

جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس



الموضوع :

الرفاه النفسي في العمل وعلاقته بالانغماس الوظيفي دراسة ميدانية على عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

- إشراف الأستاذة :

- د. بن مومن أسماء

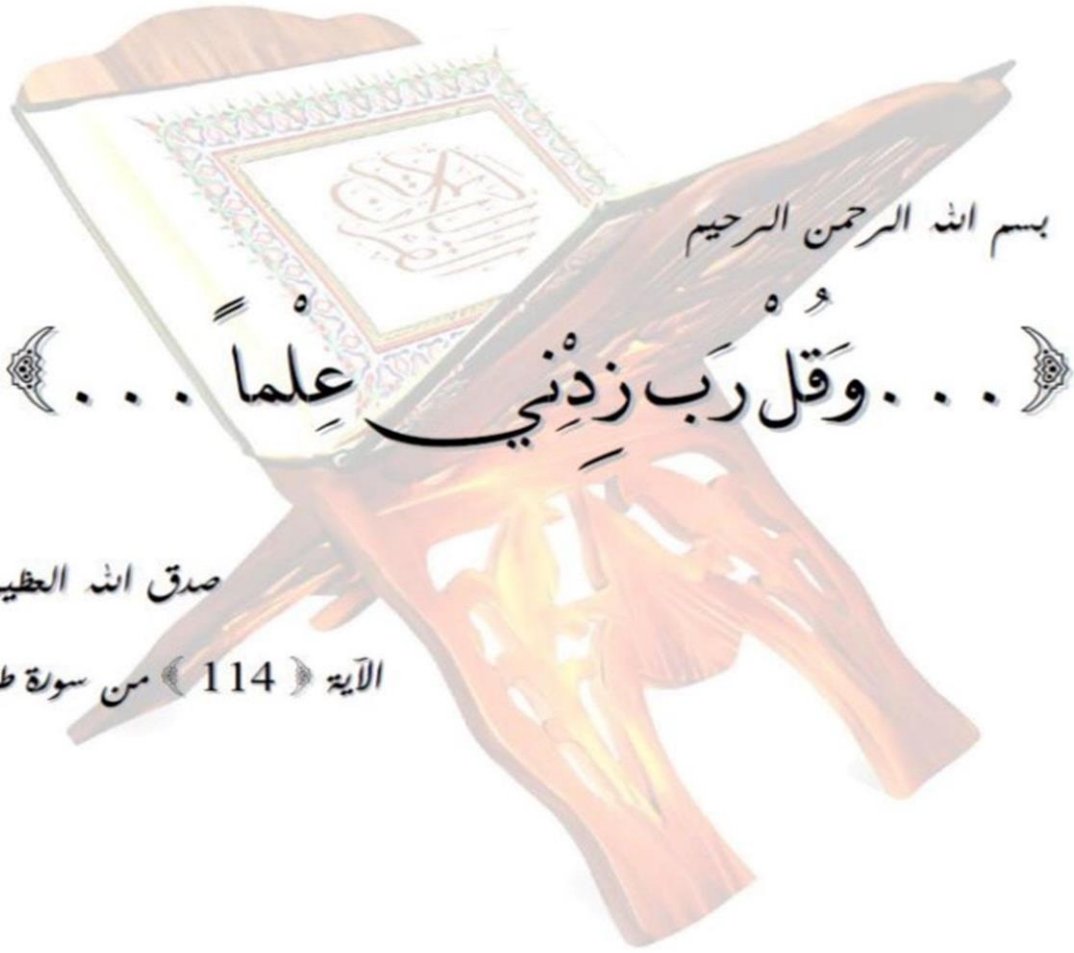
- من إعداد الطالبان :

- وعراب سليم

- والحسين طاهر

السنة الجامعية : 2023 / 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي جَعَلَ الْمَوْتَ
وَالْحَيَاةَ وَالَّذِي
يُحْيِي الْمَوْتَى
وَالَّذِي يُخْرِجُ
الْحَبَّ وَالذُّرَى
وَالَّذِي يُخْرِجُ
الْحَبَّ وَالذُّرَى
وَالَّذِي يُخْرِجُ
الْحَبَّ وَالذُّرَى



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿... عَلِمًا...﴾

صدق الله العظيم
الآية ﴿ 114 ﴾ من سورة طه

شكر وتقدير

نحمد الله كثيرا ونشكره على كل النعم التي وهبنا إياها بما فيها نعمة العقل وطلب العلم والتوفيق والنجاح فالحمد لله الذي بفضلہ أتممنا هذا البحث، والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى خير خلق الله محمد صلى الله عليه وسلم، أما بعد :

نتقدم بخالص عبارات الشكر والإحترام والتقدير إلى الأستاذة المحترمة المشرفة على المذكرة الدكتورة "بن مومن أسماء" التي لم تبخل بمعلوماتها وتوجيهاتها لإتمام هذا البحث.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى عمال بلدية بني دواله على تعاونهم معنا وعلى رأسهم رئيس البلدية السيد "نادور محمد" على إعطائه لنا الموافقة للقيام بالدراسة الميدانية.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بأسمى عبارات الثناء والتقدير إلى أساتذتنا الكرام في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وخاصة أساتذة قسم علم النفس الذين ساهموا في تكويننا طيلة الفترة الجامعية.

ونشكر كل من ساهم بالجهد القليل والكثير في مساعدتنا لإتمام هذه المذكرة سواء من قريب أو من بعيد، جزاكم الله خيرا إن شاء الله فشكرا لكم جميعا.

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لبلوغ هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه،
أما بعد أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

من ساندتني في صلاتها ودعائها وغمرتني بحنانها وشاركتني أفراحي
وأحزاني، إلى أروع امرأة في العالم "أمي الغالية" حفظها الله وأطال في
عمرها.

إلى الذي علمني معنى الحياة ورباني وتعب من أجلي "أبي العزيز" أطال
الله في عمره.

إلى أخي الوحيد وسندي في هذه الحياة "صوفيان".

إلى جميع الأحبة والأصدقاء والأساتذة الذين عرفتهم طيلة المشوار الدراسي
كل واحد بإسمه.

إلى كل من قدم لي يد المساعدة لإنجاز هذا العمل سواء من قريب أو من
بعيد.

وإلى من شاركت معي هذه المذكرة صديقي "ظاهر".

سليم

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفي أما بعد:
الحمد لله الذي وفقنا في تثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا
هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى منبع الحنان الذي لا ينضب، إلى التي
حملتني وهن على وهن وإلى التي سهرت الليالي ليطيب، إلى التي قامت
من أجلي إلى "أمي الغالية" حفظها الله وأطال في عمرها، إليك أهدي ثمرة
جهدي.

إلى من علمني وأكسبني شخصية فذة ولم يبخل علي بنصائحه وإرشاداته،
إلى "أبي العزيز" حفظه الله وأطال في عمره.

إلى إخواني وأخواتي من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات
والصعاب.

وإلى من تعاونت معه في هذه المذكرة زميلي في نفس الفوج الدراسي
"سليم"

ظاهر

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، ومستوى كل من الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من 70 عامل تم اختيارهم عن طريق الحصر الشامل، حيث تمّ اتباع المنهج الوصفي التحليلي المناسب لدراستنا الحالية، ولقد تمّ الاعتماد في دراستنا على الإستبيان كأداة لجمع البيانات، ومن خلال إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS تمّ التوصل إل النتائج التالية :

_ يوجد مستوى مرتفع في الرفاه النفسي في العمل لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ يوجد مستوى مرتفع في الإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافئات والإنغماس الوظيفي لد عمال بلدية بني دوالة.

_ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين علاقات العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

الكلمات المفتاحية: الرفاه النفسي في العمل، الإنغماس الوظيفي.

Abstract :

The study aimed to identify the relationship between psychological well-being at work and job immersion among workers in the municipality of Beni Douala, Tizi ousou province, and the level of both psychological well-being at work and job immersion. The study sample consisted 70 workers who were selected through a comprehensive survey, where the descriptive and analytical approach was followed. Appropriate for our current study. In our study, we relied on the questionnaire as a data collection tool, and through the use of a set of statistical methods and statistically processing the data using the SPSS program, the following results were reached :

_ There is a high level of psychological well-being at work among Beni Douala municipality workers.

_ There is a high level of job immersion among Beni Douala municipality workers.

_ There is a statistically significant correlation between psychological well-being at work and job immersion among Beni Douala municipality workers.

_ There is a statistically significant correlation between working conditions and job immersion among Beni Douala municipality workers.

_ There is no statistically significant relationship between wages, rewards, and job immersion among Beni Douala municipality workers.

_ There is a statistically significant correlation between work relationship and job immersion among Beni Douala municipality workers.

_ There is a statistically significant correlation between work-life balance and job immersion among Beni Douala municipality workers.

Keywords : psychological well-being at work, job immersion.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	الإهداء
	الإهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
02	مقدمة
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
06	1- إشكالية الدراسة
11	2- تساؤلات الدراسة
11	3- فرضيات الدراسة
12	4- أهداف الدراسة
13	5- أهمية الدراسة
13	6- أسباب إختيار الموضوع
14	7- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
14	8- الدراسات السابقة
20	9- التعقيب على الدراسات
الفصل الثاني : الرفاه النفسي في العمل	
22	تمهيد
23	أولاً: الرفاه النفسي
23	1- مفهوم الرفاه النفسي

فهرس المحتويات

24	2- مقومات الرفاه النفسي
25	3- مكونات الرفاه النفسي
27	ثانيا: الرفاه النفسي في العمل
27	1- مفهوم الرفاه النفسي في العمل
28	2- التطور التاريخي للرفاه النفسي في العمل
29	3- أبعاد الرفاه النفسي في العمل
32	4- أهمية الرفاه النفسي في العمل
33	5- فوائد تطبيق برامج الرفاه النفسي في العمل
34	6- العوامل المرتبطة بالرفاه النفسي في العمل
36	7- نماذج الرفاه النفسي في العمل
38	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : الإنغماس الوظيفي	
40	تمهيد
41	1- مفهوم الإنغماس
41	2- مفهوم الإنغماس الوظيفي
42	3- نشأة وتطور الإنغماس الوظيفي
43	4- أبعاد الإنغماس الوظيفي
44	5- خصائص الإنغماس الوظيفي
45	6- أهمية الإنغماس الوظيفي
47	7- محددات الإنغماس الوظيفي
49	8- الإستراتيجيات التي تؤدي إلى تنمية الإنغماس الوظيفي
51	9- العوامل التي تؤدي إلى الإنغماس الوظيفي
52	10- نظريات الإنغماس الوظيفي
56	خلاصة الفصل

فهرس المحتويات

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	
59	تمهيد
60	1- الدراسة الإستطلاعية
60	2- مكان وزمان إجراء الدراسة
60	3- المنهج المستخدم
61	4- مجتمع وعينة الدراسة
67	5- أدوات جمع البيانات
69	6- الخصائص السيكمترية لأدوات القياس
76	7- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
77	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة	
79	تمهيد
80	1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى
88	2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
95	3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
96	4- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
98	5- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة
99	6- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية السادسة
101	7- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية العامة
104	خاتمة
105	الإقتراحات
107	قائمة المراجع
118	الملاحق

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
62	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
63	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	02
64	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
65	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	04
66	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية	05
68	جدول يوضح توزيع فقرات أبعاد الرفاه النفسي في العمل	06
68	جدول يوضح درجات البدائل المصاغة لإستبيان الرفاه النفسي في العمل	07
69	جدول يوضح درجات البدائل المصاغة لإستبيان الإنغماس الوظيفي	08
70	جدول يوضح ثبات إستبيان الرفاه النفسي في العمل وأبعاده وفق طريقة ألفا كرونباخ	09
71	جدول يوضح ثبات إستبيان الرفاه النفسي في العمل وفق طريقة التجزئة النصفية	10
71	جدول يوضح ثبات إستبيان الإنغماس الوظيفي وفق طريقة ألفا كرونباخ	11
72	جدول يوضح ثبات إستبيان الإنغماس الوظيفي وفق طريقة التجزئة النصفية	12
73	جدول يوضح الصدق الذاتي لإستبيان الرفاه النفسي في العمل	13
73	جدول يوضح الصدق الذاتي لإستبيان الإنغماس الوظيفي	14
74	جدول يوضح الصدق التمييزي لإستبيان الرفاه النفسي في العمل	15
75	جدول يوضح الصدق التمييزي لإستبيان الإنغماس الوظيفي	16
80	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية	17

فهرس المحتويات

	لعبارات محور ظروف العمل	
82	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الأجور والمكافئات	18
83	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور علاقات العمل	19
85	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور التوازن بين الحياة والعمل	20
86	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفاه النفسي في العمل وأبعاده	21
87	جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإنغماس الوظيفي وعباراته	22
94	جدول يوضح العلاقة بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي	23
95	جدول يوضح العلاقة بين الأجور والمكافئات والإنغماس	24
96	جدول يوضح العلاقة بين علاقات العمل والإنغماس الوظيفي	25
97	جدول يوضح العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي	26
98	جدول يوضح العلاقة بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي	27

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
32	شكل يوضح أبعاد الرفاه النفسي في العمل	01
62	شكل يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
64	شكل يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	03
65	شكل يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	04
66	شكل يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	05
67	شكل يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية	06

مقدمة

مقدمة:

يشهد العالم اليوم الكثير من التغيرات على الصعيد السياسي والإقتصادي وحتى في الإجراءات التنظيمية المعتمدة من قبل المنظمات نظرا لاشتداد المنافسة بينهما، ولمجابهة هذه التغيرات أصبح لزاما على هذه المنظمات تبني طرق وأساليب جديدة في التسيير لأجل الحفاظ على بقائها وتطويرها لتفادي زوالها، وهو ما حتم على هذه المنظمات الإهتمام بموردها البشري باعتباره هو المحرك الأساسي لبقية مكونات المنظمة، وتوفير ظروف مناخ عمل مناسب يحقق درجات معتبرة من الراحة والرفاه النفسي في العمل، كل ذلك بغية دمج المورد البشري وانغماسه في وظيفته وتجاوبه معها وتعزيز إندماجه بما يتوافق بالأهداف المسطرة.

ويمثل الرفاه النفسي في العمل مجموعة من البرامج والخدمات التي تهدف لتعزيز وتحسين الصحة النفسية والجسدية والعقلية للموظفين، لما تمثله من أهمية في تطوير سلوكهم وأدائهم الوظيفي وإنتاجيتهم، وتحسين دافعيتهم للعمل، مما ينعكس إيجابا على سعادتهم وولائهم وانتماؤهم للمؤسسة، أما الدرجة التي يندمج فيها العامل مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها فتسمى الإنغماس الوظيفي. وهذا الأخير يعني أن يحب العامل عمله وأن يكون مهتما ومرتبطا به، فالعاملين المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية أفضل من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم.

ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة لتسليط الضوء على الرفاه النفسي في العمل وعلاقته بالإنغماس الوظيفي، دراسة ميدانية في بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو. حيث جاءت دراستنا مقسمة إلى جانبين : نظري وتطبيقي، وقد تناولنا في الجانب النظري ثلاثة فصول وهي كما يلي:

الفصل الأول : وجاء تحت عنوان الإطار العام للدراسة والذي تناولنا فيه إشكالية الدراسة، تساؤلات الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، المفاهيم الإجرائية للدراسة، بالإضافة إلى الدراسات السابقة.

الفصل الثاني : فجاء تحت عنوان الرفاه النفسي في العمل، بحيث تناولنا فيه الرفاه النفسي: تعريفه، مقوماته، مكوناته. والرفاه النفسي في العمل: مفهومه، تطوره، أبعاده، أهميته، فوائد تطبيق برامج الرفاه النفسي في العمل، العوامل المرتبطة بالرفاه النفسي في العمل، نماذج الرفاه النفسي في العمل.

الفصل الثالث : الذي جاء تحت عنوان الإنغماس الوظيفي، حيث تناولنا فيه مفهوم الإنغماس، ومفهوم الإنغماس الوظيفي، نشأته وتطوره، أبعاده، خصائصه، أهميته، محدداته، الإستراتيجيات التي تؤدي إلى تنمية الإنغماس الوظيفي، العوامل المؤدية للإنغماس الوظيفي، وأخيرا نظريات الإنغماس الوظيفي.

أما في ما يخص الجانب التطبيقي، فقد تناولنا فيه ثلاث فصول أيضا :

الفصل الرابع : الذي جاء تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تم التطرق فيه إلى الدراسة الإستطلاعية، حدود الدراسة، بالإضافة إلى تحديد المنهج المستخدم، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة، والأدوات المستعملة لجمع البيانات، كذلك الخصائص السيكومترية لأدوات القياس، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس : تحت عنوان عرض وتحليل نتائج الدراسة، وتمّ من خلاله وعرض وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية والفرضية العامة.

الفصل السادس : بعنوان تفسير ومناقشة نتائج الدراسة، والذي تم من خلاله تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات الجزئية والفرضية العامة.

وفي الأخير إنتهينا بخاتمة حول الموضوع ثم الخروج بجملته من الإقتراحات، قائمة المراجع، الملاحق التي تم الإستناد إليها أثناء الدراسة.

الجانِب النظري

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أهمية الدراسة
- 6- أسباب إختيار الموضوع
- 7- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
- 8- الدراسات السابقة
- 9- التعقيب على الدراسات

1- إشكالية الدراسة :

يعتبر العمل ظاهرة إنسانية لصيقة بالوجود الإنساني و مصدر كل تطور إجتماعي و عامل أساسي للإنتاج، لما يوفره من إشباع الحاجات الإجتماعية و الإقتصادية و الثقافية، و يعد أساس كل ثروة فلولا وجود العمل لما وجد الإنسان و تطور، وقد اقترن ظهور العمل باعتباره الجهد المبذول بظهور الإنسان و العمل مهما كان يتطلب بذل جهد فكري و نفسي و عضلي من أجل تحقيق غاية أو منفعة للمجتمع. كما يحتل العمل مكانة كبيرة في حياة الناس و يلعب دورا هاما من خلال تأثيره على الصحة و الرفاهية النفسية للأفراد. (بن بلخير، بولحية، 2022، ص01)

فالرفاه النفسي يأتي في صدارة مفاهيم علم النفس الإيجابي الذي أصبح نموه و ازدهاره ملحوظا في الآونة الأخيرة، حيث يطرح هذا العلم العديد من المفاهيم الإيجابية التي تعين الإنسان على مواجهة المعوقات. و على الرغم من أن الغاية الأساسية لعلم النفس هي مساعدة الفرد أن يحيا الحياة الطيبة التي يشعر بها بالسعادة، فقد تجاهل علماء النفس لسنوات طويلة المشاعر الإيجابية للشخصية و ظلت الإنفعالات السلبية مثل القلق، الإكتئاب، و التشاؤم الأكثر تناولا و اهتماما في بحوثهم و دراساتهم. و يعتبر الرفاه النفسي أحد المؤشرات الهامة للرضا عن الحياة، فهي الغاية المنشودة التي يسعى الإنسان إلى الوصول إليها، و التي يؤدي تحقيقها إلى شعور الفرد بالرضا و البهجة و التفاؤل و تحقيق الذات. (الزهراني، الكشكي، 2020، ص220)

و الرفاه النفسي يعني أن يكون الفرد على ما يرام من الناحية النفسية، فيه الخصال و القدرات التي تمكنه من تخطي الظروف الصعبة بنجاح و تفوق مقارنة مع غيره، فالرفاه النفسي هو المشاركة الفردية الهادفة في الحياة، الرضا النفسي، و الأداء النفسي الأمثل و التطور إلى أعلى مستوى محتمل. (خوري، 2019، ص12)

إختلف مفهوم الرفاه النفسي حسب إختلاف التناولات، حيث كان ينحصر في الرفاه المادي خاصة، إلى أن توسع أكثر ليشمل مجالات الحياة المتنوعة ككل، و يشترك مع مفاهيم أخرى

أساسية في علم النفس الصحة، و الذي إرتبطت أهدافه بتحسين و ترقية حياة الفرد، والبحث في العوامل التي تساهم في حماية صحة الفرد و ترفيتها، و لعل الجانب المهني يعد أحد أهم جوانب الحياة، و التي تمثل متكاملة فيما بينها حالة صحية، تختلف حسب إدراكات كل فرد و تفسيراته لها، بالنظر إلى التأثيرات التي تطبعها المهنة في حياة الفرد من الناحية المادية و المكانة الإجتماعية. فقد كان من الضروري الإهتمام بالشروط التي من شأنها أن توفر تلك الحالة الصحية الجيدة للفرد و نوعية الحياة الجيدة في العمل، و مستوى من الراحة و الرفاه النفسي في العمل. فبعدها كان يقتصر الرفاه النفسي على الجانب المادي، توسعت لتشمل مفهوم إدراك الفرد و رضاه عن العمل، فتقبل المهنة يخلق للفرد رغبة عالية للعمل، و يرفع من مستويات السعادة لديه، فإحساس الفرد بأهمية و تقدير الآخرين له و حب مهنته سيشعره بالسعادة التي تمثل جزء مهم من الرفاه النفسي في العمل. (تازي، 2022، ص128)

يعبر الرفاه النفسي في العمل عن جودة حياة العاملين، و هو يعد من المفاهيم الإدارية الحديثة في إدارة الموارد البشرية، و من العوامل المؤثرة فيها، حيث جاء هذا المفهوم ليؤكد على تحقيق أهداف العاملين و مصالحهم، و ذلك بتوفير بيئة عمل صحية و متكاملة من حيث الأمن، و الإستقرار الوظيفي، و التوازن بين الحياة الوظيفية و الحياة الشخصية للعاملين، و التي تنعكس على تحقيق أهداف المنظمة و قدرتها على البقاء و الإستمرار.

وقد كان أول ظهور لمصطلح الرفاه النفسي في العمل في مجالات الأبحاث و النشر في الولايات المتحدة الأمريكية في السبعينات من القرن العشرين و استمر إستخدامه حتى الآن، حيث أصبح العاملون يسعون لرفع مستواهم التعليمي و تطلعاتهم المهنية في بيئة تعاني من إنخفاض نمو الإقتصاد و نقص فرص التقدم و التطور، مما أدى إلى زيادة الإهتمام بجودة حياة العاملين و التخطيط للحياة الشخصية و المهنية. (قرني، 2023، ص194)

كما يعبر الرفاه النفسي في العمل عن حالة تعزيز الصحة النفسية و الجسدية للعامل، نتيجة لحكم عام إيجابي لما يتعلق بجميع العوامل المتعلقة بالظروف التي يؤدي فيها عمله، كما يشير هذا المفهوم إلى حالة الفرد في عمله المتميز بشعور إيجابي متعلق بالتنمية، الراحة و الرضا. و وفقا للاشينجر و آخرون (2011) أن الرفاه النفسي في العمل يتمثل بالرضا

الوظيفي للعاملين و تكون أعلى عند وجود العلاقات الإيجابية مع المدراء و الزملاء، كما أن الرفاه النفسي في العمل هو حصول العاملين على الصحة النفسية و الجسدية، أي أن تكون بيئة العمل خالية من الإجهاد و تتوفر السلامة المهنية، كما لا بد من أن تكون بيئة العمل مثيرة و مجزية و محفزة و ممتعة و يضيف أن أماكن العمل المليئة بالسعادة تساهم في تحسين الأداء المالي للمنظمة، و يمكن تعريف الرفاه النفسي في العمل من منظور أكثر إتساعاً بأنه: "الجودة الشاملة للخبرة و الأداء الوظيفي للفرد بصفته الشخصية". (ضيف،

مهية، 2022، ص17)

لقد شغل موضوع الرفاه النفسي في العمل إهتمام العديد من الباحثين نظراً لأهميته و حدائته فنتج العديد من الدراسات التي أجريت حول هذا الموضوع و نذكر من بينها دراسة "عز الدين الجبلي" و "زكاري عيلان" (2022) تحت عنوان: الرفاه في العمل و علاقته بدافعية العمال. و أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية ضعيفة بين الرفاه في العمل و الدافعية لدى العمال، و هناك دراسة أخرى أجريت حول موضوع الرفاه النفسي في العمل و هي دراسة "الزعبي" (2009) تحت عنوان: جودة علاقات العمل الإجتماعية و علاقتها بمستوى الإلتزام الوظيفي و الرفاه النفسي في العمل. و أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المستوى المرتفع للعلاقات الإجتماعية في العمل و كل من الإلتزام الوظيفي و الشعور بالرفاه النفسي في العمل.

و يمكن القول أن مفهوم الرفاه النفسي في العمل يهدف إلى تعزيز صحة الموظفين النفسية و الجسدية بحيث له أهمية في تطوير سلوك الموظفين و أدائهم و إنتاجيتهم بالإضافة إلى تحسين دافعيتهم للعمل، كما يؤدي إلى الولاء للمؤسسة، ثم الإلتزام إليها، ثم الإنغماس في العمل و تأديته بالوجه المطلوب. فالإنغماس الوظيفي يزيد شعور العامل بالرضا الوظيفي و يجعله أكثر إلتزاماً بأعماله، كما أنه مهم في تحفيز العامل و تقليل معدل تأخيريه أو غيابه عن عمله، و بالتالي يزيد من رغبة العامل في العمل و من شعوره بالرفاه أثناء أداءه لعمله.

الإنغماس الوظيفي يعني أن يحب الموظف عمله و يعزز من إرتباطه بوظيفته، و أن يكون مهتماً بالعمل، و من جهة أخرى هو حب الموظف و إهتمامه بالعمل المرتبط به، فالأفراد

المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة و فاعلية و بإنتاجية أكبر من أولئك الذين لا يحبون وظائفهم. و يمكن تعريفه أيضا بأنه الدرجة التي يندمج فيها الموظف مع الوظيفة التي يمارسها و يستشعر أهميتها. (برهم، 2022، ص4172)

يعتبر الإنغماس الوظيفي من المواضيع الحديثة التي تهتم بالعنصر البشري فهي تعمل على تحسين جودة حياة العمل و قد تمت دراسته من جوانب مختلفة إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الإندماج الداخلي للفرد في العمل و تجاربهم في ذلك من خلال الإلتزام بعملهم و تأديته بكفاءة و فعالية، فالإنغماس الوظيفي مرتبط بالنواحي العقلية و العاطفية معا و ترجمة ذلك يكون من خلال الأداء فالأفراد الذين يولون أهمية لعملهم تكون مستويات أدائهم مرتفعة. فتعتبر مسألة الإنغماس الوظيفي من المسائل الرئيسية و المهمة لفهم السلوك التنظيمي في العمل، و ذلك بسبب الدور الرئيسي الحيوي الذي يلعبه إنغماس الموظفين كحلقة وصل بين مستوى الإنتاجية من ناحية و حاجات الموظف و نوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى. و الإنغماس الوظيفي كمفهوم يعبر بصورة عامة عن مدى أهمية الدور الذي تلعبه الوظيفة في حياة الفرد من جهة و مدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة و بذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى، و الإنغماس الوظيفي كإتجاه وظيفي هو عامل مهم في زيادة الكفاءة التنظيمية، و نقص القيم و الإتجاهات الإيجابية لدى الموظفين يؤثر بشكل سلبي على رغبتهم و ولائهم للعمل. (عزاز، بشري، 2022، ص02)

و يتضمن الإنغماس الوظيفي إلتزام الأفراد بعملهم، و رضاهم عن العمل و الشعور بالرعاية و الحماس إتجاه ما يقومون به من عمل داخل المؤسسة. و الإنغماس الوظيفي هو سلوك إيجابي أو حالة ذهنية تؤدي إلى نتائج إيجابية للعمل. و يعرف "خان" (1990) الإنغماس الوظيفي بأنه: التوظيف و التعبير المتزامن عن الذات المفضلة للشخص في سلوكيات المهام التي تعزز الإلتصال في العمل و الآخرين، و الحضور الشخصي، و الأداء النشط و الكامل للدور الوظيفي. و الإنغماس الوظيفي حالة مستمرة قد تتحول إلى حالة من الحماس أو الشغف، و الشعور بمستوى مرتفع من التركيز و الطاقة أثناء العمل. و يعرف

"شوفيلي" (2012) الإنغماس الوظيفي بأنه: المشاركة في الحياة اليومية للعمل، و الإلتزام و العاطفة و الإستغراق و الجهد المركز، و الطاقة في العمل. و يعرف الإنغماس الوظيفي بأنه الحالة المعرفية الفعالة و الإيجابية التي تمتاز بالحيوية و الإلتزام و الإستغراق في العمل.
(محاسنة و آخرون، 2022، ص54)

لقد شغل موضوع الإنغماس الوظيفي ذهن العديد من الباحثين مما جعلهم يقومون بدراسات، و من بين هذه الدراسات التي أجريت حول هذا الموضوع نذكر دراسة "ضيف" و "صدوق" سنة (2020) تحت عنوان: دور الإنغماس الوظيفي في تعزيز الأداء الوظيفي، دراسة مقارنة بين البنوك العامة و الخاصة. و قد توصلت الدراسة إلى أن الإنغماس الوظيفي(الإستغراق الوظيفي) يساهم في تعزيز الأداء التنظيمي، كما توصلت إلى وجود فروق بين البنوك العامة و الخاصة فيما يتعلق بالإنغماس الوظيفي و الأداء التنظيمي. و كذلك دراسة "الحكمي" و "الشماسي" سنة (2021) تحت عنوان: دور الإنغماس الوظيفي في تحقيق الإلتزام المهني (دراسة ميدانية على موظفين العقود بشركة الإسناد الخارجي فرع المحمل بمحافظة جدة). و قد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن مستوى الإنغماس الوظيفي و الإلتزام المهني لدى موظفين العقود بشركة الإسناد كان عال، و أنه يوجد دور إيجابي للإنغماس الوظيفي في تحقيق الإلتزام المهني لدى موظفين العقود.

و في دراستنا الحالية سنحاول التطرق إلى العلاقة الموجودة بين الرفاه النفسي في العمل و الإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دواله ولاية تيزي وزو.

و في ضوء ما سبق يمكننا صياغة إشكالية هذه الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: هل توجد علاقة بين الرفاه النفسي في العمل و الإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دواله ولاية تيزي وزو؟

2- تساؤلات الدراسة :

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

__ ما مستوى الرفاه النفسي في العمل لدى عمال بلدية بني دوالة؟

__ ما مستوى الإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة؟

__ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة؟

__ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة؟

__ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة؟

__ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة؟

3- فرضيات الدراسة :

يمكننا صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية العامة :

__ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة .

الفرضيات الفرعية :

__ يوجد مستوى مرتفع من الرفاه النفسي في العمل لدى عمال بلدية بني دوالة.

__ يوجد مستوى مرتفع من الإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافئات والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

4- أهداف الدراسة :

يمكننا تلخيص أهداف الدراسة الحالية في النقاط التالية:

_ التعرف نظريا على متغيرات الدراسة المتمثلة في الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي.

_ التعرف على مستوى الرفاه النفسي في العمل لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو.

_ التعرف على مستوى الإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو.

_ محاولة الكشف عن العلاقة الموجودة بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الأجور والمكافئات والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين العلاقات في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

5- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في فهم وتحليل العلاقة بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة.

_ تنبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوع مهم وهو "الرفاه النفسي في العمل وعلاقته بالإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو" باعتبارهما من أهم العوامل التي تميز المنظمات، فعند تحقيق مستويات عالية من الرفاهية في العمل والإنغماس الوظيفي قد يساهم هذا في تحقيق الصحة العقلية والرفاهية للأفراد وهذا بدوره قد يساعدهم على تحقيق أهدافهم على مستوى الوظائف التي يقومون بها. كما أن دراسة الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي يعزز الجانب الإيجابي للصحة النفسية وبالتالي تطور الصحة العامة للفرد وإعطاء فرص للإبداع في العمل وزيادة الإنتاجية، ما يعكس بالإيجاب على الفرد والمجتمع ككل.

6- أسباب إختيار الموضوع :

ومن بين الأسباب والدوافع التي أدت بنا إلى إختيار هذا الموضوع نذكر ما يلي:

_ إرتباط الموضوع وملائمته بتخصص الماستر الذي ندرس فيه.

_ حداثة الموضوع وجدته وقلة تناوله بالدراسة.

_ تبيان أهمية العلاقة الموجودة بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي.

_ إثراء الجانب النظري لمتغيرات الدراسة.

__ الرغبة في التعرف على كل ما يتعلق بجوانب موضوع البحث.

7- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

1-7 الرفاه النفسي في العمل: هو مجموعة الخدمات التي تهدف إلى تحسين درجة كل من التوازن بين الحياة والعمل، الأجور والمكافآت، ظروف العمل، العلاقات الإجتماعية لدى عمال بلدية بني دواله، وبالتالي فهو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العامل في بلدية بني دواله بعد إجابته على بنود إستبيان الرفاه النفسي في العمل.

2-7 الإنغماس الوظيفي: هو الإندماج الداخلي للعمال والتعمق في الوظائف والمهام التي يقومون بها داخل بلدية بني دواله، وهو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العامل في بلدية بني دواله بعد إجابته على بنود إستبيان الإنغماس الوظيفي.

8- الدراسات السابقة :

1-8 الدراسات المتعلقة بالرفاه النفسي في العمل

دراسة (أمينة تازي 2022) بعنوان: "الرفاهية النفسية لدى الموظفين". دراسة ميدانية على المواطنين في القطاعين العام والخاص.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن إمكانية وجود تأثير للرفاهية في العمل على نوعية حياة عينة تكونت من 72 موظف بقطاعات مختلفة عمومية وخاصة تم اختيارهم بطريقة قصدية، وتوصلت الدراسة بعد استعمال المنهج الوصفي الملائم للإجابة على تساؤل الدراسة المتمثل في إن كان هناك تأثير للرفاهية في العمل على نوعية حياة الموظفين وتطبيق مقياس كل من الرفاهية ل (Miss, et collègues) ونوعية الحياة المختصر لمنظمة الصحة العالمية، والمعالجة الإحصائية ، وانتهت الدراسة بوجود تأثير للرفاهية في العمل على نوعية حياة أفراد عينة الدراسة، وهو ما يعطي دافع أكبر للإهتمام بمتغير الرفاهية في العمل على عينة أكثر شمولية وتسمح بالتعميم، كما يمكن اعتبار متغير الرفاهية كعامل حماية للموظفين ، والذي يمكن أن يزيد من إنتاجية الموظف و ترقية المهنة

لما له من تأثير على نوعية حياته المهنية بالخصوص، وحياته العامة عموماً و تحسينها و جودتها.

دراسة عز الدين جبلي، زكاري عيلان (2022) بعنوان: "الرفاه في العمل وعلاقته بدافعية العمال".

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الرفاه في العمل بدافعية العمال، حيث تكونت عينة الدراسة من 50 عاملاً من مؤسسة الصندوق الوطني للعمال الأجراً، حيث استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على مقياس الرفاه في العمل ومقياس الدافعية لدراسة الظاهرة، وبعد التأكد من خصائصها السيكمترية، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين متغيرات الدراسة.

دراسة حمودة نظيرة (2020) بعنوان: "الرفاه النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرفاه النفسي و الأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية ومستوى كل من الرفاه النفسي و الأداء الوظيفي وإلى التعرف على الفروق في الرفاه النفسي حسب الحالة الاجتماعية و الأقدمية و الرتبة الوظيفية لدى عينة الدراسة، وهل يوجد فروق دالة إحصائية في الأداء الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية و الأقدمية. تكونت عينة الدراسة من (90) عامل تم اختيارهم عن طريق الحصر الشامل، حيث تم إتباع المنهج الوصفي العلائقي، وقد تم الإعتماد على مقياس " ماسي وآخرون" في قياس مستوى الرفاه النفسي ومقياس الباحث " سعد بن معتاد عايد الروقي" لقياس مستوى الأداء الوظيفي، ومن خلال إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يوجد مستوى مرتفع في الرفاه النفسي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت.
- يوجد مستوى مرتفع في الأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تفرت.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الرفاه النفسي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تفرت تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والأقدمية والرتبة الوظيفية.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تفرت تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

دراسة نايلي نصيرة (2023) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرفاهية في العمل".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرفاهية في العمل لدى عمال مقر الولاية بالمسيلة، تكونت عينة الدراسة من 80 عاملاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين جودة الحياة الوظيفية والرفاهية في العمل لدى أفراد عينة الدراسة.

ب- الدراسات الأجنبية :

دراسة (van de voorde, F,C, 2010) بعنوان: "إدارة الموارد البشرية ورفاهية الموظف والأداء التنظيمي". رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تيلبورغ _ هولندا.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والرفاهية في العمل والأداء التنظيمي، حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث غطى هذا البحث 41 دراسة منشورة في الفترة من 1995 إلى 2008 بناءً على جودة الدراسات واتساق نتائج الدراسة. وخلصت الدراسة إلى أن رفاهية الموظف من حيث السعادة والعلاقات تعمل كمكاسب متبادلة معها أداء، ومع ذلك يبدو أن الرفاهية المرتبطة بالصحة تعمل على أنها متضاربة النتيجة مع الأداء، اتجاهات البحث والتطوير النظري في المستقبل.

دراسة (Xinggui Zhang et al 2020) بعنوان: "كيف تؤثر ممارسات إدارة المورد البشرية على رفاهية الموظف بواسطة نموذج الاعتدال؟". الدراسة عبارة عن مقال في المجلة الدولية علاقة الموظفين. المجلد 42 العدد 4 كلية إدارة الأعمال. جامعة حوالجدونج للدراسات الأجنبية الصين 2020.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رفاهية الموظف. بما في ذلك القدرة على ممارسة التحفيز، وممارسة الفرص تؤثر على رفاهية الموظف بما في ذلك رفاهية الحياة والرفاهية الوظيفية والرفاهية النفسية في السباق الثقافي الصيني. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي تتمثل عينة الدراسة في (529) موظف من مختلف الصناعات في الصين من خلال الاعتماد على أداة الاستبيان تم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن خطط إدارة المورد البشرية لها تأثير إيجابي كبير على رفاهية الموظف على وجه التحديد الممارسات باسببها إلى القدرة التحفيز والفرصة. يكون لها تأثير إيجابي كبير على الرفاهية الوظيفية ورفاهية الحياة والرفاه النفسي على التوالي.

- تعمل قيادة النزاهة على التخفيف من تأثير خطط إدارة المورد البشرية على رفاهية الموظف للعدالة التنظيمية تأثير وسط جزئي على العلاقة بين خطط إدارة المورد البشرية ورفاهية الموظف التكامل تعدل القيادة تأثير الوساطة للعدالة التنظيمية في العلاقة بين خطط إدارة الموارد البشرية ورفاهية الموظف.

2-8 الدراسات المتعلقة بالإنغماس الوظيفي

أ- الدراسات العربية :

دراسة عبد الباقي مملوكي (2018) بعنوان: "القيم التنظيمية وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين القيم التنظيمية والإنغماس الوظيفي لدى موظفي الإدارة العامة بولاية غرداية، ومعرفة الفروق في القيم التنظيمية باختلاف السن، الجنس، الأقدمية. تكونت عينة هذه الدراسة من 120 فردا من موظفي الإدارة العامة بولاية غرداية، تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي في وصف الظاهرة وتفسيرها، ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والإنغماس الوظيفي لدى موظفي الإدارة العامة بولاية غرداية.

دراسة حريزي منار وآخرون (2022)، بعنوان: الإنغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الإنغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي قطاع الشبه الطبي بولاية المسيلة. وتكونت عينة الدراسة من 70 موظف، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين الإنغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.

دراسة (عامر علي حسن العطوي 2019) بعنوان: "دور الانغماس الوظيفي في تفسير العلاقة بين مورد الوظيفية وجودة الخدمة المصرفية"، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في المصارف التجارية الحكومية في محافظة المثنى.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير موارد الوظيفية في جودة الخدمة المصرفية والإنغماس الوظيفي لدى عينة من العاملين في المصارف الحكومية التجارية والتي بلغت 133 عاملا مع اختلاف تحصلهم العلمي الإدارية. وقد استخدمت الدراسة الاختيار الفرضيات مجموعة من الأدوات الإحصائية تمثل بعامل الارتباط البسيط ومنهج معادلة النمط الهيكلية وتوصل التي نتائج وهي استخدم موارد الوظيفة لقياس جودة الخدمة المصرفية.

دراسة شيماء سرغود (2022) بعنوان: الإستغراق الوظيفي وعلاقته بالثقة التنظيمية".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الإستغراق الوظيفي بالثقة التنظيمية لدى العاملين، تكونت عينة هذه الدراسة من 40 عامل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ببسكرة، واستخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الإستغراق الوظيفي والثقة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.

ب- الدراسات الأجنبية :

دراسة (liao and wenlee 2009) بعنوان: "دراسة أولية على الإنغماس الوظيفي والسمات الشخصية في تايوان".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإنغماس الوظيفي والسمات الخمسة الكبرى باستخدام بيانات تم جمعها من (272) استبانة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. ووزعت على العاملين في صناعة البلاستيك تايوان وأظهرت النتائج أن سكة العصبية ترتبط سلبيا مع الإنغماس الوظيفي بينما السمات الشخصية الباقية (الإنبساط، الطيبة، التفت، حيوية، الضمير) ترتبط إيجابيا مع الإنغماس الوظيفي.

دراسة (dinc 2012) بعنوان: "دور الإنغماس الوظيفي كوسط في علاقة القيم الأخلاقية بالولاء الوظيفي"، البوسنة و الهرسك.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير القيم الأخلاقية المشتركة والإنغماس الوظيفي على الولاء التنظيمي باستخدام بيانات تم جمعها من (100) استبانة وزعت على العاملين في مؤسسات التعليم الخاصة في البوسنة والهرسك وباستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة. وأظهرت النتائج أن كل من القيم الأخلاقية والإنغماس الوظيفي يمكنها تعزيز الولاء الوظيفي.

9- التعقيب على الدراسات :

أوجه التشابه والاختلاف :

_ من حيث الهدف : إن كل الدراسات تطرقت إلى دراسة كل متغير على حدى وليس هناك دراسات ربطت بين المتغيرين، وتتفق دراستنا الحالية التي تطرقت إلى العلاقة بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي مع معظم هذه الدراسات السابقة بحيث هدفت غلى الكشف عن العلاقة، باستثناء دراسة تازي (2022)، ودارسة (2020) zhang ، ودراسة العطوي (2019)، و دراسة (2012) dinc، التي هدفت إلى الكشف عن الأثر.

_ من حيث المنهج : إتفقت جميع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في المنهج المستخدم حيث وظفت جميعها المنهج الوصفي التحليلي.

_ من حيث العينة : إتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عينتها، حيث طبقت جميعها على عينة من العمال. كما اختلفت أغلب الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في طريقة اختيارهم للعينة التي كانت بطريقة عشوائية بسيطة. باستثناء دراسة حمودة نظيرة (2020)، ودراسة مملوكي (2012) اللتان تتوافقان مع دراستنا في طريقة اختيار العينة التي هي طريقة الحصر الشامل.

_ من حيث الأداة : اتفقت جميع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اعتمادها أداة جمع البيانات على الإستبيان.

_ من حيث النتائج : إن أغلب الدراسات لم تتفق مع الدراسة الحالية من حيث النتائج إلا دراسة حمودة نظيرة (2020) فهي تتفق مع الدراسة الحالية، حيث توصلت هذه الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الرفاه النفسي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تمرت.

الفصل الثاني : الرفاه النفسي في العمل

تمهيد

أولاً: الرفاه النفسي

- 1- مفهوم الرفاه النفسي
- 2- مقومات الرفاه النفسي
- 3- مكونات الرفاه النفسي

ثانياً: الرفاه النفسي في العمل

- 1- مفهوم الرفاه النفسي في العمل
- 2- التطور التاريخي للرفاه النفسي في العمل
- 3- أبعاد الرفاه النفسي في العمل
- 4- أهمية الرفاه النفسي في العمل
- 5- فوائد تطبيق برامج الرفاه النفسي في العمل
- 6- العوامل المرتبطة بالرفاه النفسي في العمل
- 7- نماذج الرفاه النفسي في العمل

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر الرفاه النفسي الهدف الأسمى الذي يسعى إليه الفرد في ظل المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية والتكنولوجيا الراهنة، حيث يختلف هذا المفهوم باختلاف شخصيته، إتجاهاته والبيئة التي نشأ فيها و ظروفها لكن يتفق الجميع على أن الرفاه هو مصدر للسعادة والرضا، لذلك فتحقيقها أصبح من بين المواضيع المهمة التي يجب البحث فيها و في كيفية تحقيقها في الواقع المعاش كنمط جديد للحياة.

ويعد موضوع الرفاه النفسي في العمل مفهوما جديدا لتطوير أداء العاملين حيث احتل هذا الموضوع الصدارة في جداول أعمال كبرى في المؤسسات الإقتصادية، لأن العامل لم يعد يبحث عن منصب عمل فقط بل أصبح مهتما أكثر بالعوامل المتعلقة بظروف العمل التي يتم فيها تنفيذ العمل كالسلامة في العمل، وحماية صحة العامل، والعامل النفسي، الإجتماعي الناجم عن العمل، وبيئة العمل، النظافة المهنية.

وفي هذا الفصل سوف يتم التعرف على مفهوم الرفاه النفسي ومكوناته ومكوناته، وكذلك مفهوم الرفاه النفسي في العمل والتطور التاريخي له، وأبعاده، أهميته، فوائد تطبيق برامج الرفاه النفسي في العمل، العوامل المرتبطة به، ونماذجه.

أولاً: الرفاه النفسي:

1/ مفهوم الرفاه النفسي: well-being

- لغة: في اللغة العربية يقصد بكلمة (well-being) من الناحية اللغوية: الخير و الرفاه و السعادة. (ميهان، 2022، ص151)

- اصطلاحاً: عرف الرفاه النفسي من قبل الباحثين بالعديد من التعريفات أهمها:

عرف "دينر 2009" الرفاه النفسي بأنه : "مفهوم مكافئ للصحة النفسية" وهذا ما دفع الكثير من مؤسسات الرعاية الإجتماعية أن تضع الرفاه النفسي ضمن أهم أهدافها حيث يجمع المصطلح بين تحقيق الرفاهية و السعادة للفرد. (صالحه، هدى، 2021، ص283)

كما عرف "ديه 2012" الرفاه النفسي : "أن يكون الفرد على ما يرام من الناحية النفسية، ويمتلك الخصال والقدرات التي تمكنه من تخطي الظروف الصعبة بنجاح وتفوق مقارنة مع غيره". (أمجد وآخرون، 2021، ص19)

وعرفه أيضا "ووترمان 1993" بأنه : "قدرة الفرد على بذل الجهد المناسب لتطوير شخصيته إجتماعيا ومهنيا". (الدوسري، الرشيدى، 2021، ص05)

وعرفه "رايف وكيس" بأنه : "قدرة الشخص على تحقيق حياة ذات معنى ومواجهة تحديات الحياة الواقعية". (راشد، أمل، 2021، ص153)

كما عرف "هوبيرت 2005" الرفاه النفسي على أنه القدرة على الشعور بالرضا عن النفس والقدرة على العمل بفعالية والإعتقاد بأن الشعور الجيد لا يعني بالضرورة وجود مشاعر إيجابية كالرضا والسعادة، ولكن أيضا وجود المودة والثقة والإهتمام والمشاركة والقدرة على العمل بفاعلية مثل شعور الفرد بالسيطرة على حياته والقدرة على استغلاله لإمكاناته وإحساسه بالحياة الهادفة وإقامة علاقات إيجابية مع الآخرين. (برزوان وآخرون، 2021، ص45)

بالإضافة إلى "ياسين 2014" الذي عرف الرفاه النفسي بأنه : "شعور المرء بالسعادة والرضا عن الحياة في مجالاتها السلوكية والدينية والصحية والاجتماعية مع تحلي الفرد بالفاعلية في إدارة الذات". (أصايل، نوال، 2022، ص85)

2/ مقومات الرفاه النفسي:

للرفاه النفسي عدة مقومات منها :

2-1- تنمية الكفاية: وهي تنمية قدرات الفرد العقلية والجسمية والاجتماعية، إذ تصل إلى درجة المهارة والكفاية و تساعد على التوافق مع متطلبات الحياة المختلفة.

2-2- القدرة على التعامل مع العواطف: وهو نمو قدرة الفرد على ضبط إنفعالاته وعواطفه، بحيث يتعامل معها بمرونة، ويعي عواطفه لضبطها في المواقف التي تتطلب ذلك، ويفسح المجال لها بالتغيير حينما يتطلب الأمر.

2-3- تنمية الإستقلال الذاتي: بمعنى أن يعتمد الفرد على نفسه في إصدار قرارات تتعلق بمستقبله وحياته، وفي نفس الوقت يستمع إلى نصائح الآخرين، ويحاول أن يستخلص منها ما يتماشى مع ذاته.

2-4- تبلور الذات: وهو نمو قدرة الفرد على فهم ذاته وإمكانياته، والعمل على تنميتها، ويضع ذاته ضمن إطار معين، إذ يتلاءم مع الواقع والشعور الواضح لشخصيته وتأثيرها في كل من يحيط به.

2-5- نضج العلاقات الشخصية المتبادلة: وهي نمو قدرة الفرد على إقامة العلاقات الشخصية والاجتماعية، إذ تصبح متحررة من الإندفاعات وزيادة القدرة على التفاعل، والإستجابة بطريقة لها علاقة باستجابة الآخرين وتكون مرنة. (الكيال، 2023، ص107)

3/ مكونات الرفاه النفسي:

3-1- الرضا عن الحياة: يعرف بافوت ودنير (1993) الرضا عن الحياة على أنه الكيفية التي يقيم بها الأفراد حياتهم من وجهة نظرهم الخاصة، وهذا التقييم يكون في جانبين: الأول: معرفي و يتمثل في إدراك الأفراد وتقييمهم للحياة بشكل عام أو تقييم جوانب محددة من الحياة مثل الرضا عن الحياة والرضا الزوجي أو الرضا عن العمل. والجانب الثاني: تقييمي ويتمثل في كيفية تقييم الأفراد لحياتهم بناء على تكرار الأحداث السارة أو غير السارة التي تسبب إما السعادة والفرح أو التوتر والقلق والإكتئاب وبالتالي الشعور بالرضا أو عدم الرضا بدرجات مختلفة. (مومني، 2021، ص21)

3-2- الإنفعالات الإيجابية: تزايد الإهتمام بسلوكية الحياة الطيبة، ظهرت العديد من البرامج الدراسية لمحاولة فهم و تفسير الإنفعالات الإيجابية من المنظور العلمي و تطورت دراسة هذه الإنفعالات خلال السنوات الخمسة عشر الأخيرة مثل دراسة الإمتنان، والبهجة، والإهتمام. وهناك العديد من الأبحاث الجيدة التي تثبت أن الإنفعالات الإيجابية تسبق ظهور العديد من النتائج الجيدة كمزيد من الرضا والقناعة، والنجاح في مجال العمل، وتقوية جهاز المناعة. (بوشارف، لرجام، 2022، ص17)

3-3- التفاؤل: يعرفه أحمد عبد الخالق (1997) أنه: "نظرة استبشار نحو المستقبل يجعل الفرد يتوقع الأفضل و ينتظر حدوث الخير ويرنو إلى النجاح ويستبعد ما خلا ذلك، وهما يفترضان بأن التفاؤل سمة وليس حالة. وبالرغم من توجه السمة نحو المستقبل فهي تؤثر في السلوك الحالي للفرد ويرتبط بالنواحي الإيجابية للسلوك ويمكن أن يكون لها تأثير جيد في الصحة النفسية والجسدية للفرد". (علام، 2021، ص336)

كما عرف تايجر (1979) بأنه: "دافع بيولوجي يحافظ على البقاء الإنساني ويعد الأساس الذي يمكن الأفراد من وضع الأهداف، إنه الأفعال والسلوكيات التي تجعل أفراد المجتمع يتغلبون على الصعوبات والمحن التي قد تواجههم في معيشتهم". (بوتلجي، 2020، ص67)

3-4- الأمل: يعرف فضل عبد الصمد الأمل بأنه: "إدراك الفرد بأن رغباته وأهدافه يمكن تحقيقها، وذلك يدفعه إلى الرغبة والإصرار ومواصلة الكفاح لتحقيق هذه الأهداف، مستخدماً في ذلك التخطيط وتوليد الأفكار، وإتباع طرق ومسالك عملية للإنجاز من أجل تحقيق الأهداف، وتكون لدى الفرد قدرة عالية للأداء وتحرك قدرة الفرد قوة الإرادة والشعور بالمتعة". (هاني، 2014، ص400)

و يعرف رند وتشفينز (2009) الأمل على أنه: "القدرة التي يدركها الفرد، والتي تساعد وتزوده بالدافعية لإيجاد الوسائل والطرق التي تمكنه من تحقيق أهدافه التي يرغب بها". (جودة، أبو جراد، 2011، ص139)

3-5- الإمتنان: يعرف ناتو ووانجوان وتيني (2005) الإمتنان بأنه: "شعور يظهر لدى الفرد الذي تلقى المساعدة من الآخرين، مما يترتب عليه رد فعل أخلاقي". ويحدد بولاك وماكلوف (2006) ثلاث وظائف للإمتنان بوصفه شعوراً أخلاقياً؛ الوظيفة الأولى تتمثل في أن الإمتنان يمثل مقياساً أخلاقياً لأنه يعكس موقفاً يتضمن وجود فرد تعرض لأفعال خيرة من فرد آخر. والوظيفة الثانية للإمتنان أنه يعد دافعاً أخلاقياً؛ حيث يدفع الفرد إلى الإستجابة بطريقة إيجابية نحو من قدم له المعروف. أما الوظيفة الثالثة للإمتنان فهي أنه يؤدي دوراً مهماً كمدعم أخلاقي، لأن التعبير عن الإمتنان لصانع المعروف يكون بمثابة مكافأة إجتماعية، ويشجع صانع المعروف على الإنغماس في أشكال أخرى من السلوك الإجتماعي الإيجابي في المستقبل. (سيد، 2015، ص270)

3-6- التسامح: يعد التسامح جزءاً أساسياً من الحياة الإنسانية فهو من العمليات الشخصية المعبرة عن رد فعل تجاه الآخرين في المواقف المختلفة، فإن أغلب الإضطرابات الإنسانية تحدث نتيجة اللوم الزائد على النفس أو الآخرين أو المجتمع، لذلك إعتبر الباحثين أن التسامح بناء نفسي وطريق للعلاج النفسي أيضاً يستخدم في حل المشكلات بين الأفراد داخل العلاقات الإجتماعية وحل الصراعات، حيث أن التسامح يساعد على الصحة الإنفعالية، وإنشاء علاقات صحيحة قائمة على الحب والتفهم. (شلس، 2021، ص308)

3-7- حب الحياة: يعرف حب الحياة بأنه موقف إيجابي تجاه الحياة بصفة عامة والتعلق السار بها وتقدير قيمة الحياة والتشبت بها. ويرتبط مفهوم حب الحياة بالسعادة والأمل والتفاؤل والصحة النفسية والرضا عن الحياة، بينما يرتبط سلباً مع بعض المتغيرات السلبية مثل القلق والإكتئاب والعصبية وما إلى ذلك. ويعتبر حب الحياة من أكثر المفاهيم إرتباطاً بالرفاهية الذاتية فهو أحد الأبعاد الفرعية لهذا المفهوم. (منصور، 2021، ص112)

ثانياً: الرفاه النفسي في العمل

1/ مفهوم الرفاه النفسي في العمل:

تعددت تعريفات مفهوم الرفاه النفسي في العمل من قبل الباحثين، وفي ما يلي نقدم بعض التعريفات:

تعرف "الهيئة الاتحادية الإماراتية للموارد البشرية الحكومية" الرفاه النفسي في العمل (في الميثاق الوطني للسعادة والإيجابية سنة 2016) بأنه مجموعة من البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف لتعزيز وتحسين الصحة النفسية والجسدية والعقلية للموظفين. لما تمثله من أهمية في تطوير سلوكهم وأدائهم الوظيفي إنتاجيتهم، وتحسين دافعيتهم للعمل مما ينعكس إيجاباً على سعادتهم وولائهم وانتمائهم المؤسسي الوظيفي حيث يمكن تحقيق الرفاه النفسي من خلال بيئة عمل سعيدة وإيجابية. (برهان، 2022، ص24)

وقد عرفت "منظمة العمل العالمية" الرفاه النفسي في العمل بأنه التسهيلات الخدمية والمرافق المقدمة كالمطاعم، ووسائل الترفيه، وتوفير وسائل نقل الموظفين، وتوفير مكان لمبيت الموظفين الذين تكون أماكن سكنهم سعيدة عن مكان العمل. (الهداب، المخلافي، 2020، ص239)

كما عرفه **Isa et Al (2019)** بأنه: "شعور إيجابي يشعر به الموظفون في كل مرة يكونون فيها في العمل، ينشأ هذا الشعور عندما يكون الموظفون قادرين على الإدارة وتنفيذ مهامهم وإنتاج مخرجات تمنحهم الرضا". (السيلاوي، 2023، ص812)

ويرى **Baptiste (2008)** أن الرفاه النفسي في العمل يعني: "حصول العاملين الصحة البدنية والعقلية، وذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين خالية من الضغوط مع توافر الصحة والسلامة البدنية، كما ينبغي أن يكون مناخ العمل مثير ومحفز وممتع يؤدي إلى الشعور بالسعادة عن الأداء". (خطاب، 2020، ص268)

حيث يشير **Zheng et Al (2015)** إلى أن الرفاه النفسي في العمل يشمل رضا الموظفين عن العمل الذي يقومون به، وله أهمية في تطوير العمل وإنتاجيتهم، وهذا يؤدي لولائهم للوصول إلى الأهداف، ويتحقق بالتالي الرفاه النفسي في العمل من خلال بيئة عمل سعيدة وإيجابية. (بدرية، 2022، ص10)

كما عرفه **Fisher (2014)** بأنه: "حالة ذهنية إيجابية مرضية متعلقة بالعمل وتتسم بالقوة والتفاني والإستيعاب". (توجي، 2021، ص17)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الرفاه النفسي في العمل بأنه عبارة عن توفير بيئة عمل صحية وآمنة ومناسبة للعاملين في المؤسسة وذلك بهدف إشباع رغباتهم و زيادة مستوى رضاهم عن العمل لأجل تحقيق أهداف المؤسسة.

2/ التطور التاريخي للرفاه النفسي في العمل:

شكلت رفاهية الموظفين منذ بداية التصنيع مصدر قلق كبير بين مختلف الاختصاصيين الاجتماعيين، وغيرهم من الزعماء لأسباب إنسانية، وكان يعتقد أن العمال يستحقون فقط الحصول على تكلفة العمل المنجز في الصناعة، وأن جوانب العمل الأخرى كقضايا الصحة، وحالة العمل، والسلامة، والأمن؛ يجب ألا تشكل جزءاً ضرورياً في عقود العمل.

أدى ذلك إلى استغلال الموظفين في مكان العمل، ما أثر سلبا على جودة الحياة لدى الموظفين، إلى جانب انخفاض أجور العمال، التي لم تكن كافية لتلبية نفقات العامل اليومية. بعد ذلك تحولت فكرة الصناعة في جميع أنحاء العالم، حيث تبلورت في زيادة أجور العمال كلما زادت ساعات العمل والإنتاجية لديهم، ما أدى بالموظفين للعمل لساعات إضافية فوق طاقتهم من أجل الحصول على متطلبات الحياة الأساسية، مما دفع الحكومات للتدخل بسن القوانين لكل الصناعات، وأكدت أن الصناعات ليست لتحقيق الربح فقط؛ ظهر ذلك في تقديم خدمات إضافية لبيئة العمل والعمال.

كما تم التحول من الإهتمام بالقضايا المالية والأجور إلى الإهتمام بجودة ورفاهية الحياة، سواء كان ذلك في بيئة العمل بشكل خاص أو في المجتمع بشكل عام، وازداد الإهتمام بدراسة الرفاه النفسي في العمل في العقود الأخيرة، نبع ذلك الإهتمام من الكثير من التجارب والنظريات، وتمت دراسة الرفاه النفسي في العمل بمؤشرات إيجابية، كالمشاركة في العمل، والرضا الوظيفي، ومن جهة أخرى تمت دراستها بمؤشرات سلبية كالإرهاق، والإدمان على العمل، والإحباط، والغضب، والمواقف السلبية، وغيرها.

لقد شهد العالم التقدم والإهتمام في جودة حياة العمل، حتى وصل الإهتمام إلى رفاهية الإنسان منذ نهاية الحرب العالمية الثانية وتحديدا منذ عام 1950م. وفي البداية وجد الرفاه النفسي في العمل مكانة في السياسات المتعلقة بالضمان الإجتماعي بوصفه واجبا أخلاقيا لصاحب العمل، يقتضي تحسين حياة الموظفين، وينص القانون على الحد الأدنى من التسهيلات التي يجب أن تعطى للموظفين أثناء العمل في مرافق العمل. (العززي، 2020، ص191-192)

3/ أبعاد الرفاه النفسي في العمل:

لقد اختلف الباحثين في وضع وتحديد أبعاد الرفاه وهذا راجع إلى الظروف التي كانت سائدة في ذلك الوقت ، وأيضا حسب أهداف الدراسة التي وضعها كل واحد منهم، وبالتالي سوف نتطرق لما تناوله بعض الباحثين في دراستهم لأبعاد الرفاه النفسي في العمل :

حيث يرى (البليسي، 2010، ص13) أن أبعاد الرفاه النفسي في العمل تتضمن ما يلي :
ظروف العمل المادية، بيئة العمل الصحية والأمنة، عوامل وظيفية (الأمان الوظيفي، فرص الترقية وجدول عمل مرنة)، عوامل مالية (مكافآت وتعويضات عادلة)، مشاركة العاملين في الإدارة، التوازن فيص الحياة...

كما ذكر الباحثين (تي، نعرورة، 2021، ص107) أن أبعاد الرفاه النفسي في العمل تتمثل في: بيئة العمل، فرق وجماعات العمل، نظام الأجور، الأمان الوظيفي، الأمن والصحة المهنية، المشاركة في اتخاذ القرارات.

كما يرى الباحثين (بن شعلية، بريك، 2023، ص82) أنه يمكن إجمال أبعاد الرفاه النفسي في العمل في: بيئة العمل الصحية، الأمان الوظيفي، علاقات العمل، الأجور والحوافز، المشاركة في اتخاذ القرارات، التوافق بين العمل والحياة الإجتماعية.

كما بيّنت (أقراح، 2022، ص65) أبعاد الرفاه النفسي في العمل كما يلي: الأجور والمكافآت، الإستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، بيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات، فرص الترقى والتقدم الوظيفي...

كما استخلص (قرني، 2023، ص198) أبعاد الرفاه النفسي في العمل فيما يلي: التنفيذ والتقدير، الأمان الوظيفي، التدريب والتطوير، تعزيز العلاقات الإجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل، بيئة العمل الصحية.

وسنعرض في ما يلي أهم الأبعاد التي سنتناولها في دراستنا :

أولاً: ظروف العمل المادية

إن ظروف العمل المادية في العمل تؤثر تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعى أدائهم بصفة عامة ولأن تحقيق الموائمة بين العامل وعمله بالطرق العلمية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، كل ذلك يتطلب توفير ظروف عمل مناسبة تساعد العامل على أداء عمله، فجودة ظروف العمل المادية تساعد على جلب الكفاءات إلى العمل وتربطهم به،

كما نجد أن معدّل دوران العمل بترك الخدمة ومعدلات الغياب ترتفع بالأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة، والعكس صحيح. (تجيني، سويسي، 2020، ص23)

ثانيا: الأجور والمكافئات

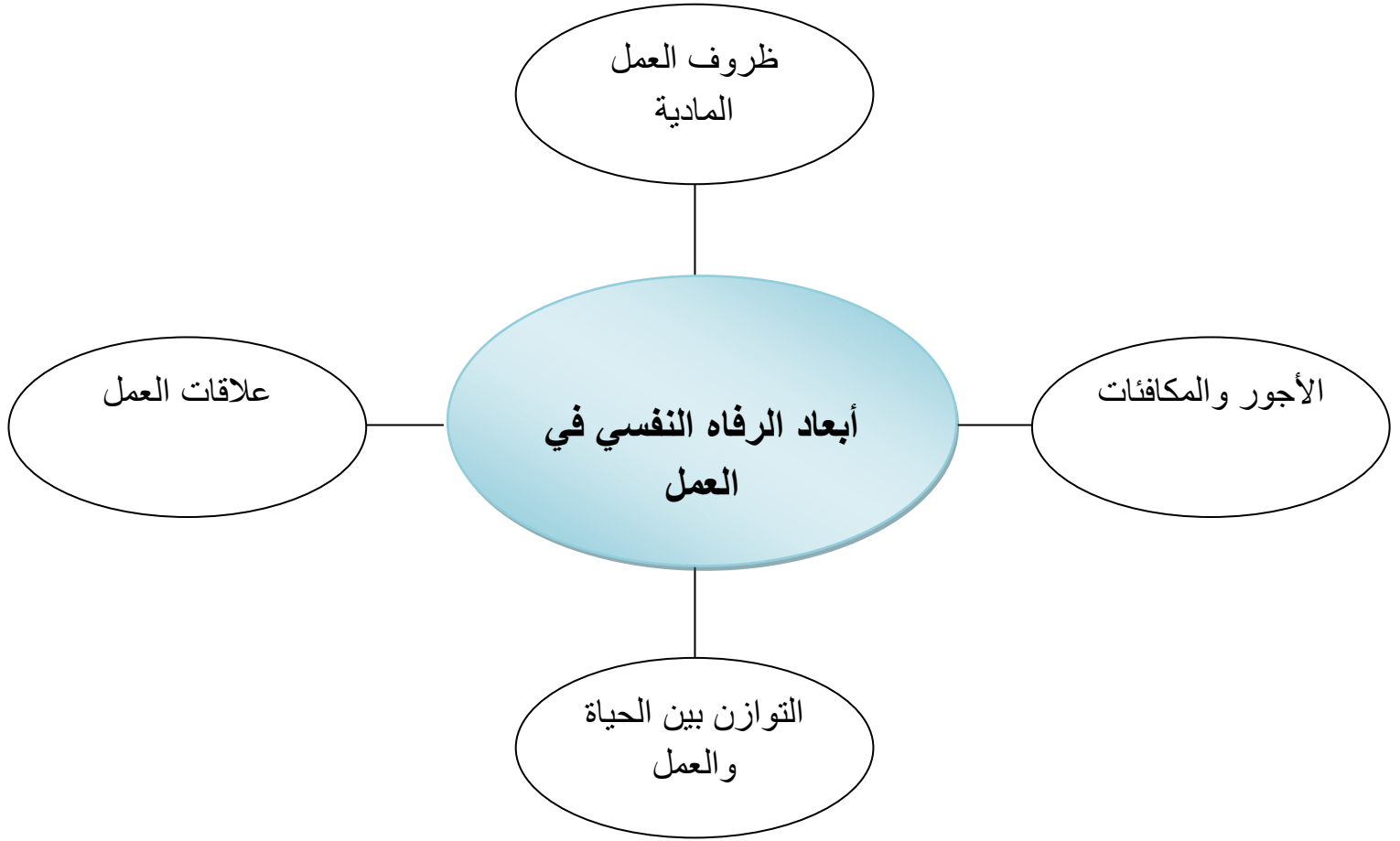
تعتبر أنظمة الأجور والمكافئات من أهم الأنظمة وأكثرها تأثيرا في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي وشعوره بالرفاه النفسي، فتقوم الأجور والرواتب التي يتحصل عليها العامل بدور كبير في تحقيق مستوى الرضا والرفاهية للعامل مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل الإستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والإنتظام بالعمل. (بن خليفة وآخرون، 2022، ص12)

ثالثا: العلاقات الإجتماعية (علاقات العمل)

تشمل العلاقات الإجتماعية تنمية وبناء علاقات مترابطة مع الرؤساء والمرؤوسين داخل العمل لبناء منظمة متكاملة يملك العاملون فيها الحرية بالعمل وسط علاقات تتمثل بالتعاون والثقة المتبادلة فيها تساعدهم على إنجاز أعمالهم والشعور بمغزى إنجازاتهم، وكذلك الشعور بالرفاهية أثناء القيام بالعمل. (قرني، 2023، ص198)

رابعا: التوازن بين الحياة والعمل

يعتبر تحقيق الفرد والتوازن في حياته والتمتع بها تحد كبير بالنسبة له وهذا راجع إلى الأفراد الذين لديهم إنضباط بساعات العمل اليومية، ويعد التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية من القضايا الهامة والحساسة لدى الموظف والمؤسسة، فكلاهما لديه متطلبات عديدة تحتاج إلى أسس متعددة لضبط موازين التوازن بينهما، فترى الموظف مثلا يواجه تحدي في تلبية المستلزمات الشخصية له ولعائلته، والمؤسسة تواجه العديد من التحديات في تلبية واجبات الموظف للعمل، وتحديد الأجور العادلة التي تلبى احتياجاته المختلفة، واحتياجات أسرته في إطار الإمكانيات التي تملكها المؤسسة بما يحقق أهدافها المرجوة. (مرغيت، بوعشير، 2020، ص35)



الشكل رقم(01): يوضح أبعاد الرفاه النفسي في العمل

4/ أهمية الرفاه النفسي في العمل:

يشير (cropanzano & wright) إلى أن الأفراد الأكثر رفاهية في العمل هم أكثر إستفادة من الفرص المتاحة في بيئات عملهم وكذلك هم أكثر مساعدة لزملائهم في العمل وأكثر ثقة وتفاؤل.

إذ أن تحقيق الرفاهية داخل العمل له تأثير واضح وملحوس في السلوكيات داخل بيئة العمل، مما ينعكس ذلك في المخرجات التنظيمية وإنتاجية المنظمة وفعالية أدائها.

وإستنادا إلى الدراسات التي أجريت إلى أن المنظمات الأكثر تحقيقا للرفاهية في العمل تتمتع بالآتي:

- __ العاملون هم أكثر إبداعاً، وقادرين على إحداث التغيير الإيجابي.
- __ يوجه العاملون فيها على القيام (بأفضل ما يمكن) وليس فقط حل المشكلات.
- __ تشجيع العمل الجماعي والرؤية الإيجابية.
- __ القادة يعملون على خلق بيئة عمل تعزز التعاون داخل المنظمة. (نايلي، 2023، ص36-37)

5/ فوائد تطبيق برامج الرفاه النفسي في العمل:

- يعتبر رفاه العامل من مصلحة العامل وصاحب العمل والمجتمع ككل، ومن فوائد الرفاه النفسي في العمل ما يلي:
- برامج الرفاه النفسي في العمل التي تتبناها المؤسسة تؤثر بشكل عميق ومباشر في تعزيز المشاعر الإيجابية للعمال وتنعكس على أدائهم وعلاقاتهم الإنسانية وتطويرهم المهني والشخصي في بيئة العمل كما تؤثر على صحتهم وصفاتهم الذهنية والنفسية.
 - تضمن برامج الرفاه النفسي في العمل تحسين مستويات الأداء ورفع الإنتاجية من خلال تقليل نسب الغياب والتسرب الوظيفي ورفع قابلية الجهة لاجتذاب المواهب والخبرات والحفاظ على العمال وتعزيز ولائهم المؤسسي.
 - تؤثر العمال إلى حد كبير بطبيعة العمل وجودة الوقت الذي يضمونونه في مكان العمل، حيث تدعم بيئة العمل الإيجابية وبرامج الرفاه النفسي في العمل أداء العمال وكفاءتهم وتعزز الثقة الإيجابية التي تتسم بها بيئة العمل، مما ينعكس إيجابياً على قدرة الجهات على الحفاظ على العمال وقدرتهم على الابتكار وتعزز سعادتهم وتناغمهم في بيئة العمل.
 - يساعد على تحسين العلاقات الصناعية والسلام الصناعي.
 - يساعد تدابير الرعاية والرفاهية على تحسين الصورة العامة للإدارة الجيدة الخاصة بالمؤسسة. (جبلي، عيلان، 2022، ص423)

6/ العوامل المرتبطة بالرفاه النفسي في العمل:**6-1-1- العوامل المرتبطة بالرفاه النفسي في العمل حسب griffin & danna :**

تشير الدراسات على أن الرفاه النفسي من المفترض أن يتأثر بثلاث مجموعات عامة من العوامل التقنية حسب كل من (griffin & danna 1999) تتمثل في:

6-1-1-1- السوابق: ترتبط مجموعة من العوامل بما يسمى بالسوابق وتتمثل في:

6-1-1-1-1- إعدادات العمل: فمن الواضح أن المخاطر الصحية، والمخاطر الأمنية، من الممكن أن تخلق بيئة عمل خطيرة والتي بدورها تؤثر سلبا على الصحة والرفاه بين العمال وبالنتيجة المباشرة، قد يؤثر غياب هذه المخاطر المختلفة تأثير إيجابي على الصحة والرفاه النفسي.

6-1-1-1-2 السمات الشخصية: حيث تلعب السمات الشخصية دورا في تحديد المدى الذي قد يعرض به أي فرد مؤشرات المستويات عالية أو منخفضة من الصحة والرفاه في بيئة تنظيمية معينة، فأكثر العوامل الشخصية التي تم بحثها على نطاق واسع هي نمط السلوك وموضع السيطرة، إن نمط السلوك من النوع A يعني أن الفرد لا يقود سيارته، أن يكون قادر على المنافسة، أو يشارك في الوظيفة، في حين تركز تدابير تحديد مواقع السيطرة على السيطرة المتصورة، فالأشخاص الذين يطلق عليهم وصف مركز الضبط داخلي يعتقدون أن سلوكياتهم في المحددات الرئيسية لما يحدث لهم، والأشخاص الذين لديهم مركز الضبط خارجي يعتقدون أن التأثيرات الخارجية مثل الحظ أو قوى أخرى، من العوامل الأكثر أهمية في تحديد ما يحدث في حياتهم.

6-1-1-1-3- الضغط المهني: فعلى نحو متصل ولكن متميز، فإن الضغوط المهنية الناشئة عن الإفتقار إلى الملائمة بين الإحتياجات الفردية، ومتطلبات البيئة، سوف تخلف أيضا تأثيرا مباشرا على صحة ورفاه الموظفين في العمل، وفيما يلي المصادر المختلفة للضغط المهني، كما تصورها (marshall & cooper 1987)

العوامل الجوهرية في المهمة بما في ذلك الحمل الزائد على العمل أو الحمل المنخفض، أعمال النقل، ساعات العمل الطويلة، وجودة بيئة العمل المادية، غموض الدور في المنظمة، والنزاع حول الأدوار، ودرجة المسؤولية عن الآخرين، العلاقات في العمل مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين، إنعدام الأمن الوظيفي والتطوير الوظيفي، الهيكل التنظيمي والمناخ بما في ذلك عدم المشاركة والتشاور الفعال وسوء التواصل. (برهان، 2022، ص26-27)

6-1-2- النتائج: كما يحدد الإطار التنظيمي للعوامل المتعلقة بالرفاه النفسي في العمل مجموعتين مترابطتين من نتائج الرفاه في مكان العمل من خلال :

- نتائج مترتبة على المنظمة: بما في ذلك تكاليف التأمين الصحي، وتدني الإنتاجية والتغيب عن العمل، فهي أكثر ارتباطاً بالمنظمات، وقد تكون العواقب المادية على المستوى الفردي مرتبطة بوضوح العواقب على المستوى التنظيمي.

6-1-3- التدخلات: وأخيراً يتم تسليط الضوء على دور التدخلات وتأثيرها المحتمل على كل من السوابق والنتائج في تحقيق الرفاه في مكان العمل، فعلى سبيل المثال: تم تنفيذ العديد من التدخلات الموجهة على المستويين التنظيمي والفردي في محاولة لتحسين ظروف السلامة والعمل في مكان العمل، أو تخفيف أو تقليل الضغوطات المهنية المحتملة، أو تحسين آليات مواجهة الفرد للضغوطات وهذا ينبغي بدوره أن يرتبط بزيادة الرفاه النفسي للموظفين وصحتهم مع ما يصاحب ذلك من تحسينات في النتائج الفردية والتنظيمية.

6-2- العوامل المرتبطة بالرفاه النفسي في العمل حسب (bryson & all 2014) :

تنقسم العوامل المؤثرة على الرفاه النفسي في العمل إلى:

6-2-1- عوامل متعلقة بالفرد: حيث تنقسم بدورها إلى عوامل خاصة كالجينات الوراثية للعامل، السن، الجنس، الشخصية والقيم والتفضيلات. وعوامل عامة كالظروف الاجتماعية.

6-2-2- عوامل متعلقة بالعمل: والتي تنقسم بدورها إلى عوامل متعلقة بخصوصية العمل كمتطلبات العمل، وضوح الدور، القيادة، الأجر، الأمن، العدالة. وعوامل متعلقة بالظروف المحيطة بالعامل كزملائه في العمل، ممارسات إدارة الموارد البشرية، بيئة العمل. (توجي، 2021، ص17)

7/ نماذج الرفاه النفسي في العمل:

في هذه النقطة سوف نركز فقط إلا على النماذج المتعلقة بالرفاه النفسي في العمل بغض النظر عن وجود نماذج أخرى عامة حول الرفاه النفسي لأن هذا ما يهمنى أكثر في دراستنا الحالية، وتتمثل هذه النماذج في التالي:

7-1- نموذج (warr (1987-2009) : البيئة وخاصة الخصائص المرتبطة بالعمل تؤثر على الرفاه، وبالنسبة له الرفاه والبيئة مرتبطين إرتباطا خطيا، ويوجد نوعان من الخصائص المرتبطة بالعمل :

أولا: الخصائص الخارجية للوظيفة التي تتطابق مع الراتب، ومع الأمن والسلامة البدنية، والوضع الإجتماعي، تصورات حول المسار المهني، ومع كل من دعم المشرفين والعدالة.

ثانيا: الخصائص الداخلية للعمل التي تشير إلى استخدام الكفاءات، والرقابة في العمل، وإلى تنوع العمل، وإلى محيط العمل، والأدوار في العمل، وإلى التبادلات الإجتماعية. وإن غياب هذه الخصائص يسهل تدهور الرفاهية للفرد وزيادة الخصائص الخارجية فوق حد معين يعيقها أيضا، وهي تظهر عندما تصل الخصائص الى عتبة مثالية، وهذا النموذج يأخذ بعين الإعتبار فقط المحيط والعوامل الخارجية، في حين الفروقات الفردية والتفاعلات التي تحدث تم إغفالها.

7-2- نموذج (Danna & Griffin (1999) : هنا ينظر للرفاه على أنه يتطابق مع الرضا الذي يشعر به الفرد في مواجهة الحياة العامة والخبرات في العمل (الرضا أو عدم الرضا عن الأجر، فرص الترقية، العلاقات مع الزملاء...)، يزاوج مفهوم الرفاه هنا جيدا بين

المحاثات النفسية مثل تأثرات الإحباط والقلق والمحاثات الفيزيولوجية مثل ضغط الدم واضطرابات الصحة الجسدية العامة.

3-7- نموذج (2000) Daniels : الرفاه النفسي في العمل هو مفهوم عاطفي يحدث بخمس متصلات: الكآبة - اللذة، القلق - الجهد، التعب - القوة، الملل - الحماس، الغضب - الهدوء.

4-7- النموذج المساعد على كشف الصحة التنظيمية (2003) Cotton & Hart : الرفاه النفسي في العمل هو مزيج للضيق والروح المعنوية والرضا في العمل.

5-7- نموذج الصحة النفسية في العمل (2010) Dagenais-Desmarais : يقترح النموذج من محورين:

المحور الأول: هو الكرة المرجعية التي تشير إلى الخبرة الإيجابية المعاشة من طرف الفرد في العمل، هذه الكرة المرجعية تحوي ثلاث كرات: الكرة الفردية التي تمثل الحالة الإيجابية للفرد بالنسبة لذاته، ثم الكرة العقلانية التي تشير إلى الحالة الإيجابية للفرد من خلال تفاعله الإجتماعي في عمله، وأخيرا الكرة التنظيمية التي تشير إلى التفاعل بين الفرد والمنظمة.

المحور الثاني: وتمثل الآلية التي من خلالها العامل يطور خبرته الإيجابية. (حمودة،

2022، ص21)

خلاصة الفصل :

من خلال ما سبق وما توصلت إليه الدراسات حول موضوع الرفاه النفسي في العمل والنتائج التي يحققها، يجب على المنظمات أن تهتم بالجانب النفسي لعمالها لما له من تأثير كبير على الفرد والمنظمة، والقيام بعملية دعم وتعزيز الشعور بالرفاه النفسي لدى العمال والحد من إنتشار ما هو سلبي بين العمال من أجل تحقيق صحة نفسية جيدة في بيئة العمل والخلو من الأمراض والإضطرابات النفسية وحتى الجسدية، وبالتالي تحقيق أداء عالي وإنتاجية مرتفعة.

الفصل الثالث : الإنغماس الوظيفي

تمهيد

- 1- مفهوم الانغماس
- 2- مفهوم الانغماس الوظيفي
- 3- نشأة وتطور الانغماس الوظيفي
- 4- أبعاد الانغماس الوظيفي
- 5- خصائص الانغماس الوظيفي
- 6- أهمية الانغماس الوظيفي
- 7- محددات الانغماس الوظيفي
- 8- استراتيجيات التي تؤدي إلى تنمية الانغماس الوظيفي
- 9- العوامل التي تؤدي إلى إلى الانغماس الوظيفي
- 10- نظريات الانغماس الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد:

تسعى جميع المؤسسات إلى تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين بها، رغبة في تحقيق النجاح، التميز الذي يفرض على كل مؤسسة ضرورة التعرف على الآلية التي يمكن بها الاستغلال قدرات العاملين بشكل فعال لتحقيق الأهداف المنشودة، لا يمكن لأي مؤسسة أن تحقق أي نجاح دون فهم مواردها البشرية، أعمالها. التركيز عليها، تنمية قدراتها، لذلك أصبحت العديد من المنظمات تسعى لدعم مشاركة موظفيها في و يعد الانغماس الوظيفي مفتاحا رئيسيا لتفعيل دافعية الموظف، قاعدة أساسية لبناء ميزة تنافسية، أداة قوية متاحة لرؤساء العمل،

وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الفصل بداية من مفهوم الانغماس الوظيفي، نشأته وتطوره، أبعاده، وخصائصه، وأهميته، محدداته، والإستراتيجيات التي تؤدي إلى تنميته، والعوامل التي تؤدي إلى الانغماس الوظيفي ومختلف نظرياته.

1- مفهوم الانغماس :

تمثل مصطلح الانغماس في الدرجة التي يلتزم الفرد تجاه المنظمة، فضلا عن تأثيره العميق على كيفية ادائه طوال مدة الخدمة (العربي فطيمة، 2020، ص07)

الانغماس لغة كما وردا في معجم الجامع

استغرَقَ , يستغرُقُ , المصدر استغرأق .

انغماس في عمله كلية :أخذه العمل , انشغف به .

الانغماس بالمعنى الاصطالحي :

و يعرف الانغماس الوظيفي بحسب (Khan, 1990): بأنه تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم جسدياً و نفسياً وذهنياً لأداء اعمالهم .

و بحسب (Bakker & Gonzalez , Salanova , Schaufeli , 2002) الانغماس الوظيفي حالة ذهنية إيجابية ترتبط بشكل إيجابي بالعمل , و يتسم الانغماس الوظيفي بالقوة و التفاني و الانخراط. (رؤى، 2022، ص20)

2- مفهوم الانغماس الوظيفي :

يعرف المغربي (2007) الانغماس الوظيفي على أنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق أو التجاوب النفسي مع العمل، مما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد و التزامه نحو عمل.

. و يعرفه (Ripinz) على أنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها و يستشعر أهميتها لهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا. (مرغيت، 2019، ص55)

. في حين ترى أغريب (2017) أن الانغماس الوظيفي يعبر عن درجة الارتباط ا في النفسي بالعمل بحيث يكون منهماً فيه بجدية ، والعامل الذي يكون انهماكه واندماجه عالي في عمله يؤدي مختلف الفعاليات والأنشطة والأنشطة التي يتضمنها عمله بجد ونشاط واندفاع (الشميمري، 2022، ص 141)

.عرفاMittal & Sethi الانغماس في العمل بأنه الدرجة التي يغرق الموظفون أنفسهم في وظائفهم، ويكرسون الوقت والجهد فيها، ويعتبرون العمل جزء.

.يعرفها (swemm) بأنها "القدرة على التأثير على الموظفين على عقولهم وقلوبهم ونفوسهم ، لغرس الرغبة والعاطفة الذاتية في نفوسهم من أجل تحقيق أهدافهم.

(عموري فادية. 2019. ص 124)

.يرى Robbins أن مستوى انغماس الفرد في وظيفته يرتبط ارتباطا وثيقا بضعف ميوله اوتركه العمل من جهة، ومشاركته العالية في العمل من جهة أخرى. (ياسر عبد الرحمان وآخرون، 2021 ص 35).

3- نشأة وتطور الانغماس الوظيفي :

على الرغم من أن مصطلح "انغماس الموظف" تم صياغته وتصوره من قبل William Kahn. A. عام 1991، إلا أن أصله يعود إلى وقت غير مبكر في بداية سنة 1921 في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية.

وقد ساهم 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 ، وكانت هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط العاملين العاطفي بالمنظمة ، وأعطت هذه الحاجة والاداة مصطلح "انغماس العامل"، أين يكون العاملني الذين يهتمون بمستقبل المنظمة مستعدين الاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصاحبها.

و كذلك، يمكن ذكر تجارب هاوثورن Hawthorne كمثال على إنغماس العامل. وتأثري Hawthorne هو شكل من أشكال التفاعل حيث يتم قياس تحسين العاملين أو تعديل جوانب سلوكهم بشكل تجريبي استجابة لحقيقة الدراسة التي أجريت عليهم، وليس بسبب أي مناورة تجريبية ، وقد أجريت هذه الدراسة في مصنع أعمال هاوثورن، وهو مصنع الكهرباء الغربي في ضواحي شيكاغو ما بني ،1921-1982 لمعرفة فيما إذا أصبح العاملين أكثر إنتاجية في مستويات الإضاءة العالية أو المنخفضة .

وبعد إجراء الدراسة، اقترحت أن الزيادة يف الإنتاجية كانت بسبب التأثير التحفيزي للفائدة التي يتم عرضها للعاملني، وأصبح مفهوم انغماس الفرد موضوعا للمناقشة في دوائر المنظمات لعدة سنوات، فقد سيطر على اهتمام الجميع ، العاملني وأرباب العمل. وكل واحد منهم لديه طريقة مختلفة لظن إليه وإدراك كلاهما أهمية المكتسبة في هذا المصطلح. (مشلق سهام، 2021، ص4)

4- أبعاد الانغماس الوظيفي :

أشارت نتائج البحوث السابقة أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية للإنغماس الوظيفي.

البعد الأول : النشاط ويقصد به بأنه مزيج من المشاعر الإيجابية والتي تحد ضمن سياق الوظيفة والتي تتألف من (المشاعر أو المزاج) وتتمثل بأعلى مستويات الطاقة عند أداء الوظيفة والحيوية الإدراكية وهي الشعور بالنشاط العقلي . كما يعرف بأنه المستويات العالية من الطاقة لد العامل والتي تسبب الرغبة فيأداء المهام حتى وان كانت هنا صعوبات فيها.

البعد الثاني : التفاني ويقصد به الالتزام القوي من قبل العاملين على أداء المهام في الوقت المحدد مع استثمار الوقت الإضافي وأساليب المبادرة حتى مع الصعوبات الموجودة أي المشاركة بقوة في العمل والشعور بالحماس والإلهام والفخر.

البعد الثالث : الحماس وهو القوة الدافعة التي تساعد على تحقيق أهداف المنظمة كما هو الطريق المؤدي إلى القوة المشتعلة التي تفجر القدرات اللامحدودة.

كما اشارت كذلك دراسة رند خالد عبدالله الشبل أنه يمكن تصنيف أبعاد الإنغماس الوظيفي الى :

الانغماس العاطفي : و هو مدى قوة استمتاع الفرد بوظيفته أو مدى حبه لها.

الانغماس المعرفي : هو مدى قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفته، أو مدى أهمية الوظيفة في حياته.

الانغماس السلوكي : هو مدى اتخاذ الموظف لأدوار اضافية كأن يستثمر ترة المسائية في تنمية مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في عمله بعد مغادرته منه. **(بالفار على. 1273.2021)**

5- خصائص الانغماس الوظيفي :

تميز هذه الخصائص الأفراد ذوي الانغماس الوظيفي المرتفع عن الأفراد العاملين ذوي الانغماس الوظيفي المنخفض نذكر من أهمها:

- يعتبر الأفراد العاملين الأكثر استغراقا أكثر حافزيه في العمل وأكثر حاجة لوظائف تتمثل خصائصها في التنوع والاستقلال وإثبات الذات والتغذية العكسية.
 - يعتبر الأفراد العاملين الأكثر استغراقا أكثر اعتقاد أن مواهبهم مستغلة استغلالا جيدا.
 - أكثر رغبة وقدرة على التفاعل مع الآخرين.
 - أكثر إدراكا لفرص النمو في وظائفهم.
 - أكثر رضا عن الإشراف والاستجابة لتوجيهات المشرفين.
 - أكثر التزاما لوظائفهم ومؤسساتهم.
 - من المتوقع أن يكون أقل رغبة في ترك العمل .
 - يواجهون مستوى منخفض من الاحتراق النفسي
- (مرغيت، مرجع سابق، ص59)

ذكر قاسم(2012) أن الانغماس الوظيفي ثلاثة خصائص رئيسية هي:

الخصائص الشخصية: وتتضمن الدوافع و القيم و الاتجاهات و النوع.

الخصائص الوظيفية: و تتضمن الحافز و استقلالية الوظيفة و التنوع و المشاركة و التغذية العكسية.

الخصائص الاجتماعية : وتتضمن العمل مع الاخرين و المشاركة في اتخاذ القرارات و مشاعر النجاح.

كما أورد رشيد(1992) في نتائج دراسته تحديدا لصفات الموظف المنغمس ذاتيا :

- يحصل عمى تغذية راجعة معقولة عن العمل الذي يقوم بأدائه.
- يحظى بقدر من الاستقلالية تمكنه من أداء عمله بالطريقة التي تناسبه.
- يكون عموما قادرا على تكوين صداقات جديدة.
- ضرورة الاحتكاك بالآخرين سواء او الموظفين .
- عادة ما يكون الموظف المنغمس كبير السن الى حد ما و لديه خبرة وظيفية كبيرة

(رند، 2019، ص73)

6- أهمية الانغماس الوظيفي :

- تتمثل أهمية الانغماس الوظيفي بصفة عامة في كونه سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية وأساس للوصول إلى الفعالية التنظيمية و الوصول إلى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين، كما يعد الانغماس الوظيفي المفتاح الرئيسي لتفعيل دافعية الموظف بالإضافة إلى كونه القاعدة الأساسية لبناء ميزة تنافسية في سوق العمل، هذا ويساهم الاستغراق الوظيفي أيضا في تحقيق الرضا الشخصي داخل بيئة العمل ويعمل كأسس للدافعية والسلوك الموجه نحو تحقيق الهدف.

- و تكمن أهميته أيضا أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم و ما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرق من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية.

- إن الانغماس الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي.
- تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي الأفراد العاملين في أخذ المبادرة و المتابعة لأهداف التعلم .
- يلعب الانغماس الوظيفي لأفراد العاملين دورا مهما في تطبيق التغيير التنظيمي
- عندما يشعر الأفراد العاملين بأهميتهم و تأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم و رضا الزبائن .
- يمكن أن يؤثر الانغماس الوظيفي في الشعور و الصحة (شربال ،2021،

(ص14)

- يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما فعله القاده وكيف يتصرفون في أدوارهم و ما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرائق أخرى من أجل تحقيق أهداف المدرسة وأهدافهم الشخصية على حد سواء.
- إن الانغماس الوظيفي يعد واحدا من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل، كما ترى أن التفاعل بين الانغماس الوظيفي والإلتزام التنظيمي يجعل القائد المنغمس في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاء فيها، حريصا على تنميتها وتطوير عملياتها.
- أن الانغماس الوظيفي يرتبط بأهمية العمل في حياة القائد، فكلما كان العمل أكثر أهمية كلما كان القائد أكثر ولاء لعمله ولمدرسته، مما ينعكس بدوره على أداء القاده.
- كما أن الانغماس الوظيفي له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة القائد.
- يعتبر عاملاً مهماً في خلق وزيادة تحفيز القادة.
- مهم لتحقيق نمو القاده والرضا الوظيفي في بيئة العمل.

- يستخدم الانغماس الوظيفي والإلتزام التنظيمي في المؤسسات في توقع معدلات الغياب.
- جذب وتعيين القاده الأكثر كفاءة والمحافظة عليهم.
- يعتبر عاملاً أساسياً في السلوك التنظيمي .
- الزيادة في الانغماس الوظيفي تزيد من فعالية القائد لتحقيق رضا العمال مما يعزز ويبنى الثقة بنفسه.
- ارتفاع مستوى الانغماس الوظيفي يقلل معدلات الغياب والتأخير عن العمل. (لميس، 2019، ص577)

7- محددات الانغماس الوظيفي :

يذكر كل من **eloy et al (1985)** أنه يمكن دراسة الانغماس الوظيفي من منظورين هما:

7-1 المنظور الأول: دراسة الاستغراق الوظيفي كمتغير ناتج بسبب الاختلافات الشخصية بين العمال و يتوقع هذا المنظور أن يحدث الانغماس طالما توافرت الحاجات و القيم أو توافرت خصائص فردية تهئئ العمال ليصبحوا أكثر أو أقل انغماسا في وظائفهم، وقد أسفرت نتائج الدراسات السابقة أن هناك العديد من الدراسات الميدانية التي حاولت إبراز أثر المتغيرات الشخصية للفرد العامل على مستوى الانغماس الوظيفي، و في هذا الصدد أكد كل من "منسفايلد و هول Mansfield and hall

(1971) في دراستهما أن العمر من المتغيرات الشخصية المهمة و المؤثرة في مستوى الانغماس الوظيفي للعامل، كما أكدت و الانغماس الوظيفي و عليه أكدت دراسة "باتل" (1998) على أهمية المتغيرات الشخصية مثل "دراسة شوارت" (1982) وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية متمثلة في السن، مدة الخدمة العمر، مدة الخدمة و الحالة الاجتماعية في تفسير تباين الانغماس الوظيفي و المتغيرات الشخصية التي تضمنت الجنس، عدد المرؤوسين و المسؤولية الاجتماعية، كما أكدت الدراسة أن العمر و الخبرة الوظيفية من

المحددات الهامة للاستغراق الوظيفي، و يجب التنويه أن الدراسة المتعمقة لتلك الدراسات التي حاولت بحث تأثير العوامل الشخصية المختلفة على الانغماس الوظيفي تكشف عدم التناسق في نتائج هذه الدراسات

2-7 المنظور الثاني: دراسة الانغماس الوظيفي باعتبار – محصلة لخصائص بيئة العمل، حيث أرجع هذا المنظور وجود الاستغراق الوظيفي من عدم وجوده إلى ظروف بيئة العمل المختلفة و أن العوامل التنظيمية هي المسؤولة عن تشكيل اتجاهات العامل نحو العمل بشكل عام و من ثم التأثير على مستوى أدائه، و قد تم بحث علاقة الانغماس الوظيفي بالعديد من المتغيرات الخاصة ببيئة العمل مثل دراسة "لاور و هول 1970 Lawler and hall التي خلصت إلى أن وجود بيئة عمل تنظيمية تسمح بمشاركة الأفراد العاملين في اتخاذ القرارات و تشجع الابتكار و التوظيف.

كما أكدت دراسة "سيجل و روبرت 1973 Siegel and Robert على أن لمشاركة الأفراد العاملين في اتخاذ القرارات تأثيرا كبيرا على مواقفهم و معتقداتهم و حافز يتهم للعمل بما يعزز استغراقهم في وظائفهم، حيث أنه كلما اتسع نطاق الوظيفة بما يتلاءم مع قدرات العمال أدى ذلك إلى تخفيض حدة التوتر لديهم و زيادة استغراقهم و اندماجهم مع وظائفهم.

في نفس السياق و في دراسة أخرى لبحث العلاقة بين الانغماس الوظيفي و خصائص بيئة العمل وتوصل "غرمان كانينغو Gorman and Kanungo "إلى أن توافر بيئة العمل بصفة جيدة تساعد في توفير حياة متوازنة للعامل سواء على مستوى أدائه أو على مستوى حياته الشخصية، كما أكدت الدراسة تأثير الحوافز الداخلية و الحوافز الخارجية على مستوى الانغماس الوظيفي، إذ أن الحاجات الخارجية قد تؤدي إلى انغماس صاحبها في عمله مثلها مثل الحاجات الداخلية.

نخلص مما سبق إلى أن أهمية كل من الخصائص الشخصية للأفراد العاملين بالإضافة إلى خصائص بيئة العمل في تكوين صورة أعمق و أدق الانغماس الوظيفي، كما نخلص من

الدراسات السابقة أيضا بأن المتغيرات الشخصية و متغيرات بيئة العمل على نفس درجة الأهمية في تحديد مستوى الانغماس الوظيفي.

من هذا المنطلق حاولت مجموعة من الدراسات توضيح الأثر التفاعلي للمتغيرات الفردية و بيئة العمل على الانغماس الوظيفي، حيث حاولت هذه الدراسات بحث فكرة ان الانغماس الوظيفي ليس محصلة المتغيرات الشخصية بمفردها أو خصائص بيئة العمل بمفردها و إنما من المؤكد أن يكون الانغماس الوظيفي محصلة للتفاعل بين الخصائص الشخصية و خصائص بيئة العمل، و من الدراسات التي تبنت الإطار التفاعلي دراسة "هول و راهنو ترحال and Rahinowitz" التي خلصت إلى وجود بيئة تنظيمية تسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات و تلبية حاجة العمال للنمو و التطوير مع زيادة نطاق الوظيفة تؤدي إلى زيادة مستوى استغراق العمال في وظائفهم.(مرغيت، مرجع سابق، ص60-61)

8- الإستراتيجيات التي تؤدي إلى تنمية الإنغماس الوظيفي :

هناك العديد من الاستراتيجيات التي تساعد على تعزيز الانغماس الوظيفي ومنها ما يلي :
8-1 العمل نفسه: تمثل هذه الاستراتيجية توظيف التنظيمات الادارية المتعلقة بالوظيفة، وما يتعلق بها من أجل تعزيز الانغماس الوظيفي من خلال العديد من المداخل حيث يشير العبادي والجاف (2012) إلى أن زيادة الدوافع الذاتية للأفراد تتم من خلال الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف التي يجب أن تتضمن مجموعة من النقاط على النحو التالي:

تلقي الأفراد ملاحظات ذات مغزى حول أدائهم، ويفضل أن تكون من خلال تقييم أدائهم، وهذا يعني أنه يجب أن يكون عملهم داخل المنظمة بشكل مثالي من خلال إنتاج متكامل كعملية أو خدمة، أو كجزء كبير منها يمكن مشاهدته بشكل كلي.

الاستخدام الأمثل للقدرات بحيث يجب أن ينظر الأفراد إلى الوظيفة باعتبارها مهمة تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل أداء الوظيفة بفعالية.

التحكم الذاتي (الاستقلالية)، وهي تعني منح الأفراد مزيداً من التحكم الذاتي في مهامهم الوظيفية، حيث يشعر الأفراد بأن لديهم درجة عالية من الاستقلالية حول تحديد الأهداف الخاصة بهم، وتحديد المسارات لتحقيقها.

وترى موجان **(Maughan (2013)** أنه قد يمتلك الفرد موارد شخصية تؤثر على انغماسه الوظيفي تشمل : تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، ومركز الضبط (التحكم في النفس وتنظيم العواطف).

ور كز **(Wojtyla et al (2014)** على أهمية توفر كفاءات التنظيم الذاتي لدى الموظف، فتوفرها أو عدم توفرها هو ما يحدد كون أسلوب عمله صحيحاً أو غير صحي، وأنا الانغماس الوظيفي يرتبط دوماً بالقدرة العالية على تنظيم زيادة المشاعر الإيجابية، والصحة الجيدة لدى الموظف. **(غادة ابو الهوى 2022،ص،24)**

2-8 بيئة العمل: يهتم هذا العامل بزيادة الانغماس من خلال بيئة العمل بشكل عام وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الايجابية للعمل ، وتعزيز الاهتمام والاثارة في الوظائف التي يقوم بها الافراد والحد من الاجهاد، وتحتاج الاستراتيجية ايضا الى اعتبار جوانب معينة من بيئة العمل، وخصوصا الاتصالات والانخراط والموازنة بين العمل والحياة وظروف العمل، ويمكن ان تشمل الاستراتيجية صياغة وتطبيق سياسات إدارة علاقة الموهبة، والتي تهتم ببناء علاقات فعالة مع الافراد في ادوارهم ومعاملة الموظفين على نحو لائق وملائم، والاعتراف بقيمتهم ومنحهم صوتا وتوفير فرص للنمو.

3-8 فرص النمو الشخصي: ينبغي ان يستند وضع استراتيجية توفير فرص التطوير والنمو الى خلق ثقافة التعلم، الامر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الادارة العليا والمدراء التنفيذيين والموظفين عموما، كعملية تنظيمية اساسية يلتزمون بها وينهمكون منها باستمرار، وينبغي ان تحدد الخطوات اللازمة لضمان حصول الافراد على فرصة وإعطائهم التشجيع على التعلم والنمو في أدوارهم، أي اعطاء الافراد فرصة لتطوير دورهم من خلال الاستفادة بشكل افضل من مواهبهم، وهذا يعني تجاوز إدارة المواهب للقلة

المحبذة وتطوير قدرات الافراد الاساسيين الذين تعتمد عليهم المنظمة، وتشمل ايضا فرص التطوير الوظيفي وكيف يمكن إعطاء الافراد التوجه والدعم والتشجيع الذي يحتاجون إليه إذا ما اريد لهم تحقيق إمكاناتها وتحقيق مستقبل مهني ناجح في المنظمة مع تناغم مواهبهم وتطلعاتهم. (العربي 2021، ص10)

4-8 القيادة: ينبغي الاستراتيجية القيادة إن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام به كقادة من أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الاستغراق. ويشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم كيفية توقعات عملهم والمهارات التي يحتاجون لاستخدامها. وتشمل البرمجيات التدريب الرسمي وخاصة بالنسبة للمديرين المحتملين أو المديرين في دورهم القيادي الأول)، ولكن التأثير الأكبر سيكون من قبل مزج أساليب متنوعة من التعلم مثل إعادة التعلم والتدريب والتوجيه. ويجب الاعتراف أيضا بأن عملية إدارة الأداء يمكن أن تقدم للمديرين التنفيذيين إطاراً مفيداً يمكن من خلاله نشر مهاراتهم في تحسين الأداء على الرغم من زيادة الانغماس . وهذا ينطبق بشكل خاص على أنشطة إدارة الأداء لتعريف الدور وتخطيط تنمية الأداء، والانخراط المشترك في مراقبة الأداء، والتغذية العكسية. ولذلك ينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجية الخطوات المطلوبة لجعل إدارة الأداء أكثر فعالية من خلال زيادة التزام المدراء بها وتطوير المهارات التي يحتاجون الماء. (بوساق، 2018، ص43)

5-8 فرص المساهمة : تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، على الرغم من أنها تكون مهمة. بل أيضاً تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتاً من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم ، وتأكيد القيمة الأساسية في المنظمة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع والاستجابة الي مساهمات التي يقدمها أفرادها. (العبادي، 2012، ص82-83)

9- العوامل التي تؤدي إلى الانغماس الوظيفي :

يتأثر الانغماس الوظيفي بالعديد من العوامل نذكرها على نحو التالي :

يتأثر بالعديد من المؤثرات ومنها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الايجابية على الفرد كالرضا والتقدير العالي كما أن الرضا عن المكافآت الخارجية يؤثر على الانغماس الوظيفي للأفراد والذين يرون إن الحاجات الخارجية مهمة بالنسبة لهم بدرجة اكبر من الأفراد الذين يرون أن الحاجات الخارجية غير مهمة بالنسبة لهم، وكذلك فإن مستوى الاستغراق الوظيفي للأفراد يرتفع مع زيادة درجة كفاية الدخل من الوظيفة لتغطية الاحتياجات المالية.

وتعتبر بيئة العمل بأبعادها المختلفة هي المحرك الفعلي التي يحدد اتجاهات وميول الفرد تجاه وظيفته حيث كانت أكثر متغيرات بيئة العمل تأثيرا في الانغماس الوظيفي هي (نوعية الإشراف-ظروف العمل المادية -غموض الدور -المرتب -عدم المشاركة في اتخاذ القرارات)، ومنه كلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا بين العاملين والتقدير والاحترام والمودة والفخر واعتبار المنظمة مكان مرغوب فيه جعل ذلك الأفراد مستغرقين في العمل بشكل كاملومن هنا نرى أن الظروف المحيطة ببيئة مؤسسة لابد وان تتوفر بها الأسباب التي تجعل من العمل يكون على أكمل وجه وان يسعى المسؤولون لتوفير الجو الذي يساهم في زيادة الانغماس الوظيفي للموظفين. (قوشيح، خاليدية، 2022، ص29)

10- نظريات الانغماس الوظيفي :

هناك بعض النماذج النظرية الموضوعية لتفسير الانغماس الوظيفي ومحدداته وتشمل :

10-1 نظرية التوقع :

طورت من قبل العالم (vroom 1964) وافترضت هذه النظرية ، ان على المدراء استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين والعمل على الهامهم وزيادة حماسهم ، وهذا يعتمد بدرجة اساسية ورغبة الموظف في التصرف وفقا للنتائج المتوقعة من تصرفه ويتحدد انغماس الموظف بمستوى توقعاته ويظهر ذلك في دافعيته للعمل ، وتكون نتائج هذا التفاعل كما في الشكل التالي :

توقعات الفرد < حوافز العمل = الانغماس الوظيفي

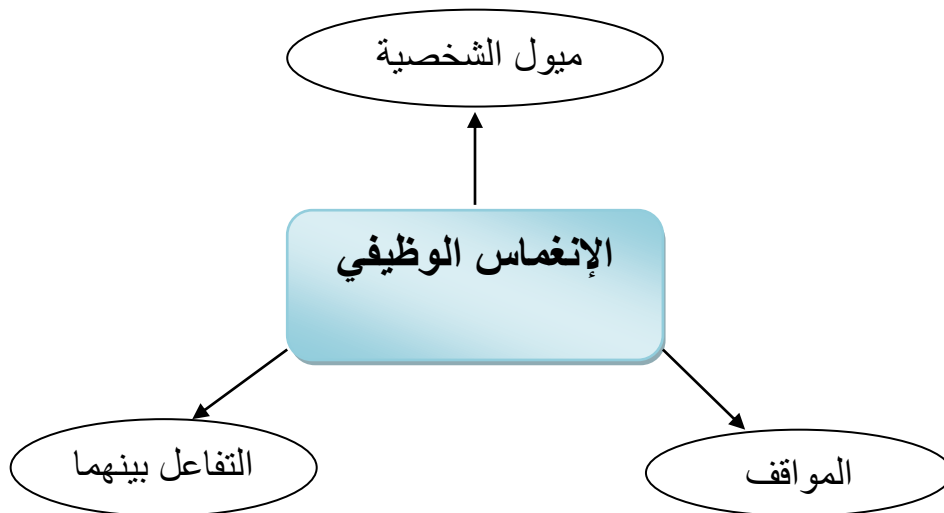
توقعات الفرد > حوافز المنظمة = الانغماس الوظيفي

إذا كانت توقعات الفرد اقل من حوافز المنظمة سيزداد انغماسه الوظيفي ، وفي المقابل عندما تكون التوقعات أكبر من حوافز المنظمة سيقل انغماسه الوظيفي. (مملوكي، 2018، ص53-54)

2-10 نظرية التكامل:

نموذج يوضح أن الانغماس الوظيفي يتكون من ثلاثة أنواع من متغيرات العمل وهي ميول الفرد والموقف والتفاعل بينهما، وتتساوى قوة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مع الاستغراق الوظيفي وتتساوى أهمية الميول الفردية وطبيعية الموقف في تفسير الانغماس الوظيفي، ونموذج الانغماس الوظيفي حسب نظرية التكامل.

التكامل يوضحه الشكل التالي:



وعلى صعيد ميول الفرد فإن الاستغراق الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد، ويظهر تأثيره في بعض الخصائص : كالعمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، ومركز

الرقابة الداخلي والخارجي، وموقع السكن، و الانغماس الوظيفي هو ميزة شخصية، لذلك لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المنظمة، وفي المداخل الموقفية يظهر الانغماس الوظيفي على أنه الاتجاهات الشخصية تجاه خصائص الوظيفة ويتأثر بنمط القيادة وفرص العمل ومشاركته في اتخاذ القرارات، وبعض العوامل الاجتماعية، ومزايا الوظيفية وأيضاً في قيم المنظمة، وفي التفاعل بين ميول الفرد والموقف توضح الخصائص الشخصية والبيئة اتجاهات العمل والسلوكيات، وعندما تنسجم الخصائص الشخصية للفرد مع الموقف سينتج عنه بالطبع درجة عالية من الانغماس الوظيفي. (أبو الهوى، 2022، ص36-37)

3-10 نظرية المدخل التحفيزي :

قدم العالم (1982) Kanungo نظرية المدخل التحفيزي و التي تنص على أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بخبرة الموظف الاجتماعية المحتملة وبيئة العمل التي ممكن أن تلبى و تحقق طلبه الشخصي، و تصوراته المتعلقة باحتمالات أن تحقق له وظيفته احتياجاته الشخصية و هي العوامل الأكثر تأثيراً على انغماسهم الوظيفي .

حيث ترى هذه النظرية أن العمال يعتقدون بأن محتوى الوظيفة المحتملة توفر لهم فرصة لتحقيق احتياجاتهم المستقبلية، لذا فإن الانغماس الوظيفي لديهم يعتمد على احتياجات الموظفين الداخلية و الخارجية بالإضافة إلى تصوراتهم عن احتمالية تلبية هذه الوظيفة لاحتياجاتهم .

و بناءً على ما ذكرته النظريات السابقة في تفسيرها للإنغماس الوظيفي ترى الباحثة أن الاستغراق يكون عميقاً عند الموظف عندما تتوافق أهدافه مع أهداف منظمته و يشعر بأنه جزء منها و كذلك عندما يلاحظ أنه يتم دراسة رأيه عندما يقدم مقترحاً لتحسين العمل أو لحل مشكلة موجودة، و إن محبة الموظف لعمله تلعب دوراً مهماً باستغراقه، ولقد شملت النظريات السابقة معظم الجوانب في تفسيرها للاستغراق حيث كانت صورة متكاملة دون أن يؤخذ بنظرية دون غيرها. (شلاش، 2022، ص29)

4-10. المدخل السببي : قام **(brown 1996)** بمراجعة الدراسات التحريبية التي تمت على الإنغماس الوظيفي، وبناء على هذه المراجعة توصل الى نموذج الذي يفصل فيه محددات ونتائج الإنغماس الوظيفي والمتغيرات التي يرتبط بها بعلاقات تبادلية ، ويصف من خلال هذا المدخل الشخصي المنغمس وظيفيا على النحو التالي :

1- من حيث الخصائص الشخصية : لديه ايمان شديد باختلافات العمل وحافز داخلي مرتفع ، وشعور باحترام الذات الا ان الشخص المنغمس وظيفيا لا يمكن تمييزه من خلال الخصائص الديمغرافية .

2- من حيث خصائص الوظيفية وسلوكيات الاشراف : يهتم الشخص وظيفيا بالأعمال ذات النتائج الهامة والتي بها درجة عالية من التحدي ، والاعمال ذات المهمة المركبة والتي تحتاج لأنواع مختلفة من المهارات ، ويهتم كذلك بالأعمال التي تمكنه من وضع تصور لنتائجها اثناء اداء العمل، كما ان هذا الشخص لديه القدرة على المشاركة في وضع معايير الاداء ، ويرتبط بعلاقات ايجابية بالمشرف الذي يوفر له تغذية عكسية كافية عن ادائه وهذه الخصائص الموقفية ذات تأثير هام على الشخص المنغمس وظيفيا ، خاصة الذي يتميز بمستوى عالي من قوة الحاجة للنمو ..

3- من حيث الاتجاهات الوظيفية : يتميز الشخص المنغمس وظيفيا بان لديه درجة عالية من الرضا العام عن وظيفته وبشكل خاص عن محتوى العمل وهو ما يسمى بالرضا الداخلي ويظل محتفظا برضاه عن وظيفته حتى مع ادراكه لضعف اهتمام مشرفه بمروءوسيه او انه استبدادي والشخص المنغمس وظيفيا لديه التزام عاطفي قوي بالمنظمة التي يعمل بها أكثر من منظمة أخرى يمكن ان يكون قد عمل بها فترة طويلة من قبل ، وذكر براون نتائج الإنغماس الوظيفي، كما توصلت اليه الدراسات من ان وجود درجة عالية من الإنغماس الوظيفي لدى الافراد يترتب عليه نتائج هامة عديدة للمنظمات **(مملوكي، 2018، ص55-56)**.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تناولناه في هذا الفصل توصلنا إلى أن الانغماس الوظيفي للعاملين من أهم الأمور التي يجب على إدارة الموارد البشرية الاهتمام بها و العمل بكافة الوسائل و الطرق لتنميته و زيادته لدى العاملين، و ذلك لما له من أهمية كبيرة على أداء العاملين وإنتاجيتهم، و هذا سينعكس على أداء المؤسسة ككل و قدرتها الإنتاجية و التنافسية، و كلما زاد استغراق الموظف كلما ازدادت احتمالية تكلمه بأشياء إيجابية عن المؤسسة، و بذلك تزداد مساهمته في تطوير جودتها و رغبته في البقاء فيها.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- 1- الدراسة الإستطلاعية
- 2- مكان وزمان إجراء الدراسة
- 3- المنهج المستخدم
- 4- العينة ومجتمع البحث
- 5- أدوات جمع البيانات
- 6- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس
- 7- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد :

بعدهما تطرقنا في الجانب النظري السابق إلى كل ما يخص متغيرات الدراسة بالتحليل والتفصيل، سوف نتطرق في هذا الفصل إلى أهم الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الحالية، حيث يعتبر هذا الفصل الدراسي من أهم خطوات البحث العلمي، وسنتناول فيه الدراسة الإستطلاعية، حدود الدراسة، المنهج المتبع في الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها، أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكومترية، بالإضافة إلى أهم الأساليب الإحصائية المناسبة والمستخدمه في دراستنا الحالية.

1- الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية أساساً جوهرياً وهي خطوة هامة وضرورية يتبعها الباحث في الدراسات النفسية والاجتماعية، حيث تسمح له بجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة. وفي هذا الإطار كانت دراستنا في بلدية بني-دوالة ولاية تيزي وزو، وسمحت هذه الزيارة بمقابلة رئيس البلدية وتقديم استبيان الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي. ومن بين أهداف دراستنا :

_ التعرف الفعلي على ميدان الدراسة والتأكد من مدى إمكانية إجراء الدراسة بالبلدية محل الدراسة.

_ التعرف على مدى ملائمة الأداة للدراسة وللتأكد من خصائصها السيكومترية.

_ التعرف على عينة الدراسة ومعرفة مدى تجاوب أفراد هذه العينة مع الأداة من خلال إستجاباتهم لها بالشكل المطلوب.

ولبلوغ هذه الأهداف قمنا بتوزيع أداة القياس على عينة استطلاعية حجمها 15 عامل في بلدية بني-دوالة حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وذلك في أواخر شهر ماي سنة 2024.

2- مكان وزمان إجراء الدراسة :

لقد تم إجراء دراستنا في بلدية بني دوالة _ولاية تيزي وزو_ وهي من أقدم بلديات ولايات ولاية تيزي وزو حيث تمّ إنشائها سنة 1884، والتي تقع جنوب ولاية تيزي وزو حيث تبلغ مساحتها 35.0875 كيلومتر مربع، والتي يحدها من الشمال بني عيسي وإرجن، ومن الشرق أيت محمود، ومن الجنوب واضية وتيزي نتلاتة ومن الغرب بني زمنزر وسوق التنين. وذلك في الفترة الزمنية الممتدة من 2024/06/01 إلى 2024/06/06.

3- المنهج المستخدم :

إن طبيعة المشكلة المطروحة في الدراسة هي التي تحدد نوع المنهج المتبع من بين عدة مناهج مختلفة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي نحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة كما هي في الواقع وتحليل بياناتها.

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد أو فقرة من فقرات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.

وقد فرضت الدراسة علينا المنهج الوصفي التحليلي لأنه يصف لنا الظاهرة وصفا دقيقا كما توجد في الواقع ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكماً بهدف فهم مضمونها، كما أنه يبحث في مدى الارتباط بين المتغيرات وإثبات العلاقة بينهما، لذلك اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى المعرفة الدقيقة في وصف وتفسير وتحليل علاقة الرفاه النفسي في العمل بالإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دواله_ ولاية تيزي-وزو_ ومن ثم استخلاص النتائج وتقييمها واختبار الفرضيات ثم الخروج بمجموعة من التوصيات.

4- مجتمع وعينة الدراسة :

يعرف مجتمع الدراسة بأنه مجموعة المفردات التي يستهدف الباحث دراستها. كما تعرف عينة الدراسة بأنها جزء من المجتمع الأصلي يختارها الباحث بأساليب مختلفة، وتضم عدداً من الأفراد في المجتمع الأصلي.

يتكون المجتمع الكلي لدراستنا من 70 عامل في بلدية بني دواله، ولاية تيزي-وزو، وتم أخذ المجتمع ككل عينة للدراسة الأساسية عن طريق الحصر الشامل حيث تم توزيع 70 إستبانة على عينة الدراسة.

4-1 خصائص عينة الدراسة :

تضمنت دراستنا متغيرات مختلفة وتتمثل في خمسة متغيرات : الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، الحالة الإجتماعية. ويمكن توضيح خصائص عينة الدراسة في الجداول التالية :

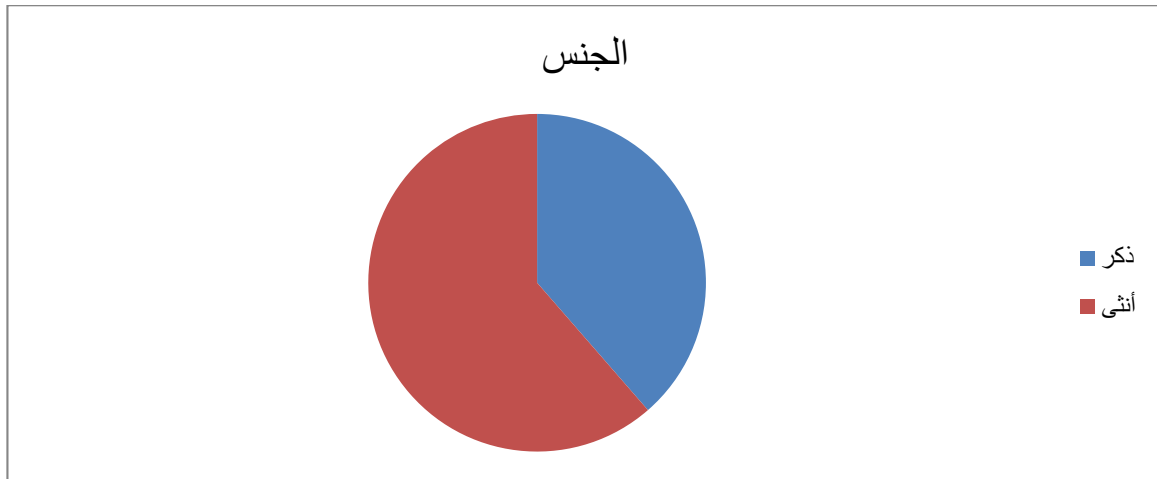
1-1-4 توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
38.6%	27	ذكر
61.4%	43	أنثى
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور في بلدية بني دواله، حيث بلغ عدد الإناث 43 عاملة أي ما يعادل نسبة 61.4%. أما بالنسبة للذكور فبلغ عددهم 27 عامل أي ما يعادل نسبة 38.6%. ويعود ارتفاع نسبة الإناث مقارنة بالذكور إلى طبيعة العمل.



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS v23

الشكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

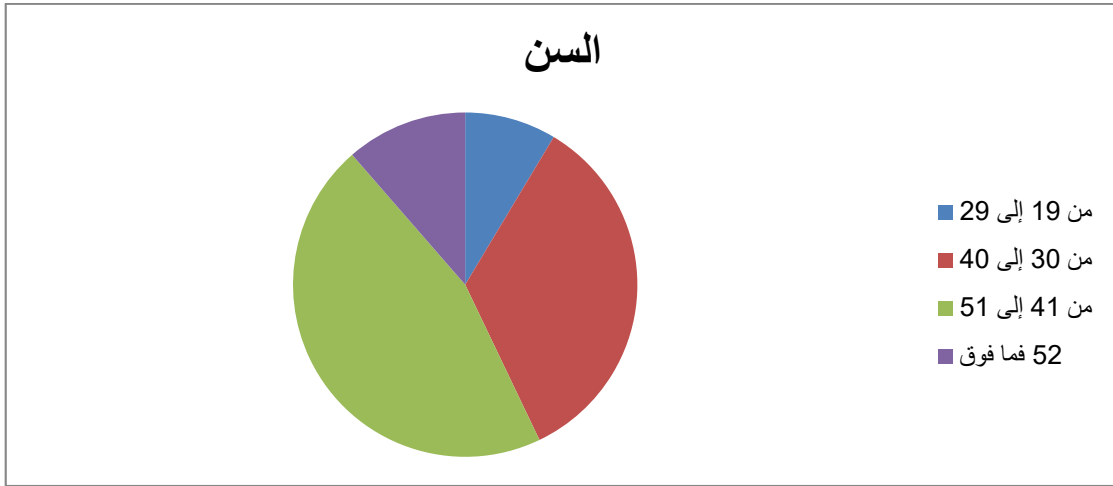
2-1-4 توزيع أفراد العينة حسب السن :

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
%8.6	6	29-19
%34.3	24	40-30
%45.7	32	51-41
%11.4	8	52 فما فوق
%100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية عمال البلدية تتراوح أعمارهم ما بين 41 إلى 51 سنة حيث بلغ عددهم 32 عامل، وهي أكبر نسبة بحيث تقدر ب 45.7%. وتأتي بعدها فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 30-40 سنة حيث بلغ عدد العمال 24 عامل، ما يعادل نسبة 34.3%. وفي المرتبة الثالثة تأتي فئة العمال الذين تجاوزو 52 سنة حيث بلغ عددهم 8 عمال، بنسبة مئوية تقدر ب 11.4%. وفي الأخير نجد فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 29 سنة، حيث بلغ عددهم 6 عمال، وهي أصغر نسبة تقدر ب 8.6%.



الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

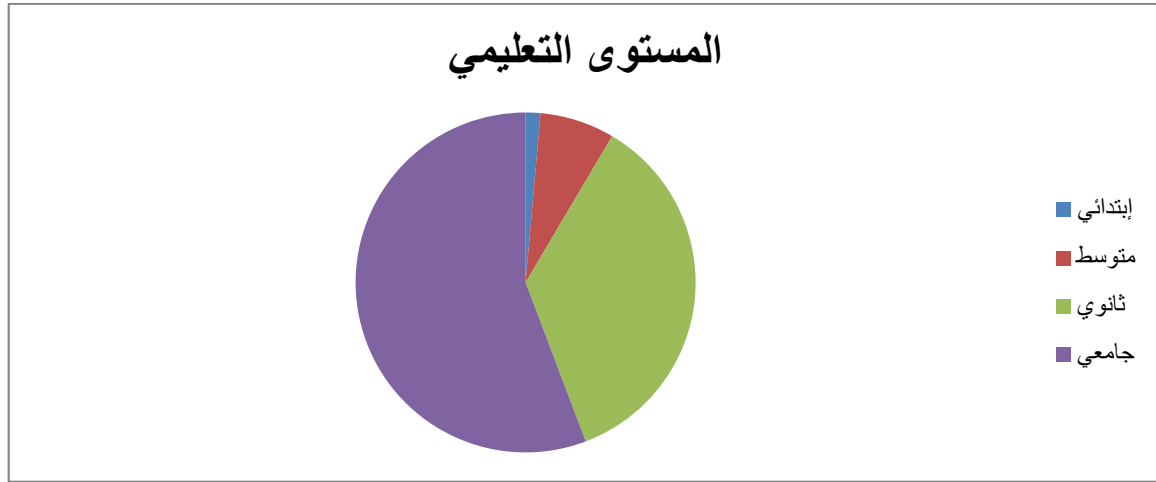
3-1-4 توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي :

الجدول رقم(03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
1.4%	1	إبتدائي
7.1%	5	متوسط
35.7%	25	ثانوي
55.7%	39	جامعي
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية عمال البلدية لهم مستوى تعليمي جامعي، حيث بلغ عددهم 39 عامل، أي ما يعادل نسبة 55.7%. ثم يأتي في المرتبة الثانية المستوى الثانوي الذي يبلغ عدد عماله 25 عامل، أي ما يعادل نسبة 35.7%. أما في المرتبة الثالثة نجد العمال الذين لهم مستوى تعليمي متوسط، حيث بلغ عددهم 5 عمال، بنسبة مئوية تقدر ب 7.1%. أما في الأخير نجد أن هناك عامل واحد فقط لديه مستوى تعليمي إبتدائي، بحيث تقدر نسبته 1.4%.



المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

الشكل رقم(04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

4-1-4 توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية :

الجدول رقم(04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
5-1	20	28.6%
10-6	19	27.1%
15-11	19	27.1%
16 فما فوق	12	17.1%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية عمال البلدية لديهم من 1 إلى 5 سنوات أقدمية وعددهم 20 عامل، ما يعادل نسبة 28.6% وهي أكبر نسبة. ثم تليها فئتي العمال الذين لديهم أقدمية من 6 سنوات إلى 10 سنوات، وكذلك من 11 سنة إلى 15 سنة الذين عددهم

19 عامل لكل فئة، بنسبة مئوية تقدر ب 27.1%. وفي الأخير نجد أن هناك 12 عامل فقط لديهم أقدمية أكثر من 16 سنة، بنسبة 17.1% وهي أقل نسبة.



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

الشكل رقم(05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

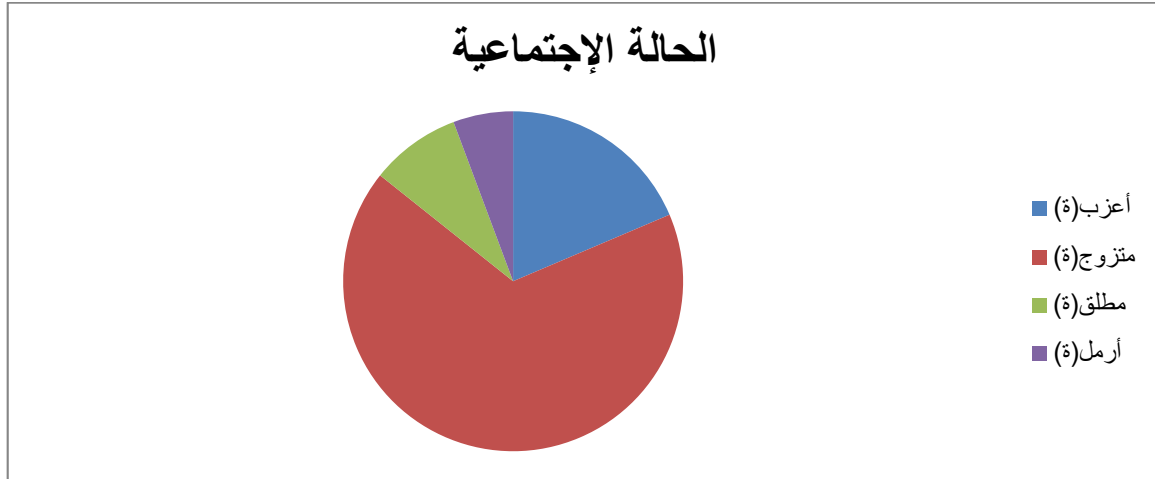
4-1-5 توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية :

الجدول رقم(05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الإجتماعية
18.6%	13	أعزب(ة)
67.1%	47	متزوج(ة)
8.6%	6	مطلق(ة)
5.7%	4	أرمل(ة)
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية العمال في البلدية متزوجين، حيث بلغ عدد العمال المتزوجين 47 عامل، أي ما يعادل نسبة 67.1% وهي أكبر نسبة. كما نجد أن هناك 13 عامل أعزب، حيث تقدر نسبتهم 18.6%. أما في المرتبة الثالثة نجد أن هناك 6 عمال مطلقين، بنسبة 8.6%. وفي الأخير نلاحظ أن هناك 4 عمال أرامل، بنسبة مئوية تقدر ب 5.7% وهي أقل نسبة.



المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

الشكل رقم(06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية

5- أدوات جمع البيانات :

تكتسي أدوات جمع البيانات أهمية بالغة في عملية البحث العلمي باعتبارها الوسيلة التي تعتمد عليها كافة العلوم في جمع المعلومات والحقائق حول الظاهرة المدروسة، وتتوقف دقة وصدق النتائج المتوصل إليها في أي بحث علمي على دقة الأدوات المستخدمة. والأداة التي اعتمدنا عليها لجمع البيانات في دراستنا هي الإستبيان.

1-5 الإستبيان :

يعرف الإستبيان بأنه عبارة عن مجموعة الأسئلة التي يقوم الباحث بتصميمها، حيث يتم وضعها في إستمارة، يوزعها الباحث للمبحوثين عن طريق اليد بغرض الحصول على الأجوبة للأسئلة الواردة فيها، وتكون تلك الأجوبة محفوظة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

1-1-5 إستبيان الرفاه النفسي في العمل:

يتكون إستبيان الرفاه النفسي في العمل من (24) بند، موزع على أربع أبعاد وهي: ظروف العمل، الأجور والمكافئات، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل. وكل بعد يحتوي على 6 بنود. حيث صمم هذا الإستبيان وفقا لمقياس ليكارت الخماسي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا). وتعطى لهذه الإجابات الدرجات التالية على التوالي (1،2،3،4،5) باعتبار أن كل البنود موجبة. حيث أننا اعتمدنا في تصميم هذا الإستبيان على بعض استبيانات الباحثين. من بينها استبيان الباحث خالد بن خليفة وآخرون (2022)، واستبيان الباحثان محمدي سهام، غبشي كمال (2022)، واستبيان الباحثتان آسيا لحرش، حفصة دحو (2023).

الجدول رقم(06): يوضح توزيع فقرات أبعاد الرفاه النفسي في العمل

رقم البعد	الأبعاد	البنود
1	ظروف العمل	6/5/4/3/2/1
2	الأجور والمكافئات	12/11/10/9/8/7
3	علاقات العمل	18/17/16/15/14/13
4	التوازن بين الحياة والعمل	24/23/22/21/20/19

الجدول رقم(07): يوضح درجات البدائل المصاغة لإستبيان الرفاه النفسي في العمل

نوع البند/البدائل	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
إيجابية	5	4	3	2	1

2-1-5 إستبيان الإنغماس الوظيفي :

يتكون إستبيان الإنغماس الوظيفي من (32) بند، حيث صمم هذا الإستبيان وفقا لمقياس ليكارت الخماسي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) وتعطى لهذه الإجابات الدرجات التالية على التوالي (1،2،3،4،5)، باعتبار أن كل العبارات موجبة.

حيث تم اعتماد إستبيان الدراسة من رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التعليمية من كلية الدراسات العليا في جامعة الخليل بعنوان : "واقع الإستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين" من إعداد الباحثة عادة أبو الهوى، السنة الجامعية 2022/2021.

الجدول رقم(08): يوضح درجات البدائل المصاغة لإستبيان الإنغماس الوظيفي

نوع البند/البدائل	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
إيجابية	5	4	3	2	1

6- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

لا يمكن للباحث ان يستخدم أداة لجمع البيانات على عينة دراسته، إلا إذا تأكد من صلاحية تلك الأداة للتطبيق، وذلك من خلال التأكد من خصائصها السيكومترية، مما يجعله فيما بعد يثق من النتائج المتحصل عليها بواسطة تلك الأداة، حيث تم في إطار دراستنا بحساب الصدق والثبات كلاتي :

6-1 ثبات الإستبيان :

يقصد بثبات الإستبيان أن يعطي هذا الأخير نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط. وقد قمنا في دراستنا بحساب الثبات وفق طريقتين هما : طريقة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية.

6-1-1 ثبات إستبيان الرفاه النفسي في العمل :

1-1-1-6 ثبات إستبيان الرفاه النفسي في العمل وفق طريقة ألفا كرونباخ :

الجدول رقم(09): يوضح ثبات إستبيان الرفاه النفسي في العمل وأبعاده وفق طريقة ألفا

كرونباخ

الأبعاد	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ
ظروف العمل	06	0.83
الأجور والمكافئات	06	0.95
علاقات العمل	06	0.87
التوازن بين الحياة والعمل	06	0.81
الإستبيان ككل	24	0.92

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم ألفا كرونباخ لأبعاد إستبيان الرفاه النفسي في العمل كانت مرتفعة، حيث تراوحت بين (0.81) كأقل قيمة لبعده التوازن بين الحياة والعمل، بعد ذلك يأتي بعد ظروف العمل الذي تراوحت قيمته (0.83)، ثم يليه بعد علاقات العمل الذي تتراوح قيمته بين (0.87)، وفي الأخير بعد الأجور والمكافئات الذي تتراوح قيمته بين (0.95) كأعلى قيمة. كما أن قيمة الثبات للإستبيان ككل قدرت ب (0.92) وهي قيمة مرتفعة تعبر عن ثبات جيد ومرتفع، وهذا يعني أن إستبيان الرفاه النفسي في العمل يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2-1-1-6 ثبات إستبيان الرفاه النفسي في العمل وفق طريقة التجزئة النصفية :

الجدول رقم(10): يوضح ثبات إستبيان الرفاه النفسي في العمل وفق طريقة التجزئة

النصفية

الثبات بعد التصحيح في المعادلة التصحيحية لسبيرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين
0.952	0.910

يتضح من خلال الجدول أعلاه وبعد حساب معامل الارتباط بين النصفين أي حساب العلاقة بين البنود الفردية والزوجية لإستبيان الرفاه النفسي في العمل والذي بلغت قيمته (0.910) وبالتعويض في المعادلة التصحيحية لسبيرمان براون بلغت قيمة الثبات الكلي (0.952)، وهذا ما يدل على أن إستبيان الرفاه النفسي في العمل يتمتع بثبات عالي.

2-1-6 ثبات إستبيان الإنغماس الوظيفي :

1-2-1-6 ثبات إستبيان الإنغماس الوظيفي وفق طريق ألفا كرونباخ :

الجدول رقم(11): يوضح ثبات إستبيان الإنغماس الوظيفي وفق طريقة ألفا كرونباخ

قيمة ألفا كرونباخ	عدد البنود	الإستبيان
0.91	32	الإنغماس الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لإستبيان الرفاه النفسي في العمل تقدر ب (0.91) وهي قيمة مرتفعة تعبر عن ثبات مرتفع، وهذا يعني أن إستبيان الإنغماس الوظيفي يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحا للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2-2-1-6 ثبات إستبيان الإنغماس الوظيفي وفق طريق التجزئة النصفية :

الجدول رقم(12): يوضح ثبات إستبيان الإنغماس الوظيفي وفق طريقة التجزئة النصفية

الثبات بعد التصحيح في المعادلة التصحيحية لسبيرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين
0.975	0.953

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه وبعد حساب معامل الارتباط بين النصفين أي حساب العلاقة بين البنود الفردية والزوجية لإستبيان الإنغماس الوظيفي والذي بلغت قيمته (0.953) وبالتعويض في المعادلة التصحيحية لسبيرمان براون بلغت قيمة الثبات الكلي (0.975)، وهذا ما يدل على أن إستبيان الإنغماس الوظيفي يتمتع بثبات عالي.

2-6 صدق الأداة :

يعد الصدق من أهم الشروط التي يتطلب توافرها في الإستبيان قبل تطبيقه، لأنه يشير إلى قدرة الإستبيان في قياس ما وضع من أجل قياسه.

1-2-6 الصدق الظاهري (صدق المحكمين) :

لمعرفة مدى صدق أداة دراستنا ظاهريا تم عرضها على الأستاذة المشرفة وعلى مجموعة من الأساتذة المحكمين (عددهم 04 أساتذة) من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في قسم علم النفس، تخصص عمل وتنظيم في جامعة مولود معمري تيزي وزو. وذلك بغرض إبداء رأيهم بخصوص قياس العبارات وكذا درجة وضوحها، واستنادا إلى آرائهم قمنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الإستبيان في صورته النهائية. وأسماء المحكمين بالملحق رقم (03).

2-2-6 الصدق الذاتي :

تم حساب الصدق الذاتي من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات "ألفا كرونباخ".

1-2-2-6 الصدق الذاتي لإستبيان الرفاه النفسي في العمل والأبعاده :

الجدول رقم(13): يوضح الصدق الذاتي لإستبيان الرفاه النفسي في العمل وأبعاده

معامل الصدق	قيمة ألفا كرونباخ	عدد البنود	الإستبيان
0.95	0.92	24	الرفاه النفسي في العمل

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة الصدق الذاتي للإستبيان ككل تقدر ب (0.95) وهي قيمة مرتفعة، وبهذا نكون قد تأكدنا من صدق أدوات البحث مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج.

2-2-2-6 الصدق الذاتي لإستبيان الإنغماس الوظيفي :

الجدول رقم(14): يوضح الصدق الذاتي لإستبيان الإنغماس الوظيفي

معامل الصدق	قيمة ألفا كرونباخ	عدد البنود	الإستبيان
0.95	0.91	32	الإنغماس الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الصدق الذاتي لإستبيان الإنغماس الوظيفي تقدر ب (0.95) وهي قيمة مرتفعة، وبهذا نكون قد تأكدنا من صدق أدوات البحث مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج.

3-2-6 الصدق التمييزي:

1-3-2-6 الصدق التمييزي لإستبيان الرفاه النفسي في العمل :

لحساب الصدق التمييزي قمنا باتباع الخطوات التالية:

- تحديد الدرجة الكلية للمقياس.
- ترتيب الدرجات تنازليا من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
- تقسيم الإستبيان إلى مجموعتين: المجموعة الدنيا ذات أدنى درجة والمجموعة العليا ذات أعلى درجة.
- بعدها تم سحب 95% من طرفي التوزيع للدرجات التي حصل عليها أفراد العينة حيث طبق الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين المجموعتين الدنيا والعليا والجدول رقم (15) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (15): يوضح الصدق التمييزي لإستبيان الرفاه النفسي في العمل

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة الإحصائية Sig	
65.83	7.808	14.089	0.000	المجموعة الدنيا
94.57	5.899			المجموعة العليا

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

من خلال الجدول رقم (15) يتضح أن قيمة T تساوي (14.089) وهذا ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية قدرها (0.000) بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا، هذا ما يدل على صدق الإستبيان.

2-3-2-6 الصدق التمييزي الانغماس الوظيفي :

لحساب الصدق التمييزي قمنا باتباع الخطوات التالية:

- تحديد الدرجة الكلية للمقياس.
- ترتيب الدرجات تنازليا من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
- تقسيم الإستبيان إلى مجموعتين: المجموعة الدنيا ذات أدنى درجة والمجموعة العليا ذات أعلى درجة.
- بعدها تم سحب 95% من طرفي التوزيع للدرجات التي حصل عليها أفراد العينة حيث طبق الإختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين المجموعتين الدنيا والعليا والجدول رقم (16) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (16): يوضح الصدق التمييزي لإستبيان الإنغماس الوظيفي

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة الإحصائية Sig	
116.91	10.677	10.678	0.000	المجموعة الدنيا
142.78	4.582			المجموعة العليا

من خلال الجدول رقم (16) يتضح أن قيمة T تساوي (10.678) وهذا ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية قدرها (0.000) بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا، هذا ما يدل على صدق الإستبيان.

7- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة :

بعد جمع الإستبيانات تم تفرغ بياناته وجدولتها في الحاسوب ومعالجتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية **SPSS v23** بغرض تحليل وتفسير البيانات واستخلاص النتائج، وقد إعتدنا من خلال هذا البرنامج على الإحصاء الوصفي وبعض الإختبارات الأخرى والتي تتمثل في ما يلي :

_ **النسب المئوية والتكرارات:** لحساب خصائص أفراد العينة ولوصف إجاباتهم على محاور الإستبيان وبنوده.

_ **المتوسط الحسابي:** لمعرفة إتجاهات أفراد العينة نحو كل محور وكل عبارة من الإستبيان.

_ **الإنحراف المعياري:** للتعرف على مدى إنحراف إستجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات كل محور من محاور الإستبيان عن متوسطها الحسابي.

_ **معامل الثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية:** لحساب ثبات الإستبيان.

_ **معامل الارتباط بيرسون:** من أجل حساب العلاقة بين متغيرات الدراسة.

وختاماً لهذا الفصل فقد سعينا فيه إلى توضيح كل الإجراءات المنهجية التي تمت خلال هذه الدراسة وذلك بحصولنا في البداية على البيانات الميدانية ومن ثم اختيار مجتمع البحث المناسب والعينة والمنهج وأدوات جمع البيانات بالإضافة إلى خصائصها السيكومترية، وصولاً إلى أساليب تحليل البيانات الإحصائية ومعالجتها.

الفصل الخامس : عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية

3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

4- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

5- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة

6- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية السادسة

7- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية العامة

خاتمة

الإقتراحات

تمهيد :

في هذا الفصل سوف نتطرق إلى النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة الحالية، وتحليلها بالأساليب الإحصائية المناسبة لها والتأكد من صحة الفروض وتفسيرها، وذلك بعرض نتائج كل فرضية على حدى، ثم تفسير هذه النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة :

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

توقعنا في الفرضية الجزئية الأولى وجود مستوى مرتفع في الرفاه النفسي في العمل لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وللإجابة على ذلك وبالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS v23 قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على إستبيان الرفاه النفسي في العمل فتحصلنا على النتائج الموضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم(17): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور

ظروف العمل

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					العبارات	
			أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
2	0.97	3.94	2	7	2	41	18	ت	1- الإضاءة في مكان عملي تناسب نشاطي
			2.9	10.0	2.9	58.6	25.7	%ن	
3	1.21	3.85	5	7	6	27	25	ت	2- التهوية مناسبة في مكان عم
			7.1	10.0	8.6	38.6	35.7	%ن	
7	1.25	3.20	5	21	12	19	13	ت	3- لا وجود للضجيج المزعج في مكان عملي
			7.1	30.0	17.1	27.1	18.6	%ن	

5	1.17	3.75	5	7	7	32	19	ت	4- الحرارة مناسبة في مكان عملي
			7.1	10.0	10.0	45.7	27.1	ن%	
4	1.07	3.78	3	9	4	38	16	ت	5- يتميز المكان الذي أعمل فيه بالنظافة
			4.3	12.9	5.7	54.3	22.9	ن%	
1	0.92	4.08	2	3	6	35	24	ت	6- أشعر بالراحة عند القيام بالعمل
			2.9	4.3	8.6	50.0	34.3	ن%	

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العبارة رقم(06) إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.08) وانحراف معياري قدره (0.92)، كما تليها العبارة رقم (01) بمتوسط حسابي قدره (3.94) وانحراف معياري قدره (0.97)، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم (02) بمتوسط حسابي قدره (3.85) وانحراف معياري قدره (1.21)، كما تليها العبارة رقم (05) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.78) وانحراف معياري قدره (1.07)، وتليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم (04) بمتوسط حسابي قدره (3.75) وانحراف معياري قدره (1.17)، ونجد في المرتبة السادسة والأخيرة العبارة رقم (03) بمتوسط حسابي قدره (3.20) وانحراف معياري قدره (1.25).

الجدول رقم(18): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور

الأجور والمكافئات

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					العبارات	
			أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
2	1.06	2.90	8	19	15	28	00	ت	1-أجري يتلائم مع ما أبذله من جهد
			11.4	27.1	21.4	40.0	00	%ن	
4	0.98	2.47	8	37	10	14	1	ت	2-أجري كاف لتلبية إحتياجاتي الضرورية
			11.4	52.9	14.3	20.0	1.4	%ن	
3	0.94	2.58	7	30	18	15	00	ت	3- أنا راض جدا عن الأجر الذي أتقاضاه في عملي
			10.0	42.9	25.7	21.4	00	%ن	
3	1.22	2.58	15	24	9	19	3	ت	4- أحصل على مكافئات موافقة للجهد الذي أبذله
			21.4	34.3	12.9	27.1	4.3	%ن	
3	1.13	2.58	14	23	11	22	00	ت	5- المكافئات التي أحصل عليها تحفزني على بذل مجهود أكبر في العمل
			20.0	32.9	15.7	31.4	00	%ن	
1	1.04	3.15	5	16	14	33	2	ت	6- الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع ساعات العمل
			7.1	22.9	20.0	47.1	2.9	%ن	

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العبارة رقم(06) إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.15) وانحراف معياري قدره (1.04)، كما تليها العبارة رقم (01) بمتوسط حسابي قدره (2.90) وانحراف معياري قدره (1.06)، وتليها في المرتبة الثالثة العبارات رقم (03) و (04) و (05) بمتوسط حسابي قدره (2.58) وانحراف معياري قدره (0.94) للعبارة رقم (03) وانحراف معياري قدره (1.22) للعبارة رقم (04) وانحراف معياري قدره (1.13) للعبارة رقم (05)، ونجد في المرتبة الرابعة والأخيرة العبارة رقم (02) بمتوسط حسابي قدره (2.47) وانحراف معياري قدره (0.98).

الجدول رقم(19): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور علاقات العمل

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					العبارات	
			أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
1	0.70	4.28	1	1	1	41	26	ت	1- تتميز علاقاتي مع زملائي بالتعاون
			1.4	1.4	1.4	58.6	37.1	%ن	
4	0.71	3.98	00	4	6	47	13	ت	2- أشعر باحترام وتقدير الإدارة لي
			00	5.7	8.6	67.1	18.6	%ن	
5	1.07	3.64	3	10	9	35	13	ت	3- أشعر بتعاون الإدارة معي في أصعب الظروف
			4.3	14.3	12.9	50.0	18.6	%ن	

3	0.77	4.12	00	4	5	39	22	ت	4- لا يوجد لدي مشاكل تتعلق بالعمل مع زملائي
			00	5.7	7.1	55.7	31.4	%ن	
2	0.77	4.27	00	4	2	35	29	ت	5- تتصف علاقاتي مع زملائي بالتفاهم
			00	5.7	2.9	50.0	31.4	%ن	
6	0.92	3.50	2	10	14	39	5	ت	6- يقدر مسؤولي الأعلى أدائي في العمل
			2.9	14.3	20.0	55.7	7.1	%ن	

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العبارة رقم(01) إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.28) وانحراف معياري قدره (0.70)، كما تليها العبارة رقم (05) بمتوسط حسابي قدره (4.27) وانحراف معياري قدره (0.77)، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم (04) بمتوسط حسابي قدره (4.12) وانحراف معياري قدره (0.77)، كما تليها العبارة رقم (02) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.98) وانحراف معياري قدره (0.71)، وتليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم (03) بمتوسط حسابي قدره (3.64) وانحراف معياري قدره (1.07)، ونجد في المرتبة السادسة والأخيرة العبارة رقم (06) بمتوسط حسابي قدره (3.50) وانحراف معياري قدره (0.92).

الجدول رقم(20): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات

محور التوازن بين الحياة والعمل

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					العبارات	
			أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
6	1.10	2.62	1	25	15	17	2	ت	1- أجد الوقت الكافي للإهتمام بأسرتي
			1.4	35.7	21.4	24.3	2.9	%	
1	0.74	3.71	1	3	17	43	6	ت	2- يمكنني الخروج أثناء أوقات العمل عند الضرورة
			1.4	4.3	24.3	61.4	8.6	%	
4	1.09	2.90	8	19	17	24	2	ت	3- تشاركنا إدارة المنظمة في مناسباتنا الإجتماعية (مثلا: زواج...)
			11.4	27.1	24.3	34.3	2.9	%	
2	1.08	3.07	5	20	13	29	3	ت	4- لا تتعارض متطلبات العمل مع واجباتي الأسرية
			7.1	28.6	18.6	41.4	4.3	%	
5	1.15	2.78	9	23	17	16	5	ت	5- تهتم المنظمة برغباتنا الشخصية
			12.9	32.9	24.3	22.9	7.1	%	
3	1.17	2.94	9	18	16	22	5	ت	6- أجد وقتا كافيا للقيام بواجباتي الشخصية
			12.9	25.7	22.9	31.4	7.1	%	

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العبارة رقم(02) إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.71) وانحراف معياري قدره (0.74)، كما تليها العبارة رقم (04) بمتوسط حسابي قدره (3.07) وانحراف معياري قدره (1.08)، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم (06) بمتوسط حسابي قدره (2.94) وانحراف معياري قدره (1.17)، كما تليها العبارة رقم (03) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.90) وانحراف معياري قدره (1.09)، وتليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم (05) بمتوسط حسابي قدره (2.78) وانحراف معياري قدره (1.15)، ونجد في المرتبة السادسة والأخيرة العبارة رقم (01) بمتوسط حسابي قدره (2.62) وانحراف معياري قدره (1.10).

الجدول رقم(21): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرفاه النفسي في العمل وأبعاده

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	الأبعاد
4.73	22.62	18	1- ظروف العمل
4.81	16.28	18	2- الأجور والمكافئات
4.07	23.81	18	3- علاقات العمل
4.91	18.04	18	4- التوازن بين الحياة والعمل
13.20	80.77	72	الدرجة الكلية لمستوى الرفاه النفسي في العمل

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لبعده ظروف العمل يقدر ب (22.62) بانحراف معياري يساوي ل (4.73) وهو مستوى مرتفع مقارنة بالمتوسط النظري (18)، أما المتوسط الحسابي لبعده الأجور والمكافئات يقدر ب (16.28) بانحراف معياري يساوي (4.81) وهو مستوى منخفض مقارنة بالمتوسط الحسابي (18)، كما يقدر المتوسط الحسابي لبعده علاقات العمل (23.81) بانحراف معياري يساوي

(4.07) وهو مستوى مرتفع مقارنة بالمتوسط النظري (18)، وكذلك قدر المتوسط الحسابي لبعده التوازن بين الحياة والعمل (18.04) بإنحراف معياري يساوي (4.91) وهو مستوى مرتفع مقارنة بالمتوسط النظري (18)، ومن خلال ملاحظة المتوسط الحسابي العام (الدرجة الكلية) للرفاه النفسي في العمل الذي يقدر (80.77) بإنحراف معياري يساوي (13.20) أنه أكبر من المتوسط النظري المقدّر ب (72) وهو يدل على وجود مستوى مرتفع، وعليه نقبل الفرضية التي مفادها يوجد مستوى مرتفع في الرفاه النفسي في العمل لدى عمال بلدية بني دواله ولاية تيزي وزو، وبالتالي الفرضية الجزئية الأولى تحققت.

بعد عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 توصلنا إلى ان هناك مستوى مرتفع في الرفاه النفسي في العمل لدى عمال بلدية بني دواله ولاية تيزي وزو، ويمكن أن نفسّر هذه النتيجة بأن ارتفاع مستوى الرفاه النفسي في العمل لدى عمال بلدية بني دواله بأنه ناجم عن الحياة الجيدة التي يعيشونها، وإلى قدرتهم على مواجهة التحديات الوجودية في حياتهم والتغلب عليها بدون عناء نتيجة تمتعهم بصفة التوازن العقلي والعاطفي والهدوء في غالب الأوقات، وتمتعهم بصحة جسدية ونفسية جيدة ومعنويات عالية والقدرة على الإستمتاع بالحياة مع وجود أهداف وطموحات يسعون إلى تحقيقها. ويعكس ارتفاع مستوى الرفاه النفسي لديهم رضاهم على ما يعيشونه وما لديهم من أفكار ومشاعر إيجابية وسعادة في العمل، في المقابل غياب للمشاعر والأفكار السلبية مثل: القلق، الإحباط، نقص الثقة في النفس وتقدير الذات،... وهو أيضا ناتج عن تقبلهم لذواتهم كما هي عليه بإيجابيتها وسلبياتها فهذا يساعدهم في تطوير ذواتهم ونمو شخصيتهم والقدرة على التفاعل مع الإنفعالات ومنه إقامة علاقات إجتماعية إيجابية مع الآخرين بكل سهولة سواء في إطار العمل أو خارجه، رغم ظروف وضغوط العمل والصعاب التي يمرون بها، وتوفر كل هذه الصفات لديهم فإنه سوف يتولد لديه شعور مرتفع بالرفاه النفسي في العمل مقارنة مع غيرهم. حيث إتفقت نتائج دراستنا الحالية مع دراسة حمودة نظيرة (2022) بعنوان: "الرفاه النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي

لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت"، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الرفاه النفسي لدى أفراد العينة مرتفع.

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

توقعنا في الفرضية الجزئية الثانية وجود مستوى مرتفع من الإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وللإجابة على ذلك وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS v23 قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على إستبيان الإنغماس الوظيفي فتحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(22): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإنغماس الوظيفي وعباراته

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس					العبارات	
			أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
18	0.80	3.98	00	5	8	40	17	ت	1- أشعر بامتلاكي الطاقة والمرونة الذهنية وأنا في العمل
			00	7.1	11.4	57.1	24.3	ن%	
11	0.53	4.21	00	1	1	50	18	ت	2- أحاول أن أكون مثابرا في العمل حتى وإن لم تسر الأمور بشكل جيد
			00	1.4	1.4	71.4	25.7	ن%	
14	0.83	4.12	00	5	5	36	24	ت	3- أنا راض جدا عن العمل الذي أقوم به
			00	7.1	7.1	51.4	34.3	ن%	

7	0.73	4.32	00	3	2	34	31	ت	4- أشعر بالقوة والإندفاع عند أداء عملي
			00	4.3	2.9	48.6	44.3	%ن	
7	0.69	4.32	00	1	3	37	29	ت	5- أستثمر معظم قدراتي العملية وخبرتي الوظيفية في العمل
			00	1.4	4.3	52.9	41.4	%ن	
17	1.03	4.00	1	7	10	25	27	ت	6- أبقى في العمل وقتا إضافيا لإنهاء عملي حتى وإن لم يتم تعويضي ماديا
			1.4	10.0	14.3	35.7	38.6	%ن	
9	0.68	4.28	00	2	3	38	27	ت	7- أمتلك الإستعداد النفسي للقيام بالأعمال على أتم وجه ويضي ماديا
			00	2.9	4.3	54.3	38.6	%ن	
6	0.71	4.41	00	1	3	31	35	ت	8- أهتم بأن أباشر مهام عملي بشكل مبكر
			00	1.4	4.3	44.3	50.0	%ن	
23	1.12	3.55	1	18	6	31	14	ت	9- أغانر عملي بعد مغادرة الآخرين
			1.4	25.7	8.6	44.3	20.0	%ن	
26	1.03	2.78	7	24	17	21	1	ت	10- أرغب بالدوام في أيام العطل
			10.0	34.3	24.3	30.0	1.4	%ن	
25	1.04	3.04	6	16	19	27	2	ت	11- أنجز كثيرا من المهام المتبقية في المنزل
			8.6	22.9	27.1	38.6	2.9	%ن	

14	0.93	4.12	2	4	2	37	25	ت	12- أشعر بالمتعة عند أداء عملي
			2.9	5.7	2.9	52.9	35.7	%ن	
21	0.85	3.82	1	5	11	41	12	ت	13- يشغلني التفكير في عملي حتى بعد إنتهاء الدوام
			1.4	7.1	15.7	58.6	17.1	%ن	
20	0.81	3.91	1	3	11	41	14	ت	14- أشعر بدافعية عالية عند الذهاب إلى العمل
			1.4	4.3	15.7	58.6	20.0	%ن	
3	0.63	4.48	00	1	2	29	38	ت	15- أشعر بفخر عندما أقوم بعملي
			00	1.4	2.9	41.4	54.3	%ن	
15	0.80	4.11	1	2	7	38	22	ت	16- أمتلك روابط قوية مع زملائي بالعمل من الصعب كسرها
			1.4	2.9	10.0	54.3	31.4	%ن	
15	0.77	4.11	1	1	8	39	21	ت	17- أجد الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي
			1.4	1.4	11.4	55.7	30.0	%ن	
22	1.12	3.64	4	10	7	35	14	ت	18- أقوم بالموازنة بين العمل والحياة الخاصة بحيث لا يحدث أي عائق بينهما
			5.7	14.3	10.0	50.0	20.0	%ن	
12	0.83	4.18	1	4	1	39	25	ت	19- تمثل وظيفتي تحديا كبيرا لي
			1.4	5.7	1.4	55.7	35.7	%ن	

4	0.67	4.45	00	1	4	27	38	ت	20- أشعر بالإحترام والوفاء بالعمل
			00	1.4	5.7	38.6	54.3	%ن	
9	0.68	4.28	00	2	3	38	27	ت	21- أشعر بأني مفعم بالطاقة عند العمل
			00	2.9	4.3	54.3	38.6	%ن	
19	0.90	3.95	1	4	12	33	20	ت	22- لا أشعر بمرور الوقت أثناء عملي
			1.4	5.7	17.1	47.1	28.6	%ن	
1	0.58	4.55	00	00	3	25	42	ت	23- أركز بدقة على عملي
			00	00	4.3	35.7	60.0	%ن	
15	0.79	4.11	00	4	6	38	22	ت	24- أشعر بالوقت يمر بسرعة أثناء القيام بالعمل
			00	5.7	8.6	54.3	31.4	%ن	
16	0.95	4.08	2	5	2	37	24	ت	25- أرى أن معظم اهتماماتي مركزة حول عملي
			2.9	7.1	2.9	52.9	34.3	%ن	
8	0.92	4.30	2	3	1	30	34	ت	26- أعمل على تنويع المهام والواجبات الموكلة إلي
			2.9	4.3	1.4	42.9	48.6	%ن	
24	1.01	3.51	2	12	13	34	9	ت	27- أشعر بالحيوية عندما أعمل بشكل مكثف
			2.9	17.1	18.6	48.6	12.9	%ن	

5	0.58	4.44	00	1	00	36	33	ت	28- أولي للعمل قدرا كبيرا من الإهتمام
			00	1.4	00	51.4	47.1	%ن	
2	0.53	4.50	00	00	1	33	36	ت	29- أعلم تماما ما العمل المتوقع القيام به
			00	00	1.4	47.1	51.4	%ن	
13	0.65	4.15	1	1	1	50	17	ت	30- أتوقع أن الخبرة التي أحصل عليها الآن لها دور كبير في تطوير حياتي المهنية
			1.4	1.4	1.4	71.4	24.3	%ن	
10	0.75	4.25	1	2	1	40	26	ت	31- أشعر بالإيجابية اتجاه عملي
			1.4	2.9	1.4	57.1	37.1	%ن	
5	0.58	4.44	00	00	3	33	34	ت	32- أؤدي عملي بدقة وفي الوقت المطلوب
			00	00	4.3	47.1	48.6	%ن	
	12,58	130.55	الدرجة الكلية لمستوى الإنغماس الوظيفي						

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العبارة رقم (23) إحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.55) وانحراف معياري يقدر ب (0.58)، كما تليها العبارة رقم (29) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.50) وانحراف معياري يقدر ب (0.53)، ثم تأتي العبارة رقم (15) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (4.48) وانحراف معياري قدره (0.63)، كما تلي العبارة رقم (20) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (4.45) وانحراف معياري قدره (0.67)، ونجد العبارات رقم (28) و (32) في المرتبة الخامسة

بمتوسط حسابي قدره (4.44) ونفس الانحراف المعياري المقدر ب(0.58) لكلا العبارتين، ثم تأتي العبارة رقم (08) التي احتلت المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (4.44) وانحراف معياري قدره (0.71)، أما في المرتبة السابعة نجد العبارتين رقم (4) و (5) بمتوسط حسابي قدره (4.32) وانحراف معياري قدره (0.73) للعبارة رقم (04) و انحراف معياري قدره (0.69) للعبارة رقم (05)، كما تلي العبارة رقم (26) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره (4.30) وانحراف معياري يقدر ب (0.92)، ثم تأتي العبارات رقم (07) و (21) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدره (4.28) ونفس الانحراف المعياري المقدر ب(0.68) لكلا العبارتين، كما تلي العبارة رقم (31) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي قدره (4.25) وانحراف معياري قدره (0.75)، ونجد العبارة رقم (02) في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي قدره (4.21) وانحراف معياري قدره (0.53)، ثم تأتي العبارة رقم (19) التي احتلت المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي قدره (4.18) وانحراف معياري قدره (0.83)، أما في المرتبة الثالثة عشر نجد العبارة رقم (30) بمتوسط حسابي قدره (4.15) وانحراف معياري قدره (0.65)، كما نجد العبارات رقم (03) ورقم (12) في المرتبة الرابعة عشر بمتوسط حسابي قدره (4.12) وانحراف معياري قدره (0.83) للعبارة رقم (03) وانحراف معياري قدره (0.93) للعبارة رقم (12)، ثم تأتي العبارات رقم (16) و (17) و (24) في المرتبة الخامسة عشر بمتوسط حسابي قدره (4.11) وانحراف معياري قدره (0.80) للعبارة رقم (16) و انحراف معياري قدره (0.77) للعبارة رقم (17) وانحراف معياري قدره (0.79) للعبارة رقم (24)، كما نجد العبارة رقم (25) في المرتبة السادسة عشر بمتوسط حسابي قدره (4.08) وانحراف معياري قدره (0.95)، وتليها في المرتبة السابعة عشر العبارة رقم (06) بمتوسط حسابي قدره (4.00) وانحراف معياري قدره (1.03)، كما تليها العبارة رقم (01) في المرتبة الثامنة عشر بمتوسط حسابي قدره (3.98) وانحراف معياري قدره (0.80)، وتليها في المرتبة التاسعة عشر العبارة رقم (22) بمتوسط حسابي قدره (3.95) وانحراف معياري قدره (0.90)، كما تليها العبارة رقم (14) في المرتبة العشرين بمتوسط حسابي

قدره (3.91) وانحراف معياري قدره (0.81)، وتليها في المرتبة الواحدة والعشرين العبارة رقم (13) بمتوسط حسابي قدره (3.82) وانحراف معياري قدره (0.85)، كما تليها العبارة رقم (18) في المرتبة الثانية والعشرين بمتوسط حسابي قدره (3.64) وانحراف معياري قدره (1.12)، وتليها في المرتبة الثالثة والعشرين العبارة رقم (09) بمتوسط حسابي قدره (3.55) وانحراف معياري قدره (1.12)، كما تليها العبارة رقم (27) في المرتبة الرابعة والعشرين بمتوسط حسابي قدره (3.51) وانحراف معياري قدره (1.01)، وتليها في المرتبة الخامسة والعشرين العبارة رقم (11) بمتوسط حسابي قدره (3.04) وانحراف معياري قدره (1.04)، ونجد في المرتبة السادسة والعشرين والأخيرة العبارة رقم (10) بمتوسط حسابي قدره (2.78) وانحراف معياري قدره (1.03).

كما أشارت النتائج الموضحة في الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي لمستوى الإنغماس الوظيفي قد بلغ (130.55) بإنحراف معياري يساوي (12.58) وهو أكبر من المتوسط النظري الذي يقدر ب (96) وهو مستوى مرتفع، وعليه نقبل الفرضية التي مفادها يوجد مستوى مرتفع في الإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وبالتالي الفرضية الجزئية الثانية تحققت.

بعد عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 توصلنا إلى ان هناك مستوى مرتفع في الإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، ويمكن أن نفسر هذه النتيجة بأن المستوى المرتفع يشير إلى إمكانية إستمرارية عمال بلدية بني دوالة لفترات طويلة في العمل وأنهم يشعرون بأن مهام عملهم تتميز بالتحدي والمثابرة، إضافة إلى أنهم يبذلون جهدا كاملا أثناء أداء وظيفتهم، كما تشير أيضا النتيجة إلى أن عمال بلدية بني دوالة لديهم رغبة كاملة في الإستمرار والتجديد في العمل للوصول إلى أقصى درجات النجاح في تحقيق أهدافه الشخصية والتي يحققها من خلال عمله، وكذلك العمال في بلدية بني دوالة

يستمتعون بعملهم مما أكسبهم مستوى مرتفع من الإنغماس ، وذلك نظرا لتلبية إحتياجات العمال في تلك البلدية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حنان دريد، الطاوس غريب، فريحة ليندة، (2022) بعنوان: "الإنغماس الوظيفي ودوره في تحقيق التميز التنظيمي في مؤسسة إسمنت تبسة"، التي توصلت إلى أن هناك مستوى مرتفع من الإنغماس الوظيفي لدى أفراد العينة.

3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

توقعنا من الفرضية الجزئية الأولى لدراستنا وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 تمّ الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم(23): يوضح العلاقة بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي

القرار	قيمة مستوى الدلالة	قيمة الدلالة الإحصائية	قيمة معامل الارتباط بيرسون	عدد أفراد العينة	الفرضية
دال	0.01	0.00	0.37**	70	توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال الجدول الموضّح أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون هي (0,37) وهي قيمة ضعيفة ودالة إحصائيا، لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.00) وهي أصغر من قيمة مستوى الدلالة (0.01)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإنغماس

الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وبالتالي نجد أن الفرضية الجزئية الثالثة تحققت.

بعد عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 توصلنا إلى أنه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو. أي أنه كلما كانت ظروف العمل مناسبة وجيدة كلما زاد الإنغماس الوظيفي للموظفين وكلما كان ولائهم للبلدية أكثر والعكس صحيح، وهذه النتيجة ترجع إلى رضا الموظفين بالظروف الفيزيائية الموجودة داخل البلدية من إضاءة وحرارة وضوضاء، فالعمل تحت ظروف عمل مناسبة تقلل من حالات الصراع وضغوط العمل داخل البلدية. وبهذا يبقى أفراد عينة الدراسة فاعلين في مكان عملهم من جهة ومرتاحين نفسيا من جهة أخرى وبذلك يحس أفراد عينة الدراسة بالرضا إتجاه ظروف العمل السائدة في البلدية، وهكذا يصبحون منغمسين في عملهم، ملتزمين في البلدية ويشعرون بالإنتماء إليها. وقد إتفقت نتائج هذه الفرضية الجزئية الأولى مع نتائج دراسة **صوالح عتيقة (2022)**، بعنوان "الرضا عن الظروف الفيزيائية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"، والنتيجة التي توصلت إليها هذه الدراسة أنه توجد علاقة بين الرضا عن الظروف الفيزيائية من (إضاءة، ضوضاء...) والأداء الوظيفي.

4- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

توقعنا من الفرضية الجزئية الرابعة لدراستنا وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجر والمكافئات والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وبعد جمع و تحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم(24): يوضح العلاقة بين الأجور والمكافآت والإنغماس الوظيفي

الفرضية	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية	قيمة مستوى الدلالة	القرار
توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والإنغماس الوظيفي	70	0.14	0.24	0.05	غير دال

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون هي (0.14) وهي قيمة ضعيفة وغير دالة إحصائية، لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.24) وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دواله ولاية تيزي وزو، وبالتالي نجد أن الفرضية الجزئية الرابعة لم تتحقق.

بعد عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 توصلنا إلى أنه ليس هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دواله ولاية تيزي وزو. وتشير هذه النتيجة إلى عدم رضا العمال بالأجور التي تدفعها لهم البلدية، فعندما تكون الأجور غير كافية يكون العامل غير محفز وبالتالي يقل إنغماسه عن عمله أي لا يؤدي عمله بالشكل المطلوب، بالإضافة إلى قلة إلتزامه وحبه للوظيفة وتعلقه بها، وتتفق هذه النتيجة بدراسة سلامي كريمة (2019) بعنوان: "نظام الأجور في تعزيز ولاء العامل

للمؤسسة"، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى أن نظام الأجور المعمول به في مؤسسة سونلغاز قالمة لا يؤدي إلى اندماج العامل للمؤسسة.

5- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :

توقعنا من الفرضية الجزئية الخامسة لدراستنا وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين علاقات العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 تمّ الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم(25): يوضح العلاقة بين علاقات العمل والإنغماس الوظيفي

الفرضية	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية	قيمة مستوى الدلالة	القرار
توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين علاقات العمل والإنغماس الوظيفي	70	0.26*	0.02	0.05	دال

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23 نلاحظ

نلاحظ من خلال الجدول الموضّح أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون هي (0.26) وهي قيمة ضعيفة ودالة إحصائية، لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.02) وهي أصغر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين علاقات العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وبالتالي نجد أن الفرضية الجزئية الخامسة تحققت.

بعد عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 توصلنا إلى أنه هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين علاقات العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو. أي كلما كانت العلاقة بين زملاء العمل جيدة ومتفاهمة كلما زاد الإنغماس الوظيفي للموظفين وكلما كان ولائهم للبلدية أكثر والعكس صحيح، فعلاقات العمل تلعب دورا مهما في تعزيز الإنغماس الوظيفي. فالدعم والتعاون والتقدير والإحترام قيم تعزز روح الفريق وتشعر عمال بلدية بني دوالة بالرعاية والإهتمام، فإدراك العامل بأنه في بيئة عمل داعمة للعلاقات الإجتماعية الإيجابية تمكنه من الإعتماد عليهم في مختلف المواقف الشخصية والتنظيمية عند الحاجة، يخلق لديه مستوى عال من التكامل النفسي والإجتماعي، ويدعم لديه مشاعر الإرتياح، الطمأنينة والإستقرار المهني في وظيفته وتعلقه بها، فالعلاقات مع الآخرين تعد بمثابة وظيفة وقائية للعامل يستند إليها في مختلف المواقف. ولقد إتفقت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة **مروان طاهر الزعبي (2009)** بعنوان: "جودة علاقات العمل الإجتماعية وعلاقتها بمستوى الإلتزام التنظيمي والرفاه النفسي للموظفين"، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج من بينها أنه توجد علاقة إيجابية بين جودة العلاقات بين الزملاء ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة.

6- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية السادسة :

توقعنا من الفرضية الجزئية السادسة لدراستنا وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 تمّ الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم(26): يوضح العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي

الفرضية	عدد أفراد العينة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية	قيمة مستوى الدلالة	القرار
توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي	70	0.35**	0.00	0.01	دال

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال الجدول الموضّح أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون هي (0.35) وهي قيمة ضعيفة ودالة إحصائية، لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.00) وهي أصغر من قيمة مستوى الدلالة (0.01)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وبالتالي نجد أن الفرضية الجزئية السادسة تحققت.

بعد عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 توصلنا إلى أنه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو. أي كلما حسّ أفراد العينة بالرضا التوازن بين حياتهم الشخصية وحياتهم المهنية كلما أصبحوا منغمسين في عملهم والعكس صحيح. وترجع هذه النتيجة إلى أن بعد التوازن بين الحياة والعمل لدى أفراد عينة الدراسة يمثل تحد كبير بالنسبة لهم، وهذا راجع إلى أن لديهم إنضباط متوازن بساعات العمل اليومية وتدعم ذلك البلدية بموازنة العلاقة بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية الخاصة بهم من خلال تصميم العمل، تنظيم

وقت العمل، إضافة إلى توفير المرونة المناسبة بالطريقة التي يستطيعون فيها شاغلين الوظيفة التوفيق بين حياتهم الشخصية ومتطلبات العمل ويتحقق بها التوازن في الرضا والتوازن في الإنغماس بحيث يقلل من حالات الصراع وضغوط العمل داخل البلدية، وبهذا يبقى أفراد عينة الدراسة فاعلين في مكان عملهم ومرتاحين نفسياً من جهة أخرى، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة **مرغيت فاطمة الزهراء، بوعشير لبنى (2020)** بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتنمية الإستغراق الوظيفي"، حيث توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: توجد علاقة بين التوازن في الحياة والعمل وتنمية الإستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

7- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية العامة :

توقعنا من الفرضية العامة لدراستنا وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 تمّ الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم(27): يوضح العلاقة بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي

القرار	قيمة مستوى الدلالة	قيمة الدلالة الإحصائية	قيمة معامل الإرتباط بيرسون	عدد أفراد العينة	الفرضية
دال	0.01	0.00	0.40**	70	توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبان بالإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال الجدول الموضّح أعلاه أن قيمة معامل الإرتباط بيرسون هي (0.40) وهي قيمة ضعيفة ودالة إحصائياً، لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.00) وهي أصغر

من قيمة مستوى الدلالة (0.01)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، وبالتالي نجد أن الفرضية العامة تحققت.

بعد عرض نتائج الفرضية العامة وتحليلها بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23 توصلنا إلى أنه هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو. أي كلما رفعنا من درجة رفاهية العامل في بيئة عمله، كلما زاد ذلك من إنغماسه ودافعيته وولائه للعمل والعكس صحيح، وترجع هذه النتيجة إلا أنه كلما تميزت بيئة العمل بالرفاهية والرضا ساهم ذلك في أفراد عينة الدراسة منغمسين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية إلى الحصول على أفضل الأداء، ويكون ذلك بتهيئة البلدية بيئة عمل صحية وأمنة وظروف وإمكانات عمل مناسبة من خلال الإهتمام ببيئة العمل الفيزيقية كالمكان المناسب الذي يهيئ لعينة الدراسة القدرة على أداء عملهم بأحسن صورة، والبيئة الإقتصادية كالأجور والمكافآت وربطهما بنظام فعال مرتبط بنظام العمل وكفاءة الأداء بالبلدية، وذلك لزيادة قدرتهم على الإبداع في العمل داخل البلدية، بالإضافة إلى قيام علاقات عمل جيدة تتصف بالتفاهم والتعاون بين زملاء العمل، وكذلك تهيئة بيئة متوازنة من خلال العمل بالطريقة التي تحسن من نفسية أفراد العينة وتحقق لهم التوازن بين الحياة والعمل ويهيئون بذلك حياة وظيفية جيدة تجعلهم منغمسين في العمل ومندمجين معه، بحيث تطابقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عز الدين الجبلي، زكاري عيلان، (2022) بعنوان: "الرفاه في العمل وعلاقته بدافعية العمال"، حيث توصلت هذه الدراسة أنه توجد علاقة إرتباطية ضعيفة بين الرفاه في العمل ودافعية العمال لدى أفراد عينة الدراسة.

خاتمة

خاتمة :

لقد تمحورت دراستنا حول موضوع الرفاه النفسي في العمل وعلاقته بالإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، ولقد كان هدفنا الرئيسي من هذه الدراسة معرفة مدى وجود علاقة بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي ، وبعد الإحاطة النظرية لجوانب الموضوع والقيام بالدراسة الميدانية، وبالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS v23، تمّ التوصل إلى النتائج التالية:

_ يوجد مستوى مرتفع في الرفاه النفسي في العمل لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو.

_ يوجد مستوى مرتفع في الإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو.

_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، عند مستوى الدلالة 0.01.

_ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمكافآت والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، عند مستوى الدلالة 0.05

_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين علاقات العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو. عند مستوى الدلالة 0.05

_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوازن في الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، عند مستوى الدلالة 0.01

_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو، عند مستوى الدلالة 0.01

الإقتراحات :

من خلال موضوع دراستنا الحالية "الرفاه النفسي في العمل وعلاقته بالإنغماس الوظيفي لدى عمال بلدية بني دوالة ولاية تيزي وزو" وما جاء في الجانب النظري، وما توصلت إليه دراستنا من نتائج، يمكننا أن نطرح مجموعة من الإقتراحات المهمة وهي كالآتي:

_ لتعزيز الرفاه النفسي لدى العمال يجب على البلدية أن تضع مخطط محكم وبرامج متطورة لتحقيق ذلك والتركيز أكثر على الصحة النفسية في العمل.

_ الإهتمام بالعمال من جميع النواحي المادية والإجتماعية والنفسية والجسمية وتقديم خدمات إجتماعية لهم.

_ التقليل من الضغوط وتحسين بيئة العمل لخلق جو مريح ومساعد في زيادة مستوى الإنغماس لديهم وبالتالي رفع مستوى أدائهم.

_ توفير الأمن والسلامة المهنية داخل مكان العمل وأثناء القيام بواجباتهم ومهامهم خارج مكان العمل.

_ لتحقيق الرفاه النفسي يجب غرس روح التفاؤل في النفس وتجنب التفكير السلبي والزائد، الإستمتاع بالحياة والرضا بما هو موجود مع الإلتزام بتحقيق الأهداف.

_ خلق بيئة صحية خالية من الأمراض والإضطرابات النفسية بين العمال.

المراجع

قائمة المراجع

1- المراجع العربية:

المذكرات :

1- احلام لعبني، بشري شريال، (2021)، أثر العدالة التنظيمية علي الإنغماس الوظيفي، مذكرة ماستر، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بت يحيى، جيجل.

2- أسامة زياد يوسف البليسي، (2012)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجيستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

3- آسيا لحرش، حفصة دحو، (2023)، دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية.

4- بثينة عزاز، رباب بشري، (2022)، أثر الإستغراق الوظيفي على أداء العاملين بالمؤسسة الإقتصادية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة.

5- بدرية بنت راشد بن محمد البوسعيدية، (2022)، دور الرفاه الوظيفي والمناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبتكاري للعاملين في دوائر بلدية محافظة شمال الشرقية،

رسالة مقدمة إبتكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجيستير في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرقية.

6- برهان يمينة، (2022)، مستوى الصحة النفسية (الرفاه النفسي، الضيق النفسي) في العمل لدى عينة من عمال المفتشية الجهوية للعمل بورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة قصدي مرباح، ورقلة.

7- بن بلخير خديجة، بولحية فاطمة، (2022)، علاقات العمل وأثرها على أداء الموظفين داخل المؤسسة الإستشفائية، مذكرة مقدمة لنيل الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية، أدرار.

8- بن شعية عتاب، بريك أميرة، (2023)، المعوقات الوظيفية وتأثيرها على جودة الحياة المهنية لدى عمال النظافة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، تبسة.

9- بوشارف نادية، لرجام حورية، (2022)، الرفاهية النفسية وعلاقتها بالمرود الأكاديمي لدى الطالبات المقيمت في الإقامات الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت.

10- بوتلجي أمال، (2020)، علاقة التفاؤل والتشاؤم ومركز التحكم بالإحتراف النفسي واستراتيجيات المواجهة لدى الممرضين، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر2.

11- حمودة نظيرة، (2022)، الرفاه النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قصدي مرباح، ورقلة.

12- خالد بن خليفة، لطفي عاشور، معراج شريفي، (2022)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الإلتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الإقتصادية، مذكرة مقدمة

لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.

13- خوري نسرين، (2019)، الرفاه النفسي لدى مرتفعي ومنخفضي الشعور بالوحدة النفسية من المتقاعدين المصابين بارتفاع ضغط الدم، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في فرع علم النفس، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف.

14- رؤى محمد ربيع شلاش، (2022)، دور الانغماس الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي، بحث مقدم لنيل درجة ماجستير، تخصص في ادارة الأعمال، جامعة الإقتصادية السورية.

15- سلامي كريمة، (2019)، دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العامل للمؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.

16- شيماء سرغود، (2023)، الإستغراق الوظيفي وعلاقته بالثقة التنظيمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

17- صناديد يمينة، (2020)، مشكلات الإدارة الصفية كما يدركها أساتذة التعليم الثانوي وعلاقتها بالرفاه النفسي، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس المدرسي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة غرداية.

18- صوالح عتيقة، (2022)، الرضا عن الظروف الفيزيائية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قصدي مرباح، ورقلة.

- 19- عبد الباقي مملوكي، (2018)، القيم التنظيمية وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص تنضم والعمل، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة غرداية.
- 20- العربي فطيمة، روابح كريمة، (2020)، دور الدعم التنطمي في تعزيز الإنغماس الوظيفي، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي، تخصص إدارة المورد البشرية، كلية العلوم الأقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 21- عموري فادية، العباسي رمزي، سباع احمد الصالح، (2019)، أثر جودة حياة العمال علي الإنغماس الوظيفي، مجلة الدراسات الإقتصادية المعاصرة، المجلد 04، العدد 02.
- 22- غادة أبو الهوى، (2022)، واقع الإنغماس الوظيفي في المدارس القدس، قدمت هذه الرسالة إستكمال لمتطلبات نيل درجة الماجستير، كلية الدراسات العليا، لجامعة الخليل، فلسطين.
- 23- قوشيح خالدية، كبريت خديجة، (2021)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت.
- 24- قويدر ضيف، فاروق مهاية، (2022)، دور قسم الموارد البشرية في تحقيق الرفاهية في العمل، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية.
- 25- محمدي سهام، غبشي كمال، (2022)، أثر جودة حياة العمل على الإستغراق الوظيفي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية.

- 26- مشلق سهام، نويوة عبير، (2022)، أثر جودة الحياة الوظيفية علي الإنغماس الوظيفي، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 27- ميرغيت فاطمة الزهراء، بوعشير لبنى، (2019)، جودة الحياة وعلاقتها بتنمية الإنغماس الوظيفي، مذكرة مقدمة استكمال لمتطلبات نيل شهادة ماستر اكايمي، تخصص علم النفس التربوي، كلية علم النفس وعلوم التربية و الأروطونيا، جامعة محمد الصديق بن يحي، ورقلة.
- 28- مومني رضوان، (2021)، الرضا عن الحياة للطلبة الجامعيين المتحصلين على شهادة جامعية العاطلين عن العمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة العقيد أحمد درارية، أدرار.
- 29- مي محمد حسام الدين محمد ثلثش، (2021)، التسامح وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية، بحث مشتق من رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، جامعة مدينة السادات.
- 30- نجاح أهناي، (2017)، علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.
- 31- هادي صالح الشميمري، (2022)، جودة حياة العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي والسلوك الإبداعي، المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد 38 العدد 04.
- 32- ياسر عبد الرحمان، رضا بوعزة، يوسف حديد، (2021)، اثر الرضا الوظيفي في تعزيز الإنغماس الوظيفي، مجلة الشامل للعلوم التربوية و الإجتماعية، المجلد 04، العدد 02.

المجلات :

- 1- أحلام علي أحمد الزهراني، مجدة السيد علي الكشكي، (2020)، الرفاهية النفسية وعلاقتها بإدارة الذات، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد28، العدد14.
- 2- أحمد محاسنة، أحمد العلوان، عمر العظامات، (2022)، الإنغماس الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بالمناخ المدرسي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد18، العدد01..
- 3- أصايل خلفة الشهري، نوال عبد الله الضبيان، (2022)، الذكاء الإنفعالي وعلاقته بالرفاهية النفسية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد06، العدد38.
- 4- أقراح محمد علي سعد الحربي، (2022)، أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد43.
- 5- أمجد عزات جمعة، نبيل كامل دخان، إبراهيم أحمد ماضي، (2021)، دور المؤسسات الأهلية في تعزيز الرفاه النفسي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد07، العدد03.
- 6- أمينة تاري، (2022)، الرفاهية النفسية لدى الموظفين، المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، المجلد15، العدد01.
- 7- آمال جودة، حمدي أبو جراد، (2011)، التنبؤ بالسعادة في ضوء الأمل والتفاؤل لدى عينة من طلبة جامعة القدس المفتوحة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والإجتماعية، المجلد02، العدد24.
- 8- إنصاف جاسم نصيف العبيدي، هاشم فرحان خنجر المحمداوي، (2022)، الرفاهية النفسية لدى المرشدين التربويين، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد19، العدد72

- 9- إنعام السيد فهيم خطاب، (2020)، أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد 01، العدد 02. _هادي صالح الشميمري، (2022)، جودة حياة العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي والسلوك الإبداعي، المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد 38 العدد 04.
- 10- إيناس محمد سليمان علي منصور، (2021)، حب الحياة وعلاقته بمستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طالبات جامعة الطائف في المملكة العربية السعودية، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد 22، العدد 05.
- 11- بالفار علي، بقادر عبد الرحمان، (2021)، تحليل مستوى الأنغماس الوظيفي، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، المجلد 14، العدد 02.
- 12- براء محمد البقمي، فاطمة حمدي الغنامي، (2021)، الأنشطة الإبداعية وسمات الشخصية وعلاقتها بالرفاهية النفسية، مجلة كلية التربية، العدد 45.
- 13- برزوان حسبية، بهير حمزة، مزارى سهلة، (2021)، الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي لدى الطلبة الجامعيين، مجلة الدراسات النفسية والتربوية، المجلد 37، العدد 01.
- 14- بيداء عبد السلام مهدي الحياي، (2023)، أثر برنامج تعليمي في تنمية الرفاه النفسي لدى طفل الروضة، مجلة العلوم التربوية، العدد 20.
- 15- تامر إبراهيم السيد عشري، سارة السيد الدريني، (2021)، العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وأبعاد الرفاهية النفسية : الدور الوسيط لأبعاد التمكين النفسي، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة.
- 16- تغريد بنت حمد الهداب، عبد الملك بن طاهر المخلافي، (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الإحتراق الوظيفي، المجلة العربية للإدارة، المجلد 40، العدد 3.

- 17- حسام قرني، (2023)، تعزيز مقومات الرفاه الوظيفي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، مجلة كلية السياسة والإقتصاد، العدد17.
- 18- حنان دريد، الطاوس غريب، فريحة ليندة، (2022)، الإنغماس الوظيفي ودوره في تحقيق التميز التنظيمي في مؤسسة إسمنت تبسة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد09، العدد02.
- 19- دعاء سليم علي الكيال،(2023)، المساندة الإجتماعية وعلاقتها برفاه النفسي لدى طلاب الصف العاشر في محطات غزة، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 07، العدد09.
- 20- راشد مانع راسد العجمي، أمل فلاح فهد الهملان، (2021)، التنظيم الإنفعالي والكفاءة الأكاديمية كمؤشر تنبؤي للرفاه النفسي، مجلة أكاديمية شمال أوروبا المحكمة.
- 21- رند خالد عبد الله الشبل، (2019)، مستوى الإنغماس الوظيفي، المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد35، العدد10.
- 22- زوينة بوساق، عتيقة حرايرية، (2018)، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الإنغماس الوظيفي، مجلة جودة الخدمة العمومية، المجلد01، العدد01.
- 23- سيد صفية فتح الباب أمين، (2015)، علاقة الإمتنان بالتفاؤل والتدين وبعض المتغيرات الديموجرافية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد25، العدد86.
- 24- شارع بن عائض الدوسري، أنوار بنت حماد الرشيدي، (2021)، درجة ممارسة قادة المدارس الحكومية بمدينة الرياض للقيادة السامة وعلاقتها بمستوى الرفاه النفسي للمعلمين من وجهة نظرهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد05، العدد06.
- 25- صالحة عبد الله، هادي عاصم، (2021)، الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس، العدد136.

- 26- عز الدين جبلي، زكاري عيلان، (2022)، الرفاه في العمل وعلاقته بدافعية العمال، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 09، العدد 02.
- 27- علي فاتح جبر السيلوي، (2023)، السعادة في العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، العدد 82.
- 28- عموري فادية، العباسي رمزي، سباع احمد الصالح، (2019)، أثر جودة حياة العمال علي الإنغماس الوظيفي، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 04، العدد 02.
- 25- غادة صلاح حامد علام، (2021)، التفاؤل والسعادة والمرونة النفسية في التنبؤ بشفقة الذات لدى المراهقين، مجلة "التربية في القرن 21 للدراسات التربوية والنفسية، العدد 17.
- 29- لميس عبد الله الشبرمي، (2019)، مستوى الإنغماس الوظيفي لدي قائدات المدارس، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 20.
- 30- محمد إبراهيم أحمد أبو برهم، (2022)، أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين التمر الوظيفي والإنغماس الوظيفي، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة، المجلد 08، العدد 08.
- 31- محمد حسن الأبيض، هاني عبد الحفيظ عبد العظيم، (2020)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالرفاهية النفسية وجودة الحياة الأكاديمية، المجلة العنصرية للقياس والتقويم، المجلد 01، العدد 01.
- 32- محمد هاني سعيد حسن، (2020)، الأمل والتدين وجودة الحياة لدى المسنين والمسنات، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد 24، العدد 84.

33- مروان طاهر الزعبي، (2009)، *جودة علاقات العمل الإجتماعية وعلاقتها بمستوى الإلتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين*، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 36، العدد 02.

34- هاشم فوزي العبادي، ولاء جودت علي، (2012)، *استراتيجيات تعزيز الإنغماس الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال*، مجلة الدراسات الإدارية، المجلد 05، العدد 09.

35- ياسر عبد الرحمان، رضا بوعزة، يوسف حديد، (2021)، *اثر الرضا الوظيفي في تعزيز الإنغماس الوظيفي*، مجلة الشامل للعلوم التربوية و الإجتماعية، المجلد 04، العدد 02..

36- يحيى مبارك خطاطبة، (2019)، *مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالرفاهية النفسية*، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 54.

2- المراجع الأجنبية :

1- Dinc (2012) **the role of job involvement as mediatarin moral values employee loyalty relationship international burch university** current issues in consumer behavior.

2- Liao and wen lee (2009) **an emprical study of employee gob involvement and personality traits**, thr caise of taiwan.

3- Van de voorde,F,C (2010) **HRM, employee well-being and organizational performance**, Master Thesis, tilburg university, Nederland.

4- Xiggui zhang et al (2020) **how do human resource management practices affect employee well-bein. A mediated moderation model**, this study was supported by grants from china national sociale science fund, and the state key program of national natural science of china, employee relations : the international journal Vol 42, No 4.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم النفس

إستبيان

سيدي , سيدتي

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ضمن تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان : "الرفاه النفسي في العمل وعلاقته بالإنغماس الوظيفي"، يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان ونرجو منكم الإجابة على بنوده بكل موضوعية وصراحة ونحيطكم علما أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تكون سرية ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

و لكم منا جزيل الشكر والتقدير على حسن تعاونكم معنا

ملاحظة: تكون الإجابة بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة مع ضرورة إختيار إجابة واحدة في الخيارات المقترحة.

إعداد الطالبان :

- وعراب سليم
- والحسين طاهر

السنة الجامعية : 2023 / 2024

- البيانات الشخصية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- السن:

29-19 سنة 40-30 سنة 51-41 سنة 52 سنة فما فوق

3- المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

4- الأقدمية:

5-1 سنوات 10-6 سنوات 15-11 سنوات 16 فما فوق

5- الحالة الإجتماعية:

أعزب (ة) متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)

1- المتغير المستقل: الرفاه النفسي في العمل

الرقم	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
01	الإضاءة في مكان عملي تناسب نشاطي					
02	التهوية مناسبة في مكان عملي					
03	لا وجود للضجيج المزعج في مكان عملي					
04	الحرارة مناسبة في مكان عملي					
05	يتميز المكان الذي أعمل فيه بالنظافة					
06	أشعر بالراحة عند القيام بالعمل					
07	أجري يتلائم مع ما أبذله من جهد					
08	أجري كاف لتلبية إحتياجاتي الضرورية					
09	أنا راض جدا عن الأجر الذي أتقاضاه في عملي					
10	أحصل على مكافئات موافقة للجهد الذي أبذله					
11	المكافئات التي أحصل عليها تحفزني على بذل مجهود أكبر في العمل					
12	الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع ساعات العمل					

الملاحق

					13 تتميز علاقاتي مع زملائي بالتعاون
					14 أشعر باحترام وتقدير الإدارة لي
					15 أشعر بتعاون الإدارة معي في أصعب الظروف
					16 لا يوجد لدي مشاكل تتعلق بالعمل مع زملائي
					17 تتصف علاقاتي مع زملائي بالتفاهم
					18 يقدر مسؤولي الأعلى أدائي في العمل
					19 أجد الوقت الكافي للاهتمام بأسرتي
					20 يمكنني الخروج أثناء أوقات العمل عند الضرورة
					21 تشاركنا إدارة المنظمة في مناسباتنا الإجتماعية (مثلا: زواج...)
					22 لا تتعارض متطلبات العمل مع واجباتي الأسرية
					23 تهتم المنظمة برغباتنا الشخصية
					24 أجد وقتا كافيا للقيام بواجباتي الشخصية

2- المتغير التابع: الإنغماس الوظيفي

الرقم	البند	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	أشعر بامتلاكي الطاقة والمرونة الذهنية وأنا في العمل					
02	أحاول أن أكون مثابرا في العمل حتى وإن لم تسر الأمور بشكل جيد					
03	أنا راض جدا عن العمل الذي أقوم به					
04	أشعر بالقوة والإندفاع عند أداء عملي					
05	أستثمر معظم قدراتي العملية وخبرتي الوظيفية في العمل					
06	أبقى في العمل وقتا إضافيا لإنهاء عملي حتى وإن لم يتم تعويضي ماديا					
07	أمتلك الإستعداد النفسي للقيام بالأعمال على أتم وجه					
08	أهتم بأن أباشر مهام عملي بشكل مبكر					
09	أغادر عملي بعد مغادرة الآخرين					
10	أرغب بالدوام في أيام العطل					
11	أنجز كثيرا من المهام المتبقية في المنزل					
12	أشعر بالمتعة عند أداء عملي					

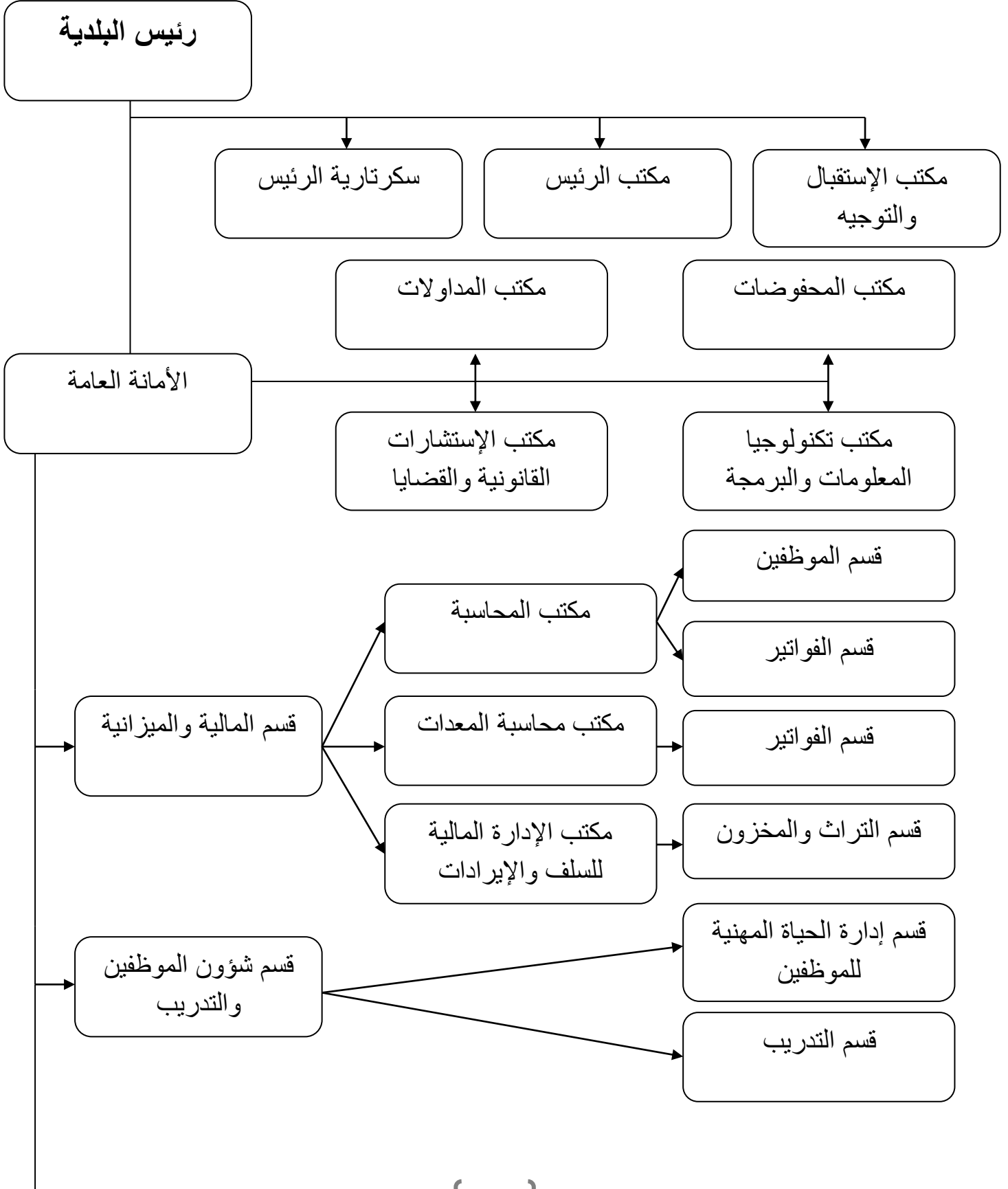
الملاحق

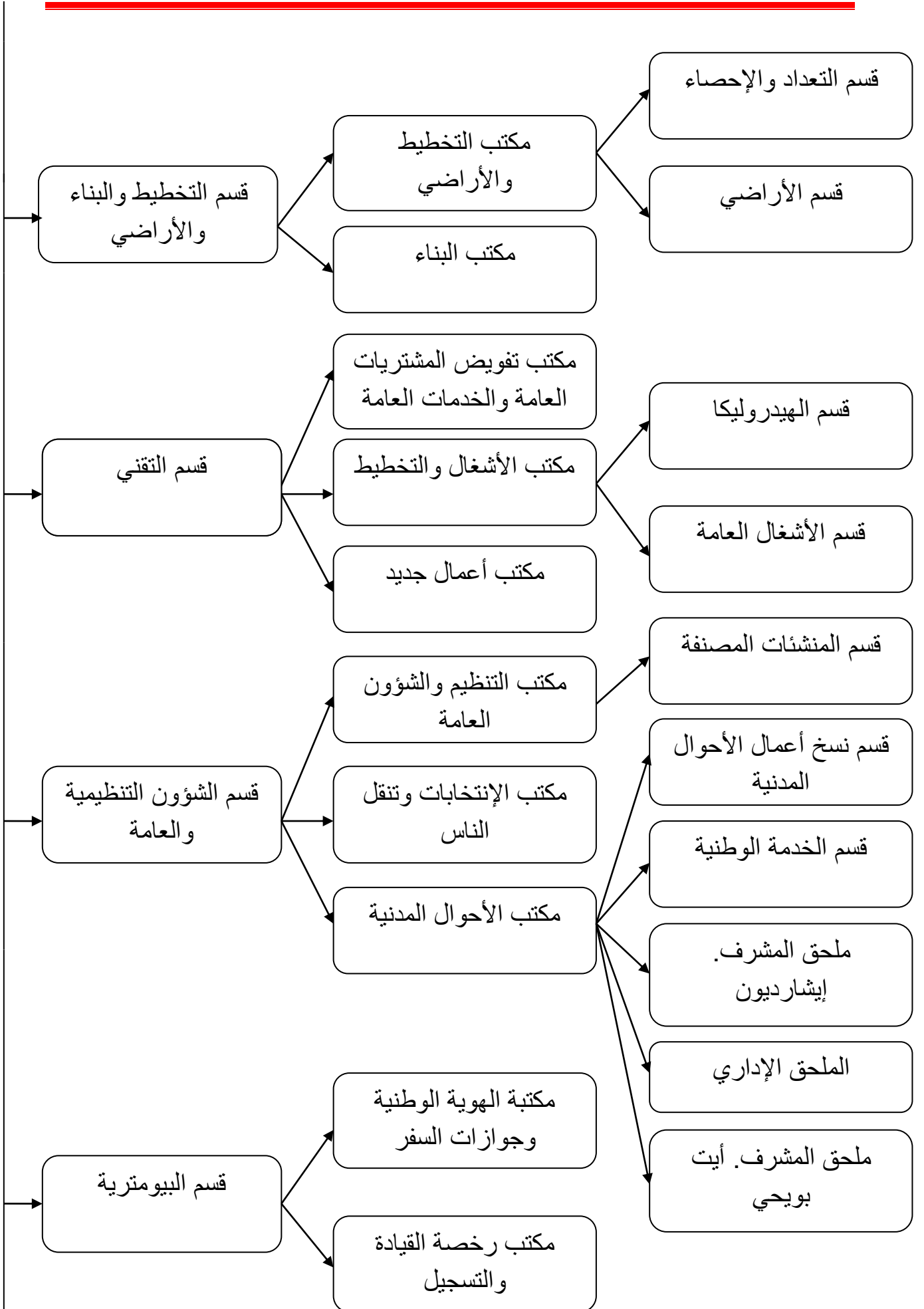
					يشغلني التفكير في عملي حتى بعد إنتهاء الدوام	13
					أشعر بدافعية عالية عند الذهاب إلى العمل	14
					أشعر بفخر عندما أقوم بعملي	15
					أمتلك روابط قوية مع زملائي بالعمل من الصعب كسرها	16
					أجد الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي	17
					أقوم بالموازنة بين العمل والحياة الخاصة بحيث لا يحدث أي عائق بينهما	18
					تمثل وظيفتي تحديا كبيرا لي	19
					أشعر بالإحترام والوفاء بالعمل	20
					أشعر بأني مفعم بالطاقة عند العمل	21
					لا أشعر بمرور الوقت أثناء عملي	22
					أركز بدقة على عملي	23
					أشعر بالوقت يمر بسرعة أثناء القيام بالعمل	24
					أرى أن معظم اهتماماتي مركزة حول عملي	25
					أعمل على تنويع المهام والواجبات الموكلة إلي	26
					أشعر بالحيوية عندما أعمل بشكل مكثف	27
					أولي للعمل قدرا كبيرا من الإهتمام	28
					أعلم تماما ما العمل المتوقع القيام به	29

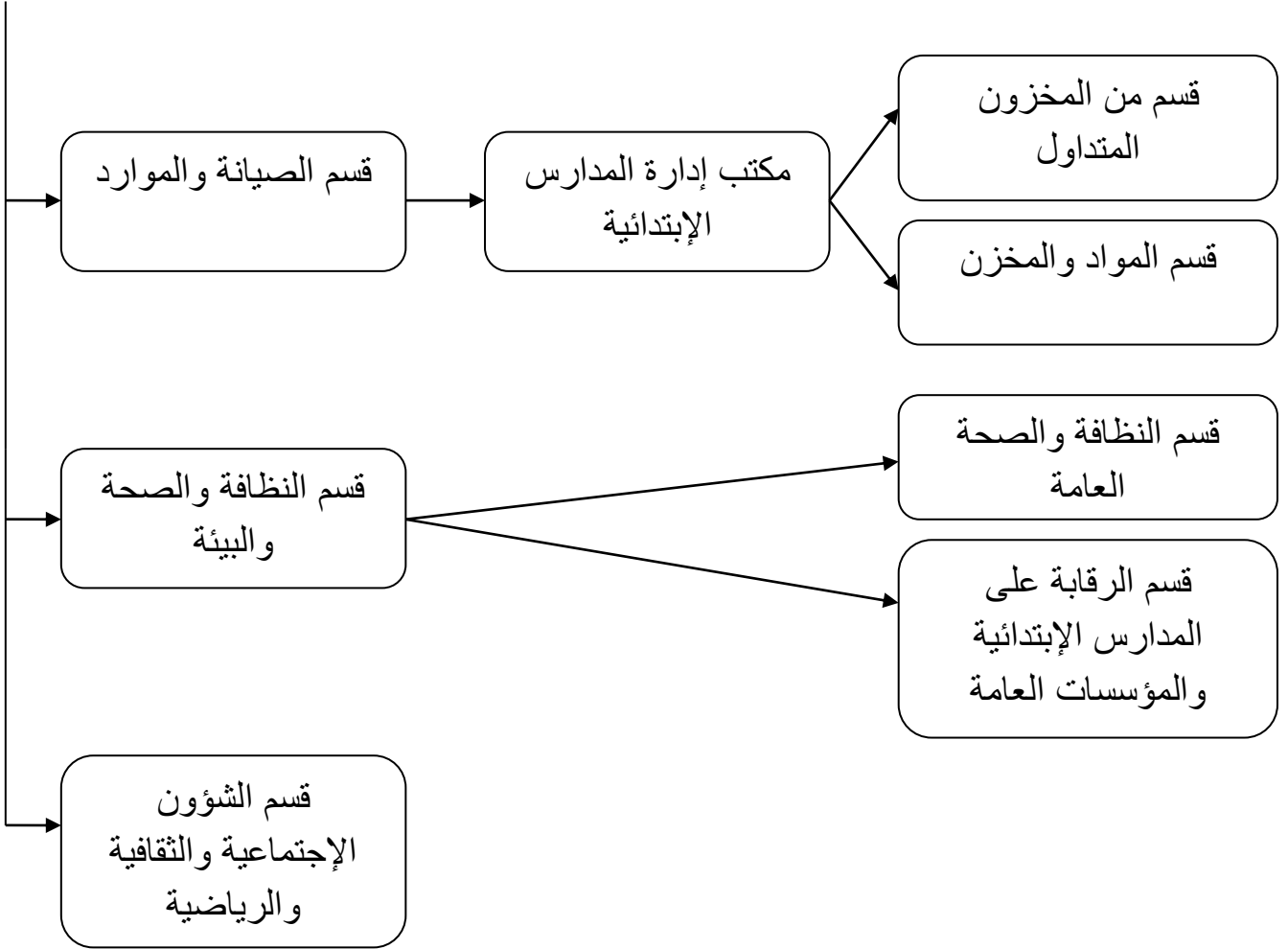
الملاحق

					أَتَوَقَّعُ أَنَّ الْخَبْرَةَ الَّتِي أَحْصَلْتُ عَلَيْهَا الْآنَ لَهَا دَوْرٌ كَبِيرٌ فِي تَطْوِيرِ حَيَاتِي الْمِهْنِيَّةِ	30
					أَشْعُرُ بِالْإِيجَابِيَّةِ اتِّجَاهَ عَمَلِي	31
					أَوْدِي عَمَلِي بَدَقَّةٍ وَفِي الْوَقْتِ الْمَطْلُوبِ	32

الهيكل التنظيمي لبلدية بني دوالة







الملحق رقم (03) :

قائمة الأساتذة المحكمين

إسم ولقب الأستاذ	
د. عليوان لامية	01
د. بوتوتة لامية	02
د. ناهي مراد	03
د. شارف خوجة مليكة	04

الملاحق

الملحق رقم (04) : التكرارات والنسب المئوية

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	27	38,6	38,6	38,6
أنثى	43	61,4	61,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 19-29	6	8,6	8,6	8,6
30-40	24	34,3	34,3	42,9
41-51	32	45,7	45,7	88,6
52 فما فوق	8	11,4	11,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ابتدائي	1	1,4	1,4	1,4
متوسط	5	7,1	7,1	8,6
ثانوي	25	35,7	35,7	44,3
جامعي	39	55,7	55,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

الأقدمية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1-5	20	28,6	28,6	28,6
6-10	19	27,1	27,1	55,7
11-15	19	27,1	27,1	82,9
16 فما فوق	12	17,1	17,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

الملاحق

الحالة الإجتماعية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أعزب	13	18,6	18,6	18,6
متزوج	47	67,1	67,1	85,7
مطلق	6	8,6	8,6	94,3
أرمل	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

الملحق رقم (05) : ثبات ألفا كرونباخ لبعء ظروف العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,835	6

الملحق رقم (06) : ثبات ألفا كرونباخ لبعء الأجور والمكافئات

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,956	6

الملحق رقم (07) : ثبات ألفا كرونباخ لبعء علاقات العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,872	6

الملحق رقم (08) : ثبات ألفا كرونباخ لبعء التوازن بين الحياة والعمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,814	6

الملحق رقم (09) : ثبات ألفا كرونباخ لمتغير الرفاه النفسي في العمل

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,929	24

الملحق رقم (10) : التجزئة النصفية للرفاه النفسي في العمل

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,852
		Nombre d'éléments	12 ^a
	Partie 2	Valeur	,873
		Nombre d'éléments	12 ^b
		Nombre total d'éléments	24
Corrélation entre les sous-échelles			,910
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,953
	Longueur inégale		,953
Coefficient de Guttman			,951

الملحق رقم (11) : ثبات ألفا كرونباخ للإنغماس الوظيفي

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,919	32

الملحق رقم (12) : التجزئة النصفية للإنغماس الوظيفي

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,817
		Nombre d'éléments	16 ^a
	Partie 2	Valeur	,856
		Nombre d'éléments	16 ^b
		Nombre total d'éléments	32
Corrélation entre les sous-échelles			,953
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,976
	Longueur inégale		,976
Coefficient de Guttman			,975

الملحق رقم (13) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات ظروف العمل

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
الإضاءة في مكان عملي تناسب نشاطي	70	1,00	5,00	3,9429	,97632
التهوية مناسبة في مكان عملي	70	1,00	5,00	3,8571	1,21924
لا وجود للضجيج المزعج في مكان عملي	70	1,00	5,00	3,2000	1,25802
الحرارة مناسبة في مكان عملي	70	1,00	5,00	3,7571	1,17258
يتميز المكان الذي أعمل فيه بالنضافة	70	1,00	5,00	3,7857	1,07532
أشعر بالراحة عند القيام بالعمل	70	1,00	5,00	4,0857	,92850
N valide (liste)	70				

الملحق رقم (14) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الأجور والمكافآت

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أجري يتلاءم مع ما أبذله من جهد	70	1,00	4,00	2,9000	1,06526
أجري كاف لتلبية إحتياجاتي الضرورية	70	1,00	5,00	2,4714	,98865
أنا راض جدا عن الأجر الذي أتقاضاه في عملي	70	1,00	4,00	2,5857	,94013
أحصل على مكافآت موافقة للجهد الذي أبذله	70	1,00	5,00	2,5857	1,22170
المكافآت التي أحصل عليها تحفزني على بذل مجهود أكبر في العمل	70	1,00	4,00	2,5857	1,13563
الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع ساعات العمل	70	1,00	5,00	3,1571	1,04446
N valide (liste)	70				

الملحق رقم (15) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات علاقات العمل

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تتميز علاقتي مع زملائي بالتعاون	70	1,00	5,00	4,2857	,70491
أشعر باحترام وتقدير الإدارة لي	70	2,00	5,00	3,9857	,71207
أشعر بتعاون الإدارة معي في أصعب الظروف	70	1,00	5,00	3,6429	1,07724
لا يوجد لدي مشاكل تتعلق بالعمل مع زملائي	70	2,00	5,00	4,1286	,77873
تتصف علاقتي مع زملائي بالتفاهم	70	2,00	5,00	4,2714	,77873
يقدر مسؤولي الأعلى أدائي في العمل	70	1,00	5,00	3,5000	,92861
N valide (liste)	70				

الملحق رقم (16) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات التوازن بين الحياة والعمل

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أجد الوقت الكافي للاهتمام بأسرتي	70	1,00	5,00	2,6286	1,10560
يمكنني الخروج أثناء أوقات العمل عند الضرورة	70	1,00	5,00	3,7143	,74489
تشاركنا إدارة المنظمة في مناسباتنا الاجتماعية) مثلا: زواج (...)	70	1,00	5,00	2,9000	1,09213
لا تتعارض متطلبات العمل مع واجباتي الأسرية	70	1,00	5,00	3,0714	1,08108
تهتم المنظمة برغباتنا الشخصية	70	1,00	5,00	2,7857	1,15335
أجد وقتا كافيا للقيام بواجباتي الشخصية	70	1,00	5,00	2,9429	1,17813
N valide (liste)	70				

الملحق رقم (17) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرفاه النفسي في العمل وأبعاده

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
البعد 1. ظروف العمل	69	8,00	30,00	22,6232	4,77155
N valide (liste)	69				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
البعد.2.الأجور.و.المكافئات	70	6,00	25,00	16,2857	4,81586
N valide (liste)	70				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
علاقات العمل	70	11,00	30,00	23,8143	4,07286
N valide (liste)	70				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
البعد.4.التوازن.بين.الحياة.و.العمل	70	10,00	29,00	18,0429	4,91208
N valide (liste)	70				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
المتغير.1.الرفاه.النفسي.في.العمل	70	42,00	108,00	80,7714	13,20098
N valide (liste)	70				

الملحق رقم (18) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإنغماس الوظيفي وعباراته

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
أشعر بامتلاكي الطاقة والمرونة الذهنية وأنا في العمل	70	2,00	5,00	3,9857	,80744
أحاول أن أكون مثابرا في العمل حتى وإن لم تسر الأمور بشكل جيد	70	2,00	5,00	4,2143	,53549
أنا راض جدا عن العمل الذي أقوم به	70	2,00	5,00	4,1286	,83269
أشعر بالقوة والاندفاع عند أداء عملي	70	2,00	5,00	4,3286	,73665
أستثمر معظم قدراتي العملية وخبرتي الوظيفية في العمل	70	1,00	5,00	4,3286	,69619
أبقى في العمل وقتا إضافيا لإنهاء عملي حتى وإن لم يتم تعويضى ماديا	70	1,00	5,00	4,0000	1,03560

الملاحق

أمتلك الإستعداد النفسي للقيام بالأعمال على أتم وجه	70	2,00	5,00	4,2857	,68404
أهتم بأن أباشر مهام عملي بشكل مبكر	70	1,00	5,00	4,4143	,71207
أغادر عملي بعد مغادرة الآخرين	70	1,00	5,00	3,5571	1,12463
أرغب بالدوام في أيام العطل	70	1,00	5,00	2,7857	1,03410
أنجز كثيرا من المهام المتبقية في المنزل	70	1,00	5,00	3,0429	1,04168
أشعر بالمتعة عند أداء عملي	70	1,00	5,00	4,1286	,93128
يشغلني التفكير في عملي حتى بعد انتهاء الدوام	70	1,00	5,00	3,8286	,85077
أشعر بدافعية عالية عند الذهاب إلى العمل	70	1,00	5,00	3,9143	,81192
أشعر بفخر عندما أقوم بعملي	70	2,00	5,00	4,4857	,63114
أمتلك روابط قوية مع زملائي بالعمل من الصعب كسرهما	70	1,00	5,00	4,1143	,80834
أجد الرغبة في تلبية جميع متطلبات وظيفتي	70	1,00	5,00	4,1143	,77165
أقوم بالموازنة بين العمل والحياة الخاصة بحيث لا يحدث أي عائق بينهما	70	1,00	5,00	3,6429	1,12978
تمثل وظيفتي تحديا كبيرا لي	70	1,00	5,00	4,1857	,83913
أشعر بالإحترام والوفاء بالعمل	70	2,00	5,00	4,4571	,67428
أشعر بأني مفعم بالطاقة عند العمل	70	2,00	5,00	4,2857	,68404
لأشعر بمرور الوقت أثناء عملي	70	1,00	5,00	3,9571	,90787
أركز بدقة على عملي	70	3,00	5,00	4,5571	,58075
أشعر بالوقت يمر بسرعة أثناء القيام بالعمل	70	2,00	5,00	4,1143	,79021
أرى أن معظم إهتماماتي مركزة حول عملي	70	1,00	5,00	4,0857	,95921
أعمل على تنويع المهام والواجبات الموكلة إلي	70	1,00	5,00	4,3000	,92235
أشعر بالحيوية عندما أعمل بشكل مكثف	70	1,00	5,00	3,5143	1,01785
أولي للعمل قدرا كبيرا من الإهتمام	70	2,00	5,00	4,4429	,58075
أعلم تماما ما العمل المتوقع القيام به	70	3,00	5,00	4,5000	,53161
أتوقع أن الخبرة التي أحصل عليها الآن لهل دور كبير في تطوير حياتي المهنية	70	1,00	5,00	4,1571	,65132
أشعر بالإيجابية اتجاه عملي	70	1,00	5,00	4,2571	,75538
أؤدي عملي بدقة وفي الوقت المطلوب	70	3,00	5,00	4,4429	,58075
N valide (liste)	70				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
المتغير.2 الإنغماس الوظيفي	70	84,00	152,00	130,5571	12,58897
N valide (liste)	70				

الملحق رقم (19) : معامل الارتباط بيرسون بين ظروف العمل والإنغماس الوظيفي

Corrélations		
	ظروف العمل	الإنغماس الوظيفي
ظروف العمل	1	,378**
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)		,001
N	70	70
الإنغماس الوظيفي	,378**	1
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)	,001	
N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

الملحق رقم (20) : معامل الارتباط بيرسون بين الأجور والمكافآت والإنغماس الوظيفي

Corrélations		
	الأجور و. المكافآت	الإنغماس الوظيفي
الأجور و. المكافآت	1	,142
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)		,240
N	70	70
الإنغماس الوظيفي	,142	1
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)	,240	
N	70	70

الملحق رقم (21) : معامل الارتباط بيرسون بين علاقات العمل والإنغماس الوظيفي

Corrélations		
	علاقات العمل	الإنغماس الوظيفي
علاقات العمل	1	,262*
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)		,028
N	70	70
الإنغماس الوظيفي	,262*	1
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)	,028	
N	70	70

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

الملحق رقم (22) : معامل الارتباط بيرسون بين التوازن بين الحياة والعمل والإنغماس الوظيفي

Corrélations		
	التوازن بين الحياة والعمل	الإنغماس الوظيفي
التوازن بين الحياة والعمل	1	,355**
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)		,003
N	70	70
الإنغماس الوظيفي	,355**	1
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)	,003	
N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

الملحق رقم (23) : معامل الارتباط بيرسون بين الرفاه النفسي في العمل والإنغماس الوظيفي

Corrélations		
	الرفاه النفسي في العمل	الإنغماس الوظيفي
الرفاه النفسي في العمل	1	,401**
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)		,001
N	70	70
الإنغماس الوظيفي	,401**	1
Corrélation de Pearson		
Sig. (bilatérale)	,001	
N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).