

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الام والطفل ورقلة
ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الام والطفل ورقلة

Diagnosis of the level of availability of the job involvement under covid – 19- Study of a sample of nurses at Mother and Child Hospital Ouargla-

ط.د. نعيمة شبعوات^{1*} أ.د. رشيد مناصرية²

1- مخبر دور الجامعة والمؤسسة الاقتصادية في التنمية المستدامة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة

(الجزائر)، CHEBOUAT.NA@UNIV-OUARGLA.BZ

2- مخبر دور الجامعة والمؤسسة الاقتصادية في التنمية المستدامة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة

(الجزائر)، menasria070@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/11/10 تاريخ القبول: 2021/05/29

الملخص:

هدفت الدراسة لتشخيص مستوى الاستغراق الوظيفي، والتعرف على مدى توافر أبعاده خلال جائحة COVID 19، المتمثلة في الاستغراق العاطفي، الاستغراق الجسدي، والاستغراق المعرفي، لدى الممرضين بمستشفى الأم و الطفل بورقلة، تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية بلغت 40 موظفا، وتم الاعتماد برنامج spss واستخدام المنهج الوصفي والتحليلي والأساليب الإحصائية، توصلت الدراسة إلى وجود مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي خلال جائحة COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة، وكذا وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي، وتم تقديم مجموعة من التوصيات منها دعم الممرضين أثناء COVID 19، ودعم الطاقم الصحي بالكوادر والمستلزمات الضرورية. الكلمات المفتاحية: استغراق عاطفي، استغراق جسدي، استغراق معرفي، جائحة COVID 19، ممرضات.

Abstract:

* المؤلف المرسل: نعيمة شبعوات

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الام والطفل
ورقلة ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية

The study aimed to diagnose the level of job involvement and to identify the availability of its dimensions during a pandemic COVID 19, represented by emotional involvement, physical involvement, Cognitive involvement, for nurses at Mother and Children's Hospital in ouargla, The questionnaire was distributed to a random sample of 40 employees, and the spss program was adopted and used the descriptive and analytical approach and statistical methods, the study found a low level of job involvement during the COVID 19 pandemic among, as well as statistically significant differences for the level of availability of job involvement, and a set of recommendations were provided by nurse support during COVID 19, supporting the health staff and supporting health staff with necessary staff and supplies.

Keywords(05) emotional involvement; physical involvement; Cognitive involvement; pandemic COVID 19 ;nurses .

مقدمة:

شكل انتشار جائحة COVID 19 أثر كبير على جميع الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسة لدى أغلب دول العالم، حيث شلت جميع القطاعات والنشاطات وبقي القطاع الصحي الوحيد في مواجهة هذا الفيروس وشملت الخطوط الأمامية متمثلة في الكوادر الطبية من أطباء وممرضين، ومع زيادة عدد الإصابات والوفيات وامتلاء المستشفيات بالمصابين وبالتالي زيادة الخدمات المقدمة ورعاية الصحية، وهو ما يحدث نوع من الضغط والهلوع لدى أفراد الطاقم التمريضي وهم في الخطوط الأمامية لمواجهة هذا الوباء والأكثر عرضة للإصابة بالفيروس، ومع نقص الإمكانيات مما يسبب ضعف سلوكيات الإيجابية كاستغراق الوظيفي، والذي يعبر عن الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته من خلال التكيف مع الظروف وبيئة العمل، و يعد أحد القضايا المهمة في تفسير سلوكيات الفرد في المنظمة، و مؤشرا فعالا في الحد من السلوكيات السلبية للعاملين في المنظمة، مثل الغياب عن العمل، وترك العمل ودوران العمل....الخ، وهذا ما يقود الى ضرورة البحث عن طرق وسبل لتقديم الدعم ورفع المعنويات والتشجيع والتحفيز

لحفاظ على العاملين خلال هذه الجائحة للقيام بأداء المهام الموكلة إليهم وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الإشكالية: إن الآثار التي خلفتها جائحة COVID 19 على مستوى النفسي والاجتماعي لدى العاملين بالقطاع الصحي والمستشفيات عموما، ويعتبر مستشفى الأم والطفل بورقلة من بين هذه المستشفيات التي واجهت الجائحة لاسيما الممرضين، مما أثرت كثيرا على الحياة الوظيفية والعملية لديهم لما تعرضت إليه هذه الفئة من مشاكل وضغوطات وخلقت بعض المظاهر السلبية وضعف السلوكيات الإيجابية كالاستغراق الوظيفي مما أثر على الأداء ككل على ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤلات التالية:

- 01- ما مدى توفر أبعاد الاستغراق الوظيفي(العاطفي، الجسدي، المعرفي) خلال جائحة COVID 19 لدى الممرضات في مستشفى الأم والطفل بورقلة؟
- 02- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى المتغيرات الشخصية والتنظيمية حول الاستغراق الوظيفي.

الفرضيات

- 1- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة بمستوى توافر بعد الاستغراق العاطفي خلال جائحة COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة؛
- 2- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة بمستوى توافر بعد الاستغراق الجسدي خلال جائحة COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة؛
- 3- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة بمستوى توافر بعد من الاستغراق المعرفي خلال جائحة COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة؛
- 4- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة تعزى المتغيرات الشخصية والتنظيمية حول الاستغراق الوظيفي.

أهمية الدراسة: إن الآثار التي خلفها انتشار فيروس كورونا على جميع الأصعدة والدور الذي لعبه العاملون في القطاع الصحي في مواجهة هذا الوباء من خلال اثر مستوى الاستغراق الوظيفي خلال جائحة كوفيد على أدائهم وتحديد مدى ارتباطهم بالمنظمة يمكن إن يسهم في القضاء على المظاهر السلبية التي تؤثر بشكل كبير في الأداء الجيد العاملين.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى

- التعرف على مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي خلال جائحة COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة.

- التعرف على الفروقات الفردية لإجابات المبحوثين على الاستغراق الوظيفي تعزى المتغيرات الشخصية والتنظيمية

- تحديد أهمية الاستغراق الوظيفي خلال جائحة COVID 19 لدى الممرضات في المستشفى قيد الدراسة

الدراسات السابقة: اهتمت العديد من الدراسات بدراسة سلوكيات العاملين والممرضين في ظل الجائحة كالاستغراق الوظيفي لازلت البحوث والدراسات قيد البحث من تأثيرها في مختلف القطاعات، وسوف نعرض بعض هذه الدراسات:

دراسة (Adhitamaa و Riyantob، 2020) تناولت الدراسة تأثير وباء COVID 19، على حياة الموظف، حيث تأثيره على استغراق الموظف و أداء الموظف وما ينتج عنه من القلق و الإحباط و الإرهاق مما يؤثر سلبا على نوعية العمل وزيادة الأخطاء، حيث هدف الباحثان إلى البحث عن كيفية الحفاظ على الاستغراق الوظيفي و أداء الموظف خلال جائحة كوفيد 19 في مؤسسة PT Koexim Mandiri Finance، حيث شملت عينة الدراسة 30 موظف، بعد السماع للموظفين وتحليل وتقييم آرائهم استنتج الباحث إن هناك علاقات

اتصال وتبادل للأفكار بين المسؤولين والموظفين وان استغراق الموظف مهم جدا، وأوصى المنظمة بالحفاظ على الموظف تعزيز استغراق من خلال بيئة العمل والتحفيز.

دراسة (Kaushik و Guleria، April-June 2020) تتطرق إلى البحث على تأثير علاقات الموظفين والتزامهم خلال جائحة COVID 19، وكذا تأثير الأداء و استغراق الموظف، حيث انه وخلال فترة الوباء تأثرت العلاقات من خلال ضعف التواصل والتفاعل المباشر وبالتالي يجب البحث على طرق لزيادة استغراق و الحفاظ على العاملين، توصل الباحث إن علاقات العاملين والتزامهم واستغراقهم والحفاظ عليهم يصعب خلال فترة التباعد الاجتماعي، وبالتالي كان على المنظمات اللجوء إلى العمل المنزلي وتقديم الرعاية والاهتمام وتوفير بيئة عمل نظيفة للحفاظ على سلامتهم وأوصى ضرورة الحفاظ على العاملين من خلال رفع المعنويات وتعزيز الاستغراق والعمل على تماسك فرق العمل ومشاركتهم في مختلف الأنشطة.

دراسة (Yu، وآخرون، 2020)، تهدف هذه الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي للطاقم الطبي خلال جائحة COVID 19 وتحليل العوامل المرتبطة به، تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين الطبيين الذي كانوا في الخطوط الأولى لمكافحة الجائحة في مقاطعة هوبي بالصين، تم اختيار عينة عشوائية بلغت 455 موظف وتم جمع البيانات من خلال الاستبيان ومعالجته بواسطة برنامج spss v23 والأساليب الإحصائية، وأشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، حيث إن مستوى الرضا الوظيفي أعلى من حيث العلاقات مع الزملاء، وتحقيق العمل في مكافحة الوباء، والاعتراف بالعمل، بينما وجود مستوى منخفض من الرضا الوظيفي من حيث كثافة العمل لمكافحة الوباء والرواتب مقارنة بعبء العمل وبيئة العمل والظروف.

من خلال الدراسات السابقة نجد أنها تطرقت إلى تأثير وباء COVID 19 على العمل وسلوك الموظف كالتزام والاستغراق والرضا عبر مختلف الدول، أما في هذه الدراسة

نتطرق إلى تشخيص مدى توفر الاستغراق الوظيفي بمستشفى الأم والطفل ورقلة خلال جائحة COVID 19 وبالتالي فهي تختلف عن الدراسات السابقة من حيث بعد الزماني والمكاني وكذا موضوع

المحور الأول: الإطار النظري

1 الاستغراق الوظيفي

1.1 مفهوم الاستغراق الوظيفي: تعدد تعاريف الاستغراق الوظيفي من قبل الباحثين: فقد عرفه (Lodahl & Kejiner) بأنه درجة توافق الفرد نفسيا مع وظيفته، أما (Porter et al) يرى إن الاستغراق الوظيفي يعد اتجاه يحد من سلوكيات الفرد داخل المؤسسة مثل الغياب ومعدل دوران العمل (نجم وآخرون، 2013، صفحة 440). وقد عرف Rothbard (العززي وناصر، 2018، صفحة 14) الاستغراق الوظيفي بأنه حالة نفسية تتضمن مكونين هما التفاني والذي يشير إلى التوافر المعرفي، ومقدار الوقت الذي ينفق الفرد في التفكير بدوره في العمل والانهماك والذي يشير إلى قوة تركيز الفرد على الدور الذي يقوم به. من المفاهيم العديدة للاستغراق الوظيفي يمكن أن نستنتج أنه يمثل: (المنان، 2018، صفحة 26)

✓ العمل يمثل الاهتمام الأساسي في الحياة؛

✓ المشاركة الفعالة في العمل؛

✓ الأداء يمثل الأساس لتحقيق الذات؛

✓ الأداء مرتبط بالمفهوم الذاتي.

2.1 أبعاد الاستغراق الوظيفي: (يشير Rich 2010) إلى ثلاثة أبعاد للاستغراق الوظيفي وهي كالآتي: (اغريب، 2017، صفحة 21)

✓ **الاستغراق المعرفي:** يعني انغماس الفرد بشكل كامل في ممارسة عملهم ويركزون بشكل مكثف على إنجاز المهام الموكلة إليهم.

✓ **الاستغراق العاطفي:** العلاقة القوية بين عواطف الفرد ومشاعره وأفكاره وبين المؤسسة التي يعمل بها مما يولد ويزيد من مشاعر الفخر.

✓ **الاستغراق الجسدي:** ويعني تركيز الجهود الجسمانية والطاقات المادية للفرد لاستكمال المهام.

3.1 أهمية الاستغراق الوظيفي: تتجلى الأهمية من خلال مستويين هما: (كريم ومحمد، 2016، صفحة 80)

1.3.1 النتائج على المستوى التنظيمي: وتشمل

1- الأداء التنظيمي: الاستغراق له تأثير على مؤشرات الأداء (رضا الزبون، الإنتاجية، الربحية، دوران العمل، الأمان الوظيفي).

2- إنتاجية الأفراد: يؤدي إلى تطور الأفراد من خلال مبادرات التعلم واكتساب معارف ومستوى مرتفع من الرضا والالتزام تجاه المؤسسة.

3- الاحتفاظ بالعاملين: يؤثر الاستغراق على نوايا الأفراد العاملين في ترك العمل، حيث أن الأفراد المنشغلين في وظائفهم إلى حد كبير يكونون أكثر استقرار في وظائفهم.

4- الدفاع عن المؤسسة: يعني أن الأفراد العاملين سيكونون أكثر استعداد للدفاع عن منظماتهم ودفاع عن منتجات وخدمات المؤسسة وهذا يعتبر تسويقا مجانيا يمارسه العاملون وتحسين الوعي تجاه المؤسسة.

5- ولاء الزبون: علاقة المؤسسة بزيائتها تدار من قبل العاملين من خلال التعاملات والتفاعلات مع الزبائن وتؤثر المؤسسة في مناخ الخدمات المقدمة لزيائتها وهذا يقيم الأداء وزيادة المستوى والرضا والولاء للزيائن.

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الام والطفل
ورقلة ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية

6- التغيير التنظيمي الناجح: 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 التغيرات البيئية.

2.3.1: النتائج على مستوى الأفراد: وتشمل

1- النتائج النفسية: إن العلاقة بين العاملين وأرباب العمل ذات طابع مادي وتشكل نوع من عدم الثقة وبالتالي فالاستغراق الوظيفي له دور في تجاوز هذا الوضع وتحسين الحالة النفسية.

2- الرفاهية والصحة الإيجابية: يؤثر الاستغراق الوظيفي على الشعور بالإيجابية 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.

2 جائحة COVID 19

1.2 تعريف جائحة COVID 19: يشتق (CoV) اختصارا لاسم "corona virus" عربيا فيروس كورونا، باللاتينية(Corona) وتعني التاج أو الهالة، حيث يشير الاسم إلى المظهر المميز لجزيئات الفيروس والذي يظهر عبر المجهر الالكتروني، شكل تاج الملك أو الهالة الشمسية، وحسب منظمة الصحة العالمية فيروسات كورونا هي "فصيلة فيروسات واسعة الانتشار يعرف أنها تسبب أمراضا تتراوح من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد حدة

وفيروس كورونا المستجد هو سلالة جديدة من الفيروس لم يسبق اكتشافها لدى البشر، قد اكتشف المرض في ديسمبر 2019 في مدينة ووهان وسط الصين، وأطلق عليه اسم CoV-2019 وقد صنفته منظمة الصحة العالمية في 11 مارس 2020 إلى جائحة. (بوعموشة، 2020، صفحة 125)

وبناء على التجارب الماضية في تفشي الأوبئة والجوائح، تحاول العديد الحكومات والدول اعتماد بعض الإجراءات الوقائية التي اعتمدت سابقا كالتباعد الاجتماعي وإغلاق الحدود وعزل الحالات لمنع تزايد الإصابات.

2.2 تأثير جائحة COVID 19 على العاملين في قطاع الصحة

حسب تقرير منظمة العمل الدولية ((OIT)، 20 2020) أن العاملين في القطاع الصحة من الصفوف الأولى لمواجهة جائحة كورونا وهذا ما يؤثر على أدائهم وبالتالي يجب التكفل بمختلف الجوانب وتقديم الحلول والمساعدات من أجل تخفيف العبء وتقديم الدعم منها:

-الصحة والسلامة المهنية: أن نقص وسائل ومعدات الوقاية والحماية يجعل العاملين أكثر عرضة لعدوى نقل الفيروس وبالتالي ضرورة الحماية من خطر الإصابة من خلال تطبيق التوجيهات والبروتوكولات الصحية.

-الصحة النفسية والدعم الاجتماعي: أن المشاكل النفسية التي تسببها الجائحة كورونا من القلق والخوف من خطر العدوى وكذا الإجهاد الذي تسببه ساعات العمل المفرطة، إضافة إلى العزل الصحي والابتعاد عن العائلات والأقارب وبالتالي ضرورة التكفل بكل ذلك من خلال تقديم الإرشادات والدعم المعنوي.

-ساعات العمل: العمل لساعات طويلة خلال اليوم أو القيام بأعمال إضافية ومكثفة يؤثر على أداء العاملين والمردود اليومي.

-الحوار الاجتماعي: مهم جدا بين العاملين والمسؤولين وكذا الشركاء الاجتماعيين من خلال المشاركة والتعبير عن الرأي والتحفيز لتمكين العاملين من أداء مهامهم وتخفيف الأعباء والمسؤوليات.

وفي دراسة (Lamparski و Images، 2020) نشرت على موقع Business Insider على مجموعة من الممرضات في بلدان حول العالم حول كيفية تغيير حياتهم ، وكيف يتعاملون

مع الخطوط الأمامية، حيث أكد أن حياة الممرضين في جميع أنحاء العام تغيرت كثيرا أثناء فيروس كورونا بصفتهم الخطوط الأمامية في مواجهة الوباء، و يشكل الممرضين ما يقارب نسبة 59% من القوى العاملة في مجال الرعاية الصحية، و بين انتشار الوباء مدى أهمية الممرضات في القطاع الصحي و أنهم العمود الفقري لنظام الرعاية الصحية في مواجهة الوباء، وأصيب ما يقارب 90 ألف ممرضة و وفاة ما لا يقل عن 260 ممرضة بسبب الفيروس، وأثر ذلك الوباء من خلال تضاعف الجهود و ساعات العمل الطويلة ، إضافة إلى القلق و الخوف من الإصابة بالعدوى ، واجمع الممرضات على إن وباء كورونا يختلف عن الفيروسات التي تم التعامل معها من قبل وذلك لخطر حدته .

المحور الثاني: الدراسة الميدانية

1مجتمع وعينة الدراسة: قام الباحثين باختيار المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل عمر بوخريص بورقلة لإجراء الدراسة، ويشمل مجتمع الدراسة على الممرضات بهذا المستشفى والبالغ عددهم 120 ممرضة، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، حيث تم توزيع 40 استبيان واسترجع 30 وتفريغها، وبالتالي فإن نسبة الاستجابة تقدر 75 % (الاستبيانات المقبولة لإجراء الدراسة والتحليل).

2 المنهج وأساليب الإحصائية المستخدمة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأساليب الإحصاء الوصفي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS v 25

3 أدوات الدراسة: تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات حيث إن الجزء الأول يتعلق بالمعلومات الشخصية لدى العاملين (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)، والجزء الثاني يتعلق بالمتغير الاستغراق الوظيفي بأبعاده ويحتوي على 12 عبارة

وللإجابة على العبارات الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي، بإعطاء درجة موافقة على كل عبارة من العبارات بحيث تكون موافق تعطى لها 3 درجات، محايد تعطى لها 2 درجات، غير موافق تعطى لها 1 درجة.

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الام والطفل
ورقلة ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية

وبالنسبة لمقياس ليكارت الثلاثي يكون مجال المتوسط الحسابي المرجح كما يلي: (1 ، 1.66
(مستوى منخفض، من (1.67 ، 2.34) مستوى متوسط ، من (2.35 ، 3) مستوى مرتفع
4 صدق وثبات الاستبيان:

جدول رقم (1): معاملات الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
0.624	12

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

من الجدول رقم أعلاه نلاحظ أن نسبة معامل ألفا كرونباخ تقدر 62.4 %، وعليه
فانه يتمتع الاستبيان بقدر من الثبات وهذا يعني أن هناك استقرار نتائج الاستبيان وعدم
تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات.
وصف خصائص العينة: تم استخدام الجزء الأول لتوضيح خصائص الديموغرافية
والشخصية لأفراد العينة والمتمثلة في السن

الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	العدد	السن
%36,7	11	أقل من 30
%56,7	17	40-30
%6,7	2	50-41
%100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

من الجدول أعلاه يلاحظ أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 30-40 بنسبة
تقدر ب %56,7، تليها فئة أقل من 30 بنسبة تقدر ب %36,7، ثم فئة 50-41 بنسبة
تقدر ب %6,7، وهذا ما يفسر الفئة الشبابية لأفراد العينة.

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الام والطفل
ورقلة ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية

المستوى التعليمي: الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	العدد	المستوى
23,3%	7	ثانوي
76,7%	23	جامعي
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

من الجدول أعلاه نجد أن أغلب أفراد العينة مستوى جامعي بنسبة 76,7%، أما فئة المستوى الثانوي بلغت 23,3%، وهذا ما يفسر المؤهلات العلمية التي يتميز بها أفراد العينة.

الخبرة: الجدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	العدد	الخبرة
30%	9	أقل من 5
46,7%	14	5-10
20%	6	11-15
3,3%	1	أكثر من 15
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

من الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة الذين لديهم خبرة من 5-10 سنوات بنسبة 46,7%، تليها أقل من 5 سنوات بنسبة 30%، أما فئة من 11-15 بلغت نسبة 20%، وفئة أكثر من 15 بلغت نسبة 3,3%، وهذا ما يعطى تنوع في إجابات حول الاستغراق الوظيفي

5- النتائج ومناقشتها:

1. اختبار وتحليل الفرضية الأولى الخاصة بالاستغراق العاطفي

جدول رقم(6): اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة للاستغراق العاطفي

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	أشعر بحماس وحيوية في وظيفتي	1,4333	,77385	01	منخفض
02	أنا مقتنع تماما بوظيفتي	1,4000	,72397	02	منخفض
03	لدى الاستعداد الدائم للعمل	1,233	,5040	03	منخفض
04	تربطني علاقات طيبة ومعاملات حسنة مع جميع زملائي	1,0333	,18257	04	منخفض
05	المتوسط العام الاستغراق العاطفي	1,2750	,42218	--	منخفض

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

يبين الجدول أعلاه بان اتجاهات أفراد العينة جاءت بمستوى منخفض حول كل العبارات، حيث إن المتوسطات الحسابية لعبارات الاستغراق العاطفي تقع في المجال (1,03-1,43) وبمستوى منخفض وبدرجة غير موافقة، وهذا ما يدل عدم شعور أفراد العينة بالحماس والحيوية أثناء تأدية المهام خلال فترة جائحة COVID 19، وعدم وجود رغبة في الاستعداد للعمل وكذا تذبذب في العلاقات مع الزملاء، وهذا ما يبين أن اتجاهات أراء غير موافقة للاستغراق العاطفي خلال جائحة COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة، ووجود مستوى منخفض من الاستغراق العاطفي لدى أفراد عينة الدراسة خلال جائحة COVID 19

ولمعرفة مدى توافر بعد الاستغراق العاطفي لدى أفراد العينة خلال جائحة COVID 19، تم اختبار الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مدى توافر الاستغراق العاطفي خلال COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الأم والطفل
ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية
ورقلة

جدول رقم(7): نتائج اختبار الفرضية الأولى

إحصائيات للعينة الواحدة				
متوسط الخطأ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	
,07708	,42218	1,2750	30	العاطفي_الاستغراق

اختبار Test للعينة الواحدة

Valeur de test = 30						
	T المحسوبة	درجة الحرية	Sig. (bilatéral)	متوسط الفروقات	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					الفئة الدنيا	الفئة العليا
العاطفي_الاستغراق في	-372,672	29	,000	-28,72500	-28,8826	-28,5674

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

يبين الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي بلغت 1,27 وانحراف معياري 0,42 وتقبله درجة منخفض وقيمة sig أقل من 0,05 ، وبلغت قيمة ت(-372,672)، وبالتالي نقبل الفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مدى توافر الاستغراق العاطفي خلال COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة، وأن بعد الاستغراق العاطفي متوفر بدرجة منخفضة لدى الممرضين في مستشفى الأم والطفل بورقلة.

2.6 اختبار وتحليل الفرضية الثانية الخاصة بالاستغراق الجسدي

جدول رقم(8): اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة للاستغراق الجسدي

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	أبذل قصارى جهدي لأداء مهام الوظيفية	1,1000	,30513	04	منخفض
02	أعمل بالتعاون مع المسؤول والزملاء من أجل تقديم أحسن الخدمات	1,1333	,43417	03	منخفض
03	أحترم أوقات الدخول والخروج من العمل	1,7333	,82768	02	متوسط
04	مستعد للعمل أوقات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك	1,9667	,88992	01	متوسط
05	المتوسط العام الاستغراق الجسدي	1,4833	,42514	--	منخفض

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الام والطفل
ورقلة ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية

يبين الجدول أعلاه بان اتجاهات أفراد العينة جاءت بمستوى منخفض حول أغلب العبارات الاستغراق الجسدي، حيث إن المتوسطات الحسابية لعبارات رقم 4 و 3 جاءت في المرتبة 1 و 2 على التوالي وبمستوى متوسط وهذا ما يبين ان احترام العاملين لأوقات الدخول والخروج وكذا الاستعداد للعمل لأوقات إضافية غير مطبقة بمستوى جيد خلال جائحة COVID 19، أما المتوسطات الحسابية للعبارات الأخرى تقع في المجال (1,13-1,10) وبمستوى منخفض وبدرجة غير موافقة، وهذا ما يدل عدم استعداد العاملين لبذل أقصى الجهود خلال فترة جائحة COVID 19، وعدم وجود تعاون بين العاملين في تقديم الخدمات، وهذا ما يبين إن اتجاهات آراء غير موافقة للاستغراق الجسدي خلال جائحة COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة، ووجود مستوى منخفض من الاستغراق الجسدي لدى أفراد عينة الدراسة خلال جائحة COVID 19

ولمعرفة مدى توافر بعد الاستغراق الجسدي لدى أفراد العينة خلال جائحة COVID 19 تم اختبار الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مدى توافر الاستغراق الجسدي خلال COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة

جدول رقم(9): اختبار الفرضية الثانية

إحصائيات للعينة الواحدة					
متوسط الخطأ		الانحراف المعياري	المتويط الحسابي	عدد العينة	
,07762		42514,	1,4833	30	الجسدي الاستغراق
اختبار Test للعينة الواحدة					
Valeur de test = 30					
Intervalle de confiance de la différence à 95 %		متوسط الفروقات	Sig. (bilatéral)	درجة الحرية	المحسوبة T
الفئة دنيا	الفئة عليا				
-28,6754	-28,3579	-28,51667	,000	29	-367,387
الجسدي الاستغراق					

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الأم والطفل
ورقلة ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية

يبين الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي بلغت 1,48 وانحراف معياري 0,42 وتقبله درجة منخفض وقيمة sig أقل من 0,05، وبلغت قيمة $t (-367,387)$ ، وبالتالي نقبل الفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مدى توافر الاستغراق جسدي خلال COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة، وأن بعد الاستغراق الجسدي متوفر بدرجة منخفضة لدى الممرضين في مستشفى الأم والطفل بورقلة.

2.6 اختبار وتحليل الفرضية الثالثة الخاصة بالاستغراق المعرفي

جدول رقم(10): اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة للاستغراق المعرفي

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	لدى استعداد كامل من أجل اكتساب مهارات جديدة في وظيفتي	1,3000	,59596	03	منخفض
02	أسعى إلى توظيف مجهود فكري في العمل	1,1333	,34575	04	منخفض
03	أسعى إلى تحسين مستواي العلمي للارتقاء بوظيفتي	2,0667	2,51798	01	متوسط
04	أستشير مسؤولي إذا ما واجهت صعوبات في العمل	1,6000	,89443	02	منخفض
05	المتوسط العام الاستغراق المعرفي	1,5250	,71423	--	منخفض

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

يبين الجدول أعلاه بأن اتجاهات أفراد العينة جاءت بمستوى منخفض حول أغلب العبارات الاستغراق المعرفي ، حيث إن المتوسط الحسابي للعبارة رقم 3 جاء في المرتبة الأولى وبمستوى متوسط وهذا ما يبين سعي العاملين على تحسين مستواهم العلمي من أجل الترقية الوظيفية، أما المتوسطات الحسابية للعبارة الأخرى للاستغراق المعرفي تقع في المجال (1,13-1,60) وبمستوى منخفض وبدرجة غير موافقة، وهذا ما يدل عدم استعداد أفراد العينة لاكتساب مهارات جديدة أو توظيف المجهود الفكري في العمل خلال جائحة COVID 19، كما يوجد نقص في الاستشارة بين العاملين والمسؤولين خلال مواجهة الصعوبات، وهذا ما يبين إن اتجاهات آراء غير موافقة للاستغراق المعرفي خلال جائحة COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة، ووجود مستوى منخفض من الاستغراق المعرفي لدى أفراد عينة الدراسة خلال جائحة COVID 19

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الأم والطفل
ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية
ورقلة

ولمعرفة مدى توافر بعد الاستغراق المعرفي لدى أفراد العينة خلال جائحة COVID

19 تم اختبار الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول

مدى توافر الاستغراق المعرفي خلال COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة

جدول رقم(11): نتائج اختبار الفرضية الثالثة

إحصائيات للعينة الواحدة					
متوسط الخطأ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة		
13040,	71423,	1,5250	30	المعرفي_الاستغراق	
اختبار Test للعينة الواحدة					
Valeur de test = 30					
Intervalle de confiance de la différence à 95 %		Sig. (bilatéral)	درجة الحرية	T المحسوبة	متوسط الفروقات
الفئة العليا	الفئة الدنيا				
-28,2083	-28,7417	0,000	29	-218,366	-28,47500

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات spss

يبين الجدول أعلاه ان قيمة المتوسط الحسابي بلغت 1,52 وانحراف معياري 0,71

وتقابلة درجة منخفض وقيمة sig أقل من 0,05، وبلغت قيمة t (-218,366) ، وبالتالي

نقبل الفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مدى توافر

الاستغراق المعرفي خلال COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة، وأن بعد الاستغراق المعرفي

متوفر بدرجة منخفضة لدى الممرضين في مستشفى الأم والطفل بورقلة.

اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين على الاستغراق

الوظيفي

-متغير السن:

جدول رقم 12تحليل التباين ANOVA حسب السن

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الام والطفل
ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية
ورقلة

ANOVA					
الوظيفي_الاستغراق					
	مجموع المربعات	درجة الحرية	الانحراف المعياري	اختبار F التجانس	Sig. مستوى الدلالة
Intergruppes	,006	2	,003	,026	,975
Intragruppes	3,351	27	,124		
Total	3,357	29			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

حسب الجدول رقم 9 نجد قيمة $Sig=0.975$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاستغراق الوظيفي حسب آراء العينة تعزى لمتغير السن ويعزو ذلك إلى الإحساس بالمسؤولية لجميع الفئات لما تمارسه من مهام ومسؤوليات في مهنة التمريض.

-متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم 31تحليل التباين ANOVA حسب المستوى التعليمي

ANOVA					
الوظيفي_الاستغراق					
	مجموع المربعات	درجة الحرية	الانحراف المعياري	اختبار F التجانس	Sig. مستوى الدلالة
Intergruppes	,062	1	,062	,529	,473
Intragruppes	3,295	28	,118		
Total	3,357	29			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

حسب الجدول أعلاه قيمة $Sig=0.473$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاستغراق الوظيفي حسب آراء العينة تعزى لمتغير المستوى التعليمي، ويعزو ذلك الى ارتباط العاملين بالوظيفية والسعى لامتلاك المهارات لتقديم الأفضل مهما كان المستوى.

-متغير الخبرة:

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الأم والطفل
ورقلة ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية

جدول رقم 14 تحليل التباين ANOVA حسب الخبرة

ANOVA					
الوظيفي_الاستغراق					
	مجموع المربعات	درجة الحرية	الانحراف المعياري	اختبار F التجانس	Sig مستوى الدلالة
Intergroupes	,273	3	,091	,768	,522
Intragroupes	3,084	26	,119		
Total	3,357	29			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات spss

حسب الجدول أعلاه قيمة $Sig = 0.522$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاستغراق الوظيفي حسب آراء العينة تعزى لمتغير الخبرة، ويعزو الى مستوى الوعي واليقظة لدى الممرضين في القيام بمهام الرعاية الصحية وتحقيق أهداف المؤسسة.

الخاتمة:

تناولت الدراسة ومن خلال التحليل تشخيص مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي خلال جائحة COVID 19، ومن خلال دراسة ميدانية على الممرضات بالمستشفى الأم والطفل بورقلة، ولقد مكنت مجريات الدراسة الى الوصول مجموعة من نتائج وبناء عليها تم تقديم مجموعة توصيات.

النتائج: حيث كانت النتائج المتواصل إليها كما يلي:

✓ وجود مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي لدى الممرضات في مستشفى الأم والطفل خلال جائحة COVID 19، ويعزى ذلك زيادة عدد المصابين وامتلاء المستشفيات ونقص الإمكانيات مما أدى الى زيادة الهلع والخوف والضغط وانعكس سلبا على سلوك الممرضين باعتبارهم في الخطوط الأمامية لمواجهة الوباء؛

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مدى توفر الاستغراق العاطفي خلال COVID 19 لدى أفراد عينة، وأن بعد الاستغراق العاطفي

متوفر بدرجة منخفضة لدى الممرضين في مستشفى الأم والطفل بورقلة، حيث انه نقص الحماس والحيوية والاستعداد للعمل أثناء جائحة كورونا بسبب الهلع والخوف إلا انه تختلف نظرة الممرضين في الحماس والاقتناع بالوظيفة؛

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مدى توافر الاستغراق الجسدي خلال COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة، وأن بعد الاستغراق الجسدي متوفر بدرجة منخفضة لدى أفراد العينة، إن انخفاض الجهد الممرضين خلال جائحة COVID 19 وعدم الاستعداد للعمل بسبب كثرة زيادة الإجهاد ونقص وسائل الحماية والوقاية باعتبارهم أكثر عرضة للإصابات؛

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول مدى توافر الاستغراق المعرفي خلال COVID 19 لدى أفراد عينة الدراسة، وأن بعد الاستغراق المعرفي متوفر بدرجة منخفضة لدى أفراد العينة، حيث إن الظروف الصعبة خلال الجائحة أدت إلى عدم الاستعداد للتحسين المستوى العلمي واكتساب المهارات بسبب الضغوط وعدم توفر الإمكانيات والظروف المساعدة؛

✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاستغراق الوظيفي حسب آراء العينة تعزى لمتغيرات (السن، المستوى التعليمي، الخبرة)، وهذا ما يبين الدور الكبير لهذه العينة في تقديم الرعاية الصحية وتحقيق الأهداف المرجوة.

الاقتراحات: يمكن تقديم مجموعة من التوصيات انطلاقاً من النتائج كما يلي:

✓ دعم القطاع الصحي بالكوادر الطبية وتوفير المستلزمات المادية والبشرية لمواجهة الجائحة؛

✓ الاهتمام بالمرض يلعب دوراً في الحد من انتشار الأمراض من خلال تثقيف ومواجهة نشر المعلومات الخاطئة حول تفشي المرض؛

- ✓ دعم الممرضين لحماية أنفسهم أثناء COVID 19 لأنهم أكثر عرضة للإصابة بصفقتهم في الخطوط الأمامية لمواجهة الوباء؛
- ✓ يجب على القادة الحرص على توفير الإمكانيات التي تساهم في تحقيق الصحة المهنية وسلامة الطاقم التمريضي من أجل تعزيز استغراقهم الوظيفي؛
- ✓ العمل على تحسين العلاقات بين العاملين والمسؤولين وبناء الثقة والتكاثف من أجل إنجاح العمل بالمستشفى؛
- ✓ العمل على تشجيع الدعم ورفع روح المعنوية والثناء على جميع الممرضين من أجل بذل أقصى الجهود؛
- ✓ العمل على تحفيز الممرضين معنويا وماديا من أجل الحفاظ عليهم وتشجيعهم لتقديم الأفضل.

المراجع والمصادر:

1. اغريب، فائق، عزت. (2017). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل. رسالة ماجستير، جامعة القدس.
2. العنزي، سعد، و ناصر، رنا. (2018). منظومة أصوات العاملين و دورها في تحقيق الإستغراق الوظيفي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية (عدد 56).
3. المنان، هويدا، عطا. (2018). جودة حياة العمل و أثرها على الإستغراق الوظيفي الدور الوسيط لرأس المال النفسي. مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
4. بوعموشة، نعيم. (2020). فيروس كورونا (كوفيد 19) في الجزائر -دراسة تحليلية -.مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 02، العدد 02، ص: 151 - 113
5. كريم، فتاح، و محمد، عمر. (2016). دور الثقة التنظيمية في تعزيز وتدعيم الإستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في مركز رئاسة البلدية السليمانية في إقليم كردستان العراق. مجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 8، العدد 16 ص 170-193 ،

تشخيص مستوى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي في ظل كوفيد 19 دراسة عينة من الممرضات بمستشفى الام والطفل
ورقلة
ط.د. نعيمة شبعوات، أدرشيد مناصرية
6. نجم,عبد الحكيم .احمد ., وآخرون. (2013). أبعاد النجاح المهني و تأثيرها على الاستغراق الوظيفي
تطبيق على مديريين ميناء دمياط و بورسعيد،. المجلة المصرية للدراسات التجارية كلية التجارة جامعة
المنصورة، ص. 435-460.

7. Adhitamaa, Julyan., & Riyantob, Sety. (2020). Finance, Maintaining Employee Engagement and Employee Performance during Covid-19 Pandemic at PT Koexim Mandiri. Quest Journals Journal of Research in Business and Management, Volume 8 ~ Issue 3, pp: 06-10.

8. Kaushik , Meanakshi., & Guleria, Naha. (April-June 2020). EMPLOYEE RELATIONS AND ENGAGEMENT DURING COVID-19. A Quarterly Peer Reviewed/Refereed Multidisciplinary Journal .. Vol.3, Issue.2.

9. Lamparski, Jihn., & Images, Getty. (2020). Nurses around the world tell us how their lives have changed during the pandemic, and how they cope on the front lines. Business Insider . Récupéré sur <https://www.businessinsider.com/nurses-tell-us-how-their-lives-have-changed-during-coronavirus-2020-5>

10. Yu, Xioyan., Li, Yuxi., Xu, Huilan., Huang, Jim., Zhao, Xianmei., Zhao, Yuxin., & Hu, Chao. (2020, 04 August). Factors Associated With Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China. Front. Public Health., doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00426>

11. (OIT), Oranisation. internationale du travail. (20 avril 2020). Le COVID-19 et le secteur de la santé Note de synthèse .