

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

رحاب محمد الأمين

باحثة دكتوراه الفلسفة في الإرشاد النفسي والتربوي
قسم علم نفس - كلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز
Rehab.m.alameen@gmail.com

ا.د. نوال غرم الله الفامدي

أستاذ التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي
قسم علم نفس - كلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز

ا.د. فاطمة خليفة السيد

أستاذ علم النفس الإكلينيكي
قسم علم نفس - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة الملك عبد العزيز

المستخلص

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، و معرفة الفروق بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث تبعاً لمتغير النوع و متغير سنوات الخبرة ، وبعد تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي ، على عينة قوامها (٢٥٩) مشاركاً من الأخصائيين النفسيين ، بمتوسط عمر زمني قدره (٣٦,٢) و انحراف معياري مقداره (٠٦,١١) وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، أسفرت النتائج عن: وجود مستوى

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأميين ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث ، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين لصالح الاناث، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أفراد العينة ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات ، وفي ضوء النتائج قدم البحث عدداً من التوصيات والتي من بينها ، العمل على نشر ثقافة جودة حياة العمل لدى بيئات العمل المختلفة؛ لتعزيز الصحة النفسية في بيئة العمل. الاهتمام بدراسة محددات الاستغراق الوظيفي في بيئة الوظائف الانسانية، وإجراء دراسات تهدف لاستقصاء الاستغراق الوظيفي لدى عينات مختلفة.

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي، الأخصائيين النفسيين.

The Work Engagement among sample of psychologists in Jeddah in view of some demographic variables

**By: Rehab Mohammad Alameen & Dr.Nawal Gharamallah Al-
& Dr. Fatma Khalifa Elsayed Ghamdi**

Abstract

The current research aimed to reveal the level of prevalence of the work Engagement among sample of psychologists in Jeddah, and to identify the differences between the averages of work Engagement according to some demographic variables (gender, years of experience), employed the work Engagement Scale to a sample of (259) psychologist participants, with an average chronological age of (32.34) and a standard deviation of (7.35).

The results showed: that there is a high level of work Engagement among sample of psychologists in Jeddah, also the results showed that there were differences at significant level (0.05) between males and female in work Engagement in favor to female psychologists and find significant differences in work Engagement due to years of experience.

Keywords: work Engagement, psychologists

المقدمة:

يمثل العاملون حجر الأساس لكل العمليات التنظيمية ومصدر التميز والنجاح في المنظمات؛ لذلك أولى الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي أهمية لدراسة سلوك الأفراد داخل منظمات العمل، وتحسين بيئة العمل، والسعي لتفسير المتغيرات السلوكية كالأداء الوظيفي والرضا، ومن بين هذه الموضوعات ظهر مصطلح الاستغراق الوظيفي عام (١٩٢٠) لسد الحاجة إلى إيجاد مصطلح في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية، وذلك لوصف الموظفين الذين يهتمون بمستقبل الشركة ومستعدين لاستثمار جهودهم مئة بالمئة لصالح المنظمة (ضو ومشري، ٢٠٢١).

ولقد تعددت التعريفات والمفاهيم المفسرة للاستغراق الوظيفي، وجرى تناوله بطرائق عديدة، على اعتبار أنه أحد المفاهيم السلوكية الحديثة؛ إلّا أنه يمكن التعبير عنه بأنه "الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بُعد محوري في حياته، أو التطابق النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق الذات لدى الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني حب الفرد لعمله أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به " (يوسف، ٢٠١١، ص٦٩). ويؤكد كل من ميا ومزيق (٢٠١٧) هذا المفهوم بأن الاستغراق

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

الوظيفي يعبر عن الدرجة التي يتطابق فيها الفرد سيكولوجيا مع عمله، وينظر إلى مستوى أدائه المدرك على أنه مهم لبلوغ القيمة للنفس.

إن الاستغراق الوظيفي ينطوي على عوائد إيجابية تُسهم في تحسين أداء الموظف وتزيد من دافعيته نحو العمل (العبد اللطيف والقرني، ٢٠١٨)، مما يحقق التميز في الخدمات المقدمة للعميل (آل مداوي، ٢٠٢١)؛ فالرابطة العاطفية بين العاملين ووظائفهم وتوجههم الإيجابي نحو مهنتهم تؤثر على الأداء المهني، فعندما يستغرق العامل في مهام عمله نجد أنه يمتلك روابط قوية بمهنته، حيث تشغل وظيفته معظم وقته، ويكون شديد الدقة في أداء عمله، كما تكون معظم أهدافه الشخصية في حياته موجّهة نحو الوظيفة (صافي، ٢٠١٧).

وتأسيساً على ما سبق، فإن الاستغراق الوظيفي يدفع بالفرد إلى تحقيق أهداف المنظمة؛ وذلك لانغماسه كلياً في أداء مهنته، وارتباطه نفسياً وإدراكياً وجسدياً بوظيفته، بما يعود إيجابياً على الفرد وعلى المنظمة من خلال تحقيق أهداف الجانب المهني، وعلى إثر ذلك، تحاول البحث الحالية أن تسهم في التسهيل من فهم الجانب النفسي المرتبط بمهام الأخصائي النفسي، حيث ترى الباحثات من الأهمية بمكان دراسة الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين، وتقديم فهم أعمق لهذا المفهوم الحديث نسبياً، بالإضافة إلى ذلك، دراسة الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير النوع والخبرة، فالآراء ما زالت تختلف على تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية في متغير البحث الحالية.

مشكلة البحث:

إن الاستغراق الوظيفي يرتبط بالحالة الإيجابية للعامل والمتعلقة بالعمل والإنجاز التي تتحقق من خلال أبعاد الاستغراق الثلاثة وهي النشاط، والتفاني، والانهماك، فهو مفهوم لا يقتصر على تميز العاملين بأداء أدوارهم الوظيفية؛ بل يصل إلى الرابطة العاطفية بين العاملين ووظائفهم (الشبرمي، ٢٠١٩). ويساعد الاستغراق العاطفي والمعرفي والجسدي في العمل على تحقيق مطالب مهنة الاخصائي النفسي (Van Zyl et al., 2020).

وبالنظر إلى أهمية الدور المهني للأخصائي النفسي حيث يتعامل مع الإنسان وخاصة مع الفئات التي تواجه ضغوطاً نفسية في المجتمع ، فإن تقديم هذه الخدمات مرهون إلى حد كبير بطبيعة العلاقة بين مقدم الرعاية والمؤسسة، وعلى أساسها يتحقق ارتباط وثيق الذي من شأنه أن يصل إلى حد الاندماج (حمزة، ٢٠٢١)، الذي يجعل مقدم الرعاية يبذل أقصى طاقاته في متابعة المعانين واتباع كل الوسائل الممكنة لتخفيف أوجاعهم ومواساتهم والتعاطف معهم؛ وذلك لأن مجال الرعاية عامة يتعلق بالتعامل مع حالات لا تحتل تأجيل الخدمة، أو إلغائها أو التراخي خلال تقديمها (مرزوق وآخرون، ٢٠١٩). الأمر الذي يتطلب الوصول إلى مستوى الاندماج والانغماس في مهامه الوظيفية وتوافر الطاقات الجسدية والمعرفية والعاطفية لدى الأخصائي النفسي، حتى يتمكن من تنفيذ مهام عمله؛ إذ يُعد الاستغراق الوظيفي واحداً من أهم مداخل الالتزام التنظيمي؛ إذ ينعكس على الفعالية التنظيمية. وقد أشارت نتائج الدراسات إلى أنه كلما زادت مستويات الرحمة والتعاطف لدى العاملين بمهن الرعاية واحترامهم لعملهم واحساسهم بالمسؤولية، زادت درجة انهماكهم وحبهم للعمل وارتفع مستوى الاستغراق الوظيفي (Audin & Burke, 2018).

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

وباستقراء التراث البحثي النفسي، لوحظ ندرة الدراسات - في حدود اطلاع الباحثات - على قواعد البيانات العربية والأجنبية - وخاصة في البيئة العربية التي تناولت الجانب السلبي للاستغراق الوظيفي في بيئات العمل الضاغطة، وكذلك علاقة الاستغراق الوظيفي وإجهاد الشفقة، كما لوحظ أن معظم الدراسات تم إجراؤها على عينة من الممرضات والأطباء والمسنين وطلبة الجامعات خلافاً لعينة البحث الحالية.

وفي هذا الإطار، فقد أوصت العديد من المؤتمرات المحلية والعربية والعالمية بعمل المزيد من الدراسات، وذلك للكشف عن الصحة النفسية في بيئة العمل، والتعرف على العوامل المؤثرة على الصحة النفسية في بيئة العمل، مثل: مؤتمر الصحة النفسية في بيئة العمل (٢٠٢٢)، والذي أقيم في معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية، أضف إلى ذلك، الجهود البارة لحكومة المملكة العربية السعودية، لتحقيق رؤية المملكة (٢٠٣٠) المتضمنة المشروع الوطني لجودة الحياة والذي يهدف إلى تعزيز الصحة النفسية (وهاوس، ٢٠٢٠)؛ ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي النفسي لتحقيق الصحة النفسية (مبارك، ٢٠٢٠؛ نوار، ٢٠١٨)، وكذا تباين الدراسات في تأثير الاستغراق الوظيفي في الحياة المهنية للموظف (آل مداوي، ٢٠٢١؛ الكربي وآخرون، ٢٠٢١؛ العبد اللطيف، القرني، ٢٠١٨)، فما زالت الحاجة قائمة لتقصي مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائي النفسي.

وانطلاقاً من نتائج الدراسات السابقة، وما أشارت إليه توصيات المؤتمرات العالمية والمحلية، يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بجدة؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس، الأسئلة الفرعية التالية:

١. هل توجد فروق بين متوسطي درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً للنوع (ذكر - أنثى) لدى الأخصائيين النفسيين بجدة؟
٢. هل توجد فروق بين متوسطي درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة لدى الأخصائيين النفسيين بجدة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عما يلي:

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة.
- الفروق بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع -الخبرة) لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي في جانبين أحدهما، الأهمية النظرية والأخرى الأهمية التطبيقية، وذلك على النحو التالي:

الأهمية النظرية:

- تقديم إضافة علمية في مجال البحوث النفسية والتربوية؛ فمن المتوقع أن يوفر البحث الحالي مرجع حديث في متغيرا البحث مما يسهم في إثراء المكتبات المحلية والعربية في المجال النفسي والتربوي.
- تبرز أهمية البحث الحالي في تناوله متغير الاستغراق الوظيفي؛ حيث يعتبر من المفاهيم الحديثة نسبياً في البحوث العربية عموماً - وذلك في حدود إطلاع الباحثات على قواعد البيانات العربية والأجنبية-.

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

- قد يساهم البحث الحالي في الكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائين النفسيين، وتسليط الضوء على أثر المتغيرات الديموغرافية على متغير الاستغراق الوظيفي وفقاً لطبيعة بيئة العمل.
- الإسهام في تحقيق رؤية المملكة (٢٠٣٠) لتعزيز الصحة النفسية في بيئة العمل من خلال دراسة المفاهيم النفسية المتعلقة ببيئة العمل.

الأهمية التطبيقية:

- يمكن أن يستفيد القائمين على إعداد برامج الإرشاد المهني، والمرشدين النفسيين ومؤسسات الخدمات النفسية، من نتائج هذا البحث لبناء البرامج الوقائية والتنموية والتثقيفية التي تستهدف الأخصائين النفسيين والعاملين في مجال الرعاية عموماً.
- التأكيد على حاجة البحث العلمي للقيام بالمزيد من الدراسات المتعلقة ببيئة العمل والأخصائين النفسيين؛ من خلال الكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائين النفسيين.

محددات البحث:

- محددات موضوعية: بموضوعها وهو مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائين النفسيين بجدة.
- محددات مكانية: تتحدد بالحدود المكانية المتمثلة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.
- محددات زمنية: تتحدد بالفترة الزمنية التي تم خلالها تطبيق المقاييس على أفراد العينة وذلك خلال العام ١٤٤٥هـ - ٢٠٢٤م.

مصطلحات البحث الإجرائية :

أولاً : الاستغراق الوظيفي Work Engagement :

عرف (Darzi and Gilkar (2013) الاستغراق الوظيفي بأنه "الارتباط الوجداني مع العمل، حيث يتأثر الفرد بطبيعة العمل نفسه، ويتوقع تحقيق الشعور بالذات والثقة بالنفس من خلال هذا العمل" (ص٤).

وتتبني الباحثات تعريف سليمان (٢٠٢٢)، حيث عرفت الاستغراق الوظيفي بأنه " اندماج الفرد نفسياً وذهنياً داخل عمله بالشكل الذي يجعله أكثر سعادة عند أدائه لمهام وظيفته" (ص١٠) ، ويقاس اجرائياً في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص في مقياس الاستغراق الوظيفي من إعداد سليمان (٢٠٢٢).

الإطار النظري :

يمثل العاملون حجر الأساس لكل العمليات التنظيمية ومصدر التميز والنجاح في المنظمات؛ لذلك أولى الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي أهمية لدراسة سلوك الأفراد داخل منظمات العمل، وتحسين بيئة العمل، والسعي لتفسير المتغيرات السلوكية كالأداء الوظيفي والرضا، ومن بين هذه الموضوعات ظهر مصطلح الاستغراق الوظيفي عام (١٩٢٠) لسد الحاجة إلى إيجاد مصطلح في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية، وذلك لوصف الموظفين الذين يهتمون بمستقبل الشركة ومستعدين لاستثمار جهودهم مئة بالمئة لصالح المنظمة (ضو ومشري، ٢٠٢١). وقد أجريت دراسة ما بين (١٩٢٤- ١٩٣٢) في مصنع الكهرباء Howthorne في شيكاغو بهدف معرفة أثر مستويات الإضاءة العالية أو المنخفضة في مستويات الإنتاجية لدى العمال. وقد أشارت النتائج إلى أن الزيادة في

الإنتاجية كانت بسبب التأثير التحفيزي للفائدة عند عرضها على العمال (المغربي، ٢٠٠٤).

المفهوم النفسي للاستغراق الوظيفي؛

يعد موضوع الاستغراق الوظيفي من الموضوعات المهمة التي أولاهها الباحثون اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة، ولقد تعددت التعريفات والمفاهيم المفسرة للاستغراق الوظيفي، وجرى تناوله بطرائق عديدة، على اعتبار أنه أحد المفاهيم السلوكية الحديثة؛ إلا أنه يمكن التعبير عنه بأنه "الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بُعد محوري في حياته، أو التطابق النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق الذات لدى الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني حب الفرد لعمله أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به " (يوسف، ٢٠١١، ص ٦٩). ويؤكد كل من ميا ومزيق (٢٠١٧) هذا المفهوم بأن الاستغراق الوظيفي يعبر عن الدرجة التي يتطابق فيها الفرد سيكولوجياً مع عمله، وينظر إلى مستوى أدائه المدرك على أنه مهم لبلوغ القيمة للنفس. وقد ذكر ماضي (٢٠١٥) أن مفهوم الاستغراق الوظيفي يشتمل على مجموعة من العوامل التي تتعلق بعوامل نفسية وعاطفية وعقلية للفرد، ترتبط بقوة وظيفته داخل المنظمة، في سبيل تحقيق أهداف كل من المنظمة والعاملين على حد سواء.

في حين يرى يوسف (٢٠١١) أن هناك أربعة مناحٍ يمكن أن يعرف من خلالها الاستغراق الوظيفي؛ حيث يذهب المنحى الأول إلى أن الاستغراق هو درجة اهتمام الفرد بعمله باعتباره أهم شيء في حياته. وعلى هذا النهج نفسه يرى Leong (2003) أن الاستغراق حالة من إدراك الفرد لمدى توافقه النفسي مع عمله ما دام أن للعمل القدرة على إشباع الحاجات البارزة والمتوقعة للفرد (Leong, 2003).

أما المنحى الثاني فيرى أن الاستغراق موقفٌ يتضح فيه درجة مشاركة الفرد في عمله وإشباع حاجات التقدير واحترام الذات والاستقلالية والتعبير الذاتي؛ إذ عرف

Robbins (1998) الاستغراق الوظيفي بأنه عملية مشاركة الفرد في وظيفته التي تستوعب كل طاقته من أجل نجاح أهداف المنظمة. في حين يذهب المنحى الثالث إلى أن الاستغراق الوظيفي هو أحد العناصر الأساسية في احترام الفرد لذاته ومنهم (1982) Kanungo؛ حيث عرف الاستغراق الوظيفي بدرجة إدراك الفرد لأهمية وظيفته وتأثيرها في درجة احترامه لنفسه. في المقابل يعرف المنحى الرابع الاستغراق الوظيفي بدرجة إدراك الفرد أن مستوى أدائه العملي يتطابق مع تشكيل مفهومه لذاته.

أبعاد الاستغراق الوظيفي Employees engagement dimensions

تختلف أبعاد الاستغراق الوظيفي من باحث إلى آخر، وفقاً إلى مجال البحث،

فلقد حدد Rich et al. (2010) ثلاثة أبعاد للاستغراق الوظيفي وهي الاستغراق

الإدراكي، والاستغراق الشعوري، والاستغراق الجسدي، في حين ذهب حمزة (٢٠٢١) إلى أن

الاستغراق الوظيفي مكون من خمسة أبعاد وهي كالتالي:

- ١ - **الاستغراق الجسدي**: ويقصد به توجيه الطاقات المادية (من الناحية الجسدية) للفرد نحو أداء مهمة معينة؛ فالاستغراق الجسدي إما انخراطٌ خامل أو انخراط نشط في المهام، وقد يكون هذا الانخراط في مهمة خارج الدور التنظيمي المرسوم لوظيفة الفرد (Maslach, 2003).
- ٢ - **الاستغراق الشعوري**: ويعني الاستغراق العاطفي، أي وجود علاقة قوية بين عواطف الفرد وأفكاره ومشاعره، وبين الوظيفة؛ ما يؤدي إلى مشاعر الحماس والفخر. وعلى النقيض من ذلك يبرز مفهوم "الغياب العاطفي" الذي يشير إلى فصل العاطفة مع الآخرين، وعلى الرغم من ذلك لا يعطي الفرد في مهمة ما إلا بقدر ما هو مستعد أن يعطيه، ولكي يعطي الفرد أقصى ما لديه فإنه يجب أن يعمل على أساس ما يرغب ويتمتع في العمل.

- ٣ - الاستغراق الإدراكي: إنَّ الأشخاص المستغرقين قادرون على تجاهل المنافسة حيث ينصب تركيزهم بشكل مكثف على أداء المهام المسندة إليهم؛ فالاستغراق الإدراكي هو انغماس الأشخاص من الناحية الإدراكية بشكل كامل في ممارسة عملهم. ومن جهة أخرى فإن الاستغراق الإدراكي هو عدم وجود اهتمام نحو مهام عمل الفرد (العبادي ورزاق، ٢٠١٢).
- ٤ - الاستغراق الذهني: وهو حالة من التأمل الفلسفي والتَّحليلي لتحديد الدلائل والمدلول بتمثل عياني وذهني من أجل الإلهام؛ إذ يجري حبس النفس بحدود الخيال والذويان، ولطالما وصل المستخدم إلى الخيال فهو في حالة من الاستغراق متدبراً ومتأملاً.
- ٥ - الاستغراق السلوكي: ويُشير إلى قدرة الفرد على اتخاذ دورٍ إضافيٍّ، كأن يخصص الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته. ويتميز هذا النوع بمجموعة من الخصائص أهمها: النوايا السلوكية، والسلوك خارج الدوائر، والتعلم والتطوير (ضيف وصدوق، ٢٠٢٠).

أهمية الاستغراق الوظيفي

أشارت دراسة كلا من (Sakovska & Jørgensen, 2012) إلى أهمية الاستغراق الوظيفي وذلك على مستوى الأفراد وعلى المستوى التنظيمي، حيث تكمن أهمية الاستغراق الوظيفي على مستوى الأفراد العاملين فيما يترتب عليه من آثار في الجوانب التالية:

- الجانب النفسي: أن الاستغراق الوظيفي يرتبط بالعديد من العوامل العقلية والوجدانية لدى الأفراد، ويتضح ذلك في الآثار الإيجابية للاستغراق الوظيفي على الفرد كمشاعر السعادة والرضا وتقدير الذات؛ ما يؤدي إلى تحسين

الرفاهية والرضا عن الحياة وخفض مستوى القلق والاكتئاب (Pasquarella et al., 2021). في حين يؤدي انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي إلى ظهور بعض الآثار السلبية على مشاعر الفرد التي من بينها القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس (يوسف، ٢٠١١).

- **الجانب الصحي:** أشارت نتائج دراسة أجريت على منظمة Gallup إلى أن (٦٢٪) من الأفراد العاملين المنشغلين في وظائفهم كان تأثير الاستغراق الوظيفي على المستوى الصحي لديهم تأثيراً إيجابياً، حيث يمكن أن يؤثر الاستغراق الوظيفي في صحة الأفراد.

بالإضافة إلى ما سبق فإن أهمية الاستغراق الوظيفي على المستوى التنظيمي تبرز في الجوانب التالية:

- **الأداء التنظيمي:** أشارت نتائج الدراسات إلى أن الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي كرضا الزبون، والإنتاجية الربحية، والأمان الوظيفي.

- **إنتاجية الأفراد العاملين:** أن المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي تساعد الأفراد على الانخراط في المبادرات والحرص على التعلم؛ إذ بهدف تطوير العمل والاستجابة للفرص والخروج عن المألوف، بالإضافة إلى مستويات الرضا الوظيفي المرتفعة والالتزام العالي تجاه المنظمة.

- **الدفاع عن المنظمة:** الاستغراق الوظيفي هو أساس للدوافع والسلوك الموجه نحو تحقيق أهداف المنظمة؛ فكلما زاد مستوى الاستغراق الوظيفي للموظف، زادت احتمالية إبداء رأيه بإيجابية عن المنظمة (الكريي وآخرون، ٢٠٢١).

- **التغيير التنظيمي الناجح:** يؤدي الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين دوراً مهماً في تطبيق التغيير التنظيمي، فالأفراد الذين لديهم مستوى عال من الاستغراق

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

سيكونون مهتمين ومؤثرين في جعل المنظمة قادرة على تطبيق التغيير والتكيف
التغيرات البيئية.

النماذج النظرية المفسرة للاستغراق الوظيفي

هناك العديد من النظريات التي اهتمت بتفسير الاستغراق الوظيفي والتي من بينها نظرية التكامل (Rabinowitz and Hall، 1977)، ونظرية التوقع (1964 Vroom،)، والنموذج المتعدد الأبعاد (Yoshimura، 1996)، والنظرية السببية (1996 Brown،)، وسنقتصر على تناول نظرية التكامل و نموذج متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي، وهي كما يلي:

- نظرية التكامل (Integrated Theory): قدم كلٌّ من (1997)

Rabinowitz and Hall نموذجاً يوضح أن الاستغراق الوظيفي يتكوّن من ثلاثة أنواع من المتغيرات العمل، وهي ميول الفرد والموقف والتفاعل بينهما، وتتساوى قوة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مع الاستغراق الوظيفي، وتتساوى أهمية الميول الفردية وطبيعة الموقف في تفسير الاستغراق الوظيفي. وعلى صعيد ميول الفرد فإن الاستغراق الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد، ويظهر تأثيره في بعض الخصائص كالعمر، الجنس والحالة الاجتماعية (المصري، ٢٠١٥).

- نموذج متعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي (Multi -Dimensional

Model): أكد Yoshimura(1996)، أن الاستغراق الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد، وإنما مفهوم يتكون من ثلاثة أبعاد، وذلك من خلال النموذج الذي

قدمه، وهو النموذج المعتمد في البحث الحالية، حيث وضع Yoshimura الأبعاد الثلاثة وهي كالتالي:

- **الاستغراق العاطفي:** ويشير إلى مدى قوة استمتاع الفرد للعمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله.
- **الاستغراق المعرفي:** ويشير إلى درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته أو درجة أهمية الوظيفة في حياته.
- **الاستغراق السلوكي:** إذ يشير إلى اتخاذ الفرد العامل دوراً إضافياً كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته، أو للتفكير في العمل بعد مغادرته، حيث يوجه الفرد طاقته المادية نحو إنجاز مهام الوظيفة على أكمل وجه (كما ورد في الكربي وآخرون، ٢٠٢١).

الدراسات السابقة التي تناولت متغير الاستغراق الوظيفي:

قام حمزة (٢٠٢١) بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى ممرضى مستشفى العقيد شعباني بولاية المنية ومعرفة الفروق في مستوى الاستغراق باختلاف الجنس والسن والأقدمية، حيث تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (٨٠) ممرض وممرضة، ولتحقيق غرضها؛ اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبق مقياس الاستغراق الوظيفي المعد من قبل العبقرى (٢٠١٣) وذلك بعد التعديل عليه؛ ليناسب لغة وبيئة المستجيبين. وقد أسفرت البحث عن نتائج عدة، أبرزها: وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى افراد العينة، في حين لا توجد فروق ذات دلالة احصائياً تعزى لمتغيرات السن والنوع، كما بينت نتائج البحث وجود فروقاً ذات دلالة احصائياً تعزى لمتغير الأقدمية وذلك لصالح الفئة ذو الأقدمية الأكبر، حيث يشير ذلك إلى أن الموظف لما زادت خبرته ازداد حجم مسؤوليته وشعوره بأهمية وظيفته وبالتالي يشهر بأهمية اتقان العمل.

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
ر.د. فاطمة خليفة السيد ا.د. نوال غرم الله الغامدي ر.د. محمد الأمية

وفي ذات السياق؛ هدفت دراسة دردير (٢٠٢١) إلى تحديد مدى إسهام تسامي الذات في التنبؤ بكل من الاتجاه نحو مهنة المرشد النفسي، والاستغراق الوظيفي، والتعرف على الفروق بين الذكور والإناث من المرشدين النفسيين في كل من تسامي بالذات، والاتجاه نحو مهنة المرشد النفسي، والاستغراق الوظيفي، وتكونت عينة البحث من (١٤٨) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم بطريقة غير قصدية، ولتحقيق غرض البحث؛ اعتمدت الباحثات على المنهج الوصفي، كما أعدت أدوات البحث المتمثلة في، ومقياس الاتجاه نحو مهنة المرشد النفسي، ومقياس الاستغراق الوظيفي، في حين استعانت بمقياس تسامي الذات لمنصور وآخرون (٢٠١٨)، وقد أسفرت دراسة دردير عن نتائج عديدة، أبرزها: عدم وجود فروق بين الذكور والإناث على متغيرات البحث، عدا بعد التوجه لمهنة المرشد النفسي.

وفي السياق ذاته، أجرى كلاً من الكربي وآخرون (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي والتعرف على العلاقة بينهما لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، حيث تكونت عينة البحث من (٢٢٠) موظفة من موظفات الجامعة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولتحقيق غرضها؛ اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، والاستعانة بأداتين للدراسة بعد التأكد من الخصائص السيكمومترية، وهي كالتالي: مقياس الاستغراق الوظيفي من إعداد زهران وزهران (٢٠١٣)، ومقياس الصمود النفسي من إعداد سزميني (٢٠١٥).

وقد أسفرت دراسة الكربي وآخرون عن جملة من النتائج، أبرزها: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي، ووجود مستوى متوسط من الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي وفقاً للعمر، في حين وجدت البحث فروق في الاستغراق الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة لصالح الموظفات اللواتي

خبراتهم أكثر من ١٥ سنة، وكذلك وجدت فروق وفقاً للحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي.

في حين سعت دراسة شلاش (٢٠٢٢) إلى معرفة دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب، حيث تمثل مجتمع البحث بمعلمي المدارس الحكومية لدى مديرية التربية بريف حلب للمراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية، وتكونت عينة البحث من (٣٥٧) معلم، ولتحقيق غرضها؛ اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي دراسة حالة، وإعداد استبانة الكترونية لقياس الاستغراق الوظيفي والاحتراق النفسي؛ أداة للدراسة. وقد انتهت البحث إلى عدة نتائج، أبرزها: يوجد مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة الاستغراق الشعوري (العاطفي)، والاستغراق المعرفي (الإدراكي)، والاستغراق السلوكي على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين، كما أشارت نتائج دراسة شلاش إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى الاحتراق النفسي تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة والمرحلة التي يعمل بها المعلم.

كما قام شنان ومخامرة (٢٠٢٣) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل للقيادة المتسامية وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلميهم وقد تكونت عينة البحث من (٣٠١) معلماً ومعلمة، ولتحقيق غرضها؛ اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي، كما قام الباحثان بإعداد استبانة الكترونية لقياس القيادة المتسامية والاستغراق الوظيفي؛ أداة للدراسة. توصلت دراسة شنان و مخامرة إلى جملة من النتائج ، أبرزها: وجود درجة متوسطة من ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية ، و كذلك وجود درجة متوسطة من مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية كان ، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ودالة إحصائياً بين

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة القيادة المتسامية للمديرين ومتوسطات تقديراتهم لمستوى الاستغراق الوظيفي لعلمهم ، في حين لم تظهر فروق في درجة الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير النوع ومتغير المؤهل العلمي لدى أفراد العينة. إلى جانب ذلك، أجرى خليفة (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى التعرف على الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين، حيث تكونت العينة من (٣١٢) من العاملين في مستشفى جامعة المنصورة، حيث تم سحب عينة عشوائية من مجتمع البحث، وقد الباحث تبنى المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق غرض البحث؛ قام الباحث بإعداد أدوات البحث والمتمثلة في مقياس لقياس الارتباط الوظيفي، والاستغراق الوظيفي، وإبداع العاملين. وكشفت دراسة خليفة عن عدة نتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي، ووجود علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق الوظيفي وإبداع العاملين، كما أشارت نتائج البحث إلى وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد الارتباط الوظيفي على الاستغراق الوظيفي، ووجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد الاستغراق الوظيفي على إبداع العاملين، حيث يقل التأثير المعنوي لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسيط الاستغراق الوظيفي.

تعقيب عام على الدراسات السابقة وموقع البحث الحالية منها (أوجه الشبه والاختلاف) :

اتفقت دراسة الكربي و آخرون (٢٠٢١)، ودراسة شنان و مخامرة (٢٠٢٣) ؛ في دراسة متغير الاستغراق الوظيفي بصفته متغيراً تابعاً، أما دراسة شلاش (٢٠٢٢) فقد تفردت بفحص تأثير متغير الاستغراق الوظيفي على المتغيرات الأخرى بصفته متغيراً مستقلاً ، في حين سعت دراسة خليفة (٢٠٢٣) للكشف عن الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي ضمن نموذج للعلاقات .

ومن زاوية أخرى، اتفقت البحث الحالية مع الدراسات السابق، وهي: ودردير (٢٠٢١) ، ودراسة حمزة (٢٠٢١) ، ودراسة الكربي وآخرون ، وشنان و مخامرة (٢٠٢٣) ، (٢٠٢٠) ؛ حيث هدفت إلى دراسة الفروق بين درجات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية النوع والخبرة .

و فضلاً عن ذلك، تفردت البحث الحالية في تمثيل عينة ممثلة في الأخصائيين النفسيين، حيث تنوعت بين تمثيل الأفراد في القطاع التعليمي من معلمين و مرشدين و موظفين، بالإضافة إلى العاملين طاقم التمريض ، هذا وبالإضافة إلى ما سبق ، تختلف البحث الحالية عن الدراسات السابقة في تبني مقياس الاستغراق الوظيفي المعد من قبل لمياء سليمان (٢٠٢٢) .

و من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت الاستغراق الوظيفي بالبحث ، يمكن أن نستخلص ، دور الدراسات السابقة في سد الفجوات البحثية، و على الرغم من ذلك لم تقف الباحثات على دراسة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين و تحديداً في جدة، الأمر الذي يميز البحث الحالية؛ حيث تسعى الكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين، وهذا ما لم تتطرق له الدراسات السابقة - على حد علم الباحثات ، حيث ركزت البحوث والدراسات السابقة على دراسة متغير البحث الحالي في صورة علاقات ، مما يعطي للبحث أصالته وجدته وأهميته ، ويفتح مستقبلاً المجال العلمي للباحثين في التوسع لدراسة الجوانب الأخرى لتلك المتغيرات.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

استفادت الباحثات من خلال اطلاعهم وتعمقهم في الدراسات السابقة في العديد من الأوجه من أهمها:

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الإحصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

- أسهمت الدراسات السابقة في تعريف الباحثات بما تم دراسته من جوانب مختلفة لكل متغير، وتحديد الفجوة البحثية التي يتوجب على الباحثات أن تنجزها، امتداداً لجهود تلك الدراسات.
- استفادت الباحثات من الدراسات السابقة في اختيار أدوات البحث المناسبة لقياس متغير الاستغراق الوظيفي.
- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للبحث الحالي، وتوجيه الباحثات لمصادر المعلومات العربية والأجنبية.
- ساهمت الدراسات السابقة في تحديد المنهج المناسب لإجراءات البحث الحالي.
- جاء إطلاع الباحثات على الدراسات السابقة محققاً الاستفادة المرجوة من تحديد أفضل الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها، وتحديد البرامج الإحصائية؛ لتحقيق أغراضها.

فروض البحث:

- تمت صياغة فروض البحث الحالية؛ وذلك في ضوء مشكلة البحث، واستناداً للإطار النظري، ونتائج الدراسات السابقة، وهي على النحو التالي:
- ١ - يوجد مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الإحصائيين النفسيين بجدة.
 - ٢ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً للنوع (ذكر - أنثى) لدى الإحصائيين النفسيين بجدة.
 - ٣ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة لدى الإحصائيين النفسيين بجدة.

الطريقة والاجراءات:

أولاً: منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق هدف البحث الحالي.

ثانياً: مجتمع البحث والعينة

اشتمل مجتمع البحث على جميع الاخصائيين النفسيين الحاصلين على درجة البكالوريوس و أعلى في علم النفس، العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة ومراكز العلاج النفسي و الارشاد النفسي ، و مراكز التأهيل الشامل للإناث و الذكور ، و دور الحضانة الاجتماعية ، و مؤسسة رعاية الفتيات ، و حدة الخدمات الاجتماعية الداعمة ، بمدينة جدة، وذلك خلال العام ١٤٤٤ / ١٤٤٥ ، وبالبالغ عددهم (٤٠٧) أخصائي نفسي وذلك وفقاً للإحصائيات الموجهة للباحثة و الصادرة من مركز الأبحاث الصحية في هيئة التخصصات الصحية ، وقد بلغ عدد الأخصائيين النفسيين في مدينة جدة المسجلين تحت مظلة وزارة الصحة ، وفقاً للإحصائية الصادرة من الإدارة العامة للصحة النفسية و الخدمة الاجتماعية ، (١٤٠) أخصائي نفسي و أخصائية نفسية ، في حين بلغ عدد الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة المسجلين في وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية لعام ١٤٤٤ / ١٤٤٥ هـ ، (٥٠) اخصائي نفسي و أخصائية نفسية ، وذلك وفقاً للإحصائية الصادرة من إدارة الموارد البشرية في وزارة الموارد البشرية والشؤون الاجتماعية.

عينة البحث:

تكونت العينة الاستطلاعية من (٣٠) أخصائي وأخصائية نفسية بمتوسط عمر زمني قدره (٣٥،٥)، و انحراف معياري مقداره (٦،٦) ، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة؛ وذلك للتحقيق من الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي، أما العينة الأساسية للدراسة، فقد استخدمت للإجابة عن أسئلة البحث، و التحقق من

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيات النفسيات بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

فروضها، وقد بلغت العينة النهائية للدراسة (٢٥٩) أخصائي نفسي و أخصائية نفسية بمتوسط عمر زمني قدره (٣٦.٢)، و انحراف معياري مقداره (١١،٠٦) ، حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة ، ويوضح الجدول التالي رقم (١) خصائص العينة

جدول (١) وصف العينة الأساسية (ن=٢٥٩)

المتغير	المجموعة	العدد	النسبة%
النوع	ذكر	١٥٧	٦٠,٦%
	أنثى	١٠٢	٣٩,٤%
المجموع		٢٥٩	١٠٠%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٢٤	٤٧,٩%
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٧٦	٢٩,٣%
	أكثر من ١٠ سنوات	٥٩	٢٢,٨%
المجموع		٢٥٩	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق رقم (١) ، أن أعلى نسبة من المشاركين كانت من جانب (الذكور) ، حيث بلغت نسبتهم حوالي (١٧٥٪) ، في حين جاءت أعلى نسبة لذوي الخبرة أقل من ٥ سنوات في مجال العلاج و الارشاد النفسي ؛ وذلك بنسبة (٤٧,٩٪) ، وبالمقابل كانت أقل نسبة من المشاركين من جانب (الإناث)؛ إذ بلغت نسبتهم حوالي (٣٩,٤٪) ، و أيضاً من ذوي الخبرة التي تجاوزت ١٠ سنوات ؛ وذلك بنسبة بلغت (٢٢,٨٪) .

ثالثاً: أدوات البحث

اعتمدت الباحثات على الاستبانة الالكترونية المغلقة عبر الانترنت كأداة للدراسة؛ حيث تتفق مع أغراض البحث، ومنهجها، فقد استعانت بمقياس الاستغراق الوظيفي، إعداد لمياء سليمان (٢٠٢٢) ، ويهدف مقياس الاستغراق الوظيفي إلى الحصول على تقدير

- كمي لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد، ويتكون المقياس من (٩) عبارات موجبة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية، وهي:
- الاستغراق العاطفي، ويشير إلى الارتباط العاطفي للعاملين بمنظماتهم أو العمل الذي يقوموا، وهو حالة عاطفية تدفع بالعاملين المشاركة في مزيد من العمل دون تفكير، حيث تتكون لديهم رغبة في انجاز المهام، ويتضمن هذا البعد العبارات رقم (٢٦- ٢٥- ٢٧).
 - أما الاستغراق المعرفي (الإدراكي)، فيشير إلى الشعور بالثقة، والحماس، والتركيز الشديد، والاندماج في أداء المهام الوظيفية، أضف إلى ذلك، يعبر الاستغراق المعرفي عن درجة أهمية الوظيفة في حياة العاملين، ويتضمن العبارات رقم (٢٨- ٢٩- ٣٠).
 - في حين يعبر الاستغراق المادي عن مستوى عالي من الاندماج الذي يكون فيه العاملين عند أداء مهام العمل، حيث يوجهوا كل طاقاتهم المادية نحو إنجاز مهام وظائفهم على أكمل وجه، ويتضمن العبارات رقم (٣١- ٣٢- ٣٣).
- تُصحح عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي، بإعطاء الدرجات التالية: (موافق تماماً= ٥، موافق=٤، محايد=٣، غير موافق=٢، غير موافق على الإطلاق=١)، وجميع العبارات في الاتجاه الموجب حيث تعبر الدرجة المرتفعة عن الاستغراق الوظيفي المرتفع، بينما تعبر الدرجة المنخفضة عن الاستغراق الوظيفي المنخفض، وتبلغ أعلى درجة على المقياس (٤٥)، بينما تبلغ أقل درجة على المقياس (٩).
- وللتعرف على مستويات الاستغراق الوظيفي لدى المبحوث، تم جمع الدرجات الخام و تحديد درجة الموافقة ؛ حسب مقياس ليكرت الخماسي ، كما هو موضح في الجدول رقم (٢) الآتي:

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

جدول (٢) معايير وصف مستويات الاستغراق الوظيفي من عينة البحث

المستوى	مدى القيم بالدرجات الخام	مدى النسبة المئوية للدرجات
متدنية جداً	من ٩ إلى ١٦	من ٢٠ إلى أقل من ٣٥.٦ %
متدنية	من ١٦.١ إلى ٢٣	من ٣٥.٧ إلى أقل من ٥١.٣ %
متوسطة	من ٢٣.١ إلى ٣٠	من ٥١.٤ إلى أقل من ٦٧.٠ %
مرتفعة	من ٣٠.١ إلى ٣٧	من ٦٦.٨ إلى أقل من ٨٢.٣ %
مرتفعة جداً	من ٣٧.١ إلى ٤٥	من ٨٢.٣ إلى ١٠٠ %

الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي في:

عرضت الباحثات الأداة الأصلية في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة في المجالات ذات الصلة بموضوع البحث؛ وذلك لتدقيق المقياس وللإبداء آرائهم حول الفقرات؛ وذلك للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس، ومن ثم أجرت الباحثات التعديلات التي اتفق عليها أغلب المحكمين، ثم تم تطبيق الأداة في صورتها الجديدة على عينة استطلاعية؛ وذلك للتحقق من صدق وثبات الأداة، ومدى صلاحيتها للتطبيق على عينة البحث الأساسية، من خلال اتباع الخطوات التالية:

مؤشرات صدق المحتوى (Validity Test) :

قامت الباحثات بتقدير صدق مقياس الاستغراق الوظيفي في البحث الحالية، وذلك باستخدام صدق الاتساق الداخلي أو صدق البناء الداخلي للمقياس:

أ - حساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة

الْبُعد الأول		الْبُعد الثاني		الْبُعد الثالث	
الاستغراق العاطفي		الاستغراق المعرفي		الاستغراق المادي	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	❖❖٠.٧٨٥	٤	❖❖٠.٨٠٤	٧	❖❖٠.٧٨٩
٢	❖❖٠.٦٤٧	٥	❖❖٠.٧٢٢	٨	❖❖٠.٨٠٨
٣	❖❖٠.٦٩٨	٦	❖❖٠.٧٠٨	٩	❖❖٠.٧٢٨

❖❖ دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة جميعها دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٦٤٧) و(٠,٨٠٨)؛ ما يعكس درجة عالية من صدق البناء لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي وهذه النتيجة تشير إلى إمكانية استخدام مقياس الاستغراق الوظيفي في البحث الحالية وصلاحيته للتطبيق الميداني.

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

ب - حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بُعد من الأبعاد الرئيسية والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي كما يوضحه جدول رقم (٤):

جدول (٤) معاملات ارتباط درجات كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس

الاستغراق الوظيفي

الأبعاد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي
الاستغراق العاطفي	❖❖ ٠.٧١٧
الاستغراق المعرفي	❖❖ ٠.٨٣٧
الاستغراق المادي	❖❖ ٠.٧٤٢

❖❖ دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل.

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس تتراوح ما بين (٠.٧١٧) و(٠.٨٣٧) وجميعها موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ ما يعكس درجة عالية من صدق البناء لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي، وقد أشارت هذه النتيجة إلى إمكانية استخدام مقياس الاستغراق الوظيفي في البحث الحالية وصلاحيته للتطبيق الميداني.

مؤشرات ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي (Test Reliability):

للتحقق من ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي؛ تم استخدام طريقتين احصائيتين، وهما طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وطريقة التجزئة النصفية-Split (Half Coefficient)، وفيما يلي النتائج الإحصائية:

جدول رقم(٥) قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الاستغراق

الوظيفي

بطريقة ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية قيم معاملات الارتباط
	معامل ثبات النصف الأول
٠.٦١٣	
٠.٧٣٢	معامل ثبات النصف الثاني
٠.٦٢٤	
	سبيرمان -براون
٠.٦٦٨	

من خلال الجدول السابق رقم (٥) ، يتضح من نتائج طريقة التجزئة النصفية أن معامل ثبات النصف الأول للمقياس قد بلغت (٠.٦١٣)، في حين بلغت قيمة معامل ثبات النصف الثاني للمقياس (٠.٦٢٤)، وباستخدام معادلة سبيرمان -براون للحصول على القيمة المصححة لمعامل الثبات، نجد أن معامل الثبات بلغت بعد التصحيح (٠.٦٦٨)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة؛ ما يدلُّ على أن مقياس الاستغراق الوظيفي يتمتَّع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة ، كما بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس الاستغراق الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ (٠.٧٣٢) ؛ مما دل على أن مقياس الاستغراق الوظيفي يتمتَّع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
 رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

نتائج البحث ومناقشتها:

اختبار صحة الفرض الأول:

نص الفرض الأول على " يوجد مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة "

للتحقق من صحة اختبار الفرض الأول للبحث، قامت الباحثات بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، لاستجابات أفراد العينة عن أسئلة مقياس الاستغراق الوظيفي لكل بعد على حدة، و للمقياس ككل ، بهدف معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بجدة، و جاءت النتيجة كما يلي:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل بُعد من أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بجدة وكذلك ترتيبها

الترتيب	الوزن النسبي ❖	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة الكلية للبعد	عدد العبارات	أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي
٢	٧٥.٠٠	٢.٦٩	١١.٢٥	١٥	٣	١ الاستغراق العاطفي
٣	٧٠.٢٧	٢.٣٨	١٠.٥٤	١٥	٣	٢ الاستغراق المعرفي
١	٧٥.٤٧	٢.٤٥	١١.٣٢	١٥	٣	٣ الاستغراق المادي
	٧٣.٦٠	٦.٩٢	٣٣.١٢	٤٥	١٥	الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي

❖ يتم حساب الوزن النسبي بقسمة الوسط الحسابي لكل بعد على الدرجة الكلية

للبعد ثم ضرب الناتج في ١٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٦)، أن مستوى الاستغراق الوظيفي قد تحقق بدرجة مرتفعة لدى أفراد عينة البحث من الأخصائيين النفسيين بجدة ؛ حيث كان المتوسط الحسابي العام لدرجات الاستغراق الوظيفي (٣٣.١٢ من ٤٥)، بانحراف معياري (٦.٩٢)، وبوزن نسبي (٧٣.٦٠ %)، وحيث إنه حسب المحك المذكور سابقاً في جدول رقم (٢)، بأنه إذا بلغ مستوى الاستغراق الوظيفي من (٣٠.١ إلى ٣٧) والوزن النسبي من (٦٦.٨ إلى ٨٢.٣ %)؛ فإن ذلك يشير إلى وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث ، و عليه نرفض الفرضية السابقة و التي تنص على " يوجد مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بجدة " .

وبما أن مقياس الاستغراق الوظيفي يشتمل على ثلاثة أبعاد فرعية؛ فقد احتل بُعد الاستغراق المادي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يساوي (١١.٣٢ من ١٥) وبوزن نسبي (٧٥.٤٧ %)، ويليه في المرتبة الثانية بُعد الاستغراق العاطفي بمتوسط حسابي يساوي (١١.٢٥ من ١٥) وبوزن نسبي (٧٥.٠ %)، في حين جاء في المرتبة الثالثة بُعد الاستغراق المعرفي بمتوسط حسابي يساوي (١٠.٥٤ من ١٥) وبوزن نسبي (٧٠.٢٧ %).

نستخلص من النتيجة السابقة ، وجود مستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بجدة ، وقد جاء ترتيب بعد الاستغراق المادي بالمرتبة الأولى ، و ترى الباحثات أن هذه النتيجة تشير إلى توجيه الأخصائيين النفسيين طاقتهم الجسدية نحو أداء مهام عملهم ؛ فطبيعة عمل الأخصائي النفسي تتطلب وجود قدرة جسدية تسهل عليه تحمل ساعات العمل ، بالإضافة إلى طاقة جسدية تساعد على عقد جلسات علاجية وإرشادية قد تمتد إلى ٦٠ دقيقة متواصلة ، حيث أشارت سليمان (٢٠٢٢) إلى أن الاستغراق المادي حالة تدفع بالفرد إلى توجيه كل طاقته المادية نحو إنجاز مهام وظيفته على أكمل وجه، و بجانب الطاقة الجسدية نجد أن الرابطة العاطفية التي تنشأ بين الأخصائي النفسي و مهنته ، من شأنها أن تسهم في تحقيق أهداف الخدمات النفسية ، و هذا قد يفسر وجود بُعد الاستغراق العاطفي في المرتبة الثانية ، حيث يمثل الاستغراق

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

العاطفي ذلك الارتباط العاطفي للأخصائي النفسي بالعمل الذي يقوم به ، و رغبته في مساعدة الآخرين، وهو ما أشارت إليه سليمان (٢٠٢٢) ، بأنه حالة عاطفية تدفع بالعملين للمشاركة في مزيد من العمل دون تردد، و زيادة الرغبة في انجاز المهام ، ولعل هذا الجانب أيضاً برز لدى الإخصائي النفسي كونه يعمل في مجال المهن الإنسانية و التي تتطلب في بعض الأوقات سرعة تقديم المساعدة للمفحوصين ، بالإضافة إلى المبادرة في انجاز مزيد من الأعمال الوظيفية أو التطوعية .

إضافة إلى ذلك، نجد أن البعد المعرفي احتل المرتبة الثالثة بين أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بجدة ، و هذا يشير ربما إلى وجود الثقة، والحماس، والتركيز الشديد، والاندماج في أداء المهام الوظيفية لدى الأخصائيين النفسيين ، و تفسر الباحثات ذلك من خلال تسليط الضوء على أهمية الثقة في مجال عمل الأخصائي النفسي ، و ما يترتب عليها من بناء علاقة مهنية بين الأخصائي النفسي و المفحوص ، التي من شأنها أن تحقق أهداف الخدمة النفسية المقدمة ، و من جانب آخر، تأثر الثقة المتبادلة بين الأخصائي النفسي و المؤسسة التي ينتمي لها ، على جودة الخدمات المقدمة ، فثقة الفرد في بيئة العمل التي توفرها الإدارة و الممارسات العادلة تجاه الأفراد العاملين، بالإضافة إلى القيادة الفعالة والرؤية الموضوعية (أبو الخير، ٢٠١٩) ، تحقيق الكفاءة والإنتاجية وتزيد من مستوى الالتزام (الزبيدي، ٢٠١٧)، في حين تتطلب مهنة الأخصائي النفسي القدرة على التركيز و الملاحظة ؛ و ذلك لتفسير و تحليل سلوك المفحوص ، أضف إلى ذلك ، يساعد الحماس على تقديم الخدمات النفسية المختلفة و التي تتطلب روح المبادرة ، حيث يرى شلاش (٢٠٢٢) أن إقبال الفرد لأخذ زمام المبادرة في إنجاز الأعمال والاستجابة السريعة للفرص ، مؤشر من مؤشرات الاستغراق الوظيفي.

و من جانب آخر ، يمكن أن تُفسر هذه النتيجة ، و التي أشارت لوجود مستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بجدة ، في ضوء الإطار

النظري، ونتائج الدراسات السابقة للدراسة الحالية، وذلك بالنظر إلى أهمية الدور المهني للأخصائي النفسي، الذي يتطلب منه أن يبذل أقصى طاقته في متابعة المفحوصين، واتباع كل الوسائل الممكنة لتخفيف أوجاعهم ومواساتهم والتعاطف معهم؛ وذلك لأن مجال الصحة النفسية يتعلق بالتعامل مع حالات خاصة لا تحتمل التراخي في تقديم الخدمة، أضف إلى ذلك، فإن تقديم هذه الخدمات مرهون إلى حد كبير بطبيعة العلاقة بين الأخصائي النفسي والمؤسسة، وعلى أساسها يتحقق ارتباط وثيق من شأنه أن يصل إلى حد الانغماس الوظيفي.

كما تفسر الباحثات النتيجة السابقة في ضوء النموذج المتعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي، حيث تتطلب مهام الأخصائي النفسي الوظيفية إلى توافر الطاقات الجسدية والمعرفية بالإضافة إلى التعاطف الوجداني ليتمكن من تنفيذ مهام عمله؛ فالاستغراق الوظيفي واحداً من أهم مداخل الالتزام التنظيمي؛ ما ينعكس على الفعالية التنظيمية، وقد جاءت هذه النتيجة متسقة مع نتائج الدراسات السابقة، حيث أشارت نتائج الدراسات إلى أنه كلما زادت مستويات التعاطف لدى العاملين بمهن الرعاية وإحساسهم بالمسؤولية، زادت درجة انهماكهم في العمل وارتفع مستوى الاستغراق الوظيفي (Audin & Burke, 2018).

ولقد اتفقت هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة كلاً من حمزة (٢٠٢١)، و شلاش في وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة، في حين اتفقت جزئياً نتائج البحث الحالية مع نتائج الدراسات التالية، في وجود مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة، وهي: دراسة الكربي وآخرون (٢٠٢١)، و دراسة شنان ومخامرة (٢٠٢٣)، و تعزو الباحثات سبب اتفاق نتيجة البحث الحالية مع نتائج دراسة حمزة (٢٠٢١)، و شلاش إلى طبيعة عمل عينة البحث، حيث شملت دراسة حمزة (٢٠٢١) عينة من الممرضين، بينما تكونت عينة دراسة شلاش (٢٠٢٢) من المعلمين، و جمعها تلتقي

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

مع مهنة الأخصائي النفسي في كونها تصنف ضمن المهن الإنسانية ، في حين تكونت عينة كلاً من دراسة الكربي و آخرون (٢٠٢١)، و دراسة شنان و مخامرة (٢٠٢٣) ، من العاملين في الوظائف الإدارية ، حيث تختلف طبيعة و متطلبات المهام الإدارية عن المهن الإنسانية ؛ و بالتالي قد يختلف مستوى الاستغراق الوظيفي بين المهن المختلفة وفقاً لطبيعة تلك المهن .

و من جانب آخر، ترى الباحثات أن النتيجة السابقة يمكن أن تشير إلى التوجه الإيجابي للأخصائيين النفسيين بجدة نحو مهنتهم ، بالإضافة إلى جودة علاقة الأخصائيين النفسيين برؤسائهم في العمل، و كذلك وجود تطابق بين ميولهم و تخصصاتهم الوظيفية، فالدرجة العالية من الاستغراق الوظيفي تشير إلى وجود تطابق بين ميول الفرد و وظيفته ؛ ففي ضوء نظرية التكامل (Integrated Theory) ، فإنَّ الاستغراق الوظيفي يتكوّن من ثلاثة متغيرات ، وهي ميول الفرد والموقف والتفاعل بينهما ، فمن جانب الموقف ، يظهر الاستغراق الوظيفي على أنَّه الاتجاهات الشخصية تجاه خصائص الوظيفة، و الذي يتأثر بنمط القيادة وفرص العمل ومشاركته في اتخاذ القرارات ، و يعبر التفاعل بين ميول الفرد والموقف عن انسجام الخصائص الفردية للفرد مع الموقف ما يؤدي إلى زيادة درجة الاستغراق الوظيفي (المصري، ٢٠١٥).

اختبار صحة الفرض الثاني؛

نص الفرض الثاني على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً للنوع (ذكر - أنثى) لدى الأخصائيين النفسيين بجدة. "

للتحقق من الفرض الثاني، تم استخدام اختبار "ت": Independent Samples Test ؛ لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي وابعاده لدى الأخصائيين النفسيين بجدة باختلاف النوع، واختبار تحليل التباين الأحادي (One -

(Way-ANOVA)؛ لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بجدة وفقاً لسنوات الخبرة، وجاءت النتيجة التالية:

جدول (٧) نتائج اختبار "ت" "Independent Samples Test" لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي وابعاده لدى الأخصائيين النفسيين بجدة باختلاف النوع

الابعاد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار (ت)	مستوى الدلالة
الاستغراق العاطفي	ذكر	١٥٧	١٠.٥٢	٣.٠٥	٥.٧٩	٠.٠١
	أنثى	١٠٢	١٢.٣٨	١.٤١		
الاستغراق المعرفي	ذكر	١٥٧	٩.٦٩	٢.٥٦	٧.٩٣	٠.٠١
	أنثى	١٠٢	١١.٨٥	١.٢٣		
الاستغراق المادي	ذكر	١٥٧	١٠.٢٠	٢.٣٩	١١.٠٩	٠.٠١
	أنثى	١٠٢	١٣.٠٥	١.٢٥		
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	ذكر	١٥٧	٣٠.٤١	٧.٣١	٨.٩٢	٠.٠١
	أنثى	١٠٢	٣٧.٢٨	٣.٢٩		

تشير النتائج في الجدول السابق رقم (٧) ، توجد فروق دالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بجدة وفقاً للنوع ، و عليه تقبل الفرضية ، التي تنص على : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً للنوع لدى الأخصائيين النفسيين بجدة " ؛ حيث بلغت قيمة (ت) (٨.٩٢) ، في حين جاءت قيمة مستوى الدلالة لمقياس الاستغراق الوظيفي أقل من (٠.٠٥) ، حيث بلغت (٠.٠١) لذلك هي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) ، وقد تبين من خلال المتوسطات الحسابية أن هذه الفروق لصالح (الاناث) ، وهذا يعني أن الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائين النفسيين الإناث أعلى من الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائين
رجال محمد الأمين ا.د. نوال غرم الله الغادي ا.د. فاطمة خليفة السيد

لدى الأخصائين النفسيين الإناث أعلى من الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائين
النفسيين الذكور.

وفيما يتعلق بأبعاد الاستغراق الوظيفي ، فقد تبين وجد فروق دالة إحصائياً عند
مستوى معنوي (٠.٠٥) ، بين متوسطات درجات أفراد العينة ، على أبعاد مقياس الاستغراق
الوظيفي (الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق المادي) لدى الأخصائين
النفسيين بجدة وفقاً للنوع ؛ حيث بلغت مستويات الدلالة (٠.٠١ ، ٠.٠١ ، ٠.٠١) على
التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، وقد
تبين من خلال المتوسطات الحسابية أن هذه الفروق لصالح (الإناث) ، مما يدل على أن
الأخصائين النفسيين الإناث درجاتهم في أبعاد الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي،
الاستغراق المادي) أعلى من الأخصائين النفسيين الذكور.

و عليه ، تفسر الباحثات النتيجة السابقة في ضوء نظرية التكامل (1997)
Rabinowitz Hall ، حيث توضح أن الاستغراق الوظيفي يتكوّن من ثلاثة أنواع من
المتغيرات وهي العمل، ميول الفرد و المواقف والتفاعل بينهما، فعلى صعيد ميول الفرد،
نجد أن الاستغراق الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد، ويظهر تأثيره في بعض
الخصائص و التي من بينها النوع ، و ترى الباحثات أن تأثير النوع يظهر في التباين بين
الجنسين في الجانب العاطفي نتيجة المزيج بين الاستعدادات الفطرية و التنشئة
الاجتماعية ، فلقد منح الله الانثى عاطفة تفوق عاطفة الرجل نسبياً ، فوفقاً للمفرضي
(٢٠٢٢) ، فإن الإناث تفوق الذكور في الجوانب الوجدان ، حيث تتمتع الإناث بقدرة على
التعبير عما بداخلهم من خبرات وتجارب ومشاعر وعواطف وذلك بما يتناسب مع فطرتها
، لذلك نجد أن الأخصائية النفسية ترتبط بوظيفتها بصورة أكبر من الرجال ، أضف
إلى ذلك ، تميل الأنثى إلى التنظيم و التدقيق و القيام بواجباتها على أكمل وجه ، و

بالنظر إلى دور الإحصائية النفسية داخل بنية المجتمع ، وما يتبعه من مطالب ، مما قد يجعلها تقضي وقت أطول ، وتبذل جهد أكبر لتحقيق أهداف المنظمة .
و تختلف نتيجة هذه البحث مع نتيجة دراسة حمزة (٢٠٢١) ، و دراسة دردير (٢٠٢١) ، حيث أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير النوع ، و قد يعود سبب اختلاف نتائج البحث الحالية و الدراسات السابقة لاختلاف الفترة الزمنية التي طبقت فيها الدراسات، حيث يرى أنه كلما كانت الفجوة الزمنية أطول بين الدراسات كلما زادت فرصة تغيير النتيجة حتى لدى العينة الواحدة (باتشيرجي، ٢٠١٥) ، و الجدير بالذكر ، بعد اطلاع الباحثات على الدراسات السابقة، وفي حدود علمها، اتضح ندرة وجود دراسات توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، فبعض الدراسات التي تمكنت الباحثات من الوصول إليها ، لم تتطرق إلى دراسة الفروق بين أفراد العينة وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية التي تم جمع بياناتها الأولية ، و من بين هذه الدراسات ، دراسة فرح و آخرون (٢٠٢٣) الي تضمنت بياناتها الأولية النوع .

اختبار صحة الفرض الثالث:

نص الفرض الثالث على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة لدى الأخصائيين النفسيين بجدة. "

للتحقق من الفرض الثالث ، تم استخدام اختبار "Independent Samples Test" ؛ لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي وابعاده لدى الأخصائيين النفسيين بجدة باختلاف النوع، واختبار تحليل التباين الأحادي

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
 رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

(One –Way-ANOVA)؛ لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بجدة وفقاً لسنوات الخبرة، وجاءت النتيجة التالية:
 جدول (٨) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One –Way-ANOVA) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بجدة وفقاً لسنوات الخبرة

أبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية (F)	الدلالة الإحصائية
الاستغراق العاطفي	بين المجموعات	٣٢١.٠٦	٢	١٦٠.٥٣		
	داخل المجموعات	١٥٤٥.٦٣	٢٥٦	٦.٠٤	٢٦.٥٩	٠.٠١
	المجموع	١٨٦٦.٦٩	٢٥٨			
الاستغراق المعرفي	بين المجموعات	٥٠٥.٥٧	٢	٢٥٢.٧٩		
	داخل المجموعات	٩٥٨.٦٧	٢٥٦	٣.٧٤	٦٧.٥٠	٠.٠١
	المجموع	١٤٦٤.٢٤	٢٥٨			
الاستغراق المادي	بين المجموعات	٦١٣.٤٣	٢	٣٠٦.٧١		
	داخل المجموعات	٩٣٣.٣٣	٢٥٦	٣.٦٥	٨٤.١٣	٠.٠١
	المجموع	١٥٤٦.٧٦	٢٥٨			
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	بين المجموعات	٤٢٢١.٥٠	٢	٢١١٠.٧٥		
	داخل المجموعات	٨١٢٩.٧٩	٢٥٦	٣١.٧٦	٦٦.٤٧	٠.٠١
	المجموع	١٢٣٥١.٢٩	٢٥٨			

تشير النتائج في الجدول السابق رقم (٨) إلى ، وجود فروق دالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بجدة وفقاً لسنوات الخبرة ، وعليه تقبل الفرضية ، التي تنص على : " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات

الاستغراق الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة لدى الأخصائيين النفسيين بجدة"؛ حيث بلغت قيمة (ف) (٦٦.٤٧)، وبلغت قيمة مستوى الدلالة لمقياس الاستغراق الوظيفي (٠.٠١) وهي أقل من (٠.٠٥)، وبذلك هي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، وبالتالي توجد فروق دالة إحصائياً في الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بجدة وفقاً لسنوات الخبرة.

وفيما يتعلق بأبعاد الاستغراق الوظيفي، فقد تبين أنه توجد فروق دالة إحصائياً في متوسطات درجات أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق المادي) لدى الأخصائيين النفسيين بجدة وذلك وفقاً لسنوات الخبرة، حيث بلغت مستويات الدلالة (٠.٠١، ٠.٠١، ٠.٠١) على التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)؛ وبذلك توجد فروق دالة إحصائياً في متوسطات درجات أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين وفقاً لسنوات الخبرة، ولعرفة اتجاه الفروق ولصالح أي فئة من فئات متغير سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار شيفية (Scheffe)، وظهرت النتائج على النحو الموضح في الجدول الاتي رقم (- -).

جدول رقم (٩) اختبار شيفية (Scheffe) للفروق بين المتوسطات في مستوى مقياس

الاستغراق الوظيفي وأبعاده لدى الأخصائيين النفسيين بجدة، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الابعاد	سنوات الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
الاستغراق العاطفي	أقل من ٥ سنوات	١٢٤	١٢.٤	❖ ١.٩		❖ ٢.٦
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٧٦	١٠.٥			
	أكثر من ١٠ سنوات	٥٩	٩.٨			

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
 رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

الابعاد	سنوات الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
الاستغراق المعرفي	أقل من ٥ سنوات	١٢٤	١٢.٠	❖ ٢.٤	❖ ٣.٢	
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٧٦	٩.٦			
	أكثر من ١٠ سنوات	٥٩	٨.٨			
الاستغراق المادي	أقل من ٥ سنوات	١٢٤	١٢.٩	❖ ٢.٩	❖ ٣.٢	
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٧٦	١٠.٠			
	أكثر من ١٠ سنوات	٥٩	٩.٧			
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	١٢٤	٣٧.٣	❖ ٧.٢	❖ ٩.٠	
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٧٦	٣٠.١			
	أكثر من ١٠ سنوات	٥٩	٢٨.٣			

يظهر من الجدول السابق رقم (٩)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس مستوى الاستغراق الوظيفي وابعاده (الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق المادي) باختلاف سنوات الخبرة ، وقد تبين من خلال المتوسطات الحسابية أن هذه الفروق لصالح أفراد البحث من الأخصائيين النفسيين الذين خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) مما يدل على أن أفراد البحث من الأخصائيين النفسيين الذين خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) لديهم مستوى الاستغراق الوظيفي وأبعاده (الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق المادي) أعلى من أفراد البحث من الأخصائيين النفسيين الذين خبرتهم (من ٥ إلى ١٠ سنوات) ، الذين خبرتهم (أكثر من ١٠ سنوات) ، أي أنه كلما زادت سنوات خبرة الأخصائي النفسي ، ينخفض لديه الاستغراق الوظيفي .

عظفاً على ما سبق، تفسر الباحثات النتيجة السابقة في ضوء نظرية المدخل السببي (Causality Theory) ، حيث يتسم الفرد بوجود حافز داخلي مرتفع نحو الوظيفة ، وترى الباحثات أن الأخصائي النفسي في سنوات خدمته الاولى ، يملك ذلك الحافز الداخلي ، وهو رغبة لإثبات قدراته في مجال العمل ، حيث أشارت دراسة May et al (2004) إلى أن الاستغراق الوظيفي يساعد هذا بدوره في زيادة كفاءة الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المهنية حيث يحرص على الاندماج مع وظيفته والتمكن منها ، مما يدفع به إلى توجيه طاقته نحو إنجاز مهام الوظيفة على أكمل وجه ، أضف إلى ذلك ، السعي الدؤوب للتزود بالمعارف والمهارات المطلوبة لأداء عمله ، و التركيز على المهام التي بها درجة عالية من التحدي والأعمال ذات الطبيعة المركبة التي تحتاج إلى أنواع مختلفة من المهارات ؛ وبالتالي يؤدي ذلك إلى زيادة الاستغراق الوظيفي، فالأخصائي النفسي الحديث ينظر إلى مستوى أدائه المدرك على أنه مهم لبلوغ قيمة النفس و تحقيق الذات (Audin & Burke, 2018) ، و على النقيض من ذلك ، نجد أنه عند بلوغ الأخصائي النفسي سنوات خبرة أكثر من ٥ سنوات ، يصبح العمل أمراً مألوفاً واعتيادياً ، و من خلال نضجه يكتسب قدرة على خلق قدر من التوازن بين جوانب حياته المهنية ، و الاجتماعية ، و الصحية ، و النفسية و الترفيهية، الأمر الذي قد يعيد ضبط مستوى دافعيته واندماجه الوظيفي مع مرور الوقت.

و قد اتفقت نتائج البحث الحالية جزئياً مع ما أسفرت عنه دراسة كلاً من حمزة (٢٠٢١)، و دراسة الكربي و آخرون (٢٠٢١) ، حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، و كانت لصالح ذوي الخبرة أكثر من ٥ سنوات، في حين اختلفت مع و شلاش(٢٠٢٢)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغامدي ا.د. فاطمة خليفة السيد

إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ملخص نتائج البحث:

تناول البحث الحالي مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة، و دراسة الفروق بين متوسطات الاستغراق الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع -الخبرة) لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بمدينة جدة، وقد توصلت البحث الحالية إلى النتائج التالية، وهي:

1. وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيين النفسيين بجدة.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات العينة من الأخصائيين النفسيين بجدة على درجات مقياس الاستغراق الوظيفي باختلاف متغير النوع لصالح الإناث.
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة من الأخصائيين النفسيين بجدة على درجات مقياس الاستغراق الوظيفي باختلاف متغير الخبرة لصالح أفراد البحث من الأخصائيين النفسيين الذين خبرتهم (أقل من ٥ سنوات).

توصيات ومقترحات:

خلصت الباحثات من خلال نتائج البحث الحالية إلى مجموعة من التوصيات من أهمها ما يلي:

١. العمل على نشر ثقافة جودة حياة العمل لدى بيئات العمل المختلفة؛ لتعزيز الصحة النفسية في بيئة العمل.
٢. تصميم البرامج الإرشادية موجهة للأخصائيين النفسيين؛ لرفع مستوى الوعي بأهمية الاستغراق الوظيفي وتأثيره على حياتهم العملية.
٣. تصميم برامج تدريبية تساعد الأخصائيين النفسيين على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية؛ وذلك للحفاظ على الصحة النفسية.
٤. توجيه نظر الإدارات المعنية، لتوظيف استراتيجيات تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين
٥. الاهتمام بدراسة محددات الاستغراق الوظيفي في لدى الأخصائيين النفسيين.
٦. إجراء دراسات تهدف لاستقصاء الاستغراق الوظيفي لدى طاقم التمريض في المصحات النفسية.
٧. إجراء دراسة تهدف لاستقصاء الخدمات الإرشادية المقدمة لتنمية الاستغراق الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.
٨. البحث في علاقة الاستغراق الوظيفي بمتغيرات نفسية ترتبط ببيئة العمل، الاحتراق النفسي.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- الشبرمي، لميس. (٢٠١٩). مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة. مجلة البحث العلمي في التربية، ٤(٢٠)، ٥٧١-٦٠١.
- آل مداوي، عبير محفوظ. (٢٠٢١). الإسهام النسبي للسعادة المؤسسية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك خالد. مجلة العلوم التربوية والإنسانية، جامعة بيشة، ٩(٩)، ٤٠٢-٤٣٨.
- العبادي، علي رزاق. (٢٠١٢). الرشاقة التنظيمية: مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزراء الصناعة والمعادن، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، ٢٤(٢٤)، ١٤٧-١٧٤.
- القواسمة، رشدي، و أبو الرز، جمال ، و أبو موسى ، مفيد ، و أبو طالب ، صابر. (٢٠١٢). مناهج البحث العلمي. فلسطين: جامعة القدس المفتوحة.
- الكربي، أسماء عمر، والسيد، فاطمة خليفة، وحميد الدين، رضية محمد. (٢٠٢١). الصمود النفسي وعلاقة بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٣٣، ٦٧-١٠٨.
- العبد اللطيف، ثامر عبد الله، والقرني، صالح علي. (٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسيوط، ٣٤(٤)، ٣٣٥-٣٧٢.

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق، ٢٦(٢)، ٢٥١-٣١٨.

المصري، محمد شفيق. (٢٠١٥). الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر.

باتشيري، أنول. (٢٠١٥). بحوث العلوم الاجتماعية المبادئ والمناهج والممارسات (خالد آل حيان، مترجم). دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

حمزة، معمري. (٢٠٢١). واقع الاستغراق الوظيفي لدى المرضى. مجلة إسهامات للبحوث الدراسات، ٦(٢)، ٧٣-٨٣.

خليفة، هاني عبد المنعم محمد. (٢٠٢٣). الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع للعاملين (دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة). المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٧(٣)، ١-٥٠.

دردير، نشوة كرم. (٢٠٢١). التسامي بالذات وأبعاده الفرعية كمبات بالاتجاه نحو المهنة والاستغراق الوظيفي لدى عينة من المرشدين النفسيين. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، ٦(١٤)، ٨٠-٥٢.

شلاش، رؤى محمد. (٢٠٢٢). دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي بحث ماجستير [بحث ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية]. الجامعة الافتراضية السورية.

الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الأخصائيه النفسيه بمدينة غزة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
رحاب محمد الأمية ا.د. نوال غرم الله الغاصي ا.د. فاطمة خليفة السيد

شنان، أسيل محمد، ومخامرة، كمال خليل. (٢٠١٧). القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية بمديرية تربية وتعليم جنوب الخليل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلميهم. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة، ٣١(٢): ٢٣٩- ٢٦٢.*

صافي، ولاء. (٢٠١٧). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص. *مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، ٣٩(١٣): ١٢٧- ١٨٥.*

يوسف، هبة بهي الدين. (٢٠١١). علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ. *مجلة رابطة الأخصائيين النفسيين المصريين المصرية، ٢١(١): ٦٥- ٩٧.*

ماضي، خليل اسماعيل. (٢٠١٥). أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة. *مجلة كلية فلسطين، ديربلح، ٢(٣): ٢٢- ٢٢.*

ميا، علي يونس، ومزيق، رامي أكرم. (٢٠١٧). مدى توفير أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصري: دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية. *مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، ٣٩(٦٧): ٤٣- ٦٨.*

مرزوق، عبد العزيز، والعماري، بشري، والسنديوني، منى. (٢٠١٩). أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ٥(٦): ١٨٥- ٢٢٢.*

معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية. (٢٠٢٢). تقرير مؤتمر الصحة النفسية في

بيئة العمل. مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية. <https://2h.ae/kctO>

مبارك، زبير. (٢٠٢٠). تقييم الطبيب النفسي لمهنة الأخصائي النفسي العيادي في

الجزائر: دراسة استطلاعية. مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية

١٩، (٤)، ١٨٨، ٢٠٣-

سليمان، لمياء عبد الرحيم. (٢٠٢٢). الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي بين العقد

النفسي والأداء العالي، دراسة تطبيقية بجامعة المنوفية. المجلة العلمية للدراسات

والبحوث المالية والإدارية، ١٤، (٢)، ٥٧-

<https://dx.doi.org/10.21608/masf.2022.278069>

نوار، شهرزاد نوار. (٢٠١٨). تقييم واقع التكفل النفسي بالأمراض المزمنة. مجلة الباحث

في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (٣٥)، ٦٢٥- ٦٣٦.

وهاوس، سعيد. (٢٠٢٠، يناير ٣٠). تحسين واقع الصحة النفسية. جريدة الوطن.

<https://2h.ae/EYFW>

ضو، فوزية، ومشري، سلاف. (٢٠٢١). الاستغراق الوظيفي وتطبيقاته الإرشادية للوقاية

من الضغوط المهنية. مجلة التمكين الاجتماعي، ٣، (١)، ٤٠ - ٥٢.

ضيف، أحمد، وصدوق، فتحية. (٢٠٢٠). دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء

التنظيمي: دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة. مجلة شعاع للدراسات

الاقتصادية، ٤، (٢)، ١٢٧ - ١٥٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- van Zyl, L. E., Rothmann, S., & Nieman, C. (2020). Mental health, work engagement and meaningful work-role fit of industrial psychologists: A latent profile analysis. *Psychological Studies*, 65(2), 199–213. <https://doi.org/10.1007/s12646-019-00544-9>
- Audin, K., & Burke, J. (2018). Compassion fatigue, compassion satisfaction and work engagement in residential child care. *Scottish Journal of Residential Child Care*, 17(3), 5–27.
- Darzi, J. A., & Gilkar, N. A. (2013). Job Involvement - Sense of Participation - Job Satisfaction: A Triangular Framework. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(6), 41–47. <https://doi.org/10.9790/487x-0664147>
- Leung, A. (2003). Different ties for different needs: Recruitment practices of entrepreneurial firms at different developmental phases. *Human Resource Management*, 42(4), 303–320. <https://doi.org/10.1002/hrm.10092>
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior concepts, controversies, applications CD-ROM*. Upper Saddle River, Nj Prentice-Hall.
- Paterson, J. M., & O'Driscoll, M. P. (1990). An Empirical Assessment of Kanungo's (1982) Concept and Measure of Job Involvement. *Applied Psychology*, 39(3), 293–306. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1990.tb01055.x>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>

- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Sakovska, M., & Jørgensen, F. (2012). *Measuring the engagement level of administrative personnel in VUC aarhus and detecting factors requiring improvement*. Aarhus University.
- Pasquarella, F. J., Lizano, E. L., Lee, S., & De La Peza, D. (2021). An examination of work engagement's antecedents and consequences in a sample of U.S. community mental health providers. *Health & Social Care in the Community*, 30(5). <https://doi.org/10.1111/hsc.13670>.