وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل
الرقم التسلسلي:..... / ك.ع ا ج.ان/ق ع أ ج/2026

دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي

دراسة ميدانية ببلدية خنشلة

مذكرة مقدمة ومتممة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع

إعداد الطالبة:
❖ سهام بغزو

إشراف الأستاذ :
د/ عادل زرمان

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
محمود قرزيز	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
عادل زرمان	أستاذ محاضر-ب-	مشرفا/مقررا
عبد الواحد بروكي	أستاذ مساعد –أ-	ممتحنا

السنة الجامعية 2025-2026

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل
الرقم التسلسلي:..... / ك.ع ا ج.ان/ق ع أ ج/2026

دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي

دراسة ميدانية ببلدية خنشلة

مذكرة مقدمة ومتممة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع

إعداد الطالبة:
❖ سهام بغزو

إشراف الأستاذ :
د/ عادل زرمان

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
محمود قرزيز	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
عادل زرمان	أستاذ محاضر-ب-	مشرفا/مقررا
عبد الواحد بروكي	أستاذ مساعد –أ-	ممتحنا

السنة الجامعية 2025-2026


بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر والعرفان

بسم الله والحمد لله.. الذي هدانا إلى خير الأعمال... وقوّى فينا البصائر والأبدان وجعلنا نعمل بكل إتقان.

نشكر المولى عز وجل الذي رزقنا العقل وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى وعلى نعمه الكثيرة، فالحمد لله.

ومن واجبنا أن نسند الفضل إلى أهله... ونتقدم ببالغ من الشكر والعرفان للأستاذ "عادل رزمان"، أطال الله في عمره ورزقه الصحة والعافية من حيث لا يحتسب. كذلك أتقدم بجزيل الشكر إلى الطاقم البلدي من (الأمين العام، الموظفين الإداريين).

كذلك أشكر أستاذتي " سمى حمزاوي " التي لم تبخل علينا ولا بمعلومة، وكل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية جامعة عباس لغرور خنشلة.

2026



الإهـــداء

.إلى أبي العطوف قدوتي، ومثلي الأعلى في الحياة، فهو من علمني كيف أعيش بكرامة

إلى أمي الحنونة لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي ملحمة الحياة وفرحة العمر ومثال التفاني

.والعطاء

.إلى إخوتي: ربيع، سميرة، عائشة، مريم، أمين؛ سندي وعضدي ومشاطري أفراحي وأحزاني

.إلى زوجي وحبيبي ورفيق دربي "غلام"؛ أسمى رموز الحب والإخلاص والوفاء

إلى جدي وجدتي "لخميسي"، "زهرة"؛ أطال الله في عمرهما وجعلهما من الحاضرين في أفراحنا.

.إلى صديقاتي المفضلات: سارة، سلوى، آية

إلى كل من يحبني بصدق.

"بغزو

ا

فهرس المحتويات

المحتويات	الصفحة
البسملة	/
الاهداء	/
الشكر والتقدير	/
الفهارس	/
قائمة الجداول ، قائمة الأشكال	/
ملخص	/
توطئة	أ
الفصل الأول:المقدمة(introduction)	
1- أدبيات الدراسة	**02**
2- إشكالية البحث	**07**
3- أهمية الدراسة	**08**
4- أهداف الدراسة العامة والخاصة	**08**
5- تعريف المفاهيم الاجرائية الأساسية	**09**
6- الفرضيات	**10**
7- حدود الدراسة	**11**
الفصل الثاني : المنهجية (METHODS)	
1- نوع المنهج	**13**
2- مجتمع وعينة البحث	**13**
3- أدوات جمع البيانات	**14**
4- أساليب وتقنيات تحليل البيانات	**15**
الفصل الثالث:النتائج (Results)	
1- عرض الجداول والاشكال الإحصائية والرسومات التوضيحية	**18**
2- عرض النتائج الاحصائية الرئيسية	**22**
الفصل الرابع:المناقشة (Discussion)	
1- تفسير النتائج في ضوء الفرضيات	**31**
2- تفسيير النتائج في ضوء الدراسات السابقة	**39**
3- تفسيير النتائج في ضوء المقاربة النظرية	**40**
الخاتمة	**43**
قائمة المصادر والمراجع:	**45**
الملاحق	/

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	• يبين محاور أبعاد الإستمارة	14
02	• يوضح درجات مقياس ليكارت الخماسي	15
03	• يوضح توزيع أوزان ليكارت الخماسي	15
04	• يوضح ثبات أداة الدراسة بمعادلة ألفا كرونباخ	16
05	• يوضح التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة	18
06	• يوضح البيانات الشخصية للمتغيرات (الجنس، العمر، مستوى التعليم، الحالة الاجتماعية، الخبرة)	19
07	• يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	19
08	• يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	20
09	• يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	20
10	• يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	21
11	• يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	21
12	• يوضح التكرار،النسب المئوية ،المتوسط الحسابي،الإنحراف المعياري،النتيجة لكل عبارة من عبارات المحور الأول (جودة بنية العمل المادية و المعنوية).	25
13	• يوضح التكرار، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النتيجة لكل عبارة من عبارات المحور الثاني(جودة بيئة العمل الوظيفية و التنظيمية).	28
14	• يوضح التكرار النسب المئوية المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النتيجة لكل عبارة من عبارات المحور الثالث (الإستغراق الوظيفي).	31
15	• يوضح العلاقة بين جودة بيئة العمل المادية والمعنوية والاستغراق الوظيفي	32
16	• يوضح الارتباطات بين أبعاد المحور الثاني جودة بيئة العمل المادية والمعنوية والاستغراق الوظيفي:	34
17	يوضح العلاقة بين جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية والاستغراق • الوظيفي:	34

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	• يوضح التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة	18

ملخص الدراسة:

1- باللغة العربية:

تناولت هذه الدراسة موضوعاً بعنوان "دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي"، والذي يعتبر من أهم المواضيع التي استدعت عملية البحث بشقيها النظري والميداني، وبالتالي جاءت إشكالية الدراسة: كيف تساهم جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي؟ ومن أجل السعي لمعرفة الهدف العام من الدراسة تسعى لبلوغ ومعرفة دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لكونه يتناسب مع موضوع البحث، إضافة إلى التقنيات المعتمدة إستمارة الإستبيان كأداة رئيسية، والاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS. كما أن مجتمع بلدية خنشلة يتكون من 250 موظف إداري، حيث تم أخذ عينة قصدية وتتكون من 59 موظف وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل المادية والمعنوية والاستغراق الوظيفي.

لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية والاستغراق الوظيفي.

وأوصت الدراسة بضرورة إهتمام المؤسسات بحسين جودة بيئة العمل من خلال تطوير ظروف العمل المادية والمعنوية، وتعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وتشجيع التواصل الفعال بين الإدارة والعاملين، لما لذالك من أثر إيجابي في رفع مستويات الإستغراق الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الكلمات المفتاحية:

جودة بيئة العمل المادية والمعنوية. جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية.والاستغراق الوظيفي.

Abstract
This study addresses the topic entitled "The Role of Work Environment Quality in Enhancing Job Engagement," which is considered one of the most critical subjects requiring both theoretical and field research. Accordingly, the research problem was formulated as follows: How does the quality of the work environment contribute to enhancing job engagement? In pursuit of the general objective, the study aims to identify and understand the role that work environment quality plays in promoting job engagement.
To achieve this, the descriptive approach was adopted as it aligns with the nature of the research topic. Data collection primarily relied on a questionnaire as the main tool, and data analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study population consisted of 250 administrative employees at the Municipality of Khenchela, from which a purposive sample of 59 employees was selected. The study reached the following conclusions:

- There is a statistically significant correlation between the quality of the physical and psychological work environment and job engagement.
- There is no statistically significant correlation between the quality of the functional and organizational work environment and job engagement.

The study recommended that institutions pay attention to improving the quality of the work environment by developing the physical and moral working conditions, strengthening human relations within the institution, and encouraging effective communication between management and employees, due to the positive impact this has on raising levels of job engagement and achieving organizational goals.
Keywords: Physical and Psychological Work Environment Quality; Functional and Organizational Work Environment Quality; Job Engagement.

- ment.

تـوطـئــة

توطئة:

تركز المنظمات الحديثة على العلاقة المتواجدة بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، من خلال المشاركة الفعالة للموظفين، وجهود العمل الفردية والاعتراف بها، كما تركز على الأسباب التي تؤدي إلى تغيرات جوهرية في سلوك الفرد، وتحسين الأطر التنظيمية لتحقيق حركية التغيير، لذا فإن البيئة العملية تعتبر شيئاً جوهرياً ومهماً للموظفين حيث يجعلهم يشعرون بمزيد من الانتماءات إلى المنظمة، مما يساهم في تعزيز استقرارهم في عملهم وهذا ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتهيئة الظروف المناسبة التي تساعدهم على آداء ماهمهم بكفاءة وفعالية، ويعد توفير بيئة عمل جيدة من أهم العوامل التي تساعدهم على آداء مهامهم بكفاءة وفعالية، ويعد توفير بيئة عمل جيدة من أهم العوامل التي تساهم في رفع مستوى الرضى الوظيفي، وتعزيز شعور العاملين للمؤسسة، وعليه تم تقسيم هذه الدراسة وفق منهجية (IMRAD) حيث تضمنت أربعة فصول:

خصص الفصل الأول للمقدمة: تم عرض أدبيات البحث وصياغة الإشكالية وتساؤلاتها، و توضيح أهمية الدراسة وأهدافها، والمفاهيم الإجرائية، إضافة إلى تحديد الفرضيات وحدود الدراسة. أما بالنسبة للفصل الثاني فقد يمثل المنهجية حيث تم عرض نوع المنهج المعتمد، ومجتمع وعينة البحث، و أدوات جمع البيانات وأساليب تحليلها، وجاء في الفصل الثالث لعرض النتائج التي توصل إليها البحث بشكل موضوعي،أما بالنسبة للفصل الرابع وهو الأخير حيث يتم فيه مناقشة النتائج وتفسيرها في ضوء(الإطار النظري، الفرضيات، والدراسات السابقة) وصولاً إلى أهم الاستنتاجات والتوصيات في الخاتمة.

الفصل الأول:

المقدمة

1- أدبيات البحث:

2- الإشكالية:

3- أهمية الدراسة:

4- أهداف الدراسة

5- المفاهيم الأساسية:

6-الفرضيات:

7- مجالات الدراسة (الحدود):

المقدمة:

1/ أدبيات البحث:

ظهرت جودة الحياة الوظيفية مفهوم يرجع إلى ظهور الثورة الصناعية، ففي دراسة أجراها الكونجرس الأمريكي (Robert F. Hozi) عن النضال من أجل تحقيق مطالب النقابات العمالية،التي أدت في الثلاثينيات والأربعينيات من القرن العشرين إلى المطالبة بتحسين في ظروف العمل من خلال المفاوضات الجماعية، إضافة إلى التشريعات التي تم سنها لحماية العمال من الحوادث وتحسين ظروف العمل البيئية، وفي الخمسينيات من القرن نفسه، اقترح علماء النفس نظريات عديدة لإيجاد صلة إيجابية بين الروح المعنوية والإنتاجية التي تحسنت من خلال مدخل العلاقات الإنسانية،وبالتالي فإن ظهور هذا المفهوم جاء ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وليخفف حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عن خدمتهم، ويؤكد (Anderson) أن ظهور جودة الحياة الوظيفية كبرنامج تنظيمي كان نتيجة لزيادة السلوكيات في بيئة العمل الأمريكية كزيادة معدلات الغياب، ففي 1950فترة ما بعد الحرب ظهر اتجاه للنظر في العمل لم يعد مجرد وسيلة لكسب لقمة العيش، ولكن كنشاط يجب أن يكون له معنى، ففي النصف الثاني من القرن العشرين 1960،1980 استمر تطور المفهوم وصولاً حيث تم تقديمهما للمفهوم لأول مرة في المؤتمر الدولي لعلاقات العمل في "أردان هاوس" (Arden House) بنيويورك عام 1972. **(تمرابط،نورة، 2023، الصفحات 72-73)**والذي هدف إلى تبادل المعرفة والشروع في تقديم نظرية وممارسة متماسكة حول كيفية خلق الظروف المناسبة لحياة العمل الإنسانية، وقد خرج المؤتمر بإنشاء المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية في عام 1973 والذي تهتم بتسهيل الأبحاث في مجالات نوعية حياة العمل، و يعتبر "لويس دافيس" (Louis Davis) وزملاؤه أول من أدخل مصطلح جودة الحياة الوظيفية في أدبيات الإدارة، في أواخر السبعينات وتم تحديد أبعاده مرة من قبل "والتون" (Walton) سنة 1975، وهو أول من أشار إلى تحسين جودة حياة العمل للعاملين فقد تواصل الاهتمام من خلال عقد مؤتمر ثان " عام 1982 بتورنتووبحضور 1500 من النقابيين والمهتمين والمتخصصين الأكاديميين في هذا المجال لدفع منظمات العمل وتطويرها، وقد تم الإفصاح عن بداية تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، والذي إنطلق من مبادرة شركة (General Motors) في منطقة (Tarrytown) بالولايات المتحدة الأمريكية ومؤسسة (United Auto Workers) وبذلك فإن الاهتمام الحقيقي بتطوير جودة بيئة الحياة الوظيفية في منظمات اليوم قد تجاوز مسألة استخدام المهارات كما ورد في المدرسة الكلاسيكية.

إن الاستغراق الوظيفي كمفهوم تعود أصوله إلى وقت مبكر في بداية عام 1920في الدراسات التي أُجريت على محتويات أو استعداد مجموعة من العاملين على تحقيق الأهداف

التنظيمية، وقد أسهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية.

الثانية للتنبؤ بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب إلى أي مدى من أجل رفاهية المنظمة ،إذ تعد أهم الأصول التي تميز منظمتين عن بعضهما البعض هي الموارد البشرية، وقد صور الاستغراق الوظيفي بكونه انغماس الأفراد العاملين في عملهم داخل المنظمة والتعبير عن أنفسهم جسدياً عاطفيا وذهنيا أثناء أداء الدور الذي يكون ذو صلة بالسلوك التنظيمي، إذ يرتبط مفهوم الاستغراق الوظيفي بالعديد من الأفكار مثل الالتزام، الربحية، الرضا، والولاء، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج إضافية لدور السلوك في أن يصبح العاملون أكثر أو أقل تشاركاً داخل عملهم داخل المنظمة. وفي الدراسات التي أجريت على محتويات واستعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية، كانت هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين بالمنظمة. إلا أن ذلك المفهوم لم يتم بلورته إلا في عام 1990 حينما تقدم ويليام خان (William Kahn)، أحد الأساتذة والباحثين في جامعة بوسطن (Boston)، بتعريف لذلك المصطلح، من خلال دراسة قامت بها جهة استشارية في شركة (goltup) حول الاستغراق، وتوصلت إلى أن المدير هو المفتاح الرئيسي لقوة العمل والسبب المباشر لتحفيز استغراق الموظف في العمل. وهذا ما أكده(clifton) المدير التنفيذي لهذه الشركة أن العاملين الذين لديهم علاقات وثيقة مع عاملين آخرين هم الأكثر استغراقاً. وقد قدم(khan) نوعين من الارتباط، الإرتباط الأول: هو الاستغراق، وفيه يستخدم ويعبر الفرد عن نفسه ذهنيا وعاطفيا و الثاني: هو عدم الاستغراق ففيه يسحب الفرد نفسه. **(تمرابط،نورة، 2023، صفحة 124)**

الدراسات المتعلقة (جودة بيئة العمل والاستغراق الوظيفي)

1- دراسة 1: دراسة عربية عبد الحميد عبد الفتاح (2004) بعنوان "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية"، مجلة البحوث والدراسات التجارية، جامعة الزقازيق، العدد (02).

- **المنهج المستخدم:** منهج وصفي.
- **الأدوات المستخدمة:** أسلوب المقابلات حيث تم إجراء مقابلات مع المسؤولين من الفئات الثلاث (إداريين، أطباء، فنيين).
- **قوائم الاستقصاء:** تم الاعتماد على قوائم الاستقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة، حيث تم تصميم قائمة الاستقصاء وتوجيهها لعينة من الدراسة العاملين من الفئات (إداريين، أطباء، فنيين) في المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة.

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أكثر أبعاد جودة بيئة العمل التي مازالت في حاجة إلى تدعيم الإدارة من وجهة نظر الإداريين: (الأجور والمكافآت، ظروف العمل المعنوية، جماعة العمل).
- أن أكثر أبعاد جودة بيئة العمل التي مازالت في حاجة إلى دعم الإدارة من وجهة نظر الأطباء: (الأجور والمكافآت، أسلوب الرئيس في الإشراف، ظروف العمل المعنوية بجماعة العمل).
- أن أكثر أبعاد جودة بيئة العمل التي مازالت في دعم من الإدارة من وجهة نظر الفنيين: (الأجور والمكافآت، أسلوب الرئيس في الإشراف، ظروف العمل المعنوية، بجماعة العمل).

دراسة2: دراسة محلية نورة تمرابط (2023-2022) بعنوان: "بجودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الطور الثالث "ل، م، د" في علم الاجتماع. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي؛ باعتباره يتوافق مع طبيعة الموضوع وأهدافه الإجرائية ولقدرته على وصف المعالم الصحيحة لواقع الظاهرة المدروسة.

كذلك تم الإعتماد على أدوات جمع البيانات التالية:

- **الملاحظة:** ملاحظة الظواهر الحسية وتصنيفها والكشف عن مختلف أبعادها للوصول إلى أحكام وصفية للوقائع.
- **المقابلة:** تم الاعتماد عليها للكشف عن الحقائق التي لا يمكن التعرف عليها من خلال أداتي الملاحظة والاستبيان.
- **الاستبيان:** تم الاعتماد عليها كتقنية أساسية لجمع البيانات من مفردات العينة.

ومن بين النتائج المتوصل إليها نجد: توجد علاقة ارتباطية ذات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05بين جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في مديرية اتصالات الجزائر- أم البواقي.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05بين السلوك القيادي والإشرافي والاستغراق الوظيفي عند مستوى الدلالة0.05
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05بين فرص التدريب الوظيفي والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في مديرية اتصالات الجزائر لولاية أم البواقي.

دراسات متعلقة بالاستغراق الوظيفي.

دراسة (3): دراسة عربية فتحي العموري،(2024)

بعنوان مساهمة سلوكيات القيادة الأخلاقية في تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصحية،أطروحة دكتوراه، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

- استخدم المنهج "منهج دراسة الحالة من أجل تقييم القيادة الأخلاقية ومساهمتها في تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين.

وقد تم الاعتماد على الأدوات التالية:

- الاستبانة، المقابلة.

وقد توصلت إلى النتائج التالية:

- تعتبر القيادة عملية يمارس من خلالها القائد تأثيرا على أتباعه في المنظمة من أجل دفعهم لتحقيق الأهداف.
- مستوى الاستغراقجاء في المؤسسات الصحية محل الدراسة جاء بدرجة مرتفعة حسب عينة الدراسة.
- يعتبر بعد التفاني أكثر أبعاد الاستغراق الوظيفي إدراكاً من قبل عينة الدراسة، حيث جاء في المرتبة الأولى، يليه بعد الانغماس.
- كل أبعاد القيادة الأخلاقية لها أثر في تعزيز الاستغراق الوظيفي وهو التوجه نحو المرؤوسين مشاركة السلطة، الاهتمام بالاستدامة.
- تتطابق الدراسة الأولى المعنونة بـ "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي" مع الدراسة الحالية المعنونة بـ "دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي".
- تتطابق الدراسة الثانية المعنونة بـ "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي" مع الدراسة الحالية المعنونة بـ "دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي".
- تتشابه الدراسة الثالثة المعنونة بـ "مساهمة سلوكيات القيادة الأخلاقية في تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين" مع دراستنا المعنونة بـ "دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي".

وقد أبرزنا الفجوة البحثية من خلال القراءة المستفيضة للدراسات الثلاث المذكورة، والمتمثلة في فجوة مكانية أي عدم تناول دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي في ولاية خنشلة (بلدية خنشلة نموذجاً).

- كذلك توجد فجوة زمانية معظم الدراسات السابقة أجريت في حقب مختلفة عن دراستنا(2026). والدراسات السابقة: (2004)، (2022)، (2023).

- تعد المقاربة النظرية على أنها الخلفية الفكرية أو هي وضع تصور للموضوع في قالب نظري، ومنح الباحث الترسانة المفاهيمية التي يمكن من خلالها رسم مسار البحث، وتفسير النتائج في ضوء مسلمات النظرية. **(ندة،إلياس، صفحة 4)**

وانطلاقاً من طبيعة موضوع دراستنا الحالية التي يعد من بين القضايا أو المواضيع الجوهرية في علم اجتماع التنظيم والعمل، حيث عرف الحقل السوسيولوجي للتنظيمات تعدداً في المقاربات النظرية، ومن ثم وجب علينا الوقوف على أبرز هذه المقاربات وإختيار النظرية الأقرب لدراستنا، وقد تم تبني نظرية العاملين "فريدريك هيرزبرغ"؛ وذلك لما تتوافق عليه من تفسيرها الضمني لمتغيرات دراستنا الموسومة بعنوان:"دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي". ظهرت هذه النظرية كرد فعل على النظريات الكلاسيكية في تفسير العمل داخل بيئات العمل، فقد سعت هذه النظرية إلى تجاوز التفكير الكلاسيكي الذي أهملت أهم الركائز التي يحتاجها العامل في بيئة عمله ومن بين مبادئ هذه النظرية:

"نظرية العاملين" نجد.

العوامل الدافعة: وتمثل حاجات أعلى مستوى والتي تتشابه به مع المستويات العليا، والتي تزود الأفراد بالدافعية وتشمل العوامل التالية:

- الرضا في حال الشعور بالإنجاز.
- إمكانية التقدم في الوظيفة.
- المسؤولية التي ترافق العمل ومدى سيطرة الشخص على وظيفته والتحكم بها.
- التطور والنمو الشخصي.

2. العوامل الوقائية: يمكن اعتبارها عوامل خارجية لأنها تنشأ خارج نطاق العمل المباشر المتعلق بالوظيفة التي يتم إنجازها، ويطلق عليها أيضاً مصطلح "العوامل الصحية" وتتمثل في: **(لكحل، 2018، صفحة 38)**

- أسلوب الإشراف الفني.
- الراتب من حيث كفايته وعدالته سياسة وإدارة الشركة.
- العلاقات الاجتماعية والإنسانية مع المشرف والزملاء.

الظروف المادية للعمل (الضوضاء، التكييف، النظافة ،الأمن الوظيفي). **(لكحل، 2018، صفحة 38)**

تؤكد هذه النظرية على أن جودة بيئة العمل ترتبط بشكل وثيق بما يعرف بـ "عوامل الصحة المهنية" وهي عوامل ضرورية تمنع الموظف بعدم الرضا. وقد تتمثل في ظروف العمل، الرواتب، العلاقات التنظيمية، والأمن الوظيفي؛ فوجود هذه العوامل يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع مستويات

الدافعية وظهور الاستغراق الوظيفي، لكي يوفر مناخاً تنظيمياً مستقراً يُمكّن العامل من أداء مهامه دون توتر أو معوقات ومن هذا المنطلق تمكن إعتبار جودة بيئة العمل شرطا أساسيا أو قاعدة تمهيدية لظهور أنماط سلوكية إيجابية داخل المؤسسة ومن بينها الإستغراق الوظيفي، والعوامل المحفزة باعتبارها جوهر في التحفيز حيث تشمل طبيعة العمل بحد ذاته، وإحساس العامل بالإنجاز، والاعتراف بجهوده، وتحمله للمسؤولية. وتعد هذه العوامل أكثر ارتباطاً بالاستغراق الوظيفي لأنها تعزز مشاعر الحماس والإنغماس والطاقة الإيجابية لدى العامل، وبالتالي فإن جودة بيئة العمل تمثل الأرضية المناسبة لظهور العوامل المحفزة بكل أنواعها؛ فإذا غابت هذه العوامل بالضرورة يؤدي إلى خلق بيئة طاردة لا تسمح بالعمل بكفاءة وأريحية، وبهذا فإن العلاقة بين جودة بيئة العمل والاستغراق الوظيفي ليست مباشرة فقط بل تتوسطها العوامل المحفزة التي تعد المحرك الأساسي للسلوك الوظيفي الإيجابي وعليه فجودة بيئة العمل الجيدة تسهم في تعزيز العوامل المحفزة مما يزيد من احتمالات تحقيق الاستغراق الوظيفي بمكوناته الحيوية، التفاني، الاندماج وتجعل العامل أكثر ارتباطا وإندماجا في عمله.

2-الإشكالية:

تعتبر المؤسسة كياناً تنظيمياً يسعى إلى تحقيق أهدافه، من خلال تفاعل مجموعة من العوامل، من بينها الهيكل التنظيمي، الموارد البشرية، والثقافة التنظيمية، إذ يعد العنصر البشري من أهم مقومات نجاح المؤسسة، حيث يؤثر أداؤه ومستوى تحفيزه على الإنتاجية، حيث تعد جودة بيئة العمل من أهم العوامل المؤثرة في سلوكيات العاملين، والإطار العام الذي يؤدي فيه الأفراد أعمالهم ويتفاعلون ضمنه، و مشاركة الموظفين في مختلف العمليات مثل المشاركة في اتخاذ القرارات، و توفير حياة وظيفة أفضل لهم بما يسهم في تعزيز الأداء والمردودية ويلبي احتياجاتهم ورغباتهم، كذلك يعد البعد التنظيمي فكلما كانت بيئة العمل مقبولة من طرف العاملين، أدى ذلك إلى رضا عال للعاملين عن وظائفهم كما تطورت الدراسات الأبحاث إلى إبراز الصلة الموجودة بين جودة بيئة العمل والاستغراق الوظيفي،إلا أن هذا الأخير خلق التوافق والانسجام بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين على المستويين الشعوري واللاإدراكي، وعن طريق اندماج الأفراد مع العمل الذي يؤدونه وإحساسهم بأهميته يتفاعل العقل، الجسم والعاطفة.

تعبر بكفاءة في الأداء، وإحساس العمال بالراحة النفسية والرضا نحو عملهم الذي يقومون به ويجعلهم مستغرقين وملتزمين في عملهم، فالعامل المستغرق في عمله لديه التزاماً نحوه وحريصاً على تنميته وتطويره والاستمرارية فيه مما يعزز رقابته الذاتية فهو ليس بحاجة إلى الطرف الآخر لمراقبته - وهذا ما أدى إلى ظهور العديد من المنظمات التي اهتمت بالعنصر البشري وتوفير متطلباته الأساسية، وهنا تبرز

لنا العلاقة بين كل من جودة بيئة العمل، والاستغراق الوظيفي، إذ تمثل بيئة العمل عالية الجودة الأساس الذي يمكن العامل من الاندماج النفسي والذهني في مهامه اليومية، فكلما كانت بيئة العمل آمنة ومريحة كلما زاد انغماس العامل في عمله أكثر، مما يعكس ذلك في تحقيق فعالية المؤسسة،

كيف تساهم جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي؟

ويتفرع التساؤل الرئيسي إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية :

1- كيف تساهم جودة بيئة العمل المادية والمعنوية في تعزيز الاستغراق الوظيفي؟

2- كيف تساهم جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي؟

3. أهمية الدراسة:

أ/ أهمية علمية:

- تنبع أهمية البحث في كونه يسعى إلى إثراء الأدبيات المتعلقة بمجال السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية من خلال تناول العلاقة بين جودة بيئة العمل والاستغراق الوظيفي، فهي لم تحظ بعد بالقدر الكافي من الدراسة في الأوساط العلمية والأكاديمية.
- يمكن أن يثري هذا البحث المكتبة الجامعية كمرجع حول الموضوع أو كنقطة انطلاقة لطلبة الماستر لاحقاً من أجل بلوغ آفاق لاحقة تبحث عن محددات أخرى لجودة بيئة العمل وتربطها بمتغيرات أخرى.

ب/ أهمية عملية:

- الاهتمام بجودة بيئة العمل يحقق الرفاهية الوظيفية مما يعزز روح الانتماء لديهم؛ مما ينعكس على أداء المؤسسة في تحقيق كفاءتها وإنتاجيتها.
- إمكانية توظيف نتائج البحث لتصميم برامج تدريبية وتحفيزية تهدف إلى انغماس الموظف في وظيفته وتعزيز دافعيته ورغبته الداخلية مما يقلل معدلات الغياب والتسرب المهني.

4- أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

- التعرف على دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

الأهداف الفرعية:

- الكشف عن دور الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز الاستغراق الوظيفي.
- التعرف على دور جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

5- المفاهيم الأساسية:

مفهوم جودة بيئة العمل:

عرفها "ماضي" هي مجموعة الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي ينعكس إيجاباً على المنظمة والفرد. (حسين ح.، 2024، صفحة 30)

يتبين لنا من خلال هذا التعريف أن جودة بيئة العمل هي عبارة عن خطط وإستراتيجيات تقوم بها المؤسسة من رأس مالها البشري من أجل خلق ظروف آمنة للفرد والمنظمة.

عرفها "أحمد" هي مجموعة الشروط التنظيمية الموضوعة والممارسات التي يمكن للعاملين في المنظمة على إدراك الأمن والرضا ووجود فرص أفضل للنمو والتنمية البشرية. **(سطوطاح و محمد، 2019، صفحة 8)**

من خلال هذا المفهوم يتضح لنا أن جودة بيئة العمل هي عبارة عن ضوابط والتزامات يؤمن بها العامل داخل بيئة عمله.

عرفها (Shami،Kumar) هي درجة الإبداع وشروطه المادية والمعنوية والتي تحددها العلاقة بين العاملين وبيئة العمل التي يعملون بها من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم **(حسين ح.، 2024، صفحة 31)**

يتضح لنا من خلال هذا التعريف أن جودة بيئة العمل هي عبارة عن تفاعل بين العامل والبيئة التي يعمل بها.

التعريف الإجرائي لجودة بيئة العمل:

هي اهتمام بلدية خنشلة لموظفيها من أجل خلق بيئة آمنة ومناسبة سواء كانت من الناحية المادية والمعنوية أو التنظيمية والوظيفية.

مفهوم الاستغراق الوظيفي:

عرفه (المغربي) على أنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق أو التجاوب النفسي مع العمل، مما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد والتزامه نحو عمله. **(حسين ح.، 2024، صفحة 111)**

يتضح لنا من خلال هذا المفهوم أن الفرد يكون منغمساً نفسيا في عمله مما ينعكس في تحقيق رغباته وحاجته.

عرفه (لودال ولينز) هو الدرجة التي يقدرها الفرد لعمله أو يلتزم بوظيفته، بعبارة أخرى، هي اعتقاد بأهمية الوظيفة في حياة الفرد أو مدى استعداد الفرد لتكريس نفسه لوظيفته. (تمرابط ،نورة، صفحة 32)

يتضح لنا من هذا المفهوم أن الفرد يقضي جل وقته في أداء وظيفته من أجل أداء واجباته بأكمل وجه.

عرفه (Kahn) من حيث تركيزه على الظروف النفسية للعاملين على أنه تسخير العامل أو الموظف نفسه لأداء عمله مادياً، معرفياً، وعاطفياً. **(حموش، 2024، صفحة 112)**

يوضح لنا هذا المفهوم أن المنظمة يجب أن تركز على الجوانب والنواحي النفسية للعامل سواء كانت مادياً أو معرفياً أو عاطفياً.

التعريف الإجرائي للاستغراق الوظيفي:

هو قوة وتماسك الموظف في مكان عمله "بلدية خنشلة" ارتباطاً شعورياً، وإدراكياً، وجسدياً من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها.

6-الفرضيات:

أ- **الفرضية الرئيسية:**

- تساهم جودة بيئة العمل إيجاباً في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

ب- **الفرضيات الفرعية:**

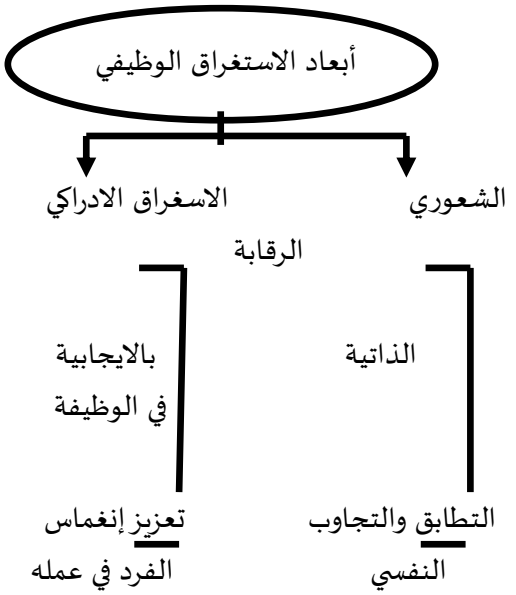
- تساهم جودة بيئة العمل المادية والمعنوية في تعزيز الاستغراق الوظيفي.
- تساهم جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة

المتغير المستقل= جودة بيئة العمل



المتغير التابع= الإستغراق الوظيفي



من إعداد الطالبة

7- مجالات الدراسة (الحدود):

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر دراستنا على دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي.
- **المجال المكاني:**تقع بلدية خنشلة عند خط عرض 35c25.00 شمالاً، وخط طول 7c08.49 شرقاً تقع في الشمال الشرقي للجزائر، ضمن منطقة الأوراس، يحدها من الشمال بلدية بغاي، ومن الجنوب بلدية أنسيغة، ومن الشرق (الشمال الشرقي) بلدية متوسة، ومن الغرب بلدية الحامة، مساحتها الإجمالية 32 كم²، وعدد سكانها 161970 نسمة آخر إحصاء (2025/12/31)، وكثافتها السكانية 5062 ن/كم².
- **المجال الزمني:**عادة مايبدأ المجال الزمني بفترة تحديد موضوع دراسته وينتهي بانتهاء مرحلة تفريغ البيانات المجمعة في البحث الميداني ، واستخلاص النتائج و منه فقد مرت دراستنا بعدة خطوات سيتم عرضها:

1- وضع المواضيع في الموقع الإلكتروني بتاريخ (2025/10/13).

2- ثبتت المواضيع المادة حسب الأولوية في المعدل، (2025/10/14) (08:00 إلى 11:00).

3- كان أول لقاء مع المشرف (2025/10/13)،(08:24)

4- قمنا بإجراء دراسة استطلاعية ببلدية خنشلة، وكان أول لقاء مع الأمين العام (2025/11/25).

5- توزيع الاستمارة التجريبية (2025/11/25) وتفريغها مع المشرف في (2025/02/28).

6- توزيع الاستمارة الأصلية (226/03/04) وتم تفريغها مع المشرف من (2026/03/09) إلى (2026/04/15) وتم كتابة النتائج في (2026/03/11) من طرف الطالبة.

المجال البشري: تم إجراء الدراسة على موظفي بلدية خنشلة، والذي بلغ عددهم 250 موظفاً إدارياً.

الفصل الثاني:

- المنهجية (Methods)

1. منهج الدراسة:

2. عينة الدراسة:

3. أدوات جمع البيانات:

4- الأساليب والتقنيات الإحصائية المستخدمة:

1. منهج الدراسة:

تعتبر عملية اختيار المنهج المناسب للدراسة من أهم المراحل التي يعتمدها الباحث في البحث العلمي والأكاديمي، فهو يسهل له مسار بحثه من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة، وعليه تم اختيار المنهج الوصفي في دراستنا.

أ-عرف المنهج الوصفي على أنه تجميع منتظم للحقائق عن جماعة معينة،ومعظم المسوح تعتمد من الناحية العلمية استمارات الاستبيان المكتوبة والمقابلة من أجل جمع أنواع البيانات الكمية التي يمكن تحليلها **(سطوطاح و محمد، 2019، صفحة 130)**

- **كيفية توظيفه:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي بهدف التعرف على دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى موظفي بلدية خنشلة، وذلك من خلال وصف واقع العمل السائد في البلدية بأبعاد جودة بيئة العمل المختلفة (المادية والمعنوية، الوظيفية والتنظيمية)، وأبعاد الاستغراق الوظيفي المختلفة (الاستغراق الشعوري، الاستغراق الوظيفي).

ب. **مجتمع الدراسة**: عرف مجتمع الدراسة على أنه يتكون من مجموعة الأفراد وهذا النوع يختلف حسب طبيعة المشكلة المدروسة**(سطوطاح و محمد، 2019، صفحة 55)**

يتكون مجتمع البحث في بلدية خنشلة من "الموظفين الإداريين" المقدر عددهم ب 250 موظف.

2. عينة الدراسة:

تم اختيار العينة من المجتمع الأصلي المتمثل في الموظفين الإداريين في بلدية خنشلة واختيار هذا النوع من العينة في كون الإداريين يستطيعون تزويدنا بمعلومات حول جودة بيئتهم في تعزيز الاستغراق الوظيفي، وهم العينة التي ننتظر منها الإجابة على عبارات الاستبيان، وكان علينا أن نختارهم بطريقة تتماشى مع طبيعة الدراسة.

- بالنسبة للعينة هي العينة القصدية الغير إحتمالية وتعرف على أنها "في النموذج المختار من السكان بطريقة مقصودة ومتعمدة، أي بطريقة لا تعطي جميع وحدات السكان أو مجتمع البحث فرصة متساوية للاختيار"(**عبد الغني ،عماد، 2008، صفحة 58**)وهذا النوع يساعدنا في الحصول على المعلومات التي نحتاجها من موظفي بلدية خنشلة، وقد اشتملت العينة على 59 مفردة من المجتمع المقصود بالدراسة، وهي قصدية لأنه تم استثناء بقية العمال والأعوان،والاكتفاء فقط بالموظفين الاداريين كونهم يناسبون الغرض من البحث.

3. **أدوات جمع البيانات:**

أ - **المقابلة:** تعرف المقابلة على أنها وسيلة شفوية عادة تكون مباشرة أو هاتفية لجمع البيانات، من خلالها سؤال فرد أو خبير عن معلومات لا تتوفر عادة في الكتيب أو المصادر الأخرى **(سطوطاح و محمد، 2019، صفحة 83)**

- **طريقة استخدامها:** قمنا بإجراء مقابلة حرة أولية مع الأمين العام لبلدية خنشلة "بوزيدي" من أجل طلب الموافقة على إجراء هذه الدراسة الميدانية ببلدية خنشلة (18 ديسمبر2025)، وكان طلب مقبول ، ومن هنا تم التوجه إلى مكتب الشؤون الاجتماعية من أجل الحصول على معلومات خاصة بالبلدية وتتمثل في (الهيكل التنظيمي،عدد الموظفين الإداريين).

ب - **الاستبيان:**عرفت هذه الأداة بأنها قائمة من الأسئلة تهدف لدراسة فئة معينة، وهو أكثر أدوات البحث شيوعا **(خالد، 143 هـ، صفحة 5)**

- **طريقة استخدامها:** تم الاعتماد على هذه الأداة من أجل الحصول على إجابات من طرف الموظفين الإداريين بالبلدية من أجل الوصول إلى نتائج وقد قسم هذا الاستبيان إلى أربعة محاور رئيسية متضمن 37 سؤالاً كالآتي:

- ✓ **المحور الأول:** متعلق بالبيانات الشخصية ويضم 05 أسئلة.
- ✓ **المحور الثاني:** متعلق بجودة بيئة العمل المادية والمعنوية ويضم 15 سؤالاً.
- ✓ **المحور الثالث:** متعلق بجودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية ويضم 15 سؤالاً.
- ✓ **المحور الرابع والأخير:** المتمثل في الاستغراق الوظيفي ويضم 09 أسئلة. **(الملحق رقم 01)**

الجدول رقم (01): يبين محاور أبعاد الإستمارة

المحور	عدد العبارات	ترقيم العبارات
جودة بيئة العمل المادية و المعنوية	تتكون من 12 عبارة	مدرجة من 1إلى 13
جودة بيئة العمل و الوظيفيةو التنظيمية	تتكون من 15 عبارة	مدرجة من 14 إلى 28
الإستغراق الوظيفي	تتكون من 9 عبارات	مدرجة من 29 إلى 37

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

السجلات والوثائق: اعتمدنا عليها من خلال الهيكل التنظيمي، وعدد الموظفين (الملحق رقم 02)

وقد اعتمدت الطالبة على مقياس ليكارت الخماسي الذي يعبر عن الخيارات كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم (02): يوضح درجات مقياس ليكارت الخماسي

الإستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: وليد عبد الرحمان خالد الفرا، تحليل بيانات الإستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

وفيما يلي تأتي الأوزان المتعلقة بكل استجابة:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أوزان ليكارت الخماسي

المتوسط المرجع	الإستجابة
• من 1 إلى 1.80	• غير موافق بشدة
• من 1.81 إلى 2.61	• غير موافق
• من 2.61 إلى 3.42	• محايد
• من 2.43 إلى 4.23	• موافق
• من 4.24 إلى 5	• موافق بشدة

المصدر: مامن فيصل، دور الجامعة في التنمية الجهوية، عن وليد خالد الفرا، تحليل الاستبيان باستخدام SPSS.

4- الأساليب والتقنيات الإحصائية المستخدمة:

لقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل معالجة البيانات وذلك بناءً على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وهي كالتالي:

- **التكرارات**: وهي مجموع تكرارات المبحوثين على كل عبارة من عبارات الاستبيان (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد....).
- **النسبة المئوية**: هي أبسط تعبير عن الجزء من المائة أو طريقة للتعبير عن شكل كسر من 100) **(مداسي، 2021، صفحة 128)**
- **معامل الارتباط بيرسون**: هو حاصل ضرب العزوم لبيرسون وسيلة لمعرفة درجة العلاقة الخطية بين متغيرين كميين في العينة ،ويجب أن يكون لكل فرد أو جماعة في العينة درجتان في متغيرين كميين.**(مداسي،2021،ص127)**
- **معامل الصدق**: ويقصد بصدق الاختبار قدرته على قياس ما يدعي قياسه من جوانب سلوك الأفراد، أو درجة قياسه لما وُضع لقياسه **(جديد، 2020، صفحة 121)**
- **معامل الثبات**: يقصد بالثبات درجة الاتساق أو التجانس بين نتائج مقاييس في تقدير صفة أو سلوك **(جديد، 2020،ص124).**

- **التوزيع الطبيعي**: لتقييم قرار إحصائي حول ما إذا كانت البيانات الخاصة بالدراسة تخضع للتوزيع الاعتدالي (الطبيعي) أم لا **(تمرابط،2022،ص264).**
- **المتوسط الحسابي**: هو أكثر مقاييس النزعة المركزية استخداماً، وهو المعدل الحسابي لمجموعة من القيم أو الدرجات ويرمز له بالرمز (X) **(مداسي،2021 ،ص126).**
- **الانحراف المعياري**: من أكثر مقاييس التشتت شيوعاً وأهمية، وهو الجذر التربيعي لمتوسط مربعات انحرافات القيم عن متوسطها الحسابي، وإن الانحراف المعياري هو الجذر التربيعي للتباين **(مداسي، 2021،ص127).**

تحليل الخصائص السيكومترية لاستبيان الدراسة:

صدق وثبات البيانات

أ- **صدق الاتساق الداخلي:** وللتحقيق من صدق البناء لأداة الدراسة، قمنا بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من 15 موظفاً إدارياً ببلدية خنشلة، من أجل التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

ب. **ثبات أداة الدراسة (الاستبيان):** ويعني أن الاختيار يقيس ما يجب أن يقيسه بصورة منظمة، فيعبر عن درجة الثبات المتواجدة في البحث العلمي بالأرقام والأعداد، فيطلق عليه "المعامل" (Coefficient)، فالعامل هنا يدل على وجود ثبات عالي المستوى، وقد تم التأكد من ثبات الدراسة بواسطة معامل ألفا كرونباخ.

الجدول رقم(04) يوضح ثبات أداة الدراسة بمعادلة ألفا كرونباخ .

الرقم	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
1	13	0.82
2	15	0.86
3	9	0.80
مستوى الثبات الكلي		0.82

المصدر: إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات spss

*يتضح من خلال الجدول أن معامل الثبات الإجمالي قدر ب 0،82 وهي نسبة ثبات عالية .

الفصل الثالث:

النتائج (Results).

1- عرض الجداول والأشكال الإحصائية والرسومات التوضيحية:

2- عرض النتائج الإحصائية الرئيسية

1- عرض الجداول والأشكال الإحصائية والرسومات التوضيحية:

التوزيع الطبيعي:

- قبل التطرق لعرض نتائج استبيان الدراسة، يتم التطرق إلى التوزيع الطبيعي لبيانات استبيان الدراسة.

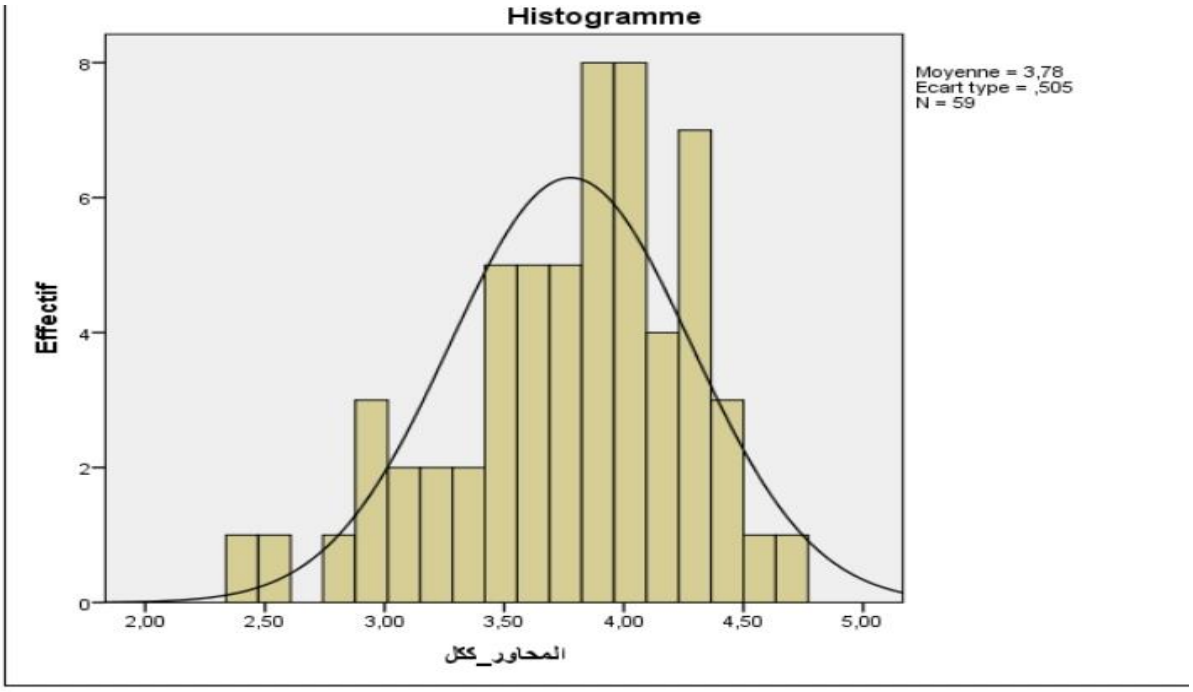
الجدول رقم (05): يوضح التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة

المحور	عنوان المحور	عدد العبارات	مستوى المعنوية
الأول	جودة بيئة العمل المادية و المعنوية	13	0.008
الثاني	جودة بيئة العمل الوظيفية و التنظيمية	15	0.002
الثالث	الإستغراق الوظيفي	07	0.001
كل المحاور	كل المحاور	37	0.200
المجموع الكلي			0.05

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال مخرجات الجدول رقم (04)، نجد أن كل البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً، بحيث أن مستوى المعنوية الإجمالي للدراسة يقدر بـ 0.05.

الشكل رقم 1: يوضح التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة



نلاحظ من خلال الشكل رقم 01 يظهر أن البيانات تتبع توزيع طبيعي ماعدا وجود انحراف طفيف الى جهة اليسار

الجدول رقم (06): يوضح هذا الجدول البيانات الشخصية للمتغيرات (الجنس، العمر، مستوى التعليم، الحالة الاجتماعية، الخبرة)

الإحصائيات	النوع	العمر	مستوى التعليم	الحالة الإجتماعية	الخبرة
عدد الحالات الصحيحة	59	59	59	59	59
عدد الحالات المفقودة	0	0	0	0	0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن عدد الحالات الصحيحة متساوي في جميع المتغيرات (النوع، العمر، مستوى التعليم، الحالة الاجتماعية، الخبرة) حيث بلغ 59 في حين لم تُسجل حالات مفقودة0 مما يدل على اكتمال البيانات دون وجود نقائص.

الجدول رقم7: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	27	45.8
أنثى	32	54.2
المجموع	59	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول رقم (6) أن أفراد العينة حسب متغير النوع يتوزعون على النحو الآتي: أن الذكور بلغ عددهم 27 موظفاً بنسبة 45.8% أما بالنسبة الإناث و الذي بلغ عددهم 32 موظفة بنسبة 54.2%، وهي النسبة الأكبر من الذكور.

الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
من20إلى25 سنة	2	3.4
من 25 إلى 30 سنة	12	20.3
أكبر من 30 سنة	45	76.3
المجموع	59	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول رقم (07) أن أفراد العينة موزعين على ثلاث فئات عمرية:

تمثل الفئة 30 أكبر فئة بلغت 45 فرداً بنسبة 76.3%، تليها فئة من 25 إلى 30 سنة والتي بلغت 12 بنسبة 20.3% تليها الفئة الأخيرة من 20 إلى 25 سنة والتي بلغت 2 بنسبة 3.4%.

الجدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	2	3.4
ثانوي	22	37.3
جامعي	35	59.3
المجموع	59	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يبين الجدول رقم (08) أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير المستوى التعليمي حيث أن أكبر نسبة من العينة :

الفئة الجامعية ، حيث يبلغ عددهم 35 وتقدر نسبتهم بـ 59.3%، وتليها فئة الثانوي حيث بلغ عددهم 22 وتقدر نسبتهم بـ 37.3%، وتليها الفئة الأخيرة المتوسط وبلغ عددهم 02 وتقدر نسبتهم بـ 37.4%.

الجدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	16	27.1%
متزوج	38	64.4%
مطلق	5	8.5
المجموع	59	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يظهر في الجدول توزيعاً متبايناً لأفراد العينة بناءً على فئات الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)، وتتوزع النسب كالآتي: الفئة الغالبة هي فئة المتزوجين والذي بلغ عددهم 38 فرداً بنسبة 64.4%، تليها فئة العزاب والذي بلغ عددهم 16 بنسبة 27.1%والفئة الأخيرة فئة المطلقين، حيث بلغ عددهم 05 أفراد بنسبة 8.5%.

الجدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	17	28.8 %
من5 إلى10 سنوات	12	20.3%
أكثر من10 سنوات	30	50.8%
المجموع	59	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يظهر في هذا الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة، وقد تمثلت النتائج الفئة الغالبة:(أكثر من 10 سنوات)، والذي بلغ عددهم 30 فرداً بنسبة 50.8%، تليها فئة (أقل من 5 سنوات) والذي بلغ عددهم 17 فرداً تقدر نسبتهم بـ 28.8%والفئة الأخيرة (من 5 إلى 10 سنوات) والذي بلغ عددهم 12 فرداً بنسبة 20.3%.

2- عرض النتائج الإحصائية الرئيسية:

الجدول رقم 12:يوضح التكرار،النسب المئوية ،المتوسط الحسابي،الإنحراف المعياري،النتيجة لكل عبارة من عبارات المحور الأول (جودة بنية العمل المادية و المعنوية).

رمز ورقم العبارة	موافق بشدة5	موافق4	محايد3	غير موافق 2	غير موافق بشدة1	المجموع	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مستوى الدلالة	النتيجة	الترتيب
/	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار						
/	%	%	%	%	%						
A1	15	17	10	10	7	59	3.93	1.34	0.000	موافق	7
	25.4	28.8	16.9	16.9	11.9	%100					
A2	13	17	15	6	8	59	3.36	1.28	0.000	محايد	12
	22.0	28.8	25.4	10.2	13.6	%100					
A3	12	12	22	6	7	59	3.25	1.20	0.000	محايد	13
	20.3	20.3	37.3	10.2	11.9	%100					
A4	19	13	4	13	10	59	3.31	1.51	0.000	محايد	11
	32.2	22.0	6.8	22.0	16.9	%100					
A5	19	10	7	16	7	59	3.42	1.41	0.000	موافق	9
	32.2	16.9	11.9	27.1	11.9	%100					
A6	12	18	13	10	6	59	3.36	1.23	0.000	محايد	10
	20.3	30.5	22.0	16.9	10.2	%100					
A7	20	13	10	9	7	59	3.56	1.40	0.000	موافق	8
	33.9	22.0	16.9	15.3	11.9	%100					
A8	27	16	5	7	4	59	3.85	1.26	0.00	موافق	6
	45.8	27.1	8.5	11.9	6.8	%100					

A9	25	21	5	3	5	59	3.98	1.21	0.00	موافق	4
	42.4	35.6	8.5	5.1	8.5	%100					
A10	28	19	7	3	2	59	4.15	1.06	0.00	موافق	1
	47.4	32.2	11.9	5.1	3.4	%100					
A11	25	25	4	3	3	59	4.03	1.03	0.00	موافق	2
	40.7	42.4	6.8	3.4	3.4	%100					
A12	20	28	8	1	2	59	4.07	0.91	0.00	موافق	2
	33.9	47.5	13.6	1.7	3.4	%100					
A13	26	25	4	4	-	59	3.93	1.16	0.00	موافق	5
	44.1	42.4	6.8	6.8	-	%100					
	مجموع عبارات المحور الأول **جودة بيئة العمل المادية و المعنوية**						3.70	1.15	/	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

- جاءت العبارة رقم (10) في المرتبة الأولى والتي تنص على "يساندني الزملاء بإنجاز بعض مهامي في حالات غيابي عن العمل" وحققت وسطاً حسابياً 4.15 وانحرافاً معيارياً 1.06 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (12) في المرتبة الثانية والتي تنص على "يعد الحوار والمناقشة والأسلوب الغالب في حل خلافاتنا في العمل"، وحققت متوسطاً حسابياً 4.07 وانحرافاً معيارياً 0.91 بدرجة موافق
- جاءت العبارة رقم (11) في المرتبة الثالثة والتي تنص على: "تسود الثقة والتفاهم بيني وبين زملاء العمل"، وحققت وسطاً حسابياً 4.03 وانحرافاً معيارياً 1.03 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (09) في المرتبة الرابعة والتي تنص على: "تتساهل المؤسسة معي في حالة تعرضي لظروف استثنائية (مرض، تأخر، ظرف طارئ)"، وحققت وسطاً حسابياً 3.98 وانحرافاً معيارياً 1.21 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (13) في المرتبة الخامسة والتي تنص على: "هناك علاقات تقدير واحترام بين الموظفين ورؤساء العمل"، وحققت وسطاً حسابياً 3.93 وانحرافاً معيارياً 1.16 بدرجة موافق.

- جاءت العبارة رقم (08) في المرتبة السادسة والتي تنص على: "لا أجد مشكلة في الوصول للعمل ولا أعاني من التأخر"، وحققت وسطاً حسابياً 3.85 وانحرافاً معيارياً 1.26 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (01) في المرتبة السابعة والتي تنص على: "أشعر بالرضا حول الأجر الذي أتقاضاه عن وظيفتي"، وحققت وسطاً حسابياً 3.93 وانحرافاً معيارياً 1.34 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (07) في المرتبة الثامنة والتي تنص على: "أرتاح في عملي لأنه هادئ وخال من الضوضاء"، وحققت وسطاً حسابياً 3.56 وانحرافاً معيارياً 1.40 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (05) في المرتبة التاسعة: "توفر المؤسسة ظروفاً مهنية مناسبة للعمل (تهوية + أمن + نظافة)" وحققت وسطاً حسابياً 3.42 وانحرافاً معيارياً 1.41 بدرجة (موافق).
- جاءت العبارة رقم (06) في المرتبة العاشرة والتي تنص على: "تتوفر مكاتب ومحلات العمل على وسائل وتجهيزات مناسبة (كراسي، حواسيب، طابعة)"، وحققت وسطاً حسابياً 3.36 وانحرافاً معيارياً 1.23 بدرجة محايد.
- جاءت العبارة رقم (04) في المرتبة الحادية عشر والتي تنص على: "أعتبر ساعات العمل وتوقيت العمل مناسباً لي كثيراً"، وحققت وسطاً حسابياً 3.31 وانحرافاً معيارياً 1.51 بدرجة محايد.
- جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الثانية عشر والتي تنص على: "تمنح المؤسسة حوافز مادية مرضية (منح اجتماعية، سلفة مادية، منح عائلية)"، وحققت وسطاً حسابياً 3.36 وانحرافاً معيارياً 1.36 بدرجة محايد.
- جاءت العبارة رقم (03) في المرتبة الثالثة عشر والتي تنص على: "العلاوات الدورية التي تقدمها المؤسسة مقنعة (المردودية، الدرجات)"، وحققت وسطاً حسابياً 3.15 وانحرافاً معيارياً 1.26 بدرجة محايد.

وعموماً فأفراد العينة يميلون إلى الموافقة على عبارات المحور الأول حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي للمحور الثالث ككل تساوي 3.70 وانحرافاً معيارياً 1.51 بدرجة محايد للمحور ككل.

الجدول رقم (13): يوضح التكرار، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النتيجة لكل عبارة من عبارات المحور الثاني(جودة بيئة العمل الوظيفية و التنظيمية).

رمز ورقم العبارة	موافق بشدة 5	موافق4	محايد 3	غير موافق 2	غير موافق بشدة1	المجموع	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مستوى الدلالة	النتيجة	الترتيب
/	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار						
	%	%	%	%	%						
B1	18	9	15	11	6	59	3.37	1.33	0.000	موافق	10
	30.5	15.3	25.4	18.6	10.2	%100					
B2	11	16	16	12	4	59	3.30	1.19	0.000	محايد	12
	18.6	27.1	27.1	20.3	6.8	%100					
B3	15	15	15	8	6	59	3.42	1.26	0.000	محايد	7
	25.4	25.4	25.4	13.6	10.2	%100					
B4	12	12	18	12	5	59	3.25	1.23	0.000	غير موافق	13
	20.3	20.3	30.5	20.3	8.5	%100					
B5	21	25	8	2	3	59	4.00	1.05	0.000	موافق	1
	35.6	42.4	13.6	3.4	5.1	%100					
B6	11	18	14	12	4	59	3.33	1.19	0.000	محايد	11
	18.6	30.5	23.7	20.3	6.8	%100					
B7	17	16	13	9	4	59	3.55	1.24	0.000	موافق	6
	28.8	27.1	22.0	15.3	6.8	%100					
B8	12	13	15	15	4	59	3.23	1.23	0.000	موافق	74
	20.3	22.0	25.4	25.4	6.8	%100					
B9	16	14	14	9	6	59	3.42	1.31	0.000	محايد	8
	27.1	23.7	23.7	15.3	10.2	%100					
B10	9	16	15	15	4	59	3.18	1.18	0.000	محايد	15
	15.3	27.1	25.4	25.4	6.8	%100					
B11	16	14	12	12	5	59	3.40	1.31	0.000	موافق	9
	27.1	23.7	20.3	20.3	8.5	%100					
B12	21	23	7	6	2	59	3.93	1.09	0.000	موافق	2
	35.6	39.0	11.9	10.2	3.4	%100					
B13	17	26	9	5	2	59	3.86	1.04	0.000	موافق	3

					%100	3.4	8.5	15.3	44.4	28.8	
4	موافق	0.000	0.92	3.80	59	1	4	14	27	13	B14
					%100	1.7	6.8	23.7	45.8	22.0	
5	موافق	0.000	1.18	3.66	59	3	9	9	22	16	B15
					%100	5.1	15.3	15.3	37.3	27.1	
/	موافق	/	1.18	3.51	مجموعة عبارات المحور الثاني جودة بيئة العمل الوظيفة والتنظيمية						

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

- جاءت العبارة رقم (05) في المرتبة الأولى والتي تنص على "يسود التنسيق والتعاون بيننا في تسيير وتنفيذ العمل" وحققت وسطاً حسابياً 4.00 وانحرافاً معيارياً 1.05 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (12) في المرتبة الثانية والتي تنص على "تقوم المؤسسة بتوضيح مهام وصلاحيات الموظفين في العمل" وحققت وسطاً حسابياً 3.93 وانحرافاً معيارياً 1.09 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (13) في المرتبة الثالثة والتي تنص على "تعتقد أنك منسجم مع الوظيفة ودون تعقيدات في مهامك المهنية" وحققت وسطاً حسابياً 3.86 وانحرافاً معيارياً 1.04 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (14) في المرتبة الرابعة والتي تنص على "تمتلك المؤسسة القدرة على تصميم المهام وتنفيذ القرارات بشكل واضح" وحققت وسطاً حسابياً 3.80 وانحرافاً معيارياً 0.92 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (15) في المرتبة الخامسة والتي تنص على "تعتقد أن المعلومات حول أمور ومستجدات العمل تصلك بشكل واضح" وحققت وسطاً حسابياً 3.66 وانحرافاً معيارياً 1.18 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (07) في المرتبة السادسة والتي تنص على "يعتبر عامل الأقدمية مهم جدا للارتقاء الوظيفي" وحققت وسطاً حسابياً 3.55 وانحرافاً معيارياً 1.24 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (03) في المرتبة السابعة والتي تنص على "يحترم رئيس العمل آرائي ووجهة نظري الخاصة بالعمل" وحققت وسطاً حسابياً 3.42 وانحرافاً معيارياً 1.31 بدرجة محايد.
- جاءت العبارة رقم (09) في المرتبة الثامنة والتي تنص على "تتفق على أن الكفاءة معيار أساسي في نظام الترقيات" وحققت وسطاً حسابياً 3.42 وانحرافاً معيارياً 1.31 بدرجة محايد.

- جاءت العبارة رقم (11) في المرتبة التاسعة والتي تنص على "هناك عدالة في تقييم وتقدير جهود العمل بين الموظفين" والتي حققت وسطاً حسابياً 3.40 وانحرافاً معيارياً 1.31 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (01) في المرتبة العاشرة والتي تنص على "تتيح المؤسسة للموظفين فرصة مناقشة القرارات التي سوف تتخذها" وحققت وسطاً حسابياً 3.37 وانحرافاً معيارياً 1.33 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (06) في المرتبة الحادية عشر والتي تنص على "هناك شفافية حول المعايير والاعتبارات المهنية في الترقية الداخلية" وحققت وسطاً حسابياً 3.33 وانحرافاً معيارياً 1.19 بدرجة محايد.
- جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الثانية عشر والتي تنص على "يساهم الموظفون بإيجابية أثناء الاجتماعات حول موضوعات العمل" وحققت وسطاً حسابياً 3.30 وانحرافاً معيارياً 1.20 بدرجة محايد.
- جاءت العبارة رقم (04) في المرتبة الثالثة عشر والتي تنص على "يمكنني التصرف في بعض المواقف دون الرجوع إلى رؤساء العمل" وحققت وسطاً حسابياً 3.25 وانحرافاً معيارياً 1.31 بدرجة غير موافق.
- جاءت العبارة رقم (08) في المرتبة الرابعة عشر والتي تنص على "تمنحك المؤسسة فرصاً للحصول على دورة تدريبية" وحققت وسطاً حسابياً 3.23 وانحرافاً معيارياً 1.31 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (10) في المرتبة الخامسة عشر والتي تنص على "هناك فرص متساوية بين الجميع للترقي في سلم الرتب الوظيفي" وحققت وسطاً حسابياً 3.18 وانحرافاً معيارياً 1.18 بدرجة محايد.

وعموماً فأفراد العينة يميلون إلى موافق على عبارات المحور الثاني.

- حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي للمحور الثاني ككل تساوي 3.51 وانحرافاً معيارياً 1.18 بدرجة موافق للمحور ككل.

الجدول رقم (14): يوضح التكرار النسب المئوية المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النتيجة لكل عبارة من عبارات المحور الثالث (الإستغراق الوظيفي).

رمز رقم العبارة	موافق بشدة 5	موافق4	محايد 3	غير موافق 2	غير موافق بشدة1	المجموع	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مستوى الدلالة	النتيجة	الترتيب
/	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار						
	%	%	%	%	%						
C1	37	16	4	1	1	59%	4.49	0.75	0.000	موافق بشدة	2
	62.7	27.1	6.8	1.7	1.7	100%					
C2	28	27	3	1	-	59%	4.37	0.67	0.000	موافق بشدة	4
	47.5	45.8	5.1	1.7	-	100%					
C3	25	28	5	1	-	59%	4.29	0.74	0.000	موافق بشدة	7
	42.4	47.5	8.5	1.7	-	100%					
C4	31	17	5	6	-	59%	4.39	0.72	0.000	موافق بشدة	3
	52.5	28.8	8.5	10.2	-	100%					
C5	29	24	3	3	-	59%	4.34	0.82	0.000	موافق بشدة	5
	49.2	40.7	5.1	5.1	-	100%					
C6	36	22	1	-	-	59%	4.08	0.86	0.000	موافق	8
	61.0	37.3	1.7	-	-	100%					
C7	23	22	9	4	1	59%	4.54	0.54	0.000	موافق بشدة	1
	39.0	37.3	15.3	15.3	1.7	100%					
C8	33	25	1	-	-	59%	0.54	0.53	0.000	غير موافق بشدة	9
	55.9	42.4	1.7	-	-	%					
C9	24	25	6	3	1	59%	4.16	0.89	0.000	موافق	6
	40.7	42.4	10.2	5.1	1.7						
مجموع عبارات المحور الثالث الإستغراق الوظيفي							3.91	4.90	/	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

- جاءت العبارة رقم (07) في المرتبة الأولى والتي تنص على "أستغرق وقتاً كبيراً في الحديث مع الزملاء حول حياتي الوظيفية في مؤسسة العمل"، وحققت وسطاً حسابياً 4.54 وانحرافاً معيارياً 0.54 بدرجة موافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (01) في المرتبة الثانية والتي تنص على "أبذل كل ما في طاقتي الجسدية والذهنية في وظيفتي" وحققت وسطاً حسابياً 4.49 وانحرافاً معيارياً 0.75 بدرجة موافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (04) في المرتبة الثالثة والتي تنص على "أشعر بالحيوية والرغبة في مهام العمل" وحققت وسطاً حسابياً 4.39 وانحرافاً معيارياً 0.72 بدرجة موافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الرابعة والتي تنص على "أركز جيداً وأكون حذراً في أداء عملي كي لا أقع في الأخطاء" وحققت وسطاً حسابياً 4.37 وانحرافاً معيارياً 0.67 بدرجة موافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (05) في المرتبة الخامسة والتي تنص على "أحرص على الإتقان والتفاني في العمل دون الحاجة لرقابة المسؤولين" وحققت وسطاً حسابياً 4.34 وانحرافاً معيارياً 0.82 بدرجة موافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (09) في المرتبة السادسة والتي تنص على "تمنحني وظيفتي الإحساس بالفخر والقيمة" وحققت وسطاً حسابياً 4.16 وانحرافاً معيارياً 0.85 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (03) في المرتبة السابعة والتي تنص على "أستخدم معارفي ومعلوماتي بشكل كافٍ أثناء العمل" وحققت وسطاً حسابياً 4.12 وانحرافاً معيارياً 0.94 بدرجة موافق بشدة.
- جاءت العبارة رقم (06) في المرتبة الثامنة والتي تنص على "أعتبر أن وظيفتي جزء من حياتي الشخصية والاجتماعية" وحققت وسطاً حسابياً 4.08 وانحرافاً معيارياً 0.86 بدرجة موافق.
- جاءت العبارة رقم (08) في المرتبة التاسعة والتي تنص على "أرغب في تحسين وتطوير مهاراتي لكي أكون جاداً ومتميزاً في العمل" وحققت وسطاً حسابياً 0.54 وانحرافاً معيارياً 0.53 بدرجة غير موافق بشدة. (ملاحظة: يبدو أن هناك خطأ في كتابة الرقم 0.54 في المخطوطة الأصلية نظراً لدرجة التقييم).

وعموماً فأفراد العينة يميلون إلى موافق على عبارات المحور الثالث، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي للمحور الثالث ككل تساوي 3.91 وانحرافاً معيارياً 0.90 بدرجة موافق للمحور ككل.

الفصل الرابع:

مناقشة النتائج (Discussion)

1- مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية:

1- مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

يعتمد الباحث من خلال هذا الفصل إلى اختبار الفرضيات التي تم اعتبارها إجابات مبدئية على التساؤلات الفرعية للدراسة والتأكد منها إن كانت محققة أو غير محققة.

- اختبار فرضيات الدراسة:

من أجل اختبار فرضيات الدراسة ومعامل ارتباط بيرسون للتأكد من وجود أو عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين المتغير المستقل (جودة بيئة العمل) والمتغير التابع (الاستغراق الوظيفي).

أ- الفرضية الرئيسية للدراسة:

- تساهم جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

وتندرج تحت الفرضية العامة فرضيتين فرعيتين:

ب- الفرضية الفرعية الأولى:

- تساهم جودة بيئة العمل المادية والمعنوية في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

ج- الفرضية الفرعية الثانية:

- تساهم جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

(F) الاختبار الإحصائي للفرضية الفرعية الأولى:

دور جودة بيئة العمل المادية والمعنوية في تعزيز الاستغراق الوظيفي.

الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين جودة بيئة العمل المادية والمعنوية والاستغراق الوظيفي

المتغيرات	/	الإستغراق الوظيفي	بيئة العمل المادية و المعنوية
الإستغراق الوظيفي	ارتباط بيرسون	1	0.411
	مستوى الدلالة	-	0.001
	العدد	59	59
بيئة العمل المادية و المعنوية	ارتباط بيرسون	0.411	1
	مستوى الدلالة	0.001	-
	العدد	59	59

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من الجدول رقم (14) يتبين أن قيمة معامل الارتباط بين بيئة العمل المادية والمعنوية والاستغراق الوظيفي يساوي 0.411 ومستوى الدلالة 0.001 مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية

البديلة، أي أنه لاتوجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.001 بين بيئة العمل المادية والمعنوية كمتغير مستقل والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع.

ومن أجل تقييم هذه الفرضية واختبارها إحصائياً على برنامج SPSS تم صياغتها في شكل فرضية صفرية (H_0) وفرضية بديلة (H_1) كالتالي:

فرضية العدم (الصفرية):

H_0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة بيئة العمل المادية والمعنوية و الاستغراق الوظيفي.

فرضية الوجود (البديلة):

H_1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة بيئة العمل المادية والمعنوية و الاستغراق الوظيفي.

الجدول رقم (16): يوضح الارتباطات بين أبعاد المحور الثاني جودة بيئة العمل المادية والمعنوية والاستغراق الوظيفي:

المتغيرات	/	الإستغراق الوظيفي	الأجر و الحوافز المادية	الوضع المعنوي وعلاقات العمل	ظروف العمل الفيزيقية
الإستغراق الوظيفي	معامل ارتباط بيرسون	1	0.335	0.335	0.320
	مستوى الدلالة	-	0.10	0.06	0.14
	العدد	59	59	59	59
الأجر و الحوافز المادية	معامل ارتباط بيرسون	0.335	1	0.410	0.561
	مستوى الدلالة	0.10	-	0.01	0.00
	العدد	59	59	59	59
الوضع المعنوي وعلاقات	معامل ارتباط بيرسون	0.355	0.410	1	0.519

العمل	مستوى الدلالة	0.07	0.01	-	0.00
	العدد	59	59	59	59
ظروف العمل الفيزيقية	معامل ارتباط بيرسون	0.320	0.561	0.519	1
	مستوى الدلالة	0.04	0.000	0.000	-
	العدد	59	59	59	59

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن ارتباط الاستغراق الوظيفي ببعد "ظروف العمل الفيزيقية" بمعامل ارتباط 0.320 عند مستوى الدلالة 0.04.يليها ارتباط الاستغراق الوظيفي ببعد "الأجر والحوافز المادية" بمعامل ارتباط 0.335 عند مستوى الدلالة 0.10، ثم "الوضع المعنوي وعلاقات العمل" بمعامل ارتباط 0.355 عند مستوى الدلالة 0.07،

ب) الاختبار الإحصائي للفرضية الفرعية الثانية:

- **تساهم جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي.**

ومن أجل تقييم هذه الفرضية واختبارها إحصائياً على برنامج SPSS يجب إعادة صياغتها بشكل فرضية صفرية (H_0) وفرضية بديلة (H_1) كما يلي:

- **فرضية العدم (الصفرية):H_0:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **0.05** بين جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية و الاستغراق الوظيفي.
- **فرضية الوجود (البديلة):H_1:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **0.05** بين جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية و الاستغراق الوظيفي.

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية والاستغراق الوظيفي:

المتغيرات	/	الإستغراق الوظيفي	بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية
الاسغراق الوظيفي	إرتباط بيرسون	1	0.205
	مستوى الدلالة	-	0.120
	العدد	59	59
بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية	إرتباط بيرسون	0.205	1
	مستوى الدلالة	0.120	-
	العدد	59	59

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات.SPSS

من الجدول رقم (16) يتبين أن قيمة معامل الارتباط بين بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية والاستغراق الوظيفي يساوي 0.205 ومستوى الدلالة 0.120 مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.120 بين بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية كمتغير مستقل والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع.

الجدول رقم (17): يوضح الارتباطات بين أبعاد المحور الثاني جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية والاستغراق الوظيفي:

قيمة معامل الإرتباط	المعنى
+1	ارتباط طردي تام
من (0.90) إلى (0.99)	ارتباط طردي قوي
من(0.70) إلى (0.89)	ارتباط طردي قوي
من (0.50) إلى (0.69)	ارتباط طردي متوسط
من (0.30)إلى (0.49)	ارتباط طردي ضعيف
من (0.01) إلى (0.29)	ارتباط طردي ضعيف جدا
0	لا يوجد ارتباط
من (0.01 -)إلى (0.29-)	ارتباط عكسي جدا
من (0.30-) إلى (0.49-)	ارتباط عكسي ضعيف

من (0.50 -)إلى (0.69-)	**ارتباط عكسي متوسط**
من(0.70-) إلى (0.89-)	**ارتباط عكسي قوي**
من (0.90-)إلى (0.99-)	**ارتباط عكسي قوي جدا**
-1	**ارتباط عكسي تام**

المصدر: سليمان حسن أبو بدر، إستخدام الأساليب الإحصائية في بحوث العلوم الاجتماعية

عرض ومناقشة نتائج تحليل محاور الدراسة

تضمنت الدراسة الميدانية ثلاثة محاور كل منها يحتوي على مجموعة من العبارات، وسنقوم هنا بمناقشة النتائج المتعلقة بكل محور مع بيان التفسيرات الممكنة لها.

أ - عرض ومناقشة نتائج تحليل المحور الأول (جودة بيئة العمل المادية والمعنوية):

بينت نتائج المحور الأول أن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على المحور الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل 3.70، وانحرافاً معيارياً 1.15 بدرجة موافقة للمحور ككل، ويحتوي هذا المحور على ثلاثة عشر عبارة تقيس جودة بيئة العمل المادية والمعنوية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، وهذه العبارات جاءت على الترتيب الآتي:

($A_1, A_2, A_3, A_4, A_5, A_6, A_7, A_8, A_9, A_{10}, A_{11}, A_{12}, A_{13}$)

تنص العبارة رقم (10): أن مساعدة الزملاء بإنجاز بعض المهام في حالات الغياب عن العمل مما يعني أن الزملاء داخل بيئة العمل يسود بينهم نوع من التضامن وأن التغطية متواجدة لبعضهم البعض وهذا ما يحقق ديمومة واستقرار العمل.

تنص العبارة رقم (11): أن يعد الحوار والمناقشة والأسلوب الغالب في حل الخلافات في العمل مما يعني أن مبدأ المفاهمة والحوار داخل بيئة عملهم هو الطريقة المعتمدة من أجل حل الخلافات دون اللجوء إلى المسؤول عنهم.

تنص العبارة رقم (12): "تسود الثقة والتفاهم بيني وبين الزملاء في العمل" مما يعني أن الثقة متواجدة بينهم وإبعاد سوء الظن والشك بينهم.

تنص العبارة رقم (09): "تتساهل معي المؤسسة في حالة تعرضي لظروف استثنائية (مرض، تأخر، ظرف طارئ)" مما يعني أن المؤسسة تراعي الظروف المتعلقة بالموظف دون اللجوء إلى تطبيق القوانين الصارمة عليه وقد تتمثل في الخصم، التسريح...

تنص العبارة رقم (13): "هناك علاقات تقدير واحترام بين الموظفين ورؤساء العمل" مما يعني أن المشاركة في اتخاذ القرارات (رؤساء العمل، الموظفين) يعزز الشعور بالأمانة والتقدير داخل بيئة العمل.

تنص العبارة رقم (08): "لا أجد مشكلة في الوصول للعمل ولا أعاني من التأخر" مما يعني أن المؤسسة وفرت للموظفين وسائل النقل والمواصلات "النقل الوظيفي" مما جعلهم لا يعانون من مشكلة الذهاب للعمل أو من التأخر.

تنص العبارة رقم (01): "أشعر بالرضا حول الأجر الذي أتقاضاه عن وظيفتي" مما يعني أن الموظف الذي يأخذ الأجر مقابل عمله محقق ومغطي لكافة احتياجاته الضرورية والمالية.

تنص العبارة رقم (07): "أرتاح في عملي لأنه هادئ وخالٍ من الضوضاء" مما يعني أن المؤسسة متواجدة.

في مكان بعيد عن الضجيج والمتمثل في أصوات الآلات، سير السيارات والحافلات والشاحنات وهذا ما أدى أن الموظف يعمل في راحة بدون مواجهة الضغوط المهنية.

تنص العبارة رقم (05): "توفر المؤسسة ظروفاً مهنية مناسبة (تهوية، أمن، نظافة)" مما يعني أن المؤسسة تتوفر على شروط فيزيقية مناسبة للعمل وتتمثل في وجود آلات التكييف، كذلك توفر أجهزة الأمان في حالة وجود خطر على الموظف، تخصيص طاقم عمل يقوم بتنظيف مكان العمل.

تنص العبارة رقم (06): "تتوفر مكاتب ومحلات العمل على وسائل وتجهيزات مناسبة (كراسي، حواسيب، طباعة)" مما يعني أن المؤسسة توفر داخل مكتب الحاسبات الأساسية من أجل التخفيف من الضغط في العمل والقضاء على ذهاب الموظف إلى مكاتب أخرى من أجل أمور عمله.

تنص العبارة رقم (04): "أعتبر ساعات العمل وتوقيت العمل مناسباً لي كثيراً" مما يعني أن هناك تناسباً زمنياً بين المدة الزمنية الخاصة للعمل، وباقي الوقت الذي يخصصه الموظف لانشغالاته اليومية والعائلية.

تنص العبارة رقم (03): "تمنح المؤسسة حوافز مادية مرضية (منح اجتماعية، سلفة مادية، منح عائلية)" مما يعني أن المؤسسة تقوم بتخصيص منح مالية لدعم قدرة الموظفين واستكمال الحاجيات التي يسعى لتحقيقها نظراً أحياناً لصعوبة تكاليف الحياة وتقلبات القدرة الشرائية.

- **تنص العبارة رقم (02):** "العلاوات الدورية التي تقدمها المؤسسة مقنعة" مما يعني أن المؤسسة تقدم خدمة الزيادة في الأجور خاصة في فترة المناسبات "عيد الفطر، عيد الأضحى...".
- وعموماً فأفراد العينة يميلون للقبول بعبارات المحور الأول كون توفر الظروف المادية والمعنوية داخل بيئة العمل يزيد من رضا الموظف عن عمله وشعوره بالولاء التنظيمي.

ب - عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني (جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية):

بينت نتائج المحور الثاني أن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على المحور الثاني، حيث بلغت قيمة **المتوسط الحسابي 3.51 والانحراف المعياري 1.18** بدرجة موافق للمحور ككل. ويحتوي هذا المحور على خمسة عشر عبارة تقيس جودة بيئة العمل التنظيمية والوظيفية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، وهذه العبارات جاءت على الترتيب الآتي: (B_1،B_2،3B،4B،5B،6B،7B،8B،9B،10B،11B،12B،13B، 14B،15B)

- **تنص العبارة رقم (05):** "يسود التنسيق والتعاون بيننا في تسيير وتنفيذ العمل" مما يعني أن روح الفريق متواجدة بينهم في بيئة العمل من أجل تنفيذه وهذا بدوره يعزز المسؤولية الجماعية والالتزام التنظيمي تجاه المؤسسة.
- **تنص العبارة رقم (12):** "تقوم المؤسسة بتوضيح مهام وصلاحيات الموظفين في العمل" مما يعني أن المؤسسة تقوم بعرض كل قوانينها وطريقة عملها للموظفين مما يساعد على رسم الحدود العامة وموضوعات العمل دون ارتكاب الأخطاء من قبل الموظفين.
- **تنص العبارة رقم (13):** "تعتقد أنك منسجم مع الوظيفة دون تعقيدات في مهامك المهنية" مما يعني أن الموظف ملتزم بتخصصه الوظيفي، لما يبرز الانسجام مع الوظيفة التي يشغلها.
- **تنص العبارة رقم (14):** "تمتلك المؤسسة القدرة على تصميم المهام وتنفيذ القرارات بشكل واضح" مما يعني أن المؤسسة قادرة على تحديد وضبط إجراءات ومهام العمل بشكل واضح مع القدرة على تنفيذ مخططات وقرارات العمل.
- **تنص العبارة رقم (15):** "تعتقد أن المعلومات حول الأمور ومستجدات العمل تصلك بشكل واضح" مما يعني أن هذا يشير إلى كون المؤسسة تتيح للموظفين المعلومات حول الأحداث المهنية والقرارات العاملة في مجال العمل دون غموض أو تعطيل، ما يربط الموظفين بحالة وسيرورة العمل داخل المؤسسة.
- **تنص العبارة رقم (07):** "تعتبر عامل الأقدمية مهم للارتقاء الوظيفي" مما يعني أن الموظف الذي يمتلك الخبرة الوظيفية له الأولوية في الارتقاء الوظيفي، لأنه يمتلك كافة المعارف والمهارات الملمة حول العمل وتمكنه من تقديم الإضافة للمؤسسة.
- **تنص العبارة رقم (08):** "يحترم رئيس العمل آرائي ووجهة نظري الخاصة بالعمل" مما يعني أن الموظف له الفرصة...

في تقديم اقتراحات أو إضافات تخص المؤسسة مما يعزز شعوره بالانتماء الوظيفي، ويرفع من مكانته وقيمته في نظر رئيس العمل.

- **تنص العبارة رقم (09):** "تعتقد أن الكفاءة معيار أساسي في نظام الترقيات" مما يعني أن الموظفين يدركون جيداً أن العمل بقدرة وكفاءة هو ما يساعد في الترقي المهني وأن الاستحقاق يتطلب الأشخاص الأكثر كفاءة وتمرساً في أمور العمل.
- **تنص العبارة رقم (11):** "هناك عدالة في تقييم وتقدير جهود العمل بين الموظفين" مما يعني أن كافة الموظفين يحسون بالتساوي ولا يعانون من التمييز والتفرقة وهذا ما يجعلهم مرتاحين نفسياً.
- **العبارة رقم (01):** "تتيح المؤسسة للموظفين فرصة مناقشة القرارات التي سوف تتخذها" مما يعني أن مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة تؤدي لوجود ديمقراطية وتشاركية في المناقشة ومعالجة القضايا.
- **تنص العبارة رقم (06):** "هناك شفافية حول المعايير والاعتبارات المهنية في الترقية الداخلية" أي أن هناك معايير ومقاييس تقييمية واضحة من طرف الموظفين والتي تتبعها المؤسسة في نظام الترقية الداخلية بين الوظائف والمهام.
- **تنص العبارة رقم (02):** "يساهم الموظفون بإيجابية أثناء الاجتماعات حول موضوعات العمل" مما يعني أن هذا أنه وجود تحفيز ذاتي لدى الموظفين للاشتراك في الأنشطة واللقاءات التي تعقد داخل المؤسسة.
- **تنص العبارة رقم (04):** "يمكنني التصرف في بعض المواقف دون الرجوع إلى رؤساء العمل" مما يعني أن الموظف له القدرة...

في التصرف في أمور العمل وهذا يسبب ثقة رئيس العمل في الموظف.

- **تنص العبارة رقم (05):** "تمنحك المؤسسة فرصاً للحصول على دورة تدريبية" مما يعني أن المؤسسة تقوم بإجراء دورات تكوينية للموظفين من أجل تحسين مهارات العمل لدى الموظفين وتحسباً لأي التطورات أو التغيرات قد تحصل في مجال العمل.
- **تنص العبارة رقم (10):** "هناك فرص متساوية بين الجميع للترقي في سلم الرتب الوظيفي" مما يعني أن هناك تكافؤ في الفرص والتدرج المهني والوظيفي دون تمييز أو تفرقة.
- وعموماً فأفراد العينة يميلون لقبول عبارات المحور الثاني في كون توفير بيئة وظيفية تنظيمية داخل العمل مما يساهم في شعور الموظف بالإيجابية.

ج - عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث (الاستقرار الوظيفي):

بينت نتائج المحور الثالث أن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على هذا المحور الثالث، حيث بلغت قيمة **المتوسط الحسابي 3.91** و**الانحراف المعياري 4.90** بدرجة موافق للمحور ككل ويحتوي هذا المحور على تسعة عبارات تقيس الاستقرار الوظيفي، وهذه العبارات جاءت على الترتيب التالي: (2C،1C ،9C،8C،7C،6C،5C،4C،3C)

- **تنص العبارة رقم (07):** "أستغرق وقتاً كبيراً في الحديث مع الزملاء حول حياتي الوظيفية في مؤسسة العمل" مما يعني أن الموظفين مرتاحين في وظائفهم لدرجة أنهم يتبادلون الحديث حول أمور وانشغالات العمل دون قلق أو ضجر.
- **تنص العبارة رقم (01):** "أبذل كل ما في طاقتي الجسدية والذهنية في وظيفتي" مما يعني أن الموظفين لا يدخرون جهداً جسدياً أو ذهنياً في العمل، وهو ما يدل على وجود قناعة واستعداد ذاتي لدى الموظف دون أي حسابات للقيام بوظيفته.
- **تنص العبارة رقم (04):** "أشعر بالحيوية والرغبة في مهام العمل" مما يعني أن الموظف يمتلك طاقة ورغبة في العمل ولذلك لا يعاني من الإحباطات أو ضغوط مهنية.
- **تنص العبارة رقم (02):** "أركز جيداً وأكون حذراً في أداء عملي كي لا أقع في الأخطاء" مما يعني أن الموظف يكون في حالة إدراك لما يقوم به داخل بيئة العمل فهو مدرك في تصرفاته وأفعاله.
- **تنص العبارة رقم (05):** "أحرص على الإتقان والتفاني في العمل دون الحاجة لرقابة المسؤولين" مما يعني أن الموظف يؤدي عمله بضمير دون الحاجة لمن يرقبه ويحاسبه على عمله.
- **تنص العبارة رقم (09)** "تمنحني وظيفي الإحساس بالفخر والقيمة"، مما يعني وجود إحساس لدى الموظف بقيمة الوظيفة، وأنها مصدر للفخر الشخصي داخل المجتمع .
- **تنص العبارة رقم (03)** "أستخدم معارفي ومعلوماتي بشكل كافي أثناء العمل" مما يعني أن الموظفين يستخدمون المعارف والمعلومات المحصلة لديهم بشكل أفضل من أجل أداء أفضل، وهذا يدل كذلك على حرص الموظفين على سمعة المؤسسة وقيمتها .
- **تنص العبارة رقم (06)** "أعتبر وظيفتي جزء من حياتي الشخصية والاجتماعية"، مما يعني أن استغراق الموظف بحياته المهنية يتعدى إلى الحياة الاجتماعية واليومية والشخصية له، والذي يعكس إحساس الموظف بارتباطه الدائم والوثيق بالعمل،وأنه جزء لا يختلف عن بقية أجزاء الحياة الإجتماعية و الشخصية

- **تنص العبارة رقم (08)** "أرغب في تحسين وتطوير مهاراتي في العمل لكي أكون متميزاً في العمل"، مما يعني أن الموظفين يدركون أهمية زيادة وتطوير مهاراتهم المهنية وإثراء معارفهم الخاصة بالعمل لكي يحققوا التميز والكفاءة في وظائفهم .
- وعموماً، فأفراد العينة يميلون لقبول عبارات المحور الثالث كون توفير كل ما يحتاجه الموظف في وظيفته لكي يتفانى فيها.

2) مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

تسمح لنا الدراسات السابقة في تفسير وربط نتائجنابنتائجها ومحاولة معرفة أوجه التشابه والاختلاف، ومن هذا المنطلق يتم مناقشتها كما يلي :

الدراسة الأولى: دراسة "عبد الحميد، عبد الفتاح"، التي تحمل عنوان "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستقرار الوظيفي"، حيث تتفق دراستنا مع دراسة عبد الحميد في مجموعة النتائج المتوصل إليها من بينها نجد؛ اهتمامها ببعد **الأجر والحوافز المادية**، حيث بلغت نسبة الاهتمام بهذا البعد في الدراسة الحالية (93%) والدراسة السابقة بنسبة (30%)، وهذا يثبت درجة الاهتمام بينهما. إضافة على هذا نجد اهتمامهما ببعد **ظروف العمل**، حيث نجد أن الدراسة الحالية بلغت درجة الموافقة فيها بنسبة (44%) والدراسة السابقة بنسبة (43%). وهناك تبدو أن النسبتين متقاربتين نوعاً ما. إضافة لهذا نجد اهتمام العمل أي **علاقات العمل** اهتمت بها كلتا الدراستين، فالدراسة الحالية بلغت درجة الموافقة بـ (53%) والدراسة السابقة بنسبة (61%). وبهذا فإن أغلب الأبعاد المتناولة في الدراسة الحالية مطابقة لأبعاد الدراسة السابقة.

الدراسة الثانية: دراسة "نورة تمرابط"، والتي تحمل عنوان "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي"، حيث اتفقت الدراستين بدرجة الموافقة على الاهتمام بمجموعة من النتائج في نفس السياق وتعد أولاً **نظام الأجور والمكافآت المادية**؛ فكلتا الدراستين ركزت عليهما لكن بنسب متفاوتة، فالدراسة الحالية شهدت ارتفاع درجة الموافقة بنسبة (93%)، وبينما الدراسة السابقة بلغت درجتها بـ (68%)، بالإضافة إلى بُعد **الظروف الفيزيقية** نجد درجة الموافقة تحققت في الدراسة السابقة بنسبة (73.3%)، بينما الدراسة الحالية بلغت نسبتها (42%). وكذلك اهتمت ببعد **فرصة التدريب المهني** بنسبة (4.5%) في حين الدراسة الحالية نسبتها أقل من متوسط (20%)، وقد اختلفت دراستنا عن الدراسة السابقة في اهتمامها ببعد **المشاركة في اتخاذ القرارات** بنسبة (65.8%) عكس الدراسة الحالية التي بيّنت أن قبول العبارات التي تؤكد على المشاركة في اتخاذ القرارات جاءت بنسبة ضعيفة قدرت ب(33%).

الدراسة الثالثة: دراسة "فتحي العموري" تحمل عنوان "مساهمة سلوكيات القيادة الأخلاقية في تعزيز الاستقرار الوظيفي للعاملين"؛ تتفق دراستنا مع الدراسة الحالية من حيث النتائج نجد أن بُعد **التفاني** حيث يحتل المرتبة الأولى بنسبة (79%) وفي الدراسة الحالية نجد نسبة بُعد التفاني (49.2%). إضافة على ذلك نجد بُعد **انغماس** والاندماج الذي تناولته الدراسة السابقة بنسبة (60%) أما بالنسبة لدراسة الحالية تناولنا بُعد الانغماس بنسبة (39%) إضافة على هذا نجد بُعد **الظروف الفيزيقية** بالنسبة للدراستين، الدراسة السابقة بنسبة (44%) والدراسة الحالية (93%). وتختلف هذه الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية في إبراز بُعد **النزاهة** بنسبة (15%) في حين الدراسة الحالية لم تعتمد على هذا البُعد.

3-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية:

يُعد تحليل النتائج في ضوء الإطار النظري خطوة أساسية في البحث العلمي، إذ يتيح الانتقال من الوصف إلى التفسير العلمي للظاهرة المدروسة والمتمثلة في دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي، حيث تعتمد هذه الدراسة على نظرية العاملين لـ "فريدريك هيرزبرغ" كمقاربة نظرية، وذلك لما تتضمنه من أفكار وتصورات تنطبق على دراستنا من بينها تفسير العمل من جهة والعوامل المرتبطة بظروفه من جهة أخرى.

وانطلاقاً من ذلك سيتم مناقشة النتائج المتوصل إليها من خلال ربطها بمفاهيم هذه النظرية، وأهم هذه المفاهيم التي ركزت عليها هذه النظرية تتمثل في: (العوامل الدافعة والوقائية داخل بيئة العمل)، يتفرع مفهوم العوامل الدافعة على مجموعة عناصر: الشعور بالرضا في حالة الإنجاز والمسؤولية المهنية ومن ثم أظهرت نتائج دراستنا الحالية أن هناك تقارباً مع هذه النظرية بمعنى أن نتائج دراستنا...

بيّنت أن الموظفين يساهمون بإيجابية أثناء عقد الاجتماعات في إطار مناقشة موضوعات العمل، أما فيما يخص الرضا عن (الأجر) والذي يعد دافعاً للعمل تبيّن أن هناك موافقة ورضا حول هذا الأخير، أضف إلى ذلك أن عنصر العلاقات العمل مع المشرفين والزملاء تبيّن من خلال النتيجة أنها تلتقي مع توجه المقاربة التي تؤكد على أهمية وقوة العلاقات الاجتماعية والإنسانية في بيئة العمل، أما فيما يخص عنصر الظروف الفيزيقية (تهوية، أمن، نظافة) تؤكد نتائج الدراسة الحالية على أهمية هذا العامل بالنسبة للموظفين وهو نفسه التوجه الذي تؤكد عليه المقاربة النظرية الحالية.

خاتمة

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة يمكن القول بأن:العلاقة بين جودة بيئة العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي من أهم المواضيع التي حظيت بإهتمام العلماء والباحثين في تخصص علم الإجتماع وذلك لكونه يعد عاملاً حاسماً في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين وكذلك لاستغراق الوظيفي لديهم ، وقد توصلت هذه الاخيرة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية حيث كلما زاد الاهتمام بجودة بيئة العمل المادية والمعنوية زاد الاستغراق الوظيفي والعكس. وبناءً على النتائج المتوصل إليها نجد ما يلي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل المادية والمعنوية والاستغراق الوظيفي.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل الوظيفية والتنظيمية والاستغراق الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية بين بعد ظروف العمل الفيزيقية والاستغراق الوظيفي.
- لا شك أن كل دراسة تحتوي على مجموعة من النقائص ربما نسجل من بينها :
- انها دراسة أجريت في بلدية خنشلة وبالتحديد شملت الموظفين الإداريين فقط وقد لا تكون كل المصالح الموجودة فيها على نفس الظروف وهذا لكونهم كل موظف يعمل في ظروف تنظيمية مختلفة وحسب طبيعة منصب عمله ،وكذلك تطبيق أداة الاستمارة بمفردها قد لا يكفي لقياس توجهات الموظفين بدقة لذا كان من الضروري تطبيق أدوات أخرى مثل الملاحظة بالمشاركة والمقابلات المعمقة،وفي الأخير يمكن اقتراح بعض التوصيات و النقاط البحثية التي يمكن البحث فيها مستقبلا.
- **. التوصيات:**
- الاهتمام بالمشاركة الفعلية للموظفين في تصميم واتخاذ القرارات لما له من أهمية لرفع من الشعور بالمسؤولية، ما يستدعي ضرورة إشراك الموظفين في ذلك من طرف الأمين العام.
- وجوب التركيز على معايير شفافة وعادلة في نظام الترقيات المهنية بين الموظفين ما يرفع من درجة الاستغراق الوظيفي من طرف المسؤولين.
- توفير بيئة سليمة لنمو العلاقات الاجتماعية والمهنية على أحسن وجه بين الموظفين.

. آفاق البحث:

- دور منصات البث الرقمي وصناع المحتوى في إعادة تشكيل القيم الأسرية الإجتماعية.
- الصراع بين الحياة المهنية والشخصية في ظل النمط العمل الهجين.

- التفاعل والصدام الثقافي بين صراع الأجيال داخل المؤسسة (جيل الموظفين القدامى، وجيل الشباب الرقمي) .

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1- الكتب:

1-أبو بدر، سليمان حسن (2019)، استخدام الأساليب الإحصائية في بحوث العلوم الاجتماعية، ط1، بيروت، شباط / المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات .

2-حموش، حسين (2024)،جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي، جامعة بوضياف، المسيلة، دار المتنبي للطباعة والنشر .

3-سطوطاح، سميرة؛ محمد عبد الفاتح؛ أحمد، مناهج البحث في علوم الإعلام وطريقة إعداد البحوث، ط1، جامعة قطر، عنابة، دار النشر والتوزيع الحامد.

4-عبد الغني، عماد (2008)، منهجية البحث في علم الاجتماع، ط1، بيروت، دار الطلمية للطباعة والنشر، الجامعة اللبنانية .

5- عاطف، الجمال (2019)، جودة حياة العمل والمسار الوظيفي .

6- منيف، لكحل (2018)، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي، ط1، دار المثقف للنشر والتوزيع .

7- وليد، الفرا؛ عبد الرحمان، خالد (1997)، تحليل بيانات الإستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي دار النشر، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، مناهج البحث في علوم الإعلام و الإتصال وطريقة إعداد البحوث.

المجلات والدوريات:

8- عبد الحميد / عبد الفتاح المغربي (2004)، "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي"، مجلة،العدد الثاني ، كلية التجارة، جامعة الزقازيق ..

9- ندة، إلياس، "توظيف المقاربة السوسيولوجية في البحوث والمذكرات العلمية"، مداخلة، جامعة غرداية، البلد: الوادي .

الأطروحات:

10- جديد، أحلام (2020)، فاعلية برنامج سلوكي معرفي في تنمية الصلابة النفسية لدى التلاميذ، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

11- تمرابط، نورة (2023)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي

12- مامن، فيصل (2018)، دور الجامعة في التنمية الجهوية، أطروحة دكتوراه، جامعة عباس لغرور، خنشلة، علم الاجتماع: الديناميكيات الاجتماعية والتنمية الترابية

13- مداسي، لطفي (2021)، دراسة المحددات المورفو-وظيفية ودورها في انتقاء البطل الناشئ 1512 في السياقات المتوسطة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، إبراهيم دالي ، تخصص: التحضير البدني للرياضيين

14- العموري، فتحي؛ (2024)، مساهمة سلوكيات القيادة الأخلاقية في تعزيز الاستغراق الوظيفي، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه، جامعة حمة لخضر بالوادي، كلية التجارة وعلوم التسيير.

الملاحق

الملحق رقم 01: إستمارة الإستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

تخصص: علم الاجتماع التنظيم و العمل

إستمارة بحث:

- سيدي الفاضل.....سيدتي الفاضلة
- السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته
- يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها في إطار التحضير لإعداد مذكرة الماستر في علم الإجتماع التنظيم و العمل، تحت عنوان:

"دور جودة بيئة العمل في تعزيز الاستقرار الوظيفي" دراسة ميدانية ببلدية خنشلة.

- نظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال، نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الإستمارة بدقة، حيث أن نتائج بحثنا تعتمد على صحة إجابتكم. فمشاركتكم ضرورية و رأيكم دافع أساسي من دوافع نجاحها، ونحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وشكرا على حسن تعاونكم

- إعداد الطالبة
- بغزو سهـــــــام

إشراف الأستاذ

د.زرمـــان عادل

السنـــــة الجامعية: 2026/2025

المحور الأول: البيانات العامة

- يرجى وضع علامة × أمام الاختيار المناسب

1- **النوع:** ذكر ☐

أنثى ☐

2- **العمر:** من 20 إلى 25 سنة ☐

من 25 إلى 30 سنة ☐

من 30 سنة فأكثر ☐

3- **المستوى التعليمي:** إبتدائي ☐

متوسط ☐

ثانوي ☐

جامعي ☐

4- **الحالة الاجتماعية:** أعزب ☐

متزوج ☐

أرمل ☐

مطلق ☐

5- **ساعات العمل:** أكثر من 06 ساعات ☐

أقل من 11 ساعة ☐

6- **سنوات الخبرة:** أقل من 05 سنوات ☐

من 5 إلى 10 سنوات ☐

من 10 إلى 15 سنة ☐

من 20 سنة فأكثر ☐

المحور الثاني: جودة بيئة العمل المادية و المعنوية

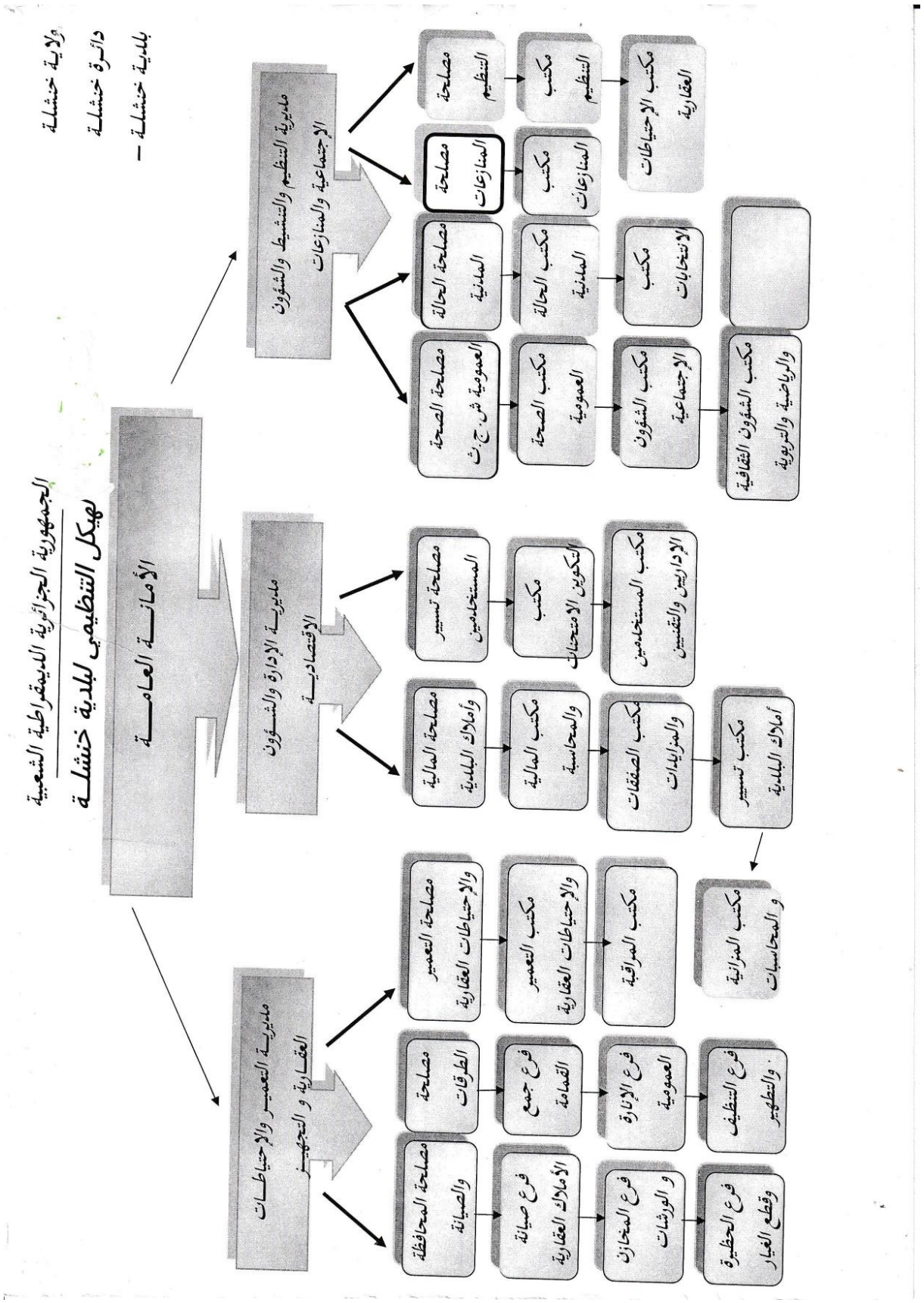
العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1- الأجر و الحوافز المادية					
01 أشعر بالرضا حول الأجر الذي أتقاضه عن وظيفتي					
02 تمنح المؤسسة حوافز مادية مرضية (منح اجتماعية، سلفة مادية، منح عائلية)					
03 العلاوات الدورية التي تقدمها المؤسسة مقنعة (المردودية – الدرجات)					
04 أعتبر ساعات و توقيت العمل مناسب لي كثيرا					
2- ظروف العمل الفيزيقية					
05 توفر المؤسسة ظروفا مهنية مناسبة للعمل (تهوية + أمن + نظافة)					
06 تتوفر مكاتب و محلات العمل على وسائل و تجهيزات مناسبة (كراسي، حواسيب، طباعة).					
07 أرتاح في عملي لأنه هادئ وخال من الضوضاء.					
08 لا أجد مشكلة في الوصول للعمل ولا أعاني من التأخر.					
3- الوضع المعنوي وعلاقات العمل					
09 تتساهل المؤسسة معي في حالة تعرضي لظروف استثنائية (مرض، تأخر، ظرف طارئ)					
10 يساندني الزملاء بإنجاز بعض مهامي في حالات غيابي عن العمل.					
11 تسود الثقة و التفاهم بيني و بين زملاء العمل.					
12 يعد الحوار و المناقشة و الأسلوب الغالب في حل خلافاتنا في العمل.					
13 هناك علاقات تقدير و احترام بين الموظفين و رؤساء العمل					

المحور الثالث: جودة بيئة العمل الوظيفية و التنظيمية

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
4- المشاركة في اتخاذ القرارات					
14 تتيح المؤسسة للموظفين فرص مناقشة القرارات التي سوف تتخذها					
15 يساهم الموظفون بإيجابية أثناء الاجتماعات حول موضوعات العمل.					
16 يحترم رئيس العمل أرائي ووجهة نظري الخاصة بالعمل.					
17 يمكنني التصرف في بعض المواقف دون الرجوع إلى رؤساء العمل					
18 يسود التنسيق و التعاون بيننا في تسيير و تنفيذ العمل.					
5- فرص التدريب و الترقية المهنية					
19 هناك شفافية حول المعايير و الاعتبارات المهنية في الترقية الداخلية					
20 يعتبر عامل الأقدمية مهم جدا للارتقاء الوظيفي					
21 تمنحك المؤسسة فرصا للحصول على دورة تدريبية					
22 تتفق على أن الكفاءة معيار أساسي في نظام الترقيات					
23 هناك فرص متساوية بين الجميع للترقي في سلم الرتب الوظيفي (مناصب عليا)					
24 هناك عدالة في تقييم و تقدير جهود العمل بين الموظفين					
6- الجانب التنظيمي للعمل					
25 تقوم المؤسسة بتوضيح مهام و صلاحيات الموظفين في العمل					
26 تعتقد أنك منسجم مع الوظيفة و دون تعقيدات في مهامك المهنية.					
27 تمتلك المؤسسة القدرة على تصميم المهام و تنفيذ القرارات بشكل جيد.					
28 تعتقد أن المعلومات حول أمور و مستجدات العمل تصلك بشكل واضح.					
المحور الرابع: الاستغراق الوظيفي					
29 أبذل كل ما في طاقتي الجسدية و الذهنية في وظيفتي					
30 أركز جيدا و أكون حذرا في أداء عملي كي لا أقع في الأخطـاء					
31 أستخدم معارفي و معلوماتي بشكل كاف أثناء العمل					
32 أشعر بالحيوية و الرغبة في مهام العمل					
33 أحرص على الإتقان والتفاني في العمل دون الحاجة لرقابة المسؤولين.					

34 أعتبر أن وظيفتي جزء من حياتي الشخصية والاجتماعية.					
35 أستغرق وقتا كبيرا في الحديث مع الزملاء حول حياتي الوظيفية في مؤسسة العمل.					
36 أرغب في تحسين وتطوير مهاراتي كي أكون جادا ومتميزا في العمل.					
37 تمنحني وظيفتي الإحساس بالفخر والقيمة.					

الملحق رقم 02: الهيكل التنظيمي لبلدية خنشلة



الملحق رقم 03: تسهيل مهمة

People's Democratic Republic of Algeria
Ministry of Higher Education and Scientific Research
Abbas Laghrour University of khenchela
Social and Human sciences faculty

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية — السنة الجامعية: 2026/2025

المرجع: 2313/ك ع اج إن/ق ع اج /2025 — خنشلة في: 16 ديسمبر 2025

الي السيد: مدير الحي العام لبلدية خنشلة
ولاية خنشلة.

الموضوع :تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد :

يطيب لنا ان نتقدم الي سيادتكم بهذا الطلب والمتمثل في تقديم التسهيلات الممكنة للطلبة الاتية اسماؤهم:

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	رقم بطاقة الطالب
01	سهام لعزو	علم الاجتماع تنظيم وعمل	212134052026
02			
03			
04			

بغرض جمع المعلومات الضرورية في انجاز بحث (ها)المـــــوسوم بـ:

.....

دور جمعية بيئة العمل في تعزيز الاستقرار الوظيفي

.....

واجراء تربص ميداني بمؤسستكم من اجل تكملة اعداد بحث ميداني

تقبلوا منا فائق التحية والاحترام

رئيس القسم
د. كواشي سامية
رئيس قسم العلوم الاجتماعية

18 ديسمبر 2025