

دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية

لهنجه محسن جلال/ قسم ادارة التسويق، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية - سليمانية
بههار محمود احمد/ قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية - سليمانية.



CORSPONDANCE

لهنجه محسن جلال

lanja.jalal@univsul.edu.iq

2024/04/07

الاستلام

2024/05/30

القبول

2024/08/15

النشر

الكلمات المفتاحية:

الاستغراق الوظيفي
لازدهار التنظيمي
المستشفيات الخاصة
محافظة السليمانية.

ملخص

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الازدهار التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية، وتكمن مشكلة الدراسة في مدى توفر ابعاد الاستغراق الوظيفي و ابعاد الازدهار التنظيمي لدى الموظفين في المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية وماهي مستوى الأهمية الازدهار التنظيمي من قبل الموظفين، واستخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراستها الحالية، وسعيا إلى تحقيق اهداف الدراسة والاجابة عن التساؤلات السابقة، فقد تبنت الباحثتان نموذجا افتراضيا يعكس بوساطته طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة وابعادها، وذلك اعتمادا على عدد من الفرضيات الرئيسة والفرعية التي أخضعت لمجموعة من الاختبارات الإحصائية كعبر برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) و (Amos)، اذ تم تصميم استمارة الاستبانة لجمع البيانات من العينة العشوائية من مجتمع الدراسة المتمثلة بالموظفين المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية. وتم تطوير المقاييس بالاعتماد على أسلوب العينة العشوائية، وتم توزيع (170) استمارة استبانة على عينة البحث حسب المعادلات الاحصائية لتمثل مجتمع البحث في عدد من المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية، وتم ارجاع (123) استمارة، واستمارة صالحة للتحليل الاحصائي عددها (97). واطهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية وأثر معنوي بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما يوجد تأثير للاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية. وبناء على نتائج البحث تم تقديم عدد من المقترحات المتعلقة بضرورة العمل على تطوير رؤية واستراتيجية واضحة للمنظمة تتوافق مع رسالة وقيمة المنظمة. والتأكد من أن الموظفين يفهمون هذه الرؤية ويلتزمون بها، لأنها توفر خريطة طريق للازدهار التنظيمي.



About the Journal

ZANCO Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields.

1. المقدمة:

مع تنامي الضغوطات المستمر في مجتمع اليوم، يحتاج العاملون إلى الشعور بالأمان والسعادة في مكان عملهم، خلاف ذلك فإن طاقتهم النفسية ستتركز في مكان آخر ولن تكون موجهة نحو جهود إبداعية أو ابتكارية، وان التحديات الكبيرة التي تواجه المؤسسات المعاصرة، دفعت بهذه المؤسسات الى انتهاج طرق واساليب من شأنها أن تنمي الاستغراق الوظيفي نظرا لحاجتها الشديدة الى تهيئة مناخ تنظيمي ملائم لمواجهة المتغيرات التي تحيط بها وتحقيق الازدهار التنظيمي.

يعد الاستغراق الوظيفي من المواضيع ادارة الموارد البشرية الحديثة، فهي تعمل على تحسين بيئة حياة العمل، وقد تمت دراسته من جوانب مختلفة إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، وتجاوبهم في ذلك من خلال الالتزام بعملهم وتأديته بكفاءة وفعالية، الاستغراق الوظيفي يعني أن الأفراد الذين يقضون معظم الوقت في العمل هم أفراد إيجابيون مهتمون ومتحمسون لعملهم، ومستعدون دائماً للعمل الإضافي لأداء الوظيفة بأفضل ما لديهم من قدرات، حتى تتمكن المنظمة أو المؤسسة من المنافسة و الحصول على ميزة تنافسية.

إن الازدهار التنظيمي يتم تحقيقه في المنظمات من خلال بناء علاقة بعيدة المدى مع العاملين من أجل تحقيق أهداف المنظمة أو المؤسسة، وكذلك مساعدة العاملين في مجال العمل من خلال تلبية احتياجاتهم المادية والمعنوية، وهكذا تحفزهم على أداء واجباتهم بأفضل طريقة ممكنة، ويساعد المنظمة على الاستفادة من أفضل الطاقات الموجودة لدى العاملين. ولكي تصل المنظمة إلى أهدافها عن طريق تعمل على الاستغراق الوظيفي.

وبناء على ما سبق، جاء البحث الحالي لمراجعة الأدبيات والدراسات المتعلقة بالمتغيرين الرئيسيين (الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي). ومن أجل تحديد الجانب النظري لفهم مفهوم وأهمية وأبعادها واختيار ميدان عملي لها، تم تقسيم البحث إلى أربعة محاور. المحور الأول متعلق بالمنهجية البحث حيث تشمل مشكلة وأهمية وأهداف البحث وأنموذج مقترح له وفرضياته. والمحور الثاني يتضمن الجانب النظري يتضمن مراجعة الأدبيات العلمية والإدارية حول المتغيرات البحث، أما المحور الثالث تم تخصيصه لجانب العملي وتحليلات الإحصائية واختبار الفرضيات البحث. وأخيراً جاء المحور الرابع لبيان اهم الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بالبحث.

الإطار المنهجي للبحث**أولاً: مشكلة البحث:**

تطمح العديد من المستشفيات الخاصة الى تحسين موقعها التنافسي والوصول الى حالة من التميز والازدهار، لذا تواجه تحولاً في منهجها وممارستها، وأسلوب صياغة استراتيجياتها وتنفيذها، ويظهر التحول جلياً في تبنيها مناهج وأساليب إدارية تمكنها من البقاء والاستمرار في مواكبة أعمالها في ظل التعقيدات والتغيرات البيئية المتزايدة، فضلاً عن تركيزها في استثمار القدرات والمهارات والخبرات المتاحة لديها، وتطوير السياسات والاجراءات العامة واساليب تنفيذها بفاعلية، عبر إيجادها بيئة عمل ذات جودة ينعم بها أفرادها، تعمل على رفع كفاءة الاداء، والمساهمة في تحفيز قدرات الوعي والادراك وتقديم الافكار بإبداع، وبما ينعكس نتائجها ايجابيا في تحقيق الاهداف المنشودة. ومن جانب آخر فإن الازدهار التنظيمي لا يكمن تحقيقه بسهولة، وإنما قد يطلب من المؤسسات وعلى وجه الخصوص المستشفيات الخاصة تبني ممارسات واساليب الاستغراق الوظيفي التي تتأثر على نجاح المنظمة، إذ تعد الاستغراق الوظيفي عاملاً حاسماً تمكن المنظمة من تكيف والمنافسة في بيئة العمل من خلال تهيئتها للاستجابة للتهديدات غير المتوقعة وامتلاكها رأس المال الفكري وابداعها في المنتج والعملية واستدامة ميزتها. فإن المؤسسات التي تشجع على الابتكار والإبداع غالباً ما تكون أكثر قدرة على تحقيق النجاح على المدى الطويل، فالإبداع يمكن أن يؤدي إلى تحسين العمليات الداخلية، وتعزيز تجربة العملاء، كل ذلك يسهم في تعزيز الازدهار التنظيمي (منصور و محمد، 2022: 286). ومن أهم أسباب عدم الاهتمام الازدهار التنظيمي أدى الى اعتماد الأفراد العاملين على نمط واحد من خبرة في العمل اليومي إذ شكل ذلك حاجزا للوصول إلى الاستغراق والرضا والارتباط والرفاه العاطفي. وفي ضوء ذلك تكمن مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الاتي:

هل هناك دور لإبعاد الاستغراق الوظيفي في تحقيق الازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة في محافظة السلبيانية؟

و لتضمين معالم الوضوح في مجالها المنهجي و المعرفي نبلور الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما مدى توفر ابعاد الاستغراق الوظيفي في المستشفيات الخاصة قيد البحث؟
2. ماهي مستوى واهمية الازدهار التنظيمي من قبل المستشفيات الخاصة قيد البحث؟

3. ما مدى ارتباط لمتغير ابعاد الاستغراق الوظيفي وابعاده مع متغير الازدهار التنظيمي في المستشفيات الخاصة قيد البحث؟
4. هل هناك التأثير من قبل ابعاد الاستغراق الوظيفي في الازدهار التنظيمي؟

ثانيا: اهمية البحث

- تكمّن اهمية البحث في بيان مفاهيم المتغيرات الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي وبلورتها بصورة ذهنية وموضوعية للمنظمات التي تهدف الى تقديم خدمة متميزة في بيئة متنوعة السلوكيات الفردية والجماعية من خلال:
1. تسليط الضوء على مواضيع ومفاهيم حديثة وحيوية ومهمة لنجاح المستشفيات الخاصة وهي (الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي) واللذان يعدان من المواضيع حيوية فعالة في حقل السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية.
 2. بينت الدراسات والبحوث السابقة بعدم وجود اية دراسة سابقة تربط بين الموضوعات المتعمدة في الدراسة الحالية ومتغيراتها على حد علم الباحثان.
 3. ابراز دور الذي قد يلعبه الاستغراق الوظيفي داخل المستشفيات اذ ان الاستغراق الوظيفي مبني على ادراك وشعور الافراد تجاه منظمتهم.
 4. تحفيز المستشفيات على الاهتمام بالاستغراق الوظيفي من اجل تحقيق التميز وتحقيق الازدهار التنظيمي المنشود.
 5. ارتباط الازدهار التنظيمي من حاجة ملحة في المستشفيات بضرورة الاستجابة لمتطلبات البيئة ومواكبة التطورات وبما يؤدي الى نجاح والميزة التنافسية المستدامة.

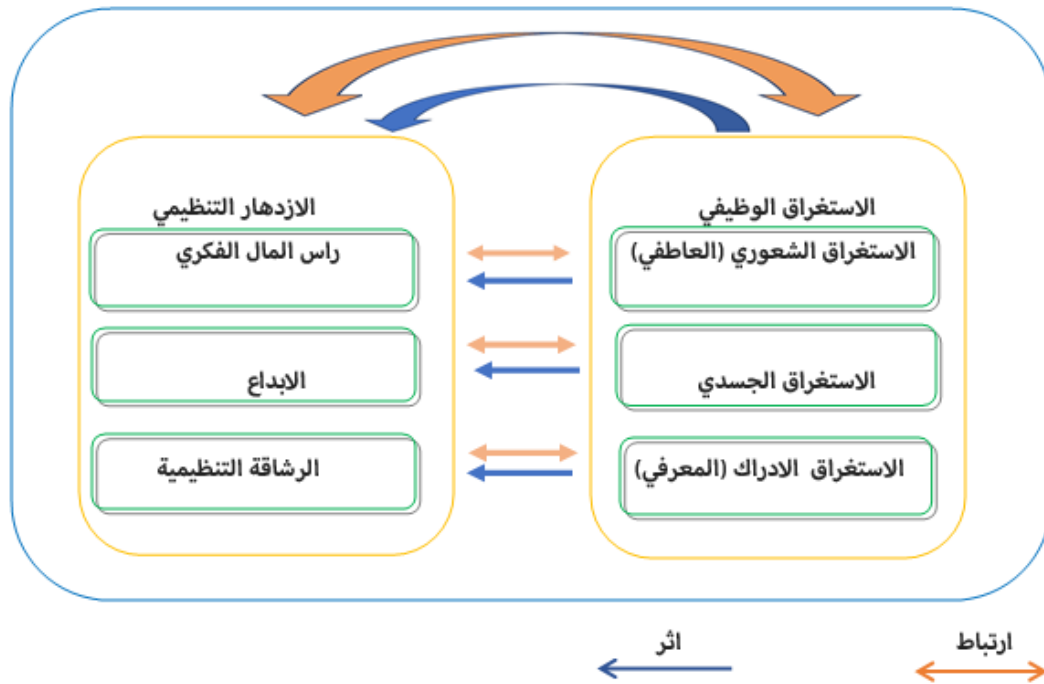
ثالثا: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي على:

1. التعرف على فلسفة مفهوم المتغير المستقل (الاستغراق الوظيفي) ، والمتغير التابع (الازدهار التنظيمي)، وتقديم اطار نظري لهما.
2. تسليط الضوء على اهمية الاستراتيجية للاستغراق الوظيفي وكيف يمكن المؤسسة ان تستفيد من هذه الاجواء للوصول لاعلى درجات الازدهار التنظيمي.
3. التعرف على مستوى الازدهار التنظيمي لدى الموظفين في المستشفيات المبحوثة.
4. التعرف على مدى ممارسة القيادات الإدارية الأبعاد الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر عينة من الموظفين من المستشفيات الخاصة قيد الدراسة.
5. تحديد والتعرف على طبيعة العلاقة والأثر بين الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي من وجهة نظر عينة من الموظفين من المستشفيات الخاصة قيد الدراسة.

رابعا: انموذج البحث الافتراضي

تم تصميم الانموذج الافتراضي في ضوء فرضياتها والذي يبين وجود علاقة ارتباط بين المتغيرات الدراسة المتمثل في الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي. كما يبين الانموذج تأثير الاستغراق الوظيفي بوصفها متغير مستقل في الازدهار التنظيمي بوصفها متغير تابع، وكما هو موضح من خلال الشكل (1):



الشكل (1): انموذج البحث الافتراضي
المصدر: من إعداد الباحثان.

خامسا: فرضيات البحث

وللإجابة على تساؤلات البحث، تم وضع فرضيتين رئيسيتين تتفرع من كل منهما ثلاثة الفرضيات الفرعية هي:
الفرضية الرئيسة الأولى:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة"

ويتفرع منها ثلاثة الفرضيات الفرعية هي:

(a) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد الاستغراق الشعوري (العاطفي) والازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة"

(b) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد الاستغراق الجسدي والازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة"

(c) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد الاستغراق الادراكي (المعرفي) والازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة"

الفرضية الرئيسة الثانية:

"يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي و الازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة"

ويتفرع منها ثلاثة الفرضيات الفرعية هي:

(a) توجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد الاستغراق الشعوري (العاطفي) والازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة.

(b) توجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد الاستغراق الجسدي والازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة.

(c) توجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد الاستغراق الادراكي (المعرفي) والازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة.

سادسا: حدود البحث

الحدود الزمانية للجانب الميداني: وتمثل بمدة جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب الميداني في عدد من الموظفين في المستشفيات الخاصة في محافظة السلبيانية إبتداءً من (2023/12/20) إلى (2023/3/20)

1. الحدود المكانية: تتضمن الحدود البحث المكانية المستشفيات الخاصة في محافظة السلبيانية.
2. الحدود البشرية: وفقاً لمتغيرات البحث فقد تم الاعتماد على فئة من الموظفين في الجزء من المستشفيات الخاصة في محافظة السلبيانية عددها (9) مستشفى والعينات المأخوذة تتراوح ما بين (15 الى 20) موظف لكل مستشفى، تتكون مجتمع البحث من (170) موظفاً واسترجاع (123) استمارة وعينة البحث (97) موظفاً.
3. الحدود الموضوعية: تمثل بمتغيرات البحث الرئيسية، والتي هي (الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي).

سابعا: منهج البحث

بناء على طبيعة البحث والأهداف التي تسعى لتحقيقها فقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقة ويعبر عنها تعبيراً كيفية وكمية، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

ثامناً: أسلوب جمع البيانات والمصادر المعتمدة لغرض إنجاز هذه البحث لابد من القيام بجمع البيانات، والمعلومات الخاصة بجانب البحث (النظري، والعملي) ويمكن تلخيصها بالآتي:

1. الجانب النظري: اعتمدت الباحثان لإعداد وتعزيز الجانب النظري لهذا البحث على ما هو متوفر من مصادر متمثلة برسائل الماجستير واطارح الدكتوراه والكتب ومواقع الأنترنت المحكمة علمياً.
2. الجانب العملي: أما فيما يخص الجانب الميداني من البحث، ولغرض الحصول على البيانات ذات الصلة بمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية، فقد اعتمد الباحثان الاستبانة والتي تعد الأداة الرئيسية المعتمدة في هذه البحث لجمع البيانات، والمعلومات الخاصة بمتغيرات (الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي). واعتمد الباحثان على مقياس ليكرت الخماسي لقياس فقرات الاستبانة.

الجانب النظري**اولاً: الاستغراق الوظيفي****مفهوم وتعريف الاستغراق الوظيفي (The Concept of Job Involvement)**

يمثل الاستغراق الوظيفي للموظفين المفتاح الرئيسي للنجاح التنظيمي، فالأفراد العاملون الذين لديهم مستوى عال من الاستغراق الوظيفي في منظماتهم سيمكن المنظمة من الاحتفاظ بالموهب وتحسين الأداء التنظيمي، ويعتبر الاستغراق الوظيفي أحد المواضيع المهمة في حقل إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ويعود أصل المصطلح 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 للتنبؤ بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب إلى أي مدى من أجل رفاهية المنظمة، إن كلمة (استغراق) يمكن أن تأخذ عدة معاني ومنها (اندماج - انغماس - اقتران - انخراط تعلق - ارتباط) (يوسف والمقطف، 2020: 4). 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 المنظمة والعاملين على حد سواء (ضو ومشري، 2021: 43). تعد الموارد البشرية أهم الموجودات التي تميز منظمات عن بعضها البعض في حالة تماثل باقي الموجودات، ويعزى هذا التميز إلى الاختلاف في الموارد البشرية من أهم الموجودات في أي عمل يحدث في المنظمة بوصفها مصدراً للميزة التنافسية، ان من الضروري بالنسبة للمنظمات ايجاد طريقة للاستفادة من جميع الموارد البشرية المتاحة لغرض الاكتفاء والنمو المتزايد، وقد ظهرت الحاجة إلى مصطلح لوصف شعور الارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة، وشركائهم الآخرين والوظيفية. (الساعدي وعكار، 2014: 7). ان الافراد الذين يستغرقون في العمل هم أفراد إيجابيون، و مهمون ومتحمسون في وظائفهم وعلى استعداد دائم للعمل بجهد إضافي لتنفيذ الاعمال على أفضل وجه وبكامل قدراتهم (العبادي

والجاف، 2012: 79). وتعددت آراء الكتاب والباحثين حول مفهوم الاستغراق الوظيفي ، وبهدف توضيح هذه المفاهيم نعرض الجدول (1) الذي يتضمن الإشارة إلى مفهوم القيادة الملهمة حسب آراء عدد من الكتاب والباحثين.

| ت | الكاتب/ الباحث والسنة والصفحة | تعريف الاستغراق الوظيفي |
|---|---------------------------------|--|
| 1 | (Sharma & Deolia, 2017: 5) | أنها التماثل النفسي للموظف مع وظيفته، اعتماداً على مدى إدراكه للوظيفة التي تلبي احتياجاته الجوهرية واحتياجات النمو. |
| 2 | (Obiekwe, et al, 2019: 2) | هي العملية التي من خلالها الموظفين لديهم القدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية وأنشطة التحسين المناسبة لرتبهم في المنظمة. |
| 3 | (Burmansah, et al,2019: 160) | هو مدى تعريف الشخص لنفسه وتكريسه لوظيفته، مع الإيمان بوجود علاقة بين الأداء الفردي في العمل وكرامته، والمشاركة النشطة فيه، واعتبار أداء العمل مهماً. |
| 4 | (Gopinath & Kalpana, 2020: 306) | الدرجة التي يتعرف بها الموظف على وظيفته، ويشارك فيها بفعالية، ويعتبر أن أدائه الوظيفي مهم لعمله الذاتي. |
| 5 | (Mehta & Sharma, 2022:157) | أنها وسيلة لتنمية سلوك الموظف الذي يربطه بالعمل والحضور الشخصي الآخر (الجسدي والعاطفي والمعرفي) مما يؤدي في النهاية إلى أداء أفضل. |

مصدر: من اعداد الباحثان باعتماد المصادر الواردة فيها
وعليه فان التعريف الاجرائي للاستغراق الوظيفي هو درجة إنغماس و إرتباط الموظف في عمله التي تمكنه من إضافة قيمة إلى عمله و المنظمة بشكل فعال وناجح.

1. أهمية الاستغراق الوظيفي: (The Important of Job Involvement)

إن أهمية الاستغراق تكمن في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكاً بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء، وتتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي:

1. يؤثر بشكل كبير على العديد من النتائج التنظيمية والسلوكية، حيث يعمل على زيادة مستوى الاداء، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتقليل النية لترك العمل، كما يتمتع الافراد الاكثراستغراقا بالمشاعر الايجابية مثل السعادة والفرح والحماس، كما يتمتعون بصحة جيدة بعيدا عن مشاعر الاحتراق الوظيفي، مما يزيد من إنتاجيتهم ويجعلهم يؤدون أعمالهم بشكل أفضل، كما يجعلهم أكثر ابتكارا (تي واخرون، 2021: 398)، (Culibrk, et al, 2018: 1) و (Rizwan, et al, 2011: 77) و (Hngoi, et al, 2023: 1).

2. يؤثر الاستغراق الوظيفي على مشاعر الإيجابية والصحة لدى العاملين كالإعجاب والثقة والاحترام مما يعكس الرغبة والاهتمام في العمل، فبيئة العمل التي توفرها المؤسسة والممارسات العادلة تجاه الأفراد تسهم في بناء الثقة وبالتالي دعم الاستغراق الوظيفي (كريم ومحمد، 2016: 80)

3. يلعب الاستغراق دور في التغيير التنظيمي حيث ان الأفراد الذين لديهم مستوى عالي من الاستغراق الوظيفي يكونوا مهتمين بجعل المؤسسة قادرة على تطبيق التغيير والتكيف مع التغييرات البيئية (شبعوات واخرون، 2022: 363).

4. وتبدو أهمية الاستغراق الوظيفي للعامل في تجنب التأخير والغياب عن العمل وكذا ضعف في الأداء ونقص الدافعية اتجاه عمله موكل إليه وعدم هدره للوقت والطاقة المهنية في العمل فالاستغراق الوظيفي يجعل العامل أكثر التزاما نحو عمله ويزداد شعوره بالولاء لوظيفته (معوض، 2018: 200)

5. عندما يشعر الافراد العاملين باهميتهم وتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم ورضا الزبائن. (يوسف و المقطف، 2020: 6).

2. ابعاد الاستغراق الوظيفي (The Dimension of Job Involvement)

ان الاستغراق الوظيفي هو الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، ان (احمد وفتيحة، 2020: 131) و (الساعدي وعكار، 2014: 7) و (الشميمري، 2022: 132) و (خالدية وخديجة، 2021: 28) و(شلاش، 2022: 14) و (صبر، 2017: 27) و(عزار وبشرى، 2021: 15) و(يوسف والمقطف، 2020: 5) ركزوا على انها الاستغراق الوظيفي تتضمن عدة ابعاد والتي تتمثل فيما يلي:

1. الاستغراق الشعوري (العاطفي): يشير إلى وجود علاقة قوية بين عواطف وأفكار ومشاعر الفرد وبين الوظيفة التي يشغلها الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مشاعر الحماس تجاه عمله الذي يقوم به ويقصد به أيضاً مدى قوة استمتاع الفرد وحبه لوظيفته ومن أهم خصائصه التعلق الاستمتاع والارتباط (خالدية وخديجة، 2021: 28).

2. الاستغراق الجسدي: ويعني تركيز الجهود الجسمانية والطاقات المادية للفرد لاستكمال المهام، الاستغراق الوظيفي يعتبر مقياس لدرجة تعلق الموظف بوظيفته والمشاركة فيها، ويمكن العمل على زيادة درجة الاستغراق الوظيفي من خلال امتلاك الموظف لسلطة اتخاذ القرارات وتحمل مسؤولياته فيما يتعلق بوظيفته الحالية التي يشغلها ودرجة اهتمامه بها (يوسف والمقطف، 2020: 5).

3. الاستغراق الإدراكي (المعرفي): تشير الى استغراق الأفراد العاملين بشكل كامل في ممارسة عملهم أو هو درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته أو درجة أهمية الوظيفة في حياته وأهم خصائصه الحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة (عزار وبشرى، 2021: 15).

ثانياً: الازدهار التنظيمي

1. مفهوم الازدهار التنظيمي (The concept Organizational prosperity)

مع تزايد الضغوط والتعقيد في بيئة الأعمال التي كثرت فيها المتغيرات وتعددت فيها عملية إدارة المنظمات لم يعد البقاء هدفاً سهل المنال للمنظمة، ناهيك عن تحقيق النمو واختراق أسواق جديدة، فالبقاء لن يكون إلا للأجود أداء الذي يرضي مختلف الأطراف داخل المنظمة وخارجها ذات العلاقة بالإضافة إلى التميز المستدام لأطول مدة ممكنة وهذا هو مدلول يكاد غير مباشر للازدهار والتميز، ان الموارد البشرية لأية منظمة تحمل مفتاح بقائها وربحياتها ونمو مبيعاتها التي تنطوي على الازدهار والتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستقبلية، ان الازدهار التنظيمي نتيجة الجهود المشتركة للإدارة و العاملين كفريق العمل في المؤسسة نحو تحقيق الاهداف (Legzian,2015:1993). الازدهار التنظيمي يتحقق عندما يتمتع العاملون بالقيم والتوقعات التي تتسجم مع رؤية المنظمة، وبالالتزام العالي لتعزيز علاقات الترابط بينهم وبين المنظمة، وهو اساس الافكار الايجابية في المنظمة وعنصر حاسم في تحقيق الرفاهية للعاملين (علي ومحمود، 2023: 841). يمكن ان يكون ازدهار التنظيمي المستوى متميز من مستويات الأداء الذي تحققه المنظمة عن طريق قدرتها على تسويق عناصرها وتشغيلها في تكامل وترابط لتحقيق أعلى معدلات الفاعلية والكفاءة عبر حشد الجهود الحثيثة والمتعلقة باستثمار الموارد البشرية والإدارية والابتكارية والتكنولوجية وتعزيز مستوى السياسات المدروسة ضمن استراتيجيات المنظمة ومقارنة هذه المستويات مع المنظمات المنافسة اذ ان هذه الإجراءات تمر بكثير من المراحل من مستويات الأداء المتميز وصولاً إلى الازدهار التنظيمي للمنظمات وفقاً للمدخل المعرفي والسلوكي (عبدالله و صالح، 2022: 225). وتعددت آراء الكتاب والباحثين حول مفهوم الازدهار التنظيمي، وبهدف توضيح هذه المفاهيم نعرض الجدول (2) الذي يتضمن الإشارة إلى مفهوم الازدهار التنظيمي حسب آراء عدد من الكتاب والباحثين.

| ت | الباحث والسنة والصفحة | تعريف الازدهار التنظيمي |
|---|-------------------------------|--|
| 1 | (Mohammed & Saaed,2021:2628) | الحالة الخاصة للنجاح في كسب المال، وهي قدرة المنظمات على تحقيق النمو الاقتصادي من خلال الأداء الجيد والميزة التنافسية والإبداع في العمل |
| 2 | (صالح، 2021: 76) | مرحلة البقاء والديمومة للمنظمات من خلال ما تمتلكه من الإبداع في تقديم السلع والخدمات بشكل سريع والمواجهة التحديات البيئية والمنافسين من خلال امتلاك الميزة التنافسية المستدامة وخفة الحركة الاستراتيجية والقيادة الرشيدة |
| 3 | (Mohammed & Mansour,2022:669) | الغاية التي تسعى المنظمة الوصول اليها من خلال امتلاكها قدرات |

| | | |
|--|------------------------------------|---|
| تنظيمية مميزة وفريدة من نوعها وقيادة داعمة تعزز الشعور بالالتزام لدى العاملين، وبما يسهم في الوصول الى مستويات عالية من الاداء الامثل وتحقيق التوجهات والرؤى المستقبلية للمنظمة. | | |
| مرحلة الاستقرار وبناء السالم والنجاح والبقاء والاستمرارية للمنظمات المعاصرة من خلال الابداع في تقديم المنتجات والخدمات والسرعة في مواجهة التحديات البيئية والمنافسي من خلال امتلاك ميزة تنافسية مستدامة. | (مصطفى و ابراهيم، 2023: 64) | 4 |
| وهو هدف تسعى المنظمات إلى تحقيق وإيجاد مستويات من الاستقرار والتكيف والمواءمة البيئية، وتحقيق الإبداع الكامل والنجاح المستقبلي على المدى الطويل. | (HUSSAIN & AL-SAMARAI, 2023: 1713) | 5 |

المصدر: من اعداد الباحثان باعتماد على المصادر الواردة فيها
وعليه فان التعريف الاجرائي الازدهار التنظيمي قدرة المنظمة على تحقيق الريادة في أعمالها و النجاح في كسب المال و النمو الاقتصادي وتفوق على منافسيها من خلال تحقيق الابداع وراس المال الفكري والرشاقة التنظيمية.

2. أهمية الازدهار التنظيمي (Importance of Organizational prosperity)

إن الازدهار التنظيمي في المنظمات تكمن أهميته في الجوانب الآتية:

1. تكمن أهمية الازدهار في النتائج التي حققتها المنظمات والتي تؤثر على تقدمها وتميزها. فهو يؤثر بشكل مباشر على الصحة التنظيمية من خلال تأثيره على الصحة الذاتية والإيجابية للأفراد اذ يقلل من الإرهاق النفسي والضغط التي يتعرض لها هؤلاء الأشخاص في العمل، وتقليل معدل دوران العمل وزيادة الرضا والالتزام الوظيفي، مما يسهم في تطويرهم وتمييزهم والاحتفاظ بهم وزيادة الابتكار والإبداع في أداء المهام بكفاءة وفاعلية (عمير، 2019: 60).
2. يعد الازدهار وسيلة مهمة للحفاظ على الموارد البشرية وهو عامل رئيسي لتعزيز الكفاء التنظيمية والسلوك الابتكاري (Abid& Ahmed,2016:125).
3. زيادة مستوى النمو والتميز المنظمي من خلال تعزيز رأس مالها الفكري والمادي (يوسف، 2021: 882).
4. خلق القيمة المضافة والقيمة المستدامة من خلال تقديم منتجات وخدمات غير مسبوقه (عمير، 2019: 141).

3. أبعاد الازدهار التنظيمي (Dimensions of Organizational prosperity)

حاول الباحثون وصف الازدهار التنظيمي وفق مجموعة من الأبعاد التي جاءت بعد تحليل وتفسير كل الجوانب المتعلقة به الاعطاء الصورة الموضوعية لها وفق رويتهم لمضمونه ومحتواه . اذ اتفق كل من (عبدالله و صالح، 2022: 225) و (العتار وآخرون، 2020: 141) و(ابراهيم، 2023: 169) و(صالح، 2021: 87) الازدهار التنظيمي ثلاث أبعاد هي:

1. رأس المال الفكري capital Intellectual: الرأس المال الفكري هي مجموعة من المهارات والخبرات والعلاقات والمعرفة التي يمكن استخدامها لتحقيق ميزة تنافسية (Ali et al,2022:2). رأس المال الفكري هو الموجودات غير الملموسة يمكن الاستفادة منها في نجاح و النمو المنظمة من خلال ما تمتلكه الموارد البشرية من قدرات عقلية وفكرية (Al-Khoury et al,2022:2). إن رأس المال الفكري يعظم قيمة المنظمة ويحسن العلاقات مع اصحاب المصالح ويعزز الازدهار التنظيمي في ظل الاقتصاد المعرفي وان نجاح المنظمة يتمثل في قدرة الادارة على توفير المناخ الملائم للحصول على المعرفة والخبرات والأفكار من الرأس المال الفكري الذي يعد أفضل موجودات المنظمة للاستثمار به، اذ يعد الانفاق على جميع الموجودات كلفة بينما يعد الانفاق على رأس المال الفكري ربحاً (Rana& Azim,2019:785).

2. الأبداع Innovation : الأبداع هو عملية التجديد الرئيسية لأي منظمة والتي تعني جعل الشي جديد (Kahn,2018:454) ان الابداع يمر بمرحلة توليد الأفكار التي يتم دراستها وغربلتها وتبني الأفكار الممكنة وتوفير المتطلبات ثم تنفيذ الفكرة وتقويم النتائج (RAMLI et al,2023:62). ويرى (HARWANI,2023:158) الابداع على أنه إدخال تعديلات سواء كبيرة أو صغيرة، جذرية أو إضافية على المنتجات أو العمليات أو الخدمات مما يزيد قيمتها عند الزبون، وهو يعد كبعد أساسي وهام جدا في خلق التميز

على منافسين، ويمثل عملية التجديد الرئيسية ألي منظمة والتي تعين جعل الشي جديداً، وهي القدرة على فعل الأشياء بشكل مختلف سواء كان في العمليات الإنتاجية أو الخدمية.

3. الرشاقة التنظيمية Organizational Agility: الرشاقة التنظيمية بأنها قدرة المنظمة على استعشاش التغييرات المتوقعة وغير المتوقعة الحادثة في بيئة عملها الداخلية والخارجية، على ان يصاحب ذلك الاستشعار قيام المنظمة بتطوير الاستجابة الابتكارية والديناميكية لتلك التغييرات من خلال إعادة تصميم العمليات، وإعادة توزيع الموارد التنظيمية، وإعادة تشكيل الهيكل التنظيمي، وذلك بما يعزز من قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار في عالم الأعمال وبما يدعم وضعها التنافسي (Zitkiene& Deksnys,2018:120). وعرف كل من (مصطفى وامين، 2023: 64) بأنها القدرة على البقاء والازدهار في بيئة مالية تنافسية مع تعري مستمر وغير متوقع، من خلال الاستجابة السريعة والفعالة للأسواق المتغيرة، والتي تؤثر بشكل مباشر على قدرة المنظمة على إنتاج وتوزيع منتجات جديدة بفعالية وكفاءة عالية. ان الرشاقة التنظيمية هي امتلاك المنظمة للمرونة والسرعة والابتكار والتي تمكنها من الاستجابة السريعة والفاعلة للفرص المتاحة في الاسواق، ووضع الحلول الاستباقية لتلبية احتياجات الزبائن بكفاءة وفاعلية عالية، من خلال التحسين المستمر في عملياتها (القطار واخرون، 2020: 144).

الجانب العملي

أولاً: ثبات الاستبانة: قامت الباحثتان بتطبيق تحليل الفا كرونباخ للتحقق من ثبات استبانة الاستبانة. يتم تحقيق الثبات عندما تكون قيمة معامل الثبات المحسوبة لعبارات الاستبانة وأبعادها أعلى من القيمة المعيارية لمعامل الثبات (0.70) في الدراسات الإنسانية (Hair et al., 2019: 775). وتم حساب معامل الثبات على المستوى الكلي ولجميع عبارات الاستبانة ووصلت قيمته إلى (0.985) عند المستوى المعنوي (0.05)، وهي قيمة عالية مقارنة بالقيمة المعيارية لمعامل الثبات. وأعلى قيمة لمعامل الثبات سُجلت على مستوى متغيرات الدراسة في عبارات متغير الازدهار التنظيمي بقيمة (0.981)، تلتها عبارات متغير الاستغراق الوظيفي بمعامل (0.959). وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج بأن استبانة البحث اجتازت اختبار الثبات بقيم ذات مستويات عالية، وهذا يُظهر ثبات عباراتها ويدل على إمكانية تكرار المقياس وإعطاء النتائج نفسها، مما يسمح بإجراء الاختبارات الإحصائية الأخرى بناءً على هذه النتائج.

الجدول (3) قياس ثبات استبانة بطريقة الفاكرونباخ

| المتغير | عدد العبارات | قيمة الثبات |
|--|--------------|-------------|
| المؤشر الكلي لعبارات الاستغراق الوظيفي | 12 | .959 |
| المؤشر الكلي لعبارات الازدهار التنظيمي | 12 | .981 |
| المؤشر الكلي لجميع عبارات الاستبانة | 24 | 985 |

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS

ثانياً: اختبار كفاية العينة (Sampling Adequacy): من أجل التأكد من أن البيانات ملائمة لاختبار التحليل العاملي التوكيدي والتي تسمى أيضاً بكفاية العينة (Sampling Adequacy) استخدم الباحثان معيار (Kaiser-Meyer-Olkin) والذي يختصر تحت عنوان (KMO) والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من (0.50)، وأن ذلك يعني ملائمة تلك البيانات للاختبار العاملي، إذ يعد شرط أساسي يجب تحقيقه، فضلاً عن اختبار الجذر الكامن التربيعي (Bartlett) فهو مؤشر للعلاقة بين المتغيرات، إذ يجب أن يكون مستوى الدلالة لهذه العلاقة أقل من (0.05) (Hair et al., 2019: 542). حيث تشير نتائج ملائمة بيانات عبارات الاستبانة للتحليل العاملي والموضحة في الجدول (3)، بأن قيمة مؤشر ملائمة البيانات قد بلغت (0.901) وهي قيمة أكبر من القيمة المعيارية لهذا الاختبار والبالغة (0.50)، وبتعزيز من قيم اختبار (بارتليت)، حيث كانت قيمة مربع كاي سكوير (Chi-Square) المحسوبة والبالغة (3888.040) أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (124.342) عند درجة الحرية (276)، كما بلغت القيمة المعنوية لهذا الاختبار (0.000) وهي تقل عن القيمة المعنوية الافتراضية للدراسة والبالغة (0.05)، مما يؤكد على ملائمة بيانات عبارات الاستبانة للتحليل العاملي للبحث الحالي.

الجدول (4) اختبار (KMO) لعبارات الاستبانة

| نوع المؤشر | القيم | المعايير | الدلالة |
|----------------------------|---------------------------|-------------|-------------|
| مؤشر ملاءمة بيانات KMO | 0.901 | أكبر من 0.5 | جيد |
| اختبار بارلتيت Bartlett | مربع كاي سكوير Chi-Square | 3888.040 | معنوي |
| | Sig. | 0.000 | أقل من 0.05 |
| | df. | 276 | - |

N=97

P<0.05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

ثالثاً: التحليل العاملي الاستكشافي (EFA): إن البناء التكويني لمقياس كل من الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي يتألف من ثلاث أبعاد، ولتحديد العبارات التي تنتمي للمتغير أو التي لا تنتمي إليه أجرى الباحثان اختبار التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis) وفق أسلوب (Principal Components)، ويعمل هذا التحليل على استكشاف الأبعاد الصريحة التي تتطوي تحت هذه المقاييس وتحديد العبارات التي لارتبطت مع بنية المقياس والتي يتوجب إبعادها من المقياس، ويجب أن تزيد تشبعات الفقرات (Loading) عن (0.50) حتى تكون ذات دلالة إحصائية (95: 2010: Hair et al.). وعند مراجعة الجدول (4) نلاحظ أن قيم تشبعات العبارات التي تتعلق بالمتغير المستقل الاستغراق الوظيفي البالغة (12) فقرة، والمتغير التابع الازدهار التنظيمي البالغة (12) فقرة أيضاً بأنه تفوق الحدود المسموح بها وهي (0.50)، مما يشير إلى وجود انسجام عالٍ لجميع عبارات الاستبانة.

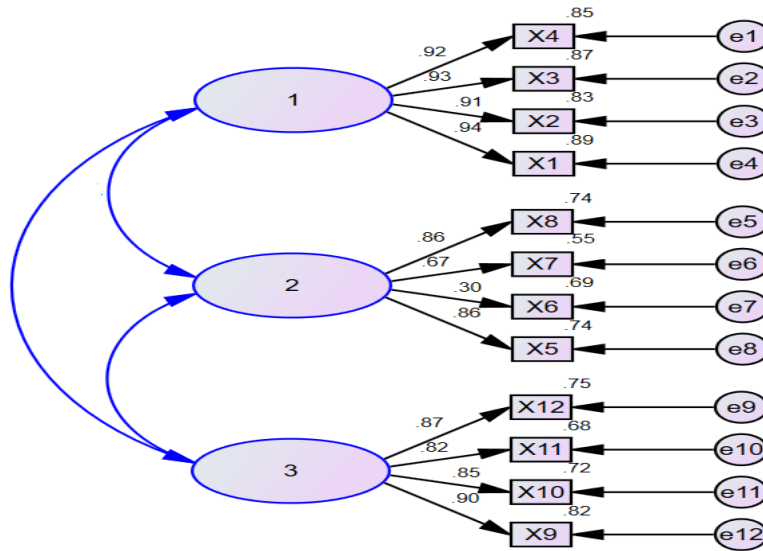
الجدول (5) نسب التشبع لعبارات الاستبانة

| الاستغراق الوظيفي | العبارة | القيم | تميز العبارة | الازدهار التنظيمي | العبارة | القيم | تميز العبارة |
|------------------------------|---------|-------|--------------|-------------------|---------|-------|--------------|
| الاستغراق العاطفي (الشعوري) | X1 | .875 | مميزة | رأس المال الفكري | Y1 | .842 | مميزة |
| | X2 | .846 | مميزة | | Y2 | .802 | مميزة |
| | X3 | .793 | مميزة | | Y3 | .873 | مميزة |
| | X4 | .848 | مميزة | | Y4 | .843 | مميزة |
| الاستغراق الجسدي | X5 | .740 | مميزة | الابداع | Y5 | .878 | مميزة |
| | X6 | .874 | مميزة | | Y6 | .831 | مميزة |
| | X7 | .721 | مميزة | | Y7 | .855 | مميزة |
| | X8 | .699 | مميزة | | Y8 | .806 | مميزة |
| الاستغراق الادراكي (المعرفي) | X9 | .785 | مميزة | الرشاقة المنظمية | Y9 | .851 | مميزة |
| | X10 | .722 | مميزة | | Y10 | .796 | مميزة |
| | X11 | .704 | مميزة | | Y11 | .858 | مميزة |
| | X12 | .804 | مميزة | | Y12 | .862 | مميزة |

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS (N=97)

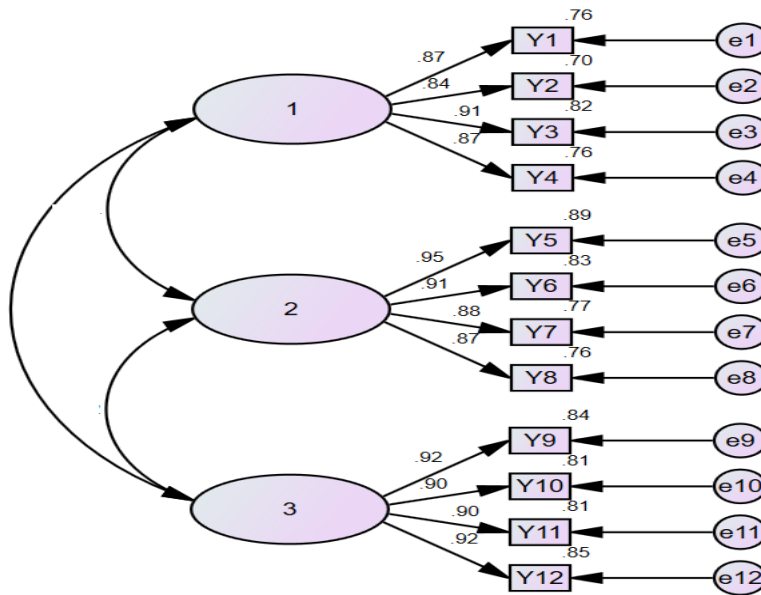
رابعاً: اختبار الصدق البنائي التوكيدي (CFA): يوضح الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي لعبارات الاستغراق الوظيفي، والذي يتألف من ثلاث أبعاد أساسية والمؤلفة من (12) عبارة، وأن جميع تقديرات المعلمات المعيارية لعبارات متغير الاستغراق الوظيفي قد تجاوزت نسبة (0.50) وهي النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الأبعاد الفرعية بعباراتها وكانت جميعها نسب معنوية وهذا

يشير إلى جدوى المعلمات وصدقها، وقد تطابقت جميع النتائج مع ما أكد عليه كما (Hair et al., 2020) وأنها معنوية عند المستوى (0.05)، مما يؤكد أن متغير الاستغراق الوظيفي يقاس بـ (12) عبارة موزعة بالتساوي على ثلاث أبعاد (الاستغراق العاطفي (الشعوري)، الاستغراق الجسدي، الاستغراق الإدراكي (المعرفي))



الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي لعبارات الاستغراق الوظيفي

كما يوضح الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لعبارات الازدهار التنظيمي، والذي يتألف من ثلاث أبعاد أساسية والمؤلفة من (12) عبارة، وأن جميع تقديرات المعلمات المعيارية لعبارات متغير الازدهار التنظيمي قد تجاوزت نسبة (0.50) وهي النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الأبعاد الفرعية بعباراتها وكانت جميعها نسب معنوية وهذا يشير إلى جدوى المعلمات وصدقها، وأنها معنوية عند المستوى (0.05). مما يؤكد أن متغير الازدهار التنظيمي يقاس بـ (12) عبارة موزعة بالتساوي على ثلاث أبعاد (رأس المال الفكري، الإبداع، الرشاقة التنظيمية)



الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لعبارات الازدهار التنظيمي

خامساً: وصف وتشخيص البيانات الشخصية لعينة البحث: تمثل النتائج المذكورة في الجدول (6) وصفاً للبيانات الشخصية لأفراد عينة البحث وفق الفقرات الآتية:

1. الجنس: تشير نتائج توزيع أفراد العينة حسب سمة الجنس إلى أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور والذين كانت نسبتهم 58.8% (N=57)، بينما كانت نسبة الإناث 41.2% (N=40) من أفراد العينة.
2. العمر: تبين أن أفراد عينة البحث ومن الفئة العمرية (31 - 40 سنة) قد سجلت أعلى نسبة والبالغة (43.3%)، (N=42)، وجاءت الفئة العمرية (51 سنة فما فوق) في المرتبة الأخيرة بنسبة (8.2%)، (N= 8) من حجم العينة.
3. المؤهل العلمي: أظهرت النتائج بأن حملة شهادة البكالوريوس كونت نصف العينة وبنسبة بلغت (50.5%)، (N=49)، في حين أن حملة شهادة الماجستير جاءت بنسبة بلغت (10.3%)، (N=10).
4. سنوات الخدمة: بينت النتائج بأن أغلبية أفراد عينة البحث كانوا ضمن فئة الخدمة (أكثر من 8 سنة) والتي بلغت نسبتها (47.4%)، (N=46). بينما جاءت الفئة (أقل من سنة) في المرتبة والأخيرة بنسبة بلغت (11.3%) (N=11).

الجدول (6) البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث

| السمات | الفئات | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|----------------|-------|----------------|
| الجنس | ذكر | 57 | 58.8 |
| | أنثى | 40 | 41.2 |
| العمر | 20 - 30 سنة | 35 | 36.1 |
| | 31 - 40 سنة | 42 | 43.3 |
| | 41 - 50 سنة | 12 | 12.4 |
| | 51 سنة فما فوق | 8 | 8.2 |
| المؤهل العلمي | اعدادية | 14 | 14.4 |
| | دبلوم | 24 | 24.7 |
| | بكالوريوس | 49 | 50.5 |
| | ماجستير | 10 | 10.3 |
| سنوات الخدمة | أقل من سنة | 11 | 11.3 |
| | 1 - 3 سنة | 18 | 18.6 |
| | 4 - 7 سنة | 22 | 22.7 |
| | أكثر من 8 سنة | 46 | 47.4 |
| المجموع | | 97 | 100% |

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.24.

سادساً: المتوسط المرجح ومستوى الإجابة لوصف المتغيرات: يهدف تحديد النطاق للمتوسط الحسابي لإجابات عينة المبحوثة إلى التخلص من الاعتماد على القيم المطلقة وتحديد مستوى قبول العبارة ضمن النطاق المحدد لها، وبذلك تكزن المستويات المعيارية لوصف المتغيرات كما موضحة في جدول التالي:

الجدول (7) المتوسط المرجح ومستوى الاجابة لوصف المتغيرات

| ت | الفئة للمتوسط الحسابي | التقدير |
|---|-----------------------|----------------|
| 1 | 1.80 - 1.00 | مستوى ضعيف جدا |
| 2 | 2.60 - 1.81 | مستوى ضعيف |
| 3 | 3.40 - 2.61 | مستوى مقبول |
| 4 | 4.20 - 3.41 | مستوى جيد |
| 5 | 5.00 - 4.21 | مستوى جيد جدا |

المصدر: عبدالفتاح، عز حسن (2017) مقدمة في الاحصاء الوصفي والاحصاء الاستدلالي باستخدام (SPSS)، الطبعة الثالثة، الخوارزمية العلمية، جدة السعودية، ص:540.

سابعاً: وصف متغيرات البحث: اعتمد البحث الحالي لوصف متغيرات البحث على التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري عن طريق الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS V.24)، على النحو التالي:

1. وصف متغير الاستغراق الوظيفي:

تقدم هذه الفقرة وصف آراء أفراد عينة البحث تجاه متغير الاستغراق الوظيفي، حيث بلغت المعدل العام للمتوسط الحسابي لهذه المتغير (3.54) وانحراف معياري عام (1.326)، وكما يلي:

أ. وصف بُعد الاستغراق العاطفي (الشعوري): بلغ المتوسط الحسابي العام لوصف بُعد الاستغراق العاطفي (الشعوري) (3.66) وهي مستوى جيد وانحراف معياري عام (1.465)، وجاء هذا البعد في المرتبة الاولى على مستوى ابعاد الاستغراق الوظيفي من حيث الاهمية الترتيبية مقارنة بالابعاد الاخرى للاستغراق الوظيفي، وتبين أن العبارة (X4) والتي ينص على (اشعر ان وظيفتي ذات قيمة وهدف). قد أسهمت بأعلى نسبة اتفاق حيث بلغ المتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (1.325). بينما كان للعبارة (X2) والتي ينص على (اشعر ان وظيفتي جزءا من حياتي). سجلت أقل مستوى من الإسهام في تعزيز نسبة الاتفاق على مستوى بُعد الاستغراق العاطفي (الشعوري)، إذ جاءت بوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.542).

ب. وصف بُعد الاستغراق الجسدي: بلغ المتوسط الحسابي العام لوصف بُعد الاستغراق الجسدي (3.45) وهي مستوى جيد وانحراف معياري عام (1.242)، وجاء هذا البعد في المرتبة الاخيرة على مستوى ابعاد الاستغراق الوظيفي من حيث الاهمية الترتيبية مقارنة بالابعاد الاخرى للاستغراق الوظيفي، وتبين أن العبارة (X5) والتي ينص على (ابذل قصاري جهدا لمهام وظيفتي). قد أسهمت بأعلى نسبة اتفاق حيث بلغ المتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.225). بينما كان للعبارة (X8) والتي ينص على (معظم اهدافي الشخصية مرتبطة وموجهة نحو وظيفتي). سجلت أقل مستوى من الإسهام في تعزيز نسبة الاتفاق على مستوى بُعد الاستغراق الجسدي، إذ جاءت بوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.271).

ت. وصف بُعد الاستغراق الادراكي (المعرفي): بلغ المتوسط الحسابي العام لوصف بُعد الاستغراق الادراكي (المعرفي) (3.51) وهي مستوى جيد وانحراف معياري عام (1.271)، وجاء هذا البعد في المرتبة الثانية على مستوى ابعاد الاستغراق الوظيفي من حيث الاهمية الترتيبية، وتبين أن العبارة (X9) والتي ينص على (اعطي الكثير من الانتباه لوظيفتي). قد أسهمت بأعلى نسبة اتفاق حيث بلغ المتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.237). بينما كان للعبارة (X11) والتي ينص على (كل عقلي وجهدي مركز على وظيفتي). سجلت أقل مستوى من الإسهام في تعزيز نسبة الاتفاق على مستوى بُعد الاستغراق الادراكي (المعرفي)، إذ جاءت بوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (1.182).

الجدول (8) وصف عبارات متغير الاستغراق الوظيفي

| العبارات | أتفق تماما | | لا أتفق | | محايد | | أتفق | | لا أتفق تماما | | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي |
|--|------------|----|---------|----|-------|----|------|---------|---------------|----|-------------------|---------------|
| | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | | |
| X1 | 43.3 | 42 | 26.8 | 26 | 6.2 | 6 | 23.7 | 23 | 0.0 | 0 | 1.594 | 3.66 |
| X2 | 34.0 | 33 | 33.0 | 32 | 7.2 | 7 | 12.4 | 12 | 3.1 | 3 | 1.542 | 3.53 |
| X3 | 32.0 | 31 | 32.0 | 31 | 10.3 | 10 | 12.4 | 12 | 12.4 | 12 | 1.399 | 3.57 |
| X4 | 42.3 | 41 | 29.9 | 29 | 13.4 | 13 | 2.1 | 2 | 2.1 | 2 | 1.325 | 3.88 |
| المؤشر الكلي لعبارات بُعد الاستغراق العاطفي (الشعوري) | | | | | | | | | | | | |
| X5 | 26.8 | 26 | 36.1 | 35 | 23.7 | 23 | 11.3 | 11 | 2.1 | 2 | 1.465 | 3.66 |
| X6 | 17.5 | 17 | 41.2 | 40 | 20.6 | 20 | 9.3 | 9 | 9.3 | 9 | 1.225 | 3.65 |
| X7 | 14.4 | 14 | 53.6 | 52 | 13.4 | 13 | 2.1 | 2 | 2.1 | 2 | 1.216 | 3.44 |
| X8 | 12.4 | 12 | 44.3 | 43 | 16.5 | 16 | 11.3 | 11 | 11.3 | 11 | 1.259 | 3.47 |
| المؤشر الكلي لعبارات بُعد الاستغراق الجسدي | | | | | | | | | | | | |
| X9 | 33.0 | 32 | 35.1 | 34 | 18.6 | 18 | 3.1 | 3 | 3.1 | 3 | 1.271 | 3.27 |
| X10 | 23.7 | 23 | 30.9 | 30 | 21.6 | 21 | 12.4 | 12 | 12.4 | 12 | 1.242 | 3.45 |
| X11 | 12.4 | 12 | 44.3 | 43 | 20.6 | 20 | 11.3 | 11 | 11.3 | 11 | 1.237 | 3.77 |
| X12 | 21.6 | 21 | 46.4 | 45 | 11.3 | 11 | 1.0 | 1 | 1.0 | 1 | 1.290 | 3.43 |
| المؤشر الكلي لعبارات بُعد الاستغراق الإدراكي (المعرفي) | | | | | | | | | | | | |
| المعدل العام لمتغير الاستغراق الوظيفي | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 1 | الترتيب | | | 1.326 | 3.54 |

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.24.

2. وصف متغير الازدهار التنظيمي

تقدم هذه الفقرة وصف آراء أفراد عينة البحث تجاه متغير الازدهار التنظيمي، حيث بلغت المعدل العام للوسط حسابي لهذه المتغير (3.50) وانحراف معياري عام (1.405)، وكما يلي:

أ. وصف بُعد رأس المال الفكري: بلغ الوسط الحسابي العام لوصف بُعد رأس المال الفكري (3.45) وهي مستوى جيد وانحراف معياري عام (1.375)، وجاء هذا البعد في المرتبة الاخيرة على مستوى ابعاد الازدهار التنظيمي من حيث الاهمية الترتيبية مقارنة بالابعاد الاخرى للازدهار التنظيمي، وتبين أن العبارة (Y4) والتي ينص على (تشجع العلاقات مع الزبون لتحقيق رضاهم). قد أسهمت بأعلى نسبة اتفاق حيث بلغ الوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.513). بينما كان للعبارة (Y2) والتي ينص على (تهتم برأس المال البشري لتعزيز الاداء). سجلت أقل مستوى من الإسهام في تعزيز نسبة الاتفاق على مستوى بُعد رأس المال الفكري، إذ جاءت بوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (1.214).

ب. وصف بُعد الابداع: بلغ الوسط الحسابي العام لوصف بُعد الابداع (3.55) وهي مستوى جيد وانحراف معياري عام (1.444)، وجاء هذا البعد في المرتبة الاولى على مستوى ابعاد الازدهار التنظيمي من حيث الاهمية الترتيبية مقارنة بالابعاد الاخرى للازدهار التنظيمي، وتبين أن العبارة (Y7) والتي ينص على (تتوفر الموظفين المهارات اللازمة لخلق مستوى اعلى للنمو في اسواق جديدة). قد أسهمت بأعلى نسبة اتفاق حيث بلغ الوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1.384). بينما كان للعبارة (Y8) والتي ينص على (توجد تحسينات متطورة تظهر جليا في كسب اسواق جديدة) سجلت أقل مستوى من الإسهام في تعزيز نسبة الاتفاق على مستوى بُعد الابداع، إذ جاءت بوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.338).

ت. وصف بُعد الرقابة المنظمة: بلغ الوسط الحسابي العام لوصف بُعد الرقابة المنظمة (3.50) وهي مستوى جيد وانحراف معياري عام (1.397)، وجاء هذا البعد في المرتبة الثانية على مستوى ابعاد الازدهار التنظيمي من حيث الاهمية الترتيبية، وتبين

أن العبارة (Y9) والتي ينص على (الامكانية في الحصول على المعلومات المهمة من البيئة الخارجية في الوقت المناسب) قد أسهمت بأعلى نسبة اتفاق حيث بلغ الوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.431). بينما كان للعبارة (Y10) والتي ينص على (قادرة على تعزيز الكفاءة الداخلية من اجل تلبية رغبات الزبائن بشكل جيد) سجلت أقل مستوى من الإسهام في تعزيز نسبة الاتفاق على مستوى بُعد الرشاقة المنظمة، إذ جاءت بوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.538).

الجدول (9) وصف عبارات متغير الازدهار التنظيمي

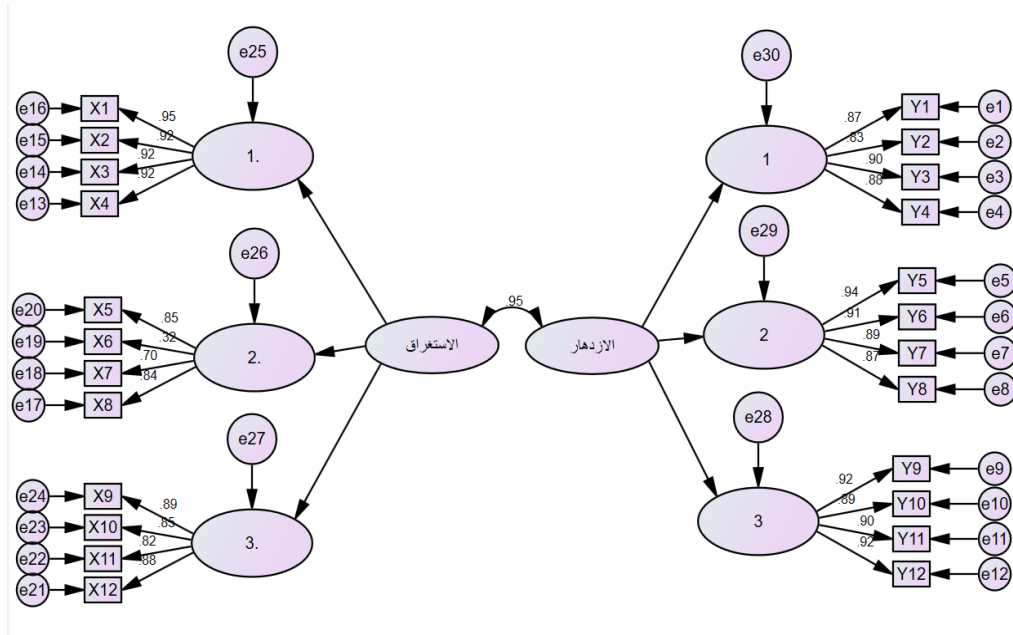
| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | لا أتفق تماما | | لا أتفق | | محايد | | أتفق | | أتفق تماما | | لعبارة |
|-------------------|---------------|--|---------|---------------------------------------|----|-------|----|------|----|------------|----|--------|
| | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| 1.466 | 3.52 | 21.6 | 21 | 0.0 | 0 | 12.4 | 12 | 37.1 | 36 | 28.9 | 28 | Y1 |
| 1.214 | 3.28 | 12.4 | 12 | 12.4 | 12 | 23.7 | 23 | 38.1 | 37 | 13.4 | 13 | Y2 |
| 1.307 | 3.45 | 13.4 | 13 | 11.3 | 11 | 12.4 | 12 | 42.3 | 41 | 20.6 | 20 | Y3 |
| 1.513 | 3.57 | 20.6 | 20 | 5.2 | 5 | 5.2 | 5 | 35.1 | 34 | 34.0 | 33 | Y4 |
| 1.375 | 3.45 | المؤشر الكلي لعبارات بُعد رأس المال الفكري | | | | | | | | | | |
| 1.529 | 3.64 | 20.6 | 20 | 3.1 | 3 | 7.2 | 7 | 29.9 | 29 | 39.2 | 38 | Y5 |
| 1.528 | 3.47 | 22.7 | 22 | 4.1 | 4 | 7.2 | 7 | 35.1 | 34 | 30.9 | 30 | Y6 |
| 1.384 | 3.66 | 13.4 | 13 | 10.3 | 10 | 6.2 | 6 | 37.1 | 36 | 33.0 | 32 | Y7 |
| 1.338 | 3.44 | 13.4 | 13 | 12.4 | 12 | 14.4 | 14 | 36.1 | 35 | 23.7 | 23 | Y8 |
| 1.444 | 3.55 | المؤشر الكلي لعبارات بُعد الابداع | | | | | | | | | | |
| 1.431 | 3.74 | 12.4 | 12 | 11.3 | 11 | 9.3 | 9 | 23.7 | 23 | 43.3 | 42 | Y9 |
| 1.538 | 3.39 | 24.7 | 24 | 2.1 | 2 | 11.3 | 11 | 33.0 | 32 | 28.9 | 28 | Y10 |
| 1.169 | 3.39 | 11.3 | 11 | 11.3 | 11 | 14.4 | 14 | 52.6 | 51 | 10.3 | 10 | Y11 |
| 1.451 | 3.48 | 22.7 | 22 | 0.0 | 0 | 7.2 | 7 | 46.4 | 45 | 23.7 | 23 | Y12 |
| 1.397 | 3.50 | المؤشر الكلي لعبارات بُعد الرشاقة المنظمة | | | | | | | | | | |
| 1.405 | 3.50 | 2 | الترتيب | المعدل العام لمتغير الازدهار التنظيمي | | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.24.

تشير معطيات الجدولين اعلاه بأن جميع الأبعاد الخاصة بقياس متغيرات البحث الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي قد حصل على مستوى جيد من الوسط الحسابي، مما يدل على نسبة إدراك جيدة بين افراد عينة البحث حول مضمون فقرات الاستبانة، مع الأخذ بنظر الاعتبار أن الانحراف المعياري لتلك الفقرات متفاوت. أما بالنسبة للأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث جاء متغير الاستغراق الوظيفي بالمرتبة الأولى وبوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.326)، ثم جاء متغير الازدهار التنظيمي بالمرتبة الثانية وبوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.405)، نستنتج من هذا المعطيات بأن المستشفيات الخاصة بمحافظة السلمانية المبحوثة تركز في أنشطتها على الاستغراق الوظيفي ثم الازدهار التنظيمي حسب آراء افراد عينة البحث المتمثلة بعينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة بمحافظة السلمانية.

ثامنا: اختبار فرضية علاقات الارتباط بين متغيرات البحث: تم استخراج علاقات الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي باستخدام كلا من البرنامج الإحصائي (AMOS-24) و (SPSS-24) باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) من أجل اختبار علاقات الارتباط بين المتغيرين. حيث يظهر الشكل (4) بناء أنموذج هيكلي يمثل علاقات الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي على المستوى الكلي، ويوضح الشكل يان الأنموذج منسجم تماما مع مؤشرات حسن

المطابقة، حيث عند درجة الحرية (276) بلغت قيمة CMIN/DF (2.298) والتي هي أصغر من القاعدة المقبول بها البالغ (5)، وقيمة (Chi-square) كاي سكوير (1972.319) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (123.342).



شكل (4) علاقة الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي على المستوى الكلي

على المستوى الكلي وعند مستوى المعنوية (0.01)، يشير نتائج الشكل (4) بوجود علاقة ارتباط معنوية عالية وموجبة بين الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.953**). وبالتالي قبول الفرضية الرئيسة الأولى والتي ينص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة".

أما على المستوى الجزئي يشير الجدول (8) الى وجود علاقات ارتباط موجبة وعالية بين ابعاد الاستغراق الوظيفي المتمثلة بكل من الاستغراق العاطفي (الشعوري) الاستغراق الجسدي الاستغراق الادراكي (المعرفي) والازدهار التنظيمي حيث بلغ قيم معامل الارتباط (0.929**), (0.879**), (0.923**) وعند مستوى المعنوية (0.001) وقد كان العلاقة بين البعد الاستغراق العاطفي (الشعوري) والمتغير الازدهار التنظيمي من أقوى العلاقات الارتباطية مقارنة بالعلاقات الارتباطية، في حين كان علاقة الارتباط بين البعد الاستغراق الجسدي والمتغير الازدهار التنظيمي من أضعف العلاقات الارتباطية. وبالتالي قبول الفرضيات الفرعية الثلاث المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى.

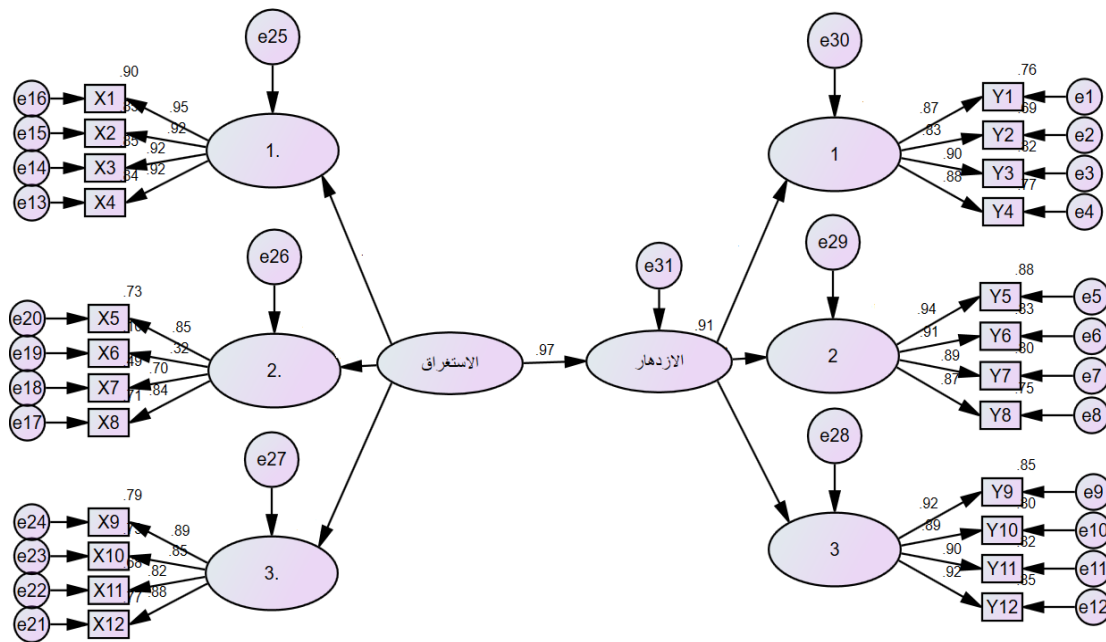
الجدول (10) معامل الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي على المستوى الكلي والجزئي

| الازدهار التنظيمي | المتغير التابع | المتغير المستقل وإبعاده |
|-------------------|-----------------------------|-------------------------|
| .953** (.000) | الاستغراق الوظيفي | |
| .929** (.000) | الاستغراق العاطفي (الشعوري) | |
| .879** (.000) | الاستغراق الجسدي | |

| | |
|------------------|------------------------------|
| .923** (.000) | الاستغراق الادراكي (المعرفي) |
|------------------|------------------------------|

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

تاسعا: اختبار فرضية تأثير الاستغراق الوظيفي في الازدهار التنظيمي: على المستوى الكلي، يوضح الشكل (5) بوجود تأثير إيجابي معنوي للمتغير المستقل الاستغراق الوظيفي في المتغير التابع الازدهار التنظيمي، إذ أن قيمة معامل التأثير المعياري الانحداري (تقدير المعلمة المعيارية) قد بلغت (0.973) وهذا يعني بأن على مستوى عينة البحث سيزداد الازدهار التنظيمي بمقدار ما نسبته (97.3%) في حال زيادة الاهتمام بممارسات الاستغراق الوظيفي بمقدار وحدة واحدة ، وهذا يعني أن تغير وحدة واحدة من الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث سوف يؤدي إلى تعزيز الازدهار التنظيمي بنسبة (97.3%).



الشكل (5) تأثير تأثير الاستغراق الوظيفي في الازدهار التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS-24).

ويتبين من الشكل (5) بأن قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.909). وهذا يعني بأن المتغير المستقل الاستغراق الوظيفي قادر على تفسير ما نسبته (90.9%) من التغيرات التي تطرأ على تعزيز الازدهار التنظيمي، أما النسبة المتبقية والبالغة (9.1%) فتعود الى معطيات أخرى غير داخلية في نموذج البحث، وتعد هذه القيمة معنوية عند المستوى المعنوي (0.000)، وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (10) البالغة (4.876) قيمة معنوية الظاهر في الجدول ذاته. وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي ينص على "يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي في عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة".

الجدول (11) مسارات ومعلمات تأثير الاستغراق الوظيفي في الازدهار التنظيمي

| النسبة المعنوية P.Value | النسبة الحرجة C.R. | الخطأ المعياري S.E. | الأوزان الانحدارية المعيارية S.R.W. | R2 | المسارات |
|-------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------------------|------|--|
| .000 | 4.876 | .038 | .973 | .909 | الازدهار التنظيمي <--- الاستغراق الوظيفي |

اما على المستوى الجزئي، فيشير الجدول (11) بتحليل أنموذج تأثير أبعاد الاستغراق الوظيفي في الازدهار التنظيمي إلى وجود تأثير معنوي لابعد الاستغراق الوظيفي المتمثلة بكل من الاستغراق العاطفي (الشعوري) الاستغراق الجسدي الاستغراق الادراكي (المعرفي) في الازدهار التنظيمي وذلك وفقاً لقيم (F) المحسوبة والبالغة (598.151)، (321.973)، (546.892) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.9201) عند درجتي حرية (95 ، 1) وبمستوى معنوية (0.05) وبلغ قيم (R2) معامل التحديد (.863)، (.772)، (.852) والتي يشير إلى أن قدرة أبعاد الاستغراق الوظيفي في تفسير التأثير الذي يطرأ على تعزيز الازدهار التنظيمي بنحو (86.3%)، (77.2%)، (85.2%). وكان تأثير البعد الاستغراق العاطفي (الشعوري) في المتغير الازدهار التنظيمي من اقوى الابعاد تأثيراً في حين كان تأثير البعد الاستغراق الجسدي في المتغير الازدهار التنظيمي من اضعف الابعاد تأثيراً وعلى هذا الأساس يتم قبول الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية.

جدول (12) أثر أبعاد الاستغراق الوظيفي في الازدهار التنظيمي

| الازدهار التنظيمي | | | | | المتغير التابع |
|-------------------|----------|----------|------------|----------|------------------------------|
| Sig. F Change | R Square | F Change | F Tabulate | df1, df2 | المتغير المستقل وابعاده |
| .000 | .909 | 947.030 | 3.9201 | 1, 95 | الاستغراق الوظيفي |
| .000 | .863 | 598.151 | 3.9201 | 1, 95 | الاستغراق العاطفي (الشعوري) |
| .000 | .772 | 321.973 | 3.9201 | 1, 95 | الاستغراق الجسدي |
| .000 | .852 | 546.892 | 3.9201 | 1, 95 | الاستغراق الادراكي (المعرفي) |

المحور الرابع

الاستنتاجات والتوصيات:

اولاً: الاستنتاجات:

1. حقق متغير الاستغراق الوظيفي مستوى اهمية جيد على مستوى آراء عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة بمحافظة السلبيمانية المبحوثة وهذا يؤكد ان أغلب الموظفين عينة البحث يرون بأن الاستغراق الوظيفي هي الدرجة التي يتعرف بها الفرد على وظيفته، ويشارك فيها بنشاط، ويعتبر أن أدائه الوظيفي مهم لقيمه الذاتية. ويشمل الجوانب العاطفية والجسدية والمعرفية لعلاقة الفرد بعمله.
2. بين نتائج التحليل الاحصائي بأن الاستغراق الوظيفي تؤدي عادة إلى قدر أكبر من الرضا الوظيفي، ومستويات أعلى من التحفيز، وأداء وظيفي أفضل. وذلك لأن الاستغراق الوظيفي هي مدى تعريف الشخص لنفسه وتكريسه لوظيفته، مع الإيمان بوجود علاقة بين الأداء الفردي في العمل وكرامته، والمشاركة النشطة فيه، واعتبار أداء العمل مهماً.
3. حقق متغير الازدهار التنظيمي مستوى اهمية جيد على مستوى آراء عينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة بمحافظة السلبيمانية المبحوثة وهذا يؤكد ان أغلب الموظفين عينة البحث يرون بأن الازدهار التنظيمي يشير إلى النجاح الشامل ورفاهية المنظمة والتي يشمل رأس المال الفكري والابداع والرشاقة المنظمة.
4. بين نتائج التحليل الاحصائي بأن الازدهار التنظيمي هي قدرة المنظمة على تلبية حاجات ورغبات الزبائن من خلال الموارد والإمكانات المعرفية والتعليمية التي تمتلكها المنظمة والتي تستطيع تحويلها الى منتجات ذات جودة عالية وكفاءة وفاعلية. وغالباً ما يرتبط الازدهار التنظيمي بالقيادة الفعالة، والثقافة التنظيمية القوية، والقدرة على التكيف مع البيئات المتغيرة.

- 5.توصل البحث ومن خلال نتائج الوصف الاحصائي باختلاف الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث، وأن المستشفيات الخاصة بمحافظة السلیمانیة المبحوثة تركز في أنشطتها على الاستغراق الوظيفي ومن ثم تعزيز الازدهار التنظيمي وذلك حسب آراء عينة البحث المتمثلة بعينة من الموظفين في المستشفيات الخاصة بمحافظة السلیمانیة المبحوثة.
- 6.توصل البحث الى وجود علاقات الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والازدهار التنظيمي على مستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد، وقد كان العلاقة بين البعد الاستغراق العاطفي (الشعوري) والمتغير الازدهار التنظيمي من أقوى العلاقات الارتباطية مقارنة بالعلاقات الارتباطية، في حين كان علاقة الارتباط بين البعد الاستغراق الجسدي والمتغير الازدهار التنظيمي من أضعف العلاقات الارتباطية.
- 7.بين نتائج التحليل الاحصائي إن تبني ممارسات الاستغراق الوظيفي وأبعادها (الاستغراق العاطفي (الشعوري)، الاستغراق الجسدي، الاستغراق الإدراكي (المعرفي))، منفردة ومجمعة من قبل المستشفيات الخاصة المبحوثة بمحافظة السلیمانیة تؤثر بشكل ايجابي ومعنوي في الازدهار التنظيمي.

ثانياً: التوصيات:

1. من الضروري التأكيد من أن الموظفين يفهمون كيف يساهم عملهم في تحقيق أهداف المنظمة ويؤثر أدائهم على الآخرين.
2. العمل على تزويد الموظفين بمستوى معين من الاستقلالية في عملهم، حيث إن السماح للموظفين باتخاذ القرارات والتحكم في كيفية أدائهم لمهامهم يمكن أن يزيد من إحساسهم بالاستغراق في الوظيفة والعمل.
3. من الضروري تقدير جهود الموظفين وإنجازاتهم وذلك من خلال الثناء الشفوي، أو المكافآت المادية، أو الترقيات، أو غيرها من أشكال التقدير والتحفيز.
4. العمل على توفير الفرص للموظفين للتعلم والنمو المهني من خلال برامج تدريبية أو ورش عمل أو ندوات أو فرص للتقدم الوظيفي.
5. تشجيع العمل الجماعي وبناء علاقات قوية على المستوى الفردي والجماعي حيث يمكن للموظفين العمل معاً لتحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة.
6. من الضروري تصميم الوظائف تسمح للموظفين بالنمو والتطور والتي توفر الفرص للموظفين لاستخدام مهاراتهم ومواجهة التحديات الجديدة يمكن أن يزيد من الازدهار التنظيمي.
7. العمل على تشجيع الشعور بالفخر بالمنظمة ورسالتها، وخلق بيئة داعمة وشاملة حيث يشعر الموظفون بالتحفيز للتفوق والتي تعزز من الاستغراق الوظيفي للموظفين.
8. العمل على تطوير رؤية واستراتيجية واضحة للمنظمة تتوافق مع رسالة وقيمة المنظمة. والتأكد من أن الموظفين يفهمون هذه الرؤية ويلتزمون بها، لأنها توفر خريطة طريق للازدهار التنظيمي.
9. على المنظمات العمل على تعزيز ثقافة التحسين المستمر حيث يتم تشجيع الموظفين على تحديد فرص الابتكار والكفاءة.

المصادر العربية:

- ابراهيم، تغريد خليل (2022)، الادارة بالتجوال وانعكاساتها على الازدهار التنظيمي،مجلة الاقتصاديات الاعمال،المجاد (4)، العدد(5).
- احمد،ضيف، فتيحة، صدوق (2020) دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الاداء التنظيمي- دراسة مقارنة بين البنوك العامة و الخاصة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد (4) العدد (2).
- تي، احمد، نعورة، بوبكر، غريب ، عادل (2021) أثر الالتزام التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بشركة الجزائرية للمياه وحدة الوادي، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيري والعلوم التجارية، المجلد (14)، العدد (1).
- خالدية، قوشيح، خديجة، كبريت (2021) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية للمستخدمين الإداريين بمديرية جامعة ابن خلدون تيارت، رسالة الماجستير، جامعة ابن خلدون تيارت، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر.
- الساعدي، مؤيد، عكار، زينب شلال (2014) دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الاداء العالي، بحث استطلاعي تحليلي في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء.
- شبعات، نعيمة، بن عيشاوي، احمد، مناصرية، رشيد (2022) اثر التمكين العاملين على الاستغراق الوظيفي/ دراسة تحليلية لازاء عينة من العاملين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة دراسات الاقتصادية الكمية، المجلد (1) العدد (8).
- شلاش، رؤى محمد ربيع (2022) دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي، دراسة حالة المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب، رسالة الماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.

- الشميمري، هدى صالح (2022) جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المجلة العلمية لكلية التربية، المجلد (38)، العدد (4).
- صالح، هرمي محمد امين (2021)، القيادة الرشيدة ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السليمانية.
- صبر، رنا ناصر (2017) دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (23)، العدد (99).
- ضو، فوزية، مشري، سلاف (2021) الاستغراق الوظيفي وتطبيقاته الإرشادية للوقاية من الضغوط المهنية، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد (3) العدد (1).
- العبادي، هاشم فوزي، الجاف، ولاء جودت (2012) اسرئيات تجارب تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات الاعمال / دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل، مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (5)، العدد (9).
- عبدالفتاح، عز حسن (2017) مقدمة في الاحصاء الوصفي والاحصاء الاستدلالي باستخدام (SPSS)، الطبعة الثالثة، الخوارزمية العلمية، جدة السعودية، ص:540.
- عبدالفتاح، عز حسن (2017) مقدمة في الاحصاء الوصفي والاحصاء الاستدلالي باستخدام (SPSS)، الطبعة الثالثة الخوارزمية العلمية، جدة السعودية، ص:540.
- عبدالله، دةرون فريدون، صالح، هةرمي محمد امين (2022) القيادة الرشيدة ودورها في تحقيق الأزدهار التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الادارية في شركات الأترنت في محافظة السليمانية، مجلة علمية لجامعة جيهان، المجلد 16 العدد (1)، 238-216.
- عزار، بئينة، بشرى، رباب (2021) اثر الاستغراق الوظيفي على اداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة، مؤسسة الاسمنت تبسة، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم وعلوم التسيير، الجزائر.
- العطار، فؤاد حمودي و الغنيماوي، حازم ربح نجم و كاظم، جاسم را هي (2020). القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي، دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط، مجلة واسط، المجلد 16، العدد 45.
- على، مظفر حمد، محمود، رونياز هياس (2023) تحليل العلاقة التائية بين الوعي الاستراتيجي والازدهار التنظيمي من خلال ادارة المواهب البشرية، مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان، العراق المجلد (8) - العدد (3)
- عمير، عراك عبود (2019) دور المرونة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي: بحث ميداني في عينة من شركات الاتصالات الخلوية، مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الانبار، العراق، المجلد (25)، العدد (114).
- كريم، فتاح، محمد، عمر (2016). دور الثقة التنظيمية في تعزيز وتدعيم الإستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في مركز رئاسة البلدية السليمانية في إقليم كوردستان العراق. مجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (8)، العدد (16).
- مصطفى، خولة قادر و امين، هناع ابراهيم (2023)، دور الاستقامة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي، مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو، المجلد 11، العدد (1)، 78-57.
- معوض، فاطمة عبد المنعم محمد (2018) القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الاعدادية، مجلة كلية التربية، المجلد (4) العدد (1).
- منصور، كريم ناظم، محمد، عليا جاسم (2022) جودة حياة العمل وتأثيرها في الازدهار التنظيمي- بحث تحليلي في دائرة صحة الانبار، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد (61)، العدد (17).
- يوسف، سناء خضر (2021) سلوك المواطنة التنظيمية ودوره في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كلية النور الجامعة الاهلية، مجلة دنائير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الحمدانية، موصل، العراق، العدد (22).
- يوسف، صبري محمد الهاشمي، المقطف، فرج خليفة (2020) الاستغراق الوظيفي واثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي مكتب الاصابة، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد (4)، العدد (2).

المصادر الانكليزية:

- Abid, G., & Ahmed, A. (2016). Multifacetedness of thriving: Its cognitive, affective, and behavioral dimensions. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3)
- Ali, M. A., Hussin, N., Flayyih, H. H., Haddad, H., Al-Ramahi, N. M., Almubaydeen, T. H., ... & Hasan Abunaila, A. S. (2022). A Multidimensional View of Intellectual Capital and Dynamic Innovative Performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(3), 139.
- Al-Khoury, A., Hussein, S. A., Abdulwhab, M., Aljuboori, Z. M., Haddad, H., Ali, M. A., ... & Flayyih, H. H. (2022). Intellectual capital history and trends: A bibliometric analysis using Scopus database. *Sustainability*, 14(18), 11615.
- Burmansah, B., Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2019). Work-life quality, job involvement, and affective commitment of school teachers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 159-164
- Chowdhury, L. A. M., Rana, T., & Azim, M. I. (2019). Intellectual capital efficiency and organisational performance: In the context of the pharmaceutical industry in Bangladesh. *Journal of Intellectual Capital*, 20(6), 784-806.
- Ćulibrk, J., DeliĆ, M., MitroviĆ, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in psychology*, 9, 132
- Gopinath, R., & Kalpana, R. (2020). Relationship of job involvement with job satisfaction. *Adalya journal*, 9(7), 306-315

- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate Data Analysis*, 8th edition, Prentice Hall, Upper Saddle.
- HARWANI, Y., APRIADI, I., Daru, A. S. I. H., SIHITE, J., SOELTON, M., & YUSSOFF, Y. M. (2023, November). Product Innovation Expansion For Msme Groups In Bantarjaya Village Rancabungur-Bogor. In ICCD (Vol. 5, No. 1, pp. 115-120.
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1066734.
- Hussain, M. & Al-Samarai, I. (2023). THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL PROSPERITY (ANALYTICAL RESEARCH: FOR A SAMPLE OF WORKERS IN THE WAS IT PROVINCIAL COUNCIL OFFICE). Al-Iraqia University: Iraq. DOI 10.5281/zenodo.7118215.
- Kahn, K. B. (2018). Understanding innovation. *Business Horizons*, 61(3), 453-460.
- Legzian, M. , Firoozeh Abbas Abadi, F.A., Foturehchi M., & NamdarJoyami E. (2015). Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Prosperity (A Case Study of Office and Medical Staff at Taleghani Hospital in Mashhad City, *International Journal of Review in Sciences*, Vol. 5(3),1292-1300.
- Mehta, S., & Sharma, N. (2022) Development of Job Involvement Scale for Teachers, *Empirical Economics Letters*, 20 (Special Issue 3).
- Mohammed, A. J., & Mansour, K. N. (2022). DIAGNOSING THE LEVEL OF APPLICATION OF ORGANIZATIONAL PROSPERITY IN THE ANBAR HEALTH DEPARTMENT.
- Mohammed, R. K., & Saaed, H. K. (2021). The Relationship Between Knowledge
- Obiekwe, O., Zeb-Obipi, I., & Ejo-Orusa, H. (2019). Employee involvement in organizations: Benefits, challenges and implications. *Management and Human Resource Research Journal*, 8(8), 1-11
- RAMLI, Y., PERMANA, D., SHIRATINA, A., SOELTON, M., & YUSSOFF, Y. M. (2023, November). Implementing Innovation Strategic Against Sustainability Business On The Micro, Small And Medium Enterprises. In ICCD (Vol. 5, No. 1, pp. 60-65.
- Rizwan, M., Khan, D. J., & Saboor, F. (2011). Relationship of job involvement with employee performance: Moderating role of attitude. *European Journal of Business and Management*, 3(8), 77-85
- Sharing and Organizational Prosperity: Analytical: Research in The State Company for Electrical and Electronic Industries. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(13), 6703-6717
- Sharma, S., & Deolia, A. (2017). Job Involvement as a Key Component of Work Culture: A Study Based on Survey of the Library Professionals of the Special Libraries of Delhi NCR. *SSARSC International Journal of Library, Information Networks and Knowledge*, 2(1), 1-17
- Zitkiene.R., & Deksnys.M., (2018), " Organizational Agility Conceptual Model", *Montenegrin Journal of Economics*, Vol.14, No.2, pp. 115-129.

