

تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت

فضل صباح الفضلي

أستاذ مساعد

قسم الإدارة العامة - كلية العلوم الإدارية

جامعة الكويت - الكويت

(قدم للنشر في ١٤٢٠/٧/٢٢هـ وقبل للنشر في ١٤٢١/٧/١١هـ)

المستخلص: سعى هذا البحث إلى المساهمة في توفير فهم أوسع واستغلال أكثر كفاءة لمتغير الانغماس الوظيفي في بيئة الإدارة الكويتية من خلال التحقق من نوعية العلاقة بين الانغماس الوظيفي ومجموعة من المتغيرات الديموغرافية (النوع، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة) والمتغيرات الخاصة بالتوجهات القيمية لدى الفرد (الإيمان بالعمل الجاد، وإنسانية العمل، والاهتمام بوقت الفراغ). وقد تشكلت عينة البحث من (٢٩٤) موظفًا وموظفة من العاملين في خمس جهات حكومية تم اختيارهم وفقًا للطريقة العشوائية البسيطة. وتم استخدام اختبار (ت) وطريقة شيفيه وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد طبيعة العلاقة ما بين الانغماس الوظيفي وبقية متغيرات الدراسة. وقد تمثلت النتائج النهائية للبحث بالكشف عن وجود علاقة ارتباط موجب بين معدل عمر الفرد والانغماس الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الانغماس الوظيفي وفقًا للحالة الاجتماعية للفرد، إضافة إلى وجود علاقة ارتباط موجب بين الانغماس الوظيفي ودرجة إيمان الفرد بقيمتي العمل الجاد والإيمان بإنسانية العمل، مقابل تراجع مستويات الانغماس الوظيفي مع ارتفاع درجة اهتمام الفرد بأوقات الراحة أو الفراغ.

مقدمة

الانغماس الوظيفي عامل من أكثر العوامل تأثيراً في حياة الأفراد في عالمنا المعاصر، خاصة وأن أنشطة العمل المتنوعة في مختلف المنظمات تستهلك نسبة كبيرة من ساعات عمر الإنسان، هذا بالإضافة إلى شتى الانعكاسات الحيوية والتنوع التي تتركها الأنشطة التنظيمية على مختلف أبعاد حياة الفرد المهنية والخاصة^(١). ومنذ أن تم بناء الأطر العلمية الأساسية لمختلف جوانب موضوع الانغماس الوظيفي من قبل Lodahl & Kejner في منتصف الستينيات من هذا القرن توجهت مئات الدراسات والأبحاث العلمية للتحقق من طبيعة العلاقة بين الانغماس الوظيفي ومجموعات مختلفة من المتغيرات الشخصية والظرفية والقيمية^(٢).

وقد يعود سبب الاهتمام المتزايد بموضوع الانغماس الوظيفي إلى أهمية ذلك المتغير لفهم السلوك التنظيمي للأفراد داخل بيئة العمل^(٣)، إضافة إلى أن الانغماس الوظيفي يُعتبر أحد أهم متغيرين يعكسان الواجهة الحقيقية لاتجاهات العمل. فالانغماس والرضا الوظيفي استقطبان، ومازالا يستقطبان، الكثير من اهتمام الباحثين في قضايا السلوك التنظيمي والاتجاهات الوظيفية^(٤).

وعلى الرغم من صعوبة التعامل مع الانغماس الوظيفي بالذات لأنه يتشكل من جملة أبعاد وواجهات مرتبطة وتتأثر بدورها بعدة جوانب أخرى منها النفسي، ومنها القيمي، ومنها البيئي، ومنها خلاصة إدراك الفرد ذاته لطبيعة التفاعل فيما بين مختلف الجوانب السابقة^(٥)، على الرغم مما سبق، إلا أن بروز الانغماس الوظيفي مؤخرًا كأحد أهم المتغيرات المعبرة عن طبيعة ومستوى تفاعل الفرد مع بيئة عمله بصورة عامة ومع وظيفته بصورة خاصة من خلال ارتباطه الواضح وتأثيره على عدد من المتغيرات الهامة الأخرى مثل معدل دوران العمل، ومعدل الغياب، والالتزام التنظيمي، دفع المزيد من الباحثين لدراسة وتحليل كافة أبعاد هذا المتغير باعتباره مؤشراً رئيسياً لقياس أو للتعبير عن مستوى وجوده المخرجات التنظيمية النهائية^(٦)، وباعتباره حلقة وصل ما بين

(1) Steven, Brown. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*, vol. 120, (2), p.235.

(2) Ibid. p. 235.

(3) Robert Dubin and Amira Galin. (1991). Attachments to Work, *Work and Occupation*, vol. 18, (2), p. 178.

(4) Jeylan, Mortimer. (1979). *Changing Attitudes Toward Work*. Scarsdale: Work in America Institute, p.12.

(5) Jeylan, Mortimer and Jon Lorence. (1989). Satisfaction and Involvement: Disentangling a Deceptively Simple Relationship, *Social Psychology Quarterly*, vol. 52, No. 4, p. 249.

(6) Mark, Huselid and Nancy Day. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis, *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, No. 3, p. 380.

الفعالية التنظيمية وإشباع الحاجات الذاتية للأفراد داخل بيئة العمل^(٧) .

وعلى الرغم من تأكيد بعض الباحثين العرب على أهمية موضوع الانغماس الوظيفي باعتباره أحد الموضوعات الحيوية التي استقطبت مؤخراً اهتماماً متزايداً من الباحثين والمهتمين في قضايا السلوك الإداري^(٨) ، وعلى الرغم من تزايد المشاكل التنظيمية والوظيفية في بيئة الإدارة العربية والتي قد تساهم عملية البحث والتحليل في مختلف الجوانب المرتبطة بالانغماس الوظيفي على توفير فهم أوسع لطبيعتها إضافة إلى المساهمة بتوفير أرضية علمية للتعامل معها، على الرغم من ذلك إلا أن موضوع الانغماس الوظيفي لم يلق ما يستحق من اهتمام في تلك البيئة العربية بصورة عامة وفي بيئة الإدارة الكويتية بصورة خاصة رغم أن متغيرات مثل الغياب الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي مازالت بحاجة إلى المزيد من الفهم والتحليل في بيئة الإدارة الكويتية، خاصة وأن مشكلة الغياب الوظيفي بالذات مازال يكتنفها الكثير من الغموض في تلك البيئة^(٩) . ومازالت مستويات الرضا الوظيفي لدى العمالة الكويتية أقل من سواها^(١٠) . ومازالت ظاهرة تفاوت درجة الالتزام التنظيمي في دولة الكويت وفقاً لطبيعة المتغيرات الديموغرافية بحاجة إلى المزيد من الفهم والدراسة والبحث^(١١) . لذلك تبرز الأهمية المباشرة وغير المباشرة لتناول موضوع الانغماس الوظيفي في بيئة الإدارة العربية بصورة عامة وبيئة الإدارة الكويتية بصورة خاصة.

وتأتي هذه الدراسة الميدانية كمحاولة للمساهمة في توفير فهم أوسع واستخدام أكثر فاعلية لمتغير الانغماس الوظيفي في بيئة الإدارة الكويتية والعربية من خلال سعيها للتحقق من

(7) Bill Mckelvey and Uma Sekaran. (1977). Toward a Career-Based Theory of Job Involvement: A Study of Scientists and Engineers, *Administrative Science Quarterly*, 22, (2), p. 281.

(٨) مازن فارس رشيد (١٩٩٣) الانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، م (٦)، ص ٩٧-١٣١.

(٩) آدم العيسى، (١٩٩٧) ، المحددات الشخصية للغياب الوظيفي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاع الحكومي بدولة الكويت، دراسات الخليج والجزيرة العربية، ع (٨٤)، ص ١٦.

(١٠) آدم العيسى، (١٩٩٢)، علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة الإدارة العامة، م (٩١)، ع (٧٦)، ص ٩١-١٢٢.

(١١) فضل الفصلي، (١٩٩٧)، علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية، مجلة الإدارة العامة، م (٣٧)، ع (١)، ص ١٠٥.

نوعية أو طبيعة العلاقة بين الانغماس الوظيفي ومجموعة من المتغيرات الديموغرافية (النوع، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة) ومجموعة من المتغيرات المعبرة عن التوجهات القيمة لدى الفرد (الإيمان بالعمل الجاد، وإنسانية العمل، والاهتمام بوقت الفراغ).

وسيتّم تناول موضوعات الدراسة وفقاً للتسلسل التالي:

- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- مشكلة الدراسة.
- الدراسات السابقة.
- فرضيات الدراسة.
- منهج الدراسة.
- النتائج والمناقشة.
- خلاصة الدراسة.
- التوصيات والدراسات المستقبلية.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة لتوفير إجابة عن مجموعة من الأسئلة التي تمثّل محور أهداف الدراسة وتُشكّل الإطار الأساسي في الوقت ذاته لمشكلة الدراسة. ويمكن ترتيب هذه الأسئلة وفقاً للتسلسل التالي:

- ١ - ما طبيعة الارتباط بين الانغماس الوظيفي ومجموعة المتغيرات الديموغرافية الآتية: النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة؟
- ٢ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معدلات الانغماس الوظيفي وفقاً للحالة الاجتماعية للفرد العامل؟
- ٣ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معدلات الانغماس الوظيفي للرجل والمرأة وفقاً للحالة الاجتماعية لكل فئة منهما على حدة؟
- ٤ - ما طبيعة الارتباط بين الانغماس الوظيفي ومجموعة المتغيرات المعبرة عن التوجهات القيمة التالية: الإيمان بالعمل الجاد، وإنسانية العمل، والاهتمام بوقت الفراغ؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال سعيها لتسليط الضوء على متغير لم يجد ما يناسبه من اهتمام على مستوى دراسات وأبحاث الإدارة العامة سواء على المستوى الإقليمي أو المحلي لدولة الكويت، خاصة وأن بعض الدراسات العربية المحدودة والتي سبق وأن تناولت هذا المتغير بالبحث والتحليل أكدت على أن متغير الانغماس الوظيفي يُعتبر من المتغيرات التي تستحق التناول بالبحث والتحليل، وعلى أن القضايا المرتبطة بمتغير الانغماس الوظيفي لم يُحسم النقاش بشأنها بعد^(١٢).
ومما يُضيف إلى أهمية هذه الدراسة مجموعة النتائج التي توصلت إليها دراسة (Shore et al 1990)، والتي أكدت على ضرورة إعطاء المنظمات المزيد من الاهتمام والتركيز لمتغير الانغماس الوظيفي^(١٣)، ذلك المتغير الذي لم تستقر الآراء العلمية على إطار واحد للإلمام بكافة أبعاده وجوانبه، وبالتالي لم تستقر تلك الآراء على تعريف محدد له يصلح للتطبيق أو التعميم على كافة الثقافات العالمية^(١٤).

لذلك تأتي هذه الدراسة بمثابة مساهمة من بيئة إدارية جديدة على مستوى بيئات الإدارة العامة لتوفير فهم أوسع للانغماس الوظيفي، ولتدعيم مختلف الاجتهادات العلمية الساعية للإلمام بكافة أبعاد ذلك المتغير الحيوي، والذي يعتبر من أهم العوامل المؤثرة في حياة قطاعات واسعة من الأفراد^(١٥).

مشكلة الدراسة

يُعتبر الانغماس الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً مقارنة ببقية المفاهيم والمصطلحات الإدارية ذات العلاقة بقضايا إدارة الموارد البشرية^(١٦).

كما أن للانغماس الوظيفي علاقات ارتباطية واضحة مع جملة من المتغيرات ذات الصلة

(١٢) مازن فارس رشيد، مرجع سابق، ص ٩٩.

(13) Ted Shore; George, Thornton and Lynn, Shore. (1990). Distinctiveness of Three Work Attitudes: Job Involvement, Organizational Commitment, and Career Salience, *Psychological Reports*, 67, p. 857.

(14) Rabindra Kanungo. (1979). The Concepts of Alienation and Involvement Revisited, *Psychological Bulletin*, 86, p.119.

(15) Steven Brown, *OP. Cit.*, p. 235.

(16) Lodhal and Kejner. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49: 24-33.

بالسلوك التنظيمي وسط محيط الأعمال في مختلف المنظمات، وفي مقدمة تلك المتغيرات الرغبة بترك العمل والغياب عن العمل^(١٧).

وقد لاحظ مؤخرًا بعض الباحثين في مجال الانغماس الوظيفي عدم اهتمام الدراسات والأبحاث السابقة بإجراء دراسات تعتمد على تحليل متعدد المتغيرات، بحيث يتضمن ذلك التحليل عوامل متعددة ومتنوعة بدرجة تسمح بحساب درجة الارتباط أو التأثير المشترك أو المتبادل ما بين الانغماس الوظيفي وتلك العوامل المتعددة^(١٨).

كما سبق وأن أكدت بعض الدراسات محدودية الأبحاث والدراسات الميدانية التي تناولت طبيعة العلاقة بين الانغماس الوظيفي والحالة الاجتماعية للفرد^(١٩).

وعلى ضوء ما سبق، يمكن القول إن مشكلة الدراسة بصورة عامة تتمثل بمحاولة تغطية بعض جوانب القصور في الدراسات السابقة، إضافة إلى بحث متغير من المتغيرات الهامة على مستوى الأداء التنظيمي وإدارة الموارد البشرية في بيئة إدارية جديدة نسبيًا وهي بيئة الإدارة الكويتية. كما يمكن القول بأن مشكلة الدراسة تتمثل بصورة أكثر تحديدًا في سعيها للتحقق من طبيعة العلاقة بين الانغماس التنظيمي ومجموعة متنوعة من المتغيرات الديموغرافية والقيمية كمدخل لتوفير فهم واقعي علمي لأهم المتغيرات ذات الصلة بالفعالية والانضباط الإداري في الأجهزة الحكومية في دولة الكويت، تلك الأجهزة التي تعاني من التضخم وقلّة الفعالية وتسبب الأفراد وعدم اهتمامهم بالعمل بشكل ملفت للنظر^(٢٠).

الدراسات السابقة

ليس من السهل التعامل مع مفهوم الانغماس الوظيفي وذلك لعدم وجود إطار محدد ودقيق ومتفق عليه لذلك المفهوم^(٢١). ولكن لأهمية تحديد إطار علمي لمفهوم متغير الانغماس الوظيفي

(17) Y. Wiener and Y. Vardi., (1980). Relationship between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes: An Integrative Approach, *Organizational Behavior and Human Performance*, 26: 81-96.

(١٨) محمد محمد عريشه، (١٩٩٥). تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي مع الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الأفراد في العمل: دراسة تطبيقية، *المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، العدد ٦، ص ٥٣-٩١.

(19) S. Yogeve and J. Brett., (1985). Patterns of Work and Family Involvement Among Single and Dual-Earner Couples, *Journal of Applied Psychology*, 70, 4: 754 – 768.

(٢٠) ديوان الخدمة المدنية بدولة الكويت، دليل اشتراطات ونماذج دعم الدراسات والبحوث (١٩٩٤)، قطاع التطوير الإداري، مركز بحوث التطوير الإداري، ص ٢٨.

(21) Rabindra Kanungo. (1982). Measurement of Job and Work Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67, No.3, p. 341.

ليمثل نقطة انطلاق لتعامل هذه الدراسة معه، سنستعرض مجموعةً من الدراسات السابقة التي حاولت تعريف أو تفسير الانغماس الوظيفي كمدخل لتحديد المفهوم الذي تتعامل معه أو تنطلق منه هذه الدراسة في تناولها للانغماس الوظيفي.

حاول (Dubin, 1956, 1968) مبكراً تقديم مفهوم واضح للانغماس الوظيفي من خلال ربطه بمدى قدرة الوظيفة على توفير العوامل اللازمة لجعل الفرد يعطيها الأولوية على سائر اهتماماته الأخرى في الحياة بحيث تتحول الوظيفة من مجرد واجب مُلزم إلى مُتعة مركزية لحياة الفرد^(٢٢). وفي ذات الاتجاه السابق جاءت نتائج محاولة (Lodahl and Kejner, 1965) لتعريف الانغماس الوظيفي، حيث عرّفوا الانغماس الوظيفي على أنه مفهوم يعكس درجة أهمية الوظيفة التي يشغلها الفرد بالنسبة للصورة الذاتية الكلية لذلك الفرد في الحياة^(٢٣).

أما (Rabinowitz & Hall, 1977) فقد بيّنوا أن الانغماس الوظيفي كمفهوم ينطلق من تقييم الفرد بصورة دائمة للعائد المتوقع على مشاركته الوظيفية وتحقيق المستوى المطلوب من الأداء^(٢٤).

وبصورة موجزة يرى (Kanungo, 1982) أن الانغماس الوظيفي عبارة عن مفهوم يعكس مدى الارتباط بين شخصية أو هوية الفرد ووظيفته^(٢٥). أما (Mortimer & Lorence, 1989) فقد وجدوا أن الانغماس عبارة عن مفهوم ذي أبعاد نفسية مركبة تعكس في النهاية تصور أو نظرة الفرد لمجموعة متداخلة من النشاطات، وتتأثر إلى حد بعيد بمعاني وأهمية تلك النشاطات للفرد^(٢٦).

وعلى الرغم من أن المتتبع لمحاولات تحديد تعريف واضح ودقيق للانغماس الوظيفي سيجد نفسه متفقاً مع الرأي العلمي القائل بتشعب المفاهيم حول ماهية وطبيعة الانغماس الوظيفي، وبعدم وجود تعريف مناسب موحد للانغماس الوظيفي الذي لم يتم بحثه بصورة متكاملة وشاملة بعد^(٢٧)، إلا إننا في هذه الدراسة نميل إلى تعريف الانغماس الوظيفي على أنه أحد الاتجاهات

-
- (22) **Robert Dubin.** (1956). Industrial Workers' Worlds: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers, *Social Problems*, vol. 3: 131-142.
- (23) **Thomas Lodhal and Mathide Kejner,** (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, vol. 49: 24-33.
- (24) **Samuel Rabinowitz and Douglas, Hall.** (1977). Organizational Commitment: Pre-Employment Propensity and Initial Work Experiences, *Journal of Management*, 13: 163-178.
- (25) **Rabindra, Kanungo,** (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York: Praeger.
- (26) **Jeylan, T. Mortimer and Jon Lorence.** *OP. Cit.* p. 249.
- (27) **Schwylhart and Smith.** (1972). Factors in the Job involvement of Managers. *Journal of Applied Psychology*, 56, No.3: 227-233.

السلوكية الهامة التي تعكس مستوى استجابة الفرد إيجاباً أو سلباً لنتائج تفاعله مع تقييمه لمختلف الأنشطة الوظيفية والتنظيمية ومختلف العلاقات المرتبطة بتلك الأنشطة داخل بيئة العمل^(٢٨). وبالتالي يمكن القول إن الانغماس الوظيفي كمفهوم يعبر بصورة عامة عن مدى أهمية الدور الذي تلعبه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى.

الانغماس الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية

تُعتبر المتغيرات الديموغرافية من المتغيرات الدائمة الحضور عند دراسة وتحليل الانغماس الوظيفي. وقد جاءت المتغيرات الديموغرافية التالية: العمر، ومدة الخدمة، ومستوى التعليم، والجنس، والمرتّب، والحالة الاجتماعية في مقدمة تلك المتغيرات. وعلى الرغم من ذلك الحضور الدائم للمتغيرات الديموغرافية، وعلى الرغم من ميل عدد ملحوظ من نتائج الدراسات السابقة للتأكيد بصورة عامة على ضعف الارتباط بين المتغيرات الديموغرافية والانغماس الوظيفي^(٢٩)، إلا أن عددًا قليلاً فقط من الدراسات التحليلية توجه للتحقق بصورة منتظمة من مستويات ومصادر الانغماس الوظيفي وفقاً لجنس أو نوع الفرد بالذات^(٣٠).

وبصورة عامة فقد تفاوتت نتائج الدراسات السابقة الخاصة بالتحقق من مدى وجود فروق على مستوى متوسطات الانغماس الوظيفي لدى الرجل والمرأة^(٣١)، فقد كشفت نتائج مجموعة من الدراسات عن وجود فروق ملحوظة بين المرأة والرجل فيما يتعلق بمجموعة هامة من الاتجاهات والقيم الوظيفية، وفي مقدمة تلك الاتجاهات يأتي الانغماس الوظيفي^(٣٢). وبصورة أكثر تحديداً وجدت مجموعة من الدراسات أن مستويات الانغماس الوظيفي تتراجع لدى المرأة مقارنة بزميلها الرجل (Mannheim, 1983; Pittman & Orthner, 1988; Chusmir & Parker, 1990). وتبيّنت مجموعة أخرى من الدراسات العلمية محاولة تفسير نتائج انخفاض معدلات الانغماس الوظيفي لدى المرأة مقارنة بالرجل، ويمكن تلخيص أبرز تلك المحاولات بثلاثة اتجاهات

(28) Robert Knoop. (1995). Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurses, *The Journal of Psychology*, vol. 129, (6), p. 643.

(29) Steven Brown, Op. Cit. p. 239.

(30) Jon Lorence. (1987). A Test of Gender and Job Models of Sex Differences in Job Involvement. *Social Forces*, vol. 66, p. 121.

(31) Bilha Mannheim. (1993). Gender and the Effects of Demographics Status, and Work Values on Work Centrality, *Work and Occupations*, vol. 20, No. 1, p.4.

(32) Kaufman and Fetters. (1980). Work Motivation and Job Values, Professional Men and Women: A New Accounting, *Journal of Vocational Behavior*, 17: 251-262.

أساسية: الاتجاه الأول حاول التفسير من خلال التركيز على الدور المزدوج الذي تمارسه المرأة في الحياة. فالمرأة غالبًا ما تجمع بين دور الزوجة والأم إضافة إلى دورها المهني كأمراة عاملة (Hall & Holohan & Gilbert, 1979; Beutell & Greehaus, 1982; Walker et al, 1982; Hall, 1979; Powell & Posner, 1989).

أما الاتجاه الثاني فقد ركّز في محاولة التفسير على الجانب التنظيمي، حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن نظام المكافآت والحوافز في المنظمات بصورة عامة لم ينصف المرأة بل غالبًا ما يبخس حقها مقارنة بحق زميلها الرجل، لذلك من الطبيعي أن يتراجع الاستعداد الذاتي لدى المرأة للانغماس في عملها. (Laws, 1979; Simpson & Mutran, 1981).

أما الاتجاه الثالث والأخير فقد حاول إيجاد تفسير علمي من المحتمل أن يساهم في فهم انخفاض الانغماس الوظيفي لدى المرأة، حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن عدم توافر فرص كافية أمام المرأة لشغل وظائف ذات قيمة أو لممارسة سُلطة حقيقية داخل العمل مقارنة بفرص زميلها الرجل أدى إلى تراجع مستويات الحماس والانغماس الوظيفي لدى المرأة، خاصةً وأن المنظمات بصورة عامة تحرم المرأة من شغل المواقع ذات الأهمية أو ذات القوة والسُلطة الحقيقية. (Goldin, 1990 Reskin & Ross, 1992)

وعلى الجانب الآخر أكدت مجموعة من نتائج الدراسات والأبحاث السابقة على عدم وجود أي فروق ذات دلالة معنوية بين الرجل والمرأة على مستوى متوسطات الانغماس الوظيفي (abinowitz & Hall, 1977; Kaufman & Fetters, 1980; Mannheim & Schiffrin, 1984).

كما كشفت نتائج دراسة (Lorence, 1987) عن ارتفاع معدل الانغماس الوظيفي العاطفي لدى المرأة بصورة واضحة، وهذه النتيجة مغايرة إلى حد بعيد للاتجاه الغالب في دراسات الانغماس الوظيفي^(٣٣).

أما عن طبيعة الارتباط بين العمر والانغماس الوظيفي فقد أكدت مجموعة من الدراسات السابقة على وجود ارتباط ذي دلالة معنوية بين عمر الفرد ومتوسط انغماسه الوظيفي، وأن الانغماس الوظيفي يرتفع مع ارتفاع معدل عمر الفرد (Rabinowitz & Hall, 1977; Sall, 1978; Sekaran & Mowday 1981; Pathak 1982; Mannheim 1983; Chadha & Kaur 1987; Rhpinen 1997).

(33) Jon Lorence. OP. Cit. p. 136.

وتُعتبر الحالة الاجتماعية للموظف من أهم المتغيرات الديموغرافية التي تناولتها العديد من الدراسات بالتحقيق والتحليل، بهدف تحديد نوعية أو طبيعة الارتباط بين الوضع الاجتماعي للفرد ومتوسط الانغماس الوظيفي لديه. وبصورة عامة أكدت نتائج بعض الدراسات عن عدم وجود أي تأثير يُذكر لحجم العائلة التي يعيش معها الفرد على الانغماس الوظيفي (Gill, 1985; Vinod, 1986). ولكن نتائج مجموعة أخرى من الدراسات المهتمة بصورة أكثر تحديداً بدراسة تأثير الحالة الاجتماعية للفرد على متوسط انغماسه الوظيفي أكدت على تراجع مستويات الانغماس الوظيفي لدى المرأة المتزوجة مقارنة بزميلها المتزوج أو غير المتزوج، أو مقارنة بزميلتها غير المتزوجة، وذلك بسبب تزايد الدور الاجتماعي لديها خاصة فيما يختص بالاهتمام بشئون الأسرة. (Coser & Rokoff, 1970; Polachek 1975; Becker, 1985)

وعلى الرغم من أن نتائج دراسة (Sall, 1978) لم تجد أي فروق ذات أهمية إحصائية بين الرجل غير المتزوج والرجل المتزوج على مستوى الانغماس الوظيفي^(٣٤)، إلا أن نتائج بعض الدراسات الأخرى أكدت على أن الرجل المتزوج أكثر انغماساً في الوظيفة من زميله غير المتزوج وذلك حرصاً منه على توفير الضمان الاقتصادي أو المادي اللازم لأفراد أسرته. (Herman et al, 1975; Polachek, 1995; Agassi, 1982).

وكشفت نتائج مجموعة أخرى من الدراسات السابقة عن عكس الاتجاه السابق ولكن لدى المرأة العاملة، حين أكدت تلك النتائج على أن المرأة غير المتزوجة أكثر من زميلتها المتزوجة حرصاً على وضعها ومركزها الوظيفي، وبالتالي هي أكثر منها انغماساً في الوظيفة (Bielby, 1978; Agassi, 1982; Bielby & Bielby, 1984).

أما (Moen & Smith, 1986) فقد أكدوا على أن الانغماس الوظيفي لدى المرأة لا يتوقف على حالتها الاجتماعية المجردة، قدر ما يتوقف على وجود الأطفال. فالمرأة المتزوجة ولديها أطفال أقل ارتباطاً بالعمل من المرأة المتزوجة وبدون أطفال^(٣٥). وفي مقابل ذلك لم تكشف نتائج مجموعة أخرى من الدراسات عن وجود أي ارتباط بين وجود أطفال لدى المرأة العاملة ومتوسط الانغماس الوظيفي لديها (Mannheim, 1983; Bielby & Bielby, 1984).

(34) Frank, Sall. (1978). Job Involvement: A Multivariate Approach. *Journal of Applied Psychology*, 63: 53-61.

(35) Phyllis, Moen and Ken Smith. (1986). Women's Work Commitment and Labor Force Behavior over the Life Course, *Sociological Forum*, 1: 450 - 475.

أما (رشيد، ١٩٩٣) فقد كشفت نتائج دراسته عن عدم وجود أي علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الانغماس الوظيفي والحالة الاجتماعية للفرد^(٣٦).

وتناولت طبيعة العلاقة ما بين الانغماس الوظيفي والمؤهل العلمي أو مستوى تعليم الفرد عدة دراسات سابقة، منها دراسات كشفت نتائجها عن وجود ارتباط إيجابي ودال إحصائياً بين المؤهل العلمي للفرد ومتوسط انغماسه الوظيفي، إذ كلما ارتفع مستوى التعليم لدى الفرد كلما صاحب ذلك ارتفاع متوسط الانغماس الوظيفي لديه (Rabinowitz & Hall; Sall, 1978; Pathak, 1982; Chadha & Kaur, 1987).

وفي مقابل النتائج السابقة لم يجد (Orpens, 1982) أي علاقة أو ارتباط يُذكر بين الانغماس الوظيفي والمؤهل العلمي للفرد^(٣٧). أما (Mannheim & Cohen 1978) فقد كشفت عن وجود ارتباط واضح ما بين المؤهل العلمي للفرد ومتوسط انغماسه الوظيفي ولكن لدى الرجل فقط، في حين لم يتوصلا إلى دليل واضح على وجود ذات الارتباط لدى المرأة العاملة^(٣٨).

أما فيما يختص بطبيعة الارتباط ما بين مدة خدمة الفرد ومتوسط الانغماس الوظيفي، فقد كشفت نتائج بعض الدراسات عن وجود تغييرات واضحة على مستوى اتجاهات الفرد نحو وظيفته ودرجة ارتباطه بها مع تعبير المراحل الوظيفية التي يمر بها (Hall, 1976; Rush et al, 1985; Stumpf & Rabinowitz, 1981; Slocum & Cron, 1985). وبصورة أكثر تحديداً كشفت نتائج مجموعة أخرى من الدراسات عن وجود ارتباط واضح وذو دلالة إحصائية بين مدة خدمة الفرد ومتوسط انغماسه الوظيفي، إذ كلما تراكمت سنوات مدة خدمة الفرد كلما ارتفع متوسط انغماسه الوظيفي (Anantharman & Kalippa, 1982; Pathak, 1982; Vinod, 1986).

أما (Sharma & Sharma, 1978) فقد كشفت عن وجود ارتباط بين مدة خدمة الفرد والانغماس الوظيفي ولكن شريطة مُضي عشر سنوات خدمة على الأقل^(٣٩). أما في بيئة الإدارة العربية فقد وجد رشيد، (١٩٩٣) علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدة خدمة الفرد ومستوى

(٣٦) مازن فارس رشيد، مرجع سابق، ص ١١٨.

(37) Christopher Orpens. (1982). Correlates of Academic Job Involvement: An Empirical Investigation. *Psychology Researches Journal*, 6, (1): 1-6.

(38) Bilha Mannheim and Ayala Cohen. (1978). Multivariate Analysis of Factors Affecting Work Centrality of Occupational Categories, *Human Relations*, 31: 523-553.

(39) Sagar Sharma and Sharma. (1978). A Study of Job Involvement in Relation to Certain Demographic Variables among Engineers. *Ind. Journal of Industrial Relations*, vol. 14, (1): 141-147.

الانغماس الوظيفي لديه^(٤٠). أما (Orpens, 1982) فقد أكد على عدم وجود أي دليل للارتباط بين مدة خدمة الفرد ومتوسط الانغماس الوظيفي^(٤١).

وجاءت نتائج دراسة (عريشه ١٩٩٥)، لتؤكد على تراجع تأثير متغيرات الخصائص الفردية على الانغماس الوظيفي مقارنة بتأثير المتغيرات الوظيفية^(٤٢). أما نتائج الدراسة التي قام بها (Al-Otaibi, 2000) في بيئة الإدارة العامة في دولة الكويت فقد كشفت عن عدم وجود أي تأثير يذكر للمتغيرات الديموغرافية على الانغماس الوظيفي^(٤٣).

الانغماس الوظيفي والتوجهات القيمية

من أوائل الذين أكدوا على أهمية الارتباط بين متغير الانغماس الوظيفي وقيم الفرد الشخصية (Dubin, 1968)، حيث كان يرى أن نوعية القيم التي يتبناها الفرد تمثل المنطلق الأساسي لسلوكه وأنماط تفكيره المستقبلية^(٤٤). كما أكد (Neil & Snizek, 1988) على التأثير الواضح للقيم على التوقعات الفردية، وبالتالي على استعداد الفرد لبذل المزيد من الجهد لصالح العمل أو الانغماس فيه^(٤٥).

وعلى الرغم من الآثار المتنوعة للقيم التي يحملها الأفراد وسط محيط العمل وانعكاساتها المتعددة على مستوى الإنجازات الوظيفية خاصة إذا انسجمت قيم الفرد مع قيم التنظيم. (Posner et al, 1985)^(٤٦)، أو على الإنتاجية العامة إذا نجحت المنظمة في خلق وتنمية قيم وأخلاقيات عمل ترفع من أهمية ومكانة أداء الوظيفة لدى شاغلها (Dubrine, 1992)^(٤٧)، على الرغم من ذلك إلا أنه يُلاحظ قلة الدراسات التي تناولت قيم العمل سواء بصورة مباشرة أو بصورة غير مباشرة في بيئة الإدارة العربية (منصور، ١٩٧٣؛ علام وزايد، ١٩٩٢؛ عسكر وزايد، ١٩٩٤؛ حمودة والدعيج، ١٩٩٦). وسنقوم في هذا الجزء من الدراسة بتناول طبيعة العلاقة بين

(٤٠) مازن فارس رشيد، مرجع سابق، ص ١١٨.

(41) Christopher Orpens. Op. Cit. pp. 1-6.

(٤٢) محمد محمد عريشه، مرجع سابق، ص ٨١.

(43) AL-Otaibi. (2000). Job Involvement, Personal Characteristics and Performance Among White-Collar Employees in the Kuwaiti Civil Service. INT'L.J. of Org. Theory & Behav., 3 (1&2): 211-233.

(44) Robert Dubin. (1968). *Human Relations in Administration*, Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall: 51-52.

(45) C. C. Neil and W. Snizek. (1988). Gender as a Moderator of Job Satisfaction: A Multivariate Assessment, *Work and Occupations*, 15: 201-219.

(46) B. Posner J. Kouzes and J. Gavender. (1985). Shared Values Make Difference: An Empirical Test of Corporate Culture, *Human Resource Management*, 24: 293-309.

(47) A. J. Dubrine. (1992). *Public Relations: A Job Oriented Approach*, 5th ed. New Jersey, Cliffs: Prentice Hall.

الانغماس الوظيفي ومجموعة من قيم العمل في ضوء نتائج الدراسات السابقة وذلك وفقاً للتسلسل التالي: الإيمان بالعمل الجاد، وإنسانية العمل، والاهتمام بوقت الفراغ.

تُعتبر قيمة الإيمان بالعمل الجاد من القيم الإيجابية ذات الجذور العقائدية والدينية. وقد تم استخدام مصطلح أخلاقيات أو قيم العمل البروتستانتية (PWE) في أدب الإدارة بصورة واسعة للتعبير عن هذه القيمة التي تعكس فلسفة حياة عمادها اجتهاد وجدية الفرد وانغماسه في المفيد من الأعمال، إضافةً إلى أهمية الإخلاص والتفاني في أداء الوظيفة باعتبارها خدمةً لا بد منها لإصلاح أمور الدنيا وكسب خير الآخرة^(٤٨). وفي النظام الإسلامي يؤكد (العكايلة، ١٩٨٦) على أنه ما جاءت آية في القرآن الكريم لتتحدث عن الإيمان إلا وربطته بالعمل الصالح للدلالة على قيمة الإخلاص في العمل^(٤٩).

وقد جاءت نتائج دراسة (جاب الله ١٩٩٣)، لتؤكد ذات الاتجاه في النظام الإسلامي حين كشفت عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل الإسلامية والأداء الوظيفي^(٥٠). وقد ربط (Vroom, 1962) ما بين ازدياد مشاعر الإحساس بالقدرة الذاتية من خلال أداء الأعمال بصورة جيدة وجدية والانغماس الوظيفي، حيث وجد أن متوسط الانغماس الوظيفي يرتفع مع ارتفاع المشاعر الذاتية لدى الفرد نتيجة لإنجازه العمل بصورة جيدة وجادة^(٥١). ولأن الانغماس الوظيفي يُعتبر أحد عناصر تصور الإنسان عن نفسه (Lodhal & Kejner, 1965)، فإنه من المتوقع ارتفاع درجة الانغماس الوظيفي لدى ذلك النوع من الأفراد المتميز بالجدية والاعتماد على الذات^(٥٢).

(٤٨) عبد الناصر حمودة وحمد الدعيح، (١٩٩٦)، العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا وأثرها على الرغبة في ترك التنظيم، دراسة ميدانية مطبقة على طلبة جامعة الكويت، *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، ٣٣، ع، ٢، ص: ٢٥٣.

(٤٩) عبد الله العكايلة، (١٩٨٦)، نحو مدخل إسلامي للإصلاح الإداري، *الإدارة العامة والإصلاح الإداري في الوطن العربي*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ٩٦٦.

(٥٠) رفعت محمد جاب الله، (١٩٩٣)، تأثير قيم العمل الإسلامية ومركز التحكم وقوة الحاجة للنمو وربط الاهتمام بالأداء وضغوط الوقت والأداء على العلاقة بين رضا وأداء العاملين، *المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والإدارة*، ٤: ١٤٧ - ١٩٣.

(51) Victor Vroom. (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health, *Journal of Social Issues*, 18: 1-47.

(52) Thomas Lodhal. and Mathilde Kejner. Op. Cit. p. 25.

وفي ذات الاتجاه صبت نتائج مجموعة من الدراسات، والتي أكدت على وجود ارتباط ما بين الإيمان بالعمل الجاد والانغماس الوظيفي، خاصة وأن الانغماس الوظيفي في جوهره عبارة عن انسجام نشط للفرد مع وظيفته واعتبار أدائه لشتى جوانب تلك الوظيفة ذا أهمية خاصة لقيمتها الذاتية. (Hulin & Blood, 1968; Saleh & Hosek, 1976; Mudrack, 1990; Rhipinen, 1997).

أما فيما يتعلق بقيمة إنسانية العمل فقد رأى (Allport, 1947) أن العلاقات الاجتماعية الودية والصحية داخل محيط العمل تُعتبر شرطاً أساسياً من اشتراطات تحقق الانغماس الوظيفي^(٥٣). كما أكد (Lodahl, 1964) على وجود علاقة وثيقة بين استغراق الفرد في وظيفته وارتباطه بعمله ومنظّمته وبين درجة إحساس ذلك الفرد بالانتماء الإنساني أو الاجتماعي، خاصة وأن الإحساس الأخير يُعتبر بمثابة الإطار الأساسي العام للانغماس الوظيفي^(٥٤).

أما (Lodahl & Kejner, 1965) فقد كشفوا أيضاً عن وجود علاقة ارتباطية واضحة بين التفاعل الإنساني وسط بيئة العمل ومتغيّر الانغماس الوظيفي^(٥٥). إضافة إلى ما سبق يرى (Patchen, 1970) أن للحوافز والإحساس الإنساني بالتضامن مع المنظمة، وارتفاع معدلات الاعتزاز بالعمل الذي يمارسه الفرد تُعتبر من الاشتراطات الأساسية التي لا غنى عنها لتحقيق الانغماس الوظيفي^(٥٦).

وجاء اهتمام المدخل الحديث للعلاقات الإنسانية ليركّز على التعامل مع بيئة العمل باعتبارها ساحةً أساسيةً لإشباع احتياجات الفرد كإنسان قبل كل شيء (Hugman & Hadley, 1993)، لذلك من الطبيعي توقع تأثر درجة استغراق الفرد مع وظيفته أو مع بيئة عمله بقدرة المنظمة على خلق الأجواء المناسبة لإشباع القيم والاحتياجات الإنسانية^(٥٧).

وفي ذات الاتجاه جاءت نتائج تحليل (Brown, 1996)، حين اعتبر أن الانغماس الوظيفي عبارة عن نتاج لعمليات اجتماعية وسط محيط العمل تؤدي لغرس الانغماس كمفهوم وكممارسة تنظيمية في ذهن الفرد^(٥٨).

(53) G. W. Allport. (1947). The Psychology of Participation. *Psychology Review*, 52. p. 123.

(54) Tomas, Lodahl. (1964). Patterns of Job Attitudes in Two Assembly Technologies, *Administrative Science Quarterly*, 8, p. 519.

(55) Tomas Lodahl and Mathilde Kejner. OP. Cit. pp: 24-33.

(56) Martin Patchen. (1970). Participation Achievement and Involvement on the Job. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, p. 7.

(57) Richard Hugman and Roger Hedly (1993). Involvement, Motivation, and Reorganization in a Social Services Department, *Human Relations*, vol. 46, (11), p. 1320.

(58) Steven Brown. OP. Cit. p. 237.

وعلى عكس ما سبق يرى (Weissenberg & Gruenfeld, 1968) أن العلاقات الاجتماعية والإنسانية الصحية في محيط بيئة العمل لا تُعتبر بحد ذاتها قاعدةً أساسيةً لخلق الانغماس الوظيفي، بقدر ما قد تكون مجرد مدخل لتحقيق درجة من درجات الرضا الوظيفي^(٥٩). ويؤكد (Kanungo, 1979) على الرأي السابق، حيث يرى أن المواقف والأجواء الإيجابية في بيئة العمل لا تخلق بالضرورة ارتفاعاً في مستوى الانغماس الوظيفي لدى الفرد^(٦٠).

أما قيمة الاهتمام بوقت الفراغ فهي قيمة غالباً ما تتعارض مع قيمة العمل الجاد والتي تؤكد على أهمية المتابعة الدائمة والالتزام والجدية، وبالتالي إن كانت القيمة الأخيرة تدفع وتخلق لدى حاملها درجة عالية من درجات الارتباط والانغماس الوظيفي من خلال الاستعداد لإنفاق ساعات أكثر في أداء العمل (Mireles & Garrett, 1971)، فإن قيمة الاهتمام بوقت الفراغ من المتوقع أن تدفع الفرد بالاتجاه المعاكس للانغماس الوظيفي^(٦١).

وقد وجد (Rabinowitz & Hall, 1977) أن الفرد غير المستغرق وظيفياً يجد نفسه يعيش حياته خارج إطار وحدود العمل، وغالباً ما تقع اهتماماته في موقع آخر بعيد عن الوظيفة أو لا علاقة له بالعمل، كما لا يتأثر كثيراً هذا النوع من الأفراد بنوعية العمل الذي يؤديه أو بمستوى ودرجة أدائه لذلك العمل^(٦٢).

وفي ذات الاتجاه سار تحليل بعض الباحثين حين رأوا أن قيمة الاهتمام بوقت الفراغ تُعتبر من القيم المعاكسة لاتجاه رفع متوسطات الاستغراق الوظيفي لدى الفرد، خاصة وأن الانغماس الوظيفي في جوهره عبارة عن درجة الاهتمام اليومي الذي يعيشه الفرد في نشاط متصل أو مرتبط بقضايا العمل (Wagner et al, 1987)^(٦٣). وذات الأمر السابق يمكن استنتاجه من سير التحليل العلمي لـ (رشيد، ١٩٩٣) حيث يرى أن "عملية التطبيع الاجتماعي للفرد تلعب دوراً مهماً في تحديد مفهوم الانغماس الوظيفي، الأمر الذي يجعله صفةً للفرد يحملها معه في كل الحالات"^(٦٤).

(59) Peter Weissenberg and Leopold Gruenfeld. (1968). Relationship Between Job Satisfaction and Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 52, (6): 469-473.

(60) Rabindra, Kanungo. (1979). The Concepts of Alienation and Involvement Revisited, *Psychological Bulletin*, 86: 119-138.

(61) Mireles and Garrett. (1971). The Protestant Ethic as a Personality Variable, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36: 40-44.

(62) Samuel Rabinowitz and Douglas T. Hall. (1977). Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*, 84, (2): 264-288.

(63) John, Wagner; Ferris; Fandit and Wayne. (1987). The Organizational Tenure-Job Involvement Relationship: A Job-Career Experience Explanation, *Journal of Occupational Behavior*, 8, p. 63.

(٦٤) مازن فارس رشيد، مرجع سابق، ص ١٠٣.

وإن كانت قيمة الاهتمام بوقت الفراغ قد ارتبطت بصورة أساسية بعدم الانضباط في أداء الأعمال، إن نتائج دراسة (العتيبي، ١٩٩٨) أظهرت ارتفاع اهتمام الأفراد ذوي الخدمة الطويلة بالانضباط داخل محيط العمل وارتفاع شعورهم بالمسئولية، مقابل تراجع مظاهر الانضباط والإحساس بالمسئولية لدى الأفراد قليلي الخدمة، مما يدل على أنه كلما ارتفع معدل خبرة الفرد بالعمل كلما توجهت اهتماماته داخل محيط العمل^(٦٥).

فرضيات الدراسة

في ضوء استعراض ومناقشة الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة الحالية يمكن وضع الفرضيات التالية:

- ١ - من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في متوسطات الانغماس الوظيفي بين الذكور والإناث.
- ٢ - من المتوقع وجود علاقة ارتباط طردية بين متوسط عمر الفرد ومتوسط الانغماس الوظيفي لديه.
- ٣ - من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية على مستوى متوسط الانغماس الوظيفي وفقاً للحالة الاجتماعية للفرد.
- ٤ - هناك علاقة ارتباط طردية متوقعة بين المستوى التعليمي للفرد ومتوسط الانغماس الوظيفي لديه.
- ٥ - من المتوقع وجود علاقة ارتباط طردية بين قيمة الإيمان بالعمل الجاد ومتوسط الانغماس الوظيفي لدى الفرد.
- ٦ - هناك علاقة ارتباط طردية بين قيمة الإيمان بإنسانية العمل ومتوسط الانغماس الوظيفي لدى الفرد.
- ٧ - من المتوقع وجود علاقة ارتباط عكسية بين متوسط الانغماس الوظيفي لدى الفرد واهتمامه بوقت الفراغ أو الراحة.

(٦٥) آدم غازي العتيبي، (١٩٩٨). أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت. *المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، ع(٩)، ص ١١٠.

منهج الدراسة

أداة الدراسة

تم الحصول على مختلف البيانات اللازمة لهذه الدراسة من خلال تصميم استبيان تكون من أربعة أجزاء أساسية: الجزء الأول عبارة عن الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة (النوع، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة). والجزء الثاني مخصص لقياس الانغماس الوظيفي، وقد تكون من عشرين عبارة (١-٢٠) مستمدة من المقياس الذي طوره (Lodhal & Kejner, 1965)^(٦٦)، والذي يُعتبر من أكثر المقاييس استخداماً لقياس الانغماس الوظيفي وذلك وفقاً لرأي (Brown, 1996)^(٦٧). وقد بلغت درجة ثبات هذا المقياس في بعض الدراسات العربية (٠,٨٩)^(٦٨)، أما في هذه الدراسة فقد بلغ ثبات هذا المقياس (٠,٩٠) وذلك باستخدام معادلة كرونباك ألفا.

أما الجزء الثالث من الاستبيان فقد خصص لمقياس قيمة العمل الجاد، وتكون المقياس من أربع عبارات (٢١-٢٤) مستمدة من المقياس الذي طوره (Buchholz, 1976) حول معتقدات وقيم العمل^(٦٩). وقد بلغ معامل ثبات هذا المقياس في هذه الدراسة (٠,٩١) باستخدام معادلة كرونباك ألفا. أما القسم الرابع من الاستبيان فقد خصص لمقياس قيمة إنسانية العمل، وقد تكون من سبع عبارات (٢٥ - ٣١) مستمدة من ذات المقياس السابق الذي طوره (Buchholz, 1976) وقد بلغ معامل ثبات هذا المقياس في هذه الدراسة (٠,٨٩).

أما الجزء الخامس والأخير من استبيان الدراسة فقد خصص لقياس قيمة الاهتمام بوقت الفراغ، وقد تكون المقياس من أربع عبارات (٣٢ - ٣٥) مستمدة أيضاً من المقياس الذي طوره (Buchholz, 1976). وقد بلغ معامل ثبات هذا المقياس في هذه الدراسة (٠,٨٣). وبمراجعة معامل ثبات مقياس الدراسة ككل نجد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

(66) Lodhal and Kejner. OP. Cit. pp. 482-519.

(67) Steven, Brown. OP. Cit. p. 236.

(٦٨) مازن فارس رشيد، مرجع سابق، ص ١١٦.

(69) Buchholz. (1976). Measurement of Beliefs. *Human Relations*, 29: 1177-1188.

صدق الأداة

للتحقق من مصداقية أداة الدراسة تم عرضها على متخصص في اللغة الإنجليزية. بمرکز اللغات بجامعة الكويت للتأكد من دقة وسلامة العبارات المترجمة، كما قام الباحث بتوزيع عينة من الاستبانة (٣٢ استمارة) على مجموعة من العاملين في الأجهزة الحكومية عينة الدراسة على فترتين لاختبار محتويات أداة الدراسة ودرجة صلاحيتها لقياس متغيرات الدراسة، كما قام الباحث بعرض الأداة على محكمين من قسم الإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية في جامعة الكويت. وقد بلغت نسبة تطابق آراء المحكمين ٨٦ ٪. وبصورة عامة جاءت النتائج مؤكدة على صدق وصلاحية أداة الدراسة لقياس المتغيرات موضع البحث.

عينّة الدراسة

طُبقت هذه الدراسة على عيّنة مكوّنة من ٢٩٤ موظفًا وموظفة من العاملين في خمس جهات حكومية (وزارة الأشغال العامة، ووزارة التربية، ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ووزارة الكهرباء والماء، ووزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية) تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة من مجموع الوزارات الحكومية التي يعمل كادرها الوظيفي وفقًا لقانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ م. وقد تم اقتصار عينة الدراسة على الجهات الخاضعة لهذا القانون لعدة أسباب موضوعية أبرزها الآتي:

- أ - أن هذا القانون يُغطي كافة الوزارات والإدارات الحكومية في دولة الكويت.
- ب - أن حجم العمالة الوطنية في الوزارات والإدارات الحكومية في دولة الكويت يتجاوز نسبة ٨٥ ٪ من حجم العمالة الوطنية الكلي.
- ج - أن العنصر النسائي، الذي يُعتبر من أهم مكونات أحد المتغيرات الديموغرافية الأساسية في الدراسة، لا يتوافر بالتنوع والكمية اللازمة في القطاع الخاص قدر تنوعه في الجهات الحكومية الخاضعة لقانون الخدمة المدنية بدولة الكويت.

وقد تم سحب مفردات العينة (٢٩٤) من وسط الجهات الحكومية بأسلوب العينة المتاحة Convenience Sample وذلك نظراً لمحدودية إمكانيات الباحث المادية والبشرية.

ويُتضح من الجدول رقم (١) أن عدد الذكور (١٦٢) يفوق عدد الإناث (١٣٢) في العيّنة. كما يتّضح أن متوسط أعمار أغلبية أفراد العيّنة (٧٧,٦ ٪) يتراوح ما بين ٢٠ إلى أقل من

٤٠ سنة، كما أن نسبة المتزوجين بين أفراد العينة كانت هي الغالبة (٦٢,٢٪). أما على مستوى المؤهل العلمي فقد جاء حملة الدبلوم في المرتبة الأولى (٤٥,٩٪)، يليهم حملة الشهادة الجامعية (٣٨,٨٪). أما على مستوى مدة الخدمة فقد جاءت الفئة الثانية (من ٦-١٠ سنوات) في المرتبة الأولى (٣٢,٣٪)، تليها الفئة الرابعة (من ١٦ - ٢٠) سنة (٢٥,٢٪).

جدول رقم (١)
العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة
(ن = ٢٩٤)

النسبة	العدد	المتغير
		النوع:
٥٥,١٪	١٦٢	ذكر
٤٤,٩٪	١٣٢	أنثى
		العمر:
٤٧,٣٪	١٣٩	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة
٣٠,٣٪	٨٩	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
١٨,٣٪	٥٤	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
٤,١٪	١٢	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة
		الحالة الاجتماعية:
٦٢,٢٪	١٨٣	متزوج
٣٦,١٪	١٠٦	غير متزوج
١,٧٪	٥	لم يُحدد
		المؤهل العلمي:
٨,٨٪	٢٦	ثانوية عامة أو أقل
٤٥,٩٪	١٣٥	دبلوم
٣٨,٨٪	١١٤	شهادة جامعية
٦,٥٪	١٩	دراسات عليا
		سنوات الخدمة:
٢٥,٥٪	٧٥	١ - ٥ سنوات
٣٢,٣٪	٩٥	٦ - ١٠ سنوات
٩,٩٪	٢٩	١١ - ١٥ سنة
٢٥,٢٪	٧٤	١٦ - ٢٠ سنة
٦,٨٪	٢٠	أكثر من ٢٠ سنة
٠,٣٪	١	لم يُحدد

المعالجة الإحصائية

للإجابة على كافة الأسئلة المكوّنة لصُلب مشكلة هذه الدراسة، استخدم الباحث الأساليب

الإحصائية التالية:

- ١ - معاملات ارتباط بيرسون بين مختلف متغيّرات الدراسة والانغماس الوظيفي.
- ٢ - اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق في متوسطات الانغماس الوظيفي وفقاً للحالة الاجتماعية.
- ٣ - اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق في متوسطات الانغماس الوظيفي للرجل والمرأة وفقاً للحالة الاجتماعية وسط كل فئة على حدة.
- ٤ - طريقة شيفيه (Scheffe) لتحديد فروق متوسطات الانغماس الوظيفي داخل مختلف فئات المتغيّرات الديموغرافية.
- ٥ - تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (SMR) لتحديد قوة تأثير متغيّرات الدراسة الأساسية (التوجّهات القيمية) على الانغماس الوظيفي.

النتائج والمناقشة

المتغيّرات الديموغرافية والانغماس الوظيفي

يتّضح من الجدول رقم (٢) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الانغماس الوظيفي ومجموعة المتغيّرات الديموغرافية التالية: العمر (٠,٦٣٤)، والمؤهل العلمي (٠,٧١٣)، ومدة الخدمة (٠,٧٧٠). وكافة معاملات الارتباط السابقة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وفي مقابل ذلك يتّضح أيضاً وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً بين الانغماس الوظيفي والحالة الاجتماعية (-٠,١٩٥).

جدول رقم (٢)

معاملات ارتباط بيرسون بين مختلف متغيّرات الدراسة

م	المتغيّر	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
١	الانغماس الوظيفي	-								
٢	العمل الجاد	٠,٦٧٤	-							
٣	إنسانية العمل	٠,٦٥٣	٠,٥١٧	-						
٤	الاهتمام بوقت الفراغ	٠,٧١٥	٠,٥٥٣	٠,٥١٤	-					
٥	النوع	٠,٠٠٥	٠,٠٢٧	٠,٠٢١	٠,٢٠	-				
٦	العمر	٠,٦٣٤	٠,٤٦٧	٠,٤١٢	٠,٥١٠	٠,٣٦	-			
٧	الحالة الاجتماعية	٠,١٩٥	٠,٢١٦	٠,٠٠٥	٠,١٤٥	٠,١٩٣	٠,٣٥٠	-		
٨	المؤهل العلمي	٠,٧١٣	٠,٥١٦	٠,٤٨٩	٠,٥٧٩	٠,٠٣٢	٠,٥٩٣	٠,٥	-	
٩	مدة الخدمة	٠,٧٧٠	٠,٥٤٣	٠,٥٢٨	٠,٦٠٧	٠,٠٠٢	٠,٨٤٥	٠,٣١٦	٠,٧٤٥	-

* دالة عند ٠,٠٥ ** دالة عند ٠,٠١

ويمكن القول في ضوء النتائج أعلاه إنه كلما تقدم عمر الفرد كلما ارتفع متوسط الانغماس الوظيفي لديه، وهذه النتيجة تنسجم مع نتائج مجموعة من الدراسات السابقة (Rabinowitz & Hall, 1977; Pathak, 1982; Mannheim, 1983; Chadha & Kaur, 1987; Rhipinen, 1997).

كما تقترح النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الانغماس الوظيفي والمؤهل العلمي، أي كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد كلما ارتفع متوسط انغماسه الوظيفي. وقد تعود هذه النتيجة إلى نوعية الوظائف التي يشغلها الفرد كلما ارتفع تأهيله العلمي، إذ يتوقع أن ترتفع قيمة ومستوى وظيفة الفرد كلما ارتفع تأهيله العلمي في بيئة الدراسة، مما يدفع الفرد للارتباط بصورة أكثر بوظيفته للحفاظ عليها من جهة وتطلعاً لوظيفة أعلى من جهة أخرى. وعموماً تتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها مجموعة من الدراسات السابقة (Rabinowitz & Hall, 1977; Sall, 1978; Pathak, 1982; Chadha & Kaur, 1987).

كما لا تتفق نتائج هذه الدراسة مع اتجاه نتائج دراسة (Orpens, 1982).

إضافة إلى ما سبق تقترح النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الانغماس الوظيفي ومدة خدمة الفرد. أي كلما ارتفع معدل سنوات خدمة الفرد كلما ارتفع متوسط الانغماس الوظيفي لديه. وهذه النتيجة تسير في اتجاه مجموعة من نتائج الدراسات السابقة (Anantharman & Kalippa, 1982; Pathak, 1982; Vinod, 1986).

ويلاحظ أن العلاقة الارتباطية السالبة بين الانغماس الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية كانت من نصيب الحالة الاجتماعية. وهذه النتيجة تدعم بصورة عامة مجموعة من نتائج الدراسات السابقة التي أكدت وجود ارتباط بين الحالة الاجتماعية للفرد والانغماس الوظيفي (Coser & Rokoff, 1970; Polachek, 1975; Agassi, 1982; Becker, 1985).

وسنؤجل استعراض وتحليل تفاصيل الحالة الاجتماعية وفقاً للنوع (ذكر، أنثى) وانعكاس ذلك على الانغماس الوظيفي إلى جزء قادم من الدراسة منعاً للتكرار.

ويلاحظ أن المتغير الديموغرافي الوحيد الذي لم تكشف نتائج هذه الدراسة عن وجود أي علاقة ارتباطية بينه وبين الانغماس الوظيفي هو متغير النوع. ورغم انسجام نتائج هذه الدراسة مع نتائج مجموعة من الدراسات السابقة والتي أكدت على عدم وجود دليل للارتباط بين النوع والانغماس الوظيفي (Rabinowitz & Hall, 1977; Kaufman & Feters, 1980).

(Mannheim & Schiffrin, 1984) إلا أنه من الممكن تفسير هذه النتيجة من خلال مراجعة قانون الخدمة المدنية في دولة الكويت والذي لم يفرّق بين الرجل والمرأة خاصة فيما يتعلق بنظام المكافآت والحوافز والذي يُعتبر من الأنظمة الأساسية المؤثرة على درجة الانغماس الوظيفي لدى المرأة بالذات كما أوضحت بعض الدراسات السابق تناولها (Laws, 1976; Simpson & Mutran, 1981).

ويتضح من الجدول رقم (٣) أن متوسطات الانغماس الوظيفي وفقاً لمختلف الفئات التفصيلية للمتغيرات الديموغرافية تسير باتجاه تحليل نتائج معاملات الارتباط. كما يتضح من الجدول رقم (٤) والخاص باستعراض نتائج طريقة شيفيه لتحديد فروق متوسطات الانغماس الوظيفي داخل مختلف الفئات التفصيلية للمتغيرات الديموغرافية وجود فروق معنوية بين متوسطات الانغماس الوظيفي لجميع فئات متغير العمر باستثناء الفئتين (من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة) و(من ٥٠ - أقل من ٦٠ سنة).

جدول رقم (٣)

متوسطات الانغماس الوظيفي وفقاً لمختلف فئات المتغيرات الديموغرافية

الانحراف المعياري	المتوسط	المتغير
١٦,٩٠	٤٤,٨٧	العمر: من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة
٢٢,١٥	٦٥,٢٦	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
١٠,١٦	٨٠,٨٣	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
٢٢,٨٠	٨٧,٣٣	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة
٣,٣٩	٥٩,٢٢	الإجمالي
		المؤهل العلمي:
١٣,٨٩	٤١,٤٢	ثانوية عامة أو أقل
١٥,٣٨	٤٢,٦٧	دبلوم
١٠,٢٦	٧٩,٥٢	شهادة جامعية
١٤,٨٠	٧٩,٣٧	دراسات عليا
٢٢,٨٠	٥٩,٢٢	الإجمالي
		مدة الخدمة:
١٠,٤٢	٣٨,٦٩	١ - ٥ سنوات
١٨,٧٢	٤٨,١٣	٦ - ١٠ سنوات
١٣,٧١	٧٧,٩٠	١١ - ١٥ سنة
١٠,٣٣	٨٠,٠٣	١٦ - ٢٠ سنة
٤,٢٥	٨٣,٧٥	أكثر من ٢٠ سنة
٢٢,٨٠	٥٩,١٥	الإجمالي

* متوسط الفروق عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

كما يتضح أيضاً من ذات الجدول وجود فروق معنوية بين متوسطات الانغماس الوظيفي لجميع فئات متغير المؤهل العلمي باستثناء فئتي حملة الشهادة الجامعية وحملة الشهادات العليا. كما يتضح أيضاً وجود فروق معنوية بين متوسطات الانغماس الوظيفي بين جميع فئات مدة الخدمة باستثناء الفئة الثالثة (١١-١٥ سنة) مع فئات مدة الخدمة الأعلى، والفئة الرابعة (١٦-٢٠ سنة) مع فئات مدة الخدمة الأعلى أيضاً. وبصورة عامة تؤكد نتائج طريقة شيفيه (Scheffe) على اتجاهات العلاقة الارتباطية السابق عرضها بين المتغيرات الديموغرافية التالية: العمر، والمؤهل العلمي ومدة الخدمة وبين متغير الانغماس الوظيفي.

جدول رقم (٤)

نتائج طريقة شيفيه لتحديد فروق متوسطات الانغماس الوظيفي داخل مختلف فئات المتغيرات الديموغرافية

فروق المتوسطات					المتغير
٥	٤	٣	٢	١	
					العمر:
				-	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة
			-	*٢٠,٣٩ -	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
		-	*١٥,٥٧ -	*٣٥,٩٦ -	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
		٢,٥٠ -	*١٨,٠٧	*٣٨,٣٦ -	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة
					المؤهل العلمي:
				-	ثانوية عامة أو أقل
			-	١,٤٢ -	دبلوم
			*٣٦,٨٥ -	*٣٨,٠٩ -	شهادة جامعية
		٠,١٥	*٣٦,٧٠ -	*٣٧,٩٥ -	دراسات عليا
					مدة الخدمة:
				-	١ - ٥ سنوات
			-	*٩,٤٣ -	٦ - ١٠ سنوات
		-	*٢٩,٧٧ -	*٣٩,٢٠ -	١١ - ١٥ سنة
	-	٢,١٣ -	*٣١,٩٠ -	*٤١,٣٣ -	١٦ - ٢٠ سنة
	٣,٧٢ -	٥,٨٥ -	*٣٥,٦٢ -	*٤٥,٠٦	أكثر من ٢٠ سنة

الحالة الاجتماعية والانغماس الوظيفي

يتضح من الجدول رقم (٥) والخاص باستعراض نتائج اختبار (ت) للفروق في متوسطات مختلف متغيرات الدراسة الأساسية وفقاً للحالة الاجتماعية وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط

الانغماس الوظيفي لدى المتزوجين (٦٢,١٩) والانغماس الوظيفي لدى غير المتزوجين (٥٢,٩٩). وعلى الرغم من أن ما يعيننا في هذه الدراسة هو متغير الانغماس الوظيفي إلا أن نتائج اختبارات للفروق في متوسطات بقية المتغيرات الخاصة بالتوجهات القيمية (الإيمان بالعمل الجاد، إنسانية العمل، الاهتمام بوقت الفراغ) تؤكد على وجود فروق دالة إحصائية على مستوى متوسط قيمة الإيمان بالعمل الجاد بين المتزوجين (١١,٨١) وغير المتزوجين (٩,٦٩). كما أكدت ذات النتائج على وجود فروق دالة إحصائية على مستوى متوسط الاهتمام بوقت الفراغ بين المتزوجين (١١,٦٥) وغير المتزوجين (١٣,٢١).

جدول رقم (٥)

نتائج اختبار (ت) للفروق في متوسطات المتغيرات الأساسية وفقاً للحالة الاجتماعية

مستوى المعنوية	قيمة	المتوسط		المتغير
		غير متزوج	متزوج	
المشاهد	ت			
٠,٠٠١	٣,٣٦٥	٥٢,٩٩	٦٢,١٩	الانغماس الوظيفي
٠,٠٠٠	٣,٧٤١	٩,٦٩	١١,٨١	الإيمان بالعمل الجاد
٠,٩٣٣	٠,٠٨٤ -	٢٧,١٧	٢٧,٠٨	إنسانية العمل
٠,٠١٤	٢,٤٨٢ -	١٣,٢١	١١,٦٥	الاهتمام بوقت الفراغ

ويلاحظ أن متوسط الانغماس الوظيفي ومتوسط الإيمان بالعمل الجاد أعلى لدى المتزوجين منه لدى غير المتزوجين، وذلك على عكس متوسط الاهتمام بوقت الفراغ حيث يرتفع متوسط تلك القيمة لدى غير المتزوجين مقارنةً بالمتزوجين. وهذه النتائج تدعم وتؤكد ما سبق أن كشفت عنه نتائج معاملات الارتباط.

يتضح من الجدول رقم (٦) والخاص باستعراض نتائج اختبار (ت) للفروق في متوسطات الانغماس الوظيفي وفقاً للحالة الاجتماعية للذكور والإناث، أن متوسط الانغماس الوظيفي لدى الرجل المتزوج (٧٤,٩٠) أعلى من متوسط زميله غير المتزوج (٣٨,٨٢). وقد يعود سبب ارتفاع متوسط الانغماس الوظيفي لدى الرجل المتزوج بشكل كبير مقارنةً بزميله غير المتزوج إلى حالة الاستقرار الاجتماعي الذي يوفره الزواج هذا من جانب، ومن جانب آخر قد يكمن السبب أيضاً بإحساس الرجل المتزوج بالواجب العائلي وضرورة ضمان توفير المتطلبات الأساسية لأفراد

أسرته، وبالتالي لا بد من الحرص والمحافظة والارتباط بالوظيفة التي تمثل ذلك الضمان. كما يمكن تفسير هذه النتيجة أيضاً على ضوء بيئة الدراسة حيث إن معدل عمر الفرد المتزوج بصورة عامة أعلى من معدل الفرد غير المتزوج، وبالتالي نتوقع أن يرتفع مع تقدّم عمر الفرد متوسط الإحساس بالمسؤولية والالتزام الواعي وبالتالي الانغماس الوظيفي، وهذا ما أكدته أيضاً نتائج هذه الدراسة الخاصة بطبيعة الارتباط بين الانغماس الوظيفي والعمر. هذه النتيجة تنسجم مع النتائج التي توصلت إليها مجموعة من الدراسات السابقة (Herman, et al, 1975; Polachek, 1975; Agassi, 1982).

جدول رقم (٦)

نتائج اختبار (ت) للفروق في متوسطات الانغماس الوظيفي وفقاً للحالة الاجتماعية للذكور والإناث

مستوى المعنوية	قيمة	المتوسط		النوع
		متزوج	غير متزوج	
المشاهد	ت	٣٨,٨٢	٧٤,٩٠	ذكر
٠,٠٠٠	١٥,٠٩٣	٨١,٧٤	٥٠,٩٢	أنثى
٠,٠٠٠	١٤,٨٤٦ -			

كما يتّضح من الجدول رقم (٦) أن متوسط الانغماس الوظيفي لدى المرأة غير المتزوجة (٨١,٧٤) أعلى وبشكل واضح من متوسط الانغماس الوظيفي لدى زميلتها المتزوجة (٥٠,٩٢). ويمكن قبول مثل هذه النتيجة في بيئة الدراسة، خاصة أن المرأة المتزوجة تتحمل جانباً كبيراً من المسؤوليات العائلية سواً نحو الزوج أو الأبناء. فالمرأة المتزوجة في بيئة الدراسة يمكن القول إنها تعاني من ما يُسمى بازدواجية أو تعدد الدور، فهي إضافة إلى دورها كامرأة عاملة تقوم بدور الزوجة ودور الأم، وازدواجية الدور تؤثر سلباً على درجة الانغماس الوظيفي لدى المرأة المتزوجة. وهذا ما سبق وأكدته نتائج مجموعة من الدراسات. لذلك من المتوقع أن يرتفع متوسط الانغماس الوظيفي لدى المرأة غير المتزوجة مقارنة بزميلتها المتزوجة سواء نتيجة لظروف المرأة المتزوجة التي أدخلتها في دائرة ازدواجية الدور أو لارتفاع معدلات حرص واهتمام المرأة غير المتزوجة بوضعها الوظيفي الذي تكاد تكون متفرغة له بصورة تامة. وهذه النتيجة تنسجم مع النتائج التي توصلت إليها مجموعة من الدراسات السابقة (Bielby, 1978; Agasi, 1982; Bielby & Bielby, 1984).

التوجهات القيمية والانغماس الوظيفي

يتضح من الجدول رقم (٢) السابق وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الانغماس الوظيفي وكل من قيمة الإيمان بالعمل الجاد (٠,٦٧٤)، وقيمة إنسانية العمل (٠,٦٥٣). كما يتضح وجود علاقة سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الانغماس الوظيفي وقيمة الاهتمام بوقت الفراغ (-٠,٧١٥). وتتفق نتائج هذه الدراسة الخاصة بطبيعة الارتباط بين الانغماس الوظيفي وقيمة العمل الجاد مع مجموعة من نتائج الدراسات السابقة (Hulin & Blood, 1968; Saleh & Hosek; 1976; Mudrack, 1990; Rhipinen, 1997).

كما تنسجم النتيجة السابقة مع الطبيعة العقائدية المحافظة لبيئة عينة الدراسة والتي تحث على الإخلاص والتفاني في أداء العمل استناداً إلى مجموعة من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة (حمودة والدعيج، ١٩٩٦).

وتتفق نتائج هذه الدراسة الخاصة بطبيعة الارتباط بين الانغماس الوظيفي وقيمة إنسانية العمل مع نتائج وتحليلات مجموعة من الدراسات السابقة (Allport, 1947; Lodahl, 1964; Patchen, 1970; Hugman & Hadley, 1993; Brown, 1996).

كما جاءت نتيجة الارتباط السالب بين الانغماس الوظيفي وقيمة الاهتمام بوقت الفراغ في هذه الدراسة لتؤكد على تناقض نتائج هذه القيمة بصورة عامة مع نتائج قيمة العمل الجاد، فالفرد المهتم بوقت الفراغ تنخفض لديه الرغبة والاستعداد لبذل المزيد من الجهد وإنفاق المزيد من الوقت لأداء الوظيفة. وهذه النتيجة تتفق مع الاتجاه التحليلي للنتائج التي توصلت إليها مجموعة من الدراسات السابقة. (Rabinowitz & Hall, 1977; Wagner et al, 1987).

ولمزيد من التحقق من طبيعة العلاقة بين الانغماس الوظيفي ومجموعة المتغيرات المعبرة عن التوجهات القيمية، تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد التدريجي للتحقق من قوة تأثير كل من تلك المتغيرات على الانغماس الوظيفي. وقد دخلت كافة تلك المتغيرات في معادلة الانحدار المتعدد كمتغيرات تفسيرية للانغماس الوظيفي وفقاً للترتيب التالي: الاهتمام بوقت الفراغ، والإيمان بالعمل الجاد، وإنسانية العمل، وجاء كما هو واضح في الجدول رقم (٧) معامل التحديد (Adj R2) بقيمة (٠,٦٧٦) وهي بمثابة النسبة المُفسّرة من الانغماس الوظيفي باستخدام المتغيرات الثلاث المعبرة عن التوجهات القيمية.

وتتفق نتيجة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي مع نتائج اختبار معاملات الارتباط والتي سبق وأكدت وجود علاقة ارتباطية بين الانغماس الوظيفي ومجموعة المتغيرات الممثلة للتوجهات القيمة في هذه الدراسة. وقد جاءت نتيجة تحليل الانحدار المتعدد وفقاً للترتيب التالي: الاهتمام بوقت الفراغ (-٠,٧١٥)، والإيمان بالعمل الجاد (٠,٦٧٤)، وإنسانية العمل (٠,٦٥٣).

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتأثير المتغيرات الأساسية على الانغماس الوظيفي

الخطوة	المتغير الداخلى	R2	Adj. R2	بيتا	مستوى الدلالة
١	الاهتمام بوقت الفراغ	٠,٥١٢	٠,٥١٠	-٠,٣٩٧	٠,٠٠٠
٢	الإيمان بالعمل الجاد	٠,٦٢٣	٠,٦٢١	٠,٣٠٣	٠,٠٠٠
٣	إنسانية العمل	٠,٦٧٩	٠,٦٧٦	٠,٢٩٢	٠,٠٠٠

خلاصة الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى توفير إجابة علمية لمجموعة من الأسئلة التي شكّلت جوهر المشكلة الأساسية للدراسة، وبمراجعة تلك الأسئلة على ضوء النتائج نستطيع القول إن النتائج أكدت الآتي:
- لا يوجد دليل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الانغماس الوظيفي بين الذكور والإناث.

- كلما تقدم الموظف في العمر، كلما ارتفع متوسط الانغماس الوظيفي لديه.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الانغماس الوظيفي وفقاً للحالة الاجتماعية للفرد.
- يرتفع متوسط الانغماس الوظيفي لدى الموظفين المتزوجين عن متوسط الموظفين غير المتزوجين.
- يرتفع متوسط الانغماس الوظيفي لدى الموظفات غير المتزوجات عن متوسط زميلاتهن المتزوجات.
- كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد كلما ارتفع متوسط الانغماس الوظيفي لديه.
- كلما تقدم الفرد في سنوات الخدمة كلما ارتفع متوسط انغماسه الوظيفي.
- يرتفع متوسط الانغماس الوظيفي مع ارتفاع إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد وبالإيمان بإنسانية العمل.

- يتراجع مستوى الانغماس الوظيفي لدى الفرد مع تقدم اهتمامه بوقت الفراغ وأوقات الراحة.

وعلى ضوء خلاصة نتائج الدراسة يمكن القول إن النتائج لم توفر الدعم اللازم للفرضية الأولى من فرضيات الدراسة والقائلة بتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في متوسطات الانغماس الوظيفي بين فئتي الذكور والإناث. ومقابل ذلك وفرت النتائج الدعم اللازم لصحة بقية فرضيات الدراسة الست.

التوصيات

في إطار النتائج النهائية للدراسة وبهدف المساهمة في إثراء أدب وفعالية الإدارة العامة في دولة الكويت يوصي الباحث بالآتي:

- لا بد من العمل جدياً على استثمار ارتفاع متوسط الانغماس الوظيفي لدى كبار السن من الموظفين في الأجهزة الحكومية خاصة إذا ما ارتبط ارتفاع معدل العمر بارتفاع معدلات الخبرة في مجال ذات الوظيفة، وذلك من خلال العمل على توسعة قاعدة مسؤوليات هذه النوعية من الموظفين، أو من خلال إعطائهم أولوية شغل مواقع متقدمة خاصة في ظل معاناة بيئة الدراسة من درجة واضحة من درجات عدم الانضباط الوظيفي نتيجة لعدة عوامل من ضمنها غياب القدوة القيادية.

- أهمية العمل على رفع مستويات الانغماس الوظيفي لدى الموظفين الذكور غير المتزوجين، وذلك إما من خلال خلق نوعية خاصة من الحوافز الموجهة والمصممة لرفع درجة دافعية وانغماس هذه الفئة من الموظفين، وإما من خلال توفير برامج تدريبية مناسبة تساهم في زيادة معدل ارتباط وانغماس هذه الفئة بوظيفتها.

- ضرورة البحث في الأسباب الحقيقية المؤدية إلى تراجع معدلات الانغماس الوظيفي لدى الموظفات المتزوجات كمدخل للعمل على مواجهة تلك الأسباب، هذا من جهة، ورفع معدل الانغماس الوظيفي لدى هذه الشريحة الهامة من العاملين من جهة أخرى. ويمكن إعطاء أولوية البحث لقضيته تأثير نظرة الزوج لعمل الزوجة من جهة وقضية دور المرأة المتزايد في الأسرة من جهة ثانية، خاصة فيما يتعلق بحضانة الأطفال ومتابعة تحصيل الأولاد في مختلف مراحل التعليم.

• العمل على بحث جملة الأسباب الحقيقية المؤدية إلى انخفاض معدلات الانغماس الوظيفي لدى الموظفين الجدد أو قليلي الخبرة أو المتميزين بانخفاض مستويات التأهيل العلمي، كمدخل لتوفير مجموعة خاصة ومكثفة من البرامج التدريبية لرفع قدرات هؤلاء العاملين من جهة ورفع معدلات تفاعلهم مع وظائفهم وزملائهم ورؤساء أعمالهم من جهة أخرى، مع إعطاء أولوية خاصة لبحث مدى تأثير عاملي التضخم الوظيفي والضغط السياسية على الإدارة الحكومية لاستيعاب كل مواطن راغب بالعمل على الانغماس الوظيفي.

الدراسات المستقبلية

ويقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول طبيعة أبعاد العلاقة بين الانغماس الوظيفي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وحول مدى تأثير حجم الأسرة وخلفيتها الثقافية على مستوى الانغماس الوظيفي للفرد، وحول طبيعة العلاقة بين الأنظمة الموضوعية للتحفيز وإثارة دافعية الفرد والانغماس الوظيفي في منطقة الخليج (دراسة مقارنة)، وحول الانغماس الوظيفي في القطاع العام والقطاع الخاص مع التركيز على عاملي الجنسية والحالة الاجتماعية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- العبيسي، آدم غازي. (١٩٩٢). علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت، *الإدارة العامة*، العدد ٩١: ٧٦-١٢٢.
- _____ (١٩٩٧). المحددات الشخصية للغياب الوظيفي لدى الموظفين والموظفات العاملين في القطاع الحكومي بدولة الكويت. *دراسات الخليج والجزيرة العربية*، العدد ٨٤: ١٥ - ٤٣.
- _____ (١٩٩٨). أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، *المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، العدد ٩: ٨١ - ١٢٦.
- الفضلي، فضل صباح. (١٩٩٧). علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية. *الإدارة العامة*، المجلد ٣٧، العدد الأول: ٧٥-١٢٠.
- العكايلة، عبد الله (١٩٨٦)، نحو مدخل إسلامي للإصلاح الإداري. في الإدارة العامة والإصلاح الإداري في الوطن العربي. *المنظمة العربية للتنمية الإدارية*: ٩٥٤-٩٨٧.

- جواب الله، رفعت محمد. (١٩٩٣). تأثير قيم العمل الإسلامية ومركز التحكم وقوة الحاجة للنمو وربط المكافأة بالأداء وضغوط الوقت والأداء على العلاقة بين رضا وأداء العاملين. *المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، العدد ٤: ١٤٧-١٩٣.
- هموده، عبد الناصر والدعيج، حمد. (١٩٩٦). العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا وأثرها على الرغبة في ترك التنظيم: دراسة ميدانية مطبقة على طلبة جامعة الكويت. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، المجلد ٣، العدد ٢: ٢٥١-٢٩٤.
- ديوان الخدمة المدنية بدولة الكويت، دليل اشتراطات ونماذج دعم الدراسات والبحوث (١٩٩٤). ، قطاع التطوير الإداري، مركز بحوث التطوير الإداري.
- رشيد، مازن فارس. (١٩٩٣). الانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة*، مجلد ٦: ٩٧-١٣١.
- عريشه، محمد محمد، (١٩٩٥). تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي مع الانغماس الوظيفي وأثره على جهد الأفراد في العمل: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، العدد ٦: ٥٣-٩١.
- عسكر، سمير أحمد وزايد، عادل محمد (١٩٩٤). المحددات الشخصية لقيم العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية بدولة الإمارات العربية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، المجلد الأول، العدد ٢: ٢٠١-٢٤١.
- علام، اعتماد محمد وزايد، أحمد علي. (١٩٩٢). مقياس قيم العمل، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Agassi, J. B.**, (1982). *Comparing the Work Attitudes of Women and Men*. New York: Lexington Books.
- Allport, G. W.**, (1947). The Psychology of Participation, *Psychological Review*, **52**: 117-132.
- AL-Otaibi, A.**, (2000). Job Involvement, Personal Characteristics and Performance Among White-Collar Employees in the Kuwait Civil Service. *int'l. of Org. Theory & Behav.* **3** (1&2): 211 – 233.
- Anantharman, R. and Kalippa, K.**, (1982). Job Involvement and its Correlates, *Psychology Studies*, **27**, (2): 81-82.
- Becker, G. S.**, (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, *Journal of Labor Economics*, **3** (Supplement): 33-58.
- Beutell, N. and Greenhaus, J.**, (1982). Interlope among Married Women: The Influence of Husband Wife Characteristics on Conflict and Coping Behavior, *Journal of Vocational Behavior*, **21**: 99-110.
- Bielby, D. D. and Bielby, W. T.**, (1984). Work Commitment, Sex Role Attitudes, and Women's Employment. *American Sociological Review*, **49**: 234-247.
- Bielby, D. D.**, (1978). Career Sex- A Typicality and Career Involvement of College Educated Women: Baseline Evidence from the 1960s. *Sociology of Education*, **51**: 7-28.
- Brown, S. P.**, (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*, vol. **120**, (2): 235-255.
- Buchholz, R. A.**, (1976). Measurement of Beliefs, *Human Relations*, **29**: 1177-1188.
- Chadha, N. and Kaur, R.**, (1987). Correctional Study of Demographic Variables with Job Involvement and Job Satisfaction in Psychological Researches, vol. **10**, (2): 11-18.

- Chusmir, L. and Parker, B.,** (1990). Success Strivings and their Relationship to Affective Work Behaviors: Gender Differences, *The Journal of Social Psychology*, **132**, (1): 87-99.
- Coser, R. and RoKoff, G.,** (1970). Women in the Occupational World: *Social Disruption and Conflict*, *Social Problems*, **18**: 635-654.
- Dubin, R. and Galin, A.,** (1991). Attachments to Work, *Work and Occupation*, **18**, (2): 172-193.
- Dubin, R.,** (1956). Industrial Workers' Worlds: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers, *Social Problems*, vol. **3**: 131-142.
- Dubin, R.,** (1968). Human Relations in Administration, Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Dubrine, A. J.,** (1992). *Public Relations: A Job Oriented Approach*, (5th ed), New Jersey, Cliffs: Prentice Hall.
- Gill, S.,** (1985). Background Variables as Predictor of Psychological Variables among Executives in Public Sector Plant, *Unpublished Dissertation*.
- Goldin, C.,** (1990). *Understanding the Gender Gap*, New York. Oxford University Press.
- Hall, D. T.,** (1976). *Careers in Organizations*, CA, Santa Monica: Good year.
- Hall, F. S. and Hall, D. T.,** (1979). *The Two Career Couple*, Reading, MA: Addison – Wesley.
- Herman, J.; Dunham, R. and Hulin, C.,** (1975). Organizational Structure, Demographic Characteristics, and Employee Responses, *Organizational Behavior and Human Performance*, **13**: 206-232.
- Holohan, C. K. and Gilbert, L. A.,** (1979). Conflict Between Major Life Roles: Women and Men in Dual Career Couples, *Human Relations*, **32**: 451-467.
- Hugman, R. and Hedly, R.,** (1993). Involvement, Motivation and Reorganization in a Social Services Department, *Human Relations*, vol. **46**, (11): 1319-1348.
- Hulin C. and Blood, M.,** (1968). Job Enlargement, Individual Differences and Worker Responses. *Psychological Bulletin*, vol. **69**: 41-53.
- Huselid, M. and Day, N.,** (1991). Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*, vol. **79**, (3): 380-391.
- Kanungo Rabindra.** (1982). Measurement of Job and Work Involvement, *Journal of Applied Psychology*, **67**, No.3, p. 341.
- Kanungo, R. N.,** (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*, New York: Praeger.
- Kanungo, R., N.,** (1979) The Concepts of Alienation and Involvement Revisited, *Psychological Bulletin*, **86**: 119-137.
- Kaufman, D. and Feters, M.,** (1980). Work Motivation and Job Values, Professional Men and Women: A New Accounting, *Journal of Vocational Behavior*, **17**: 25-262.
- Knoop, R.,** (1995). Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurses. *The Journal of Psychology*, **129**, (6): 643-649.
- Laws, J. L.** (1979). Work Aspirations of Women: False Leads and New Starts. *Signs*, **1**: 33-49.
- Lodahl, T. M. and Kejner, M.,** (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, vol. **49**: 24-33.
- Lodahl, T. M.,** (1964). Patterns of Job Attituds in Two Assembly Technologies, *Administrative Science Quarterly*, **8**: 482-519.
- Lorence, Jon.,** (1987). A Test of Gender and Job Models of Sex Differences in Job Involvement. *Social Forces*, vol. **66**, (1sep.): 121-142.
- Mannheim, B. and Cohen, A.,** (1978). Multivariate Analysis of Factors Affecting Work Centrality of Occupational Categories, *Human Relations*, **31**: 523-553.
- Mannheim, B. and Schiffrin, M.,** (1984). Family Structure, Job Characteristics, Rewards and Strains as Related to Work Role Centrality of Employed and Self – Employed Professional Women with Children, *Journal of Occupational Behaviovr*, **5**: 83-101.

- Mannheim, B.**, (1983). Male and Female Industrial Workers: Job Satisfactions, Work Role Centrality, and Work Place Preference, *Work and Occupations*, **10**: 413-436.
- Mannheim, B.**, (1993). Gender and the Effects of Demographics Status, and Work Values on Work Centrality, *Work and Occupations*, vol. **20**, (1): 3-22.
- Mckelvey, B.** and **Sekaran, U.**, (1977). Toward a Career – Based Theory of Job Involvement: A Study of Scientists and Engineers. *Administrative Science Quarterly*, **22**, (2): 281-3055.
- Mirels, H. I.** and **Garrett, J. B.**, (1971). The Protestant Ethic as a Personality Variable, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, **36**: 40-44.
- Moen, P.** and **Smith, K.**, (1986). Women's Work Commitment and Labor Force Behavior over the Life Course, *Sociological Forum*, **1**: 450-475.
- Mortimer, J. T.** and **Loence, J.**, (1989). Satisfaction and Involvement: Disentangling a Deceptively Simple Relationship. *Social Psychology Quarterly*, vol. **52**, (4): 249-265.
- Mortimer, J. T.**, (1979). *Changing Attitudes toward Work*, Scarsdale: Work in America Institute.
- Mudrack, P. E.**, (1990). Job Involvement and Machiavellianism: Obsession – Compulsion or Detachment ? *The Journal of Psychology*, **123**, (5): 491-496.
- Neil, C. C.** and **Snizek, W.**, (1988). Gender as a Moderator of Job Satisfaction: A multivariate Assessment, *Work and Occupations*, **15**: 201-219.
- Orpens, C.**, (1982). Correlates of Academic Job Involvement: An Empirical Investigation. *Psychology Researches Journal*, **6**, (1): 1-6.
- Patchen, M.**, (1970). *Participation Achievement and Involvement on the Job*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Pathak, R. D.**, (1982). A Study of Job Involvement and Job Performance among Bank Employees, *Asian Journal of Psychology and Education*, vol. **9**, (4): 28035.
- Pittman, J. F.** and **Orthner, D. K.**, (1988). Gender Differences in the Prediction of Job Commitment, *Journal of Social Behavior and Personality*, **3**: 227-248.
- Polachek, S. W.**, (1975). Potential Biases in Measuring Male-Female Discrimination, *Journal of Human Resources*, **10**: 205-232.
- Posner, B.; Kouzes, J.** and **Gavender, J.**, (1985). Shared Values Make a Difference: An Empirical Test of Corporate Culture, *Human Resource Management*, **24**: 293-309.
- Powell, G.** and **Posner, B.**, (1989). Commitment to Career Versus Family-Home Life: Effects of Sex, Sex-Role Identity, and Family Status, *Psychological Reports*, **64**: 695-698.
- Rabinowitz, S.** and **Hall, D.**, (1977). Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*, **84**: 265-288.
- Reskin, B.** and **Ross, C.** (1992). Jobs, Authority and Earnings Among Managers. *Work and Occupations*, vol. **19**, (4): 342-365.
- Rhpinen, M.**, (1997). The Relationship between Job Onvolvement and Well-Being, *The Journal of Psychology*, **131**, (1): 81-89.
- Rush, J.; Peacock, A.** and **Milkovich, G.**, (1980). Career Stages: A Partial Test of Levenson's Model of Life /Career Stages, *Journal of Vocational Behavior*, **16**: 343-359.
- Saleh, S.** and **Hosek, J.** (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*, **19**, (2): 213-281.
- Sall, F. E.**, (1978). Job Involvement: A Multivariate Approach. *Journal of Applied Psychology*, **63**, (1): 53-61.
- Schwylhart, W.** and **Smith, P.**, (1972). Factors in the Job Involvement of Middle Managers. *Journal of Applied Psychology*, **56**, (3): 227-233.
- Sekaran, U.** and **Mowday, R.**, (1981). Across-Cultural Analysis of the Influence of Individual and Job Characteristics on Job Involvement, *International Review of Applied Psychology*, **30**: 51-64.

- Sharma, S. and Sharma, R.,** (1978). A Study of Job Involvement in Relation to Certain Demographic Variables among Engineers, Ind. *Journal of Industrial Relations*, vol. **14**, (1): 141-147.
- Shore, T.; Thornton, G. and Shore, L.** (1990). Distinctiveness of There Work Attitudes: Job Involvement, Organizational Commitment, and Career Salience. *Psychological Reports*, **67**: 851-858.
- Simpson, I. and Mutran, E.,** (1981). Women's Social Consciousness: Sex or Worker Identity, In **Simpson L. and Simpson I.** (eds), Research in the Sociology of Work, *JAI Press*, vol. **1**: 335-350.
- Slocum, J. and Cron, W.,** (1985). Job Attitudes and Performance during Three Career Stages, *Journal of Vocational Behavior*, **26**: 126-145.
- Stumpf, S. and Rabinowitz, S.,** (1981). Career Stage as a Moderator of Performance Relationships with Facets of Job Satisfaction and Role Perceptions, *Journal of Vocational Behavior*, **18**: 202-218.
- Vinod, B.,** (1986). Psychological Background Variable as Potential Determinants of Job Involvement in Public Sector Organization: Across Cultural Study. *Unpublished M. Phip. Dissertation*.
- Vroom, V.** (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health. *Journal of Social Issues*, **18**: 1-47.
- Wagner, J.; Ferris, G.; Fandt, P. and Wayne, S.,** (1987). The Organizational Tenure-Job Involvement Relationship: A Job-Career Experience Explanation, *Journal of Occupational Behavior*, **8**: 63-70.
- Walker, J.; Tausky, C. and Oliver, D.,** (1982). Men and Women at Work: Similarities and Differences in Work Values within Occupational Groupings. *Journal of Vocational Behavior*, **21**: 17-36.
- Weissenberg, P. and Gruenfeld, L.,** (1968). Relationship between Job Satisfaction and Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, **52**, (6): 469-473.
- Wiener, Y. and Vardi, Y.,** (1980). Relationship between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes: An Integrative Approach, *Organizational Behavior and Human Performance*, **26**: 81096.
- Yogev, S. and Brett, J.,** (1985). Patterns of Work and Family Involvement among Single and Dual-Earner Couples, *Journal of Applied Psychology*, **70**, **4**: 754-768.

ملحق رقم (١)
قائمة استقصاء الدراسة

أولاً : الرجاء وضع علامة (ii) أمام الحالة التي تتفق مع وضعك

(١) النوع	ذكر	أنثى
(٢) السن	من 20 إلى أقل من 30 سنة من 40 إلى أقل من 50 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة من 50 إلى أقل من 60 سنة
(٣) الحالة الاجتماعية	متزوج	أعزب
(٤) المؤهل العلمي	ثانوية عامة أو أقل شهادة جامعية	دبلوم دراسات عليا
(٥) عدد سنوات الخبرة	1 - 5 11 - 15 سنة أكثر من 20 سنة	6 - 10 سنوات 16 - 20 سنة

ثانياً : يرجى التكرم بوضع علامة (ii) أمام درجة موافقتك على كل من العبارات التالية:

م	العبارة	غير موافق تماماً	غير موافق	لم أحدد رأياً	موافق	موافق تماماً
1	سأبقى في العمل وقتاً إضافياً لإنهاء عملي، حتى وإن لم يتم تعويضي مادياً عن ذلك.					
2	يمكن قياس أداء الموظف بصورة جيدة، وذلك من خلال الحكم على مدى جودة العمل الذي يؤديه.					
3	إن المصدر الرئيسي للرضا في حياتي ينبع من عملي.					
4	أشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء العمل.					
5	عادة ما أصل إلى العمل مبكراً قليلاً، وذلك للاستعداد لأداء العمل.					
6	إن معظم الأشياء المهمة التي تحدث لي تتعلق بعملي.					
7	في بعض الأحيان أبقى ممتدداً في الفراش ليلاً أفكر في عمل الغد.					
8	إنني بالفعل اتصف بالكمال بالنسبة لعملي.					
9	أشعر بالكآبة عندما لا أُنجح في تحقيق أي شيء متصل بعملي.					
10	لدى أنشطة أخرى أكثر أهمية من عملي.					
11	عملي هو كل شيء في حياتي.					
12	من الممكن أن أستمر في عملي حتى ولو لم أكن محتاجاً للعائد المادي الذي يوفره لي.					
13	كثيراً ما أشعر بالرغبة في البقاء في المنزل بدلاً من الذهاب إلى العمل.					
14	العمل بالنسبة لي ما هو إلا مجرد جزء بسيط من كياني.					
15	أنا شخصياً مستغرق جداً في عملي.					
16	أبتغى القيام بواجبات ومسئوليات إضافية في عملي.					
17	كان طموحي أكبر في الماضي عنه في الوقت الحاضر.					
18	معظم الأشياء في الحياة هي أكثر أهمية من العمل.					
19	كنت أهتم أكثر بعملي، أما الآن فهناك حاجات أكثر أهمية بالنسبة لي.					
20	أحياناً أود معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في عملي.					

م	العبرة	غير موافق تماماً	غير موافق	لم أحدد رأياً	موافق	موافق تماماً
21	بالعمل الجاد يستطيع الإنسان تخطي كل عقبات الحياة.					
22	يجب أن يتجنب الإنسان الاعتماد على الآخرين قدر استطاعته.					
23	فقط أولئك الذين يعتمدون على أنفسهم يحققون التقدم في هذه الحياة.					
24	بالجهد والتجربة الذاتية يتعلم الإنسان بصورة أفضل من إتباع نصائح الآخرين في محيط العمل.					
25	من الممكن جعل العمل مصدرًا من مصادر الراحة.					
26	من الممكن إضفاء جوانب إنسانية على أجواء العمل.					
27	من الممكن جعل العمل مصدرًا من مصادر المتعة وليس الملل.					
28	من الممكن أن يكون العمل وسيلة للتعبير عن الذات.					
29	من الممكن تصميم العمل بصورة تشبع الجوانب الإنسانية للأفراد.					
30	يجب أن تكون الوظيفة مصدرًا لخبرات جديدة.					
31	يجب أن تتيح الوظيفة للفرد فرصة تطبيق أفكار جديدة.					
32	من الأفضل خفض ساعات العمل وزيادة ساعات الراحة.					
33	يجب دعم الاتجاه الحديث نحو تخفيض عدد أيام أسبوع الدوام.					
34	أنشطة وقت الفراغ أكثر متعة من أنشطة العمل.					
35	كلما اتسع وقت الراحة كلما كان ذلك في صالح الأفراد.					

The Effect of Demographic and Work Values Variables on Job Involvement in the Public Sector in Kuwait.

FADEL S. AL-FADLI
Assistant Professor
Department of Public Administration
College of Administration Science
Kuwait University, Kuwait

ABSTRACT. The present study was aimed to investigate the relationship of demographic and work values variables with job involvement among the public sector employees in Kuwait. The data was collected by using questionnaire method and selection sample with the help of incidental sampling techniques. Pearson correlation and stepwise regression and (t) test were used to find different correlations and differences or effect among all the variables.

The following variables: age, qualification, marital status, length of service, humanistic work value, and hard work value were found positively and significantly related with job involvement. On the other hand the results did not show any relationship between the demographic variable "sex" and job involvement. Results obtained were discussed in the light of other researchers findings.

In the light of the final findings of this study and to enrich the literature and practices of the Kuwaiti & public administration the researcher recommended the following:

- To improve the standard of job involvement among senior employees in the governmental sector, to benefit from their experience.
- To raise the standard of job involvement among single males by creating specially designed incentives to motivate and involve this group of employees, or by providing the suitable training programmes that can help attach this group to their jobs.
- To investigate the real reasons that hinder married women from being involved in their jobs to face and solve those problems and to improve their performance.
- To investigate the real reasons that cause the declining of job involvement among new employees, employees with little experience and those with low qualification, in order to provide special intensive training programmes to improve their abilities and their involvement with their job, colleagues and bosses.