

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

/ / سوزان أحمد السيد أحمد محمد

المعيدة بقسم الصحة النفسية

Suzanagwa3@gmail.com

د/ هدى السيد شحاته

اد/ هشام إبراهيم عبدالله

مدرس الصحة النفسية

أستاذ الصحة النفسية

كلية التربية- جامعة الزقازيق

كلية التربية- جامعة الزقازيق

الملخص :

هدف البحث الحالي إلى التعرف على معدل الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة، بالإضافة للتعرف على اختلاف معدل الاستغراق الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (العمر الزمني- المؤهل العلمي- مستوى الوظيفة وعدد سنوات الخبرة)، وتم الاعتماد على مقياس الاستغراق الوظيفي من إعداد الباحثة، وتم تطبيق المقياس على عينة شملت (٣٠٠) امرأة عاملة بمحافظة الشرقية (ديوان المحافظة، جامعة الزقازيق، وبعض الإدارات التعليمية)، وبلغ المتوسط العمري (٢٠,٨) سنة، والانحراف المعياري (٤,١)، وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والتحليل الانحدار، أسفرت أهم النتائج عن وجود الاستغراق الوظيفي بمعدل مرتفع بلغ (٣,٧٢) لدى المرأة العاملة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي تعزي إلى العمر الزمني والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي تعزي إلى مستوى الوظيفة وعدد

**الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد محمد أ.د/ هشام إبراهيم عبدالله د/ هدى السيد شحاته**

سنوات الخبرة ،وأوصت الباحثة بإجراء المزيد من البحوث والدراسات للتعرف على اختلاف معدل الاستغراق الوظيفي في ضوء متغيرات ديموغرافية أخرى مثل (عدد الأبناء والراتب الشهري) . .

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي - المرأة العاملة - المتغيرات الديموغرافية .

**(Job Involvement of working women in Sharkia
Governorate in light of some demographic variables)**

Abstract:

The current research aimed to identify the rate of job involvement among working women, in addition to identifying the difference in the rate of job involvement in light of some demographic variables: chronological age - educational qualifications - job level and number of years of experience. The instrument of the study was a job involvement scale prepared by the researcher. The scale was administered to a sample of (300) working women in Sharkia Governorate. The scale was also administered to employees in the governorate office, Zagazig University, and some educational departments; the average age was (20.8) years, and the standard deviation was (4.1). Using the appropriate statistical methods in the statistical program (SPSS) such as the arithmetic mean, standard deviation, and regression analysis, the most important results showed that the rate of job involvement among the working women was (3.72). The results also showed that there was no statistically significant difference between the mean scores of job involvement attributed to the chronological age and educational qualification; there was a statistically significant difference between The mean scores of job involvement due to the job level and the number of years of experience ,The researcher also recommends

further research and studies to identify the different rate of job involvement in light of other demographic variables such as (number of children and monthly salary).

Keywords: job involvement - working women - demographic variables

مقدمة :

شهدت المجتمعات الحديثة تطورات وتغيرات سريعة متلاحقة في ظل عصر العولمة والانفتاح تعد أهم التحديات المعاصرة التي يصادفها الإنسان من أجل مواكبتها ، والمجتمع المصري كغيره من المجتمعات التي لمست تلك التغيرات خاصة في البنية الاجتماعية والذي يبدو جلياً في بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة فيه اعتبارها تمثل نصف المجتمع ، فالمرأة تكد وتكدح وتشارك بكل طاقاتها من أجل رعاية بيتها وأفراد أسرتها خاصة إن كانت أسرتها الصغيرة أو تابعه لبيت العائلة ، فالأم يقع على عاتقها مسئولية تربية الأجيال القادمة ، هي الزوجة التي ترعى زوجها، وهى ربة البيت التي تديره وتوجه أموره ، إضافة إلى خروجها للعمل فنجدها في التعليم والقضاء والطب والمؤسسات الصناعية والخدمية، وهذا الأخير الذى تسييره قوانين ونظم وتضبطه مواعيد محددة يجب على هذه الزوجة العاملة احترامها والتقيدها بها.

فالمرأة العربية تمثل شريحة ما يزيد عن نصف السكان، فلقد سعت المرأة من أجل تحقيق المساواة مع الرجل مما أتاح لها فرصاً عادلة في التعليم والعمل، وعلى الرغم من كون المرأة تمثل نصف مجتمعنا المصري من حيث التركيبة الديموغرافية إلا أن مساهمتها في سوق العمل لا تتعدى ١٤.٣% وفقاً لبحث القوى العاملة ٢٠٢٠م، وفي إطار تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠م بتمكين المرأة من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي وإدماجها في برامج التنمية المستدامة الشاملة، أصبح مشاركة المرأة في قوة العمل لا

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية / سوزان أحمد السيد أحمد ممد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د. هدى السيد شحاته

يستهان به ، بل تسعى جهود الدولة المصرية كي تتبوأ المرأة مكانتها وتشارك بفاعلية في مسيرة وتقدم المجتمع المصري (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢).

ويعد الاستغراق الوظيفي أحد المحاور الرئيسة التي تدخل في عمق العلاقة الوظيفية من خلال ما يتناوله من أداء وإنجاز العنصر البشري . وكيف يتصرف العاملون لأداء المهام المطلوبة منهم ، وما الذي يجعلهم يسلكون هذا السلوك دون غيره من أجل تحقيق أهداف عملهم وأهدافهم الشخصية على حد سواء (أحمد ماضي، ٢٠١٤، ص ٢٦)، ونظراً لأهمية الاستغراق الوظيفي باعتباره من أهم القضايا الحديثة التي تعد المصدر الرئيس المحفز للعاملين ، وأيضاً من أهم مفاتيح التطور الشخصي والرضا الذاتي والرضا عن بيئة العمل ، وأيضاً التوجيه السلوكي نحو تحقيق الأهداف الذاتية للعامل مع أهداف عمله (Ekmekci,2011,p 163)

وكما أن الاستغراق الوظيفي من المفاهيم الهامة التي تجعل المرأة العاملة بحالة انغماس واندماج داخلي مع عملها ، وهذا مرتبط بما تقدمه لإنجاز متطلبات العمل بشكل كبير ويتطابق العمل مع الطابع الشخصي للمرأة العاملة ، لذا يعد الاستغراق الوظيفي من المتغيرات الهامة التي يجب دراستها لما لها دلالة وتأثير عال على أداء وإنجاز المرأة العاملة لمهام العمل الموكلة إليها .

فالاستغراق الوظيفي يعمل على زيادة إحساس المرأة العاملة بالسيطرة ، ويعمل على زيادة دافعيتها تجاه عملها مما يقود إلى نتائج إدارية ايجابية وله دور مهم في نموها وتنميتها عموماً ، هو ما يؤثر على مدى الرضا عن العمل والالتزام الوظيفي وزيادة الانتاجية .

وهدفت دراسة (Azeen,2010) إلى البحث عن مدى تأثير قوة الشخصية في الاستغراق الوظيفي والانهماك الوظيفي للعاملين في الجامعات المركزية في الهند،

وتكونت عينة الدراسة من (٦٨) من العاملين بالجامعات المركزية بالهند، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت النتائج إلى أن الاستغراق الوظيفي مرتبطاً سلبياً مع تبعد الشخصية، ومرتبطة إيجابياً مع أبعاد الانجاز الشخصي التحدي، السيطرة، ومن جانب آخر وجد أن الشخصية ترتبط سلبياً بالإرهاق العاطفي، وكذلك وجد أن قوة الشخصية العامة ترتبط سلبياً مع تبعد الشخصي.

وأكدت دراسة (Cherubin,2011) العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات بالولايات المتحدة الأمريكية، وأسفرت أهم نتائج هذه الدراسة عن وجود ارتباط إيجابي بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث، وعدم وجود فروق إحصائية بين آراء أفراد العينة تعزى للجنس أو العمر أو العرق، بينما توجد فروق إحصائية بين آراء أفراد العينة تعزى لمستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة.

وأشارت دراسة ولاء الصافي (٢٠١٧) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، ووجود فروق إحصائية بين أفراد العينة ترجع إلى المؤهل العلمي.

واتفقت نتائج دراسة كل من بسام سمير ورضا ابو زيد (٢٠١٩) ودراسة أحمد موسى (٢٠١٧) مع نتائج دراسة (Mendoza,2019) على أن الرضا الوظيفي مؤشراً جيداً للاستغراق الوظيفي والالتزام الوظيفي، كما أن الاستغراق الوظيفي يؤثر إيجابياً على الالتزام الوظيفي.

ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي ليتناول الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة، وقد خصصت الباحثة المرأة العاملة لندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت هذا الجانب - في حدود علم وإطلاع الباحثة - محاولة منها للوقوف على مدى تأثير

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد ممدوح / د. هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

المتغيرات الديموغرافية على الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية

مشكلة البحث :

يتعرض قطاع الخدمات في الوقت الراهن للعديد من المشكلات منها ندرة الموارد البشرية المدربة، وقلّة الموارد المالية، مما يحتم تسليط الضوء على العاملين خاصة المرأة العاملة، فكان لابد من تناول الاستغراق الوظيفي للمرأة العاملة لغرس روح المسئولية والاندماج مع العمل وتحسين الاداء الوظيفي، وكسر الجمود والروتين، وبناء الثقة بين الإدارة وصناع القرار والمرأة العاملة.

فقد كشف الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أن نسبة المرأة العاملة عام (٢٠٢٠) وفقاً للبيانات الأولية للقوى العاملة تمثل ١٤.٣٪ من إجمالي العاملين بالجهاز الإداري للدولة، وأولت الدولة قضية تمكين المرأة المصرية اهتماماً متزايداً، واعتبرت (٢٠١٧) عام تمكين المرأة تحقيقاً لرؤية مصر (٢٠٣٠)، وتوجهت الجهود التي قامت بها مصر ولازالت على المستوى الوطني والاقليمي والدولي، وأن قضية تمكين المرأة المصرية واستغراقها الوظيفي لم تعد فكرة نظرية فحسب، بل حقيقة نلمسها في كافة مؤسسات وقطاعات الدولة لتؤتي فلسفة التمكين أكلها وثمارها بوجود نماذج مشرفة ومتميزة من النساء المصريات، يجب أن يحتذى بهن (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢).

ومن ناحية أخرى يعتمد نجاح أي مؤسسة أو منظمة ولاسيما نجاح الجامعات في أدائها لوظائفها على ما يتوفر لها من كوادر بشرية وإدارية التي تعد القلب النابض لها، لذا إذا أردنا الإرتقاء بمستوى الأداء المتميز وزيادة قدرة تحقيق هذه المؤسسة لأهدافها وتحقيقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠ م للحصول على الاعتماد والتصنيف الدولي، لابد من التطوير المستمر للإدارة والعاملين بها والتي من أهم ركائزها .

فالاستغراق الوظيفي من أبرز الأدوات للتنمية البشرية التي تساهم بشكل رئيسي في رفع مستوى كفاءة المرأة العاملة ، يعد من التوجهات الحديثة التي تعبر عن الجانب الايجابي في علم النفس ودراسات الشخصية ، والاستغراق الوظيفي يركز على الدافعية الداخلية التي تتولد لدى المرأة العاملة بدلاً من الممارسات الإدارية التقليدية .ومما لا شك فيه أن معرفة معدل الاستغراق الوظيفي للمرأة العاملة أمر بالغ الأهمية، وذلك لمعرفة مدى إدراكها لأهمية العمل وما لديها من قدرات وكفاءات تساعدها على العمل وكذلك ما تمتلكه المرأة العاملة من استقلالية وحرية في اتخاذ القرارات المؤثرة ومدى قدرتها على التأثير فيمن حولها داخل إطار العمل وتحويل الأفكار إلى أفعال .

ومن الملاحظ أن كل هذا يؤثر بشكل مباشر على مدى اندماج المرأة العاملة مع بيئة العمل ،بل لكي يصبح العمل نفسه جزء محوري من طبعها الشخصي ،مما يحقق لها الاستغراق الوظيفي ،ويساعد على حل العديد من المشكلات النفسية التي تواجهها داخل اطار بيئة العمل ، لذا كان لابد من معرفة مدى الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة.

ونظرا لقللة البحوث - حسب حدود علم الباحثة - التي تناولت الاستغراق الوظيفي للمرأة العاملة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مما أثار الباحثة لدراستها .

ومن العرض السابق يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي ، ويمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤلات التالية :

١- ما معدل الاستغراق الوظيفي وأبعاده لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية ؟

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد محمد / د/ هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

- ٢- هل توجد فروق بين الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة تبعاً لعدد من المتغيرات الديموغرافية (العمر - المؤهل العلمي)؟
- ٣- هل يختلف الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة باختلاف (مستوى الوظيفة - عدد سنوات الخبرة)؟.

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى الآتي :

- ١- الكشف عن معدل الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة.
- ٢- معرفة الفروق بين الاستغراق الوظيفي وأبعاده لدى المرأة العاملة تبعاً لمتغيري (العمر - المؤهل العلمي).
- ٣- الكشف عن الاختلاف بين الاستغراق الوظيفي وأبعاده لدى المرأة العاملة باختلاف (مستوى الوظيفة - عدد سنوات الخبرة).

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي، وأسباب اختياره في جانبين أحدهما نظري والآخر تطبيقي وذلك على النحو التالي:

- من الناحية النظرية :
- تكمن أهمية البحث الحالي من أهمية المتغير الذي يتناوله وتأثيره على أداء المرأة العاملة تأثيراً مباشراً فضلاً عما يمثله هذا المتغير في تطور المؤسسات ورفقيها وما يترتب عليها من آثار إيجابية تنعكس على مدى إحساس المرأة

العاملة بالأمل والتفاؤل وتحسين الجانب النفسي والإداري، مما يساعدها على أداء مهام العمل على أكمل وجه.

- تعتبر شريحة المرأة العاملة من أهم شرائح المجتمع ، فهي الثروة القومية كونها المسئول الأول عن الدور الرئيس لها داخل بيتها و تربية أبناءها الذين هم بناء الغد والمستقبل إلى جانب مهام عملها، فالاستغراق الوظيفي يساعدها على تفعيل قدراتها ومهاراتها ومنحها الدافعية والطاقة الايجابية لإنجاز عملها باستمرار وكفاءة .

- الاستغراق الوظيفي للمرأة العاملة يعد إضافة للتراث النظري والعلمي لأنه متغير مهم في مجال الصحة النفسية .

- من الناحية التطبيقية :

- يمكن الاستفادة من البحث الحالي في إعداد البرامج الإرشادية في المجالات الأسرية .

- يمكن الاستفادة من البحث من قبل الادارة العليا وصناع القرار، والأخذ بعين الاعتبار كيفية تنمية الاستغراق الوظيفي للمرأة العاملة .

- يمكن لفئة المتزوجين الاستفادة كذلك في تخفيف الأعباء الزوجية والمساندة الأسرية للمرأة العاملة .

- يمكن الاستفادة من نتائج البحث من قبل الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين داخل كل مؤسسات الدولة لتنمية الاستغراق الوظيفي للمرأة العاملة.

مصطلحات البحث :

أولاً : الاستغراق الوظيفي Job Involvement :

تعرف الباحثة الاستغراق الوظيفي بأنه " الاندماج الداخلي للمرأة العاملة مع عملها، وتطابق أهدافها الذاتية مع أهداف عملها ، وتجاوبها النفسي مع عملها الذي يعتبر ذات بعد محوري في حياتها وفي تقديرها لذاتها، ينعكس ذلك الاندماج الشعور و المعرفة والأداء ويشمل ثلاثة أبعاد:

١- الاستغراق الأدائي: يعنى تركيز الجهود الجسمانية والطاقات المادية للمرأة العاملة لاستكمال المهام الموكلة إليها .

٢- الاستغراق المعرفي أو (الادراكي): يعنى انغماس المرأة العاملة بشكل كامل في ممارسة عملها والتركيز بشكل مكثف على إنجاز المهام المسندة إليها .

٣- الاستغراق الوجداني : العلاقة القوية بين عواطف المرأة العاملة ومشاعرها وأفكارها وبين جهة عملها ،مما يولد لديها مشاعر الفخر والانتماء إليها ،وذلك كما تعكسه الدرجة التى تحصل عليها المرأة العاملة على مقياس الاستغراق الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

ثانياً : المرأة العاملة Working Woman :

تعرفها الباحثة حسب الدراسة الحالية بأنها المرأة التي تمارس عملاً خارج بيتها بشكل رسمي ومنتظم، وبمقابل أن تقاضى مرتب شهري سواء بمؤسسات تعليمية أو قطاعات خدمية بالدولة ، وهذا بالإضافة إلى أدوارها داخل بيتها وتشمل: دور الزوجة التي ترعى زوجها وتلبي حاجاته المختلفة، ودور الأم التي تلد وتربي أبنائها ، والمسئولة

عن رعايتهم جسميا ونفسيا ، ودور ربة المنزل المسؤولة عن تدبير وتصريف شؤون بيتها من طبخ وغسيل وتنظيف..... وغيره.

الإطار النظري:

أولاً : الاستغراق الوظيفي :

ماهية الاستغراق الوظيفي :

يشير مارتن و هافر ("Martin & Hafer,2006,p6) إلى أن الاستغراق الوظيفي بأنه الصورة يرى فيها الفرد وظيفته، وطبيعة العلاقة بين بيئة العمل والعمل نفسه، وكيف تتمازج حياته بعمله، بينما يعرفه (Uygur & Kilie,2009,p 113) " على أنه إدراك العامل لمدى أهمية العمل أو الوظيفة الحالية في حياته، وهذا مرتبط بما يقدمه العمل من إشباع لرغبات العمل ، فالأفراد المستغرقين بالعمل بشكل كبير يجمعون من العمل الجزء المحوري من طبيعتهم الشخصي). ويعرفه (Emekci,2011) بأنه المصدر المحفز للعامل ومفتاح للتطور الشخصي والرضا عن بيئة العمل وتوجيه سلوكه نحو تحقيق الهدف. و أيضاً يعرفه (Perrin,2007,p 36) على أنه مصطلح يهدف إلى معرفة مدى إدراك العمل لعمله، بما يناسب الحد الأدنى من تنفيذ الوظيفة، في شكل بذل جهداً و الوقت الإضافي، والقدرات العقلية أو الطاقة .

ويعرف (Riipinen,1997,p 83) الاستغراق الوظيفي : بأنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته وادراكه لأهميتها وهذا الأمر مرتبط بالجوانب العقلية والعاطفية معاً.

**الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد محمد أ.د/ هشام إبراهيم عبدالله د/ هدى السيد شحاته**

ويشير (Pollock,1997,p 10) إلى أن الاستغراق الوظيفي يعني أن يندمج الفرد مع عمله أو أن يكون الفرد مرتبطاً بعمله (والارتباط هنا بالنواحي العاطفية والعقلية معاً)

ويذكر (Azeen,2010, p38) بأنه الحالة التي يندمج فيها الفرد نفسياً مع عمله ويصبح هذا العمل أهمية وتكوين صورة ذاتية كلية لدية ، وكما يذكر (Bakkar,2011) أن الاستغراق الوظيفي مصطلح حديث نسبياً، لذا لا يوجد مصطلح محدد أو مقياس موحد للاستغراق الوظيفي .

وأضافت سويم (Sweem,2008,p 23) أن الاستغراق الوظيفي يشير إلى القدرة على التأثير على العاملين على عقولهم، وقلوبهم ونفوسهم لغرس الرغبة والعاطفة الذاتية في ذاتهم من أجل تحقيق الإنجاز والكفاءة، ويطور العاملون الملتزمون إحساسهم بالاتحاد مع منظماتهم والرغبة في أن تحقق منظماتهم التطور من خلال التفاني في عملهم لانهم يشعرون بأنهم منغمسون عاطفياً واجتماعياً مع رؤية ورسالة هدف المنظمة.

وتشير دراسة عبدالحميد المغربي (٢٠٠٤) إلى أن الاستغراق الوظيفي يرتبط بالنواحي المعرفية الوجدانية حيث يتأثر بمشاعر الرضا والسعادة، وكذلك الضيق والقلق والشعور باليأس والأمل . وكما أضافت كل من (عتيقة حرارية وزوينة بوساق، ٢٠٠٨، ص ٢٠٠ - ٢١١) أن الاستغراق الوظيفي هو مدى إستجابة العامل لمتطلبات عمله ومدى اندماجه مع متطلبات عمله ورضاه عن أدائه ، ويعبر عن مستوى الاندماج والالتزام لدى العاملين وإدراكهم لأهمية هذا العمل والشعور بالتحفز والتفاني والإخلاص للعمل .

وأشار كل من (علي ميا ، ورامي مزيق ،٢٠١٧، ص ٤٣) إلى أن الاستغراق الوظيفي هو مفهوم معقد مبني على الإدراك والشعور والأداء و هو درجة تطابق الشخص مع عمله ،ومشاركته في هذا العمل بنشاط وينظر لعمله بأنه ذات قيمة ذاتية .
ولخصت إيمان المنطاوي (٢٠٠٧) الاستغراق الوظيفي في عدة عناصر كالتالي :

- العمل بمثابة الركن والاهتمام الرئيس في حياة العامل .
- المساهمة الفعالة في العمل .
- الأداء والإنجاز هم الأساس في تحقيق الذات .
- الإنجاز والأداء بكفاءة مرتبط بتقدير الذات .
- التحكم والرقابة الذاتية وأهميتها في رفع مستوى الأداء والإنجاز.
- **نشأة وتطور الاستغراق الوظيفي :**

يرجع أصل نشأة مصطلح الاستغراق الوظيفي مع بداية عام (١٩٢١) حيث أن الدراسات التي أجريت على مجموعة من الأفراد لمعرفة مدى استعدادهم لتحقيق الأهداف التنظيمية ، وقد ساهم الجيش الأمريكي في نضج وتطور هذه الفكرة والقيمة المعنوية من خلال الحرب العالمية الثانية للوقوف على مدى قدرة واستعداد الجنود للمشاركة في الحرب ، وأيضاً تحديد مدى رفاهية المنظمة (هويدا المنان، ٢٠١٨، ص ١٢).

وذكر كل من (Wildermuth & Pauken, 2008) أن الاستغراق الوظيفي يعود إلى نظرية الدور (Role Theory) حيث أن هذه النظرية تركز على الأدوار المختلفة التي يقوم بها الفرد مع تحديد السلوكيات

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية / سوزان أحمد السيد أحمد محمد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د. هدى السيد شحاته

والتوقعات المرتبطة بالأدوار في مجتمعه ، وأشار محمد عريشة أنه تم صياغة وتصور المصطلح لأول مره على يد ويليام خان لعام ١٩٩٠ (William,k,. 1990) ، ويعتبر الاستغراق الوظيفي من أهم المؤشرات الدالة على سياسة المنظمة كالتصميم والتوصيف وتوفير المناخ التنظيمي المحفز على الإبداع والالتزام (محمود إمام، ٢٠١٩، ص ٣١٧).

استراتيجيات الاستغراق الوظيفي :

يدخل الاستغراق الوظيفي في عمق العلاقة الوظيفية ،لأنه يتناول المتغيرات الإيجابية للعاملين : ماذا يفعلون وكيف يؤدون أدوارهم وما يجعلهم يسلكون بطريقة دون أخرى لتحقيق مهام العمل وأهدافهم على حد سواء ، لذا كان من الضروري التنويه إلى الاستراتيجيات لتعزيز الاستغراق الوظيفي .

وأفاد ما قدمه (Tiwari ,2011) لتعزيز الاستغراق الوظيفي من خلال مجموعة من العوامل والمحددات المؤثرة على الاستغراق الوظيفي ومنها

١ - العمل ذاته :

يعتمد تعزيز الاستغراق الوظيفي على طريقة تصميم العمل ، بالتالي فإن الدوافع الذاتية تعتمد على العمل نفسه، وأضاف (Lawler, 1995,p123) عوامل مطلوبة في العمل حتى يصبح هذا العمل حافز قوى وهي:

أ - اقتراحات العاملين : يجب تلقى تعليقات العاملين وسماع آرائهم حول عراقيل العمل وإزاحتها حتى يصبح الأداء المثالي وعملية الإنتاج متكاملة .

ب - توظيف القدرات : ينبغي علي العاملين إستخدام قدراتهم بما يخدم أدوارهم ومهام العمل الموكلة إليهم من أجل أدائه بفعالية وإنجاز .

ج - الاستقلالية (حرية الإرادة) من الضروري أن يشعر العاملون بالضبط الذاتي والتحكم في تحقيق الأهداف الذاتية وأهداف العمل .

٢- بيئة العمل :

يتم تعزيز الاستغراق الوظيفي من خلال استراتيجيات بيئة العمل : يجب الاهتمام بشكل عام بتطوير الثقافة المواقف ، والاتجاهات للعمل ، والاهتمام بتذليل الطرق والحد من الإجهاد والدعم والتطوير المستمر بتوفير البرامج التدريبية والاتصالات ، والانخراط والموازنة بين العمل والحياة ، وصياغة وتطبيق الممارسة للإبداع ، وإدارة علاقة الموهبة ، وبناء علاقات إيجابية وفعالة بين العاملين ، والمعاملة الجيدة لهم بشكل يليق بهم ، والاعتراف بدورهم في العمل مما يوفر فرص النمو ، وتحقيق الكفاءة والإنجاز. وأظهرت دراسة (Biswas,2012) أن المناخ النفسي الإيجابي يساعد على توفير بيئة عمل محفزة للعاملين، مما يعزز من مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم .

٣- القيادة :

- تركز تلك الاستراتيجيات على صناع القرار والقادة والمديرين والمشرفين من خلال الدور الحيوي والمباشر في زيادة تعزيز الاستغراق الوظيفي .
- وتضم هذه الاستراتيجيات تطبيق برمجيات التدريب والتعلم والمهارات والأهم هو كيفية استخدام الأساليب المتنوعة في التعلم كإعادة التعلم والتوجيه والتدريب .
- وتتضمن الخطوات المطلوبة لخلق بيئة وإدارة محفزة للأداء وفعالية أكثر من أجل زيادة إلتزام المشرفين والقادة والتطوير والتدريب المستمر .

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد محمد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

- وكما أشارت نتائج دراسة فيبي سليمان (٢٠١٩) إلى وجود علاقة إيجابية بين تأثير الذكاء الأخلاقي للقادة على الاستغراق الوظيفي للعاملين (فيبي سليمان، ٢٠١٩، ص ٣١٧) .

٤- فرص النمو :

تنقسم فرص النمو إلى النمو الشخصي والنمو الوظيفي :

أ -- فرص النمو الشخصي :

- يجب أن توفر هذه الاستراتيجية فرص النمو والتطوير الشخصي وخلق سياسات جديدة للتعليم كعملية تنظيمية يلزم بها العاملون باستمرار. واقترح (Reynold, 2004, p36) أن ثقافة التعلم هي وسيلة للنمو التي تساعد العاملين على الالتزام بالسلوكيات والاتجاهات الإيجابية تجاه عملهم .
- ويجب أن تضم إدارة التعلم الذاتي وبناء وصقل القدرات طويلة الأجل وتشجيع التعلم المستقل ، كما أكدت دراسة (أحمد ماضي، ٢٠١٤) أنه عندما يكتسب الفرد المعارف والمهارات والسلوكيات يعزز ذلك قوة الشخصية والأداء العالي لتحقيق أهداف المنظمة .
- وأكدت دراسة (Azeen, 2010) و دراسة (cherubin,2011) على أنه يجب أن توفر هذه الإستراتيجية برامج بناء وتطوير الشخصية للعاملين لما لها من القدرة على تحمل المسؤولية والتحدي والإنجاز المرتفع في مستوى الاستغراق الوظيفي.

ب- - فرص النمو الوظيفي :

- يجب أن تضم هذه الإستراتيجية إجراءات لإدراك العامل لأهمية عمله ومدى مشاركته وإسهامه في الإنتاجية ومستوى الرضا عن عمله ، وكما كشفت دراسة كل من (Varshney & Deep, 2020) عن العلاقة بين إدراك العاملين لأهمية العمل ومستوى الرضا الوظيفي ودور الاستغراق الوظيفي كوسيط في العلاقة وأسفرت أهم النتائج عن أن العاملين يظهرون أداء أعلى ومشاركة أكبر في العمل ومستوى رضا عالي من خلال تصميم سياسات للموارد البشرية لتعزيز الاستغراق الوظيفي .
- من الضروري تحديد خطوات واضحة من أجل الحصول العاملين على العدالة التنظيمية وفرص متكافئة وهذا ما توصلت إليه دراسة شيما عبد الغني (٢٠١٢) من أن أبعاد العدالة التنظيمية تؤثر على مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين ، وحثهم على التعلم والنمو في أدوارهم والتركيز على سياسة قائمة على المرونة، مما يضمن استخدام الأداء الأفضل واعتبارها عملية تنموية وتبسيط الضوء على خطط التنمية الشخصية
- يجب أن توفر هذه الإستراتيجية منح الدعم والتشجيع للعاملين وإتخاذ الإجراءات التي من شأنها توفير الرجال والنساء على حد السواء والإشراك المتبادل وليس لفئة واحدة فقط بسلسلة من الأنشطة والمهارات والخبرات والإعداد لمستوى من المسؤولية والقدرة على تحمل القيادة (2011, Tiwari).

٥- فرص المشاركة :

إن توفير فرص المشاركة ليست عملية رسمية كونها ضرورية وروتينية ، بينما يجب أن تتضمن تهيئة بيئة العمل المحفزة التي توفر مناخاً تنظيمياً يمنح العاملين صوتاً يسمح لهم أن يقدموا آرائهم وتسمع شكواهم وعلى الإدارة الإصغاء الجيد لهم مما يخلق الثقة بين الإدارة والعاملين وبين العاملين بعضهم بعضاً، فيسهل هذا في تحقيق بيئة محفزة للأداء العالي وتحقيق الكفاءة والإنجاز والتكامل الإنتاجي وصولاً إلى الإبداع والإبتكار (Tiwari, 2011) . وأثبتت العديد من الدراسات ، ومنها ما أشارت إليه دراسة (Huang, et al , 2016) أن الاستغراق الوظيفي يعزز عندما تكون العلاقة طيبة قائمة على الإحترام المتبادل بين زملاء العمل والقادة ووجود الدعم والتشجيع المستمر يجعل العاملين مستغرقين وظيفياً ، كما يحقق الأهداف المنظمة

محددات الاستغراق الوظيفي:

أشارت نتائج دراسة كل من سامي أبوظه & حسن عبدالعال (٢٠١٩) إلى أن هناك علاقة بين كل من خصائص الاستغراق الفردية وبيئة العمل في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي للعاملين، والتي إنتهت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين وضوح الأدوار والاستغراق الوظيفي للعاملين وطبيعة العمل ، من محددات الاستغراق الوظيفي ويمكن تلخيصها بمجموعة من العوامل ومن أهمها ما يأتي :

١- الخصائص المتعلقة بالشخصية : وهي تشمل السمات الشخصية للعاملين والأقدمية والحاجة للنمو والتطوير الشخصي وأخلاق العامل والجنس، المؤهلات العلمية .

٢- الخصائص المتعلقة بالعمل : وهي تتضمن تنوع المهام ، واستقلالية (حرية الإرادة) ، ونظام الحوافز والمكافآت ، وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية الراجعة.

٣- الخصائص المتعلقة بالعلاقات الإجتماعية: وهي تضم العمل مع الآخرين ، وتقديم المشاورة والعون لزملاء العمل ، والعلاقة بين الزملاء والقادة القائمة على الإحترام والتقدير، والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح والإنجاز.

٤- الخصائص المميزة للاستغراق الوظيفي :

ذكرت العديد من الدراسات والبحوث أن هناك العديد من الخصائص التي تميز الاستغراق الوظيفي كأحد المصطلحات الحديثة نسبياً ومنها ما أشارت إليه نهي الشربيني (٢٠١٥) يمكن تلخيصها بالعرض التالي :

١- الخصائص المتعلقة بالشخصية : وهي تشمل الخصائص المميزة لذات العامل من القيم والمعتقدات والاتجاهات والسلوكيات أي أنها مرتبطة (المعارف - الأداء - السلوكيات).

٢- الخصائص المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية : وهي تتضمن العلاقات بين زملاء العمل والمشاركة بالإدارة ، التعاون ، العمل الجماعي وأيضاً النجاح الجماعي .

٣- الخصائص المتعلقة بالعمل : وتضم الحرية والاستقلال في العمل وبيئة العمل والمشاركة الفعالة، والولاء والفخر بالانتماء لهذا العمل ، والكفاءة

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية / سوزان أحمد السيد أحمد ممد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د. هدى السيد شحاته

والتغذية الراجعة وكذلك التنوع بالمهام (نهي الشربيني، ٢٠١٥، ص ٣١-٥٧).

أهمية الاستغراق الوظيفي :

تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي أنه من أهم المحاور الرئيسة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل على النحو الآتي :

١- الاستغراق الوظيفي يحسن من جودة العاملين للعمل مما يزيد من الإنتاجية والكفاءة، وهذا ما أظهرته دراسة عبدالحميد المغربي (٢٠٠٤)، وكما توصلت نتائج دراسة إيمان نصار (٢٠١٣) إلى تأثير عوامل جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي للموظفين بقطاع خاص والعاملين في القطاع الحكومي، وأجريت الدراسة على عينة (406) موظفًا وموظفة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكانت أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل ودرجة الاستغراق الوظيفي، واتفقت معها في الرأي نتائج دراسة هويدا المنان (٢٠١٨) إلى تأثير عوامل جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي.

٢- التفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي يجعل العامل لديه التزامًا وظيفيًا تجاه منظمته وأكثر بقاء فيها، حريصًا على تطويرها وتؤكد على ذلك دراسة ولاء الصايغ (٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم، وتحقيقًا لهذا الهدف طبقت الدراسة على عينة قوامها (١٥٠) موظفًا وموظفة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وأظهرت أهم

النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي .

وأجرى كل من بسام سمير ورضا ابو زيد (٢٠١٩) دراسة للكشف عن الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي والعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام الوظيفي في شركات السياحة المصرية ،وتحقيقاً لهذا الهدف أجريت الدراسة على عينة قوامها (٤٨٠) من العاملين بشركات السياحة ،وأسفرت أهم النتائج عن أن الاستغراق الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الالتزام الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية وأن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين الاستغراق الوظيفي والالتزام الوظيفي .

٣- الاستغراق الوظيفي يزيد من الدعم التنظيمي : أظهرت نتائج دراسة (Cherubin, 2011) العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين ، وتكونت عينة الدراسة من (٦٥) عاملاً وعاملة وتم استخدام المنهج الوصفي ، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة ،وجود ارتباط إيجابي بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث ، واتفقت معه نتائج دراسة أحمد ماضي (٢٠١٤) التي تناولت التعرف على أثر الدعم التنظيمي في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمكتب لأونروا بفلسطين، تكونت عينة الدراسة من (٢٧٠) عاملاً وعاملة ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وأسفرت أهم النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين مكتب الاونروا .

٤- يعتبر الاستغراق الوظيفي عاملاً تحفيزياً قوياً ، لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في بيئة العمل ، كما أشارت دراسة (Mendoza, E,2019) العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي و طبقت على عينات من العاملين بمؤسسات تجارية صغيرة ومتوسطة الحجم

**الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
/ سوزان أحمد السيد أحمد محمد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د. هدى السيد شحاته**

بالفلبين، وأسفرت أهم النتائج أن الرضا الوظيفي مؤشراً جيداً للاستغراق الوظيفي والالتزام الوظيفي، كما أن الاستغراق الوظيفي يؤثر إيجابياً على الالتزام الوظيفي .

٥- الاستغراق الوظيفي يرتبط إيجابياً مع رفاهية العمل ، فالعاملين المستغرقين وظيفياً يظهروا إنجازات أعلى ويحققوا رفاهية نفسية ، كما توصلت دراسة كل من (Shuck& Reio, 2013) وأيضاً ارتباطهم عاطفياً بالعمل كما وضحت دراسة (Ampofo,2020) بالالتزام العاطفي نحو العمل .

٦- الإستغراق الوظيفي يحقق الإبداع واستخدام إستراتيجيات التحدي وأكد ذلك ما أظهرته دراسة كل من (Kwon& Kim ,2020)، وأيضاً (Jung & Yoon ,2018) دراسة التي اتفقت نتائجها على أن الاستغراق الوظيفي يحقق السلوك الإبداعي لدى العاملين ..

- أهمية الاستغراق الوظيفي على المستوى الفردي :

تتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي فيما لخصته دراسة (Khan, et al. ,2011) كالتالي :

١- ترتبط قيمة وأهمية العمل في حياة العامل ، فكلما كان العمل أكثر قيمة وأهمية كان العامل أكثر ولاء وفخر بانتمائه لعمله ومنظمته، مما له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة العامل .

٢- يعمل الاستغراق الوظيفي من زيادة حماس وتضاني العامل لأداء مهام عمله ، لذا فهو مؤثر تحفيزي للعاملين ، وجذب وتعيين العاملين الأكثر كفاءة والمحافظة عليهم؛ بالتالي يحافظ على الأمن الوظيفي لهم.

٣- موجة للسلوك ، ويعمل على زيادة فرص السلوكيات التطوعية ، وتحمل أعباء العمل الإضافية بصدور رجب .

٤- يقلل من رغبة العامل في التأخير أو الغياب ويزيد رغبته في العمل وفي البقاء بالمنظمة، وتقليل النية لترك العمل، مما يؤثر بشكل كبير على العديد من النتائج التنظيمية، ويعمل زيادة مستوى الأداء، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية. (Khan et al ,2011 ,p 252).

أبعاد الاستغراق الوظيفي :

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

البعد الأول / الاستغراق المعرفي (الإدراكي) Cognitive involvement :

هو البعد الذي يقصد به انغماس العامل بشكل تام في ممارسة عمله ، ويركز بشكل مكثف على أداء وإنجاز مهام عمله الموكلة إليهم.

١- البعد الثاني / الاستغراق الوجداني Emotional involvement :

وهو يشير إلى العلاقة القوية بين عواطف العامل ومشاعره وأفكاره وبين المنظمة التي يعمل بها، مما يولد ويزيد من مشاعر الفخر والانتماء إليها .

٢- البعد الثالث /- الاستغراق الجسدي Physical involvement :

ويقصد به تركيز الجهود الجسمانية والطاقات المادية للفرد لإستكمال المهام المسندة إليه (Rich, et al ,2010,p 617) .

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية / سوزان أحمد السيد أحمد ممد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د. هدى السيد شحاته

وقد تبني العديد من الباحثين أبعاد أخرى في دراستهم ومنهم (علي ميا ، و رامي مزيق، ٢٠١٧) الأبعاد التالية :

- البعد الأول : بعد الحماس في العمل :

هو البعد الذي يتميز بالحيوية والتفاني في أداء مهام العمل، والاستعداد لاستغلال الجهد المبذول في عمل موحد، ومواجهة العراقيل والتحديات مستوى عالى من الطاقة والمرونة ومستوى الإبداع العقلي .

البعد الثاني : الإخلاص والتفاني في العمل :

وهو يعني بمدى ارتباط العامل بقوة فيما هو محدد، وبذل المزيد من الاهتمام والحماس والإلهام والمنافسة، مما يتطلب المزيد من الانضباط والتحكم الذاتي والاستعداد التام لحل مشكلة ما .

البعد الثالث : بعد الإنغماس واستيعاب العمل :

وهو يشمل الاستغراق الكلي للعامل بعمله، نتيجة الشعور بالرضا أثناء أداء مهام عمله، وشعوره بالاستمتاع أثناء تأدية عمله، هذا النوع من الاستغراق يتعلق بالكفاءة من خلال وجود الثقة والاستيعاب والتكيف مع طبيعة العمل. (علي ميا ، و رامي مزيق، ٢٠١٧ ، ص ٥٤).

العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وبعض المفاهيم التنظيمية الأخرى :

يتداخل مصطلح الاستغراق الوظيفي مع بعض المفاهيم التنظيمية الأخرى وذلك علي النحو التالي :

١- الاستغراق الوظيفي والاستغراق في العمل :

فرق (Kannugo , 1982) بين الاستغراق الوظيفي والاستغراق في العمل كالتالي

جدول (١)

العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وبعض المفاهيم التنظيمية الأخرى

الاستغراق في العمل Work Engagement	الاستغراق الوظيفي Job Involvement
<p>- هو نوع من الاعتقاد بأهمية العمل في حياة الفرد عموماً وليس تجاه عمل بعينه .</p> <p>- يعد نوعاً من الدلالة للتنشئة الاجتماعية السابقة للفرد .</p>	<p>- هو نوع من ارتباط الفرد بعمله الحالي ومدى الاندماج النفسي مع عمله .</p> <p>- هو دال على مدى قدرة هذا العمل على إشباع الحاجات الشخصية للعامل سواء أكانت مادية أو معنوية .</p>
<p>- يمثل المدى الذي يستمتع فيه العامل بعمله أي أنه توجه الشعور العاطفي الإيجابي نحو عمله من حيث الدرجة والأهمية والدور لعمله في حياة العامل . وهو جزء من الاستغراق الوظيفي .</p> <p>- ويتضمن بعدين :</p> <p>١- الرضا الداخلي عن العمل .</p> <p>٢- الرضا الخارجي عن العمل .</p>	<p>يعد من أهم المحاور المستخدمة لتنمية وتحسين جودة العمل وهو قلب العملية الإنتاجية ، والتفاعل بين الاستغراق والالتزام الوظيفي يجعل العامل مندمج مع عمله ولديه التزاماً نحو مهام عمله ويعمل على تنمية منظمته وتطويرها وخصائص العمل ويشمل التنوع والأنشطة ونظام الحوافز والمكافآت المبنية على أساس الكفاءة في تنمية وتعزيز اندماج العامل مع عمله .</p> <p>- ويتضمن ثلاثة أبعاد :</p> <p>١- الاستغراق الأدائي .</p> <p>٢- الاستغراق المعرفي .</p> <p>٣- الاستغراق الوجداني .</p>

ويتضح مما سبق أن الاستغراق الوظيفي أحد ركائز العملية الانتاجية ، ودافعاً محفزاً لتنمية العنصر البشري ولاسيما النساء العاملات ، يزيد من دافعيتهن لأداء ، وانجاز مهام العمل بدقة وقدرتهن على الضبط والتحكم باتخاذ القرارات ونمو شخصيتهن (توكيد الذات) والانغماس التام لتحقيق أهدافهن وأهداف عملهن ، لذا فإن الاستغراق الوظيفي المفتاح الرئيس لكيفية استثمار الطاقات الكامنة لديهن

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية / سوزان أحمد السيد أحمد محمد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د. هدى السيد شحاته

وتفعيل قدراتهن ومهاراتهن ومنحن الدافعية والطاقة الايجابية لإنجاز عملهن
باستمرار وكفاءة .

ثانياً : المتغيرات الديموغرافية :

تعد المتغيرات الديموغرافية من المتغيرات الرتبوية ذات تأثير فعال ودال على معدل الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة ، ولعرفة هذا التأثير قامت الباحثة بإجراء هذه الدراسة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية وتشمل (العمر الزمني ، والمؤهل العلمي ، والمستوى الوظيفي ، و عدد سنوات الخبرة) ، فلا توجد نتائج لدراسات عربية ولا أجنبية - في حدود علم وإطلاع الباحثة - تناولت دراسة الاستغراق الوظيفي لدى عينة المرأة العاملة بينما تناولت الدراسات السابقة متغير الاستغراق الوظيفي مع عينة من (الذكور والإناث) ، وتعتبر هذه الدراسة الأولى تهدف هذه الفئة بعينها ، والمتغيرات الديموغرافية بحسب الدراسة الحالية تشمل :

♦ ♦ متغير العمر الزمني: شملت عينة الدراسة المرأة العاملة بأعمار تتراوح ما بين (٢٠ - ٦٠) عاماً ، وتناولت دراسات أجنبية وعربية متغير العمر الزمني ومنها على سبيل المثال لا الحصر : اتفقت نتائج دراسة (Singh, A, .Gupta, B, .2015) مع ودراسة أحمد موسى (٢٠١٧) على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعدل الاستغراق الوظيفي ترجع إلى متغير العمر الزمني لصالح الفئات الأكبر عمراً ، ونتائج دراسة (Cherubin, 2011) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعدل الاستغراق الوظيفي ترجع إلى متغير العمر الزمني .

♦ ♦ متغير المؤهل العلمي : بحسب هذه الدراسة تم تقسيم المؤهلات العلمية إلى ثلاثة أقسام وهي : (١) عالي: ويضم مؤهلات بكالوريوس وليسانس والدراسات العليا بشقيها (الماجستير والدكتوراه) .

(٢) متوسط: ويضم مؤهلات الدبلوم (زراعي - صناعي - تجاري)

(٣) منخفض: وتضم المؤهلات الحاصلات على الشهادة الابتدائية والإعدادية ، ودون إتمام المرحلة الثانوية أو الدبلوم .

وتناولت دراسات سابقة هذا المتغير مثل : دراسة (Cherubin, 2011) تأثير متغير المؤهل العلمي على معدل الاستغراق الوظيفي ، وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعدل الاستغراق الوظيفي ، في حين دراسة ولاء الصافي (٢٠١٧) توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعدل الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة .

**** متغير المستوى الوظيفي :**

يشمل عمل المخصوصات بإحدى الإدارات (التنفيذية- المتوسطة- العليا) ، ومن الدراسات السابقة التي تناولت المستوى الوظيفي : دراسة أحمد موسي (٢٠١٧) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المستويين الأدائي والمعرفي في كل من الإدارتين التنفيذية والوسطى وأعلى من مستواه في الإدارة العليا لدى عينة الدراسة من الذكور والإناث ، واختلقت نتائج دراسة عبدالحميد المغربي(٢٠١٤) التي توصلت إلى عدم فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة.

**** متغير سنوات الخبرة :**

يضم النساء العاملات بعدد سنوات خبرة بأربع مجموعات : (١) أقل من ١٠ سنوات.

(٢) من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة.

(٣) من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة.

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
/ سوزان أحمد السيد أحمد ممد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د. هدى السيد شحاته

(٤) ٣٠ سنة فأكثر .

وتناولت الدراسات السابقة تأثير متغير سنوات الخبرة على الاستغراق الوظيفي على سبيل المثال نتائج دراسة أحمد ماضي (٢٠١٤) ، ودراسة أحمد موسى (٢٠١٧)، ودراسة ولاء الصايفي (٢٠١٧) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ترجع إلى سنوات الخبرة.

جدول (٢)

توزيع النساء العاملات وفقاً للمتغيرات الديموغرافية .

المتغيرات الديموغرافية	المجموعات (وفقاً للمتغير)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العمر الزمني	(١) أصغر من ٣٠ سنة	١٢٥	٩٧,٥٠	٨,٨٩٧
	(٢) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٨٥	٩٧,٣٦	٦,٧٠٦
	(٣) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٤٩	٩٨,١٢	٦,٢٢٧
	(٤) ٥٠ سنة فأكثر	٤١	١٠٠,٦١	٦,٧٩٢
المؤهل العلمي	(١) عالي	٢٠٤	٩٧,٨٠	٨,١١٨
	(٢) متوسط	٩١	٩٨,٤٣	٦,٧١٥
	(٣) منخفض	٥	٩٧,٤٠	٦,٧٦٨
المستوى الوظيفي	(١) تنفيذية	١٢٨	٩٧,٣١	٨,٩٥٧
	(٢) متوسطة	٩٨	٩٧,١٧	٦,٦١١
	(٣) عليا	٧٤	١٠٠,٢٣	٦,١٠٥
سنوات الخبرة	(١) أصغر من ٣٠ سنة	٦٧	٩٦,٠٩	٩,٧٦٥
	(٢) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٧٦	٩٧,٣٧	٧,٠٥٢
	(٣) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٩٤	٩٨,٧١	٧,٧٦١
	(٤) ٥٠ سنة فأكثر	٦٢	٩٩,٦٧	٦,٦٨٢

المصدر: بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS)

ونظراً لاختلاف نتائج الدراسات السابقة واختلاف عينة الدراسات السابقة مع عينة الدراسة الحالية ، أولت الدراسة الحالية دراسة لمتغيرات الديموغرافية سألقة الذكر لمعرفة مدى تأثيرها على الاستغراق الوظيفي .

فروض البحث :

- ١- وجود معدل الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة مرتفع لدى أفراد عينة البحث.
- ٢- لا توجد فروق بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة تبعاً لمتغيري العمر والمؤهل العلمي .
- ٣- لا توجد فروق بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة ترجع إلى مستوى الوظيفة وعدد سنوات الخبرة.

الطريقة والإجراءات :

أولاً / منهج البحث :

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي للكشف عن معدل الاستغراق الوظيفي لدى من المرأة العاملة ، ومدى اختلافه باختلاف المتغيرات (العمر ، والمؤهل العلمي ، والمستوى الوظيفي و عدد سنوات الخبرة) .

ثانياً / عينة البحث :

تكونت العينة الأساسية للبحث الحالي من (٣٠٠) امرأة عاملة بمحافظة الشرقية وتم التطبيق (ديوان المحافظة – الإدارات التعليمية – جامعة الزقازيق) ، حيث تراوحت أعمارهن ما بين (٢٠ - ٦٠) عاماً وذلك للتحقق من فروض البحث.

ثالثاً / أداة البحث :

(مقياس الاستغراق الوظيفي ، إعداد الباحثة).

لدراسة معدل الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة ، قامت الباحثة بإعداد مقياس للاستغراق الوظيفي ، ويتكون المقياس في صورته النهائية من (٤٢) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية على النحو التالي :

- البعد الأول : الاستغراق الأدائي : يقيس هذا البعد تركيز الجهود الجسمانية والطاقات المادية للمرأة العاملة ، لاستكمال المهام الموكلة إليها وهو مكون من (١٥) عبارة .
- البعد الثاني: الاستغراق المعرفي : يقيس هذا البعد انغماس المرأة العاملة بشكل كامل في ممارسة عملها وتركيز الإنتباه بشكل مكثف على انجاز المهام الموكلة اليها وهو مكون من (١٥) عبارة .
- البعد الثالث : الاستغراق الوجداني : يقيس هذا البعد العلاقة القوية بين عواطف المرأة العاملة ومشاعرها وأفكارها وبين جهة عملها ،مما يولد مشاعر الفخر والانتماء إليه ،وهو مكون من (١٢) عبارة .

تقنين المقياس: تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (١٠٠) امرأة عاملة بأعمار تتراوح ما بين (٢٠ - ٦٠)، وتم شرح التعليمات الخاصة بالمقياس للمفحوصات بحيث يضع علامة صح في الخانة أمام كل عبارة، مع مراعاة عدم ترك أي مفردة بدون إجابة، وذلك بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس

الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي :

لتحديد الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي استخدمت الباحثة صدق المحك كأحد الأساليب الإحصائية المستخدمة في حساب الصدق، كما استخدمت الباحثة معامل ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية للتحقق من ثبات المقياس .

أولاً / صدق المقياس: تم الإعتماد على صدق المحك للتأكد من صدق المقياس

1 :. صدق المحك الداخلي (صدق المفردات) :

تم حساب صدق المحك بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له بمقياس الاستغراق الوظيفي (مع حذف درجة محكا للمفردة، المفردة من الدرجة الكلية للبعد باعتبار أن مجموع بقية درجات البعد وأسفر ذلك عن الجدول (٢) التالي : جدول(٣) معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له محذوفا منه درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد(ن=١٠٠ امرأة عاملة)

(١) الاستغراق الأدائي		(٢) الاستغراق المعرفي					
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٤٤١	٩	**٠,٤٩٨	١٧	**٠,٤٣٤	٢٥	**٠,٣٤٢
٢	**٠,٥١٥	١٠	**٠,٤٧٠	١٨	**٠,٥٢٢	٢٦	**٠,٥٣٦

الاستغراق الوظيفي لدى المارة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
/ سوزان أحمد السيد أحمد محمد أ.د/ هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

٣	**٠,٥٧٥	١١	**٠,٤٨٧	١٩	**٠,٣٩٣	٢٧	**٠,٣٧٠
٤	**٠,٥٧٨	١٢	**٠,٥٠٢	٢٠	**٠,٣٣٥	٢٨	**٠,٣٨٤
٥	**٠,٥١٩	١٣	**٠,٥٢١	٢١	**٠,٥٢٢	٢٩	٠,١٦٦
٦	**٠,٥٠٤	١٤	٠,١٨٠	٢٢	**٠,٥٠٠	٣٠	**٠,٣٣٥
٧	**٠,٤٤٦	١٥	**٠,٥٥٠	٢٣	**٠,٣٦٢	٣١	**٠,٣٤١
٨	**٠,٥٥٣	١٦	**٠,٣١٧	٢٤	**٠,٤٠٢	٣٢	**٠,٤٥٥

(٣) الاستغراق الوجداني

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٣٣	**٠,٤٢٩	٣٧	٠,١٦٤	٤١	**٠,٣٤٠	٤٥	**٠,٣٢٠
٣٤	**٠,٥٩٧	٣٨	**٠,٤٢٦	٤٢	**٠,٣٥٣	٤٦	٠,١٧٢
٣٥	**٠,٤٢٧	٣٩	**٠,٥٢٢	٤٣	**٠,٤٢٣	٤٧	**٠,٣٤٣
٣٦	٠,١٥٨	٤٠	**٠,٥٣٣	٤٤	**٠,٣٣٢		

❖ دال عند مستوي ٠.٠١

❖ دال عند مستوي ٠.٠٥

يتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، عدا (٥) عبارات وأرقامها (٣٦،٣٧،٤٦،٤٧،٤٨) والعبارة (١٤) من البعد الأول (الاستغراق الأدائي)، (٢٩) من

البعد الثاني (الاستغراق الإدراكي)، (٣٦)، (٣٧)، (٤٦) من البعد الثالث (الاستغراق الوجداني) ، حيث كانت معاملات الارتباط بين درجات كل منها ودرجات البعد الذي تنتمي له غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أن هذه العبارات غير متسقة مع البعد (غير ثابتة)، وبالتالي تم حذفها عند تطبيق المقياس على عينة البحث الأساسية .

ثانياً : ثبات المقياس

تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام طريقتي معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

١- معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب معاملات ألفا لأبعاد المقياس، ثم حساب معاملات ألفا للأبعاد (مع حذف كل عبارة)، والنتائج كما يلي

جدول (٤)

معاملات ألفا لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي

(مع حذف العبارة) لدي المرأة العاملة (ن=١٠٠ امرأة عاملة)

(١) الاستغراق الأدائي				(٢) الاستغراق المعرفي			
رقم العبارة	معامل ألفا مع حذف العبارة	رقم العبارة	معامل ألفا مع حذف العبارة	رقم العبارة	معامل ألفا مع حذف العبارة	رقم العبارة	معامل ألفا مع حذف العبارة
١	٠,٧٥٧	٩	٠,٧٥٥	١٧	٠,٦١٠	٢٥	٠,٦٢٨
٢	٠,٧٤٢	١٠	٠,٧٥٠	١٨	٠,٥٩٦	٢٦	٠,٥٩٤
٣	٠,٧٣٦	١١	٠,٧٤٥	١٩	٠,٦٢٤	٢٧	٠,٦٢٢

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
 / سوزان أحمد السيد أحمد محمد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د. هدى السيد شحاته

٤	٠,٧٣٧	١٢	٠,٧٤٤	٢٠	٠,٦٢٤	٢٨	٠,٦٢٥
٥	٠,٧٤٥	١٣	٠,٧٤٢	٢١	٠,٥٩٣	٢٩	٠,٦٤١
٦	٠,٧٤٤	١٤	٠,٧٦٥	٢٢	٠,٦٠٠	٣٠	٠,٦٣٢
٧	٠,٧٤٩	١٥	٠,٧٣٩	٢٣	٠,٦٢٧	٣١	٠,٦٢٣
٨	٠,٧٣٩	١٦	٠,٧٥٧	٢٤	٠,٦١٥	٣٢	٠,٦٠٨
معامل ألفا للبعد الأول = ٠,٧٥٩				معامل ألفا للبعد الثاني = ٠,٦٣٣			
(٣) الاستغراق الوجداني							
رقم العبارة	معامل ألفا مع حنف العبارة	رقم العبارة	معامل ألفا مع حنف العبارة	رقم العبارة	معامل ألفا مع حنف العبارة	رقم العبارة	معامل ألفا مع حنف العبارة
٣٣	٠,٥٥٤	٣٧	٠,٦٠٥	٤١	٠,٥٦٠	٤٥	٠,٥٨٦
٣٤	٠,٥٠٤	٣٨	٠,٥٥٤	٤٢	٠,٥٦٧	٤٦	٠,٦٣٨
٣٥	٠,٥٥٧	٣٩	٠,٥٢٨	٤٣	٠,٥٥٤	٤٧	٠,٥٨٩
٣٦	٠,٦٤٣	٤٠	٠,٥٢٦	٤٤	٠,٥٨٠		
معامل ألفا للبعد الثالث = ٠,٥٩٢							

يتضح من الجدول أن جميع معاملات ألفا (مع حذف العبارة) أقل من أو تساوي معامل ألفا للبعد الذي تنتمي له العبارة، عدا (٥) عبارات أرقام: (١٤) من البعد الأول (الاستغراق الأدائي)، (٢٩) من البعد الثاني (الاستغراق الإدراكي)، (٣٦)، (٣٧)، (٤٦) من البعد الثالث (الاستغراق الوجداني)، حيث كانت معاملات ألفا (مع حذف كل منها) أكبر من معامل ألفا للبعد الذي تنتمي له العبارة، وهذا يعني أن هذه العبارات غير ثابتة ويتم حذفها عند تطبيق المقياس على عينة البحث الأساسية ..

٢- الثبات بالتجزئة النصفية :

تم حساب الثبات بالتجزئة النصفية لأبعاد المقياس والدرجات الكلية (بطريقتي: سبيرمان / براون ، وجتمان)، والنتائج موضحة كما يلي:

جدول (٥)

معاملات الثبات بالتجزئة النصفية (بطريقتي: سبيرمان/ براون ، وجتمان)

لمقياس الاستغراق الوظيفي لدي المرأة العاملة (ن=١٠٠ امرأة عاملة)

أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي	الثبات بطريقة: سبيرمان/ براون	الثبات بطريقة: جتمان
(١) الاستغراق الأدائي	٠,٦٤٨	٠,٦٤٧
(٢) الاستغراق المعرفي	٠,٦٣٢	٠,٦٢٩
(٣) الاستغراق الوجداني	٠,٦١٧	٠,٦١٢
الدرجة الكلية (الاستغراق الوظيفي ككل)	٠,٧٦٠	٠,٧٢٦

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد ممدوح / د. هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

يتضح من الجدول أن جميع قيم معاملات الثبات بالتجزئة النصفية بطريقتي :
سبيرمان/ براون ، وجتمان ، وهى قيم مرتفعة نسبياً، وتدلل على ثبات جميع الأبعاد
وثبات المقياس ككل.

ومن الإجراءات السابقة يتضح أن جميع عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي صادقة
وثابتة، وأصبحت الصورة النهائية للمقياس مكونة من (٤٢) عبارة ،

موزعة على النحو التالي:

البعد الأول (الاستغراق الأدائي) وقيسه (١٥) عبارة.

البعد الثاني (الاستغراق المعرفي) ، وقيسه (١٥) عبارة.

البعد الثالث (الاستغراق الوجداني) ، وقيسه (١٢) عبارة .

طريقة التصحيح: يصحح المقياس وفقاً للتدرج الثلاثي (تنطبق تماماً - تنطبق إلى
حد ما - لا تنطبق أبداً) ، وتعطى الدرجة من خلال اختيار المفحوصة لأحد البدائل
الثلاثة على المفردة من (١ حتى ٣) درجات.

رابعا / المعالجة الإحصائية :

تم استخدام برنامج (SPSS) حزمة البرامج الإحصائية للعلوم النفسية
والاجتماعية) للتحقق من صحة اختبار فروض الدراسة الحالية، والتي تمثلت في
المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعاملات الارتباط ، وتحليل الانحدار.

نتائج البحث ومناقشتها :

١-التحقق من صحة الفرض الاول :

ينص الفرض الأول على “ : وجود معدل الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة مرتفع لدى أفراد عينة البحث” .

للتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي للاستغراق الوظيفي كدرجة كلية وأبعاده الثلاثة (الاستغراق الأدائي ، المعرفي والوجداني) ، كما تم حساب المدى وبلغت قيمته (٤) ، بينما بلغ طول الفئة (٠.٨) ، و يكون معدل تواجد البعد بدرجة مرتفعة إذا انحصرت قيمة المتوسط الخاصة ما بين (٣.٢ حتى ٤) ، وبينما يكون معدل تواجد البعد بدرجة متوسطة إذا انحصرت قيمة المتوسط (٢.٤ حتى أقل من ٣.٢) ، وبينما يكون معدل تواجد البعد بدرجة منخفضة إذا انحصرت قيمة المتوسط الخاصة بالبعد بين (١.٦ حتى أقل من ٢.٤) فيما يكون معدل تواجد البعد منخفض جداً إذا انخفضت قيمة المتوسط الخاصة بالبعد ما بين (صفر حتى أقل من ٠.٨) وجاءت النتائج موضحة بالجدول التالي :

جدول (٦)

معدل تحقق أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي (ن = ٣٠٠)

أبعاد الاستغراق الوظيفي	المتوسط الحسابي	معدل تحقق البعد
الاستغراق الأدائي	٣,٨١	مرتفع
الاستغراق المعرفي	٢,٦٢	مرتفع
الاستغراق الوجداني	٣,٩٣	مرتفع
الاستغراق الوظيفي ككل	٢,٧٢	مرتفع

يتضح من نتائج جدول (٥) تحقق صحة الفرض الأول ، وأن وجود معدل الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بدرجة مرتفعة .

مناقشة نتائج الفرض الأول:

لا توجد نتائج لدراسة عربية ولا أجنبية - في حدود علم وإطلاع الباحثة - تناولت دراسة متغير الاستغراق الوظيفي مع عينة الدراسة (المرأة العاملة)، ولكن تناولت الدراسات السابقة عينة من الذكور والإناث ، لذا تعتبر هذه الدراسة الأولى التي تناولت الاستغراق الوظيفي مع النساء العاملات وتم الاستعانة بنتائج الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الاستغراق الوظيفي مع عينات مختلفة .

أشارت النتائج إلى تحقق صحة الفرض الأول ، حيث أن معدل تواجد الاستغراق الوظيفي مرتفع بنسبة (٣,٧٢)، وتفسر الباحثة ذلك بأن هذا أمر منطقي أن يتواجد الاستغراق الوظيفي (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى المرأة العاملة مما يزيد من الاتجاه والشعور الايجابي نحو تحقيق أهداف العمل وقيمه، رغبتها في أداء مهام عملها بكفاءة فيزيد من الإنتاجية وجودة العمل .

واتفقت نتائج دراسة الحالية كلياً مع نتائج دراسة إيمان نصار (٢٠١٣) ، ودراسة ولاء الصافي (٢٠١٧) ، ودراسة أحمد موسى (٢٠١٧) التي أشارت إلى توافر مستوى الاستغراق الوظيفي بمعدل مرتفع ، وأما ما توصلت إليه دراسة أحمد ماضي (٢٠١٤) توافر معدل الاستغراق الوظيفي بمعدل متوسط ومقبول .

وتفسر الباحثة في ضوء الأدبيات السيكلوجية أن ارتفاع معدل الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة البحث بالدرجة الكلية وأبعاده يرجع إلى أن إدراكهن لأهمية وقيمة عملهن ووضوح متطلبات عملهن والاندماج والتجاوب النفسي معها ، والأداء المرتفع لهن والانجاز بإخلاص والتفاني في عملهن وارتفاع مستوى الرضا لديهن عن هذا الأداء يعزز من الاستغراق الوظيفي لديهن وهذا يفسر تواجد الاستغراق الوظيفي بمعدل مرتفع لدى أفراد عينة البحث، وتشير (عتيقة حرارية و زينة بوساق ، ٢٠٠٨) إلى ارتفاع مستوى الاندماج والالتزام العاملين وادراكهم لأهمية

هذا العمل والشعور بالتحفز والتفاني والإخلاص للعمل يرجع إلى ارتفاع معدل الاستغراق الوظيفي للعاملين، وهذا يرجع إلى ارتفاع بعد (الاستغراق الأدائي) لدى أفراد عينة البحث .

ولوحظ أثناء التطبيق الميداني لأدوات الدراسة أن ارتفاع معدل الاستغراق المعرفي لدى عند معظم أفراد عينة البحث أن العمل يمثل الركن الرئيس في حياتهن، وأيضاً لديهن القدرة على توظيف امكانياتهن وقدراتهن بكفاءة بما يخدم الأدوار والمهام الموكلة لها بفاعلية وإنجاز وشعورهن بالضبط الذاتي والتحكم في تحقيق أهدافهن الذاتية وأهداف عملهن ، مما يزيد من معدل استغراقهن الوظيفي وزيادة الإنتاج . وأكدت على ذلك دراسة (نهي الشرييني، ٢٠١٥، ص ٣١ - ٥٧) ، أيضاً وعيها بالمصادر الضرورية لتطوير وتنمية ذاتهن الشخصية والمهنية والالتحاق بالدورات بنفقتهن الخاصة على الرغم من ضآلة العائد عليهن أو الامتيازات في العمل إلا أنهن تعملن علي تنمية قدراتهن بإصرار وحرصهن على التعلم الذاتي ، لتحقيق ذاتهن وتطوير مهاراتهم وتحسين انجازهن لأهداف عملهن إلا أنه ينقصهن المشاركة الفعالة بالدورات والتدريبات وورش العمل التي تقتصر على الذكور على حد ذكرهن ، وجاءت نتائج دراسة إيمان نصار (٢٠١٣) متفقة مع دراسة ولاء الصافي (٢٠١٧) كما ولوحظ أن أفراد عينة البحث اللاتي لديهن استغراق وظيفي مرتفع يتمتعن بزيادة حماسهن وتفانيهن لأداء مهام عملهن، وأكد ذلك (Khan et al, 2011) بدراسته ، كما وجد أن ارتفاع الاستغراق الوجداني لديهن يرجع إلى العلاقة القوية بين مشاعرهن تجاه عملهن وزملاؤهن بالعمل والبيئة العمل المحفزة للعمل وعلاقات الاحترام المتبادل بينهن ورؤساء العمل والعمل بروح الفريق ، وهذا ما أشارت إليه دراسة (Huang, et al, 2016) من أن الاستغراق الوجداني الوظيفي يعزز عندما تكون العلاقة طيبة قائمة على الاحترام المتبادل بين زملاء العمل والقادة ، ووجود الدعم والتشجيع المستمر يجعل العاملين مستغرقين وظيفياً كما يحقق الأهداف المنظمة .

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
 أ/ سوزان أحمد السيد أحمد ممد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

٢- التحقق من صحة الفرض الثاني :

ينص الفرض الثاني على: " لا توجد فروق بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة تبعاً لمتغيري العمر و المؤهل العلمي .
 أ/٢ : متغير العمر:

١ - أ/٢ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعات العينة (من المرأة العاملة)، وفقاً للعمر الزمني (أصغر من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، ومن ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة، ومن ٥٠ سنة فأكثر) على مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية).

ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين، واستخدام أقل فرق دال للمقارنات البعدية، وجاءت النتائج موضحة بالجدول كما يلي: (LSD)،

جدول (٧)

توزيع العينة (من المرأة العاملة) على المجموعات (وفقاً للأعمار الزمنية) ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجاتها على مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد ، والدرجة الكلية)

مقياس الاستغراق الوظيفي	المجموعات (وفقاً للأعمار الزمنية)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
(١) الاستغراق الأدائي	(١) أصغر من ٣٠ سنة	١٢٥	٣٤,٩٣	٤,١٠٦
	(٢) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٨٥	٣٤,٦٥	٣,٢٣٩
	(٣) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٤٩	٣٤,٤٣	٣,٠٦٩
	(٤) ٥٠ سنة فأكثر	٤١	٣٥,٦٨	٣,٢١٣
(٢) الاستغراق المعرفي	(١) أصغر من ٣٠ سنة	١٢٥	٣٤,٩٤	٣,٢٥٦
	(٢) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٨٥	٣٥,٢٠	٢,٩٦٣
	(٣) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٤٩	٣٤,٩٨	٢,٦٠٢
	(٤) ٥٠ سنة فأكثر	٤١	٣٦,١٥	١,٠١٩
(٣) الاستغراق	(١) أصغر من ٣٠ سنة	١٢٥	٣٧,٦٢	٣,٢٥٦

داسات تروية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق) المجلد (٣٨) العدد (١٢٤) مايو ٢٠٢٣ الجزء الثاني

الوجداني	(٢) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٨٥	٢٧,٤٨	٢,٩٦٣
	(٣) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٤٩	٢٨,٧١	٢,٦٠٢
	(٤) ٥٠ سنة فأكثر	٤١	٢٨,٧٨	٢,٥٠٥
	(١) أصغر من ٣٠ سنة	١٢٥	٩٧,٥٠	٨,٨٩٧
الدرجة الكلية للمقياس (الاستغراق الوظيفي ككل)	(٢) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٨٥	٩٧,٣٦	٦,٧٠٦
	(٣) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٤٩	٩٨,١٢	٦,٢٢٧
	(٤) ٥٠ سنة فأكثر	٤١	١٠٠,٦١	٦,٧٩٣
	(١) أصغر من ٣٠ سنة	١٢٥	٩٧,٥٠	٨,٨٩٧

يتضح من الجدول : وجود فروق بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي تختلف من امرأة عاملة لأخرى بحسب ما تدركه من قيمة وأهمية لما تقوم به من مهام عملها وللكشف عن مصدر تلك الفروق تم استخدام تحليل التباين كما موضح بالجدول التالي .

جدول (٧) نتائج تحليل التباين للفروق بين متوسطات درجات العينة (من المرأة العاملة) في مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية) ، التي ترجع إلي العمر الزمني لديها

مستوي الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس الاستغراق الوظيفي
غير دالة	١,٠٦٢	١٣,٧٦٣	٣	٤١,٢٨٨	بين المجموعات	(١) الاستغراق الأدائي
		١٢,٩٦٢	٢٩٦	٢٨٣٦,٦٤٢	داخل المجموعات	
غير دالة	١,٦٧٤	١٥,٧٤٦	٣	٤٧,٢٢٧	بين المجموعات	(٢) الاستغراق المعرفي
		٩,٤٠٦	٢٩٦	٢٧٨٤,٣١٠	داخل المجموعات	
٠,٠٥	٣,٥٣٦	٢٩,٥٠١	٣	٨٨,٥٠٤	بين المجموعات	(٣) الاستغراق الوجداني
		٨,٣٤٣	٢٩٦	٢٤٦٩,٥٧٦	داخل المجموعات	
غير دالة	١,٩٧٣	١١٥,٣٢٨	٣	٣٤٥,٩٨٣	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي
		٥٨,٤٤٦	٢٩٦	١٧٢٩٩,٩٦٤	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول أن :

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد ممدوح / د. هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

(١) قيم (ف) للفروق بين متوسطات درجات المجموعات العمرية في كل من: الاستغراق الأدائي ، والاستغراق المعرفي، والاستغراق الوظيفي ككل غير دالة إحصائياً.

(٢) قيمة (ف) للفروق بين متوسطات درجات المجموعات العمرية في الاستغراق الوجداني دالة إحصائياً (عند مستوي ٠,٠٥) ، ولعرفة وجهة الفروق الدالة إحصائياً ، تمت المقارنات البعدية باستخدام أقل فرق دال، والنتائج موضحة كما يلي: (LSD)

جدول (٩) دلالة الفروق للمقارنات البعدية بين متوسطات درجات المجموعات (وفقاً للعمر الزمني) في الاستغراق الوجداني

مجموعات المستويات العمرية	العدد	المتوسط الحسابي	المقارنات الثنائية الدالة	الفرق بين المتوسطين	مستوي الدلالة	وجهة الدلالة
(١) أصغر من ٣٠ سنة			(١) &			لصالح مجموعة (٣)
(٢) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١٢٥	٢٧,٦٢	(٣)	١,٠٩	٠,٠٥	لصالح مجموعة (٤)
(٣) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٨٥	٢٧,٤٨	(١) & (٤)	١,١٥٦	٠,٠٥	لصالح مجموعة (٣)
(٤) ٥٠ سنة فأكثر	٤٩	٢٨,٧١	(٢) &	١,٢٢٢	٠,٠٥	لصالح مجموعة (٤)
	٤١	٢٨,٧٨	(٢) (٣) & (٤)	١,٢٩٨	٠,٠٥	لصالح مجموعة (٣)

يتضح من الجدول أن المقارنات الثنائية (في الاستغراق الوجداني) الدالة إحصائياً كانت علي النحو التالي:

١- الفرق بين المجموعة (١) للنساء العاملات (أصغر من ٣٠ سنة) ، والمجموعة (٣) للنساء العاملات بأعمار (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) لصالح المجموعة (٣) للنساء العاملات بأعمار (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) .

٢- الفرق بين المجموعة (١) أصغر من ٣٠ سنة ، والمجموعة (٤) النساء العاملات بأعمار (٥٠ سنة فأكثر) دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) لصالح المجموعة (٤) النساء العاملات بأعمار (٥٠ سنة فأكثر) .

٣- الفرق بين المجموعة (٢) للنساء العاملات بأعمار (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) ، والمجموعة (٣) (للنساء العاملات بأعمار (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) دال إحصائياً) عند مستوى ٠,٠٥) لصالح المجموعة (٣) (للنساء العاملات بأعمار (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) الفرق بين المجموعة (٢) ، والمجموعة (٤) دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) لصالح المجموعة (٤) النساء العاملات بأعمار (٥٠ سنة فأكثر) .

ويتضح من النتائج تحقق صحة الفرض الثاني الفرعي جزئياً، ومجمل النتائج السابقة تتفق مع نتائج ، ونتائج دراسة أحمد ماضي (٢٠١٤) (Singh,A,.Gupta,B,.2015) دراسة والتي أشارت إلى وجود فروق بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي وفقاً للعمر الزمني. (Cherubin,2011) وتختلف نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة (والتي أشارت إلى عدم وجود فروق بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي ترجع إلى العمر الزمني ، وتفسرها الباحثة بأن المرأة العاملة عندما يتولد لديها شعور إيجابي نحو ما تمارسه من مهام العمل فيزيد من شعورها بالفخر والانتماء للمؤسسة التي تعمل بها مما يشعرها بالرضا والسعادة .

وأضافت سويم (Sweem,2008) أن الاستغراق الوظيفي محضراً، وله القدرة على التأثير على العاملين وعلى عقولهم، وقلوبهم ونفوسهم لغرس الرغبة والعاطفة الذاتية في ذاتهم من أجل تحقيق الإنجاز والكفاءة، ويطور العاملون الملتزمون

**الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
/ / سوزان أحمد السيد أحمد ممد / د. / هشام إبراهيم عبدالله / د / هدى السيد شحاته**

إحساسهم بالانسجام مع مهام عملهم، والرغبة في أن تحقق منظماتهم التطور من خلال التفاني في عملهم، لأنهم يشعرون بأنهم منغمسون عاطفياً واجتماعياً مع رؤية ورسالة وهدف المنظمة.

ب/٢ : المتغير المؤهل العلمي :

ب/٢ – ينص الفرض الفرعي من الفرض الثاني علي أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعات العينة (من المرأة العاملة) وفقاً للمؤهل العلمي (عالي، متوسط ، منخفض) علي مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية).

ولاختبار هذا الفرض تم قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين، واستخدام أقل فرق دال للمقارنات البعدية، والنتائج موضحة كما يلي:

جدول (١٠)

توزيع العينة (من النساء العاملات) علي المجموعات (وفقاً للمؤهل العلمي)، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لدرجاتهن علي مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد، والدرجة الكلية)

مقياس الاستغراق الوظيفي	المجموعات وفقاً للمؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
(١) الاستغراق الأدائي	(١) عالي	٢٠٤	٣٤,٨٠	٣,٨٠٧
	(٢) متوسط	٩١	٣٥,٠٥	٣,١٨١
	(٣) منخفض	٥	٣٤,٤٠	٢,١٩١
(٢) الاستغراق المعرفي	(١) عالي	٢٠٤	٣٥,١٧	٣,١٨٢
	(٢) متوسط	٩١	٣٥,٢٠	٢,٨٦٤
	(٣) منخفض	٥	٣٥,٦٠	٣,٠٥٠

الاستغراق الوجداني	(١) عالي	٢٠٤	٢٧,٨٢	٣,١٣٣
	(٢) متوسط	٩١	٢٨,١٨	٢,٤١١
	(٣) منخفض	٥	٢٧,٤٠	٢,٨٨١
الدرجة الكلية للمقياس (الاستغراق الوظيفي ككل)	(١) عالي	٢٠٤	٩٧,٨٠	٨,١١٨
	(٢) متوسط	٩١	٩٨,٤٣	٦,٧١٥
	(٣) منخفض	٥	٩٧,٤٠	٦,٧٦٨

جدول (١١) نتائج تحليل التباين للفروق بين متوسطات درجات العينة (من النساء العاملات علي مقياس

الاستغراق الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية) ، التي ترجع إلي المؤهل العلمي لديهن

مستوي الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس الاستغراق الوظيفي
غير دالة	٠,٢٠١	٢,٦٢٢	٢	٥,٢٤٥	بين المجموعات	(١) الاستغراق الأدائي
		١٣,٠٣٩	٢٩٧	٢٨٧٢,٦٨٥	داخل المجموعات	
غير دالة	٠,٠٤٨	٠,٤٥٦	٢	٠,٩١٢	بين المجموعات	(٢) الاستغراق المعرفي
		٩,٥٣١	٢٩٧	٢٨٣٠,٦٣٥	داخل المجموعات	
غير دالة	٠,٥٤٨	٤,٧٠٢	٢	٩,٤٠٤	بين المجموعات	(٣) الاستغراق الوجداني
		٨,٥٨١	٢٩٧	٢٥٤٨,٦٧٦	داخل المجموعات	
غير دالة	٠,٢٢٢	١٣,١٥٢	٢	٢٦,٣٠٤	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي
		٥٩,٣٢٥	٢٩٧	١٧٩١٩,٦٤٣	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول أن : جميع قيم (ف) غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعات العينة (من النساء العاملات) وفقاً للمؤهل العلمي على مقياس الاستغراق الوظيفي (جميع الأبعاد والدرجات الكلية) ، تحقق الفرض الصفري

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد ممدوح / د. هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

ويتضح من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعات العينة (من النساء العاملات) وفقاً للمؤهل العلمي على مقياس الاستغراق الوظيفي (جميع الأبعاد والدرجات الكلية) وبالتالي تحقق صحة الفرض الثاني ، هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Cherubin, 2011) ، وأيضاً تختلف مع نتائج دراسة ولاء الصايفي (٢٠١٧) التي توصلت إلي وجود فروق جوهرية تعزي المؤهل العلمي ، وتفسرها الباحثة أنه من الطبيعي أن المؤهل العلمي له دور محفز للدوافع الإيجابية نحو العمل ، وكلما ارتقت المرأة العاملة بشهاداتها ، توسعت مداركها وزادت رغبتها في العمل والتزام حقيقي نحو انجاز أهداف العمل ، إلا أنه جاءت النتيجة الفرض مغايرة لهذا قد يرجع السبب لطبيعة مكان العمل ، بتوفير مصادر المعلومات والبيانات ووضوح التعليمات والقوانين الخاصة بمهام العمل لجميع العاملين ، وبالتالي الكل يعمل بحسب طبيعة عمله ، مما يؤدي إلي عدم وجود الفروق بين أفراد عينة البحث تعزي إلى المؤهل العلمي .

٣- التحقق من صحة الفرض الثالث :

ينص الفرض الثالث علي " لا توجد فروق بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة ترجع إلى مستوى الوظيفة وعدد سنوات الخبرة. " .

أ/٣ : متغير المستوى الوظيفي :

أ:٣ : لا توجد فروق بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة ترجع إلى مستوى الوظيفة. " .

ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين، واستخدام أقل فرق دال

للمقارنات البعدية، وجاءت النتائج موضحة بالجدول كما يلي:

جدول (١٢) توزيع العينة (من النساء العاملات) على المجموعات (وفقاً لمستوى الوظيفة)، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجاتهن على مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد، والدرجة الكلية)

مقياس الاستغراق الوظيفي	المجموعات وفقاً للوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
(١) الاستغراق الأدائي	(١) تنفيذية	١٢٨	٣٤,٣٦	٤,٣٠٥
	(٢) متوسطة	٩٨	٣٤,٤٦	٢,٨٩٤
	(٣) عليا	٧٤	٣٥,٤٣	٣,٠٣٤
(٢) الاستغراق الإدراكي	(١) تنفيذية	١٢٨	٣٤,٨٨	٣,٣٠١
	(٢) متوسطة	٩٨	٣٥,١٦	٢,٩٣٨
	(٣) عليا	٧٤	٣٥,٧٦	٢,٨٠٣
(٣) الاستغراق الوجداني	(١) تنفيذية	١٢٨	٢٧,٥٨	٣,٠٦٠
	(٢) متوسطة	٩٨	٢٧,٥٢	٢,٨١٨
	(٣) عليا	٧٤	٢٩,٠٤	٢,٥٥١
الدرجة الكلية للمقياس (الاستغراق الوظيفي ككل)	(١) تنفيذية	١٢٨	٩٧,٣١	٨,٩٥٧
	(٢) متوسطة	٩٨	٩٧,١٧	٦,٦١١
	(٣) عليا	٧٤	١٠٠,٢٣	٦,١٠٥

جاءت نتائج الجدول موضحة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعات العينة (من النساء العاملات) وفقاً لمستوى الوظيفة (تنفيذية، متوسطة، عليا) على مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية)، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين، واستخدام أقل فرق دال للمقارنات البعدية، والنتائج موضحة كما يلي:

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
/ / سوزان أحمد السيد أحمد محمد / د. / هشام إبراهيم عبدالله / د / هدى السيد شحاته

جدول (١٣) نتائج تحليل التباين للفروق بين متوسطات درجات العينة (من النساء العاملات على مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية) ، التي ترجع إلى مستوى الوظيفة

مقياس الاستغراق الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
(١) الاستغراق الأدائي	بين المجموعات	٣٩,٩٦٢	٢	١٩,٩٨١	١,٥٤٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٨٣٧,٩٦٨	٢٩٧	١٢,٩٢٢		
(٢) الاستغراق المعرفي	بين المجموعات	٣٦,٥٣٧	٢	١٨,٢٦٤	١,٩٤١	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧٩٥,٠٠٩	٢٩٧	٩,٤١١		
(٣) الاستغراق الوجداني	بين المجموعات	١٢٣,٥٢٤	٢	٦١,٧٦٢	٧,٥٣٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٤٣٤,٥٥٦	٢٩٧	٨,١٩٧		
الدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي	بين المجموعات	٤٩٥,٣٠٦	٢	٢٤٧,٦٥١	٤,٢٨٩	٠,٠٥
	داخل المجموعات	١٧١٥٠,٦٤٦	٢٩٧	٥٧,٧٤٦		

يتضح من الجدول أن:

(١) قيم (ف) للفروق بين متوسطات درجات المجموعات (وفقاً لمستوى الوظيفة) في كل من: الاستغراق الأدائي ، والاستغراق المعرفي، غير دالة إحصائياً .

(٢) قيم (ف) للفروق بين متوسطات درجات المجموعات (وفقاً لمستوى الوظيفة) في الاستغراق الوجداني ، دالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) ، وفي الدرجات الكلية للاستغراق الوظيفي دالة إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) ،

ولمعرفة وجهة الفروق الدالة إحصائياً في كل من الاستغراق الوجداني ، والدرجات الكلية للاستغراق الوظيفي، تمت المقارنات البعدية باستخدام أقل فرق دال ، والنتائج موضحة كما يلي:

جدول (١٤) دلالة الفروق للمقارنات البعدية بين متوسطات درجات المجموعات

(وفقاً لمستوى الوظيفة) في كل من: الاستغراق الوجداني ، والدرجات الكلية للاستغراق الوظيفي

المتغيرات	المجموعات) وفقاً لمستوى الوظيفة)	العدد	المتوسط الحسابي	المقارنات الثنائية الدالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	وجهة الدلالة
الاستغراق الوجداني	(١) تنفيذية	١٢٨	٢٧,٥٨	& (١)	١,٤٦	٠,٠١	لصالح
	(٢) متوسطة	٩٨	٢٧,٥٢	(٣)	١,٥٢	٠,٠١	(٢)
	(٣) عليا	٧٤	٢٩,٠٤	& (٢)			لصالح
				(٣)			(٢)
الدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي	(١) تنفيذية	١٢٨	٩٧,٣١	& (١)		٠,٠١	لصالح
	(٢) متوسطة	٩٨	٩٧,١٧	(٣)	٢,٨٩	٠,٠١	(٢)
	(٣) عليا	٧٤	١٠٠,٢	& (٢)	٣,٠٣		لصالح
				(٣)			(٢)

يتضح من الجدول أن:

(أ) المقارنات الثنائية (في الاستغراق الوجداني) الدالة إحصائياً كانت علي النحو التالي:

١- الفرق بين المجموعة (١) (وظائف تنفيذية)، والمجموعة (٣) (وظائف عليا) دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لصالح المجموعة (٣).

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد محمد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

٢- الفرق بين المجموعة (٢) (وظائف متوسطة)، والمجموعة (٣) (وظائف عليا) دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لصالح المجموعة (٣) .

(ب) المقارنات الثنائية (في الدرجات الكلية للاستغراق الوظيفي) الدالة إحصائياً كانت على النحو التالي :

١- الفرق بين المجموعة (١) (وظائف تنفيذية)، والمجموعة (٣) (وظائف عليا) دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لصالح المجموعة (٣) ووظائف عليا .

٢- الفرق بين المجموعة (٢) (وظائف متوسطة)، والمجموعة (٣) (وظائف عليا) دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لصالح المجموعة (٣) ووظائف عليا .

فلا توجد نتائج لدراسة عربية ولا أجنبية - في حدود علم وإطلاع الباحثة - تناولت دراسة الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة مع متغير مستوى الوظيفة وعدد سنوات الخبرة، بينما تناولت دراسات وبحوث سابقة متغير الاستغراق الوظيفي مع عينة من الذكور والإناث، وتتفق هذه النتائج مع جزئياً مع دراسة أحمد موسى (٢٠١٧) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في المستويين الأدائي والمعرفي في كل من الإدارتين التنفيذية والوسطى وأعلى من مستواه في الإدارة العليا لدى عينة الدراسة من الذكور والإناث، وتختلف مع نتائج دراسة عبدالحميد المغربي (٢٠١٤) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة تعزي إلى مستوى الوظيفة، وتفسرها الباحثة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة تعزي إلى مستوى الوظيفة بالدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي والاستغراق الوجداني يرجع السبب إلى النساء العاملات بالإدارة التنفيذية والمتوسطة تحتاجن إلى بذل المزيد من الجهد الجسدي بدرجة أكبر بالمقارنة باللواتي يعملن بالإدارة العليا و أيضاً ترجع إلى الطبيعة التكوينية (اي التركيب البيولوجي للمرأة التي تميل أحياناً إلى الاندماج بالروابط

العاطفية القائمة على الإحترام المتبادل بين زملاء العمل والرؤساء والعمل الجماعي والتعاون مما يزيد من مشاعر الفخر والانتماء لعملها ، فيحفزها إلى بذل المزيد من الجهد والعمل بطواعية ، و أشارت إليه دراسة (Huang,et al ,2016) أن الاستغراق الوظيفي يعزز عندما تكون العلاقة طيبة قائمة علي الإحترام المتبادل بين زملاء العمل والقادة ووجود الدعم والتشجيع المستمر يجعل العاملين مستغرقين وظيفياً، و يحقق الأهداف المنظمة.

٣/ ب : متغير عدد سنوات الخبرة :

٣: ب : ينص الفرض الثالث "لا توجد فروق بين متوسط درجات الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ترجع إلى عدد سنوات الخبرة." .

ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين، واستخدام أقل فرق دال للمقارنات البعدية ، وجاءت النتائج موضحة بالجدول كما يلي:

جدول (١٥) توزيع العينة (من النساء العاملات) على المجموعات (وفقاً لسنوات الخبرة) ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية لدرجاتهن على مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد ، والدرجة الكلية)

مقياس الاستغراق الوظيفي	المجموعات (وفقاً لسنوات الخبرة)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
(١) الاستغراق الأذاني	(١) أقل من ١٠ سنوات	٦٧	٣٤,٢٥	٤,٤٦٧
	(٢) من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٧٦	٣٥,٠٧	٣,٢٩٢
	(٣) من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٩٤	٣٤,٩٥	٣,٢٢١

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
/ سوزان أحمد السيد أحمد محمد أ.د./ هشام إبراهيم عبدالله د/ هدى السيد شحاته

مقياس الاستغراق الوظيفي	المجموعات (وفقاً لسنوات الخبرة)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	(٤) ٣٠ سنة فأكثر	٦٣	٣٥,١٧	٣,٦٠١
(٢) الاستغراق الإدراكي	(١) أصغر من ٣٠ سنة	٦٧	٣٤,٧٠	٣,٤٨٢
	(٢) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٧٦	٣٤,٦١	٤,٧٤٣
	(٣) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٩٤	٣٥,٦٠	٣,٠٢٨
	(٤) ٥٠ سنة فأكثر	٦٣	٣٥,٧٩	٣,٠٧٧
(٣) الاستغراق الوجداني	(١) أصغر من ٣٠ سنة	٦٧	٢٧,١٣	٣,٣٥٧
	(٢) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٧٦	٢٧,٧٠	٢,٩٠٣
	(٣) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٩٤	٢٨,١٤	٢,٧٨١
	(٤) ٥٠ سنة فأكثر	٦٣	٢٨,٧٠	٢,٤٦٠
الدرجة الكلية للمقياس (الاستغراق الوظيفي ككل)	(١) أصغر من ٣٠ سنة	٦٧	٩٦,٠٩	٩,٧٦٥
	(٢) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٧٦	٩٧,٣٧	٧,٠٥٢
	(٣) من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٩٤	٩٨,٧١	٧,٧٦١
	(٤) ٥٠ سنة فأكثر	٦٣	٩٩,٦٧	٦,٦٨٢

جاءت النتائج موضحة: بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

درجات مجموعات العينة (من النساء العاملات) وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ١٠

سنوات، من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة، ومن ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة، ومن ٣٠ سنة فأكثر) على مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية)، بالتالي عدم تحقق الفرض الثالث الفرعي (٣/ب) ، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين، واستخدام أقل فرق دال للمقارنات البعدية، والنتائج موضحة كما يلي:

جدول (١٦) نتائج تحليل التباين للفروق بين متوسطات درجات العينة (من النساء العاملات) على مقياس الاستغراق الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية)، التي ترجع إلى سنوات الخبرة لديهن

مستوي الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس الاستغراق الوظيفي
غير دالة	٠,٨٩٢	١١,٥٦٨	٣	٣٤,٧٩٥	بين المجموعات	(١) الاستغراق الأدائي
		١٢,٩٨٤	٢٩٦	٣٨٤٣,١٧١	داخل المجموعات	
٠,٠٥	٢,٨٨٤	٢٦,٨٠١	٣	٨٠,٤٠٣	بين المجموعات	(٢) الاستغراق المعرفي
		٩,٢٩٤	٢٩٦	٢٧٥١,١٤٤	داخل المجموعات	
٠,٠١	٣,٥٠٦	٢٩,٢٥٩	٣	٨٧,٧٧٨	بين المجموعات	(٣) الاستغراق الوجداني
		٨,٣٤٦	٢٩٦	٢٤٧٠,٣٠٢	داخل المجموعات	
٠,٠٥	٢,٨٦٣	١٦٥,٨٥٢	٣	٤٩٧,٥٥٥	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي
		٥٧,٩٢٤	٢٩٦	١٧١٤٨,٣٩٢	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول أن :

(١) قيمة (ف) للفروق بين متوسطات درجات المجموعات) وفقاً لسنوات الخبرة) في الاستغراق الجسدي غير دالة إحصائياً.

(٢) قيم (ف) للفروق بين متوسطات درجات المجموعات) وفقاً لسنوات الخبرة) في كل من :

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد ممد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

الاستغراق المعرفي، والاستغراق الوجداني، والدرجات الكلية للاستغراق الوظيفي دالة إحصائياً (عند مستوى (٠٥ ، ٠)، مستوى ٠.٠١)، ولمعرفة وجهة الفروق الدالة إحصائياً، تمت المقارنات البعدية باستخدام أقل فرق دال، والنتائج موضحة كما يلي:
(LSD)

جدول (١٧) نتائج المقارنات البعدية للفروق بين متوسطات درجات المجموعات (وفقاً لسنوات الخبرة) في كل من: الاستغراق المعرفي، والاستغراق الوجداني، والدرجات الكلية للاستغراق الوظيفي

المتغيرات	المجموعات (وفقاً لسنوات الخبرة)	العدد	المتوسط الحسابي	المقارنات الثنائية الدالة	الفرق بين المتوسطين	مستوي الدلالة	وجهة الدلالة
الاستغراق المعرفي	(١) أقل من ١٠ سنوات						
	(٢) من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦٧	٣٤,٧٠	١) & (٤)	١,٠٩٠	٠,٠٥	نصالح (٤)
	(٣) من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٧٦	٣٤,٦١				
	(٤) ٣٠ سنة فأكثر	٩٤	٣٥,٦٠				
الاستغراق الوجداني	(١) أقل من ١٠ سنوات						
	(٢) من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦٧	٢٧,١٣	١) & (٣)	١,٠١٠	٠,٠٥	نصالح (٣)
	(٣) من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٧٦	٢٧,٧٠				
	(٤) ٣٠ سنة فأكثر	٩٤	٢٨,١٤	١) & (٢) & (٤)	١,٠٠٠	٠,٠٥	نصالح (٤)
(٤) ٣٠ سنة فأكثر	٦٣	٢٨,٧٠					

المتغيرات	المجموعات (وفقاً لسنوات الخبرة)	العدد	المتوسط الحسابي	المقارنات الثنائية الدالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	وجهة الدلالة
الدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي	(١) أقل من ١٠ سنوات	٦٧	٩٦,٠٩	& (١)	٢,٦٢٠	٠,٠٥	لصالح (٣)
	(٢) من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة						
الدرجة الكلية للاستغراق الوظيفي	(٣) من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٩٤	٩٨,٧١	& (١)	٣,٥٨٠	٠,٠١	لصالح (٤)
	(٤) ٣٠ سنة فأكثر						

يتضح من الجدول أن :

١- المقارنات الثنائية (في الاستغراق المعرفي) الدالة إحصائياً كانت:

الفرق بين المجموعة (١) سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات) ، والمجموعة (٣) سنوات الخبرة من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) لصالح المجموعة (٣) سنوات الخبرة من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة .

٢- المقارنات الثنائية (في الاستغراق الوجداني) الدالة إحصائياً كانت:

(أ) الفرق بين المجموعة (١) سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات)، والمجموعة (٣) سنوات الخبرة من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) لصالح المجموعة (٣) سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات)

(ب) الفرق بين المجموعة (١) سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات)، والمجموعة (٤) سنوات الخبرة ٣٠ سنة فأكثر دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) لصالح المجموعة (٤) ٣٠ سنة فأكثر .

**الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
/ سوزان أحمد السيد أحمد محمد / د. هشام إبراهيم عبدالله / د. هدى السيد شحاته**

(ج) الفرق بين المجموعة (٢) سنوات الخبرة من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة، والمجموعة (٤) سنوات الخبرة ٣٠ سنة فأكثر دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) لصالح المجموعة (٤) سنوات الخبرة ٣٠ سنة فأكثر .

٣- المقارنات الثنائية (في الدرجات الكلية للاستغراق الوظيفي) الدالة إحصائياً كانت:

(أ) الفرق بين المجموعة (١) سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات)، والمجموعة (٣) سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات) دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) لصالح المجموعة (٣) سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات).

(ب) الفرق بين المجموعة (١) سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات)، والمجموعة (٤) سنوات الخبرة ٣٠ سنة فأكثر. دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠١) لصالح المجموعة (٤) سنوات الخبرة ٣٠ سنة فأكثر .

ومجمل النتائج السابقة تتفق مع نتائج دراسة أحمد ماضي (٢٠١٤) ، ودراسة أحمد موسى (٢٠١٧) ، ودراسة ولاء الصايفي (٢٠١٧)، وتفسرها الباحثة بأن الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في بداية التعيين يكون رغبتها بالعمل والأداء والإنجاز مرتفع، والحماس والنشاط ملحوظ، والمبادأة وقضاء عدد ساعات طويلة بكل طواعية إلا أن ينخفض هذا الاستغراق الأدائي تدريجياً وتتحول كل هذه المهام إلى أعمال روتينية وعادات مرغوبة، فقد نجد النساء العاملات تعملن بأكثر من مهمة عمل بوقت واحد يعزي ذلك أن الخبرة الطويلة تجعل المرأة العاملة واثقة من عملها، وملمة بكل قوانينه وقواعده والاستيعاب التام لمهامها، مما يعزز شعورها الإيجابي نحو عملها والانخراط التام بكل مشاعرها لأداء وإنجاز المهام الموكلة إليها بكفاءة وإنجاز، وهذا ما يفسر ارتفاع درجتي البعدين (الاستغراق المعرفي والوجداني) ، لذا كان من الطبيعي

وجود فروق بدرجات الاستغراق الوظيفي لصالح الفئات ذوات سنوات خبرة أعلى من الفئات ذوات سنوات أقل و لذا جاءت النتائج دالة إحصائياً .

توصيات الدراسة :

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة، فإنه يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات الآتية:

- 1 . ضرورة توجيه الاهتمام نحو تقديم برامج إرشادية لتعزيز الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة و ضرورة التأكيد على دور المرأة العاملة والمشاركة الفعالة الإنتاج والتنمية المستدامة .
- 2 . تشجيع الباحثين على القيام بالمزيد من الدراسات والبحوث تخص هذه الفئة (المرأة العاملة) وتأثير المعوقات والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على الاستغراق الوظيفي للمرأة العاملة.
- 3 . توجيه اهتمام صناع القرار والإدارة العليا بضرورة الاستفادة من الكوادر العاملة (خاصة المرأة العاملة) بمؤهلاتها العملية ،واتباع نظام الكفاءة والجدارة في العمل لا الجنس لتعزيز استغراقها الوظيفي .
- 4 . توجيه اهتمام صناع القرار والإدارة العليا بالحث على حضور المؤتمرات والبرامج والدورات لتنمية الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة على حد سواء مع الرجل .

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد محمد أ.د/ هشام إبراهيم عبدالله د/ هدى السيد شحاته

بحوث مقترحة:

1. الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة .
2. النموذج السببي للعلاقة بين الاستغراق الوظيفي والسمات الشخصية لدى المرأة العاملة . .
- 3...العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وبالرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة .
4. إجراء المزيد من الدراسات للاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بقطاعات أخرى
5. إجراء المزيد من الدراسات المقارنة لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى الذكور والإناث.
6. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية لمعدل الاستغراق الوظيفي في ضوء المتغيرات الديموغرافية أخرى (عدد الأبناء - الراتب الشهري) .

المراجع

- أحمد ماضي (٢٠١٤). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين لانروا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية، فلسطين، ٣٥- ٣٩.
- أحمد موسى (٢٠١٧) . أثر التمكين النفسي للعاملين في مستوى الاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية علي مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية ، *المجلة العلمية للبحوث التجارية* ، جامعة المنوفية ، كلية التجارة ، ٤ (٢) ، ١٩- ٥٨ .
- إيمان المنطاوي (٢٠٠٧) . أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا.
- إيمان نصار(٢٠١٣) . جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي - دراسة مقارنة ،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية، فلسطين .
- بسام سمير، رضا ابو زيد (٢٠١٩) . أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية : الاستغراق الوظيفي متغير وسيط ، *مجلة كلية السياحة والفنادق*، جامعة مدينة السادات، ٤ (١) ، ٢٠- ١ .
- سامي أبو طه، حسن عبد العال.(٢٠١٩). دور القيادة الإبداعية في تنمية الاستغراق الوظيفي، *مجلة أوراق اقتصادية*، ٣ (١٠) ، ٧٥- ١٠١.

الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
أ/ سوزان أحمد السيد أحمد ممد / د/ هشام إبراهيم عبدالله / د/ هدى السيد شحاته

- شيماء عبدالغني (٢٠١٢). أثر أبعاد العدالة التنظيمية علي مستوي الاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع البنوك بمحافظة الدقهلية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المنصورة ، القاهرة .
- عبدالحميد المغربي (٢٠٠٤). دراسة ميدانية لجودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، (٢٦)، ٣١٨ .
- عتيقة حرايرية، زوينة بوساق (٢٠٠٨). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة هيروودوت، (٨)، ٢٠٠ - ٢١١ .
- علي ميا ورامي مزيق (٢٠١٧). مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي، مجلة جامعة البعث، ٣٩، (٦٧)، ٤٣ - ٧٦ .
- فاتن أبو بكر (٢٠٠١). نظم الإدارة المفتوحة : منهج حديث لتحقيق شفافية المنظمات . القاهرة : إيتراك .
- فببب سللمان (٢٠١٩) . أثر الذكاء الأخلاقي للقادة على الإستغراق الوظيفي للعاملين : دراسة ميدانية على هيئة ميناء بورسعيد ، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، ٦، ٣٥٩ - ٣١٧ .
- محمود إمام (٢٠١٩) . الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية . مجلة اقتصاديات المال والاعمال، ٨، ٣١٦ - ٣٣٨

- نهي الشرييني (٢٠١٥) . أثر القيادة التحويلية على الاستغراق الوظيفي ،
المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة
السويس، القاهرة، ١٢، ٣١ - ٥٧ .
- ولاء الصايي (٢٠١٧) . العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي ،
مجلة جامعة البعث ، المجلد (٣٩) ، ١٣ (٢) ، ١٢٧ - ١٨٠ .
- هويدا المنان (٢٠١٨) . جودة حياة العمل وأثره على تنمية الاستغراق الوظيفي ،
رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين .
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (٢٠٢٢) . انخفاض نسبة البطالة في النساء ،
جمهورية مصر العربية ، ١٠/٤/٢٠٢٢
<https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/9475>
- Ampofo, E .,(2020). Mediation effects of satisfaction job and
work engagement on relationship between
organizational embeddedness and
affective commitment among employees frontline in
hotels rated–star of Accra , *Journal Management
Tourism and Hospitality* , 44 , 262-253.
- Azeen,S,(2010).Personally-Hardiness Job Involvement and
Job burnout Among Teachers, *journal of Vocation* , 2 ,
36-40.
- Bakker, A,. (2011) .An evidence-based model of work
engagement, *Current Directions in Psychological Science*,
20, 265-269.

- Biswas, S,. (2012) . Psychological climate and affective commitment as antecedents of salespersons job involvement, *Management Insight*, 7, 1-15
- Cherubin, G,. (2011). Perceived Organizational Support and Engagement, *Master of Science Organizational Leadership School of Business and Leadership*, Nyack College.
- Ertürk, A.(2012). Linking Psychological Empowerment to Innovation Capability: Investigating the Moderating Effect of Supervisory Trust. *International Journal of Business and Social Science*, 3 , 153-165.
- Hafer ,J., & Martin,N., & Thomas, N. (2006). Job Involvement or Affective Commitment A Sensitivity of A Study Of Apathetic Employee , Mobility ,University of Nebraska at Omaha, *Institute of Behavioral and Applied Management* , 2,22
- Khan, T., &Jam, F.,& Akbar, A.,& Khan, M., and Hijazi, S, (2011), Job involvement as predictor of employee commitment evidence from Pakistan, *International Journal of Business and Management*, (4), 252-265 .
- Jung, S ,.& Yoon,H,(2016) . What does work meaning hospitality employees ? The effects of work meaningful work on employees organizational commitment of role mediating job engagement , *International Journal Management Hospitality*, 55, 56-69.
- Khan ,et al.(2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan, *International*

Journal of Business and Management., 6, 252-262.

-Lawler , E. (1995). Relationship of Job Characteristics to Job Involvement , Satisfaction and Intrinsic Motivation, *Journal of Applied Psychology* , 54, 5

-Lewis, A.E and Fagenson E.A(2005).Strategies for developing women managers ,*Journal of Management Developing* fulfill their objectives How well, 14, 39-53.

-Riipinen, M,. (1997). The Relationship between Job involvement and well-being,*The Journal of psychology*, 131, 81-89

- Singh,A,& , Gupta,B,,(2015) . Job involvement, organizational commitment, professional commitment and team commitment :A study of Generational Diversity , Benchmarking, *An International Journal* , 22 , 1192-1211.

-Sweem, S,. (2008). Engaging a Talent Management Strategy for the 21st Century: A Case Study of How Talent Management is Done and Initiated, *Midwest Academy of management* , 5 2, 80-91

-Tiwari, S,. (2011)."Employee Engagement - The Key to Organizational Success, *SCMS Journal of Indian Management*", 11, 60-68

-William,K,(1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work , *Journal Management of Academy*, 133 ,724-692.