

الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابعة

د. صبري محمد الهاشمي يوسف

د. فرج خليفة المقطف

الملخص

هدف البحث إلى دراسة تأثير الاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي بعناصره (الالتزام الاستمراري-الالتزام العاطفي-الالتزام المعياري) لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابعة، وتكوّن مجتمع البحث من جميع العاملين بمكتب الضمان الأصابعة والبالغ عددهم (65) موظفًا، وقد تم تطبيق أسلوب الحصر الشامل في اختيار عينة الدراسة بحيث شملت العينة جميع العاكلين في المكتب، واستخدم الباحث برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات، ومن أهم الأساليب الاحصائية أو التحليلات التي استخدمها الباحث للإجابة على أسئلة البحث والتحقق من فرضياته الاحصاء الوصفي باستخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وتحليل الانحدار الخطي، وأهم ما توصل اليه البحث وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي العام، إضافة إلى وجود أثر دال إحصائيًا للاستغراق الوظيفي في أبعاد الالتزام التنظيمي (الاستمراري-العاطفي-المعياري).

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي-الالتزام التنظيمي-الالتزام الاستمراري-الالتزام العاطفي-الالتزام المعياري.

المقدمة

مع عصر الكومبيوتر والانترنت سريع التطور، وتزايد الاتجاه نحو العولمة تتغير الآراء بسرعة، وعلى الرغم من زيادة استخدام التكنولوجيا، فإن الطلب على الإنسان ومهاراته لازال قائمًا لأن الإنسان لديه تأثير كبير على المنظمات. وإن أفضل طريقة لزيادة أداء المنظمات هي زيادة وتحسين أداء العاملين فيها. وقد زاد الاهتمام بالالتزام التنظيمي لأنه يهدف إلى تحسين الأداء العام للمنظمة من خلال زيادة الاستغراق الوظيفي لكل العاملين فيها، ومن ناحية أخرى يلعب الاستغراق الوظيفي دور هام ورئيسي في الأداء العام للمنظمة، حيث يقضي الأفراد جزءًا كبيرًا من وقتهم في العمل، وتصبح الوظيفة جانبًا مهمًا من حياتهم، ويمكن أن تتأثر تجربة الإنسان في حياته بدرجة كبيرة من خلال درجة انخراطه واندماجه في العمل.

ولعل المشاكل الاقتصادية التي يُعاني منها العالم اليوم جعلت من الصعب جدًا على العديد من المنظمات أن تخطو خطوات كبيرة نحو تحقيق التميز التنظيمي والمؤسسي، والدولة الليبية ليست بمنأى عن تلك

المشاكل، بل ربما تمر بمشاكل اقتصادية صعبة جدًا في ظروف الانقسات والحروب الحاصلة فيها والتي طالت قطاع النفط الذي هو عصب الحياة فيها، وبالتالي تكافح العديد من المنظمات من أجل البقاء في البيئة الاقتصادية الليبية المتقلبة. ونجد في العديد من المنظمات أن عددًا من العاملين غير راضيين عن وضعهم الوظيفي الحالي وقد يفضلون الانتقال إلى وظيفة أخرى إذا حصلوا على وظيفة بديلة في منظمة أخرى.

ووفقًا لـ (Werner (2007 يبدو أن الموظفين الراضيين فقط هم أكثر عرضه لإظهار السلوك الإيجابي الذي يساهم في الأداء العام للمؤسسة، ويجب أن تكون الإدارة في المنظمات أكثر اهتمامًا بمدى شعور موظفيها بالرضا الوظيفي وتعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم، وإن قدرة المؤسسة على الابتكار وتنفيذ استراتيجيات الأعمال بنجاح وتحقيق الميزة التنافسية تعتمد على مدى استغراق العاملين فيها في وظائفهم ورضاهم عنها. (Emami, 2012)

1-1 مشكلة البحث

جميع المنظمات بمختلف أنواعها تسعى دائمًا لإنجاز مهامها وأعمالها بكفاءة وفاعلية لأجل تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها، وصندوق الضمان الاجتماعي لا يختلف عن تلك المنظمات، فهو كأداة هامة وفعالة وجوهرية لخلق التلاحم الاجتماعي وحق أساسي من حقوق الإنسان، وهو لا غنى عنه من السياسة الاجتماعية، ويؤدي دورًا هامًا في الحياة الاجتماعية حيث أنه يقوم على رؤية أن يقدم خدماته وفقًا لأعلى معايير الجودة بموظفين أكفاء ومؤسسة قادرة على الاستمرار في حماية الأجيال المتعاقبة، ولا يتأتى ذلك إلا بالعمل على خلق مستوى عالي من الالتزام للعاملين بالصندوق يعكس وينمي درجة ولائهم له بهدف تحسين طبيعة الخدمات التي يقدمها فرع الصندوق، بالإضافة إلى الاهتمام بالاستغراق الوظيفي الذي يعبر عن أهمية الدور الذي تلعبه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة وبذل أقصى جهد ممكن للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى، وبناءً عليه ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث على صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع والمقابلات مع بعض العاملين فيه والتي تبين من خلالها أن ما تمر به الدولة الليبية من أزمات في كل المجالات انعكس سلبًا على العاملين في الفرع وجعلهم يشعرون بشيء من التشتت والارتباك فانعكس سلبًا بدوره على درجة التزامهم وولائهم تجاه الفرع الذي يعملون به، ومن منطلق أن هذه الحالة تمثل حالة سلوكية مهمة تشير إلى مدى تعلق العاملين بوظائفهم التي تمثل لديهم الجزء الرئيسي والمحوري في علاقتهم ببيئة العمل والعمل ذاته، وبناءً عليه فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة عن السؤال التالي:

(هل يؤثر الاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع)؟ وينبثق عن هذا التساؤل مجموعة الأسئلة التالية:

1) ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع؟

(2) ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع؟

1-2 أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

- (1) صندوق الضمان الاجتماعي كمؤسسة لها دور بالغ الأهمية ومؤثر في تقديم الخدمات لشريحة واسعة من المجتمع الليبي والمتمثلة في (المتقاعدين).
- (2) يعتبر موضوع الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي من المواضيع الإدارية الحيوية والهامة والمعاصرة في دراسة سلوك العاملين.
- (3) عدم وجود دراسات مشابهة في البيئة الليبية (حسب علم الباحث) درست العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- (4) تمثل النتائج التي توصل إليها البحث أهمية تُسهم في تزويد فرع صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع حول واقع الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين فيه.

1-3 أهداف البحث

يهدف البحث لتحقيق الأهداف التالية:

- (1) التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع.
- (2) التعرف على مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع.
- (3) دراسة أثر الاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي.

1-4 فرضيات البحث

يقوم البحث على الفرضيات التالية:

- (1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق التنظيمي في الالتزام التنظيمي.
- (2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق التنظيمي في أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الاستمراري-الالتزام العاطفي-الالتزام المعياري).

1-5 حدود البحث

اقتصر البحث على الحدود الآتية:

- 1- الحدود الموضوعية: تناول البحث موضوع الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي.
- 2- الحدود الزمنية: تم إجراء البحث خلال شهري أبريل ومايو لسنة 2020م.
- 3- الحدود البشرية: اقتصر البحث على جميع العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع.
- 4- الحدود المكانية: شمل البحث مكتب صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة الأصابع.

2- الجزء النظري والدراسات السابقة

2-1 الاستغراق الوظيفي

من المعروف أن الموارد البشرية تعتبر من أهم الأصول التي تعتمد عليها المنظمات، وهي التي تميزها عن بعضها من خلال المهارات والقدرات والمعرفة، حيث تعتبر الموارد البشرية مصدرًا للميزة التنافسية التي تبحث عنها أي منظمة، وعليه فإن كل منظمة أصبح لزامًا عليها إيجاد طريقة للاستفادة من جميع القوى العاملة المتاحة لديها بهدف الاكتفاء والنمو المستقبلي، حيث أن نجاح المنظمات يعتمد على ما يبذله الإنسان من جهد تجاه عمله، ويمثل العمل جزءًا محوريًا في حياته، وبمرور الوقت يشكّل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر تجاه عمله، وتصبح الوظيفة جانبًا مهمًا في حياتهم حيث أنهم يقضون جزءًا كبيرًا من وقتهم في الوظيفة، وكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا جعل الأفراد مستغرقين في وظائفهم.

2-1-1 مفهوم الاستغراق الوظيفي

يمثل الاستغراق الوظيفي للموظفين المفتاح الرئيسي للنجاح التنظيمي، فالأفراد العاملون الذين لديهم مستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي في منظماتهم سيمكّن المنظمة من الاحتفاظ بالمواهب وتحسين الأداء التنظيمي (الحسني، 2013).

ويعتبر الاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة في حقل إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي، حيث يتعلق بمجموعة من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين (صافي، 2017). ويعود أصل المصطلح إلى وقت مبكر في بداية سنة 1921 في الدراسات التي أُجريت 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 (المنان، 2018).

إن كلمة (استغراق) يمكن أن تأخذ عدة معاني ومنها (اندماج-انغماس-اقتران-انخراط-تعلق-ارتباط)، فقد أستخدمت من قبل عدد من الباحثين وفقًا لانسجامها مع أبحاثهم أو دراساتهم وبحسب فهمهم لمعناها (العنزي، 2017).

ويمكن التعبير عن الاستغراق الوظيفي من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتمًا بالعمل المرتبط به، فالأفراد المحبون لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم (2012). كما يُعرّف الاستغراق الوظيفي بأنه درجة تطابق الشخص مع عمله ومشاركته في ذلك العمل بنشاط، وينظر إلى أدائه في العمل بأنه مهم لقيّمته الذاتية، لذلك فهو مفهوم معقد مبني على الإدراك والفعل والشعور (ميا ومزيق، 2017). ويرى البعض

أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً (Riipinen, 1997). وأصبح مفهوم الاستغراق بمثابة المصدر المحفز للعاملين ومفتاح للتطور الشخصي والرضا عن بيئة العمل وتوجيه السلوك نحو تحقيق الهدف (Ekmekeci, 2011). ويعرّفه (الشنطي, 2015) بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فهو يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به. ولخص (المنطاوي, 2007) مفهوم الاستغراق الوظيفي في خمسة عناصر هي:

- 1) العمل ويمثل الاهتمام الأساسي في الحياة.
- 2) المشاركة الفعالة في العمل.
- 3) الأداء وهم الأساس لتحقيق الذات.
- 4) الأداء المرتبط بالمفهوم الذاتي.
- 5) الرقابة الذاتية في رفع مستوى الأداء.

ويختلف مفهوم الاستغراق الوظيفي عن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث أن الرضا يعبر عن مشاعر العامل تجاه وظيفته، والالتزام يعكس علاقة الفرد بالمؤسسة، بينما يعبر الاستغراق عن أهمية العمل في حياة الفرد (الشنطي, 2015).

وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنها تزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين وتجعل الفرد أكثر التزاماً نحو عمله ومنظّمته، ويحسن من جودة حياة العمل ويعزز من الكفاءة والإنتاجية، وهو أيضاً عامل مؤثر لتحفيز العاملين وموجّه للسلوك ويقلل من معدلات الغياب والتأخير، ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية (Khan et al, 2011).

وقد حدد (Rich et al, 2010) ثلاثة أبعاد للاستغراق الوظيفي (Rich, 2010):

- 1) الاستغراق الإدراكي المعرفي والذي يعني انغماس الفرد بشكل كامل في ممارسة عمله، ويركز بشكل مكثّف على إنجاز المهام الموكلة له.
 - 2) الاستغراق العاطفي وهو العلاقة القوية بين عواطف الفرد ومشاعره وأفكاره وبين المنظمة التي يعمل بها مما يوّلد ويزيد من مشاعر الفخر.
 - 3) الاستغراق الجسدي، ويعني تركيز الجهود الجسمانية والطاقات المادية للفرد لاستكمال المهام.
- ويرى الباحث أن الاستغراق الوظيفي يعتبر مقياس لدرجة تعلق الموظف بوظيفته والمشاركة فيها، ويمكن العمل على زيادة درجة الاستغراق الوظيفي من خلال امتلاك الموظف لسلطة اتخاذ القرارات وتحمل

مسؤولياته فيما يتعلق بوظيفته الحالية التي يشغلها ودرجة اهتمامه بها، ويعتبر الاستغراق الوظيفي من أهم عوامل تمكين الموظف ومشاركته في اتخاذ القرارات لما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء. ومن منظور تنظيمي فإن الاستغراق الوظيفي يعتبر مفتاحاً لتنشيط وتحفيز الموظف، وأساساً لإنشاء ميزة تنافسية في سوق العمل بالنسبة للمنظمات. ومن منظور فردي فإن الاستغراق يمكن اعتباره نموًا شخصيًا ورضًا داخل مكان العمل، بالإضافة إلى أنه عنصر تحفيز وسلوك موجّه نحو تحقيق الهدف (Ekmekci, 2011).

2-1-2 أهمية الاستغراق الوظيفي

إن أهمية الاستغراق تكمن في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكًا بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حدٍ سواء (ماضي، 2014: 26).

وتتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي (شيماء وآخرون، 2018: 162):

- 1) الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي (رضا الزبون، الانتاجية، الربحية، دوران العمل، الأمان الوظيفي).
- 2) تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي الأفراد العاملين في أخذ المبادرات والمتابعة لأهداف التعلم.
- 3) يلعب الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين دورًا مهمًا في تطبيق التغيير التنظيمي.
- 4) عندما يشعر الأفراد العاملين بأهميتهم وتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم ورضا الزبائن.
- 5) يمكن أن يؤثر الاستغراق الوظيفي في الشعور والصحة الإيجابيين.

2-2 الالتزام التنظيمي

يعتبر الالتزام التنظيمي من السلوكيات المرغوب فيها والمطلوب تعزيزها وتعظيمها لدى العاملين، وبالتالي فقد حظي الالتزام التنظيمي بمزيد من عناية الباحثين، لذلك فإنه أصبح وما يزال جديرًا باهتمام القيادات الإدارية كونه يولّد لدى الأفراد إحساسًا عاليًا بالانتماء الاندماج مع المنظمة مما ينعكس إيجابًا على بعض المتغيرات مثل المواطنة التنظيمية، أو تخفيف حدة ضغوط العمل (سلامة، 2003).

ويُعد (Porter & Smith) سنة 1970 من أوائل الذين قدموا تعريفًا للالتزام التنظيمي، حيث نظرا اليه من منظور نفسي ووصفاه بأنه (توجّه يتسم بالفاعلية والايجابية نحو المنظمة) (العمرى، 2017). ويُعرّف الالتزام التنظيمي بأنه (قوة اندماج الموظف مع منظمته ودرجة ارتباطه وقبوله لأهدافها، وقيمها وبذل أكبر جهد ممكن بسبب رغبته في الاستمرار في أداء عمله فيها) (الشوابكة وآخرون، 2018).

أما (Yildirim, 2015) فيعرفه على أنه حالة نفسية تعمل على تشكيل علاقة شخصية للعامل مع منظمته، وتؤثر على رغبته للبقاء فيها لأطول وقت ممكن (Yildirim, 2015). وعُرف أيضًا بأنه إيمان لدى العامل بالمنظمة بأهمية المحافظة على أداء واجباته تجاه عمله والقيام بها على أكمل وجه مع رغبة في الاستمرار في الأداء على مستوى عالٍ من الجودة إن أمكن (فلمبان, 2008)، كما عرفه (عبد المحسن, 2012: 268) بأنه (الدرجة التي يشعر من خلالها الفرد بقبوله للأهداف التنظيمية والرغبة بالبقاء والاستمرار في المنظمة الأمر الذي ينعكس على سلوكياته، حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة وبذل قصارى الجهد والالتزام لتحقيق ذلك). ويرى (عاصي وحسين, 2008) الالتزام التنظيمي بأنه (اقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المنظمة التي يعمل فيها وقيمها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى).

وأكتسب مفهوم الالتزام التنظيمي اهتمامًا متزايدًا بسبب العلاقة السلبية بين معدلات الغياب ومعدلات دوران العمل والالتزام التنظيمي، وقد تم ربط معدلات الالتزام التنظيمي العالية في المنظمات بمعدلات منخفضة من حالات الغياب وكذلك المعدلات العالية من الأداء (Kuruuzum et al, 2009).

وبناءً على ما تقدم يمكن القول بأن الالتزام التنظيمي هو الاعتراف والتفاني مع المنظمة وأهدافها، وهو تلك العلاقة بين الموظف والمنظمة التي يعمل فيها، حيث أن الالتزام التنظيمي يتحكم في العلاقة بين المنظمة والفرد ويسعى إلى توضيح كيفية ارتباط الفرد بالمنظمة.

2-2-1 أبعاد الالتزام التنظيمي

حدد العالمان (Meyer & Allen) ثلاث مكونات للالتزام التنظيمي تصنف أشكاله المتعددة والمعقدة، وهذه المكونات الثلاثة تتمثل في الالتزام العاطفي والالتزام المعياري والالتزام الاستمراري، وبدلاً من وجود هذه الالتزامات في معزل عن بعضها فإنها قد تظهر معاً بصورة مترامنة (آل قاسم, 2012). وتختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، وعلى العموم فإن الأدبيات تشير إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بُعداً واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد (كعوان, 2015). ولقد طرح بعض الباحثين ممن أهتموا بدراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية عدداً من الأبعاد التي توضح طبيعة ومفهوم الالتزام التنظيمي وهي تشكل أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين وهي كما يلي:

1-الالتزام العاطفي أو الشعوري: وهو البُعد الذي اقترحه (Allen & Meyer, 1990) حيث رأوا أن الالتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية وأهمية ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له (مومني وبوسهمين, 2018). وهو الدرجة التي يكون فيها الفرد مرتبط سيكولوجياً بالمنظمة من خلال مجموعة من المشاعر (الولاء، الحنان، التعلق، السعادة، الانتماء، الرغبة) (فليح, 2010).

2-الالتزام المعياري: ويعكس شعور الفرد بالمسؤولية والواجب تجاه المنظمة والعاملين فيها الذي يحتم عليه الوفاء لتلك المنظمة، وللقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد دورًا كبيرًا في بلورة هذا النوع من الالتزام (فارس, 2014). كما يعكس الالتزام المعياري الإحساس في الاستمرارية داخل المؤسسة، وغالبًا ما يعزز هذا الشعور الدعم الجيد من قبل المؤسسة لعمالها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم (كعوان, 2015), فالعمال الذين لديهم مستوى مرتفع من الالتزام المعياري يشعرون أنه يجب عليهم البقاء في المؤسسة التي يعملون بها، فضلاً عن أن العديد من الباحثين ينظرون إلى الالتزام المعياري من زاوية أخلاقية ويسمونه الالتزام الأخلاقي، فالعامل يقوم بتطوير هذا النوع من الالتزام ، فعندما يشعر العامل بأن المؤسسة أنفقت الكثير من الوقت والمال في تطويرهم وتدريبهم فإنهم يستطيعون مقابلة ذلك أو تعويض المؤسسة من خلال الاستمرار بالعمل لديها.

3-الالتزام المستمر: وهو يعكس مدى رغبة العامل في الاستمرار بالعمل في المنظمة، ويتوقف على مدى رضا العامل عن النتيجة المترتبة على استمرارية وجوده في المنظمة، فإذا كانت النتيجة إيجابية مقارنة مع ما هو متاح من فرص أخرى فيكون قراره الطبيعي هو الاستمرار في العمل والعطاء، والعكس صحيح (السقاف وأبوسن, 2015), وينبثق بعد الالتزام المستمر من أن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى-أي أن هذا ارتباط مصلي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع والعوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط بها (عبدالله, 2016).

2-2-2 العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي

يؤثر الاستغراق الوظيفي على السلوكيات التنظيمية المختلفة مثل الغياب ومعدل دوران العمل والرضا الوظيفي وغيرها، إن الاستغراق في العمل مرتبط بالالتزام التنظيمي، حيث أنه من المتوقع أو من المفترض أن العاملين ذوي المرتبات الدنيا والذين يشغلون وظائف أقل سيكونون أكثر عرضة لاحتلال ترك العمل والتقاعد عن العمل، والأفراد الذين لديهم مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي هم من المرجح أن يكونوا قد زاد لديهم مستوى الالتزام التنظيمي العاطفي (Bahjat, et al, 2017). وقد كشفت العديد من الدراسات عن وجود علاقة ايجابية قوية بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث أشارت العلاقة الايجابية بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي إلى أن الموظفين الملتزمين بوظائفهم من المرجح أن يلتزموا بالبقاء في منظماتهم، ومن ناحية أخرى يرتبط الاستغراق الوظيفي بشكل ايجابي بأداء الموظف، وأشارت الأبحاث أن الموظفين الملتزمين بمؤسساتهم ليسوا فقط حريصون على الالتزام بمنظماتهم بل من المحتمل أيضًا أن يبذلوا مزيدًا من الجهد لأجل نجاحهم في أعمالهم والذي سينعكس

على نجاح منظماتهم وبالتالي يجب أن يكونوا أفضل أداءً من الموظفين غير الملتزمين (Kappagoda, 2013). ويقول أورجان وبود ساكوف وماكينزي (2005) ان قدرة المؤسسة على الابتكار وتنفيذ استراتيجية الأعمال بنجاح وتحقيق الميزة التنافسية تعتمد على مدى استغراق العاملين في وظائفهم ودرجة الرضا عنها (Emami, 2012). وقد أظهر بحث حول الاستغراق في العمل والالتزام التنظيمي على عينة من الممرضات في مستشفى كبير غرب مدينة فيلادلفيا، أن لكل منهما تنبؤات مهمة حول عملية التأخير عن مواعيد العمل والغياب (Blau, 1986)، وتم تكرار الدراسة نفسها بواسطة (Kohler and Mathieu, 1990) حيث درسوا عينة قوامها 192 سائلاً لأحد شركات القطاع العام، وجدوا علاقة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام كمتغيرات تنبئية بالغياب عن الوظيفة. (Khan et al, 2011)

ويجب أن يكون الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي هم الأكثر حماساً للذهاب إلى العمل لأنهم يجذبون إلى نوع الوظيفة التي يقومون بها والمنظمة التي يعملون بها، وعليه يمكن أن يعمل الاستغراق والالتزام التنظيمي بصورة تفاعلية فتجعل الوظيفة نفسها وسيلة تساعد الموظف في تلبية احتياجات النمو الجوهرية لديه مثل الحاجات الاجتماعية والمادية من مرتب ومكافآت ومزايا وترقية. (Blau, 1986)

وهناك وفوائد عديدة يمكن أن تستفيد منها المنظمات نتيجة الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي للعاملين فيها، ومن أهمها الأداء المتميز للعمل والإبداع فيه، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وبالتالي على إنتاجية المنظمة، كما أن الالتزام يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة وإنجاز الأعمال بكفاءة (بن عيسى وأبازيد، 2014).

2-3 الدراسات السابقة

1-دراسة (Mendoza E, 2019)

(The Mediating Role of Job Involvement between Job Satisfaction and Organizational Commitment in a Small and Medium Sized Business Enterprise.)

"الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم"

كان الهدف الرئيسي من الدراسة هو فحص العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، علاوة على ذلك هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان الاستغراق الوظيفي يمكن أن يكون متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وطُبقت الدراسة على مؤسسات تجارية صغيرة ومتوسطة الحجم تعمل في تصنيع منتجات اللحوم بالفلبين، وتم تجميع البيانات باستخدام الاستبانة عبر الانترنت، وبيّنت النتائج أن الرضا الوظيفي يمكن أن يكون مؤشراً جيداً للالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي له أثر في الالتزام التنظيمي.

2-دراسة (إمام وآخرون، 2019)

(أثر التدوير الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركات السياحة المصرية: الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي).

هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر التدوير الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في شركات السياحة المصرية فئة "أ"، في ظل وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، ولتحقيق هدف الدراسة تم توزيع 480 استمارة استبيان على عينة عشوائية من العاملين في شركات السياحة فئة "أ"، تم ترجيع عدد 421 استمارة صالحة للتحليل، وقد توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي يلعب دورًا وسيطًا في العلاقة بين التدوير الوظيفي والالتزام التنظيمي، وأن هناك علاقة ارتباطية قوية جدًا بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي.

3-دراسة (صافي, 2017)

"العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص" كان هدف الدراسة التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص السورية، وهدفت كذلك للكشف عن مستوى كلاً منهما، وفيما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات استجابات عينة البحث تُعزى إلى متغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية من العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص والبالغ عددهم 150 موظف وبنسبة 25% من المجتمع الأصلي، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي، وأن هناك مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي في مديرية التربية في مدينة حمص.

4-دراسة (Rahati et al, 2015)

(Job Involvement and Organizational Commitment of Employees of Prehospital Emergency Medical System).

"الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لموظفي نظام الطوارئ الطبية في إيران"

هدفت الدراسة إلى التحقق من الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لموظفي الطوارئ الطبية (PEMS) ودراسة العلاقة بينهما، وأجريت هذه الدراسة على 160 موظف في نظام الطوارئ الطبية في كاشان- إيران، وتم استخدام الإحصاء الوصفي ومعامل ارتباط سبيرمان، فريدمان، تحليل التباين، وقد كانت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي، كما وجدت الدراسة أن هناك علاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي.

5-دراسة (Nazem and Mozaiini, 2014)

(Investigating the relationship between the organizational commitment and job involvement in employees at Islamic Azad University of Roudehen, Damavand, Pardis, and Boomehen to provide an appropriate model)

"التحقق من العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لموظفي جامعة آزاد الإسلامية-إيران" كان هدف الدراسة التحقيق في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لموظفي جامعة آزاد الإسلامية في إيران، وتكوّن المجتمع الأصلي للدراسة من الموظفين في المجالات الإدارية والمالية والبحثية والوحدات والمراكز التعليمية والتدريبية للعاملين في الجامعة عام 2013، وتم اختيار 346 موظفًا عن طريق العينة العشوائية الطبقية، وأهم ما توصلت إليه الدراسة وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الاستمراري-العاطفي-المعياري) وبين الاستغراق التنظيمي.

6-دراسة (Tiwari and Singh, 2014)

(Moderation Effect of Job Involvement on the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction).

"تأثير الاستغراق الوظيفي على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي"

بحثت هذه الدراسة في تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي للعمال الصناعيين، كما تبحث فيما إذا كان الاستغراق في الوظيفة يؤدي إلى تعديل العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتم إجراء الدراسة على 600 موظف ينتمون إلى أقسام مختلفة من أعمال قاطرات الديزل (DLW) وهي تعتبر من عمالقة القطاع العام في الهند، وتم اختبار تأثير الاستغراق الوظيفي على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد، ومن أهم نتائج الدراسة أن الالتزام التنظيمي مرتبط بشكل ايجابي بالرضا الوظيفي، وأن الاستغراق الوظيفي عمل على تعديل العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بشكل سلبي وقد كان هذا التأثير ضعيفًا.

7-دراسة (Kappagoda, 2013)

(Job Involvement As a mediator of the relationship between organizational commitment and Job performance in the systemically important Banks in Sri Lanka).

"الاستغراق الوظيفي كوسيط للعلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في البنوك النظامية في سيريلانكا"

كان الهدف من الدراسة هو التحقيق في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي والاستغراق الوظيفي للموظفين غير الإداريين في البنوك النظامية في سيريلانكا، وتكونت عينة الدراسة من 400 موظف غير إداري تم اختيارهم بشكل عشوائي، وتم استخدام الاستبيان في جميع البيانات كأداة قياس، وتم استخدام تحليل الارتباط وتحليل الانحدار لتحليل البيانات، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي كما لعب الاستغراق الوظيفي دور الوسيط في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للموظفين غير الإداريين في البنوك النظامية في سيريلانكا.

8-دراسة (Emami, 2012)

(The Relationship between job Involvement, job Satisfaction and Organizational Commitment among lower-level Employees)

"العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين الموظفين في المستويات الدنيا"

بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي بين الموظفين في المستوى الأدنى، وتم تحديد كلاً من الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي كمتغيرات مستقلة، بينما استخدم الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، وتم جمع البيانات من عينة عشوائية من 100 موظف من المستوى الأدنى أُخذت من مجتمع دراسة قدره 1000 موظف من العاملين في عدة شركات لتصنيع السيارات شرق لندن، وقد شملت المسميات الوظيفية: مناوولي المواد-المفتشين-مشغلي الآلات-السائقين- عمال التجميع، وكانت أهم نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي ارتبطا ارتباطاً وثيقاً بالالتزام التنظيمي، وكان الرضا الوظيفي قد مثّل أعلى نسبة من التباين في الالتزام التنظيمي من الاستغراق الوظيفي.

9-دراسة (Ekmekci, 2011)

(A study on involvement and commitment of employees in Turkey)

"دراسة استغراق والتزام الموظفين في تركيا"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الاستغراق الوظيفي في العمل وشعور العاملين بالالتزام التنظيمي، ولتحقيق هدف الدراسة تم إجراء استطلاع للعاملين في شركتين دوليتين تعملان في تركيا، وتم تطبيق الدراسة على عينة قوامها 210 عامل، ومن أهم نتائج الدراسة أن الاستغراق الوظيفي كان له أثر في الالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن مستوى الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي يختلف بين الذكور الإناث حيث أن الذكور كانوا أكثر التزاماً من الإناث بمنظمتهم وأكثرهم استغراقاً في وظائفهم.

10-دراسة (Khan et al, 2011)

(Job Involvement as Predictor of Employee Commitment Evidence from Pakistan)

"الاستغراق الوظيفي كمتنبئ للالتزام التنظيمي والدليل باكستان".

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على تأثير الاستغراق الوظيفي في العمل على ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي (العاطفي-المستمر-المعياري)، وقد تم جمع البيانات من 211 موظف من 11 منظمة مختلفة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي على الأنواع الثلاثة للالتزام التنظيمي، كما أثبتت أهمية الاستغراق الوظيفي في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي وأن المنظمات التي امتلكت ثقافة الاستغراق الوظيفي كان موظفيها أكثر التزاماً بها والعمل فيها.

11-دراسة (Kuruuzum et al, 2008)

(Path analysis of Organizational Commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry).

"تحليل مسار الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي في صناعة الضيافة التركية" هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقات الهيكلية بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الاستمراري-المعياري-العاطفي) في صناعة الضيافة التركية، وكان مجتمع الدراسة تمثل في العاملين في فنادق الخمس نجوم في منطقة انطاليا بتركيا والتي تعتبر وجهة سياحية مهمة بالنسبة للأوروبيين والروس في تركيا، ومن أهم نتائج الدراسة أن الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي كان لهما تأثير إيجابي في الرضا الوظيفي، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الاستغراق الوظيفي يؤثر في الالتزام المعياري والالتزام العاطفي، كما أظهرت أن كلاً من الالتزام العاطفي والالتزام المعياري كان لهما ارتباطاً وثيقاً بالاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي.

3- الطريقة والاجراءات

3-1 منهج البحث

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي السببي كونه مناسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية، حيث أن هذا المنهج يهدف للتأكد ما إذا كان متغيراً أو أكثر قد أدى إلى المشكلة محل البحث أم لا (بسيوني، 2006).

3-2 مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من جميع العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابعة والبالغ عددهم (65 موظف)، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل في اختيار عينة الدراسة، بحيث شملت جميع الموظفين، وبرغم صغرة مجتمع البحث إلا أن الباحث واجه صعوبة في توزيع الاستبيان بسبب الاجراءات المتبعة للوقاية من الجائحة العالمية (كورونا) والتي دعت للحضور الجزئي للعاملين في المكتب.

3-3 متغيرات البحث

أهم المتغيرات التي اعتمد عليها البحث ما يلي:

- (1) المتغير المستقل: ويتمثل في الاستغراق الوظيفي.
- (2) المتغير التابع: ويتمثل في الالتزام التنظيمي بعناصره (الالتزام الاستمراري-الالتزام العاطفي-الالتزام المعياري).

3-4 طرق جمع البيانات

تم جمع البيانات والمعلومات اللازمة لإنجاز هذا البحث والمتعلقة بمشكلة البحث من المصادر الأولية والثانوية كما يلي:

البيانات الأولية: لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال إعداد استبانة كأداة رئيسية للدراسة، بحيث تم تصميمها لتحقيق أهداف البحث.

البيانات الثانوية: اعتمد الباحث على البيانات الثانوية لإنجاز الجانب النظري مثل الكتب ورسائل الماجستير والورقات العلمية ذات العلاقة بموضوع البحث.

3-5 أداة البحث

اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة، وبعد الاطلاع واستقراء مجموعة من الدراسات السابقة في مجال البحث تم تصميم استمارة الاستبيان مع مراعاة تعديلها لتناسب مع طبيعة البحث الحالي، حيث أن تلك الدراسات طبقت في غير البيئة الليبية مثل (صافي، 2017)، (Fletcher, 1998)، وتم إعداد استبانة مكونة من قسمين رئيسيين مثلاً البيانات الشخصية كقسم أول، وأبعاد البحث المتمثلة في الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي كقسم ثانٍ، واحتوت الاستبانة على (4 أسئلة) تتعلق بالبيانات الشخصية، وعدد (26 سؤال) تم توزيعها لتقيس أبعاد البحث كما هو موضح بالجدول رقم (1).

جدول رقم (1) توزيع فقرات الاستبانة على محاور البحث

| الأبعاد | عدد الأسئلة | نطاق الأسئلة |
|---------------------|-------------|--------------|
| الاستغراق الوظيفي | 10 | 10-1 |
| الالتزام التنظيمي | 16 | 26-11 |
| الالتزام الاستمراري | 6 | 16-11 |
| الالتزام العاطفي | 5 | 21-17 |
| الالتزام المعياري | 5 | 26-22 |

3-6 المعالجة الإحصائية

قام الباحث باستخدام عدد من الاختبارات والأدوات الإحصائية لأجل تحليل إجابات مجتمع البحث ومن ثم استنتاج واستخلاص النتائج وفقاً لأهداف البحث، واستخدم في ذلك برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن أهم تلك الأدوات والاختبارات :

- (1) معامل كرومباخ الفا للتحقق من الاتساق الداخلي لأداة البحث.
 - (2) تحليل التباين الأحادي ANOVA للالتزام التنظيمي حسب المتغيرات الشخصية.
 - (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحقيق الهدف المتمثل في التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي.
 - (4) معامل الانحدار البسيط للتعرف على أثر الاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي وأبعاده.
- كما استخدم الباحث مقياس (Likert) الخماسي بحيث تُعرض فقرات الاستبانة على عينة الدراسة ومقابل كل فقرة خمس إجابات تحدد مستوى موافقتهم عليها وتُعطى فيه الإجابات أوزان رقمية تمثل درجة الإجابة على الفقرة كما هو موضح بالجدول رقم (2).

جدول (2) درجات مقياس ليكرت الخماسي

| | | | | | |
|---------|--------------|-------|------------|-----------|-----------------------|
| الإجابة | موافق تمامًا | موافق | إلى حدٍ ما | غير موافق | غير موافق على الإطلاق |
| الرمز | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ولتوخي الدقة والموضوعية في الوصف النظري لنتائج الاستبيان كما بينها المتوسطات الحسابية، قام الباحث بإيجاد القيم الحسابية الفعلية للخيارات المتاحة للمبحوثين للإجابة على فقرات الاستبانة من خلال تحويل المسافات بين الخيارات إلى (4) مستويات بحيث تمثل المسافة من (1-2) المستوى رقم (1)، والمسافة من (2-3) المستوى رقم (2)، والمسافة من (3-4) المستوى رقم (3)، والمسافة من (4-5) المستوى رقم (4)، وتوزيع مدى الدرجات $4=1-5$ على خمس خيارات من الموافقة يتضح إلى أطوال كل مستوى يساوي $0.8=5/4$ (مبارك، 2009). فيصبح كل مستوى كما هو موضح بالجدول رقم (3). وبناءً عليه سيتم الإجابة على أسئلة البحث لاحقاً.

جدول (3) سلم المقياس المستخدم في البحث

| الدرجة | المدى | المستوى |
|------------|-----------------------|---------|
| منخفض جدًا | من 1 إلى أقل من 1.8 | الأول |
| منخفض | من 1.8 إلى أقل من 2.6 | الثاني |
| متوسط | من 2.6 إلى أقل من 3.4 | الثالث |
| مرتفع | من 3.4 إلى أقل من 4.2 | الرابع |
| مرتفع بشدة | من 4.2 إلى أقل من 5 | الخامس |

4- نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفروض

4-1 اختبار صدق المقياس وثباته

يُقصد بثبات المقياس مدى قدرته على قياس الشيء المراد قياسه بدقة، أما ثبات المقياس فيُقصد به الاتساق الداخلي بين عبارات المقياس. وتوجد عدة طرق لحساب ثبات المقياس إلا أن الباحث اعتمد على طريقة كرومباخ الفا، والذي يستخدم للتحقق من قوة الارتباط بين فقرات الاستبانة، ووفقاً لهذه الطريقة يجب أن يكون معامل الثبات المقبول هو (0.60) فما فوق (النجار وآخرون، 2009)، وكلما اقترب من الواحد الصحيح كلما كان ذلك مؤشراً لقوة التماسك والارتباط الداخلي بين متغيرات الدراسة (بسيوني، 2006)، وقد أشارت النتائج إلى أن قيمة كرومباخ الفا بلغت (86%) لمتغير الاستغراق الوظيفي، وبلغت

(91%) لمتغير الالتزام التنظيمي، كما بلغت (73%، 88%، 80%) للعناصر المكونة للالتزام وهي (الالتزام الاستمراري، والالتزام العاطفي، والالتزام المعياري) على التوالي كما هو موضح بالجدول رقم (4)، وتعتبر جميع تلك القيم مقبولة وتدل على أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات ممتاز، وبناءً عليه يمكن القول بأن المقاييس المستخدمة جميعها في البحث تتسم بالثبات الداخلي لعباراتها.

جدول (4) معاملات كرومباخ الفا لمتغيرات الدراسة

| المتغير | معامل كرومباخ الفا | عدد الفقرات |
|----------------------|--------------------|-------------|
| الاستغراق الوظيفي | 86% | 10 |
| الالتزام الاستمراري | 73% | 6 |
| الالتزام العاطفي | 88% | 5 |
| الالتزام المعياري | 80% | 5 |
| الالتزام التنظيمي | 91% | 16 |
| جميع فقرات الاستبانة | 93% | 26 |

4-2 خصائص عينة البحث

قام الباحث بوصف البيانات التي حصل عليها من استمارة الاستبيان، من خلال احتساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية (الجنس-العمر-الخبرة-المستوى التعليمي-المسمى الوظيفي) لمعرفة خصائص مجتمع البحث وفقاً لهذه المتغيرات كما هو موضح بالجدول رقم (5).

جدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية

| المتغير | الفئة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|----------------|---------|----------------|
| الجنس | ذكر | 59 | 98.3% |
| | أنثى | 1 | 1.7% |
| العمر | أقل من 30 سنة | 10 | 16.8% |
| | من 30-40 سنة | 30 | 50% |
| | من 41-50 سنة | 19 | 31.5% |
| | أكثر من 31 سنة | 1 | 1.7% |
| الخبرة | أقل من 5 سنوات | 12 | 20% |

| | | |
|---------------------|----|-------|
| من 5-10 سنوات | 18 | 30% |
| أكثر من 10 سنوات | 30 | 50% |
| ثانوي أو متوسط فأقل | 11 | 18.3% |
| جامعي | 46 | 76.7% |
| ماجستير ودكتوراه | 3 | 5% |
| رئيس قسم | 1 | 1.7% |
| رئيس وحدة | 13 | 21.6% |
| موظف | 46 | 76.7% |

بالنظر للجدول رقم (5) نلاحظ ما يلي:

- 1- **التوزيع حسب الجنس:** اتضح أن نسبة الذكور مثَّلت (98.3%) من حجم العينة، وأن الإناث بلغت نسبة تمثيلهم فقط (1.7%)، وتجدر الإشارة إلى أن عدد الموظفات بلغ فقط (5) موظفات في المكتب.
 - 2- **التوزيع حسب العمر:** مثَّلت الفئة العمرية من 30-40 سنة أكبر نسبة تمثيل حيث بلغت (50%) من حجم مجتمع الدراسة، تلتها الفئة العمرية من 41-50 سنة حيث بلغت نسبة التمثيل (31.5%)، تلتها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة تمثيل (16.8%)، وأخيراً الفئة العمرية أكثر من 51 سنة فقد مثَّلت نسبة (1.7%) من حجم مجتمع الدراسة.
 - 3- **التوزيع حسب الخبرة:** نصف عدد العاملين تقريباً في المكتب يتمتعون بخبرة كبيرة تتجاوز 10 سنوات، حيث بلغت نسبتهم (50%)، تلاهم العاملين ذوي الخبرة من 5-10 سنوات بنسبة (30%)، ثم العاملين الذين لديهم خبرة تقل عن 5 سنوات فقد مثَّلوا (20%) من مجتمع الدراسة.
 - 4- **التوزيع حسب المستوى التعليمي:** مثَّلت نسبة العاملين أصحاب المؤهلات الجامعية (76.7%) وهي أعلى نسبة تمثيل، تلاها الموظفين الذين لديهم مستوى تعليم ثانوي أو متوسط فأقل بنسبة (18.3%) وأخيراً بلغت نسبة من لديهم مؤهل عالي دكتوراه وماجستير (5%).
 - 5- **التوزيع حسب المسمى الوظيفي:** مثَّلت نسبة الموظفين (76.7%)، ورؤساء الوحدات (21.6%)، أما رؤساء الأقسام فبلغت نسبتهم (1.7%).
- 3-4 الإحصاءات الوصفية والاجابة على أسئلة البحث

الجدول التالي رقم (6) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة، وبالرجوع للجدول رقم (3) نلاحظ ما يلي:

1- فيما يخص السؤال الأول والذي ينص على: ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع؟ درجة الاستغراق الوظيفي كانت ضعيفة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.57) وهي قيمة تقع ضمن مدى المستوى الأول من الاختبار المعتمد في هذا البحث، وهذا يؤشر على أن العاملين بمكتب الضمان الاجتماعي الأصابع لديهم درجة منخفضة جداً من الاستغراق في وظائفهم، كما أن جميع فقرات الاستبانة التي تقيس متغير الاستغراق الوظيفي تقع في نطاق (منخفض) و (متوسط).

2- أما فيما يتعلق بالسؤال الثاني والذي ينص على: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع؟ نلاحظ أن المتوسط الحسابي لجميع الأبعاد المكوّنة للالتزام التنظيمي (الالتزام الاستمراري-الالتزام العاطفي-الالتزام المعياري) كانت على التوالي (2.71-2.40-2.72)، حيث أن قيمة الالتزام الاستمراري (2.71) تقع في نطاق (متوسط) ضمن الاختبار المعتمد في هذا البحث، أما الالتزام العاطفي فوقعت قيمته (2.40) عند المستوى (منخفض)، وبخصوص الالتزام المعياري فهو يقع في المستوى الثالث (متوسط)، أما المتوسط الحسابي لمتغير الالتزام التنظيمي العام فهو أيضاً يقع في المستوى الثالث (متوسط).

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمتغيرات البحث

| المرتبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرات | المجال |
|---------|-------------------|-----------------|-----------------|--------------------|
| 6 | 1 | 2.52 | 1 | الاستغراق الوظيفي |
| 9 | 0.886 | 2.17 | 2 | |
| 1 | 0.982 | 2.95 | 3 | |
| 2 | 1.233 | 2.93 | 4 | |
| 7 | 0.945 | 2.43 | 5 | |
| 4 | 1.155 | 2.77 | 6 | |
| 8 | 1.239 | 2.42 | 7 | |
| 5 | 0.954 | 2.65 | 8 | |
| 10 | 1.115 | 1.90 | 9 | |
| 3 | 1.078 | 2.92 | 10 | |
| | 1.05 | 2.566 | 10 فقرات | المتغير ككل |

| | | | | |
|---|--------------|--------------|----------------|------------------------|
| 2 | 1.285 | 2.90 | 11 | الالتزام الاستمراري |
| 6 | 1.136 | 2.38 | 12 | |
| 4 | 1.177 | 2.73 | 13 | |
| 1 | 1.300 | 2.93 | 14 | |
| 5 | 1.166 | 2.62 | 15 | |
| 3 | 1.099 | 2.75 | 16 | |
| | 1.193 | 2.71 | 6 فقرات | المتغير ككل |
| 4 | 1.078 | 2.30 | 17 | الالتزام العاطفي |
| 3 | 1.191 | 2.35 | 18 | |
| 1 | 0.991 | 2.63 | 19 | |
| 5 | 1.137 | 2.17 | 20 | |
| 2 | 1.239 | 2.58 | 21 | |
| | 1.127 | 2.406 | 5 فقرات | المتغير ككل |
| 3 | 1.254 | 2.77 | 22 | الالتزام المعياري |
| 2 | 1.333 | 3.05 | 23 | |
| 4 | 1.106 | 2.38 | 24 | |
| 5 | 1.196 | 2.17 | 25 | |
| 1 | 1.267 | 3.23 | 26 | |
| | 1.231 | 2.72 | 5 فقرات | المتغير ككل |
| | 1.183 | 2.612 | 16 فقرة | الالتزام التنظيمي |

4-4 اختبار فروض البحث

4-4-1 الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي. من أجل اختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث باختبار صلاحية النموذج وقدرته التفسيرية من خلال معاملات الارتباط والتحديد لنموذج الالتزام التنظيمي، وتم إجراء تحليل الانحدار البسيط لمتغير الاستغراق الوظيفي على الالتزام التنظيمي العام، ومن خلال الجدول رقم (6) الذي يبين اختبار التباين ANOVA يتضح أن النسبة الفائية (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وبالتالي يمكن القول إن الاستغراق الوظيفي يؤثر في الالتزام التنظيمي.

جدول (6) اختبار ANOVA للاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

| النسبة الفئوية | الفا الاحصائي | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | النموذج |
|----------------|---------------|----------------|-------------|----------------|----------------|
| 0.002 | 47.691 | 16.168 | 1 | 16.168 | الانحدار الخطي |
| | | 0.339 | 58 | 19.663 | الخطأ |
| | | | 59 | 35.831 | المجموع |

كذلك من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن الاستغراق الوظيفي له علاقة بالالتزام التنظيمي بمعامل ارتباط قدره (67%) عند مستوى دلالة (0.05) وهي علاقة موجبة تعني أنه كلما زاد الاستغراق الوظيفي كلما زاد الالتزام التنظيمي، وقد بلغ معامل التحديد R^2 (45%) وهي تمثل قيمة التغير في الالتزام التنظيمي والتي تُفسّر بدلالة المتغير المستقل والمتمثل في الاستغراق الوظيفي، أي أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تفسير (45%) من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي وأن النسبة المتبقية (55%) ترجع لعوامل أخرى لم يتم تنازلها في هذا البحث.

جدول (7) ملخص النموذج للاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

| النسبة الفئوية | الارتباط التربيعي المعدل | الارتباط التربيعي R^2 | الارتباط | النموذج |
|----------------|--------------------------|-------------------------|----------|---------|
| 0.001 | 0.442 | 0.451 | 0.672 | 1 |

إضافة إلى ذلك ومن خلال الجدول رقم (8) يتبين أن الاستغراق الوظيفي له علاقة إحصائية موجبة طردية بالالتزام التنظيمي (بيتا=0.672) أي أن زيادة معدل الاستغراق الوظيفي بنقطة واحدة ستؤثر في الالتزام التنظيمي بمقدار (67%).

جدول (8) المعاملات للاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

| النسبة الفائية | تي T | معاملات مقننة | معاملات غير مقننة | | النموذج |
|----------------|-------|---------------|-------------------|-------|-------------------|
| | | بيتا | الخطأ المعياري | B | |
| 0.017 | 2.468 | | 0.287 | 0.709 | الالتزام التنظيمي |
| 0.001 | 6.906 | 0.672 | 0.108 | 0.746 | الاستغراق الوظيفي |

4-4-2 الفرضية الثانية: الاستغراق الوظيفي يؤثر في الالتزام التنظيمي (الالتزام الاستمراري-الالتزام العاطفي-الالتزام المعياري).

1- أثر الاستغراق الوظيفي في الالتزام الاستمراري

أظهرت نتائج تحليل الانحدار البسيط للاستغراق الوظيفي على الالتزام الاستمراري من خلال تحليل ANOVA أن النسبة الفائية تساوي (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وعليه يمكن القول إن هناك أثر للاستغراق الوظيفي في الالتزام الاستمراري أنظر الجدول رقم (9).

جدول (9) اختبار ANOVA للاستغراق الوظيفي والالتزام الاستمراري

| النسبة الفائية | الفا الاحصائي | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | النموذج |
|----------------|---------------|----------------|-------------|----------------|----------------|
| 0.002 | 36.794 | 13.919 | 1 | 13.919 | الانحدار الخطي |
| | | 0.378 | 58 | 21.941 | الخطأ |
| | | | 59 | 35.861 | المجموع |

كذلك ومن خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن الاستغراق الوظيفي له علاقة بالالتزام الاستمراري بمعامل ارتباط قوته (62%) عند مستوى دلالة (0.05) وهي علاقة موجبة طردية أي أنه كلما زاد مستوى الاستغراق الوظيفي كلما مستوى الالتزام الاستمراري، كما نلاحظ أن معامل التحديد $R^2 = 39\%$ وهي تمثل قيمة التغير في الالتزام الاستمراري والتي تُفسر بدلالة المتغير المستقل الاستغراق الوظيفي، أي أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تفسير (39%) من التغيرات الحاصلة في الالتزام الاستمراري وأن ما قيمته (61%) يرجع ربما إلى عوامل أخرى لم يتم دراستها في هذا البحث.

جدول (10) ملخص النموذج للاستغراق الوظيفي والالتزام الاستمراري

| النسبة الفائية | الارتباط التربيعي المعدل | الارتباط التربيعي R ² | الارتباط | النموذج |
|----------------|--------------------------|----------------------------------|----------|---------|
| 0.001 | 0.378 | 0.388 | 0.623 | 1 |

إضافة إلى ذلك ومن خلال الجدول رقم (11) يتبين أن الاستغراق الوظيفي له علاقة احصائية موجبة بالالتزام التنظيمي (بيتا=0.623) أي أن زيادة معدل الاستغراق الوظيفي بنقطة واحدة سيؤثر في الالتزام الاستمراري بمقدار (62%).

جدول (11) المعاملات للاستغراق الوظيفي والالتزام الاستمراري

| النسبة الفائية | تي T | معاملات مقننة | معاملات غير مقننة | | النموذج |
|----------------|-------|---------------|-------------------|-------|---------------------|
| | | بيتا | الخطأ المعياري | B | |
| 0.003 | 3.113 | | 0.303 | 0.944 | الالتزام الاستمراري |
| 0.001 | 6.066 | 0.623 | 0.114 | 0.692 | الاستغراق الوظيفي |

2- أثر الاستغراق الوظيفي في الالتزام العاطفي

بيّنت نتائج تحليل الانحدار البسيط للاستغراق الوظيفي على الالتزام العاطفي من خلال تحليل التباين ANOVA أن النسبة الفائية (0.001) وهي أقل من (0.05) وبناءً عليه فإن الاستغراق الوظيفي يؤثر في الالتزام العاطفي، أنظر الجدول رقم (12).

جدول (12) اختبار ANOVA للاستغراق الوظيفي والالتزام العاطفي

| النسبة الفائية | الفا الاحصائي | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | النموذج |
|----------------|---------------|----------------|-------------|----------------|----------------|
| 0.001 | 49.106 | 23.326 | 1 | 23.326 | الانحدار الخطي |
| | | 0.475 | 58 | 27.551 | الخطأ |
| | | | 59 | 50.877 | المجموع |

وبالنظر للجدول رقم (13) نلاحظ أن الاستغراق الوظيفي له علاقة بالالتزام العاطفي بمعامل ارتباط قدره (68%) عند مستوى دلالة (0.05) وهي علاقة طردية موجبة تعني أنه كلما زاد مستوى الاستغراق

الوظيفي كلما زاد مستوى الالتزام العاطفي، كما بلغ معامل التحديد $R^2 = 46\%$ وهي تمثل قيمة التغير في الالتزام العاطفي والتي تُفسر بدلالة المتغير المستقل المتمثل في الاستغراق الوظيفي، أي أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تفسير ما نسبته (46%) من التغيرات الحاصلة في الالتزام العاطفي، وأن النسبة المتبقية (54%) ترجع لعوامل أخرى لم يتم دراستها في هذا البحث.

جدول (13) ملخص النموذج للاستغراق الوظيفي والالتزام العاطفي

| النسبة الفائية | الارتباط التربيعي المعدل | الارتباط التربيعي R^2 | الارتباط | النموذج |
|----------------|--------------------------|-------------------------|----------|---------|
| 0.001 | 0.449 | 0.458 | 0.677 | 1 |

كذلك ومن خلال الجدول رقم (14) تبين أن الاستغراق الوظيفي له علاقة احصائية موجبة طردية بالالتزام العاطفي (بيتا=0.677) أي أن زيادة الاستغراق الوظيفي بمعدل نقطة واحدة ستؤثر في الالتزام العاطفي بمقدار (68%).

جدول (14) المعاملات للاستغراق الوظيفي والالتزام العاطفي

| النسبة الفائية | تي T | معاملات مقننة | معاملات غير مقننة | | النموذج |
|----------------|-------|---------------|-------------------|-------|-------------------|
| | | بيتا | الخطأ المعياري | B | |
| 0.751 | 0.319 | | 0.340 | 0.108 | الالتزام العاطفي |
| 0.001 | 7.007 | 0.677 | 0.128 | 0.896 | الاستغراق الوظيفي |

3- أثر الاستغراق الوظيفي في الالتزام المعياري

بيّنت نتائج تحليل الانحدار البسيط للاستغراق الوظيفي على الالتزام المعياري أن النسبة الفائية (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وعليه فإن الاستغراق الوظيفي يؤثر في الالتزام المعياري أنظر الجدول رقم (15).

جدول (15) اختبار ANOVA للاستغراق الوظيفي والالتزام العاطفي

| النسبة الفئوية | الفا الاحصائي | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | النموذج |
|----------------|---------------|----------------|-------------|----------------|----------------|
| 0.001 | 19.775 | 12.676 | 1 | 12.676 | الانحدار الخطي |
| | | 0.641 | 59 | 37.180 | الخطأ |
| | | | 59 | 49.856 | المجموع |

إضافة إلى ذلك ومن خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (16) نلاحظ أن الاستغراق الوظيفي له علاقة بالالتزام المعياري بمعامل ارتباط قدره (50%) عند مستوى دلالة (0.001) وهي علاقة موجبة طردية، أي أنه كلما زاد مستوى الاستغراق الوظيفي كلما زاد مستوى الالتزام المعياري، كما نلاحظ أن معامل التحديد $R^2 = 25\%$ وهي تمثل قيمة التغير في الالتزام المعياري والتي يُفسرها متغير الاستغراق الوظيفي، أي أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تفسير ما نسبته (25%) من التغيرات الحاصلة في الالتزام المعياري وأن ما نسبته (75%) يرجع ربما لعوامل أخرى لم تُدرس في هذا البحث.

جدول (16) ملخص النموذج للاستغراق الوظيفي والالتزام العاطفي

| النسبة الفئوية | الارتباط التربيعي المعدل | الارتباط التربيعي R^2 | الارتباط | النموذج |
|----------------|--------------------------|-------------------------|----------|---------|
| 0.001 | 0.241 | 0.254 | 0.504 | 1 |

إضافة إلى ذلك ومن خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن الاستغراق الوظيفي له علاقة احصائية موجبة بالالتزام المعياري (بيتا=0.504) أي أن زيادة معدل الاستغراق الوظيفي بنقطة واحدة سيؤثر في الالتزام المعياري بمقدار (50%).

جدول (17) المعاملات للاستغراق الوظيفي والالتزام المعياري

| النسبة الفئوية | تي T | معاملات مقننة | معاملات غير مقننة | | النموذج |
|----------------|-------|---------------|-------------------|-------|-------------------|
| | | بيتا | الخطأ المعياري | B | |
| 0.012 | 2.599 | | 0.395 | 1.026 | الالتزام المعياري |

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------|
| 0.001 | 4.447 | 0.504 | 0.149 | 0.661 | الاستغراق الوظيفي |
|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------|

5- مناقشة نتائج البحث

يتضمن هذا الجزء مناقشة نتائج الدراسة التي هدفت إلى التعرف على أثر الاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع، وكانت النتائج كما يلي:
فيما يتعلق بالسؤال البحثي الأول والمتمثل في: ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع، كانت نتيجة البحث أن مستوى الاستغراق الوظيفي السائد بين العاملين بمكتب الضمان الاجتماعي الأصابع كان منخفضاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الاستغراق الوظيفي (2.27)، وكانت جميع العبارات التي تقيس هذا المتغير تقع ضمن نطاق (منخفض-متوسط).

أما فيما يتعلق بالسؤال الثاني والمتمثل في: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي مكتب الأصابع، فقد أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن المستوى العام للالتزام التنظيمي انّصف بالمتوسط، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (2.61)، كما أظهرت نتائج البحث أن الأبعاد المكونة للالتزام التنظيمي العام هي أيضاً ما بين المستويين (منخفض-متوسط) وكان ترتيبها (الالتزام الاستمراري- الالتزام العاطفي-الالتزام المعياري) وبلغت متوسطاتها الحسابية (2.72-2.40-2.71) على التوالي.

كما أظهرت نتائج البحث فيما يتعلق بالفرضية الأولى والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي العام، ومن خلال اختبار الانحدار البسيط تبين أن الاستغراق الوظيفي أثر في الالتزام التنظيمي العام، كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (67%)، ومعامل التحديد R^2 بلغ (45%) أي أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تفسير (45%) من التغير الحاصل في الالتزام التنظيمي، أي أن كلما أدرك العاملين في مكتب الضمان الاجتماعي الأصابع أهمية عملهم في حياتهم، وكلما امتلكوا الدوافع اللازمة تجاه العمل، كلما انعكس ذلك بشكل ايجابي على مستوى التزامهم التنظيمي متمثلاً في الشعور بالروح المعنوية العالية والحد من التسرب الوظيفي والتقليل من معدل دوران العمل وتحقيق الأداء المتميز.

وفيما يتعلق بالفرضية الثانية والتي تنص على: الاستغراق الوظيفي يؤثر في الالتزام التنظيمي (الالتزام الاستمراري-الالتزام العاطفي-الالتزام المعياري)، فقد أظهرت النتائج باستخدام تحليل الانحدار البسيط أن الاستغراق الوظيفي قد أثر في الالتزام الاستمراري مع وجود علاقة طردية قوية بينهما بلغت (62%)،

كما أظهرت النتائج أن معامل التحديد R^2 بين الاستغراق الوظيفي والالتزام الاستمراري قد بلغت نسبته (39%) وهي نسبة التغير في الالتزام الاستمراري الناجمة عن تأثير متغير الاستغراق الوظيفي، أي أن الاستغراق الوظيفي يفسر ما مقداره (39%) من التغير الحاصل في المتغير التابع للالتزام الاستمراري، وأن ما نسبته (61%) المتبقية ترجع إلى متغيرات أخرى لم تكن موضع دراسة الباحث. كما بينت نتائج البحث أن الاستغراق الوظيفي له أثر في الالتزام العاطفي، مع وجود علاقة طردية قوية، أي أنه كلما تعزز مستوى استغراق العاملين في أعمالهم من خلال تعاطف العاملين مع قيم المنظمة الأساسية، وإحساسهم بفخر انتمائهم لما تقوم به منظماتهم وقادتهم، وفهمهم العميق لأهداف المنظمة، وخلق ثقافة التواصل والتفاعل الإيجابي بين العاملين، كلما انعكس ذلك بشكل إيجابي على التزامهم العاطفي في شكل اندماج وتعلق عاطفي بالمنظمة، ويتولد لديهم شعور بالاستمرار في العمل مع المنظمة، فيساهم ذلك في خلق درجة عالية من الولاء المطلق للمنظمة.

وأخيراً أوضحت نتائج البحث أن هناك تأثير للاستغراق الوظيفي في الالتزام المعياري، وأن الاستغراق الوظيفي له علاقة ارتباطية بالالتزام المعياري بمقدار (50%)، علاوة على أن معامل التحديد R^2 قد بلغ (25%) وهذا يعني أن متغير الاستغراق الوظيفي يفسر ما مقداره (25%) من التغير الحاصل في المتغير التابع للالتزام المعياري وأن النسبة المتبقية (75%) ترجع إلى متغيرات أخرى لم تكن موضع دراسة الباحث.

التوصيات

بناءً على ما أسفرت عنه نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:

- 1- الاهتمام بتعزيز العلاقة بين العاملين والإدارة وتحسينها وتطويرها بتكثيف الاجتماعات واللقاءات وفتح المجال للعاملين لإبداء وجهات نظرهم ومناقشة أفكارهم، مما يؤدي إلى زيادة التزامهم الوظيفي.
- 2- ضرورة الاهتمام بكسب ولاء العاملين من خلال الاهتمام بمسببات الالتزام التنظيمي، كالمساعدة في إشباع الحاجات الأساسية للعاملين، ووضوح الأهداف والأدوار، وإشراك العاملين في القرارات ورسم السياسات وغيرها من المسببات التي تساهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المنظمة.
- 3- ضرورة توسيع إدراك العاملين بأهمية الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي من خلال الاجتماعات والدورات التدريبية وورش العمل.
- 4- الاهتمام بتطوير العلاقات ما بين العاملين من خلال تنظيم فرق العمل وتجديدها باستمرار.
- 5- تعزيز فرص الاتصال الفعال بين المسؤولين والعاملين، وتوضيح كل ما يحدث من تغيرات في السياسات والخطط، الأمر الذي من شأنه القضاء على الإشاعات، فضلاً عن أنه يعزز من انتماء العاملين للمنظمة.

المراجع

المراجع العربية

- 1) امبارك سعد محمد (2009). أثر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة دمشق.
- 2) آل قاسم، رؤى رشيد سعيد .2012. أثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط.
- 3) أمين، شيماء عصمت وآخرون.2018. العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرهما في استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي. مجلة زانكو للعلوم الإنسانية. مجلد22. العدد (3). 176-156.
- 4) بسيوني، إسماعيل علي .2006. طرق البحث في الإدارة مدخل بناء المهارات البحثية. الرياض: دار المريخ للنشر.
- 5) بن عيسى، أحمد محمد وأبازيد، رياض أحمد .2014. دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. دراسات للعلوم الإدارية. المجلد41. العدد (2).
- 6) الحسني، كمال كاظم. 2013. رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي. مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية. مجلد (3). العدد (6).
- 7) السقاف، صفوان أمين وأبو سن، أحمد إبراهيم .2015. أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي. مجلة العلوم الاقتصادية. مجلد16. عدد (1). 91-71.
- 8) سلامة، انتصار محمد طه. 2003. مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.
- 9) الشنطي، محمود عبد الرحمن. 2015. دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي. مجلة جامعة الأزهر. غزة. مجلد17. العدد(2) ب. 180-147.
- 10) الشوابكة، زياد على وآخرون.2018. دور القيادة التحويلية في تحقيق الالتزام التنظيمي. المجلة العربية للإدارة. ديسمبر. مجلد38. عدد (4).
- 11) صافي، ولاء .2017. العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي. مجلة جامعة البعث. مجلد39. العدد(13).
- 12) عاصي، نايف وحسين، هدى مجيد .2008. الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في هيئة التعليم التقني. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد10. العدد (3).

- 13) عبد الحسين، باسم. 2012. أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الهيئة العامة للسدود والخزانات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. العدد 31، 257-280.
- 14) عبد الله، أمجد محمد. 2016. التطور التكنولوجي ودوره في الالتزام التنظيمي. مجلة جامعة التنمية البشرية. العدد (4). 330-362.
- 15) العمري، إسماعيل وأبي مولود، عبد الفتاح. 2017. قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. مارس. العدد (28).
- 16) العنزي، سعد على حمود. 2017. دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 33. العدد (99).
- 17) العنقري، عبد العزيز بن سلطان، إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون الخليجي.
- 18) فارس، محمد جودت محمد. 2014. العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. يونيو. مجلد 22. العدد (2). 165-195.
- 19) فلمبان، إيناس فؤاد. 2008. الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. مكة المكرمة. جامعة أم القرى.
- 20) فليح، حكمت محمد. 2010. تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي. مجلة الإدارة والاقتصاد. العدد (83). 166-202.
- 21) كعوان، محمد. 2015. العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. مجلة العلوم الإنسانية. جامعة قسنطينة. مجلد أ. العدد (44). 541-563.
- 22) ماضي، أحمد ديب محمد. 2014. أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية غزة.
- 23) المنان، هويدا على محمد عطا. 2018. جودة حياة العمل وأثره على الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 24) المنطاوي، إيمان صلاح. 2007. أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة طنطا.
- 25) مومني، سارة وبوسهمين، أحمد. 2018. أثر القوة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المنظمة العالمية للاقتصاد والأعمال. مجلد 4. رقم (2). 164-181.

- 26) ميا، على يونس ومزيق، رامي أكرم. 2017. مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي. مجلة جامعة البعث. المجلد 39. العدد (67).
- 27) النجار وآخرون. 2009. أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية

- 1-Bahjat, A et al, (2017).An Integrated Model of Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. communications and Network.28-53.
- 2-Blau.G.J (1986). Job Involvement and Organizational Commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism .journal of management. Vol12, No(4).577-584.
- 3-Ekmekci, A K(2011).A Study on Involvement and Commitment of employees in Turkey.Journal of Public Administration and Policy Research.March.vol3(3). .pp68-73
- 4-Emami, M.(2012).The relationship between job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment among lower-level Employees. Asian Journal of Social and Economic Science. 1(1).23-33.
- 5-Fletcher, D.E. (1998).Effects of Organizational Commitment, Job Involvement, and Organizational Culture on the employee. Voluntary turnover process .Doctor of Philosophy.
- 6-Kappagoda, S.(2013) .Job Involvement as a Mediator of the relationship between Organizational Commitment and Job Performance in the Systemically Important Banks in Sri Lanka. International Journal of research in Computer&Management.3(2).
- 7-Khan et al.(2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. International Journal of Business and Management.April.6(4).252-262.
- 8-Kuruuzum A and et al(2009).Path analysis Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction in Turkish hospitality industry.Emerald Group Publishing Limited .Vol64,No(1).4-16.
- 9-Rahati A et al(2015). Job Involvement and Organizational of Employees of Prehospital Emergency Medical System .Published online. December .1.
- 10-Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. Academy of Management Journal, 53(3), 617–635.
- 11-Riipinen, M.(1997).The Relationship Between Job Involvement and Well-Being.The Journal of Psycholgy,131(1),81-89.
- 12-Yildirim, I. (2015).The Correlation Between Organizational Commitment and Burn-out Among the physical education Teacher: the mediating role of self-efficacy. International Journal of Progressive.11(3).119-132.