

دراسة اثر الاندماج الوظيفي على اداء العاملين في المستشفيات العمومية
دراسة ميدانية لعينة في مستشفى الزهراوي -ولاية المسيلة-

Studying the impact of Job Involvement on the performance of employees in public hospitals A field study of a sample in Al-Zahrawi Hospital - wilaya of M'sila.

الأستاذ: عسلي نور الدين أستاذ محاضر - ب - جامعة المسيلة Asslinour1@gmail.com

تاريخ القبول: 2018/06/30

تاريخ الاستلام: 2018/06/05

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الاندماج الوظيفي لدى العاملين واثره على ادائهم الوظيفي في المؤسسات العمومية الاستشفائية، وتوضيح العلاقة الارتباطية بينهما، وقد شملت الدراسة عينة مقدره ب 96 مفردة من مستشفى الزهراوي بولاية المسيلة . وتشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاندماج الوظيفي لأفراد العينة مرتفع، كما أن مستوى ادائهم مقبول، كما توصلت الى وجود علاقة ارتباطية طردية ($r=0.478$) بين الاندماج الوظيفي واداء العاملين، أي ان 22.1% من تغيرات الاداء تفسرها تغيرات الاندماج الوظيفي والباقي يخضع لعوامل اخرى. أما الاندماج الوظيفي للعينة المدروسة فلا يختلف باختلاف المتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس والسن والخبرة، والمستوى العلمي والمنصب الوظيفي عند مستوى معنوية 5%. كما توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بظروف العمال وتوجيه سلوكهم التنظيمي وتطوير ادائهم .

كلمات مفتاحية: الاندماج الوظيفي، الأداء، أداء العاملين، المستشفيات العمومية، مستشفى الزهراوي.

تصنيف JEL : J28.I12 L3.M12

Abstract:

The aim of this study is to study the Job Involvement of Employees, And its impact on their performance in public hospitals, And to clarify the relationship between them, and Sample study included 96 individuals from Al-Zahrawi Hospital in the wilaya of M'sila.

The results of the study indicate that the level of Job Involvement of the sample members is high and their level of performance is also acceptable. The results of the study showed a positive correlation (0.478r) between the Job Involvement and the performance of the employees in the studied hospital, 22.1% of changes in performance are subject to job Involvement. The Job-Invo of the studied sample is not different according to the personal variables represented by gender, age, experience, educational level and job position at a sig 5%. The study recommends that attention be given to the conditions of workers And directing organizational behavior and development of their performance.

Key words: Job Involvement, The performance ,employee performance, public hospitals, Zahrawi hospital .

Jel Classification Codes: M12,L3 I12. J28

Résumé:

Le but de cette étude est d'étudier la participation des employés au travail, et son impact sur les performances dans les hôpitaux publics. Et de clarifier la relation entre eux et L'étude a été menée sur un échantillon de 96 personnes de l'hôpital Al-Zahrawi, dans la wilaya de M'sila .

Les résultats de l'étude indiquent que le niveau de participation des membres de l'échantillon est élevé et que leur niveau de performance est également acceptable. Les résultats de l'étude ont montré une corrélation positive (0,478%) entre l'implication professionnelle et la performance des employés de l'hôpital étudié, 22,1% des changements de performance étant sujets à une implication professionnelle. La Participation professionnelle de l'échantillon étudié n'est pas différent selon les variables personnelles représentées par le sexe, l'âge, l'expérience, le niveau de formation et le poste de travail. L'étude recommande de prêter attention aux conditions des travailleurs Et diriger le comportement organisationnel et le développement de leur performance.

Mots clés: Participation professionnelle, performance, performance des employés, hôpitaux publics, hôpital de Zahrawi.

Codes de classification de Jel: M12.L3 I12.J28

الاستاذ عسلي نورالدين جامعة المسيلة Asslinour1@gmail.com

1. مقدمة

يعد الاندماج في العمل أحد المفاهيم الجديدة التي أضيفت كأحد اتجاهات العاملين في التنظيم، ونظرا لحدائته فقد اختلف الباحثون في تسميته، ففي بعض البحوث يشار إليه الاندماج في العمل، أو الاستغراق الوظيفي، أو الانغماس الوظيفي، وكلها تعني الاندماج الوظيفي (job involvement)، ويكتسي الاندماج الوظيفي أهمية كبيرة في بيان علاقة الفرد بعمله الذي من خلاله يمكن للمؤسسة أن تعرف مدى وقوة تلك العلاقة، وتعد مسألة الاندماج الوظيفي من المسائل الرئيسية والمهمة لفهم السلوك التنظيمي في العمل وذلك بسبب الدور الرئيسي والحيوي الذي يؤديه اندماج العاملين كحلقة وصل بين مستوى الإنتاجية من ناحية، وحاجات العامل ونوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى (صبار، 2016).

وتعاني المؤسسات الاستشفائية الجزائرية من العديد من المشاكل مثلما ما تشهده كل المنظمات الصحية في العالم، ومن أجل الحفاظ على بقائها وتحسين جودة الخدمات الصحية التي تقدمها، لذلك يجب الاهتمام برفع أداء عنصرها البشري وتعزيز قوة انتمائه واندماجه فيها.

1.1 اشكالية الدراسة: تتحد اشكالية الدراسة في السؤال التالي:

- ما مدى تأثير الاندماج الوظيفي للعاملين على ادائهم الوظيفي في المؤسسة الاستشفائية المدروسة؟ ويندرج تحت هذا التساؤل عدة اسئلة فرعية هي:
- ما هو مستوى الاندماج الوظيفي لدى العينة المدروسة من العاملين في مستشفى الزهراوي - المسيلة؟
- ما هو مستوى أداء العاملين لدى العينة المدروسة في مستشفى الزهراوي - المسيلة؟
- هل يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين الاندماج الوظيفي وأداء العاملين عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ لدى العينة المدروسة من العاملين في مستشفى الزهراوي - المسيلة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاندماج الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية لأفراد العينة المدروسة؟

2.1 فرضيات الدراسة

- هناك مستوى مقبول للاندماج الوظيفي لدى العينة المدروسة من العاملين في مستشفى الزهراوي – المسيلة-
- هناك مستوى مقبول لأداء العاملين لدى العينة المدروسة في مستشفى الزهراوي – المسيلة-
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين الاندماج الوظيفي وأداء العاملين عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ لدى العينة المدروسة من العاملين في مستشفى الزهراوي – المسيلة-
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاندماج الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية لأفراد العينة المدروسة

3.1 أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من كونها تعالج موضوع مهم والذي يمثل قوة انتماء وارتباط العامل بوظيفته لدرجة تجعله يبذل أقصى ما لديه لضمان سيرورة العمل، مما ينعكس على ادائه وعلى جودة الخدمة الصحية، كما ان نقص اهتمام الباحثين بالجوانب النفسية التنظيمية، ادى إلى نقص الدراسات حول موضوع الاندماج الوظيفي وتحليل اثره على الاداء وعلى السلوك التنظيمي، لذلك نسعى من خلال هذا البحث الى اثراء الجانب العلمي والمعرفي.

4.1 أهداف الدراسة: يهدف هذه البحث إلى التوصل إلى عدة نتائج أهمها دراسة العلاقة بين الاندماج الوظيفي والاداء، ومحاولة قياس قيمة العلاقة الارتباطية والتأثيرية بينهما، كما تهدف إلى تسليط الضوء على مفهوم الاندماج الوظيفي، واخير تقديم بعض النتائج والاقتراحات التي تخدم مصلحة المؤسسة المدروسة.

2. الجانب النظري: الاطار النظري للاندماج الوظيفي واداء العاملين

1.2 مفهوم الاندماج الوظيفي: لقد وردت عدة تعاريف للاندماج الوظيفي لكنها كلها تتفق إلى حد ما حول الهدف الأساسي منه.

يعرفه لودق وكيجنز (Lodahg & Kejner) بأنه: "درجة التحاق الفرد نفسيا بعملة أو أهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي نفسه ككل.

وتعرفه لامبرت (Lambert) (العتيبي، 1998) بأنه الدرجة التي يكون العمل فيها جزءا هاما من حياة وكيان الفرد.

ويعرفه أيضا كانينغو (Kanungo) (سلطان، 2012) بأنه التطابق والتجاوب النفسي للفرد مع عمله بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاندماج يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتما بالعمل المرتبط به.

2.2 قياس الاندماج الوظيفي: إن قياس الاندماج الوظيفي يعتمد على طريقتين، الأولى تعتمد على المقاييس الموضوعية المتمثلة في الغياب والتأخر عن العمل، ودوران العمل، أما الثانية فهي المقاييس الذاتية التي تعتمد على إجابات العاملين عن أسئلة وعبارات تطرح عليهم لمعرفة آرائهم حول الموضوع.

وهذه الطريقة الأخيرة عرفت عدة مقاييس متعارف عليها لقياس الاندماج الوظيفي نذكر منها (التلاني

واخرون، 2015): مقياس لودال وكينجر (Lordahl & Keinger, 1965)، مقياس كاننجو (Kanungo, 1982)، مقياس وايت وارج (White & Ruh, 1973)، مقياس باولي (Paullay et al, 1994).

3.2 مفهوم أداء العاملين

يعد مفهوم أداء العاملين من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث، في الدراسات والأبحاث الإدارية، وذلك لأهمية المفهوم على مختلف المستويات الإدارية ولتداخل المؤشرات التي تقيس الأداء. يعرف الأداء: هو العمل الذي يؤديه الفرد من خلال وعيه واستيعابه لمهامه واختصاصاته وإحاطته بالتوقعات التي تحدث مستقبلاً أثناء عمله، وحسن إصغائه لتوجيهات المشرف، وتنفيذه للتعليمات المطلوبة (الكرخي، 2015).

ويعرفه مجيد الكرفي بان "الأداء هو العمل الذي تكلف به المؤسسة عاملاً معيناً، ويحدد بكمية وينجز بمستوى جودة أي نوعية محددة وفق مقاييس معينة (الكرخي، 2015).

4.2 مكونات الأداء الفعالية والكفاءة: من منطلق كون الأداء يعبر عن مدى إنجاز المهام فإنه (الأداء) هو الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج، وإجراء التحويلات الكمية والكيفية المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية عليها. وتقديمها طبقاً للبرنامج المسطر والأهداف المحددة خلال الفترة الزمنية المدروسة (مزهودة، 2001).

لذلك يتكون مصطلح الأداء من مكونين رئيسيين هما الفعالية والكفاءة، أي أن الأداء المتميز هو الذي يجمع بين عاملي الفعالية والكفاءة بشكل متناسق (الداوي، 2009).

أولاً: فعالية الأداء: وهي القدرة على بلوغ الأهداف المسطرة وذلك مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك (بن حبيب، 2000).

ثانياً: كفاءة الأداء: يعرف دراكر (*Peter F. Drucker*) الكفاءة بأنها تعني أداء ما ينفذ من عمل أو يتخذ من قرار أو تصرف على نحو صحيح أو أفضل (Drucker، 1986).

5.2 عناصر الأداء: يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أو المكونات الأساسية والتي بدونها لا يوجد أداء فعال وتستخدم تلك العناصر في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصحية. ويتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها (الحريري، 2008):

أولاً: المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

ثانياً: نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

ثالثاً: كمية العمل: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

رابعاً: المثابرة والجدية: وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل، وإنجازه في الوقت المحدد، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

3. الجانب التطبيقي دراسة ميدانية في مستشفى الزهراوي – المسيلة-

1.3 منهج الدراسة: يعد المنهج الوصفي المنهج الملائمة لمثل هذه الدراسة بالاعتماد على مسح آراء الباحثين واجراء الدراسة التحليلية للبيانات المستخرجة للوصول إلى نتائج دقيقة ويتم استخدام اداة الاستبيان لتحقيق هذا الغرض

2.3 مجتمع وعينة الدراسة : تم اجراء الدراسة بمستشفى الزهراوي المتواجد بولاية المسيلة مدينة المسيلة وهو مؤسسة استشفائية عمومية (EPH) وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وفق المرسوم التنفيذي رقم 140-07 المؤرخ في 19 ماي 2007، تم انشاءه سنة 1982 ويحتوي على 309 سرير ويضم اكثر من 422 عامل كما يضم العديد من الاقسام الطبية.

تم توزيع 110 استبيان وتم استبعاد منها 14 استبيان نظرا لعدم استرجاعها او عدم اكتمالها ، لذلك تكون عينة البحث تتكون من 96 استبيان أي بنسبة 22.74% وهي عينة ممثلة للمجتمع وتتمتع هذه العينة بمميزات وخصائص تم عرضها في الجدول الموالي.

الجدول رقم (01) تحليل خصائص العينة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	49
	أنثى	51
العمر	من 20 - 35 سنة	59.4
	من 36 – 50 سنة	26
	من 51 - 65 سنة	14.6
المستوى التعليمي	ثانوي أو اقل	16.7
	ليسانس	27.1
	تقني سامي	14.6
	ماستر	7.3
	دكتوراه	7.3
	شهادة دولة ممرض	27.1
المنصب الوظيفي	إداري	30.2
	طبيب	9.4
	ممرض	47.9
	متعاقد	12.5
الخبرة	اقل من 3 سنوات	29.2
	من 4 – 10 سنوات	32.3
	من 11 إلى 15 سنة	16.7
	أكثر من 15 سنة	21.9

المصدر: اعتمادا على مخرجات برنامج spss

3.3 أداة الدراسة والأدوات الإحصائية

1.3.3 بناء أداة الاستبيان: تعتبر أداة الاستبيان من الأدوات الأكثر ملائمة واستخداما، في جمع آراء المبحوثين، وبعد استقراء العديد من الدراسات السابقة والأبحاث قمنا بتصميم استبيان يتلاءم مع فرضيات الدراسة ويتكون من الأقسام التالية:

القسم الأول: ويحتوي على البيانات الشخصية للمبحوث، وتتكون من (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، منصب العمل، الخبرة).

القسم الثاني: ويهدف إلى قياس الاندماج الوظيفي، يتضمن سبعة (7) عبارات، قمنا بصياغتها بناء على العديد من الدراسات السابقة التي تناولت الاندماج الوظيفي، رغم حداثة.

القسم الثالث: وتم تخصيصه لقياس أداء العاملين ويتضمن ثلاثة عشر (13) عبارة، قمنا بصياغتها بالاعتماد على أداة تقييم الأداء في المؤسسات الصحية وبالاعتماد أيضا على الدراسات السابقة وآراء المسؤولين في المؤسسات المدروسة والأساتذة والباحثين، وتتكون أبعاد تقييم الأداء من (السلوك والانضباط، النشاط والمردودية، روح المبادرة وقابلية التكيف والاستيعاب).

وقد اعتمدنا على سلم ليكرت الخماسي في كل محاور الاستبيان مع إعطاء الأوزان وفق هذا السلم، وتحديد المتوسط المرجح الذي يستفاد منه في معرفة اتجاهات المبحوثين.

2.3.3 أدوات التحليل الإحصائي: وفي دراستنا هذه استخدمنا برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) إصدار 20، والذي يسمح بتحليل البيانات الخاصة بالدراسة من خلال استعمال عدة أدوات تحليل إحصائية تتمثل فيما يلي: التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، معامل صدق المحك، تحليل الانحدار البسيط، (Simple Linear Regression).

3.3.3 صدق وثبات أداة الاستبيان: من أجل التأكد من صدق الاستبيان، قمنا بعرضه على مجموعة من الأساتذة الجامعيين والباحثين من داخل وخارج الوطن المتخصصين في المجال، وتم حساب صدق المحك من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ، أما قياس ثبات الأداة فمن خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha فقد توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (02).

الجدول رقم (02): معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	صدق المحك
الاندماج الوظيفي	07	0.719	0.516
أداء العاملين	13	0.903	0.815
المجموع	21	0.898	0.806

المصدر: اعتمادا على مخرجات برنامج spss

فنلاحظ أن معامل الثبات الكلي بلغ 0.806 مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمحاور الدراسة مرتفعة وهي أكبر من 0.7، وهذا ما يثبت مدى ثبات أداة الدراسة.

4.3 نتائج إختبار الفرضيات ومناقشتها.

1.4.3 تحليل نتائج إختبار الفرضية الأولى: لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستعمال الاختبار T-TEST للعينة الاحادية وتحصل على النتائج المبينة في الجدول رقم (03)

الجدول رقم (03): نتائج إختبار T_test للفرضية الأولى.

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	النتيجة
الاندماج الوظيفي	3.73	0.58	12.37	0.004	دال إحصائياً

المصدر: اعتماداً على مخرجات برنامج spss

وبما أن $T=12.37$ ومستوى الدلالة 0.000 فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي يتوافر مستوى ذو دلالة إحصائية للاندماج الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات المدروسة.

الجدول رقم (04): تحليل عبارات محور الاندماج الوظيفي

الترتيب	درجة الاندماج	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاندماج الوظيفي
01	عالي	0.76	4.91	أرغب في بذل جهد إضافي عند اللزوم في إنجاز العمل
02	عالي	0.49	4.44	دوما أوظب على أداء المهام الموكلة لي
03	عالي	0.62	4.28	لدي التزام بقيم المؤسسة التي أعمل بها
04	عالي	0.81	4.23	أعمل على زيادة أدائي وتطويره من أجل استمرار العمل لدى المؤسسة
05	عالي	1.16	3.85	أهتم بوظيفتي أثناء العمل وخارج أوقات العمل
06	اقل من المتوسط	1.32	2.85	معظم اهتماماتي مركزة حول وظيفتي
07	ضعيف	1.17	2.18	أشعر بالراحة والاستقرار النفسي عند أداء عملي في المؤسسة
	متوسط	0.58	3.73	المتوسط العام

المصدر: اعتماداً على بيانات الاستبيان باستخدام برنامج spss

وأشارت النتائج الموضحة في الجدول رقم (04) إلى أن المتوسط العام لمحور الاندماج الوظيفي يقدر بـ 3.73 وبانحراف معيار قدره 0.58 وهذا يدل على أن معدل الاندماج الوظيفي لدى العاملين بالمستشفى مرتفع إلى حد ما ، ويعد مستوى الاندماج الوظيفي المرتفع دليلاً على الارتباط النفسي للعاملين بوظيفتهم، ورغم أن الاندماج الوظيفي هو حالة نفسية شعورية، إلا أنه ينعكس على سلوك وتصرفات الأفراد الذين يشعرون به، ففي دراسة أجراها Permarupan حول الاندماج الوظيفي والالتزام لدى العاملين توصل إلى وجود علاقة بين سلوك العاملين، من خلال التزامهم وبين مستوى الاندماج الوظيفي لديهم، إن طبيعة العمل في المؤسسات الصحية تتطلب أن يكون هناك اهتماماً بالغاً يوليه العامل لعمله من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، لذلك فإن الاندماج في الوظيفة أمر مطلوب، وتشير إحدى الدراسات الحديثة إلى أن معظم الأخطاء التي تحدث في المصحات الطبية ترجع إلى عدم اهتمام الطبيب أو الممرض بعمله، كما أن الضغوط النفسية تؤثر على الاندماج الوظيفي.

2.4.3 تحليل نتائج اختبار الفرضية الثانية: لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستعمال الاختبار T-TEST للعينة الاحادية وتحصل على النتائج المبينة في الجدول الموالي

الجدول رقم (05): نتائج إختبار T_test للفرضية الثانية.

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	النتيجة
أداء العاملين	3.24	0.87	2.72	0.000	دال إحصائيا

المصدر: اعتمادا على بيانات الاستبيان باستخدام برنامج spss

تدل نتائج الإختبار في الجدول رقم (05) أن $T=2.72$ وبمستوى الدلالة 0.004، لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، يوجد هناك مستوى ذو دلالة إحصائية لأداء العاملين في المؤسسات المدروسة.

الجدول رقم (06): تحليل عبارات محور أداء العاملين.

الأداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاداء	الترتيب
01 يحرص العاملون على أداء المهام بجودة عالية لتحقيق أهداف المؤسسة	3.23	1.24	متوسط	1
02 يتم انجاز العمل المحدد في الوقت المحدد	3.41	1.21	متوسط	6
03 توجد قدرة للعاملين لتحمل مسؤولية انجاز الأعمال اليومية	3.32	1.21	متوسط	2
04 يوجد التزام وتقييد بأنظمة وقوانين العمل وتعليمات الرؤساء	3.17	1.28	متوسط	3
05 توجد قدرة للعاملين على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل	3.25	1.27	متوسط	10
06 يحافظ العاملون على الالتزام بأوقات العمل الرسمية	3.34	1.26	متوسط	7
07 تتوافر لدى العاملين الرغبة والحامسة لانجاز مهام العمل	3.18	1.27	متوسط	4
08 يبذل العاملون الجهد الكافي لانجاز الأعمال بطريقة جيدة وصحيحة	3.12	1.33	متوسط	9
09 تتوفر لدى العاملين المعرفة الكافية بمتطلبات الوظيفة التي يؤديونها	3.34	1.26	متوسط	11
10 يتم التنسيق مع الآخرين لانجاز العمل المطلوب (العمل الجماعي)	3.22	1.28	متوسط	5
11 تتوفر لدى العاملين القدرة على الإبداع وتطوير العمل واكتساب المهارات التي تساعدهم على تحسين جودة عملهم.	3.12	1.36	متوسط	8
12 هناك انخفاض في معدل الغيابات وترك العمل	3.23	1.45	متوسط	12
13 يسعى العاملون إلى تصحيح الأخطاء الناتجة عن قيامهم بأداء العمل	3.16	1.27	متوسط	13
المتوسط العام	3.24	0.87	متوسط	

المصدر: اعتمادا على بيانات الاستبيان باستخدام برنامج spss

ويحتوي محور الأداء على ثلاثة عشر عبارة تحدد أهم أبعاد الأداء والتي من خلال الإجابة عنها يتم تحديد مستوى أداء الأفراد، يتضح من الجدول رقم (06) أن أغلب إجابات المبحوثين كانت تتجه نحو الموافقة أي هناك مستوى مقبول لأداء العاملين في المؤسسات الصحية المدروسة كما نلاحظ أن كل المتوسطات الحسابية للعبارات تفوق قيمة المتوسط المعياري (3)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.24 وانحراف معياري 0.87، لذلك يمكن القول أن أداء العاملين في المؤسسات الصحية المدروسة يرقى إلى المستوى المطلوب، ويعد هذا أمرا طبيعيا في مؤسسات يغلب عليها الجانب الأخلاقي، إذ يرى العاملون أنه من باب الالتزام الأخلاقي، فإنهم يقومون بأداء المهام المناطة بهم، وليس من باب الرقابة الإدارية ونظام العقوبات.

كما نستنتج من تحليل عبارات المحور، أن الأفراد العاملين في المؤسسات الصحية لديهم التزام بتحمل المسؤولية لإنجاز الأعمال، وبذل الجهد الكافي والتنسيق مع زملائهم والالتزام بأوقات العمل الرسمية، وهذا أمر ايجابي ينبغي لإدارة المؤسسات الصحية استغلاله لتحقيق أهدافها المسطرة، وعلى ضرورة الربط بين الأداء ونظام المكافآت، وتجديد نظام تقييم الأداء الذي يتلاءم مع تطلعات العمال، واهتماماتهم.

3.4.3 تحليل نتائج إختبار الفرضية الثالثة: يبين الجدول الموالي العلاقة الارتباطية معامل بيرسون r بين متغيري الدراسة.

الجدول رقم (07): العلاقة الارتباطية بين المتغيرين

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	تعديل R^2	خطأ التقدير
1	0.478	0.229	0.221	0.773

المصدر: اعتمادا على مخرجات برنامج spss

ان معدل ارتباط الاندماج الوظيفي بأداء العاملين يساوي 0.478 وهي علاقة ارتباطية متوسطة، وبحساب معامل التحديد بعد التصحيح فانه يمكن القول ان 22.1% من تغيرات الاداء تفسرها تغيرات الاندماج الوظيفي والباقي يخضع لعوامل اخرى، وبإجراء تحليل التباين الجدول رقم (08) يتضح ان قيمة F تساوي 27.89 وبمستوى دلالة 0.00 مما يعني ان هناك دلالة احصائية في التباين الحاصل بين الاندماج الوظيفي واداء العاملين، وهذا ما يسمح ببناء نموذج الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين. ومن خلال الجدول الموالي يتضح نموذج الانحدار بمستوى دلالة 0.00

الجدول رقم(08): جدول الانحدار الخطي البسيط للمتغيرين

النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	قيمة t	مسئوى الدلالة	قيمة F	مسئوى الدلالة
	B	انحراف التقدير					
الثابت	0.558	0.515		1.08	0.281	27.89	0.000
الاندماج الوظيفي	0.719	0.136	0.478	5.28	0.000		

المصدر: اعتمادا على بيانات الاستبيان باستخدام برنامج spss

ويمكن بناء معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{اداء العاملين} = 10.719X + 0.558$$

مما سبق يتبين صحة الفرضية الثالثة اي يوجد تاثير ذو دلالة احصائية بين الاندماج الوظيفي واداء العاملين عندى مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ لدى العينة المدروسة من العاملين في مستشفى الزهراوي – المسيلة-
 4.4.3 تحليل نتائج إختبار الفرضية الرابعة: باجراء تحليل التباين الاحادي ANOVA لاختبار صحة هذه الفرضية نجد ان:

الجدول رقم (09): نتائج التباين ANOVA بين محور الاندماج الوظيفي والمتغيرات الشخصية.

المتغيرات الشخصية	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	النتيجة
الجنس	0.145	0.704	غير دال	لا توجد فروق
العمر	1.176	0.177	غير دال	لا توجد فروق
المستوى التعليمي	1.87	0.107	غير دال	لا توجد فروق
منصب العمل	1.68	0.175	غير دال	لا توجد فروق
الخبرة المهنية	1.90	0.135	غير دال	لا توجد فروق

المصدر: اعتمادا على بيانات الاستبيان باستخدام برنامج spss

من خلال الجدول رقم (09) نستنتج أنه لا يوجد تأثير لاختلاف الجنس والعمر والمستوى التعليم ومنصب العمل والخبرة لأفراد العينة على مستوى الاندماج الوظيفي لديهم بينما توصل الباحث رشيد سنة 1992 في دراسة حول تأثير الصفات الشخصية على الاندماج الوظيفي، ووجد أن العمر والخبرة الوظيفية لهما تأثير على الاندماج الوظيفي للفرد.

4. تحليل النتائج:

أكدت هذه الدراسة وجود أثر معنوي للاندماج الوظيفي على أداء العاملين، غير أن العلاقة الارتباطية كانت متوسطة 0.478، ومن الناحية العملية فإن اندماج العاملين في المؤسسات الصحية له علاقة بعدد من المتغيرات المتصلة بسلوكهم مثل الغياب عن العمل، ترك العمل، وغيرها، وهذا يتفق مع دراسة قام بها هاشم فوزي العبادي وولاء جودة سنة 2008 حيث أن اندماج العاملين في عملهم ينعكس ايجابيا على أدائهم وأن تحقيق حد أقصى للاندماج يؤدي إلى إثارة الحماسة والدافعية لدى الأفراد نحو أداء أعمالهم.

وقد توصلت إلى نفس النتيجة العديد من الدراسات نذكر منها دراسة داي ولورد (Day & Lord) سنة 1988 ودراسة مورتون (Morton) سنة 2005 ودراسة هانتر وزملائه (Hunter & al) ويشير دايفاندروف ولورد (Diefenderoff & lord) في دراستهما سنة 2002 إلى دور وأهمية الاندماج الوظيفي في التنبؤ بالسلوك والأداء الوظيفي، وهذا ما أكدته ماركوس وشولدر (Markos & Saudher) في دراستهما سنة 2006 حيث أشارا إلى ثلاثة سلوكيات، عادة ما تظهر على العامل المندمج وظيفيا، من شأنها تحسين الأداء الوظيفي له وهي (أحمد، 2016):

أ- قضاء وقت أطول في العمل بنفس الجهد والمبادرة والمساهمة في إنجاز الأعمال.

ب- رغبته في البقاء في مؤسسته على الرغم من وجود فرص عمل أخرى.

ج- الإصرار على تعزيز علاقات ايجابية مع زملاء العمل بما يعزز من ثقافة المؤسسة وقيمها.

وفي دراسة دي ولورد (Dey & Lord) سنة 1988 ودراسة مورتون (Morton) ودراسة هانتر وزملائه (Hunter et al) سنة 1990، والتي أكدت أيضا أن الاندماج الوظيفي له أثر في تحقيق الأداء المتميز والعالي (العبادي، والجاف، 2012).

5. خاتمة:

تشير نتائج الدراسة الميدانية إلى أن مستوى الاندماج الوظيفي لأفراد العينة مرتفع، كما أن مستوى ادائهم مقبول، كما توصلت الى وجود علاقة ارتباطية طردية (r=0.478) بين الاندماج الوظيفي واداء العاملين، أي ان 22.1% من تغيرات الاداء تفسرها تغيرات الاندماج الوظيفي والباقي يخضع لعوامل اخرى.

لذلك فإن تنمية الاندماج الوظيفي لدى العاملين والاهتمام به يعد من الأمور المهمة التي يجب على إدارة المؤسسات الصحية دراستها والاهتمام بها ففي دراسة (Uygur & kilic) ودراسة (podsakoff et al) سنة 1997. (العامري، 2002). حول الاندماج الوظيفي لدى العاملين في قطاع الصحة في تركيا، توصل الباحثان إلى وجود علاقة ارتباط ايجابي بين الاندماج الوظيفي والولاء التنظيمي لذلك فان أداء العامل في المؤسسة الصحية واستمراره في العمل مرتبط بمدى اندماجه وحبه لوظيفته.

الاقتراحات: في نهاية بحثنا نتقدم بالاقتراحات التالية:

اولا: الاهتمام بتحقيق الاندماج للعاملين بواسطة برامج مدروسة مثل تحسين ظروف العمل وتوفير كل شروط المادية والمعنوية للعاملين لتحفيز العمال.

ثانيا: توفير مختلف الخدمات الاجتماعية والمتمثلة في السكن والنقل للعاملين خصوصا القادمين من المناطق البعيدة لضمان بقائهم في مناصب عملهم.

ثالثا: تعزيز أداء العاملين في المؤسسة الاستشفائية من خلال توفير كل الإمكانيات وتقديم التسهيلات الممكنة، معالجة كل المشاكل بأسلوب التفاوض، ووضع نظام لتحديد المهام والمسؤوليات وفق أسس علمية تهتم بالجوانب الإنسانية للأفراد ولأهداف المؤسسة.

رابعا: إجراء دراسات حول علاقة الاندماج الوظيفي ببعض المتغيرات التنظيمية كضغوط العمل والصراع التنظيمي.

6- قائمة المراجع:

- Peter F. Drucker. Management. Tasks, Responsibilities, Practices. Truman Talley, Books /E.P. Edition/New York 1986,P36.
- أحمد بن سالم العامري، سلوك المواطنة التنظيمية في المستشفيات، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة، مجلد 16، العدد 2، 2002، ص48.
- آدم غازي العتيبي، أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، العدد 09، الجامعة المنتصية، 1998، ص 84.
- أسيل صبار محمد، الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين، مجلة الأستاذ، العدد 617، المجلد الثاني، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، العراق، 2016، ص 166.
- الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث عدد 7، ورقلة، الجزائر، 2009، ص 219.
- شهنواز فاضل أحمد، الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارة، الجامعة المنتصية، العدد 91 المجلد 22، العراق، 2016، ص 275.
- عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 26.
- عبد العزيز بن سلطان، رأس المال البشري وتطوير القطاع الحكومي، المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون الخليج العربية، الرياض، 10-12 ديسمبر 2012.

- عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد الأول، نوفمبر 2001، ص 87.
- مجيد الكرفي، مؤشرات الأداء الرئيسية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 29.
- محمد سرور الحريري، علم النفس الإداري، دار القلم، لبنان، 2008، ص 281.
- نهاية عبد الهادي التلباني وآخرون، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الأول، العدد 2، حزيران 2015، ص 61.
- هاشم فوزي العبادي، ولاء جودت الجاف، استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمؤسسات الأعمال، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، المجلد 05، العدد 09، نوفمبر 2012، ص 88.