	25-26-27-28-29-30-31-32

المصدر: من إعداد الطلبة

يتم الإجابة عنها من طرف أفراد العينة ضمن خمسة بدائل وعليه يصبح التوزيع حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (11): توزيع درجات البدائل استبيان الاستغراق الوظيفي

البدائل	وافق تماما	وافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماما
درجة الإجابة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطلبة

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

إن كل بحث ميداني يتطلب استخدام أساليب إحصائية محددة وخاصة به، حيث تمتاز هذه الأساليب بقدرتها على تفريغ البيانات تفريغا إحصائيا، وفي دراستنا هذه بعد تطبيق أداة البحث المتمثلة في مقياس الاستغراق الوظيفي على عينة الدراسة، قمنا بعملية تفريغ البيانات وذلك بالاستعانة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss26 لتحليل البيانات التي تم جمعها، ومن ثم معالجتها بالأساليب الإحصائية التي يحتويها البرنامج التالية:

1- معامل ألفا كرونباخ: يستخدم لمعرفة مدى اتساق بنود مقياس الدراسة.

2- اختبار T:

يستخدم هذا الاختبار لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات المرتبطة وغير المرتبطة للعينات المتساوية وغير المتساوية.

وقد تم الاعتماد على هذا الاختبار في الدراسة الحالية لحساب دلالة الفروق بين متوسطات الجنس فيما يخص مستوى الاستغراق الوظيفي ، بالإضافة إلى حساب الصدق التمييزي أو المقارنة الطرفية لهما.

3-المتوسط الحسابي: أستخدم من أجل التعرف على متوسط إجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان.

4- معامل الثبات سيبرمان براون: لحساب معامل الثبات استبيان الاستغراق الوظيفي.

5- تحليل التباين **anova**: لحساب الفروق الموجودة بين متوسطات درجات أفراد العينة في الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية والمستوى التعليمي.

الخلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية بدءاً بالدراسة الاستطلاعية وأهدافها وإجراءاتها والعينة الممثلة لها بالإضافة إلى أدوات الدراسة وخصائصهم السيكمترية وذكر أهم نتائجها، لننتقل إلى الدراسة الأساسية بدءاً بتحديد مجالات الدراسة، ثم يليها منهج الدراسة المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، ثم الانتقال إلى مجتمع ووصف خصائص عينة الدراسة، وبعدها أدوات جمع البيانات المستعملة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل هذه البيانات إحصائياً للدراسة الحالية.

الفصل الثالث: النتائج والمناقشة

تمهيد.

1 - عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

2 - مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.

3 - الاستنتاج العام.

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث وكان ذلك بعد عرض مختلف الإجراءات الميدانية للدراسة الاستطلاعية والأساسية المذكورة في الفصل الثالث، ومناقشة تلك النتائج و من خلال البيانات المتحصل عليها من المبحوثين، وكذا تفسيرها في ضوء الدراسات السابقة والتراث النظري في الموضوع، وذلك للوصول إلى إجابات منطقية وموضوعية لتساؤلات الدراسة، والتأكد من صحة الفرضيات ومدى تحققها من عدمه.

1- عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

عرض نتائج الفرضية الأولى: تنص على أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) هو مستوى مرتفع.

لمعرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge)، نقوم بحساب المتوسط الحسابي الفرضي للدرجات الكلية في مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي لعينة الدراسة ونقوم بتطبيق اختبار (T) لعينة واحدة لدرجات مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي لهذه الدراسة .

جدول رقم(12): اختبار T لعينة واحدة للفروق بين المتوسط الحسابي الفرضي والمتوسط الحسابي

استبيان الاستغراق الوظيفي

المتغير	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعنوية sig	اختبار T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مستوى الاستغراق الوظيفي	70	96	129.70	13.34	0.00	21.12	69	دالة

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي الفرضي يقدر ب (96) والمتوسط الحسابي يقدر ب (129.70) والانحراف المعياري قدر ب (13.34)، أما قيمة اختبار "T" فقدرت ب (21.12) عند درجة حرية (69)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه توجد فروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي في مستوى الاستغراق الوظيفي .

وبمقارنة المتوسط الحسابي لعينة الدراسة الذي قدر ب(129.70) مع المتوسط الحسابي الفرضي الذي قدر ب (96) نرى انه اكبر منه وأن اختبار T " دال احصائيا فهذا يدل على أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) هو مستوى مرتفع

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: تنص على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير الجنس

جدول رقم(13): اختبار (T) للفروق بين عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.

الجنس	حجم العينة	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى المعنوية sig	قيمة t	درجة حرية	مستوى دلالة
ذكور	55	130.72	13.45	0.32	0.22	1.23	159	دالة
اناث	15	125.93	12.66					

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي لجنس الذكور يقدر ب (130.72) والانحراف المعياري قدر ب (13.45)، أما المتوسط الحسابي لجنس الاناث فكان (125.93) بينما الانحراف المعياري كان (12.66)، أما قيمة اختبار "T" فقدرت ب (1.23) عند درجة حرية (68)، وهي دالة غير دالة إحصائيا ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير الجنس.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة : تنص على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

جدول رقم (14): تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى دلالة sig	درجة حرية	مستوى دلالة
ثانوي	28	129.60	11.62	0.58	0.56	67	غير دالة
تقني سامي	21	132	12.99				
جامعي	21	127.52	15.90				

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي كان على النحو التالي الثانوي قدر ب (129.60)، أما التقني سامي فقدر ب (132)، فحين متوسط المستوى التعليمي الجامعي فقدر ب (127.52)، أما عن الانحراف المعياري للمستوى التعليمي فكان على التوالي (11.62)، (12.99)، (15.90)، عند درجة حرية (67)، وهي غير دالة إحصائيا ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة : تنص على وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (15): تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى دلالة sig	درجة حرية	مستوى دلالة
أقل من 05 سنوات	34	127.64	12.97	0.91	0.40	67	غير دالة
من 05 إلى 10 سنوات	25	132.40	15.04				
أكثر من 10 سنوات	11	129.90	9.87				

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي سنوات الخبرة كان على النحو التالي أقل من 05 سنوات قدر ب (127.64)، أما من 05 إلى 10 سنوات فقد ب (132.40)، فحين متوسط سنوات الخبرة فقد ب (129.90)، أما عن الانحراف المعياري لسنوات الخبرة فكان على التوالي (12.97)، (15.04)، (9.87)، عند درجة حرية (67)، وهي غير دالة إحصائياً ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى سنوات الخبرة .

2- مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

1.2. مناقشة نتائج الفرضية الرئيسة الأولى وتفسيرها:

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) هو مستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (129.70) وهو أكبر من المتوسط الفرضي (96)، كما أن اختبار (T) كان دالاً إحصائياً، وتشير هذه النتيجة إلى أن لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية مستوى عالي من الاستغراق الوظيفي.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية يتمتعون بدرجة عالية من الاندماج النفسي والانفعالي في العمل، وهو ما يعكس شعورهم بأهمية الوظيفة التي يؤدونها داخل المؤسسة، وارتباطهم بأهدافها الإنتاجية والتنظيمية، كما قد يرجع هذا المستوى المرتفع إلى طبيعة العمل الصناعي الذي يتطلب الانتباه المستمر، والدقة، والانضباط، والتعاون الجماعي، مما يدفع العمال إلى الاستثمار النفسي والمعرفي في أداء مهامهم.

كما أن المؤسسة توفر نوعاً من الاستقرار المهني والتنظيم الواضح للأدوار، إضافة إلى وجود نظام عمل قائم على المسؤولية والتنسيق، وهو ما يعزز إحساس العمال بقيمة أدوارهم المهنية ويزيد من انخراطهم في العمل.

وكانت حول واقع الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى العقيد شعباني — المنيعه وتوصلت نتائجها إلى وجود مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع.

اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة بلولة، سعيدة ولطرش، محمد. (2024) التي كانت بعنوان أثر الاستغراق الوظيفي على الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية بالمدرسة الوطنية للغابات – باتنة، فخلصت نتائجها إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي كان متوسطاً لدى العاملين.

مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثانية وتفسيرها:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإناث (125.93) مقابل (130.72) لدى الذكور، وتشير هذه النتيجة لا يوجد فروق بينهما .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الاستغراق الوظيفي داخل المؤسسة لا يتأثر بكون العامل ذكراً أو أنثى، وإنما يرتبط بعوامل تنظيمية ومهنية مشتركة يعيشها جميع العمال داخل نفس البيئة المهنية فطبيعة العمل داخل المؤسسة الصناعية تخضع لنفس القوانين والتعليمات والظروف المهنية بالنسبة لجميع العمال، مما يؤدي إلى تقارب مستوى الالتزام والانخراط الوظيفي بينهم كما أن العمال بغض النظر عن الجنس، يشتركون في نفس الأهداف المهنية والمحفزات الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى تعرضهم لنفس الضغوط والمتطلبات التنظيمية، وهو ما يجعل مستوى الاستغراق الوظيفي متقارباً بينهم.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة زوين والحسناوي (2019) التي هدفت إلى تحديد العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لدى موظفي العتبة العلوية المقدسة، وفحص أثر بعض المتغيرات، فتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي حسب الجنس.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الأحمرى وبن ظفره (2021) التي هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير أبعاد جودة حياة العمل (QWL) على الاستغراق الوظيفي، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق حسب المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، الخبرة، الدخل)، وخلصت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها:

أظهرت نتائج الدراسة عدم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير المستوى التعليمي، حيث كانت المتوسطات الحسابية للتخصصات المختلفة متقاربة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل داخل مؤسسة صناعة الأكياس الورقية تعتمد بدرجة أكبر على المهارات المهنية والخبرة الميدانية والالتزام الوظيفي أكثر من اعتمادها على المستوى التعليمي

الأكاديمي، ولذلك فإن العمال مهما اختلفت مستوياتهم التعليمية، يتعرضون لنفس ظروف العمل ويؤدون مهامًا متقاربة نسبيًا، مما يؤدي إلى تقارب مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم. كما قد يرجع ذلك إلى أن المؤسسة تعتمد على نظام تنظيمي موحد من حيث التعليمات المهنية، والتكوين الداخلي، وآليات العمل، وهو ما يساهم في توحيد اتجاهات العمال نحو العمل ويقلل من تأثير المستوى التعليمي في تشكيل الاستغراق الوظيفي.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة زوين والحسناوي (2019) التي هدفت إلى تحديد العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لدى موظفي العتبة العلوية المقدسة، وفحص أثر بعض المتغيرات (الجنس، الأقدمية، الرتبة) وتوصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي حسب متغير الرتبة الأكاديمية

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة نهى الأحمري وفايز بن ظفره (2021) التي هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير أبعاد جودة حياة العمل (QWL) على الاستغراق الوظيفي، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق حسب المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، الخبرة، الدخل)، وخلصت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

6.2. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة وتفسيرها

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى سنوات الخبرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العمال داخل المؤسسة، سواء كانوا من ذوي الخبرة الطويلة أو القصيرة، يعملون ضمن نفس البيئة التنظيمية ويخضعون لنفس متطلبات العمل ونفس ظروف الإنتاج، مما يؤدي إلى تشابه مستويات الاستغراق الوظيفي لديهم.

كما يمكن القول إن الخبرة المهنية داخل المؤسسات الصناعية لا تؤدي بالضرورة إلى اختلاف مستوى الاستغراق الوظيفي، لأن هذا الأخير يرتبط بدرجة الرضا عن العمل، والاندماج مع ثقافة المؤسسة، والشعور بالأهمية المهنية، وهي عوامل قد تتوافر لدى العامل الجديد والقديم على حد سواء.

وهذا ما ينطبق تمامًا مع دراسة منصور (2024) التي هدفت إلى استكشاف العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك الاستغراق الوظيفي، وتعرف على الفروق حسب الجنس، العمر، سنوات الخبرة، وخلصت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي حسب متغير الخبرة.

3- الاستنتاج العام.

أظهرت النتائج أن الاستغراق الوظيفي لدى العمال يرتبط بدرجة كبيرة بمدى شعور العامل بالتقدير والاحترام داخل المؤسسة، إضافة إلى طبيعة العلاقات المهنية السائدة بين العمال والإدارة، كما تبين أن التحفيز المادي والمعنوي، وإتاحة فرص المشاركة في اتخاذ القرار، وتوفير ظروف عمل مناسبة، كلها عوامل من شأنها أن تعزز شعور العامل بالاندماج والانتماء، وتدفعه إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء، فإن غياب هذه العوامل قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الحماس المهني والشعور بالملل والإرهاق، الأمر الذي ينعكس سلباً على الأداء والإنتاجية.

ومن خلال هاذ الطرح تم اجراء دراسة ميدانية للتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) وكذا التعرف على الفروق الموجودة بين العمال تبعاً لمتغير الجنس والمستوى التعليمي والخبرة المهنية، وتم الوصول الى النتائج التالية:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) هو مستوى مرتفع.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة صناعة الأكياس الورقية (Lafarge) تعزى للخبرة المهنية.

في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها المؤسسات المعاصرة، أصبح العنصر البشري يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق الفعالية التنظيمية والرفع من مستوى الأداء والإنتاجية، الأمر الذي جعل العديد من الدراسات الحديثة في علم النفس العمل والتنظيم تهتم بالمتغيرات النفسية والمهنية المؤثرة في سلوك العامل داخل المؤسسة، ومن بين أهم هذه المتغيرات الاستغراق الوظيفي باعتباره أحد المؤشرات الدالة على مدى اندماج العامل نفسيا ووجدانيا وسلوكيا في عمله، فالاستغراق الوظيفي لا يقتصر فقط على أداء المهام المطلوبة بل يتعدى ذلك إلى شعور العامل بالحماس والطاقة والالتزام والرغبة في بذل الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة.

وجاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الأكياس الورقية ببرج بوعرييج، باعتبارها مؤسسة صناعية تتطلب طبيعة العمل بها قدرا كبيرا من التركيز والانضباط وتحمل الضغوط المهنية، وهو ما يجعل موضوع الاستغراق الوظيفي ذا أهمية بالغة في فهم سلوك العمال ومدى ارتباطهم بعملهم ومؤسستهم، وقد سمحت الدراسة بتسليط الضوء على واقع الاستغراق الوظيفي داخل المؤسسة، والكشف عن أهم العوامل التنظيمية والمهنية التي تسهم في تنميته أو الحد منه.

كما أكدت الدراسة أن الاستغراق الوظيفي يمثل أحد المؤشرات المهمة للصحة التنظيمية داخل المؤسسة، لأنه يعكس مدى التوازن بين حاجات العامل النفسية والمهنية وبين متطلبات العمل، فالعامل المستغرق وظيفيا يتميز بقدرته على التفاعل الإيجابي مع محيط العمل، والالتزام بمهامه، والمثابرة في مواجهة الصعوبات المهنية، إضافة إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لديه، وهو ما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ورفع كفاءتها الإنتاجية.

اقتراحات وتوصيات:

في ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها الإسهام في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة الأكياس الورقية ببرج بوعرييج، وتحسين مستوى الأداء والفعالية التنظيمية، وتتمثل فيما يلي:

1. تحسين ظروف العمل المهنية والتنظيمية من خلال توفير بيئة عمل آمنة ومريحة تتناسب مع طبيعة العمل الصناعي، والعمل على التقليل من مصادر التعب والإجهاد المهني .
2. تعزيز نظام الحوافز المادية والمعنوية بما يضمن شعور العمال بالتقدير والاعتراف بجهودهم، لأن التحفيز يعد من أهم العوامل المؤثرة في رفع مستوى الحماس والاستغراق في العمل .

3. الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعمال عبر توفير الدعم النفسي والإرشاد المهني، والعمل على تعزيز التوافق المهني والشعور بالأمن الوظيفي .
4. تطوير أساليب القيادة والإشراف داخل المؤسسة من خلال اعتماد أساليب قيادية تشاركية قائمة على الحوار والتواصل الفعال واحترام العمال وإشراكهم في اتخاذ القرار .
5. تنظيم دورات تدريبية وتكوينية دورية تهدف إلى تطوير الكفاءات المهنية والشخصية للعمال، وتنمية مهارات التكيف مع متطلبات العمل الحديثة .
6. إجراء دراسات دورية حول الاستغراق الوظيفي والمتغيرات المرتبطة به، من أجل تشخيص المشكلات المهنية والنفسية التي قد تؤثر على العمال والعمل على معالجتها مبكرا .
7. الاهتمام ببرامج الصحة والسلامة المهنية لحماية العمال من المخاطر المهنية، وتعزيز شعورهم بالأمان والاستقرار داخل المؤسسة .

قائمة المراجع

- (1) ابن منظور، محمد بن مكرم. (1999). لسان العرب. ط 3، ج 10. بيروت: دار صادر .
- (2) أبو أشهب، أحمد. (2016). السلوك التنظيمي الحديث وإدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
- (3) أبو الهوى، غادة. (2022). واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، (4)30، 455-478.
- (4) الأحمرى، نهى، وبن ظفرة، فايز. (2021). أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي جامعة الملك خالد. المجلة العربية للإدارة، (3)41، 115-140.
- (5) بلولة، سعيدة، ولطرش، محمد. (2024). أثر الاستغراق الوظيفي على الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية بالمدرسة الوطنية للغابات - باتنة. مجلة الأداء المتميز للعلوم الإدارية والاقتصادية، (1)7، 88-107.
- (6) بوزيان، عبد الكريم. (2021). علم النفس التنظيمي وسلوك العامل في المؤسسة الاقتصادية . الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع .
- (7) تي أحمد، محمد، ونعرورة، بوبكر. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالوادي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (2)12، 221-240.
- (8) ثمر، خالد. (2019). إدارة المؤسسات الاقتصادية الحديثة. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .
- (9) حسين الداهري، صالح. (1999). أساسيات البحث التربوي والنفسى. عمان: دار الكندي للنشر والتوزيع .
- (10) سعيد حسن، حسن. (2003). القياس النفسي والتربوي وتطبيقاته. القاهرة: عالم الكتب.
- (11) شفيق، محمد. (2004). البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية . الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث .

- (12) صوالح، علي. (2020). مستوى الاستغراق الوظيفي لدى موظفي وعمال مديرية الخدمات الجامعية بورقلة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (1)12، 199-218.
- (13) عبد الباسط، محمد حسن. (2008). السلوك التنظيمي في المؤسسات الحديثة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية .
- (14) عبد السميع منصور، محمود عبد النبي. (2024). دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي العقود ببنك مصر. المجلة المصرية للدراسات التجارية، (2)48، 301-329.
- (15) عبد العليم، محمد. (2012). الدافعية والرضا الوظيفي في بيئة العمل المعاصرة. القاهرة: دار المعرفة الجامعية .
- (16) عبد الغفار، أحمد. (2018). علم النفس المهني والتنظيمي. القاهرة: دار الفكر العربي .
- (17) العزاوي، نجم عبد الله. (2017). إدارة المؤسسات والموارد البشرية. عمان: دار البداية للنشر والتوزيع .
- (18) عمار عبد الأمير زوين، ورسل كريم الحسناوي. (2019). جودة حياة العمل وتأثيرها في تعزيز الاستغراق الوظيفي: دراسة استطلاعية في العتبة العلوية المقدسة/ النجف الأشرف. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، (3)15، 55-79.
- (19) كامل، مصطفى. (2005). السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد. القاهرة: دار الجامعة الجديدة .
- (20) لطرش، محمد، وواعر، وسيلة. (2021). تأثير التوازن بين العمل والحياة في الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة عينة من الأساتذة الجامعيين في الجامعات الجزائرية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، (2)6، 145-168.
- (21) معاش، إيمان. (2023). الدافعية والاستغراق الوظيفي في ضوء النظريات التنظيمية الحديثة. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع .

- (22) فادية عموري، رمزي العباسي، الصالح سباع أحمد (2019). أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا: دراسة حالة مجمع عموري. مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة. العدد (02) المجلد (04). 134-121 .
- (23) لطرش محمد، بلولة سعيدة (2024). أثر الاستغراق الوظيفي على الأداء الوظيفي دراسة استطلاعية بالمدرسة الوطنية للغابات - باتنة -. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية. المجلد: 8. العدد: 1. ص 335-316.
- 24) Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- 25) Abdullah, A. (2024). Job Engagement and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior in the UAE Service Sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(1), 66–89.
- 26) Azeen, S. (2010). Personality Strength and Work Engagement among University Professors. *Journal of Educational Psychology Studies*, 18(2), 77–95.
- 27) Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.



قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research



University Mohamed Elbachir Elibrahimi - Bordj Bou Arreridj
College of Humanities and Social Sciences
Department of Psychology

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس

إلى السيد(ة): مدير مؤسسة لافارج -برج بوعريريج-

الموضوع: طلب الموافقة على استقبال الطلبة

في إطار الدراسة الميدانية للسنة الثانية ماستر التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نرجو من سيادتكم الموافقة على استقبال الطلبة المبين أسماؤهم أدناه، وإفادتهم بالمعلومات الممكنة حول الموضوع التالي:

مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة Lafarge

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

إشراف الأستاذ:

د/بونديرة عبد العزيز

أسماء الطلبة

✓ رقيق أسامة

✓ خنفوف حمید

رئيس القسم



رأي المؤسسة المستقبلة



تم استقبال الطلبة
وتزويدهم بالمعلومات الخاصة بالجامعة

الملحق رقم (02): قائمة محكمي (الخبراء) أداة الدراسة

الرقم	اسم ولقب الخبير	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
01	زفور مراد	دكتوراه	علم النفس المدرسي	جامعة برج بوعريريج
02	لبوازدة عبد الحق	دكتوراه	علم النفس العمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية	جامعة برج بوعريريج
03	قواوي نبيل	دكتوراه	علم النفس العمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية	جامعة برج بوعريريج
04	بوراس الصالح	دكتوراه	علم النفس العمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية	جامعة برج بوعريريج

ملحق رقم (03): أداة الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

استبيان الاستغراق الوظيفي

تعليمات :

اخي العزيز اختي العزيزة

في إطار إعداد المذكرة المكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، للوقوف على مواقفكم وشعوركم نحو مجموعة من العبارات بغرض البحث العلمي فقط، كما أنه لا يوجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تتفق مع رأيك والمطلوب منك أن تقرأ كل عبارة جيدا، ثم تقرر درجة انطباقها عليك ، حاول اختيار الدرجة التي تعبر عما في شعورك وتصرفك أو تتفق ورأيك وذلك بوضع علامة × أمام العبارة.

- البيانات العامة:

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

المستوى العلمي : ☐ ثانوي ☐ تقني سامي ☐ جامعي

الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

الرقم	العبارة	اوافق تماما	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق
-------	---------	-------------	-------	-------	----------	----------

تماما						
1.	أفكر كثيرا في عملي حتى خارج ساعات العمل					
2.	أقوم بتحليل المعلومات المرتبطة بعملتي بعمق لاتخاذ قرارات مهنية أكثر فاعلية					
3.	أحرص على التخطيط المسبق لإنجاز مهامي المهنية					
4.	أراجع ذهني طريقة أدائي للعمل باستمرار					
5.	أبحث دائما عن طرق لتحسين أدائي في العمل					
6.	أركز بشكل كبير على تفاصيل مهامي الوظيفية أجد نفسي أفكر في مشكلات العمل أثناء وقت الراحة					
7.	أجد نفسي أفكر في مشكلات العمل أثناء وقت الراحة					
8.	أساهم في طرح أفكار تساعد على تحسين أداء المؤسسة					
9.	أشعر بالفخر لكوني أمارس هذا العمل					
10.	أشعر بالرضا عند إنجاز مهامي المهنية					
11.	أشعر بالانتماء القوي لمكان عملي					
12.	أستمتع أثناء أداء عملي اليومي					
13.	أشعر بأن عملي يمنحني قيمة شخصية مهمة					
14.	ينتابني شعور إيجابي تجاه عملي					
15.	أشعر بالحماس عند بدء يوم عمل جديد					
16.	أعتبر عملي مصدرا لسعادتي المهنية					
17.	أبذل جهدا إضافيا لإنجاز عملي على أكمل وجه					
18.	التزم بإنجاز مهامي حتى في الظروف الصعبة					

					أخصص وقتا إضافيا عند الحاجة لإنهاء العمل	19.
					أحرص على إنجاز العمل بدقة عالية	20.
					أشارك بفاعلية في الأنشطة المهنية داخل المؤسسة	21.
					أسعى إلى تطوير مهاراتي المرتبطة بعملتي	22.
					أتحمل المسؤولية الكاملة عن جودة أدائي في العمل	23.
					أستمر بإتمام مهامتي المهنية دون انقطاع حتى عند مواجهة مواقف ضاغطة	24.
					يمثل عملي جزءا أساسيا من حياتي	25.
					أعتبر نجاحي المهني جزءا من نجاحي الشخصي	26.
					يحتل العمل مكانة مهمة في أولوياتي اليومية	27.
					أشعر أن عملي يعكس هويتي الشخصية	28.
					أخصص اهتماما كبيرا لشؤون عملي مقارنة بالجوانب الأخرى	29.
					أرى أن العمل يساهم في تحقيق ذاتي	30.
					أشعر أن حياتي دون عمل لا معنى لها	31.
					أهتم بعملتي أكثر من اهتمامي بشؤون أسرتي	32.

ملحق رقم (04): مخرجات برنامج (SPSS)

ملاحق الخصائص السيكومترية:

1- مقياس الاستغراق الوظيفي:

1-1- حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	32

2-1- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,858
		N of Items	16 ^a
	Part 2	Value	,768
		N of Items	16 ^b
	Total N of Items		32
Correlation Between Forms			,876
Spearman–Brown Coefficient	Equal Length		,934
	Unequal Length		,934
Guttman Split–Half Coefficient			,924

a. The items are: ع1, ع3, ع5, ع7, ع9, ع11, ع13, ع15, ع17, ع19, ع21, ع23, ع25, ع27, ع29, ع31.

b. The items are: ع2, ع4, ع6, ع8, ع10, ع12, ع14, ع16, ع18, ع20, ع22, ع24, ع26, ع28, ع30, ع32.

3- حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)

Group Statistics					
	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاستغراق	الدنيا	8	110,2500	4,06202	1,43614
الوظيفي	العليا	8	142,7500	8,66438	3,06332

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variance		t-test for Equality of Means						
								Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Difference	Lower	Upper
الاستغراق الوظيفي	Equal variances assumed	4,249	,058	-9,606	14	,000	-32,5000	3,38326	-39,75636	-25,24364
	Equal variances not assumed			-9,606	9,935	,000	-32,5000	3,38326	-40,04503	-24,95497

2- حساب صدق الاستبيان بطريقة الاتساق الداخلي:

Correlations						
		الاستغراق الوظيفي	البعد المعرفي	البعد الوجداني	البعد السلوكي	بعد أهمية العمل في الحياة
الاستغراق الوظيفي	Pearson Correlation	1	,789**	,754**	,609**	,680**
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
البعد المعرفي	Pearson Correlation	,789**	1	,467**	,494**	,372*
	Sig. (2- tailed)	,000		,009	,006	,043
	N	30	30	30	30	30
البعد الوجداني	Pearson Correlation	,754**	,467**	1	,316	,358
	Sig. (2- tailed)	,000	,009		,089	,052
	N	30	30	30	30	30
البعد السلوكي	Pearson Correlation	,609**	,494**	,316	1	,031
	Sig. (2- tailed)	,000	,006	,089		,871
	N	30	30	30	30	30

قائمة الملاحق

بعد أهمية العمل في الحياة	Pearson Correlation	,680 **	,372 *	,358	,031	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,043	,052	,871	
	N	30	30	30	30	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

ملاحق مخرجات ال spss للفرضيات:

الفرضية الأولى:

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاستغراق الوظيفي	70	129,7000	13,34747	1,59533

One-Sample Test						
	Test Value = 96					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاستغراق الوظيفي	21,124	69	,000	33,70000	30,5174	36,8826

الفرضية الثانية:

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاستغراق	ذكر	55	130,7273	13,45563	1,81436
الوظيفي	أنثى	15	125,9333	12,66303	3,26958

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الاستغراق الوظيفي	Equal variances assumed	,032	,858	1,238	68	,220	4,79394	3,87305	-2,93461	12,52249
	Equal variances not assumed			1,282	23,375	,212	4,79394	3,73926	-2,93444	12,52232

الفرضية الثالثة:

Descriptives								
الاستغراق الوظيفي								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ثانوي	28	129,6071	11,62481	2,19688	125,0995	134,1148	104,00	158,00
سامي تقني	21	132,0000	12,99231	2,83515	126,0860	137,9140	106,00	160,00
جامعي	21	127,5238	15,90163	3,47002	120,2855	134,7621	102,00	160,00
Total	70	129,7000	13,34747	1,59533	126,5174	132,8826	102,00	160,00

ANOVA

الاستغراق الوظيفي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	210,783	2	105,392	,584	,560
Within Groups	12081,917	67	180,327		
Total	12292,700	69			

Descriptives								
الاستغراق الوظيفي								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
5 من أقل سنوات	34	127,6471	12,97990	2,22603	123,1182	132,1760	102,00	160,00
إلى 5 من 10 سنوات	25	132,4000	15,04438	3,00888	126,1900	138,6100	104,00	160,00
10 من أكثر سنوات	11	129,9091	9,87375	2,97705	123,2758	136,5424	110,00	146,00
Total	70	129,7000	13,34747	1,59533	126,5174	132,8826	102,00	160,00

ANOVA					
الاستغراق الوظيفي					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	326,026	2	163,013	,913	,406
Within Groups	11966,674	67	178,607		
Total	12292,700	69			