

**دور إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بمعهد العلوم الإسلامية
والعربية بإندونيسيا
(دراسة وصفية تحليلية)**

لطيفه زيد الفهيد¹

¹ كلية الدراسات العليا، جامعة شريف هداية الله الإسلامية الحكومية جاكرتا

بريد إلكتروني: Ljyy1130@hotmail.com

HNSJ, 2024, 5(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj55/23>

تاريخ القبول: 2024/04/15م

تاريخ النشر: 2024/05/01م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر أداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي الجسدي والعاطفي والمعرفي للعاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي المعتمد على الأساليب الإحصائية بما يتماشى مع موضوع الدراسة، وكانت عينة الدراسة مأخوذة من موظفي معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا والبالغه (77) موظفًا، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام برنامج (SPSS) لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج ملخصها كما يلي: يوجد أثر أداء إدارة الموارد البشرية في الاستغراق الوظيفي للعاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا، حيث كان مستوى الدلالة $0.05 < 0.000$ مما يعني قبول الفرضية الأولى، ويوجد أثر أداء إدارة الموارد البشرية على الاستغراق الوظيفي العاطفي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا، حيث كان مستوى الدلالة $0.05 < 0.000$ مما يعني قبول الفرضية الثانية، ويوجد أثر أداء إدارة الموارد البشرية على الاستغراق الوظيفي المعرفي للعاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا، حيث كان مستوى الدلالة $0.05 < 0.000$ مما يعني قبول الفرضية الثالثة.

الكلمات المفتاحية: أداء إدارة الموارد البشرية - الاستغراق الوظيفي.

RESEARCH TITLE

The role of human resources management in supporting job engagement among employees at the Institute of Islamic and Arab Sciences in Indonesia (a descriptive and analytical study)

Latifah Zaid Abdulaziz Alfehaid¹

¹ Islamic State University Syarifhidayatullah – Jakarta, Graduate School
Email: Ljyy1130@hotmail.com

HNSJ, 2024, 5(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj55/23>

Published at 01/05/2024

Accepted at 15/04/2024

Abstract

This study aims to determine the impact of human resources management performance on supporting physical, emotional, and cognitive job engagement for employees at the Institute of Islamic and Arab Sciences Indonesia. This study uses a quantitative approach with statistical methods in line with the theme of this research. The sample of this study are taken from the employees of the Institute of Islamic and Arab Sciences Indonesia, amounting to (77) employees, The instrument to collect data is a questionnaire, Analysis of the data in this study is using SPSS. The study reached summary results: there is the impact of human resources management performance on physical job engagement for employees of the Institute of Islamic and Arab Sciences Indonesia, where the significance level is $0.000 < 0.05$, which means the first hypothesis is accepted, there is the impact of human resources management performance on emotional job engagement for employees of the Institute of Islamic and Arab Sciences Indonesia, where the significance level is $0.000 < 0.05$, which means the second hypothesis is accepted, and there is the impact of human resources management performance on cognitive job engagement for employees of the Institute of Islamic and Arab Sciences Indonesia, where the significance level is $0.000 < 0.05$, which means the third hypothesis is accepted.

Key Words: human resources management performance - job engagement.

أ. المقدمة

تعتبر الموارد البشرية أحد العناصر المهمة للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات المرجوة، وتكمن أهمية الموارد البشرية في رفع كفاءة المنظمة وفعالية أداءها لمهامها والأنشطة التي تقوم بممارستها، وفي الوقت الحاضر تعاضمت الحاجة إلى موارد بشرية تتصف بالمهارات العالية والقدرات المتميزة التي يعجز المنافس على تقليدها¹. من جهة أخرى يُشكل الاستغراق الوظيفي عاملاً مهماً في تحسين تنفيذ مهام العمل من خلال تكريس العاملين لجهودهم نحو التميز في أداء تلك المهام، وبرغم ذلك فإن هناك العديد من المنظمات التي لا تدرك أهمية الاستغراق ضمن بيئة العمل² ويصف الاستغراق الوظيفي طريقة تطوير سلوك الموظف بعمله، وبغيره من نشاط جسدي وعاطفي ومعرفي بما ينعكس على تحقيق الأداء الكامل، فإن الموظفين المستغرقين تكون جهودهم البدنية والذهنية والعاطفية مركزة نحو هدف استكمال مهامهم التنظيمية على أحسن وجه ممكن³.

ويعتبر الاستغراق الوظيفي إحدى الظواهر التي كانت ولا تزال محل اهتمام العديد من الأبحاث والدراسات في بيئة العمل، ويعتبر من القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية نظراً لارتباطه بعدد من المتغيرات المتعلقة بسلوك الموظفين في المنظمة، وبالتالي يصبح الموظف متحفزاً لوضع أهدافه الخاصة والنظر إلى مشاكل العمل كأنها تحدي يتطلب تفكيراً إبداعياً ومبتكراً وليس أمراً معقداً⁴.

كما يمثل الاستغراق الوظيفي أهمية كبيرة في إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات، حيث تعد من أهم المؤشرات التي تساعد في تفسير وفهم سلوكيات الموظفين داخل المنظمات، ويعتبر مؤشراً مهماً لقياس جودة الحياة العملية، ويعتبر مرحلة متقدمة من الالتزام المهني، وأحد المؤشرات التي تدل على انغماس العامل في وظيفته، وحبه للعمل، والمشاركة الإيجابية للموظف في تطوير المنظمة، واتصافه بروح المبادرة لديه، والدقة في أداء مهامه الوظيفية⁵.

لقد نال موضوع الاستغراق الوظيفي اهتماماً متزايداً في الفترة الأخيرة وشغل مساحة مهمة من دراسات السلوك التنظيمي، ومن بين الدراسات السابقة التي تقارب هذه الدراسة تجد الباحثة دراسة أبو شنب، بعنوان: علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مكاتب البريد في قطاع غزة (2016)⁶. ودراسة اشتيوي بعنوان: أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة (2022)⁷. ودراسة عموري وآخرون بعنوان: أثر حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا دراسة حالة مجمع عموري (2019)⁸.

² موسى حمد محمد شيجان الدليمي، أثر استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، 2018م، ص6.

² هاشم فوزي العبادي، وولاء جودت الجاف، "استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات". دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 5، العدد 9، العراق، 2012م، ص14.

³ Beatty P., "Engagement, organizational commitment, and Incremental variance in the measurement of job satisfaction Performance and turnover intent within the Canadian forces", Master of Arts, Carleton University, Ottawa 2011.

⁴ محمود عبد الرحمن الشنطي، صابرين سعيد أبو عمرة، دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد 27، المجلد 2، 2019م، ص33.

⁵ Culibrk ;Delic, M.; Mitrovic, S., "Job satisfaction, organizational commitment, and job Involvement: The mediating role of job Involvement," Frontiers in Psychology, Volume 9, Issue 132, 2018, pp. 1–12.

⁶ محمد أحمد أبو شنب، علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مكاتب البريد في قطاع غزة، رسالة ماجستير: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2016م، ص60.

⁷ محمد عبد اشتيوي، أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، مجلد 7، عدد 18، 2022م.

⁸ فادية عموري وآخرون، أثر حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا دراسة حالة مجمع عموري، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، الجزائر: المجلد 4، العدد 2، 2019م، ص 121.

ورغم أن هذه الدراسات وغيرها تشابه هذه الدراسة لكن الدراسة الحالية تبحث في جوانب جديدة وآفاق لم تتطرق لها الدراسات السابقة، حيث تبحث في تحليل أثر إدارة الموارد البشرية من خلال سياساتها وأدائها الوظيفي في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بأحد المؤسسات التعليمية السعودية بالخارج وهو معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا، ولقد تناولت دراسات عديدة الاستغراق الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في بعض المتغيرات التابعة وأهمها الأداء الوظيفي، كما تناولت بعضها الاستغراق كمتغير تابع، وهذه الدراسة على حسب علم الباحثة تتفرد بتناول هذا المتغير بالنظر لدور الموارد البشرية كإدارة لكشف مدى دعمها للاستغراق أو القصور عن هذه الوظيفة.

ولقد اختارت الباحثة معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا مجالاً لتطبيق هذه الدراسة لأنه مؤسسة متميزة في إندونيسيا تسهم في نشر اللغة العربية والعلوم الإسلامية، وهو مؤسسة تعليمية وتمارس عملها في العاصمة الإندونيسية جاكارتا، ويتبع هذا المعهد لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، وقد تم افتتاح المعهد في شهر جمادى الأولى من سنة 1400هـ، وأسندت إلى جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض مهام إدارة وإشراف ومتابعة مناشط وأداء هذا المعهد، كما هو الحال مع نظرائه من المعاهد العلمية في الخارج، ويعتبر هذا المعهد مؤسسة تعليمية متخصصة تسعى من خلال كفاءاتها ومن خلال معايير علمية دقيقة ومنهجيات تدريسية متطورة إلى تقديم برامج دراسية وتدريبية ذات مستوى عالي من الجودة وذو مقدرة على تكوين قدرات وكوادر محلية متخصصة تتصف بالتميز والتطور ويمتلك المعهد رؤية قانونية ومستوى عالٍ من المهارات والمعارف المطلوبة والمتجددة في نفس الوقت، وذلك حتى تتمكن الأهداف من المساهمة في تلبية احتياجات المجتمع ودعم التعاون العلمي والثقافي والحضاري بين الدولتين "المملكة العربية السعودية وجمهورية اندونيسيا"⁹.

ب. مشكلة الدراسة

تواجه معظم المؤسسات الحكومية أو الخاصة الخدمية أو الإنتاجية تحديات كثيرة تتمثل في تدني مستويات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين لديها، بسبب عوامل متعددة يأتي من بينها نقص الحوافز المادية والمعنوية أو تدني الرضا الوظيفي، مما ينتج عنه رغبة في كشف واقع ومستوى الاستغراق الوظيفي، فقد كشف الكثير من الباحثين أن أكبر التحديات التي تواجه منظمات الأعمال خاصة أن نسبة الموظفين المستغرقين وظيفياً منخفضة، وهذا يعني أن معظم العاملين الذين يحضرون للعمل لا يبذلون كل طاقتهم في العمل ولا يساهمون بكل ما لديهم للمنظمات التي يعملون بها¹⁰. كذلك من بين العوامل التي تستدعي الاهتمام وتتطلب من الباحثين دراستها وقياس درجة تأثيرها هو مدى تأثير أداء إدارة الموارد البشرية في الاستغراق الوظيفي، وهي الأهداف التي تعد أحد الإدارات المهمة والرئيسية المسؤولة عن إيجاد مستويات ومناخ مناسب للعاملين، ودعم أداءهم، وتوفير كل الوسائل المناسبة من أجل تحقيق استغراقهم في العمل، ويعد وجود مستوى مناسب من الاستغراق أحد مؤشرات نجاح المنظمات، ودرجة مهمة في سلم تحقيق أهدافها على المستوى البشري داخل المنظمة، وتحقق بذلك ميزة تنافسية بالإضافة لضمان أداء فعال ومتطور للعاملين لديها.

في المقابل تعد المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية في الداخل أو تلك التي تتبع وزارة التعليم السعودي في الخارج، مثل معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا أحد أهم المؤسسات التي يعول عليها لتحقيق نهضة بشرية وحضارية، لأنها تحمل رسالة تهدف لبناء المواطن جسدياً وروحياً ومعرفياً، لكي يكون معداً إعداداً حين يدخل بيئة الأعمال

⁹ المستودع الدعوي الرقمي، معهد العلوم الإسلامية والعربية في إندونيسيا (فرع من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) https://dawa.center/islamic_centre/635 تاريخ الاقتباس 2024/2/24.

10 محمد الطرش، دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج يوتشيت، مجلة أبعاد الاقتصادية، المجلد 10، العدد 2، 2020م، ص 218.

الحكومية أو الخاصة، ويكون على درجة كبيرة واستعداد لأداء عمله بكل إخلاص ومثابرة، ويستغرق جهده المطلوب منه وما يكلف به من مهام ووظائف. ولذلك جاءت هذه الدراسة لكي تجيب عن السؤال الرئيس التالي: ما أثر أداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا؟

ج. أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. هل يوجد أثر لأداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي الجسدي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا؟
 2. هل يوجد أثر لأداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي العاطفي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا؟
 3. هل يوجد أثر لأداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي المعرفي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا؟
- ### د. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. معرفة وتحليل أثر أداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي الجسدي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا.
 2. معرفة وتحليل أثر أداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي العاطفي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا.
 3. معرفة وتحليل أثر أداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي المعرفي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا.
- ### هـ. الدراسات السابقة

اطلعت الباحثة على عدد من الدراسات السابقة وهي كما يلي:

1. تناولت هدى صالح الشميمري في دراستها جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، 2022م¹¹ ودرست موضوع الاستغراق بشكل يحدد العلاقة بين المتغيرات مع استخدام الاستبيان الذي طبق على عينة الدراسة، وبينت نتائجها أن مستوى جودة الحياة وكذلك مستوى الاستغراق الوظيفي كانا بمستويات مختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، كما بينت وجود علاقة معبر عنها إحصائياً بين عناصر متغير جودة حياة العمل وعناصر الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي.
2. تناولت دراسة عبد الله بن مشيب الأحمري، المناخ التنظيمي في المعاهد التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالخارج وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين بها، 2021م¹² ودرست تحديد مستوى المناخ التنظيمي، ومستوى الاستغراق الوظيفي في المعاهد التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالخارج من وجهة نظر العاملين بها، والكشف عن العلاقة بين مستوى المناخ التنظيمي في المعاهد التابعة للجامعة، ومستوى الاستغراق

¹¹ هدى صالح الشميمري، جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة كلية التربية (أسبوط)، المجلد 38، العدد 4، 2022م.

¹² عبد الله بن مشيب الأحمري، المناخ التنظيمي في المعاهد التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالخارج وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين بها، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 2021م.

الوظيفي لدى العاملين، وتوصلت إلى نتائج وهي: وجود علاقة طردية بين الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي وأبعاده الفرعية المتمثلة في المعاهد التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالخارج ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بها.

3. تناولت دراسة شبوب سفيان محمود وعريف هشام، أثر المناخ التنظيمي على الاستغراق الوظيفي، دراسة حالة المؤسسة العمومية لصحة الجوارية بالحجيرة، بولاية توفرت الجزائر، 2023م¹³. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها وجود مستوى مقبول لأبعاد المناخ التنظيمي، وكذلك وجود مستوى جيد من الارتباط الوظيفي لدى الموظفين لدى أفراد عينة الدراسة، وأن هناك علاقة طردية ضعيفة بين المناخ التنظيمي والاستغراق الوظيفي للعاملين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

4. تناولت دراسة محمود عبد الرحمن الشنطي، الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية، 2019م¹⁴، قياس مستوى الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، وكذلك تحديد دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: ارتفاع نسبة مستوى القيادة التحويلية، وكذلك الأمر في متغير السلوك الإبداعي، وكذلك في الاستغراق الوظيفي، وأنه يتوسط جزئياً العلاقة بين المتغيرين بالدراسة.

5. درست كلاً من عتيقة حرايرية وزوينة بوساق، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي، 2018م¹⁵ وكان هدف الدراسة التعرف على الدور الذي تلعبه جودة الحياة الوظيفية بأبعدها المختلفة في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، من خلال إبراز خصائص جودة الحياة الوظيفية وبرامجها، ومدى فاعليتها في تنمية الاستغراق العاطفي والمعرفي لدى العاملين، وخلصت الدراسة إلى أن الاستغراق في العمل يعبر عن مدى استجابة الموظف لجودة الحياة العملية داخل المنظمة التي يعمل بها.

6. تناولت منى محمد السنديوني وآخرون، أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ 2019م¹⁶ موضوع الاستغراق الوظيفي باعتباره متغيراً تابعاً، واستخدم الباحثون قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات، وبينت النتائج من الدراسة وجود أثر إيجابي معنوي لعناصر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي.

7. تناولت دراسة جلد محمد، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الرياضية: دراسة ميدانية على مستوى المؤسسات الرياضية بشرق الجزائر، 2021م¹⁷ وبينت نتائجها أن المورد البشري هو أحد ركائز ومتطلبات بناء الميزة التنافسية للمؤسسة، وأن إدارة الموارد البشرية هي من تستطيع تحسين أداء العاملين بالمؤسسة من حيث درجة ونوعية خدماتها، وأن للجودة الشاملة دور فعال في المؤسسات الرياضية في الجزائر.

13 شبوب سفيان محمود وعريف هشام، أثر المناخ التنظيمي على الاستغراق الوظيفي: دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، 2023م.

14 محمود عبد الرحمن الشنطي، صابرين سعيد أبو عمرة، دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد 27، المجلد 2، 2019م.

15 عتيقة حرايرية وزوينة بوساق، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة جودة الخدمة العمومية للدراسات السوسولوجية والتنمية الإدارية، الجزائر، 2018م.

16 منى محمد السنديوني، وآخرون، أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين في التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة دراسات الأعمال المعاصرة، العدد 6، 2019م.

17 جلد محمد، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الرياضية: دراسة ميدانية على مستوى المؤسسات الرياضية بشرق الجزائر، رسالة دكتوراة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2021م.

وبالنظر لهذه الدراسات السابقة وغيرها ترى الباحثة أنها دراسات ذات علاقة بهذا الموضوع وأنه يمكن حصر أوجه الاتفاق والاختلاف في نقاط كما يلي :

1. استفادت الباحثة من البحوث والدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري، وفي صياغة فروض ومتغيرات الدراسة، وكذلك في الاطلاع على النظرية الصحيحة في فهم الاستغراق الوظيفي، وفي توضيح مفهوم إدارة الموارد البشرية ووظائفها، ومن ثم في بناء أداة الدراسة "الاستبيان" وتحديد أهدافها، وفيما بعد تفسير نتائج التحليل للدراسة.
2. تتشابه بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في دراسة الاستغراق الوظيفي غير أن الدراسات السابقة تختلف عن الدراسة الحالية بأنها لا تتطابق في دراسة نفس المتغيرات، أي الدراسة الحالية تدرس موضوع الاستغراق الوظيفي مع متغير أداء إدارة الموارد البشرية، بخلاف الدراسات السابقة، التي جاءت متنوعة ومع متغيرات مختلفة.
3. تتشابه أكثر الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الكمي التحليلي؛ لأنه منهج مناسب لدراسة أثر متغير ما على متغير آخر، وهذا المنهج يستخدم أدوات لجمع البيانات تأتي الاستبانة في مقدمتها، وهو ما قامت به أغلب الدراسات السابقة وهو ما سوف تقوم به هذه الدراسة، وتسترشد بتلك الدراسات في بناء الاستبيان.

و. الإطار النظري

المبحث الأول: تعريف إدارة الموارد البشرية وأهميتها ونظرياتها

أولاً: تعريف إدارة الموارد البشرية وأهميتها

تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية باختيارهم وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم باعتبارهم رأس المال الفكري الذي يحقق أهداف المنظمة¹⁸.

وعرف معهد إدارة الأفراد في بريطانيا *Institute of Personnel Management* إدارة الموارد البشرية بأنها ذلك الجزء من الإدارة المهتم بالأفراد في العمل وبعلاقاتهم داخل المنظمة¹⁹. وعرفت بأنها سلسلة من الإجراءات التي تهدف إلى الحصول على أقصى فائدة ممكنة من الكفاءات البشرية واستخراج أفضل طاقاتهم، من خلال وظائف التخطيط والاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب والتقييم والحوافز المالية والمعنوية²⁰.

تكمن أهمية إدارة المورد البشرية في كونها الإدارة التي تترعى شؤون العنصر البشري، وبالتالي تنبع أهميتها من أهمية التعامل مع العاملين الذين لا يتصفون بالنمطية والتوافق الذي يتصف به جميع العناصر الأخرى المكونة للمؤسسة الإدارية، فطبيعة البشر متنوعة وربما متعارضة، وقد أثبت القرآن الكريم هذه الحقيقة فقال تعالى: (وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَا يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ إِلَّا مَن رَّجِمَ رَبُّكَ وَلِذَلِكَ خَلَفَهُمُ) [هود: 118-119] وفيما يلي عرض لأبرز نقاط الأهمية لهذه الإدارة:

1. تعد وظيفة الموارد البشرية من أهم الوظائف وأكثرها حساسية لأنها تختص بالإنسان العامل في المنظمة.
2. تهتم بتنمية دور العنصر البشري في المنظمة لزيادة فعاليته وتأثيرها على حياة الفرد والمنظمة وكذلك المجتمع.
3. الموارد البشرية من أهم العناصر الرئيسية في الإنتاج إذ أن ثروة أي دولة تنبع من قدراتها على تنمية مواردها البشرية.
4. العنصر البشري هو المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي، فهو المسؤول عن مستوى الأداء باعتباره المحرك والعامل المشترك في تحريك القدرات والإمكانات المادية للمجتمع.

¹⁸ عطا الله الشرعة، غالب محمود سنجق، إدارة الموارد البشرية اتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، عمان: الدار المنهجية للنشر والتوزيع، 2015م، ص20.

¹⁹ محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، الرياض: مكتبة العبيكان الطبعة الرابعة، 1436هـ، 2015م، ص 23.

²⁰ مؤيد موسى علي أبو عساف، وهيثم عبد الله المرعي، التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة، عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2019م، ص 10.

5. العنصر البشري هو استثمار، إذ أحسن تدريبه وتنميته يمكن من خلال المنظمة تحقيق مكافآت طويلة الأجل للمنظمة في شكل زيادة الإنتاجية²¹.

ثانياً: مهام إدارة الموارد البشرية

يكاد يجمع أصحاب الفكر الإداري عامة والمختصون في إدارة الموارد البشرية خاصة بأن لهذه الإدارة مهاماً محددة تتعلق بالعنصر البشري، من قبل إن يتولى الوظيفة وإلى حين مغادرته لها ويمكن اختصارها فيما يلي:

1. تخطيط الموارد البشرية: وهو مجموع السياسات والإجراءات المتكاملة والمتعلقة بالعمالة، والتي تهدف إلى تحديد وتوفير الأعداد والنوعيات المطلوبة من العمال لأداء أعمال معينة في أوقات محددة وبتكلفة عمل مناسبة²².
2. توظيف الموارد البشرية: ويعرف بأنه: مجموعة من الأنشطة تقوم بها المنظمة لإيجاد احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية واستقطاب المؤهلين الراغبين في العمل ثم اختيار أفضل المتقدمين بوصفهم عاملين جدد²³.
3. تحفيز الموارد البشرية: وهو العملية التي تسمح بدفع الأفراد وتحريكهم من خلال دوافع معينة نحو سلوك معين أو بذل مجهودات معينة قصد تحقيق هدف²⁵.
4. التدريب للموارد البشرية: وعرف بأنه: عملية تهدف لإكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء²⁶.

5. تقييم الأداء للموارد البشرية: عُرّف تقييم الأداء بأنه عملية إصدار حكم عن أداء وسلوك العاملين في العمل، ويترتب على إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنطقة أو خارجها أو تنزيل درجتهم المالية أو تدريبهم وتنميتهم أو تأديبهم أو فصلهم والاستغناء عنهم²⁷.

ثالثاً: النظرية في إدارة الموارد البشرية

لقي العنصر البشري اهتماماً كبيراً في الفكر الإداري، فتعددت النظريات التي أولت له أهمية باعتباره عاملاً مؤثراً في نشاطات المنظمة ومساهمًا فعالاً في بلوغ الأهداف وتتمثل أهم النظريات الرئيسية في النظريات التالية:

1. النظرية الكلاسيكية

تعتبر النظريات الكلاسيكية أول النظريات التي ظهرت في مجال الإدارة عمومًا وفي مجال إدارة الأفراد خصوصًا، وقد خدمت كثيرًا الفكر الإداري والتنظيمي، ومن بين أبرز تلك الفروع لهذه النظرية نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تيلور (*Fredrick Taylor*) وضمناها في كتابه مبادئ الإدارة العلمية الذي سُمي بأبي الإدارة العلمية، وكانت هذه النظرية سببًا في تنبيه الإدارة العليا إلى أهمية وظيفة إدارة الأفراد، ثم ظهرت النظرية البيروقراطية على يد المفكر الألماني ماكس ويبر (*Max Weber*) وهو الذي جاء بمبادئ النظام البيروقراطي للمؤسسة ويتسم نظامه بتقسيم العمل ووضوح التسلسل الرئاسي وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية²⁸.

²¹ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 1999م، ص12.

²² مصطفى نجيب شوايش، إدارة الموارد البشرية، عمان: مكتبة الشروق للنشر والتوزيع، 2005م، ص 132.

²³ رائد عبد الحليم، حماد القطامين، تحليل العمل ودوره في عملية التوظيف الفعال دليل علمي، عمان: دار الكتاب الثقافي للنشر والتوزيع والدعاية والإعلان، د - ت، ص 44.

²⁴ آلاء عبد الموجود عبد الجبار العاني، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في دعم برامج إدارة الجودة الشاملة، دراسة لآراء المدراء في عينة من المنظمات الصناعية العامة، محافظة نينوى، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، 2002م، ص12.

²⁵ حجاج بن صالح بن حجاج المرعي، إدارة الأفراد، عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2010م، ص 122.

²⁶ أحمد جابر حسنين، التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2020م، ص 46.

²⁷ عمر الطراونة، المستشار في استراتيجيات الإدارة الحديثة، عمان: دار البداية، 2011م، ص 71.

²⁸ Henderson, A. M and Parsons, T (1947). Max Weber: The Theory of Social Economic Organization, New York: Free Press.

2. النظرية السلوكية

جاءت هذه المدرسة كرد فعل للنظريات الكلاسيكية التي اعتبرت العامل مجرد آلة، ومن بين أهم النظريات السلوكية نظرية العلاقات الإنسانية وهي تعد أول دراسة اهتمت بالسلوك الإنساني في البيئة التنظيمية، ويعتبر التون مايو (G.E. Mayo) (1880-1949) العالم الأسترالي الممثل لهذا الاتجاه، من خلال الأبحاث التي قام بها في مصانع "هاورثن" بالولايات المتحدة الأمريكية فلقد أوضحت الدراسات أن إنتاجية الفرد لا تتأثر فقط بالطريقة التي يصمم بها العمل، والأسلوب والسلوك الاقتصادي الذي يكافأ به الفرد ولكن أيضاً بعوامل اجتماعية ونفسية معينة²⁹. ثم ظهرت نظرية الحاجات لإبراهام ماسلو وهو أول من صنف الحاجات الإنسانية بهدف تقسيم مصادر دافعية الأفراد للعمل؛ وقد قسم حاجات الإنسان على شكل هرمي تبدأ بالحاجات الفيزيولوجية مروراً بحاجات الأمن ثم التقدير وأخيراً حاجات تحقيق الذات³⁰.

3. النظرية الحديثة

بدأت النظرية الحديثة في الظهور في أوائل السبعينيات من القرن الماضي، واستمرت في التطور والتجدد حتى الآن، ومن أهم النظريات المكونة لها نظرية النظم، وهذه النظرية ساهمت في تغيير نظرة العاملين إلى المؤسسة من النظرة الجزئية المحددة إلى النظرة الكلية الشمولية والأهداف المشتركة³¹. ثم ظهرت نظرية الإدارة بالأهداف والتي تركز على اشتراك الرئيس ومرؤوسيه في تحديد أهداف منظمتهم في جميع المستويات الإدارية، ويسعى هذا الأسلوب إلى تقريب وجهات نظر الرؤساء والمرؤوسين³².

المبحث الثاني: مفهوم الاستغراق الوظيفي وأنواعه وأهم نظرياته

أولاً: تعريف الاستغراق الوظيفي وأهميته

يعود أصل مصطلح الاستغراق إلى وقت مبكر في بداية سنة 1921 في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية، وقد ساهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية، للتعويض بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب إلى أي مدى من أجل تحقيق الأهداف المحددة³³.

وعرّف الاستغراق الوظيفي بأنه: اندماج الموظف في عمله، ويكون لديه مستوى عالٍ من الحماس والانغماس والإخلاص في العمل؛ ويتميز بأداء عمله بحب ودافعية، وتركيز ونشاط، ولديه استعداد للالتزام بتقديم كامل وقته وطاقته لأداء مهامه، ويمكنه القيام بجهد إضافي والعمل خارج أوقات وأيام الدوام الرسمي وربما بدون مقابل³⁴. كما يعرف بأنه: مستويات الحماس والطاقة التي يمكن مشاهدتها لدى عدد محدد من الأفراد الذين يسعون لخلق تحسين مستمر ومميز، وقد تشعر بأن سلوكهم جدير بالملاحظة والاهتمام³⁵.

وفي جانب أهمية الاستغراق يلخص السويطي أهمية الاستغراق الوظيفي بقوله: تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي باعتباره أحد الآليات الفعالة لتحسين أداء العاملين وقبولهم لبعض المتغيرات والتطورات التي تجتاح منظماتهم وتقل مقاومتهم

²⁹ رابحة حسن محمد، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999م، ص 5 .

³⁰ نصيرة بونويقة، تنمية الموارد البشرية، دار نواصري للطباعة والنشر المسيلة، الجزائر، 2022م، ص 34.

³¹ محمود حسين الوادي، التمكين الإداري في العصر الحديث، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2012م، ص 40.

³² شهباز بدروي، مدخل إلى إدارة الأعمال، الجزائر، مطبوعات كلية العلوم الاقتصادية جامعة أبي بكر بلقايد، 2022م، ص 62-63.

³³ هويدا علي المنان، جودة حياة العمل وأثره على الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير: جامعة السوان للعلوم والتكنولوجيا 2018م، ص 54.

³⁴ أيت موهوب محامد، توجيه الموظفين نحو التسبب الإداري وعلاقته بالاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية في مديرية السياحة والصناعة لولاية تيبازة، مجلة دفاتر للبحوث العلمية، العدد 2 المجلد 11، 2023م، ص 49.

³⁵ أمال كاظم مهدي، العقد النفسي وتأثيره في الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدرسي كلية التربية المختلطة، مجلة كلية الفقه بجامعة الكوفة، العدد 30، العراق، 2019م، ص 581.

للتغيرات، كما تبرز أهميته باعتباره سلوكًا وظيفيًا له انعكاساته الإيجابية على بيئة العمل، كما أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية بالأفراد العاملين، وما يحملون من مشاعر جيدة تجاه منظماتهم، كالإعجاب، والثقة، والاحترام، وسوف يكونون أكثر رغبة في العمل وأكثر اهتمامًا بالأنشطة التنظيمية³⁶.

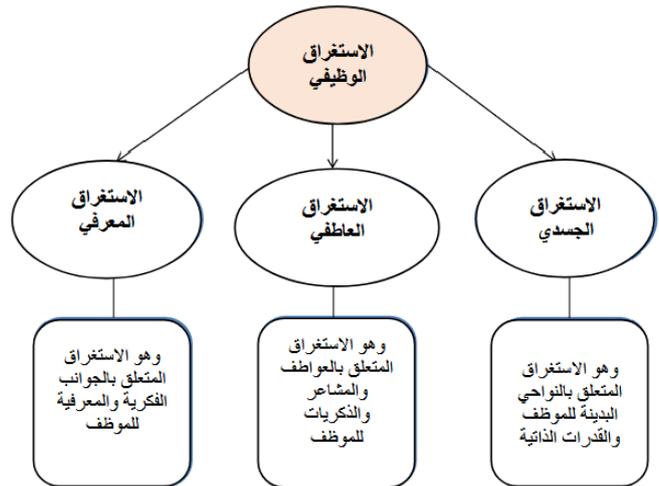
ثانياً: أبعاد الاستغراق الوظيفي

لقد بينت الدراسات التي درست الاستغراق الوظيفي ثلاثة أبعادٍ رئيسيةٍ للاستغراق الوظيفي، ويوجد من يسميها بأنواع الاستغراق، وفيما يلي هذه الأنواع التي تعكس المتغيرات الفرعية لهذه الدراسة:

1. الاستغراق الوظيفي الجسدي: وهو الاستغراق المتعلق بالناحية الجسدية الفسيولوجية للموظف أي الجانب المادي منه، ويشمل توجيه الطاقات المادية للموظف نحو استكمال مهامه، فالاستغراق المادي يكون بين الانخراط الخامل والانخراط النشط³⁷.

2. الاستغراق الوظيفي العاطفي: وهو الاستغراق الشعوري، ويعني العلاقة القوية بين عواطف وأفكار الفرد ومشاعره وبين مهام الوظيفة التي يؤديها مما يسهم في زيادة مشاعر الحماس والفخر، وفي حالة تدهوره أو انعدامه يكون هناك ما يعرف بالغياب العاطفي، أي فصل العاطفة عن الوظيفة والأخرين³⁸ وعرف بأنه مزيج من التعبير عن الذات للأفراد للقيام بمهام تتطلب مستوى معين من الانفعالات والسلوكيات الإيجابية لأداء الدور الوظيفي مع العاملين في المنظمة³⁹.

3. الاستغراق الوظيفي المعرفي: أو الإدراكي وهو الاستغراق المتعلق بالأشخاص من الناحية المعرفية بشكل تام من خلال ممارسة عملهم، وفي الواقع أن الأشخاص المستغرقين قادرين على تجاهل المناقشة، ويركزون بشكل كبير على المهمة التي أعطيت لهم، ومن جهة أخرى يعني مفهوم الاستغراق المعرفي وجود اهتمام للفرد نحو عمله⁴⁰. وفيما يلي تمثيل لشكل أبعاد الاستغراق الوظيفي الثلاثة:



شكل 1 أبعاد الاستغراق الوظيفي الثلاثة⁴¹.

³⁶ شبلي اسماعيل مرشد السيوطي، جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد 2، العدد 8، 2016م، ص 130.

³⁷ رؤى محمد ربيع شلاش، دور الاستغراق الوظيفي في الحد من احتراق النفسي، رسالة ماجستير: الجامعة الافتراضية السوية، 2022م، ص 24.

³⁸ المرجع نفسه، ص 24.

³⁹ KahnW A., (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", Academy of Management Journal, Vol. 33, No.4, pp.712.

⁴⁰ شلاش، دور الاستغراق الوظيفي في الحد من احتراق النفسي، مرجع سابق، ص 22.

⁴¹ من إعداد الباحثة بناءً على المراجع السابقة.

ثالثاً: النظرية في الاستغراق الوظيفي

فسرت عدة نظريات الاستغراق الوظيفي وتعتبر أهم هذه النظريات: نظرية التوقع لفكتور فروم، ونظرية (Z) لويليام أوشي أو النظرية اليابانية، ونظرية التكامل لرابينوفيتش وهول، ونظرية (X) (Y) لماك غريغور دوغلاس، ونظرية النموذج المتعدد الأبعاد وهي النظرية الرئيسية في هذه الدراسة:

1. نظرية التوقع

تفترض هذه النظرية أن الإنسان يستطيع إجراء عمليات عقلية كالتهكير قبل الإقدام على سلوك محدد، والفرد لديه هدف معين يسعى لتحقيقه، وعليه اختيار سلوكاً معيناً للوصول إلى الهدف، وسيقوم الفرد بتقدير نوع السلوك الذي سيوصله إلى الهدف، ويكون ذلك أولاً بالتوقع: ويشير إلى مدى تقدير الشخص لقوة العلاقة بين المجهود الذي يبذله وبين الأداء المطلوب الوصول إليه⁴². ثانياً الوسيلة: فالإنجاز والأداء المتميز يحتاج لوسيلة لكي تساعد الفرد في تحقيق عائد أو منفعة⁴³. ثالثاً: العوائد أو المنفعة: تشير منفعة وجاذبية العوائد إلى القيمة التي تعود على الفرد من عائد معين يحصل عليه فقيم العوائد تختلف من فرد إلى آخر⁴⁴.

2. نظرية ويليام أوشي "النظرية اليابانية"

وضع ويليام أوشي نظرية (Z) على أساس العامل الإنساني وروح الجماعة وأشارك العمال في اتخاذ القرارات، وخلق الجو الأسري في المؤسسة، وروابط إنسانية واتصالات مستمرة، والشعور بالمسؤولية والرقابة الذاتية، والشعور بالملكية لكل المؤسسة، وعدم فصل العامل عن العمل مدى الحياة، وأهمية تحقيق نظام لكل مؤسسة يسعى الجميع لتحقيقه يكون أساسه الولاء والانتماء والإخلاص⁴⁵.

3. نظرية النموذج المتعدد

وضع (Yushimura) في عام 1996م نموذجاً أكد فيه على أن الاستغراق الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد؛ بل إنه يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية - وهو ما تم ذكره في فقرة أبعاد الاستغراق الوظيفي - وهذه الأبعاد هي:

1. الاستغراق الجسدي: ويشير إلى الاندماج العالي الذي يكون فيه العاملين عند أدائهم لمهام العمل، حيث يوجهوا كل طاقتهم الجسدية نحو إنجاز مهام وظائفهم على أكمل وجه.
2. الاستغراق العاطفي: ويشير إلى الارتباط العاطفي والمشاعر الإيجابية لدى العاملين تجاه منظماتهم أو العمل الذي يؤدونه.

3. الاستغراق المعرفي: ويشير إلى الشعور بالثقة والحماس والتركيز الشديد والاندماج لدى العاملين في أداء مهام العمل، وفي الرغبة في المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بوظائفهم⁴⁶.

ز. منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي، وهو المنهج الذي يعتمد على جمع المعلومات والبيانات من مصادرها المتعددة، وتحليلها للوصول إلى نتائج علمية لمشكلة الدراسة، واستعان هذا المنهج بوسيلة الاستبيان الذي تم تصميمه وفق النظريات والدراسات السابقة، بهدف اكتشاف حقائق جديدة، أو التحقق من صحة حقائق قديمة، وآثارها، والعلاقات التي

⁴² طارق عبد أحمد الدليمي، الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية والمدرسية، عمان: مركز دبيونو لتعليم التفكير، الطبعة الأولى، 2013م، ص 34

⁴³ الدليمي الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية والمدرسية، مرجع سابق، ص 34.

⁴⁴ أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2014م، ص 148.

⁴⁵ مصطفى محمد الجربوعة، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار المنهل، 2018م، ص 241.

⁴⁶ لمياء عبد الرحيم سليمان، الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسية والأداء العالي، دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية، المجلة

العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، العدد 2، المجلد 14، 2022م، ص 12.

تصل بها وتغيرها، وكشف الجوانب التي تحكمها⁴⁷. وكانت متغيرات الدراسة كما يلي:

1. المتغير المستقل: أداء إدارة الموارد البشرية.

2. المتغير التابع (1): الاستغراق الوظيفي الجسدي.

3. المتغير التابع (2): الاستغراق الوظيفي العاطفي.

4. المتغير التابع (3): الاستغراق الوظيفي المعرفي.

وتكوّن مجتمع الدراسة من العاملين بمعهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا، وبلغ حجم مجتمع الدراسة حوالي (77) موظفاً، وهم موزعين بين موظف رسمي بعدد (37) وبين متعاون بعدد (40) وذلك حتى تاريخ 2024/3/30. وفي هذه الدراسة كانت الطريقة في اختيار العينة هي طريقة الحصر الشامل، وذلك نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، وبالتالي فإن عينة الدراسة هي نفسها مجتمع الدراسة البالغ (77) موظفاً بمعهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا. واستخدمت الباحثة وسيلة الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، والتي تم تصميمها وفقاً للمتغيرات التي تمثل هذه الدراسة الوصفية، وتم بناء أداة الدراسة الاستباني وفقاً لما خرجت به النظريات المتعلقة بأداء إدارة الموارد البشرية، وكذلك نظريات الاستغراق الوظيفي، واعتمدت الدراسة على الطريقة الإحصائية في تحليل البيانات الكمية، باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي وبواسطته تم استخراج الانحدار الخطي، وقيمة الارتباط بين المتغيرات، وغير ذلك من أنواع التحليل بغرض إثبات صحة فرضيات الدراسة.

تم التأكد من صدق وثبات البيانات للدراسة باستخدام طريقة الاتساق الداخلي لقياس درجة الصدق لمتغيرات الدراسة عن طريق معرفة ومقارنة درجة الارتباط بين فقرات المتغيرات وقيمتها الإجمالية باستخدام مقياس بيرسون للارتباط (*Pearson correlation*) ولقياس مدى ثبات الاستباني استخدمت الباحثة معامل ألفا كرونباخ (*Cronbach'Alpha*) لغرض التأكد من ثبات الأداة، وبالفعل كانت النتائج تشير لصدق البيانات وثباتها.

ح. الإطار التحليلي: عرض وتحليل نتائج الدراسة

المبحث الأول: توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديمغرافية

يعرض الجدول التالي ملخص النتائج لتحليل الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة والتي تشمل توزيع عينة الدراسة

حسب نوع الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات العمل وكما يلي:

جدول 1 ملخص نتيجة البيانات الديمغرافية

البيان	التفصيل حسب النوع	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	60	78%
	إناث	17	22%
	المجموع	77	100
العمر	أقل من 25 سنة	1	1%
	من 25 - أقل من 40 سنة	19	25%
	من 40 - أقل من 50 سنة	47	61%
	من 50 - أقل من 60 سنة	10	13%
	من 60 - أقل من 65 سنة	0	0
	المجموع	77	100
المؤهل العلمي	الثانوية العامة	3	4%
	الدبلوم المتوسط	3	4%

⁴⁷ خاطر أحمد مصطفى، البحث الاجتماعي في محيط الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية: المكتبة الجامعية، 2001م، ص278.

البكالوريوس أو الليسانس	31	40%
الماجستير	22	29%
الدكتوراة	18	23%
المجموع	77	100
5 سنوات - أقل من 10 سنوات	15	20%
10 سنوات - أقل من 15 سنة	28	36%
15 سنة فأكثر	34	44%
المجموع	77	100

من بيانات الجدول أعلاه رقم (1) يتضح أن غالبية أفراد العينة (المعلمين والمعلمات بمعهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا) كانوا من الذكور، فقد شكلت نسبتهم (78%) في حين بلغت نسبة الإناث (22%) وهذا راجع لاعتماد المؤسسة التعليمية على الذكور أكثر من الإناث، وأن غالبية أفراد العينة كانوا في الفئات العمرية (من 40- أقل من 50 سنة) حيث شكلوا ما نسبته (61%) وهذا راجع إلى أن المعهد يعتمد على فئة أربعين عاما وكونهم من المؤهلين فهي أكثر شريحة في المعهد، وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي فقد احتل المستوى التعليمي بكالوريوس - الليسانس أعلى نسبة، حيث بلغت (40%)، وهذه النتيجة تدل على ارتفاع نسبة المؤهلين بالمعهد، كما أن نسبة التعليم العالي مرتفعة لأن وجود عدد 40 موظفا ممن يحملون شهادة الماجستير والدكتوراة يعد مؤشراً جيداً للمستوى الذي يتمتع به أعضاء هيئة التدريس، وهذا بدوره ينعكس على الطالب بالإيجاب، وأخيراً كانت أعلى شريحة لسنوات الخبرة هي (15 سنة فأكثر) بنسبة بلغت (44%) من مجموع حجم العينة، وهذا يدل على أن أغلب المعلمين والمعلمات يتمتعون بخبرة جيدة في التدريس بمرور سنوات العطاء أكسبتهم المزيد من القدرات والمهارات التي تعود بالفائدة على الطلاب بالمعهد.

المبحث الثاني: اختبار الفرضية الأولى للدراسة

تنص الفرضية الأولى لهذه الدراسة على أنه يوجد أثر لأداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي في جانبه الجسدي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا، ومن أجل إثبات صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باختبار انوفا مستخدمة برنامج (SPSS) حيث قارنت نتيجة مستوى الدلالة المعنوية المحسوبة مع مستوى الدلالة المعيارية، ولكي يتم اثبات صحة الفرضية يجب أن تكون نتيجة مستوى الدلالة المعنوية المحسوبة أقل من مستوى الدلالة المعنوية المعيارية التي تساوي (0.05) كذلك قامت الباحثة بمقارنة نتيجة (T) الجدولية مع قيمتها المحسوبة، ولكي يتم اثبات صحة الفرضية الأولى يجب أن تكون قيمة (T) الجدولية (1.671) أقل من قيمتها المحسوبة، وفيما يلي نتيجة تحليل هذه الفرضية الأولى:

جدول 2 نتائج تحليل الانحدار الخطي لإثبات الفرضية الأولى

الاختبار	المعاري	المحسوب	التفسير	القرار
مستوى الدلالة المعنوية	$0.05 \geq$	0.000	مستوى الدلالة المعنوية أقل من $0.05 \geq$	تقبل الفرضية الأولى
قيمة (T)	قيمة (T) الجدولية = 1.671	قيمة (T) المحسوبة = 9.170	قيمة (T) الجدولية أقل من قيمة (T) المحسوبة	تم التأكيد على قبول الفرضية الأولى
درجة الارتباط بين المتغير المستقل والتابع	قيمة (R) الارتباط الجدولية = 0.2319	قيمة (R) الارتباط المحسوبة = 0.727	قيمة معامل بيرسون للارتباط (R) المحسوبة أكبر من قيمة (R) الجدولية	تم التأكيد على قبول الفرضية الأولى

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات نتائج برنامج SPSS

من الجدول أعلاه يتبين صحة الفرضية الأولى حيث أن مستوى الدلالة المعنوية لها هو أقل من (0.05) والتي ظهرت بقيمة (0.000) مما يدل على وجود أثر إيجابي للمتغير المستقل وهو مهام إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا على المتغير التابع الأول وهو الاستغراق الوظيفي في جانبه الجسدي، ومما يؤكد على صحة الفرضية الأولى أن قيمة (T) المحسوبة (2.193) أكبر من (T) الجدولية وهي (1.671) وكذلك ما يؤكد أكثر على صحة الفرضية الأولى أن (R) المحسوبة (0.727) هي أكبر من (R) الجدولية وهي (0.2319). وبالتالي يمكن القول وفق هذه النتيجة أن أداء إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا له تأثير إيجابي وفعال في الاستغراق الوظيفي الجسدي لدى الموظفين والموظفات بالمعهد.

المبحث الثالث: اختبار الفرضية الثانية للدراسة

تنص الفرضية الثانية من فرضيات هذه الدراسة على أنه يوجد أثر لأداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي في جانبه العاطفي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا، ومن أجل إثبات صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باختبار انوفا مستخدمة برنامج (SPSS) حيث قارنت نتيجة مستوى الدلالة المعنوية المحسوبة مع مستوى الدلالة المعيارية، ولكي يتم اثبات صحة الفرضية يجب أن تكون نتيجة مستوى الدلالة المعنوية المحسوبة أقل من مستوى الدلالة المعنوية المعيارية التي تساوي (0.05) كذلك قامت الباحثة بمقارنة نتيجة (T) الجدولية مع قيمتها المحسوبة، ولكي يتم اثبات صحة الفرضية الثانية يجب أن تكون قيمة (T) الجدولية (1.671) أقل من قيمتها المحسوبة، وفيما يلي نتيجة تحليل هذه الفرضية الثانية:

جدول 3 نتائج تحليل الانحدار الخطي لإثبات الفرضية الثانية

الاختبار	المعياري	المحسوب	التفسير	القرار
مستوى الدلالة المعنوية	$0.05 \geq$	0.000	مستوى الدلالة المعنوية أقل من $0.05 \geq$	تقبل الفرضية الثانية
قيمة (T)	قيمة (T) الجدولية = 1.671	قيمة (T) المحسوبة = 6.796	قيمة (T) الجدولية أقل من قيمة (T) المحسوبة	تم التأكيد على قبول الفرضية الثانية
درجة الارتباط بين المتغير المستقل والتابع	قيمة (R) الارتباط الجدولية = 0.2319	قيمة (R) الارتباط المحسوبة = 0.617	قيمة معامل بيرسون للارتباط (R) المحسوبة أكبر من قيمة (R) الجدولية	تم التأكيد على قبول الفرضية الثانية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات نتائج برنامج spss

من الجدول أعلاه يتبين صحة الفرضية الثانية حيث أن مستوى الدلالة لها هو أقل من (0.05) والتي ظهرت بقيمة (0.000) مما يدل على وجود أثر إيجابي للمتغير المستقل وهو مهام إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا على المتغير التابع الثاني وهو الاستغراق الوظيفي في جانبه العاطفي، ومما يؤكد على صحة الفرضية الثانية أن قيمة (T) المحسوبة (6.796) أكبر من (T) الجدولية وهي (1.671) وكذلك ما يؤكد أكثر على صحة الفرضية الثانية أن (R) المحسوبة (0.617) هي أكبر من (R) الجدولية (0.2319)، وبالتالي يمكن القول وفق هذه النتيجة أن أداء إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا له تأثير إيجابي وفعال في الاستغراق الوظيفي العاطفي لدى الموظفين والموظفات بالمعهد.

المبحث الرابع: اختبار الفرضية الثالثة للدراسة

تنص الفرضية الثالثة من فرضيات هذه الدراسة على أنه يوجد أثر لأداء إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغراق الوظيفي في جانبه المعرفي لدى العاملين في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا، ومن أجل إثبات صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باختبار انوفا مستخدمة برنامج (spss) حيث قارنت نتيجة مستوى الدلالة المعنوية المحسوبة مع مستوى الدلالة المعيارية، ولكي يتم اثبات صحة الفرضية يجب أن تكون نتيجة مستوى الدلالة المعنوية المحسوبة أقل من مستوى الدلالة المعنوية المعيارية التي تساوي (0.05) كذلك قامت الباحثة بمقارنة نتيجة (T) الجدولية مع قيمتها المحسوبة، ولكي يتم اثبات صحة الفرضية الثالثة يجب أن تكون قيمة (T) الجدولية (1.671) أقل من قيمتها المحسوبة، وفيما يلي نتيجة تحليل هذه الفرضية الثالثة:

جدول 4 نتائج تحليل الانحدار الخطي لإثبات الفرضية الثالثة

الاختبار	المعيار	المحسوب	التفسير	القرار
مستوى الدلالة المعنوية	$0.05 \geq$	0.000	مستوى الدلالة المعنوية أقل من $0.05 \geq$	تقبل الفرضية الثالثة
قيمة (T)	قيمة (T) الجدولية = 1.671	قيمة (T) المحسوبة = 9.781	قيمة (T) الجدولية أقل من قيمة (T) المحسوبة	تم التأكيد على قبول الفرضية الثالثة
درجة الارتباط بين المتغير المستقل والتابع	قيمة (R) الارتباط الجدولية = 0.2319	قيمة (R) الارتباط المحسوبة = 0.749	قيمة معامل بيرسون للارتباط (R) المحسوبة أكبر من قيمة (R) الجدولية	تم التأكيد على قبول الفرضية الثالثة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات نتائج برنامج spss

من الجدول أعلاه يتبين صحة الفرضية الثالثة حيث أن مستوى الدلالة لها هو أقل من (0.05) والتي ظهرت بقيمة (0.000) مما يدل على وجود أثر إيجابي للمتغير المستقل وهو مهام إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا على المتغير التابع الثالث وهو الاستغراق الوظيفي في جانبه المعرفي، ومما يؤكد على صحة الفرضية الثالثة أن قيمة (T) المحسوبة (9.781) أكبر من (T) الجدولية وهي (1.671) وكذلك ما يؤكد أكثر على صحة الفرضية الثانية أن (R) المحسوبة (0.749) هي أكبر من (R) الجدولية (0.2319)، وبالتالي يمكن القول وفق هذه النتيجة أن أداء إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا له تأثير إيجابي وفعال في الاستغراق الوظيفي المعرفي لدى الموظفين والموظفات بالمعهد.

ويمكن النظر إلى درجة قوة التأثير (B) والقيمة التفسيرية لمعامل الارتباط (R^2) التي حجم تفسير المتغير التابع من المتغير المستقل، وذلك لكل المتغيرات التابعة في هذه الدراسة وكما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 5 القيمة التفسيرية لمعامل الارتباط وقوة التأثير

المتغيرات	قيمة الارتباط (R)	الارتباط مربع (R^2)	قوة التأثير (B)
أداء إدارة الموارد البشرية والاستغراق الجسدي (H1)	0.727	0.529	0.431
أداء إدارة الموارد البشرية والاستغراق العاطفي (H2)	0.617	0.381	0.431
أداء إدارة الموارد البشرية والاستغراق المعرفي (H3)	0.749	0.561	0.546

من الجدول أعلاه يتبين مدى قوة تأثير المتغير المستقل في المتغيرات التابعة الثلاث حيث أن معامل (B) الذي يمثل تأثير أداء إدارة الوارد البشرية في الاستغراق الوظيفي الجسدي بلغت (0.431) وأن معامل (B) الذي يمثل تأثير أداء إدارة الوارد البشرية في الاستغراق الوظيفي العاطفي بلغت أيضاً (0.431) وأن معامل (B) الذي يمثل تأثير أداء إدارة الوارد البشرية في الاستغراق الوظيفي المعرفي بلغت (0.546) كما أن معامل الارتباط تربيع بلغ في نتيجة الفرضية الأولى (0.529) وهذا يعني أن المتغير المستقل (أداء إدارة الموارد البشرية) يسهم في تفسير ما نسبته 52.9% من التغير في المتغير التابع الأول: (الاستغراق الوظيفي الجسدي) وبقيّة النسبة تفسره عوامل أخرى غير هذا العامل، كما بلغ في نتيجة الفرضية الأولى (0.381) وهذا يعني أن المتغير المستقل (أداء إدارة الموارد البشرية) يسهم في تفسير ما نسبته 38.1% من التغير في المتغير التابع الثاني (الاستغراق الوظيفي العاطفي) وبقيّة النسبة تفسره عوامل أخرى غير هذا العامل، وقد بلغ في نتيجة الفرضية الثانية (0.561) وهذا يعني أن المتغير المستقل (أداء إدارة الموارد البشرية) يساهم في تفسير ما نسبته 56.1% من التغير في المتغير التابع الثالث (الاستغراق الوظيفي المعرفي) وبقيّة النسبة تفسره عوامل أخرى غير هذا العامل.

ط. مناقشة نتائج الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة أثر أداء إدارة المواد البشرية كمتغير مستقل في الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة الجسدي والعاطفي والمعرفي كمتغيرات تابعة، وبعد أن تم تحليل وعرض نتائج هذه المتغيرات إحصائياً، يمكن تفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء اختبار فروض الدراسة كما سيوضح فيما يلي:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بفروض الدراسة أن أداء إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا له تأثير إيجابي وفعال في الاستغراق الوظيفي بفروعه الجسدي والعاطفي والمعرفي لدى الموظفين والموظفات بالمعهد، وهذا يعني صحة الفرضيات التي افترضتها الباحثة حول هذه العلاقة بين هذه المتغيرات أي أن إدارة الموارد البشرية تقوم بمهامها من أجل دعم الاستغراق الوظيفي بشكل مناسب، ولقد أيدت إجابات عينة الدراسة عبارات تدل على عمق هذه العلاقة بين مهام إدارة الموارد البشرية والاستغراق الوظيفي، وجاءت عبارات: تقوم الإدارة باستقطاب العناصر من الموارد البشرية المتصفة بالكفاءة والتأهيل، وتقوم الإدارة بتوفير برامج التدريب الوظيفي للعاملين الذين يحتاجون للتدريب أثناء العمل في أولوية اهتمام عينة الدراسة ليدل على مدى أهمية هذه السياسات والبرامج وعلاقتها مع زيادة الاستغراق الوظيفي.

من جهة أخرى تعتبر هذه الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي درست علاقة أداء الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي، بشكل مباشر، ولم تعثر الباحثة إلا على دراستين مقاربتين لكنهما مختلفتين في تفاصيل الدراسة، الدراسة الأولى لمحمد أحمد أبو شنب بعنوان: علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على مكاتب البريد في قطاع غزة، وقد أشارت نتائجها إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين متوسط الدرجة الكلية لوظائف إدارة الموارد البشرية ولجميع أبعادها وبين مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في مكاتب البريد العاملة في قطاع غزة⁴⁸. والدراسة الثانية لمحمد عبد اشتوي بعنوان: أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، وقد بينت النتائج بأن إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر بنسبة (65.7%) وهي نسبة قليلة في الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحل الدراسة⁴⁹.

وترى الباحثة أن أداء إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم العربية والإسلامية قد أثر تأثيراً إيجابياً على الاستغراق

⁴⁸ محمد أحمد أبو شنب، علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مكاتب البريد في قطاع غزة، رسالة ماجستير: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2016م، ص 60.

⁴⁹ محمد عبد اشتوي، أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، مجلد 7، عدد 18، 2022م.

الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، ومن أول تلك المهام التي ضمنها الباحثة في أسئلة الاستبيان جانب التوظيف، وشمل على عبارتين تحملان الرقم 1، و 2، وهما: تقوم الإدارة باستقطاب العناصر من الموارد البشرية المتصفة بالكفاءة والتأهيل، وتخضع عملية التوظيف لأحدث الوسائل الحديثة والعلمية في الاختيار والتعيين، وترى الباحثة أن الاستقطاب الجيد والمدروس للعناصر البشرية بهذه المؤسسة أسهم في تعزيز الاستغراق الوظيفي، حيث إن العنصر البشري يجب أن يتم اختياره بعناية فائقة لأنه أهم العناصر في العملية الإدارية وإذا نجحت الإدارة في استقطاب واختيار العناصر المناسبة فسوف يعود أثر ذلك في زيادة الاستغراق في بيئة العمل ويزيد حبهم وارتباطهم بالعمل، لأنهم مختارون بعناية وبما يناسب هذه المهام الإدارية والوظيفية.

ذلك إن الكفاءة في عمل المنظمة تعتمد بشكل رئيسي على كفاءة العاملين لذا فإن النجاح الذي ترغب المنظمة في تحقيقه سيعتمد على قدرة المنظمة في توظيف أفضل الموارد البشرية لغرض توفير عنصر ضبط الأداء المؤدي بالنهاية الى تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، ومن المؤكد أن لمدير إدارة الموارد البشرية دوره الفعال في المشاركة في تحقيق هذا النجاح من خلال سعيه الحثيث إلى التقرب من العاملين وتفهم ودراسة كل متطلبات تحقيق الكفاءة في العمل، وذلك من خلال عمله على اكتشاف وتصميم كل ما يشبع رغباتهم ويوفر احتياجاتهم وطموحاتهم⁵⁰.

الجانب الثاني ضمن مهام إدارة الموارد البشرية الرئيسية هو تقديم الحوافز المادية والمعنوية التي من شأنها زيادة أداء المعلمين والمعلمات بعملهم، وهذا يزيد من درجة استغراقهم الوظيفي، وقد برهنت على هذا الأمر نتائج الدراسة من خلال موافقة أفراد العينة على عبارة: تقوم الإدارة بتقديم الحوافز المادية مثل المكافآت المالية لمن يستحقها، وعبارة تقوم الإدارة بتقديم الحوافز المعنوية كالترقيات التشجيعية ورسائل الشكر، وهذا حسبما تراه الباحثة له علاقة قوية مع الاستغراق الوظيفي، حيث أن زيادة الاهتمام بنظام الحوافز المادية والمعنوية سوف يعمل على زيادة الاستغراق الوظيفي للمعلمين والمعلمات بهذه المؤسسة، وهذا ينطبق على الاستغراق العاطفي المرتبط أساساً بشعور الحب والعاطفة لدى الموظفين من خلال التقدير المادي والمعنوي الذي يتلقونه فيكون جزء الإحسان المقدم إليهم له مقابل منهم يتمثل في زيادة الاهتمام والارتباط والاستغراق بوظائفهم ومنظمتهم ككل.

في دراسة لندی العبيدي بعنوان: تأثير بيئة العمل في الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية في شركة توزيع المنتجات النفطية ببغداد، كانت الحوافز أحد المتغيرات المستقلة التي يفترض تأثيرها على المتغير التابع وهو الاستغراق الوظيفي، وقد بينت نتائج الدراسة أنه بالفعل كان للحوافز تأثير إيجابي على الاستغراق الوظيفي، وأن مستوى التأثير طردي يزداد بوجودها معاً وكان من بين الاستنتاجات هي اعتماد الشركة نظام حوافز عادل يلائم احتياجات ومتطلبات الموظفين لديها مما يشجعهم أكثر على تحسين أدائهم وزيادة استغراقهم الوظيفي⁵¹.

ومن بين مهام الإدارة في مجال دعم الاستغراق الوظيفي هو العناية بالتدريب والتطوير الوظيفي للمعلمين والمعلمات بالمعهد، وهذا الجانب برز في عبارة تقوم الإدارة بتوفير برامج التدريب الوظيفي للعاملين الذين يحتاجون للتدريب أثناء العمل، وترى الباحثة أن التدريب الوظيفي يسهم في زيادة الاستغراق الوظيفي باعتباره نوع من تطوير جوانب الاستغراق الجسدي المرتبطة بتوجيه الطاقات الجسدية والمادية نحو إنجاز وتحقيق وظيفة معينة على أكمل وجه، وكذلك بالاستغراق المعرفي فالتدريب يدعم الجوانب المعرفية وينمي المدارك الذهنية والفكرية لدى المعلم أو المعلمة، وكما يرى (Rich) أن الاستغراق المعرفي مرتبط بدرجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته ودرجة أهمية الوظيفة في حياته⁵².

⁵⁰ محمد سعيد الحلبي، إدارة وتخطيط الموارد البشرية إدارة وتخطيط الموارد البشرية، دمشق: جامعة دمشق، 2024م، ص14.

⁵¹ ندى إبراهيم نجم العبيدي، تأثير بيئة العمل في الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية في شركة توزيع المنتجات النفطية ببغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء، العراق: المجلد 10، العدد 40، 2021م، ص 99.

Antecedent and Effect on Job Engagement: Rich, Bruce Luis, and Jeffrey A, Lepine and Eean R. Crwaford (2010), job Engagement 52, Performance, academy of Management, Journal, Vol,53, No 3, P624-702.

لقد أثبتت الدراسات السابقة أن للاستغراق الوظيفي أثر على أداء العاملين من خلال التدريب الوظيفي حيث يؤدي تدريب العاملين إلى تنمية معارفهم ومهاراتهم وزيادة قدرتهم على مزاولة أعمالهم، ويعتبر محفزاً للعاملين، وهذا من شأنه أن يسهم في زيادة الاستغراق الوظيفي لديهم ما يعني إيجاد نوع من الاستقرار والثبات في حياة العاملين، وزيادة رغبتهم وقدرتهم على مزاولة أعمالهم بكل شغف ورغبتهم في خدمة المؤسسة، كما أنه يؤثر بشكل كبير في معنويات العاملين⁵³.

ويشعر الفرد أنه عندما تكون المنظمة جادة في تقديم العون له ورغبة في تطويره يزداد شعوره الإيجابي واندماجه فيها، كما يعمل التدريب من خلال زيادة معارف ومعلومات العامل على توسيع رؤيته وتحليله للأهداف فيصبح أكثر قدرة على التعامل بحكمة مع المشكلات التي قد يواجهها في عمله، الأمر الذي يشعر الموظفين بارتباطهم بالإدارة وتلاحمها معهم، ما يزيد من أهمية العمل في حياة الفرد وتأثره الإيجابي به⁵⁴.

الجانب الرابع من جوانب أداء إدارة الموارد البشرية والذي أسهم بشكل إيجابي في زيادة الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في مجال هذه الدراسة جانب الاحتفاظ بالعاملين وتوفير البيئة المناسبة لكي يستمروا في أداءهم بالمؤسسة، وكانت العبارات الدالة على هذه المهام التي تقوم الإدارة بتوفير كافة السبل الهادفة إلى الاحتفاظ بالعاملين ودعم البيئة المناسبة، وتقوم الإدارة بدعم الثقافة التنظيمية والالتزام بالعمل لغرض الاحتفاظ بموظفيها. وترى الباحثة أن الاحتفاظ بالعاملين باعتباره أحد الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية لا يتحقق دون توفير بيئة وظيفية مناسبة تتيح للمعلم أو المعلمة مجالاً للأداء والإبداع والاستقرار والتعاون والعمل الجماعي مع ضرورة الاهتمام بكل الجوانب المتعلقة بالمكونات المادية وظروف الأمان والسلامة المهنية والتقنية المتطورة.

ويرى منان (2018) وجود علاقة موجبة بين بيئة العمل والاستغراق الوظيفي فإن الاهتمام بخصائص العمل بما تشمل عليه من تنوع واستقرار واحترام وتقدير تصل بالمنظمة إلى مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي لديها⁵⁵، بينما يشير العبادي (2012) إلى أن المنظمات التي توفر بيئة عمل أكثر وفاءً واستقراراً لموظفيها تعزز حب العمل لدى العاملين بها وتحفزهم على تقديم الأداء الأفضل أكثر من غيرها من المنظمات الأخرى، كما تسهم بيئة العمل الجيدة في الحفاظ على العاملين كجزء لا يتجزأ من المنظمة ومن ثم تحصل على ولائهم وتحقق الاستغراق الوظيفي لديهم⁵⁶. وتؤكد فادية وآخرون (2019) على ارتباط مفهوم بيئة العمل ارتباطاً وثيقاً بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين، فالاستغراق الوظيفي يعبر عن اندماج العاملين وانغماسهم في العمل، وأن بيئة العمل تعد أحد العناصر الأساسية في تحقيق ذلك الاستغراق، لذا فإن تحقيق أهداف العاملين ومصالحهم وتقديم الحوافز المناسبة لتلبية متطلباتهم واضفاء الطابع الإنساني على بيئة العمل يسهم في تحقيق هدفها في الحصول على حماس العاملين واستغراقهم الوظيفي⁵⁷.

53 بثينة عزار، أثر الاستغراق الوظيفي على أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة الأسمنت تبسة، رسالة ماجستير: جامعة العربي التبسي، الجزائر، 2022م، ص 41.

54 خديجة عميور، أثر رأس المال النفسي في الأداء الوظيفي للعاملين دراسة في الشركة الجزائرية لبيع الكهرباء والغاز برقلة، رسالة ماجستير: جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، 2018م، ص 9.

55 هويدا علي المنان، جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي، الدور الوسيط رأس المال النفسي، رسالة ماجستير: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2018م، ص 29.

56 هاشم فوزي العبادي وولاء جودت الجاف، استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال دراسة استطلاعية بمصارف أربيل، مجلة دراسات إدارية جامعة البصرة، البصرة: المجلد 5، العدد 9، 2012م، ص 89.

57 فادية عموري وآخرون، أثر حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا دراسة حالة مجمع عموري، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، الجزائر: المجلد 4، العدد 2، 2019م، ص 121.

ي. النتائج

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1. بينت النتائج أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل أداء إدارة الموارد البشرية بمعهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا في المتغير التابع الاستغراق الوظيفي الجسدي، حيث أن مستوى الدلالة المعنوية لها أقل من (0.05) وجاء بقيمة (0.000) ومما يؤكد على صحة الفرضية الأولى أن قيمة (R) المحسوبة (0.727) هي أكبر من (R) الجدولية (0.2319). وبالتالي يمكن القول وفق هذه النتيجة أن أداء إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا له تأثير إيجابي وفعال في الاستغراق الوظيفي الجسدي لدى الموظفين والموظفات بالمعهد.
2. بينت النتائج أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل أداء إدارة الموارد البشرية بمعهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا في المتغير التابع الاستغراق الوظيفي العاطفي حيث أن مستوى الدلالة المعنوية لها أقل من (0.05) وجاء بقيمة (0.000) ومما يؤكد على صحة الفرضية الثانية أن قيمة (R) المحسوبة (0.617) هي أكبر من (R) الجدولية (0.2319). وبالتالي يمكن القول وفق هذه النتيجة أن أداء إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا له تأثير إيجابي وفعال في الاستغراق الوظيفي العاطفي لدى الموظفين والموظفات بالمعهد.
3. بينت النتائج أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل أداء إدارة الموارد البشرية بمعهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا في المتغير التابع الاستغراق الوظيفي المعرفي حيث أن مستوى الدلالة المعنوية لها أقل من (0.05) وجاء بقيمة (0.000) ومما يؤكد على صحة الفرضية الثالثة أن قيمة (R) المحسوبة (0.749) هي أكبر من (R) الجدولية (0.2319). وبالتالي يمكن القول وفق هذه النتيجة أن أداء إدارة الموارد البشرية في معهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا له تأثير إيجابي وفعال في الاستغراق الوظيفي المعرفي لدى الموظفين والموظفات بالمعهد.

ك. التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإن الباحثة توصي بما يلي:

1. المحافظة على مستوى الاستغراق الوظيفي المرتفع عند الموظفين بمعهد العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا بالطرق الكفيلة بذلك، والاهتمام بمسببات الاستغراق كإشباع حاجات العاملين وتوفير المناخ التنظيمي المناسب.
2. الاستفادة من نتائج هذه الدراسة وبياناتها للمؤسسات المماثلة الحكومية والخاصة، وفي قطاع التعليم أو غيره من القطاعات، من أجل التركيز على مفهوم الاستغراق الوظيفي بغية تحسين أداء الموظفين وزيادة دوافعهم نحو العمل وجعلهم أكثر ارتباطاً به.
3. القيام بعقد دورات تدريبية للمديرين بهدف فهم الاستغراق الوظيفي ومن أجل المحافظة على مستواه المرتفع لديهم، والاهتمام بتطوير القيادة الإدارية لدورها المؤثر في تطوير الاستغراق الوظيفي.
4. الاستمرار من طرف إدارة المعهد في أداء المهام المناطة بإدارة الموارد البشرية على هذا المنوال مع تطويره باستمرار لأنها أثبتت نجاحها في التأثير إيجاباً على الاستغراق الوظيفي، وهذه الوظائف تشمل التوظيف، ثم التدريب والتطوير ثم التحفيز، ثم المحافظة على الموارد المادية والبشرية للمنظمة وأخيراً تقييم الأداء.

ل. المقترحات

في ضوء ما أسفرت عنه هذه الدراسة من نتائج، تقترح الباحثة ما يلي:

1. إجراء المزيد من الدراسات حول الاستغراق الوظيفي وربطه بمتغيرات أخرى مثل الدافعية أو الأداء الوظيفي أو القيم وثقافة المنظمة.
2. إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول ممارسات إدارة الموارد البشرية للتعرف على أثرها في متغيرات أخرى داخل منظومة التعليم أو خارجها وعينات أكبر من أفراد المجتمع.

المراجع

- حسنين، أحمد جابر، التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2020م.
- ماهر، أحمد، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 1999م.
- ماهر، أحمد، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2014م.
- آلاء، عبد الموجود عبد الجبار، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في دعم برامج إدارة الجودة الشاملة، العاني دراسة لآراء المدراء في عينة من المنظمات الصناعية العامة، محافظة نينوى، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، 2002م.
- مهدي، أمال كاظم، العقد النفسي وتأثيره في الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدرسي كلية التربية المختلطة، مجلة كلية الفقه بجامعة الكوفة، العدد 30، العراق، 2019م.
- محامد، أيت موهوب، توجيه الموظفين نحو التسبب الإداري وعلاقته بالاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية في مديرية السياحة والصناعة لولاية تيبازة، مجلة دفاتر للبحوث العلمية، العدد 2 المجلد 11، 2023م.
- عزار، بثينة، أثر الاستغراق الوظيفي على أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة الأسمنت تبسة، رسالة ماجستير: جامعة العربي التبسي، الجزائر، 2022م.
- محمد، جلد، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الرياضية: دراسة ميدانية على مستوى المؤسسات الرياضية بشرق الجزائر، رسالة دكتوراة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2021م.
- المرعي، حجاج بن صالح بن حجاج، إدارة الأفراد، عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2010م.
- مصطفى، خاطر أحمد، البحث الاجتماعي في محيط الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية: المكتبة الجامعية، 2001م.
- عميور، خديجة، أثر رأس المال النفسي في الأداء الوظيفي للعاملين دراسة في الشركة الجزائرية لبيع الكهرباء والغاز برقلة، رسالة ماجستير: جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، 2018م.
- محمد، راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1999م.
- عبد الحليم، رائد، القطامين حماد، تحليل العمل ودوره في عملية التوظيف الفعال دليل علمي، عمان: دار الكتاب الثقافي للنشر والتوزيع والدعاية والإعلان، د - ت.
- سليمان، لمياء عبد الرحيم، الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسية والأداء العالي، دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، العدد 2، المجلد 14، 2022م.
- شلاش، رؤى محمد ربيع، دور الاستغراق الوظيفي في الحد من احتراق النفسي، رسالة ماجستير: الجامعة الافتراضية السوية، 2022م.
- السيوطي، شبلي اسماعيل مرشد، جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد 2، العدد 8، 2016م.
- محمود، شوبوب سفيان وهشام، عريف، أثر المناخ التنظيمي على الاستغراق الوظيفي: دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، 2023م.
- بدرابي، شهيناز، مدخل إلى إدارة الأعمال، الجزائر، مطبوعات كلية العلوم الاقتصادية جامعة أبي بكر بلقايد، 2022م.
- الدليمي، طارق عبد أحمد، الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية والمدرسية، عمان: مركز دبيونو لتعليم التفكير، الطبعة الأولى، 2013م.

- الأحمري، عبد الله بن مشيب، المناخ التنظيمي في المعاهد التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالخارج وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين بها، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 2021م.
- حرابرية، عتيقة، وزينة بوساق، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة جودة الخدمة العمومية للدراسات السوسولوجية والتنمية الإدارية، الجزائر، 2018م.
- الشرعة، عطا الله، غالب محمود سنجق، إدارة الموارد البشرية اتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، عمان: الدار المنهجية للنشر والتوزيع، 2015م.
- الطراونة، عمر، المستشار في استراتيجيات الإدارة الحديثة، عمان: دار البداية، 2011م.
- عموري، فادية وأخرون، أثر حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا دراسة حالة مجمع عموري، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، الجزائر: المجلد 4، العدد 2، 2019م.
- أبو شنب، محمد أحمد، علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مكاتب البريد في قطاع غزة، رسالة ماجستير: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2016م.
- الطرش، محمد، دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج يوتشيت، مجلة أبعاد الاقتصادية، المجلد 10، العدد 2، 2020م.
- القحطاني، محمد بن دليم، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، الرياض: مكتبة العبيكان الطبعة الرابعة، 1436هـ، 2015م.
- الحلي، محمد سعيد، إدارة وتخطيط الموارد البشرية إدارة وتخطيط الموارد البشرية، دمشق: جامعة دمشق، 2024م.
- اشتيوي، محمد عبد، أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، مجلد 7، عدد 18، 2022م.
- الوادي، محمود حسين، التمكين الإداري في العصر الحديث، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2012م.
- الشنطي، محمود عبد الرحمن، صابرين سعيد أبو عمرة، دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحولية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد 27، المجلد 2، 2019م.
- الجربوعة، مصطفى محمد، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار المنهل، 2018م.
- شاويش، مصطفى نجيب، إدارة المارد البشرية، عمان: مكتبة الشروق للنشر والتوزيع، 2005م.
- السندوني، منى محمد، وآخرون، أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين في التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة دراسات الأعمال المعاصرة، العدد 6، 2019م.
- الدليمي، موسى حمد محمد شيحان، أثر استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، 2018م.
- أبو عساف، مؤيد موسى علي، وهيثم عبد الله المرعي، التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة، عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2019م.
- العبيدي، ندى إبراهيم نجم، تأثير بيئة العمل في الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية في شركة توزيع المنتجات النفطية بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء، العراق: المجلد 10، العدد 40، 2021م.
- بونويقة، نصيرة، تنمية الموارد البشرية، دار نواصري للطباعة والنشر المسيلة، الجزائر، 2022م.
- العبادي، هاشم فوزي، والجاف، ولاء جودت، استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي

لمنظمات الأعمال دراسة استطلاعية بمصارف أربيل، مجلة دراسات إدارية جامعة البصرة، البصرة: المجلد 5، العدد 9، 2012م.

الشميمري، هدى صالح، جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة كلية التربية (أسيوط)، المجلد 38، العدد 4، 2022م.

المنان، هويدا علي، جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي، الدور الوسيط رأس المال النفسي، رسالة ماجستير: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2018م.

المستودع الدعوي الرقمي، معهد العلوم الإسلامية والعربية في إندونيسيا (فرع من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) https://dawa.center/islamic_centre/635 تاريخ الاقتباس 2024/2/24.

Beatty P., (2021) "Engagement, organizational commitment, and Incremental variance in the measurement of job satisfaction Performance and turnover intent within the Canadian forces", Master of Arts, Carleton University, Ottawa 2011.

Culibrk; Delic, M.; Mitrovic, S., (2018) "Job satisfaction, organizational commitment, and job Involvement: The mediating role of job Involvement," Frontiers in Psychology, Volume 9, Issue 132, pp. 1–12.

Henderson, A. M and Parsons, T (1947). Max Weber: The Theory of Social Economic Organization, New York: Free Press .

KahnW A., (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", Academy of Management Journal, Vol. 33, No.4 , pp.712.

Rich ,Bruce Luis, and Jeffrey A, Lepine and Eean R. Crwaford (2010), job Engagement :Antecedent and Effect on Job Performance, academy of Management , Journal ,Vol,53,No, 3,P624–702.