



مجلة التجارة والتمويل

[/https://caf.journals.ekb.eg](https://caf.journals.ekb.eg)

كلية التجارة – جامعة طنطا

العدد : الثالث

سبتمبر 2023

الجزء الاول

تأثير التسكع الإلكتروني على الإنغماس الوظيفي: الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط
بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية"

“The Effect of Cyber Loafing on Job Involvement: Perceived
Organizational Support As a Mediating Variable Applied to University
Hospitals in Menofia Governorate”

إعداد

د. دعاء محمد صبرى محمد محمد 1

Email: doaamsabry@hotmail.com

دعاء محمد صبرى محمد، مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنوفية، حاصل على درجة
الدكتوراه من جامعة المنوفية ٢٠١٨م، ومدرب دولى معتمد من IBCT، أمين قسم إدارة الاعمال،
ومنسق الجودة عن قسم إدارة الاعمال، ومنسق كلية التجارة للتميز المؤسسى، الاهتمامات البحثية
فى مجال السلوك التنظيمى وإدارة الموارد البشرية، والتسويق، ونظم المعلومات الادارية .

Email: doaamsabry@hotmail.com

مستخلص البحث :

تهدف هذه الدراسة الى بحث العلاقة بين مستوى التسكع الإلكتروني ومستوى الإنغماس الوظيفي بإتخاذ الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط لدى مقدمي الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية، ولتحقيق هذا الهدف قد تم إجراء دراسة ميدانية من خلال توجيه قائمة إستقصاء لمفردات مجتمع البحث المكونه من (٣٤٨) مفردة من مقدمي الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية، حيث تم التوصل الى وجود علاقة موجبة بين التسكع الإلكتروني والدعم التنظيمي المدرك، بالإضافة الى وجود علاقة موجبة بين بعد التسكع الإلكتروني الإجتماعي والإنغماس الوظيفي، وجود علاقة سلبية بين التسكع الإلكتروني الترفيهي والمعرفي على التوالي، وجود علاقة معنوية بين جميع أبعاد الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية، دعم المشرف، ظروف العمل المادية، الأمن الوظيفي، الأستقلال في العمل، إدارة ضغوط العمل) على الإنغماس الوظيفي، وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد التسكع الإلكتروني (التسكع الإلكتروني الإجتماعي، والتسكع الإلكتروني الترفيهي، التسكع الإلكتروني المعرفي) على الدعم التنظيمي المدرك المتمثلة في (العدالة الإجتماعية، ظروف العمل المادية، الأمن الوظيفي، الأستقلال في العمل، إدارة ضغوط العمل)، وإستبعاد المتغير الخاص بدعم المشرف لدى مقدمي الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة، ووجود تأثير معنوي غير مباشر للتسكع الإلكتروني ببعدي (للتسكع الإلكتروني الترفيهي والمعرفي) فقط على مستوى والإنغماس الوظيفي من خلال توسط الدعم التنظيمي المدرك في تلك العلاقة، وقد أوصت الدراسة تركيز الإهتمام على إستخدام الوسائل كافة التي تقلل نسبة التسكع الإلكتروني، والعمل على تقييم أداء مقدمي الخدمة الصحية في المستشفيات الجامعية قيد البحث، لتحسين السياسات المرتبطة بالعدالة التنظيمية ودعم الإدارات الفنية، وعمل خطة إستراتيجية على المدى البعيد لرفع مستويات العدالة ودعم المشرف. أن تعمل المستشفيات الجامعية على تقديم الدعم المادي والمعنوي لمقدمي الخدمة الصحي، لما له من تأثير إيجابي في زيادة مستوى الإنغماس الوظيفي، وخاصة الإنغماس الإيجابي وتعزيزه وتشجيعه عن طريق الحوافز سواء المادية والمعنوية أم كليهم لتوفير سبل السعادة في العمل إنطلاقاً من معطيات نظريات علم النفس وعلم الإجتماع، وليس الإنغماس السلبي الذي يؤثر على أدائهم .

الكلمات الافتتاحية : التسكع الإلكتروني، الدعم التنظيمي المدرك، الإنغماس الوظيفي

Abstract:

This study aims to investigate the relationship between the level of cyber loafing and the level of job involvement by taking Perceived organizational support as a mediating variable for health service providers in university hospitals in Menofia governorate. To achieve this goal, a field study was conducted by conducting a survey research on the research population consisting of (348) individuals from health service providers in university hospitals in Menofia governorate. It was found that there is a positive relationship between cyber loafing and Perceived organizational support, in addition to the existence of a positive relationship between the social cyber loafing dimension and job involvement, and a negative relationship between recreational and cognitive cyber loafing, respectively. There is a significant relationship between all dimensions of Perceived organizational support (organizational justice, supervisor support, material working conditions, job security, independence at work, management of work stress) on job involvement. There is a significant effect of all dimensions of cyber loafing (social cyber loafing, recreational cyber loafing, cognitive cyber loafing) on Perceived organizational support represented in (social justice, material working conditions, job security, independence at work, managing work pressures and the exclusion of the supervisor support variable for health service providers in university hospitals under study, and the presence of an indirect significant effect of cyber loafing in two dimensions (for recreational and cognitive cyber loafing) only on the level of job involvement through the mediation of Perceived organizational support in that relationship. The study recommended focusing attention on the use of all means that reduce the percentage of cyber loafing, and work on evaluating the performance of health service providers in university hospitals under study, to improve policies related to organizational justice and support technical departments .and make a long-term strategic plan to raise levels of justice and support the supervisor. University hospitals should work to provide material and moral support to health service providers, because of its positive impact in increasing the level of job involvement, especially positive involvement, strengthening and encouraging it through incentives, whether material or moral, or both, to provide ways of happiness at work based on the theories of psychology and sociology not the negative involvement that affects their performance.

Keywords: loitering, perceived organizational support, job immersion

مقدمة :

لاشك أن المورد البشري يمثل نقطة القوة في جميع المؤسسات، فهو المحرك الرئيس لأنشطتها وبدونه تصبح المؤسسات مجرد هياكل فارغة، ولقد أصبح تحسين إنتاجية العاملين عن طريق التعامل مع التكنولوجيا من الأمور الهامة التي تهتم بها معظم مؤسسات الأعمال اليوم حيث أصبح التعامل مع الحاسب الآلي والإنترنت مفاهيم مترادفة للعمليات الروتينية التي تتم بشكل يومي، وأن التقدم التكنولوجي وتقنيات الإنترنت أصبحت جزء من الحياة الشخصية وجلبت فوائد عظيمة، وبالرغم من ذلك فإن استخدام الإنترنت قد يجلب العديد من المشاكل بجانب الفوائد التي يمكن أن تتحقق من وراء استخدامها وأحد هذه المشاكل تلك السلوكيات السلبية التي تحدث من جانب العاملين وتشكل خطراً على المؤسسات بشكل عام ومن هذه السلوكيات ما يعرف بالتسكع الإلكتروني (محمد السعيد ٢٠٢٢، عماد محمد وآخرون ٢٠١٨، عمار وآخرون ٢٠٢٢)

من خلال المشاركة في أنشطة عبر الإنترنت غير مرتبطة بالمهام الوظيفية، مثل الوصول الى YouTube وإرسال رسائل شخصية عبر تطبيق WhatsApp وتصفح مواقع الويب غير المتعلقة بالعمل.....إلخ، كما أصبحت المدة المتزايدة التي يقضيها الموظف مصدر قلق متزايد للعديد من المؤسسات (السيد، ٢٠٢٣).

ومن هنا ظهر التسكع الإلكتروني والتي تم وصفه بهذا الإسم لأول مرة منتصف التسعينات والتي تعد إحدى أشكال سلوكيات الانحراف في مكان العمل، فقد وصف (Lim, 2002) هذه الظاهرة بإسم التسكع الإلكتروني والذي بين إنها سوء الاستخدام للإنترنت في مكان العمل وفي الأوقات المخصصة للعمل (عمار وآخرون، ٢٠٢٢).

ويعد التسكع الإلكتروني مشكلة إدارية سائدة حيث أظهرت تقارير أن ٦٠٪ من العمال كشفوا عن استخدام للإنترنت في أنشطة غير مرتبطة بمهام وظيفية (StaffMonitoring.com, 2015)، كما تشير الأدلة الى أن الموظفين يهدرون حوالي (٥) ساعات يومياً في الأنشطة عبر الإنترنت غير المرتبطة بمهام العمل (Chen, et, al., 2012) وتعانى المؤسسات من خسائر تبلغ حوالي ٤٥٠٠ دولار لكل موظف سنوياً بسبب سلوكيات التسكع الإلكتروني (Graves ., al et ٢٠١٣).

ومن ضمن أبرز المتغيرات التي أخذت الدراسات الإدارية تسلط الأضواء عليها ما يعرف بـ "الدعم التنظيمي المدرك" الذي يعد من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الإدارة بشكل عام، حيث يستند الدعم التنظيمي المدرك لنظرية التبادل الإجتماعي والمنفعة المتبادلة التي تقوم على مجموعة من الفرضيات التي تنظر إلى السلوك الإجتماعي على أنه يستند على العلاقة المتبادلة بين طرفيه، ويسهم وجود الدعم التنظيمي المدرك في المنظمات في تحديد السلوكيات الخاصة العاملين التي تعود بالنفع على المؤسسة نفسها، وعندما يعي العاملين أن

المنظمة تقدم الدعم والمساعدة لهم في مجالات عملهم وربما في إهتماماتهم الخاصة (دانا، ٢٠٢٢).

وتسعى منظمات الأعمال دوماً إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية من أجل تحقيق الأهداف، ومن المسائل الرئيسية والمهمة لفهم السلوك التنظيمي في العمل هو الإنغماس الوظيفي، وذلك بسبب الدور الرئيس والحيوي الذي يؤديه إنغماس الموظفين كحلقة وصل بين مستوى الإنتاجية من ناحية، وحاجات الموظف ونوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى. والإنغماس الوظيفي يعبر عن مدى أهمية الدور الذي تؤديه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى إستعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة، وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى (رافع وآخرون، ٢٠١٥).

إلا أن كثيراً ما يلجأ من الموظفين إلى التكنولوجيا وخدمات الانترنت أثناء ساعات العمل وبطريقة لإراديه يدخل على حساباته الشخصية (فيسبوك، واتساب، إنستجرام..... الخ) خلال ساعات العمل الرسمية مما قد يؤثر سلباً على أدائهم وعلى إنغماسهم في العمل، فتوجه الباحث في الدراسة الحالية للتعرف على تأثير التسكع الإلكتروني على الإنغماس الوظيفي وبتخاذ الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط لدى مقدمي الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية .

أولاً :- مشكلة البحث :

تقرض التحولات الى تغيير نظرة الأفراد من منظور علاقات أحادية الجانب وأن المؤسسة هي الطرف الحاكم في العلاقة، فأصبح من الضروري أن تقوم العلاقات على النظرة المتكاملة بين الطرفين بهدف زيادة الإنجاز بالعمل .

وفي ضوء ماسبق يتضح قلة البحوث في حدود علم الباحث التي درست أثر التسكع الإلكتروني وعلاقتها بالدعم التنظيمي المدرك والانغماس الوظيفي في البيئات العربية، بينما كانت غالبية الدراسات التي تناولت أثر التسكع الإلكتروني في بيئات أجنبية ومن الامثلة عليها سلوكيات التسكع الإلكتروني تناولت البحوث السابقة العلاقة بينه وبين بعض المتغيرات الإدارية مثل: الأداء الوظيفي (al.,2010 Martin. et)، الإنتاجية (Lim,et,al.,2012)، سلوكيات المواطنة التنظيمية (Karcioglu,et,al.,٢٠١٥)، العدالة التنظيمية (Aladwan.et.,al,2021)، الاشراف المسئ (Agarwal et al.,2020)، (Lim,et,al.,2020).

كما أن هناك اختلاف في نتائج الدراسات التي درست أثر التسكع الإلكتروني على العاملين بشكل عام ومن الأمثلة عليها (Don,et,al.,2012، Sawitri, et,al., 2012) لذا فإن الغرض من هذه الدراسة هو تحديد الدور الوسيط الدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين التسكع الإلكتروني والانغماس الوظيفي .

لذا قام الباحث بدراسة إستطلاعية إستهدف الحصول على بيانات إستكشافية حول تحديد دور التسكع الإلكتروني والدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط على الإنغماس الوظيفي لدى المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية، بالإضافة الى مساعدة الباحث في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث، والتوصل الى صياغة دقيقة لفروضه، وقد إشتملت الدراسة الإستطلاعية على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من التسكع الإلكتروني والدعم التنظيمي المدرك والإنغماس الوظيفي، بالإضافة الى عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة عشوائية تضمنت (٤٠) عضواً من مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية محل الدراسة. وقد كشفت نتائج الدراسة الإستطلاعية على أنه يقوم العاملین بالدخول يومياً على الإنترنت الخاص بالعمل فى أمور لاتخص الوظيفة، ويتم مطالعة المواقع الإخبارية على الإنترنت بمتوسط (٦٠) دقيقة يومياً، وأيضاً يتم تصفح مواقع التواصل الإجتماعى بمتوسط ٩٠ دقيقة كل يوم عمل، وأكدت نتائج الدراسة الإستطلاعية على إنتشار ظاهرة التسكع الإلكتروني فى المستشفيات محل الدراسة مما يؤثر على الانغماس فى العمل بشكل كافي، وقد يرجع السبب الى عدم إبلء الأهمية الكافية للدعم التنظيمي المدرك، والذي بدوره يساعد على تسلل العاملين عبر الإنترنت . وفق لما تقدم، يمكن للباحث تمحورت مشكلة البحث بتساؤل رئيسى هو " ما هو الدور الوسيط الدعم التنظيمي المدرك فى العلاقة بين التسكع الإلكتروني والانغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات محل الدراسة؟" ويمكن ترجمة هذه المشكلة فى عدة تساؤلات يمكن طرحها كما يلي :

- ما مستوى إنتشار التسكع الإلكتروني لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة؟
- ما مستوى توافر الإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة؟
- هل يوجد تأثير لأبعاد التسكع الإلكتروني على الإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ؟
- هل يوجد تأثير لأبعاد التسكع الإلكتروني على الدعم التنظيمي المدرك لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ؟
- هل يوجد تأثير لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك على الإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ؟
- هل يوجد تأثير معنوى غير مباشر للدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط على العلاقة بين التسكع الإلكتروني والإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة؟

ثانياً: - أهداف البحث:

يسعى الباحث من خلال هذا البحث الى تحقيق مجموعة من الأهداف، على النحو الآتى :

إكتشاف مستوى إنتشار التسكع الإلكتروني لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .

- تحديد مستوى توافر الإنغماس الوظيفى لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- معرفة تأثير التسكع الإلكتروني على الإنغماس الوظيفى لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- معرفة تأثير التسكع الإلكتروني على الدعم التنظيمى المدرك لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- إكتشاف تأثير أبعاد الدعم التنظيمى المدرك على الإنغماس الوظيفى لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- إستكشاف التأثير الغير مباشر للدعم التنظيمى المدرك فى العلاقة بين التسكع الإلكتروني والإنغماس الوظيفى لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .

ثالثاً: - أهمية البحث .

يستمد البحث الأهمية على المستويين العلمى والتطبيقى من خلال الإعتبارات التالية :-

- **من الناحية العلمية :**
- يستمد البحث الحالى أهميته من كونه من الدراسات التى تتناول متغيراً حديث بأدبيات السلوك التنظيمى وهو التسكع الإلكتروني والذى صاحب التطور الهائل فى خدمات الإنترنت والذى يصعب إنكار وجوده فى بيئة الأعمال المصرية، لم يسبق القيام بدراسة العلاقة بين التسكع الإلكتروني والإنغماس الوظيفى، الدعم التنظيمى المدرك فى البيئة المصرية أو العربية بشكل عام .
- **من الناحية التطبيقية :**

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية مجال التطبيق المستشفيات محل الدراسة، حيث تحرص وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإدارى - فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠- على وضع رؤية للإصلاح الإدارى لخلق جهاز إدارى كفاء وفعال يساهم فى إدارة موارد الدولة، ورفع كفاءة الخدمات المقدمة للمواطنين، ومن المتوقع أن تقدم الدراسة نتائج عملية واقعية حول مستوى إدراك مقدمى الخدمة الصحية لمتغيرات الدراسة مما يساعد فى إتخاذ الإجراءات الكفيلة لتقديم الدعم التنظيمى لرفع مستوى الإنغماس الوظيفى لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات محل الدراسة.

رابعاً:- الإطار النظري

يشمل الإطار النظري، ومفهوم وأبعاد التسكع الإلكتروني، ومفهوم وأبعاد الدعم التنظيمي المدرك، مفهوم وأبعاد الإنغماس الوظيفي، وعرض الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة وذلك على النحو الآتي:

١.٤- مفهوم وأبعاد التسكع الإلكتروني

يعد مفهوم التسكع الإلكتروني من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة ونظراً لإختلاف تخصصات الباحثين ووجهت نظرهم ظهرت العديد من التعاريف لذلك المفهوم، وطبقاً لما ذكره (عمار وأخرون، ٢٠٢٢) أن بدأت المشاكل سوء استخدام الإنترنت تجذب إنتباه الأوساط الأكاديمية بعد فترة وجيزة وبدأت الأبحاث بهذا الخصوص، فقد حدد (Lim, ٢٠٠٢) مصطلح التسكع الإلكتروني إنه الإنحراف في الإنتاجية في مكان العمل، إذ يعتمد الموظفون تجنب القيام بالعمل أثناء ساعات العمل وسوء الاستخدام للإنترنت في الأوقات المخصصة للعمل.

ويبري(محمد، ٢٠٢٢) أنه سلوك يقوم به الموظف أثناء ممارسة واجباته الوظيفية داخل محيط العمل من خلال استخدام الإنترنت في تصفح المواقع غير المرتبطة بأنشطة العمل الرسمي خلال ساعات العمل الرسمي بما في ذلك إرسال وإستقبال الرسائل غير المتعلقة بأنشطة العمل.

ويتم تعريف التسكع الإلكتروني من خلال(السيد ٢٠٢٣، Yui2021) على إنه مجموعة من السلوكيات في العمل التي يشارك فيها الموظف في الأنشطة التي تتم عبر التسلل الإلكتروني وإغتنام الفرص العطلة الممتدة أو الدردشة مع العائلة في أمور شخصية وليست متعلقة بالعمل .

كما أكد كلا من (رامى ٢٠٢١، عماد ٢٠١٨) إنه هو نشاط يقوم به العاملين في المنظمات للوصول إلى الإنترنت وإستخدام خلال ساعات العمل للتصفح البريد الإلكتروني ومواقع الويب لأغراض شخصية بحيث لها علاقة بأداء العمل وهو شكل من أشكال السلوك المنحرف في مكان العمل .

بينما عرف (Saritepeci, ٢٠١٩) هو أحد الظواهر التي تؤثر سلباً على الكفاءة والإنتاجية في أنشطة العمل والتعلم والتعليم .

ويبري(Kalayci ٢٠١٠) هو ميل الأفراد العاملين لإستخدام الإنترنت والأجهزة التكنولوجية لأغراض لاعلاقة لها بالعمل.

وعلى الرغم من أن سلوكيات التسكع الإلكتروني له العديد من النتائج السلبية، إلا أن له أيضاً بعض النتائج الإيجابية، كمنفذ جيد للموظف للتعامل مع ضغوط العمل وقد يثير أفكار جديدة للموظفين بكونه مصدر لتوليد الأفكار (Koay,et,al., 2017 , Oravec; 2018))

ومما سبق يتضح للباحث أن التسكع الإلكتروني يشير إلى استخدام الموظفين الإنترنت لأغراض شخصية خلال ساعات العمل، وتصفح مواقع الإنترنت غير المرتبطة بالعمل مثل الشبكات الإجتماعية والرياضية والأخبار والترفيه وفحص وإرسال رسائل البريد الإلكتروني الشخصية والأنشطة الأخرى مثل التسوق عبر الإنترنت والألعاب عبر الإنترنت، مما يؤدي إلى إستنزاف ساعات العمل .

➤ أبعاد التسكع الإلكتروني

قام الباحث بتحديد أبعاد التسكع الإلكتروني بالإعتماد على (Saritepeci,et,al.,2021, عمار وأخرون ٢٠٢٢) وبناء يتضمن التسكع الإلكتروني ثلاث أبعاد ويمكن توضيحه على النحو الآتي:

- **التسكع الإلكتروني الإجتماعي:** يشكل التواصل وإجراء الإتصالات الإجتماعية وإرسال الرسائل عبر البريد الإلكتروني واستخدام تطبيقات الرسائل الفورية جزء كبير من أنشطة التسكع الإلكتروني، والتي تعبر عن استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات خاصة الإنترنت لأغراض شخصية وغير مرتبطة بمهام العمل وترتبط العوامل الإجتماعية المذكورة هنا إرتباطاً وثيقاً بشبكة العلاقات في الحياة الحقيقية والإفتراضية للأفراد. وقدّم الباحث تعريف للتسكع الإلكتروني الإجتماعي إجرائياً على إنه الأنشطة المتعلقة باستخدام تكنولوجيا الإنترنت بغرض التواصل الإجتماعي أثناء العمل وليس لها علاقة لها بالوظيفية .

- **التسكع الإلكتروني الترفيهي:** يعد دخول المواقع الترفيهية ومشاهدة الأفلام... إلخ، من سلوكيات التسكع الإلكتروني والتي يتم مواجهتها بشكل متكرر أثناء العمل، إذا تجذب الألعاب الرقمية مجموعة واسعة من الفئات العمرية ولأسباب عديدة منها سهولة إقتنائها وتوفرها بشكل واسع، بالإضافة إلى التأثيرات البصرية والسمعية، بالإضافة إلى ما تقدم فالتسكع الإلكتروني الترفيهي يهدف الى استخدام منظومة الإنترنت الخاصة بالمؤسسة لأغراض ترفيهية لساعات طوال في الأوقات المخصصة للعمل، مما تؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي وتسبب إدمان الموظفين وهذا ما يؤثر سلباً على إنتاجية منظمات الأعمال . ويرى الباحث أن التسكع الإلكتروني الترفيهي هو قيام العاملين بالانجذاب للألعاب الرقمية وتحميلها في الهاتف الذكي في الأوقات المخصصة للعمل .

- **التسكع الإلكتروني المعرفي:** بدأ استخدام الأجهزة الإلكترونية الذكية لأغراض تعليمية حيث أصبحت جزء لا يتجزأ من الحياة اليومية إذا لا يقتصر التسكع الإلكتروني على السلوكيات إنما يتعدى ذلك من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والإنترنت للوصول إلى محتوى مختلف ومفصل وهذه المحتويات تعمل على تطوير مهارات الفرد. والباحث يرى أن التسكع الإلكتروني المعرفي هو قيام الأفراد باستخدام تكنولوجيا الإنترنت للوصول إلى محتويات معرفية مختلفة بهدف تطوير الذات وتطوير مهارات تتعلق بالعمل .

٢.٤ - مفهوم وأبعاد الدعم التنظيمي المدرك :

إن الدعم التنظيمي يرتبط تاريخياً بما قدمه (Eisenberger, et, al., 1986)، حيث طرحوا مصطلح الدعم التنظيمي وفقاً لقاعدة المعاملة بالمثل للتبادل الاجتماعي، التي تشمل إجراءات تتوقف على ردود فعل العاملين المجزية، بحيث توفر مع مرور الوقت معاملات وعلاقات مجزية بشكل متبادل فالدعم التنظيمي من هذا المنظور يشجع العاملين على العمل بجد في المنظمة والتي بدورها تعمل على الإهتمام بعملهم وتحسن من مستواه إدراكهم لهذا الدعم (مسعود، ٢٠٢١).

وترى (بتول، ٢٠٢٢) بأن الدعم التنظيمي جميع أشكال الحوافز والمساعدات المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة بشكل طوعي للعاملين فيها، والتي تتمثل في صورة إهتمام المنظمة بالعاملين وزيادة رفاهيتهم وتقديرها لهم، والذي ينعكس بدوره على بذل العاملين لأقصى درجة ممكنة من الجهد والعطاء، لتحقيق أهداف المنظمة بينما ترى (غادة، ٢٠٢٢) أن الدعم التنظيمي المدرك احد الوسائل الهامة لتقليل شعور العاملين بضغوط العمل، وزيادة الإلتزام التنظيمي والرضا عن العمل، والأداء، وتحقيق رفاهية ومصحة العاملين.

كما يرى (عبد العزيز، ٢٠٢٠) بأنه إعتقاد وشعور الموظفين في المؤسسة بالإهتمام والتقدير، ومعاملة عادلة، ومساعدتهم في حل ما يواجههم من مشكلات، وتهيئة البيئة المناسبة لهم للعمل.

بينما يرى (ابراهيم جمال، ٢٠٢٠) أنه علاقة تبادلية بين الموظفين والمنظمة التي يعملون بها، حيث عندما تلتزم المنظمة بهم وتشبع حاجاتهم سوف يؤدي هذا الى زيادة إلتزامهم بأداء مهامهم تجاه المنظمة.

ويعرفه (Wang et al., ٢٠٢٠) يراه بأنه سياسات والإجراءات والمعايير التنظيمية الموجهة نحو العاملين، والتقدير الإيجابي لإسهاماتهم.

وعرفه (العجارمة، ٢٠٢٠) انه إحساس الموظفين بأن المنظمة تهتم بهم وتقدر مجهوداتهم من خلال التدريب والرفاهية والعناية الصحية والنفسية وتقديم الحوافز والمكافآت والوسائل اللازمة لتحسين الأعمال وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة بإتخاذ القرارات.

كما أشارت (رشا محمد، ٢٠١٩) إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يعبر عن المعتقدات العاطفية للموظفين فيما يتعلق بالمدى الذي تهتم فيه المنظمة بمصالحهم الشخصية ومساهماتهم الوظيفية.

ومن خلال العرض السابق يرى الباحث أن الدعم التنظيمي المدرك هو مقدار الإهتمام والتقدير الذي تقدمها المؤسسة للعاملين وذلك بتطبيق أسس العدالة بينهم، ومساعدتهم على مواجهة مشاكلهم المعنوية والمادية، لتحقيق أهداف المؤسسة.

➤ **أبعاد الدعم التنظيمي المدرك :**

قام الباحث بتحديد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك بالإعتماد على (ولاء ٢٠٢٠، رائد إسماعيل ٢٠٢٠، Shockley2016، Nayir2012) وبناء يتضمن الدعم التنظيمي المدرك ويمكن توضيحه على النحو الآتي:

العدالة التنظيمية: تركز حول دراية المنظمة بالعلاقات الإنسانية والعملية لموظفيها والإهتمام بسلوكياتهم التي لها الأثر على الأداء من خلال شعوره بالمساواة، حيث العدالة التنظيمية تهتم بإدراك الفرد للعدالة والنزاهة في الحقوق والواجبات بناء على مستوى العائد في جميع الجوانب التنظيمية والإدارية المتبعة بالمنظمة، حيث أن غيابها يؤدي الى مخاطرة كبيرة في كيان المنظمة بالكامل والموظف في أن واحد، ويؤدي الى العديد من الممارسات السلبية ونقص الولاء للمنظمة وتولد الشعور باللامبالاة تجاه إنجاز العمل .

دعم المشرف: إن العلاقة التبادلية بين الرئيس والمرؤوس لا تقوم فقط على الأجر والمعلومات والخدمات وإنما على مشاعر كالدعم والأحترام والتقدير، فهذا الدعم يمد الموظف بالتوجيه والإرشاد ويقدم العون لإتمام المهام المؤكل بها بالإضافة الى الحوافز والتأثير الإيجابي والشعور بالرضا الوظيفي، ويشير الى دعم المشرف على حجم الأهتمام والرعاية الذي يحظى بها الموظف من قبل المشرف عليه من تقديم الشكر والتقدير والمكافأة على العمل المنجز.

ظروف العمل المادية: تتمثل في الظروف البيئية المحيطة بالفرد في العمل من حيث التجهيزات المتاحة والتصميم مكان العمل وموقعه حيث ان عدم توافرها يؤدي الى ضغوط نفسية وجسدية جسيمة مما يؤثر بالسلب على أداء العمل ومشاعر الفرد تجاه العمل.

الأمن الوظيفي: يعرف أنه شعور الموظف أنه في أمان من كل ما يمكن أن يضره سواء في علاقته في العمل أو راتبه، مما يحقق الحاجات الفسيولوجية والأمن والإنتماء والتقدير، وللأمن الوظيفي أنواع متعددة منها أمن المنظمة ويركز على رغبة الموظفين بالبقاء فيها، أمن الحافز ويشير الى تحفيز الفرد لمزيد من الأداء بتحقيقه، الأمن الطبيعي وهو ميثاق بين الفرد والمنظمة بعدم الإستغناء عنه، وأمن الإستقرار وهو أعلى مراتب الأمن الوظيفي وإستحالة الإستغناء عنه من قبل المنظمة.

الإستقلال في العمل: ويقصد به قدرة الفرد على الإستقلالية في إتخاذ القرار وتحديد البدائل لحل المشكلات والصعوبات التي تواجهه لوحده، فهو يعبر عن مدى الحرية التي يشعر بها الفرد ورفع مستوى الشعور بالمسؤولية وتحقيق مستوى إنتاجية وأداء أفضل .

إدارة ضغوط العمل: تعبر عن الضغوط التي يتعرض لها الموظف في بيئة العمل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة و لفترة طويلة من الزمن، وتعمل إدارة المنظمات الى إدارة ضغوط العمل لتقليل حدوث المشاكل والتي تكون عائناً أمام تحقيق أهدافها، ويمكن إدارة الضغوط العمل من خلال أساليب فردية وهي ذات طبيعة دافعية أي تحدث بعد حدوث

الضغط وهي تساعد الفرد والمنظمة معاً من خلال قيام المنظمة بتوضيح الأدوار والأهتمام بالفرد وتطوير نظم الإختيار والتعيين وإدارة الوقت، وأساليب أخرى على مستوى المجتمع وهي تساعد على تقليل الضغوط البيئية كتوفير الخدمات الصحية والتعليمية والتدريبية للفرد ولأسرته .

٣.٤ - مفهوم وأبعاد الإنغماس الوظيفي :

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الإنغماس الوظيفي فقد عرفه (على وآخرون، ٢٠٢١) بأن الدرجة التي يندمج فيها الموظف مع وظيفته التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الموظف على مقياس الإنغماس الوظيفي .

ويرى (أمينه، ٢٠٢١) على أن الإنغماس هو الدرجة التي يوجه فيها العاملين كافة طاقاتها نحو تنفيذ مهام عمله، ويصل إلى حالة الإنغماس الوظيفي في ظل تجنب الأثر السلبي للعوامل الخارجية، وكذلك الحال إذا شعر بالثقة المتبادلة بينه وبين زملاءه ورؤساءه في العمل، علاوة على شعوره بقيمة العمل الذي يؤديه .

كما يرى (بسمة، ٢٠٢١) هو حالة من إدراك الفرد مدى توافقه النفسي مع عمله، طالما أن للعمل القدرة على إشباع الحاجات البارزة والمتوقعة للفرد .

وتؤكد (هند وآخرون، ٢٠٢١) انه درجة توائم وإندماج الفرد وإستغراقه في بيئة العمل وإلتصاقه بصورة ذاتية تجعله محباً للعمل بجميع جوانحه بشكل عام وعمله بشكل خاص ويشير (مانع، ٢٠٢٠) هو الدرجة التي يستطيع بها الموظف أن يستغرق بها في عمله، ويكرس وقته، وجهده، وطاقته، في وظيفته، والإلتزام والمشاركة، ورضاه مع الحماس نحو عمله .

ويرى (Liu et al., 2020) أن هذا التوجه يشير الى العلاقات الإجتماعية السليمة والودية تشكل شرطاً لا غنى عنه وتساعد على تشكيل إتجاه الفرد تجاه العمل .

بينما يرى (Nylen. et .al, ٢٠٢٠) أن الإنغماس هو مزيج من الأفكار والمشاعر والسلوكيات التي تتعلق بالرضا والإلتزام والفخر والولاء والمسؤولية .

ويعرفه (Chen et al, ٢٠٢١) يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا إذا يتأثر الإنغماس بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد .

كما عرفه (Adil, Qasiser, 2020) كما أن لإنغماس الوظيفي هو الدرجة التي يكرس فيها الأفراد جهودهم وأوقاتهم للعمل الذي يعدونهم الجزء الأساسي من حياتهم ولهذا يتعلق الأفراد بالعمل ويقبلون بحماس إليه ويعملون بمستوى إنتاجه أعلى وهذا يمثل لهما النجاح في الحياة .

ويشير (Chukwusa, 2020) إلى مدى مساهمة وإستعداد الفرد لبذل أقصى ما عنده من خبرات ومعارف لإتمام المتطلبات الوظيفية والتي تصور مفهوم الأولوية والإلتصاق الحقيقي في إتقان العمل الذي يقوم به الفرد من تلقاء نفسه بحيث تتغير الوظيفة الإلزامية التي يقوم بها الفرد إلى وظيفة ممتعة تخلق للفرد ما جا له واسعاً من الإفتقار وتنفيذ خطط وأفكار حديثة في إطار العمل .

وأشار (Demir,2020) أن الإنغماس الوظيفي يعبر عن حالة إدراك الفرد لمدى تطابقه النفسي مع عمله، طالما أن له القدرة على إشباع الحاجات الضرورية والمتوقعة من الفرد كما عرفه (صفاء حامد، ٢٠١٩) هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف من خلال إجابته عن فقرات الإنغماس الوظيفي أو عملية معرفية يستعملها الفرد في التفسيرات التي يقدموها لما يواجهونه في حياتهم اليومية .

ويعرف (الشبل، ٢٠١٩) أن الإنغماس الوظيفي هو الدرجة التي يكرس فيها الموظفون جهودهم وأوقاتهم للعمل، ويعتبرونه جزءاً أساسياً من حياتهم، فالأفراد الذين يحبون أعمالهم يعملون بأعلى مستوى للاداء. وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الإنغماس الوظيفي بأنه "الدرجة التي يوجه فيها الأفراد العاملين كافة طاقاتهم الجسدية والمعرفية والعاطفية نحو تنفيذ مهام عملهم، ولا يصلوا الى حالة الإنغماس الوظيفي إلا إذا توافرت لديهم درجة من الإستعداد للعمل والشعور بالأمان وتجنب الشعور السلبي للعوامل الخارجية". حيث أن الفرد المنغمس بدرجة عالية يبدي إهتماماً متزايداً لمهامه الوظيفية في المنظمة، ويكون نجاحه في العمل مؤشراً من مؤشرات تقدير الذات (Varshney,2020) .

➤ أبعاد الإنغماس الوظيفي:-

قام الباحث بتحديد أبعاد الإنغماس الوظيفي بالإعتماد على (أمينة ٢٠٢١، 2003, Schaufeli, et, al.) وبناء يتضمن الإنغماس الوظيفي ويمكن توضيحه على النحو الآتي:

- **النشاط:** يشير النشاط هنا بأنه المستويات العالية من الطاقة والمرونة العقلية والرغبة في إستثمار الجيد بالعمل الواحد والمثابرة حتى مع مواجهة الصعوبات، فالنشاط في العمل هو شعور داخلي، يمثل العاطفة والطاقة المخزونة لدى الفرد التي ترتبط بالوظيفة. لذا فعندما يكوف الفرد نشيطاً في عمله يدرك بأنه مفعم بالحوية ومنتعش جسدياً، وسريع الإدراك، ومبدع ولديه القدرة على الشعور بالمعنى عند تفعله مع الآخرين. فالنشاط هو الأصل المباشر الذي يقيم من خلاله الفرد المتطمبات والموارد الإدراكية، والجسدية المتاحة، فالفرد عندما يدرك إمتلاكه لمثل هذه الموارد يتمكن من أن يتعامل مع المتطلبات الوظيفية وسوف تزداد طاقته وإنتعاشه في علاقته بالعمل، فالشخصية تؤدي دور مهم في الشعور بالنشاط والإنغماس الوظيفي على إعتبار أن الإنغماس حالة من النشاط النفسي . فالنشاط حالة

تؤشر الرغبة الشديدة في أداء العمل، مصحوبة بالنشاط والطاقة الإيجابية، والمرونة العقلية، والأهتمام بالإستمرار في الحرص على أداء العمل حتى لو تطلب ذلك وقتاً طويلاً وجهداً إضافياً .

- **التفانى** : ويشير الى المشاركة بقوة فى العمل والإحساس بالأهمية والحماس والإلهام والفخر والتحدى، ويتسم التفانى فى العمل ببعض السمات منها أهمية العمل الذى يؤديه الفرد، والحماس والإندفاع الشديد لإنجاز العمل، الإلهام والذى يتأثر بمشاعر الموظف ومرونة التفكير لديه ومن داخل الفرد نفسه والبيئية الخارجية، الفخر والتحدى وهو الحالة العاطفية الإيجابية لتحفيز الفرد وتطوير مهاراته فالشعور بالفخر يمثل مشاعر إيجابية تجاه الذات وتجاه الآخرين .

- **الإنهماك**: ويشير الى شدة التركيز على أداء العمل بصورة كاملة والصعوبة فصل الموظف نفسه عن عملة حيث إنه جزء لا يتجزأ منه مع مصاحبة الشعور بالسعادة فى أثناء تأدية العمل متجاهلاً لما حوله من مؤثرات، وأن المستويات العالية من الإنغماس الوظيفى ينتج إحساس الفرد بالسعادة وهى ترتبط بطموح الفرد وتطلعاته وإحساسه بالمسئولية .

خامساً: الدراسات السابقة وتنمية الفروض

قام الباحث بمراجعة العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وفيما يأتي أبرز هذه الدراسات :

- **المجموعة الاولى** : الدراسات التى تتعلق بالتسكع الإلكتروني وعلاقتها ببعض المتغيرات .
- **المجموعة الثانية** : الدراسات التى تتعلق بالدعم التنظيمى المدرك وعلاقتها ببعض المتغيرات
- **المجموعة الثالثة** : الدراسات التى تتعلق بالإنغماس الوظيفى وعلاقتها ببعض المتغيرات .

المجموعة الاولى : الدراسات التى تتعلق بالتسكع الإلكتروني وعلاقتها ببعض

المتغيرات الأخرى .

أظهرت العديد من الدراسات أن التسكع الإلكتروني يساهم في تهرب العاملين من واجباتهم الوظيفية بإختلاف الجنس ذكر أو أنثى، ونوع الإستخدام، وتصفح الإنترنت، البريد الإلكتروني. ومنها ما يلي:

يهدف دراسة(السيد، ٢٠٢٣) إلى تحديد تأثيرات الإشراف المسئ على سلوكيات التسكع الإلكتروني وإختبار الدور الوسيط للإرهاق العاطفى والصمت التنظيمى، ومدى التحكم فى هذه العلاقات من خلال رأس المال النفسى الإيجابى، وقد أجرى البحث على العاملين فى مديريات الخدمات بمحافظة دمياط، وكانت حجم العينة(٣٢٥) مفردة، وتوصلت الدراسة الى أن الإشراف المسئ والإرهاق العاطفى مرتبطان ارتباطاً وثيقاً بسلوكيات التسكع الإلكتروني، ويوجد علاقة بين الإشراف المسئ والتسكع الإلكتروني، ويتم التوسط فيها جزئياً بواسطة الإرهاق العاطفى، وأن تأثير الإشراف المسئ والإرهاق العاطفى على سلوكيات التسكع الإلكتروني يتم

تعديله من خلال رأس المال النفسي الإيجابي، ولم يظهر سوى تأثير محدود للوساطة من جانب الصمت التنظيمي، وقد أوصت الدراسة ضرورة إجراء برامج تدريبية لمساعدت المشرفين على خلق بيئة عمل واعية تعالج نواتج التسكع الإلكتروني المتعلقة بالمؤسسة .

فى حين إستهدف دراسة(عمار وآخرون،٢٠٢٢) إلى تحليل طبيعة العلاقة التأثير للمواطنة الرقمية فى الحد من التسكع الإلكتروني فضلاً عن إكتشاف التأثير التفاعلي للعمل عن بعد فى العلاقة بين المواطنة الرقمية والتسكع الإلكتروني، وتم توزيع ٢١٨ إستمارة إستبيان بصورة مباشرة على العينة المستهدفة المتمثلة بالموظفين العاملين فى مقر مديرية توزيع كهرباء، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة الثلاث الأولى علاقة تأثير مباشرة سالبة ومعنوية بين المواطنة الرقمية والتسكع الإلكتروني، والثانية تمثلت بالتأثير التفاعل المعدة للعمل عن بعد على العلاقة بين المواطنة الرقمية والتسكع الإلكتروني، كما خرج البحث مجموعة من التوصيات كان أهمها التأكيد على تنمية وعي الموظفين بالمواطنة الرقمية لضمان الحد من ظاهرة التسكع الإلكتروني فى المنظمة قيد البحث فضلاً عن تطبيق الفعال للعمل عن بعد .

وإستهدفت دراسة(محمد،٢٠٢٢) التعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لسلوكيات التسكع الإلكتروني فى العلاقة بين الإشراف المسمى والإلتزام التنظيمي، وقد تم تطبيق البحث على العاملين بمديريات الخدمات العامة بمحافظة الدقهلية، وذلك بالإعتماد على المنهج الإستنباطي على عينة قوامها(٢٧٠) مفردة، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير إيجابي للإشراف المسمى على سلوكيات التسكع الإلكتروني، بالإضافة إلى وجود تأثير سلبي لسلوكيات التسكع الإلكتروني على أبعاد الإلتزام التنظيمي(العاطفي والإستمراري والمعياري)، كما يوجد تأثير سلبي للإشراف المسمى على أبعاد الإلتزام التنظيمي(العاطفي، الإستمراري، المعياري) وفيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة فتوصلت النتائج إلى وجود تأثير غير مباشر لإشراف المسمى على أبعاد الإلتزام التنظيمي من خلال توسط سلوكيات التسكع الإلكتروني وكانت نوع الوساطة جزئية لجميع المتغيرات، كما أسفرت عن وجود دور معدل لحيوية الضمير لدى العاملين فى العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني وأبعاد الإلتزام التنظيمي الثلاث، وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة الوقوف على أسباب سلوكيات التسكع الإلكتروني داخل محيط العمل، والعمل على القضاء على الإشراف المسمى من خلال الإهتمام بتدريب المشرفين على كيفية التعامل مع المرؤوسين ووضع تعليمات واضحة للتعامل مع الموظف المقصر فى أداء المهام دون الإستهزاء بتفعيل دور الرقابة على العاملين أثناء ساعات العمل الرسمي .

وهدف دراسة(محمد السعيد،٢٠٢٢) التعرف على التأثيرات المباشرة، وغير المباشرة لسلوكيات التسكع الإلكتروني فى العلاقة بين الإشراف المسمى، والإلتزام التنظيمي، وقد تم

تطبيق البحث على العاملين بمديريات الخدمات العامة بمحافظة الدقهلية، وذلك بالإعتماد على المنهج الإستنباطي على عينة قوامها (٢٧٠) مفردة، وكان معدل الإستجابة من عينة البحث ٧٥%، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للإشراف المسيء على سلوكيات التسكع الإلكتروني، بالإضافة إلى وجود تأثير سلبي لسلوكيات التسكع الإلكتروني على أبعاد الإلتزام التنظيمي (العاطفي، الإستمراري، المعياري)، كما يوجد تأثير سلبي للإشراف المسيء على أبعاد الإلتزام التنظيمي (العاطفي، الإستمراري، المعياري)، وفيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة فتوصلت النتائج إلى وجود تأثير غير مباشر للإشراف المسيء على أبعاد الإلتزام التنظيمي من خلال توسط سلوكيات التسكع الإلكتروني، كما أسفرت النتائج عن وجود دور معدل لحيوية الضمير لدى العاملين في العلاقة بين سلوكيات التسكع الإلكتروني وأبعاد الإلتزام التنظيمي الثلاث، وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة الوقوف على أسباب سلوكيات التسكع الإلكتروني داخل محيط العمل، والعمل على القضاء على الإشراف المسيء من خلال الإهتمام بتدريب المشرفين على كيفية التعامل مع المرؤوسين، ووضع تعليمات واضحة للتعامل مع الموظف المقصر في أداء المهام دون الإستهزاء به، تفعيل دور الرقابة على العاملين أثناء ساعات العمل الرسمية.

كما قامت دراسة (رامي وآخرون، ٢٠٢١) الى التعرف على مستوى التسكع الإلكتروني وعلاقته بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين في لواء الجامعة، وتم إختيار عينة بلغت ٤٠٠ معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة للتسكع الإلكتروني وأداة للتمائل والتنظيمي حيث تم التحقق من صدقهما وثباتهما، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التسكع الإلكتروني جاء بدرجة مرتفعة ومستوى التماثل التنظيمي جاء بدرجة متوسطة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين التسكع الإلكتروني والتمائل التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة إتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من التسكع الإلكتروني وتوفير الأدوات اللازمة لذلك .

و بالنظر إلى الآثار المدمرة لسلوكيات التسكع الإلكتروني على أنشطة التعلم والتعليم قام الباحث (Mustafa, et, al, 2021) ، فإنه يكتسب أهمية لتحديد الأسباب الكامنة وراء هذه السلوكيات، والمتغيرات المرتبطة بها وإن التركيز على التقنيات شائعة الاستخدام في التسكع الإلكتروني، والتي تم إختيارها بشكل متكرر، وتم تطويرها بشكل عام يستلزم مراجعة هذه المقاييس بمرور الوقت وفي هذا السياق، كان يهدف هذا البحث إلى تطوير مقياس صالح وموثوق ومحدث لتحديد مستوى سلوك التسكع الإلكتروني لطلاب الجامعات في البيئات التعليمية. لهذا الغرض، وإستناداً إلى مراجعة الأدبيات ومقاييس التسكع الإلكتروني التي تم تناولها، تم إنشاء نموذج مقياس مكون من ٢٦ عنصراً. تم جمع البيانات من ٣١٢ مشاركاً بإستخدام نموذج جمع البيانات عبر الإنترنت، وتم تنفيذ EFA و CFA بإستخدام هذه البيانات التي تم جمعها. نتيجة للتحليلات، تم إنشاء مقياس تسكع إلكتروني صالح وموثوق ومحدث في إعدادات التعليم مع ١٣ عنصراً، و ٣ مقاييس فرعية.

ومن جانب آخر ركزت دراسة (نسمة، ٢٠٢١) على تحديد دور أخصائي خدمة الفرد في ترشيد استخدام الإنترنت وعلاقتها بالمعايير الإجتماعية لدى طلاب المدارس مدينة ٦ أكتوبر، وتوصلت هذه الدراسة إلى أهمية الدور المهني الإخصائي الإجتماعي في ترشيد استخدام الإنترنت لما لها من تأثير على تشكيل المعايير الإجتماعية لدى الطلاب في المدارس .

ومن ناحية أخرى قام (محمد حسين، ٢٠١٩) بتقديم إطار عملي ونظري يحول موضوع أثر التداؤب في أداء فرق العمل المدارة ذاتياً بالتسكع الإجتماعي متغيراً تفاعلياً، وتم بناء الإطار النظري ثم المخطط الفرضي على وفق المتغيرات الثلاثة للدراسة، وإختبرت هذه الدراسة في شركة الحفر العراقية محافظة البصرة، إذا شملت الدراسة عدداً من الأقسام التي تضمنت فرق عمل مدارة ذاتياً، وكان حجم العينة (١٠٠) من أعضاء فرق العمل المدارة ذاتياً، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً مباشراً إيجابياً للتداؤب في أداء فرق العمل المدارة ذاتياً، وتأثير سلبي لمتغير التفاعلي التسكع الإجتماعي في فرق العمل المدارة ذاتياً . بالإضافة الى ما سبق تناولت دراسة (عماد، ٢٠١٨) تحديد أثر عبء العمل في الإلتزام التنظيمي من خلال التسكع الإلكتروني كمتغير وسيط لدى العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، وبلغ عدد عينة الدراسة ٣٠٤ عاملاً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر جزئي للمتغير الوسيط التسكع الإلكتروني في العلاقة بين عبء العمل النفسي والجسدي من جهة والالتزام التنظيمي من جهة أخرى لدى العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، وقد أوصت الدراسة بضرورة السيطرة على التسكع الإلكتروني لدى العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية من خلال التوعية والتوجيه والدورات التدريبية استغلال الوقت لما فيه صالح العمل .

وأجريت دراسة (Varghesem, et, al., ٢٠١٧) هدفت لإكتشاف التأثير الوسيط لدور الضغوط على العلاقة بين الأنماط الخمسة للشخصية وممارسة سلوك التسكع الإلكتروني، وتكونت عينة الدراسة من ٣٤٣ موظفاً من مواقع وظيفية مختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية، بينت نتائج الدراسة أن العناصر الشخصية الإنبساطي والعصابي وإضطراب الدور إرتبطت إيجابياً بسلوك التسكع الإلكتروني، وبين تحليل الإنحدار أن إضطراب الدور يشكل متنبئاً لسلوك التسكع الإلكتروني وأن عنصر الضمير الحي والموافقة إرتبط سلبياً بدرجة ممارسة سلوك التسكع الإلكتروني .

أما دراسة (Cinara et al, ٢٠١٥) لمعرفة العلاقة بين التسكع الإلكتروني وسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في تركيا، والتحقيق في ماذا كانت الخصائص الديموغرافية للعامل تؤثر على هذه المفاهيم، تم إختيار العينة بالطريقة العشوائية التي إشتملت على ٣٦٠ عام من مجتمع الدراسة في تركيا، وحيث توصلت الدراسة إنه لا توجد علاقة بين التسكع الإلكتروني

وسلوك المواطنة التنظيمية، وأشارت أن مستوى التسكع الإلكتروني كان منخفض وسلوك المواطنة التنظيمية كان مرتفع .

ومن ناحية أخرى قام (Naiei ,et,al,٢٠١٤) إلى دراسة العلاقة بين التسكع الإلكتروني والإلتزام التنظيمي لموظفي وخبراء الوكالات المتخصصة في إدارة البيئة في الكويت، وتم جمع البيانات من (٢٢٣) موظف في إدارة البيئة، وأظهرت النتائج أن هناك إرتباط بين التسكع الإلكتروني والإلتزام التنظيمي للموظفين، ولأن هذه القيمة سلبية، تم الإستنتاج أن العلاقة بين التسكع الإلكتروني والإلتزام التنظيمي علاقة عكسية .

وأضافت دراسة (Yasar,et,al.,٢٠١٣) تحرى العلاقة بين الأنشطة الإلكترونية وممارسة سلوك التسكع الإلكتروني لدى الطلبة في الجامعات التركية، متكونة عينة الدراسة من ٢١٥ طالباً وطالباً، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك الإدمان والميل لممارسة سلوك التسكع الإلكتروني .

إستهدفت دراسة (Sawitri,٢٠١٢) إلى معرفة تأثير ضغوط العمل بأبعاده على التسكع الإلكتروني للموظفين الخاضعين للإشراف، عن طريق تجربة الإنترنت كعامل وسيط والتي أجريت على موظفين الحكومة المحلية بدولة أندونيسيا، وإختير (٢٠٠) موظف كعينة، وتم إستخدام الإستبيان لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن دور الغموض ودور الصراع يمكن أن يؤثر على التسكع الإلكتروني دون الإعتماد على مهارات الإنترنت، أي أن الموظفين أكثر عرضة للتسكع الإلكتروني إنما كانوا يتعرضون لدور الغموض أو دور الصراع بغض النظر عن مدى معرفتهم وخبراتهم في إستخدام الإنترنت، وتأثير دور العبء الزائد على التسكع الإلكتروني للموظفين الخاضعين للإشراف وخبراتهم في إستخدام الإنترنت إنه ليس هناك إستخدام للتسكع الإلكتروني من قبلهم بسبب مدى إن شغالين في إنجاز العديد من المهام.

وساعت دراسة (Lim,et,al.,٢٠١٢) لمعرفة أثر التسكع الإلكتروني على عواطف الموظفين وعملهم، ودرست الفوارق بين الجنسين في تصور الموظفين للتسكع الإلكتروني، وتم إختيار عينة عددهم (٥٠٠) شخص من جامعة سنغافورة الوطنية، وأظهرت الدراسة أن بعض أشكال التسكع الإلكتروني مقبول في العمل، وأن للتصفح الإلكتروني أثر إيجابي على عواطف الموظفين أما البريد الإلكتروني له أثر سلبي على مشاعر الموظفين، وأكدت الدراسة أن الرجال أكثر عرضة للتسكع الإلكتروني من الإناث، وقد أوصت الدراسة بتركيز المدراء في فهم مواقف الموظفين تجاه التسكع الإلكتروني، وكيف يمكن أن يؤدي إلى كسب أو إستنزاف في إنتاجية أعمال الموظفين.

■ المجموعة الثانية: الدراسات التي تتعلق بالدعم التنظيمي المدرك وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى.

إستهدفت دراسة (رضوى، ٢٠٢٢) إلى التعرف إلى مستوى الدعم التنظيمي المدرك من وجهة نظر المدرسين في المدارس المتوسطة التابعة للمديريات العامة لتربية محافظة واسط، وكذلك التعرف على مستوى الإستغراق الوظيفي لديهم، وهل هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة

إحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك ومستوى الإستغراق الوظيفي لدى المدرسين، طبقت الدراسة على عينة البحث بلغت عددهم ٢٥٠، وقد توصلت الدراسة إلى أن توافر الدعم التنظيمي المدرك من وجهة نظر المدرسين في المدارس المتوسطة، وكذلك توافر إستغراق الوظيفي لدى المدرسين وجود علاقة إرتباطية طردية بين مستوى الدعم ومستوى الإستغراق الوظيفي لديهم، وقد أوصت الدراسة بنشر مفاهيم الدعم التنظيمي المدرك والإستغراق الوظيفي، وأيضا إيضاح أهميتهما والعمل على تبني هذه السلوكيات بين أوساط القيادات التعليمية من أجل زيادة كفاءة وفعالية المؤسسات التعليمية وتوفير بيئة عمل تمتاز بالعدالة التنظيمية .

كما إستهدف (محمد السيد، ٢٠٢٢) دراسة العلاقات المباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة والتضمين الوظيفي، وكذلك العلاقة غيرالمباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك والتضمين الوظيفي من خلال توسط صياغة الوظيفة، ومن ثم التعرف على الدورالمعدل لمرونة الموارد البشرية على تلك العلاقات سواء المباشرة أو غيرالمباشرة، حيث تم إجراء البحث على عينة مكونة من (٣٢٦) مفردة من الموظفين و(٢٧٤) مفردة من المديرين العاملين في شركة المقاولون العرب، وذلك إعتقاداً على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع المعلومات الميدانية، وقد توصل البحث إلى أن صياغة الوظيفة تتوسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتضمين الوظيفي بشكل جزئي، كما تبين قدرة مرونة الموارد البشرية على تعديل العلاقات المباشرة بين متغيرات، ومن ثم يوصي الباحث بضرورة تبني إدارة الشركة إستراتيجية مرونة الموارد البشرية وذلك فيما يتعلق بممارساتها المختلفة، بحيث يصبح لدى الشركة رأسمال بشري يتصف بالمرونة سواء مهارياً أو سلوكياً، وفي الوقت ذاته ينبغي أن تتخذ الشركة كافة الإجراءات التي تضمن تقديم الدعم المادي والمعنوي والإجتماعي المناسب للعاملين بالشكل الذي يمكنهم من صياغة مهامهم وعلاقتهم الوظيفية لتتوافق مع أهداف المنظمة من ناحية ومع دوافعهم وإحتياجاتهم من ناحية أخرى ومن ثم تزداد رغبتهم بالبقاء في العمل بالمنظمة كنتيجة طبيعية لتمسكهم وتضمينهم ورسوخهم بالوظيفة.

كما هدفت دراسة(عبد الشكور، ٢٠٢٢) إلى معرفة أثر الدعم التنظيمي المدرك على الإلتزام التنظيمي، وإعتمد الباحث على نظرية التبادل الإجتماعي وأدبيات الدراسات السابقة في بناء النموذج والذي من خلاله تم تطوير الفرضيات، ولتحقيق أهداف البحث تم تصميم إستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة، والمتمثلة في عينة الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم، حيث تم توزيع ٣٦٤ للجامعات محل الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن أبعاد الدعم التنظيمي المدرك لا يؤثرعلى الإلتزام التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على الإستجابة

الداخلية للمتغيرات التي تطرأ داخل الجامعات لمواكبة التطور في تقديم الخدمات والتركيز على الدعم التنظيمي المدرك للتقليل من مستوى نية ترك العمل .

كما أكدت نتائج دراسة (عادة، ٢٠٢٢) حيث يؤثر الدعم التنظيمي المدرك على الإلتزام العاطفي تأثيراً إيجابياً من خلال تقليل شعور العاملين بغموض الدور بالإضافة إلى أن العلاقة العكسية بين الدعم التنظيمي وبين غموض الدور قد أصبحت أقوى في ظل توافر التفاعل بين الدعم التنظيمي المدرك وبين الدعم المدرك للمشرف وماذا توافق هذا المشرف مع الآخرين . والتي هدفت الى تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي وللاإلتزام العاطفي من خلال غموض الدور كمتغير وسيط على عينة مكونة من ٤٤٦ من العاملين بشركات النسيج والملابس الجاهزة بمدينة الإسكندرية .

وقام (دانا، ٢٠٢٢) دراسة بهدف التعرف على أثر الدعم التنظيمي المدرك في الإرتباط الوظيفي للموظفين الإداريين في جامعة الطفيلة التقنية، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في المستويات الإدارية في الجامعة وعددهم ٦٤٥ موظفة، وإشتملت عينة الدراسة على ٢٦٥ موظف، وقد توصلت نتائج الدراسة لوجود أثر ذي دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على تعزيز الإرتباط الوظيفي، وأوصت الدراسة أن تعمل الجامعة على زيادة مستوى مشاركة المرؤوسين في إتخاذ القرارات الإدارية في كافة المستويات الإدارية وكذلك أن تقدم الجامعة الدعم المادي والمعنوي للموظفين .

وهدفت دراسة (Chen,et,al.,٢٠٢١) إلى البحث في العلاقة بين موظفي الخطوط الأمامية في المطاعم الأمريكية من كوفيد ١٩ وإنعدام الأمن الوظيفي والإرهاق العاطفي، كما درست الدور الوسيط لتوعية الفرد والدعم التنظيمي المدرك، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن خوف موظفي الخطوط الأمامية كان مرتبطاً بشكل إيجابي بكل من إنعدام الأمن الوظيفي، والإرهاق العاطفي .

كما استهدفت دراسة (Lee,et,al.,٢٠٢١) إلى الكشف عن أثر دعم العمل الإجتماعي والتكيف المهني على نوايا الدوران الوظيفي خلال جائحة كورونا، وإعتمدت الدراسة على المنهج الكمي وتم جمع البيانات من ٣٣٩ موظف بإستخدام الإستبيان، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها إنه تم توفير وسائل وإنحرافات معيارية للتركيبات الرئيسية في جدول في هذه الدراسة جنب إلى جنب مع النتائج التي تبين درجة الصحة المتقاربة للمتغيرات الرئيسية. أما (تامر وآخرون، ٢٠٢١) فقد ركز على إختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وأبعاد الرفاهية النفسية من خلال توصيف أبعاد التمكين النفسي بالتطبيق على العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية، وجريت الدراسة على عينة قوامها ٣١٣ مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود إرتباط معنوي بين متغيرات الدراسة ووجود تأثير معنوي للدعم التنظيمي على كلا من أبعاد التمكين النفسي وأبعاد الرفاهية النفسية، وكذلك تم التواصل إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد التمكين النفسي وأبعاد الرفاهية النفسية، بالإضافة إلى أن أبعاد

التمكين النفسي تتوسط جزئياً فالعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وبعض أبعاد الرفاهية النفسية .

في حين تحققت دراسة (Caesens,et,al,٢٠٢٠) من الدور الوسيط للتمكين النفسي للموظفين في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والرفاهية النفسية باستخدام ثلاث عينات من (شركة مالميه، شركة إتصالات، شركة نقل في بلجيكا)، وأشارت النتائج عبر العينات الثلاث إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يرتبط إيجابياً بالتمكين النفسي وأن التمكين النفسي يتوسط العلاقة الإيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك والرفاهية النفسية حيث كلما شعر الموظفون بأنهم مدعومون من قبل المنظمة التي يعملون بها كلما أظهروا التمكين النفسي الذي بدوره يساعدهم على تجربة رفاهية نفسية أفضل .

اما (Zagenczyk,et,al.٢٠٢٠) فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على السياق والتبادل الاجتماعي الذي يعزز المناخ الأخلاقي ويوطد العلاقات بين الدعم التنظيمي المدرك وتحديد الهوية والالتزام التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من ٢٤٥ موظفاً من إحدى مؤسسات الرعاية الصحية، وتوصلت النتائج إلى أن المناخ الأخلاقي يقوي العلاقات الإيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك وتحديد الهوية التنظيمية والالتزام التنظيمي العاطفي.

ومن ناحية أخرى ركزت دراسة (القرني، ٢٠٢٠) على طبيعة العلاقة بين ممارسة قادة المدارس الأهلية بمحافظة جدة للقيادة الخادمة والإستغراق الوظيفي لدى المعلمين، وتحديد دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط، ولتحقيق ذلك تم إستخدام منهجية تصميم البحث الإرتباطي التنبؤي، وقد خلصت الدراسة إلى أن قادة المدارس يميلون إلى ممارسة القيادة الخادمة بصورة عالية إجمالاً، في حين جاءت مدركات المعلمين حول الدعم التنظيمي المدرك بمستوى متوسط، وتوصلت الدراسة إلى أن التمكين ومساعدة الأفراد على التطور والنجاح يؤثران في الإستغراق الوجداني، وبناء على هذه النتائج قدمت الدراسة بعض التوصيات الإجرائية لتعزيز وتنوع أشكال الدعم التنظيمي المقدمة للمعلمين وآليات تعزيز الإستغراق الوظيفي في أوساطهم وكذلك حول سبل تنمية سلوك القيادة الخادمة ورفع الوعي بها لدى قادة المدارس .

كما هدفت الدراسة (إبراهيم جمال، ٢٠٢٠) إلى قياس أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الإنحراف في مكان العمل بتوسيط إستجابة الموظف وذلك للعاملين بالكادر العام بجامعة المنصورة، ومدى تأثير النوع وعدد سنوات الخبرة على متغيرات الدراسة، وبناء عليه تم تصميم قائمة إستقصاء وتم توزيعها على العاملين بالكادر العام بجامعة المنصورة والتي بلغ عددهم ٣٧٩ مفردة، وتبين وجود فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة لكل من الدعم التنظيمي المدرك وإستجابة الموظف والإنحراف البناء والمدمر في مكان العمل وفقاً للنوع ولعدد سنوات الخبرة .

وهدفت دراسة (غادة، ٢٠١٩) إلى إختبار أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الإنسحاب كما هدفت الاختبار الدور الوسيط للتوحد التنظيمي وبالإضافة إلى دراسة الدور الوسيط التفاعلي لثقة العاملين في المنظمة في التأثير على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وبين التوحد والتنظيم، وقد أوضحت هذه الدراسة وجود أثر سلبي للدعم التنظيمي على سلوكيات الإنسحاب وأن الدعم التنظيمي المدرك يعمل على تفسير التغيرات التي تحدث في سلوكيات الإنسحاب من خلال التوحد التنظيمي حيث يتوسط التوحد التنظيمي جزئياً العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وبين سلوكيات الإنسحاب وأشارت النتائج أيضاً أن الأثر الإيجابي للدعم التنظيمي المدرك على التوحد التنظيمي سوف يكون مشروطاً بماذا توافر ثقة العاملين في المنظمة.

كما هدفت دراسة (إبراهيم، ٢٠١٩) إلى التعرف إلى على درجة توافر القيادة الخادمة لدى مدير المدارس البطريركية اللاتينية في الأردن، وعلاقتها بالدعم التنظيمي المدرك لدى المعلمين، وتم تطبيقها على عينة تكونت من ٣٩٩ من معلماً ومعلمة في المدارس محل الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة توافر القيادة الخادمة لدى مديري المدارس محل الدراسة ودرجة الدعم التنظيمي من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية إيجابية بين درجة توفر القيادة الخادمة ودرجة الدعم التنظيمي المدرك لدى المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيادة الخادمة ودرجة الدعم التنظيمي المدرك تعزى لأثر الجنس ولصالح المعلمات الإناث، وقد أوصت الدراسة بدعوة إدارة المدارس إلى زيادة الدعم التنظيمي المادي للمعلمين والمعلمات.

■ المجموعة الثالثة: الدراسات التي تتعلق بالإنغماس الوظيفي وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى.

هدفت دراسة (على وآخرون، ٢٠٢١) للكشف عن إنتشار أشكال سلوكيات التتمر وأثرها على ضعف الإنغماس الوظيفي لدى الأكاديميين والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، وتم تطبيق إستبانة على عينة (٦٤٠) مفردة، وقد توصلت الدراسة الى إرتفاع إنتشار أشكال سلوكيات التتمر الوظيفي بدرجة كبيرة، وأن أفراد العينة يتمتعون بمستوي عالي جداً من التقاني والإنهماك، ويشعرون بمستوي عالي من النشاط عند أدائهم لعملهم، وتؤدي سلوكيات التتمر في بيئة العمل إلى ضعف الإنغماس الوظيفي بدرجة كبيرة، وقد أوصت الدراسة بإيجاد بيئة عمل آمنة وداعمة لإنجاز والإنغماس الوظيفي، وتطبيق سياسة عدم التهاون في مواجهة التتمر.

بينما هدفت دراسة (أمينة حسين، ٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى الإنغماس الوظيفي ومستوى الإحترق الوظيفي، والعلاقة بينهما بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة

الملك خالد، وتم تطبيق على عينة قوامها (١٣٨) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين جميع متغيرات الدراسة. وأوصت الدراسة بالعمل على تطوير الإنغماس الوظيفي وتعزيزه لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال تحديد مسؤوليات العمل. وخفض مستوى الإحترق الوظيفي من خلال تخفيض حجم الأعباء المطلوب أدائها وتحديدها بدقة، تقديم التقدير الكافي ما يقوم به عضو هيئة التدريس.

وترى دراسة (هند، ٢٠٢١) إلى تحليل أثر عدالة تقييم أداء العاملين بأبعادها في دائرة الإحصاءات العامة في الأردن، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لعدالة تقييم أداء العاملين على الإنغماس الوظيفي، وأوصت الدراسة برفع مستوى إدراك العاملين لعدالة تقييم أدائهم قربت الرواتب والمكافآت بأداء العاملين ومستوى الجهود المبذولة، وخضوع عملية تقييم الأداء للأسس الموضوعية الدقيقة وإطلاع العاملين على مستوى أدائهم بشكل دوري .

وقد هدفت دراسة (حمدي وآخرون، ٢٠٢١) للكشف عن إنتشار أشكال سلوكيات التمر وأثارها على ضعف الإنغماس الوظيفي لدى الأكاديميين والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، وتم تطبيق على عينة ٦٤٠ مفردة، وتوصلت الدراسة إلى إنتشار صور وأشكال سلوكيات التمر الوظيفي بدرجة كبيرة، وأن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالي جدا من التقاني والإنهماك، ويشعرون بمستوى عالي من النشاط عند أدائهم لعملهم وتؤدي سلوكيات التمر في بيئة العمل إلى ضعف الإنغماس الوظيفي بدرجة كبيرة، وقد أوصت بإيجاد بيئة عمل آمنة وداعمة للإنجاز والإنغماس الوظيفي وتطبيق سياسة عدم التهاون في مواجهة التمر لأموال المتعلقة بالعمل المدرسي .

كما هدفت دراسة (العطوى وآخرون، ٢٠٢١) إلى معرفة تأثير موارد الوظيفة في جودة الخدمة المصرفية والإنغماس الوظيفي لدى عينة من العاملين في المصارف الحكومية والتجارية في محافظة المثني، على عينة بلغت (١٣٣) مفردة من العاملين بالبنك، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن عينة دراسة المصارف تتمتع بخدمة الزبائن الداخليين بنسبة عالية، مما إنعكس على تقوية العلاقات بين العاملين وبالتالي تحسين جودة الخدمة المقدمة، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة موارد الوظيفة في بيئة العمل من خلال زيادة الدعم الإجتماعي للعاملين وربط الترقية بالإداء، ومنحهم الصلاحيات اللازمة وتمكينهم من أداء العمل بشكل مستقل، بالإضافة إلى ضرورة توفير المعلومات اللازمة بخصوص أداء العاملين

وهدف دراسة (بسمة محمد، ٢٠٢١) إلى الكشف عن دور القرابة في العمل وبيان علاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في لواء وادي السير من وجهة نظر المعلمين، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور القرابة في العمل لأثر

الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وإن درجة الإنغماس الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في لواء وادي السير جاءت أيضاً بدرجة متوسطة، كما لا يوجد علاقة إرتباط بين القرابة في العمل والإنغماس الوظيفي، وتوصي هذه الدراسة بضرورة مساعدة العاملين في المؤسسات التعليمية على تعزيز مفهوم الإنغماس الوظيفي وذلك من خلال زيادة العلاقة بين العاملين والإدارة، وبضرورة إجراء دراسات مستقبلية تتحدث عن دور القرابة في العمل وربطها بمتغيرات أخرى تعمل على تعزيز مثل هذه المتغيرات الحديثة في تخصص الإدارة والقيادة .

وقد أجرى دراسة (خضر الربيعي، ٢٠٢٠) للتعرف على مدى تأثير الإستراتيجية الفردية لإدارة تنوع الموارد البشرية في تعزيز الإنغماس الوظيفي وإمكانية تطبيقها، ولتحقيق إختبار الفرضيات إستخدم المنهج التطبيقي، و تمثل مجتمع البحث من الدوائر الأحدى عشر العاملة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وإذا بلغ عدد العينة (١٨٠) مفردة، ومن أبرز نتائجها أن إدارة التنوع للموارد البشرية تحتل أهمية كبيرة في تعزيز الإنغماس الوظيفي، الأمر الذي يستلزم زيادة الإهتمام بتنوع الموارد البشرية وأدواته.

وهدف دراسة (Umiriyana, et, al., ٢٠٢٠) الى معرفة دور الإلتزام التنظيمي كوسيط من خلال تأثير العدالة والإنغماس الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات التمريضية، و تم إجراء هذه الدراسة في مستشفى جامعة محمديّة مالانج في أندونيسيا، وتكون المجتمع الدراسة من (١٢٧) ممرضة وتم اختيار عينة (٩٦) ممرضة، وقد توصلت الدراسة الى ان العدالة التنظيمية ليس لها أثر ايجابي كبير على سلوك المواطنة التنظيمية، والإنغماس الوظيفي لها أثر ايجابي كبير على سلوك المواطنة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي له تأثير ايجابي كبير على سلوك المواطنة التنظيمية، والعدالة التنظيمية لها أثر ايجابي كبير على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الإلتزام التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة أن تقوم الإدارة بعمل تقييم دوري لكادر الممرضات، وتعزيز من الإنغماس الوظيفي والإلتزام التنظيمي .

كما هدفت دراسة (Demire, ٢٠٢٠) الى تحديد العلاقة بين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي والدافع والإنغماس الوظيفي، وأجريت الدراسة على المعلمين في المدارس الثانوية في تركيا وتكونت عينة الدراسة من (٣٢١) مفردة، وتوصلت الدراسة الى أنه كلما زادت معتقدات الكفاءة الذاتية للمعلمين والإنغماس في العمل، وأوصت الدراسة بضرورة مساهمة مسؤولي المدارس الثانوية في تعديل وتقوية تصورات الكفاءة الذاتية للمعلمين .

وقام (مانع، ٢٠٢٠) بدراسة درجة الصمت التنظيمي لدى مدير المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقته بمستوى الإنغماس الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الصمت التنظيمي لدى مدير المدارس الثانوية جاء بدرجة مرتفعة، وأن

مستوى الإنغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية جاء متوسطة ووجود فروق لمتغير الجنس وجاءت فروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، كما بينت النتائج وجود علاقة إرتباط موجبة بين مجالات الصمت التنظيمي ومستوى الإنغماس الوظيفي، وبناء عليه أوصت الدراسة بتعزيز دور المدرسين المديرين في المجاهرة بالصوت والتعبير عن الرأي بكل حرية .

ودراسة(هاشم وآخرون، ٢٠٢٠) هدفت إلى التعرف على واقع الإنغماس الوظيفي لدى مشرفي التربية الرياضية في المديرية العامة للتربية بالعراق، وتوصلت الدراسة أن عملية الإعداد لمقياس البحث له أهمية كبيرة في الكشف عن مدى الإنغماس الوظيفي في عمل مشرفي التربية وإدارتهم لعملمهم اليومي في المتابعة والتقييم وتحسين مستوى درس التربية الرياضية والمناهج المعدة للطلبة، وأوصت الدراسة بضرورة تبني تطبيق المقياس من قبل المديرية العامة للإشراف التربوي والإختصاصي في وزارة التربية والعمل بموجبه كأنه الوسيلة العلمية التي تكشف درجة ومدى الإنغماس الوظيفي في إنتاج الجديد والمميز والإستماع لمقترحات المشرفين وإعطائهم الحرية الكاملة في التعبير عن آرائهم وأفكارهم لإنتاج ما هو جديد يعطي الدافع للإنغماس الوظيفي والشعور بالتأثير الفعال لتقديم الأفضل كما أجرى(الشبل، ٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى الإنغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، وتكونت العينة من (٢٠٧) معلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الإنغماس الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى الإنغماس الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص والحالة الإجتماعية، كما جاءت مقترحات تعزيز الإنغماس الوظيفي على درجة كبيرة من القوة والأهمية، وقدمت الدراسة توصيات أهمها تخفيف الأعباء التدريسية والوظيفية عن المعلمة وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتقدير الجهود المبذولة مما يدفعها إلى بذل المزيد من العطاء، وينمي لديها الشعور بالإنغماس الوظيفي، تقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتقدير الجهود المبذولة مما يدفعها إلى بذل المزيد من العطاء، وينمي لديها الشعور بالإنغماس الوظيفي .

وهدف دراسة(الراشد وآخرون، ٢٠١٩) إلى إيجاد العلاقة بين الطاقة النفسية والإنغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار تبعاً لبعض المتغيرات السلوكية كالنوع ومدة الخدمة مطبقة على عينة مكونة من ٣٢٠ موظف وموظفة منهم ٩٥٣ من الذكور والباقي إناث، تم إختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقيّة وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً تبين ان عينة البحث تتمتع بمستوى عالي من الطاقة النفسية وأن أفراد العينة يتمتعون بإنغماس وظيفي .

في حين أوضح (الياسري وآخرون، ٢٠١٩) بدراسة التعرف على إلى تحديد أثر التوجه الثقافي في تعزيز الإنغماس الوظيفي في جامعة كربلاء، وقد أظهرت النتائج إلى وجود عديد من الإستنتاجات أبرزها وجود علاقة إيجابية بين التوجه الثقافي والإنغماس الوظيفي وهذا يعني إدراك أفراد العينة المبحوثة لأهمية التوجه الثقافي الذي يسهم في جعل الإنغماس الوظيفي أكثر إيجابية لتحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين الأداء الكلي للجامعة المبحوث .

ودراسة (Al- Bdareen, ٢٠١٩) التي هدفت إلى تحديد مستوى ممارسة توظيف الموارد البشرية وآثاره على مشاركة العاملين في شركة الكهرباء في منطقة إربد، و تم توزيع ١٠٠ إستبيان على كل مدير ونائب مدير ورئيس قسم في شركة الكهرباء، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة عملية توظيف الموارد البشرية والإنغماس الوظيفي للعاملين في منطقة إربد في شركة الكهرباء كانت معتدلة، وأن عملية توظيف الموارد البشرية إرتبطت إيجابياً بالإنغماس الوظيفي، وقد أوصت الدراسة بأن إجراءات التوظيف في جميع المنظمات يجب أن تحقق الملائمة بين الموظف ووظيفته من خلال التركيز على إختيار الموظفين الذين يمتلكون المعرفة والمهارات والقدرات التي تتوافق مع متطلبات الوظيفة الشاغرة .

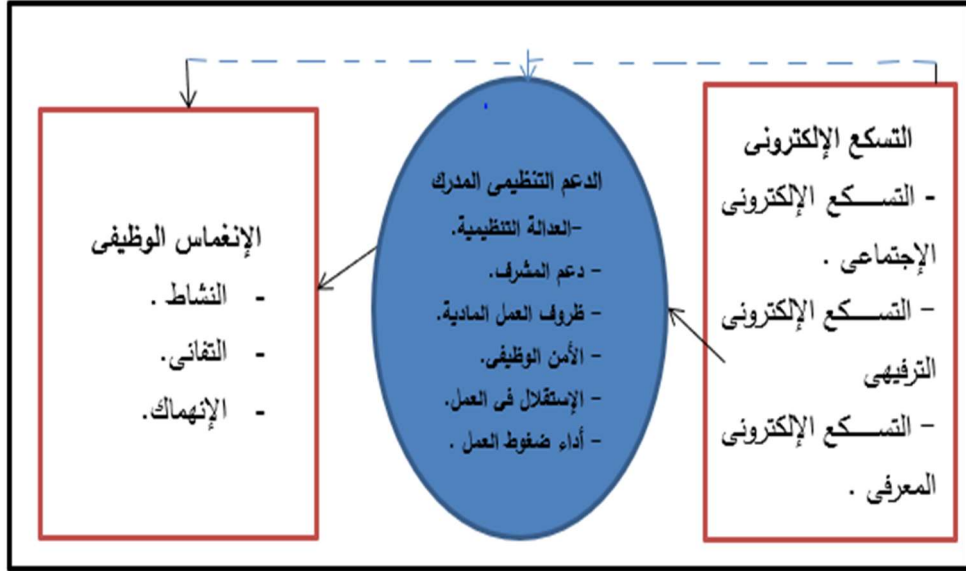
كما هدفت دراسة (Jermsitiparsert, ٢٠١٩) الدراسة إلى التعرف على دور ممارسة إدارة الموارد البشرية من الإختيار والتعويضات والتدريب والتطوير على أداء التنظيمي للشركات الأدوية في تايلاند، كما هدفت إلى التحقيق في الدور الوسيط لأن للإنغماس الوظيفي في ممارسة إدارة الموارد البشرية، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين ٣٠٠ عاملاً، وتوصلت الدراسة إلى وجود دور وسيط هام للإنغماس الوظيفي للعاملين في ربط ممارسات الموارد البشرية مع الأداء التنظيمي لشركة الأدوية، وأوصت الدراسة بتوفير إرشادات لوضعي سياسات وممارسي الموارد البشرية لفهم العمل الذي يعتمد على نجاح ممارسات الموارد البشرية في المنظمة وإشراك الموظفين في وظائفهم .

بناءً على ما تم إستعراضه من دراسات سابقة، يمكن التوصل الى النتائج التالية:

- كانت اوجه الاستفادة من الدراسات السابقة متعددة حيث ساعد الباحث في آلية صياغة الإطار النظري، وتحديد مشكلة الدراسة، وتحديد الجوانب التي سبق بحثها فيما يتعلق بموضوع الدراسة والجوانب التي لم تدرس قبل ليتمكن الباحث من البدء حيث انتهى الآخرون واستفاد الباحث في تصميم مقاييسها وتطويرها بما يتلائم مع الدراسة الحالية. وتحديد عينة المجتمع وإختيار وتصميم أداة الدراسة (الاستبانة)، والاستعانة بنتائج الدراسات السابقة في مناقشة وتحليل نتائج الدراسة، إضافة إلى الاطلاع على تجارب الآخريين محلياً وعربياً وإقليمياً. وتم الاستفادة منها بمعرفة الابعاد المختلفة لمتغيرات الدراسة، والتي أجمعت عليها معظم الدراسات وساهمت الدراسات السابقة في

توجيه الدراسة الحالية نحو اعتماد الادوات المتنوعة في جمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة الحالية، كما ساهمت الدراسات السابقة على التعرف على الاساليب الاحصائية المستخدمة في عملية تحليل الدراسة.

- أن معظم الدراسات السابقة قد تناولت علاقة أحد المتغيرات التنظيمية بالتسكع الإلكتروني، وأخرى بالدعم التنظيمي المدرك والإنغماس الوظيفي، لذا هدفت الدراسة الحالية الى تحديد علاقة التسكع الإلكتروني بالإنغماس الوظيفي باتخاذ الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط ، وبهذا الإختلاف تتميز عن غيرها من الدراسات السابقة حيث أنها تعد الدراسة الأولى- على حد علم الباحث التي تناولت العلاقة بين التسكع الإلكتروني والدعم التنظيمي المدرك والإنغماس الوظيفي .
- يتضح من العرض السابق، أنه على الرغم من أهمية دراسة سلوكيات التسكع الإلكتروني والعوامل المؤثرة عليها ومدى تأثيرها على أداء العاملين، وتوافر العديد من الدراسات التي تناولت العوامل محل إهتمام الدراسة، إلا ان ما يزال يحتاج متغير التسكع الإلكتروني الى المزيد من البحث والدراسة، ومعرفة الظروف التي تسهم في تقليل هذه الظاهرة السلبية .
- تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في عينة الدراسة، حيث إستهدف الباحث مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية حيث تلعب دوراً أساسياً فى المجتمع، وحفاظاً على حقوق ومكاسب العاملين .
- مساعدة الباحث في معرفة ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة فقد تم إجراء بعض المقارنات التالية من حيث بيئة الدراسة أجريت الدراسات السابقة على المؤسسات الحكومية والخاصة في تايلاند والأردن وباكستان، وإشتملت على مجموعة من المنظمات في بعض الدول العربية، في حين تم تنفيذ الدراسة الحالية في دائرة جمهورية مصر العربية، من حيث هدف الدراسة تعدد الإتجاهات البحثية للدراسات السابقة والتي هدفت بيان علاقة التسكع الإلكتروني والدعم التنظيمي المدرك على الإنغماس الوظيفي في جمهورية مصر العربية من حيث منهج الدراسة حيث تم إستخدام الإستبيان لجميع البيانات والمعلومات حول متغيرات الدراسة المعتمدة، وإسترشاد بما سبق، ومن ثم يمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي والشكل رقم (١) يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة كما يلي :



شكل رقم (١)

العلاقة بين المتغيرات البحث

المصدر: إعداد الباحث .

علاقة متغيرات الدراسة

الفرض الاول: لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للتسكع الإلكتروني على الإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة

الفرض الثانى: لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للتسكع الإلكتروني على الدعم التنظيمي المدرك لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة

الفرض الثالث: لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للدعم التنظيمي على الإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة .

الفرض الرابع: لا يوجد تأثير معنوى غير مباشر من خلال الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك على العلاقة بين التسكع الإلكتروني والإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة

سادساً: أسلوب البحث

منهج البحث ومصادر جمع البيانات

الإسلوب المكتبي : ويعتمد على مراجعة الكتب والدوريات المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف تحديد الإطار النظري للدراسة وإعداد قائمة الإستقصاء التي تستخدم في جمع البيانات الميدانية .

الإسلوب الميداني : ويعتمد هذا الإسلوب على جمع وتحليل البيانات الأولية من مفردات العينة المختارة عشوائياً وذلك من خلال قائمة الإستقصاء التي تم إعدادها لهذا الغرض .
قائمة الاستقصاء : تحتوى قائمة الاستقصاء على (٦٨) سؤالاً كلها من الأسئلة المغلقة ذات الإجابة المحددة حتى يسهل على أفراد العينة تسجيل تقديراتهم بدقة، كما يساعد ذلك على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً .

متغيرات البحث وكيفية قياسها

- قياس التسكع الإلكتروني: إعتد الباحث على المقياس الذى قدم (Saritepeciet, al., 2021) والتي يتكون من ثلاث أبعاد وهى التسكع الإلكتروني الإجتماعى والتسكع الإلكتروني المعرفى والتسكع الإلكتروني الترفيهى المكون من (١٥) عبارة : ٧ عبارات لقياس بعد التسكع الإلكتروني الإجتماعى، و٤ عبارات لقياس بعد والتسكع الإلكتروني المعرفى، و٤ عبارات لقياس بعد والتسكع الإلكتروني الترفيهى، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة، بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم فى هذا البحث، وللقياس تم إستخدام مقياس ليكرت (LikertScale) كأداة للقياس المكون من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ الى عدم الموافقة التامة، بينما رقم خمسة يشير الى الموافقة التامة، مع وجود درجات محايدة فى المنتصف) .

- قياس الدعم التنظيمى المدرك: إعتد الباحث على المقياس الذى قدمه كلاً من (العجارمة ٢٠٢٠، رشاش محمد ٢٠١٩، محمد حسن ٢٠١٦، احمد ديب ٢٠١٤، Nayir 2012، سميا على ٢٠١٨، بوقليع محمد ٢٠١١) والتي يتكون من خمس أبعاد وهى العدالة التنظيمية، دعم المشرف، ظروف العمل المادية، الأمن الوظيفى، الإستقلال فى العمل، وأداء ضغوط العمل المكون من (٣٦) عبارة، ٨ عبارات لقياس بعد العدالة التنظيمية، و٨ عبارات لقياس بعد دعم المشرف، و٤ عبارات لقياس بعد ظروف العمل المادية، و٦ عبارات لقياس بعد الأمن الوظيفى، و٥ عبارات لقياس بعد الإستقلال فى العمل، و٥ عبارات لقياس بعد أداء ضغوط العمل، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة، بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم فى هذا البحث، وللقياس تم إستخدام مقياس ليكرت (LikertScale) كأداة للقياس المكون من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ الى عدم الموافقة التامة، بينما رقم خمسة يشير الى الموافقة التامة، مع وجود درجات محايدة فى المنتصف) .

- **قياس الإنغماس الوظيفي** : إتمد الباحث على المقياس الذى قدمه (Schaufeli,et,al.,2003) والتي يتكون من ثلاث أبعاد فرعية وهى النشاط، التفانى، الإنهماك المكون من (١٧) عبارة ٦ عبارات لقياس بعد النشاط، و٥ عبارات لقياس بعد التفانى، و٦ عبارات لقياس بعد والإنهماك، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة، بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم فى هذا البحث، وللقياس تم إستخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) كأداة للقياس المكون من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ الى عدم الموافقة التامة، بينما رقم خمسة يشير الى الموافقة التامة، مع وجود درجات محايدة فى المنتصف) لقياس إدراكات عينة الدراسة .

مجتمع وعينة البحث:

- مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث فى مقدمى الخدمات الصحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية والمتمثلين فى (الأطباء وهيئة التمريض وفنى التحاليل والأشعة والصيانة).

- عينة البحث :

نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، فقد تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية وسوف تقتصر عينة الدراسة على المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية وتتمثل وحدة المعاينة من الأطباء وهيئة التمريض وفنى التحاليل والأشعة والصيانة، والجدول رقم (١) يشير الى أعداد الفئات التى سيركز عليها البحث فى المستشفيات محل الدراسة .

جدول رقم (١)

بيان أعداد الاطباء وهيئة التمريض وفنى التحاليل والاشعة والصيانة بالمستشفيات الجامعية

مجال التطبيق

الاجمالي	فنى التحاليل والأشعة	الصيانة	هيئة التمريض	الأطباء	مقدمى الخدمات الصحية
١٩٦١	٩٠	٢٠٦	١٥٩٦	٦٩	المستشفى الرئيسي
١٥٨٩	٣٦	٨٨	٧٢٠	٧٤٥	مستشفى الكبد
٢٦٠	٧	٥٠	٨٠	١٢٣	مستشفى الطلبة
٣٨١٠	١٣٣	٣٤٤	٢٣٩٦	٩٣٧	الاجمالي

المصدر: اعداد الباحث بناءً على البيانات التى تم الحصول عليها من مكتب الاحصاء بإدارة الجامعة بمحافظة المنوفية ٢٠٢٠ م .

وقد بلغ حجم العينة (١٧٩ مفردة من المستشفى الرئيس)، (١٤٥ مفردة من مستشفى الكبد)، (٢٤ مفردة من مستشفى الطلبة) باجمالي ٣٤٨ مفردة وفقاً للمعادلة الاحصائية الأتية، (إدريس، ٢٠٠٨) : لقانون

$$\frac{ت \times ٢ \times ن \times ف(١ - ف)}{ن} = \frac{٢ \times ن \times ف(١ - ف) + ت \times ٢ \times ن(١ - ف)}{ن} \quad \Delta$$

$$\text{وبالتطبيق } ن = \frac{((١,٠٥) - ١) \times ٣٨١٠ \times ٢(١,٩٦)}{((١,٠٥) - ١) \times ٢(١,٩٦) + ٣٨١٠ \times ٢(٠,٠٥)} = \text{مفردة } ٣٤٨$$

حيث أن :

ن : حجم المجتمع .

ن: حجم العينة .

ت: الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥% وهي = ١,٩٦ .

ف: نسبة النجاح في التوزيع وحيث يكون التوزيع الطبيعي لذلك تكون نسبة النجاح = نسبة الفشل = ٥٠% .

Δ : نسبة الخطأ المسموح به و المنتشر على طرفي التوزيع بمقدار متساوي و هي = ٥% .
وقام الباحث بتوزيع حجم العينة على المستشفيات الجامعية محل الدراسة كما هو موضح بالجدول رقم (٢) كما يلي :

جدول رقم (٢)

بتوزيع حجم العينة على المستشفيات الجامعية محل الدراسة

حجم العينة	الوزن النسبي للمفردات العينة	عدد مفردات العينة	المستشفيات الجامعية
١٧٩	%٥١	١٩٦١	المستشفى الرئيسى
١٤٥	%٤٢	١٥٨٩	مستشفى الكبد
٢٤	%٧	٢٦٠	مستشفى الطلبة
٣٤٨	%١٠٠	٣٨١٠	الاجمالي

المصدر: اعداد الباحث بناءً على البيانات التي تم الحصول عليها من مكتب الاحصاء بإدارة الجامعة بمحافظة المنوفية ٢٠٢٠ م .

حدود البحث

- **حدود تطبيقية:** تقتصر الدراسة على مقدمى الخدمات الصحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية وهم وذلك لإعتبارات الوقت والجهد كما إنها تعد بيئة تتفق مع طبيعة هذه الدراسة .

- **حدود بشرية:** يتم جمع البيانات الميدانية من الفئات الوظيفية المختلفة بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية وهم (الأطباء وهيئة التمريض وفنى التحليل والأشعة والصيانة)

- **حدود موضوعية:** ركز البحث على مجموعة من أبعاد التسكع الإلكتروني التي تناولتها معظم الدراسات السابقة المتاحة للباحث وهي (التسكع الإلكتروني الإجتماعى، التسكع الإلكتروني الترفيهى، التسكع الإلكتروني المعرفى) كما ركزت الدراسة على مجموعة من أبعاد الدعم التنظيمى المدرك وهي (العدالة التنظيمية، دعم المشرف، ظروف العمل المادية، الأمن الوظيفى، الإستقلال فى العمل، إدارة ضغوط العمل) كما ركزت الدراسة على مجموعة من أبعاد الإنغماس الوظيفى وهي (النشاط، التفانى، الإنهماك).

التحليل الإحصائى لنتائج البحث :

لاختبار فروض الدراسة إعتد الباحث على البرامج الإحصائية (SPSS&SmartPLS4) لتطبيق عدد من أساليب التحليل الإحصائى، وتوضحها فيما يلى :

- أساليب التحليل الوصفى كالوسط الحسابى والانحراف المعياري.

- أسلوب معامل الارتباط ألفا AlphaCronbach's coefficient: وقد تم إستخدامها للتحقق من درجة الإعتمادية والثبات فى المقاييس متعددة المحتوى، وإختبار هذا الأسلوب الإحصائى لتركيزه على درجة التناسق الداخلى بين المتغيرات التى يتكون منها المقياس الخاضع للإختبار .

- معامل الارتباط بيرسون Person Correlation coefficient: وقد تم إستخدامه لتحديد نوع وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة التسكع الإلكتروني كمتغير مستقل والدعم التنظيمى المدرك كمتغير وسيط والإنغماس الوظيفى كمتغير تابع.

- أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد: وذلك للكشف عن طبيعة العلاقة بين كل من متغيرات الدراسة التسكع الإلكتروني كمتغير مستقل والدعم التنظيمى كمتغير وسيط والإنغماس الوظيفى كمتغير تابع.

- أسلوب تحليل المسار PathAnalysis بهدف التوصل الى تفسير مقبول لعلاقات الارتباط وذلك بإنشاء نماذج للعلاقات السببية بين المتغيرات وهي متغيرات ترغب فى تفسيرها فى ضوء المتغيرات الخارجية للكشف عن علاقة السبب وتحديد الأثار المباشرة وغير المباشرة عليها من خلال معامل المسار .

جدول رقم (3)
توصيف مجتمع الدراسة

النسبة %	التكرار	فئات المتغير	المتغير
٣٩,٥	١٣٣	ذكر	النوع
٦٠,٥	٢٠٤	أنثى	
١٠٠	٣٣٧	الإجمالي	
٣٠	١٠١	أقل من ٣٠ سنة	العمر
٤٤,٥	١٥٠	من ٣٠ الى أقل من ٤٠ سنة	
٢٥,٥	٨٦	من ٤٠ الى أقل من ٥٠ سنة	
١٠٠	٣٣٧	الإجمالي	
١٩	٦٤	دبلوم	المؤهل الدراسي
٥٢,٢	١٧٦	بكالوريوس	
١٣,٩	٤٧	ماجستير	
١٤,٨	٥٠	دكتوراة	
١٠٠	٣٣٧	الإجمالي	
٣٧,٧	١٢٧	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة
٣٧,١	١٢٥	من ٥ الى ١٠ سنة	
٢٥,٢	٨٥	من ١٠ الى ١٥ سنة	
١٠٠	٣٣٧	الإجمالي	

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي .

- من الجدول السابق يتضح أن أغلب أفراد العينة كانوا من الإناث بإجمالي (٢٠٤) مفردة بنسبة (٦٠,٥%) من إجمالي حجم العينة، ويليهم الذكور بإجمالي (١٣٣) مفردة بنسبة من إجمالي حجم العينة (٣٩,٥%). وأن أغلب أفراد العينة كان عمرهم من من ٣٠ الى أقل من ٤٠ سنة بإجمالي (١٥٠) وبنسبة ٤٤,٥%، ويليهم من كان عمرهم أقل من ٣٠ سنة بإجمالي (١٠١) وبنسبة ٣٠%، وأخيراً من كان عمرهم من ٤٠ الى أقل من ٥٠ سنة بإجمالي ٨٦ وبنسبة ٢٥,٥%. و أيضاً أغلب أفراد العينة كانوا من الحاصلين على بكالوريوس بإجمالي (١٧٦) مفردة بنسبة (٥٢,٢%) من إجمالي حجم العينة، ويليهم من الحاصلين على دبلوم بإجمالي (٦٤) مفردة بنسبة من إجمالي حجم العينة (١٩%)، ويليهم من الحاصلين على دكتوراة بإجمالي (٥٠) مفردة بنسبة (١٧,٧%). أن أغلب أفراد عينة الدراسة خبرتهم من (أقل من ٥ سنوات) بإجمالي (١٢٧) مفردة بنسبة (٣٧,٧%)، ويليهم الذين سنوات خبرتهم من (من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات) بإجمالي (١٢٥) مفردة بنسبة (٣٧,١%)، أما الذين سنوات خبرتهم (من ١٠ الى ١٥ سنة) بإجمالي (٨٥) مفردة بنسبة (٢٥,٢%).

أولاً : تقييم الثبات والصدق للمقاييس المستخدمة في البحث :

بعد القيام بالتصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء وقبل الإعتماد عليها بشكل نهائي، قام الباحث بإجراء اختبارات الصدق والثبات عليها وذلك على النحو التالي:

- تقييم ثبات المقاييس Reliability Analysis

إستخدم هذا الإختبار لبيان مدى إمكانية الإعتماد على قائمة الإستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات، ولذا تم إجراء هذا الإختبار للمقاييس المستخدمة في الدراسة بالإعتماد على معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's لأنه يتسم بدرجة عالية من الدقة والتركيز، وعلى الإتساق الداخلي بين المحتويات المتعددة كل مقياس خاضع للإختبار، الخاضعة للإختبار (١٥ عبارة لقياس التسكع الإلكتروني)، (٣٥ عبارة لقياس الدعم التنظيمي المدرك)، (١٧ عبارة لقياس الإنغماس الوظيفي) وفي تحديد مدى تمثيل محتويات أو بنود المقاييس للبنية الأساسية المطلوب قياسها وليس شيئاً آخر. ووفقاً للمبادئ العامة لتنمية وإختبار المقاييس في البحوث الإجتماعية يستبعد أى متغير من المتغيرات الخاضعة لإختبار معامل ألفا يحصل على معامل إرتباط إجمالي بينه وبين المتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠ (إدريس ٢٠١٢، Peterson، ١٩٩٤). وفيما يلي تناول درجة الإتساق الداخلي في كافة المقاييس المستخدمة في الدراسة. وذلك بهدف تقليل أخطاء القياس العشوائية، وزيادة درجة الثبات والمصادقية في المقاييس المستخدمة في البحث الحالي. ويتضح من الجدول رقم (٤):

-تم استخدام معامل الإرتباط ألفا لقياس درجة الإتساق الداخلي في مقياس الخاص بمحاور التسكع الإلكتروني، وقد تبين من الجدول رقم (4) أن النتائج تشير الى أن جميع معاملات الخاصة بالعوامل المستخدمة في قياس التسكع الإلكتروني تتراوح ما بين (٠,٤٥٣ - ٠,٦٣٨)، فيما يلي عدد العوامل التالية: مقياس الخاص التسكع الإلكتروني يوجد في البعد الخاص التسكع الإلكتروني الترفيهي والذي يتمتع بمعامل ثبات (٠,٤٥٣) وبعد إستبعاد العبارة رقم (١) الخاصة (أقرأ بإستمرار النصوص الرقمية في الهاتف الذكي حول القضايا الخاصة بعملى فى المستشفى التى أعمل بها). ذات البعد أصبح معامل ألفا (٠,٧٠٠)، والمقياس الخاص ببعد التسكع الإلكتروني المعرفى يتمتع بمعامل (٠,٥٥٣) وبعد إستبعاد العبارة رقم (٢) الخاصة (أمارس ألعاب رقمية لا تتطلب الإتصال بالإنترنت أثناء العمل فى المستشفى التى أعمل بها) يصبح معامل ألفا (٠,٦٥٥)، وذلك لحصول كل منهم على معامل الثبات أقل من المعيار المحدد وهو (٠,٦٠)، ولذلك تم إستبعاد هذه المتغيرات وبذلك أصبح المقياس الرئيسى الخاص التسكع الإلكتروني يحتوى على ١٣ متغيراً بدلاً من ١٥ متغيراً وأصبح جميع معاملات الخاصة بالعوامل المستخدمة في قياس التسكع الإلكتروني تتراوح ما بين (٠,٦٣٨ و ٠,٧٠٠) كما هو موضح بالجدول رقم (٤). ويمكن القول أن هذا المقياس التسكع الإلكتروني يضم (١٣) متغير تتمتع جميعاً بدرجة جيدة من الثبات ومن ثم يمكن الإعتماد عليها فى مراحل التحليل اللاحقة .

جدول رقم (4)
نتائج اختبار الثبات والصدق لمقاييس متغيرات الدراسة

المرحلة الثالثة		المرحلة الثانية		المرحلة الأولى		المحاور
معامل كرونباخ ألفا	عدد التساؤلات	معامل كرونباخ ألفا	عدد التساؤلات	معامل كرونباخ ألفا	عدد التساؤلات	المحاور
٠,٦٣٨	٧	٠,٦٣٨	٧	٠,٦٣٨	٧	التسكع الإلكتروني الاجتماعي
٠,٧٠٠	٣	٠,٧٠٠	٣	٠,٤٥٣	٤	التسكع الإلكتروني الترفيهي
٠,٦٥٥	٣	٠,٦٥٥	٣	٠,٥٥٣	٤	التسكع الإلكتروني المعرفي
٠,٨١٥	١٣	٠,٨١٥	١٣	٠,٧٣٢	١٥	التسكع الإلكتروني
٠,٧٣٧	٨	٠,٧٣٧	٨	٠,٧٣٧	٨	العدالة التنظيمية
٠,٧٢١	٨	٠,٧٢١	٨	٠,٧٢١	٨	دعم المشرف
٠,٦٢٨	٤	٠,٦٢٨	٤	٠,٦٢٨	٤	ظروف العمل المادية
٠,٦٧٢	٥	٠,٦٧٢	٥	٠,٦٧٢	٥	الأمن الوظيفي
٠,٧١٨	٥	٠,٧١٨	٥	٠,٧١٨	٥	الإستقلال في العمل
٠,٦٦٢	٤	٠,٦٦٢	٤	٠,٥٨٢	٥	إدارة ضغوط العمل
٠,٨٧٨	٣٤	٠,٨٧٨	٣٤	٠,٧٣٨	٣٥	الدعم التنظيمي المدرك
٠,٦٤٢	٤	٠,٥٥٠	٥	٠,٥١٦	٦	النشاط
٠,٧٥٤	٥	٠,٧٥٤	٥	٠,٧٥٤	٥	التفاني
٠,٦٨٥	٦	٠,٦٨٥	٦	٠,٦٨٥	٦	الإنهماك
٠,٨٦٣	١٥	٠,٨٢١	١٦	٠,٧٨٧	١٧	الإنغماس الوظيفي
٠,٨٨١	٦٢	٠,٨٥٧	٦٣	٠,٨٣٢	٦٧	كل المتغيرات

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

- تم استخدام معامل الارتباط ألفا لقياس درجة الإتساق الداخلي في مقياس الدعم التنظيمي المدرك، وقد تبين من النتائج بالجدول رقم (٤) أن جميع معاملات الخاصة بالعوامل المستخدمة في قياس الدعم المدرك تتراوح ما بين (٠,٥٨٢، ٠,٧٣٧)، فيما يلي عدد العوامل التالية: مقياس الخاص الدعم التنظيمي يوجد البعد الخاص بإدارة ضغوط العمل والذي يتمتع بمعامل (٠,٥٨٢) وبعد إستبعاد العبارة رقم (٣) الخاصة "تسرع داخل المستشفى بعدالة نظام الرواتب والجوائز المتبع". في هذا البعد يصبح معامل ألفا (٠,٦٦٢)، وذلك لحصول كل منهم على معامل ارتباط اقل من المعيار المحدد وهو (٠,٦٠)، ولذلك تم إستبعاد هذه المتغيرات وبذلك أصبح المقياس الرئيسي الخاص الدعم التنظيمي المدرك يحتوي على ٣٤ متغيراً بدلاً من ٣٥ متغيراً تتمتع جميعاً بدرجة عالية من الثبات حيث أصبحت جميع معاملات الخاصة بالعوامل المستخدمة في قياس الدعم التنظيمي المدرك تتراوح بين (٠,٦٢٨ و ٠,٧٣٧) ومن ثم يمكن الإعتماد عليها في مراحل التحليل اللاحقة كما هو موضح بالجدول رقم (٤).

- تم استخدام معامل الارتباط ألفا لقياس درجة الإتساق الداخلي في مقياس الإنغماس الوظيفي، وقد تبين من النتائج بالجدول رقم (٤) أن جميع معاملات الخاصة بالعوامل المستخدمة في قياس الإنغماس الوظيفي تتراوح ما بين (٠,٥١٦، ٠,٧٥٤)، فيما يلي عدد

العوامل التالية: مقياس الخاص الإنغماس الوظيفي يوجد البعد الخاص النشاط والذي يتمتع بمعامل (٠,٥١٦) وبعد إستبعاد العبارة رقم (٤,٥) الخاصة "يمكننى الإستمرار فى العمل لمدة طويلة"، والعبارة الخاصة "تعتبرنى المرونة والعقلانية عند أداء عملى". فى هذا البعد يصبح معامل ألفا (٠,٧٥٤)، وذلك لحصول كل منهم على معامل إرتباط أقل من المعيار المحدد وهو (٠,٦٠)، ولذلك تم إستبعاد هذه المتغيرات وبذلك أصبح المقياس الرئيس الخاص الإنغماس الوظيفي يحتوى على ١٥ متغيراً بدلاً من ١٧ متغيراً تتمتع جميعاً بدرجة عالية من الثبات حيث أصبحت جميع معاملات الخاصة بالعوامل المستخدمة فى قياس الإنغماس الوظيفي تتراوح بين (٠,٦٤٢ و ٠,٧٥٤) ومن ثم يمكن الإعتماد عليها فى مراحل التحليل اللاحقة كما هو موضح بالجدول رقم (٤) .

(ب) . تقييم صدق المقاييس Validity Assessment :

استخدم الباحث هذا الإختبار لبيان مدى صدق عبارات الإستقصاء فى قياس ما صممت لأجله، وإنها تعطي المستقصي منه نفس المعنى الذي يقصده الباحث، واعتمد الباحث فى إختبار الصدق على ما يلي:-

صدق المحتوى Content Validity: وذلك للتأكد من صدق عبارات الإستقصاء سواء من الناحية العلمية والتطبيقية حيث تم عرض الإستقصاء على عدد من أساتذة إدارة الأعمال بكليات التجارة بمصر، فضلاً عن عرضها على عدد ٣٠ مفردة من المستقصي منهم محل الدراسة، وتم إجراء الإختبار المبدئي من خلال مقابلة المحكمين ومراعاة ملاحظاتهم على بعض الألفاظ والتعبيرات الواردة بالقائمة وتعديل القائمة بناء على تلك الملاحظات .

الصدق الظاهري: وتم حساب معامل صدق المقاييس المستخدمة فى الدراسة والتي تساوى الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات، وتشير النتائج الموضحة بالجدول رقم (٤) إلى أن معامل الثبات أكبر من ٠,٦ وهو ما يدل على تمتع مقاييس الدراسة بدرجة عالية من الثبات

٦/٩ . تحليل ومناقشة النتائج وإختبار الفروض :

يتناول الباحث فى هذا الجزء عرض لنتائج الدراسة وإختبار الفروض، وذلك على النحو التالى:

التحليل الوصفى للعلاقة بين متغيرات الدراسة: للوقوف على شكل وطبيعة البيانات والتعرف على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة، وبيان قوة وإتجاه العلاقة. ومعنوياتها بين متغيراتها. تم عمل تحليل وصفى لبيانات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSSV.26). ويظهر الجدول التالى الإحصاء الوصفى لمتغيرات الدراسة ومعاملات الارتباط.

المتغير	تسكع الاجتماعى	تسكع الترفيهى	تسكع المعرفى	التسكع الالكترونى	العدالة التنظيمية	دعم المشرف	ظروف العمل المادية	الامن الوظيفى	الاستقلال فى العمل	ادارة ضغوط العمل	الدعم التنظيمى المدرك	النشاط	التفانى	الانهماك	الانغماس الوظيفى
تسكع الاجتماعى	١														
تسكع الترفيهى	*٠,١٨-	١													
تسكع المعرفى	٠,٠٥٨	٠,٠١-	١												
التسكع الالكترونى	٠,٠٧٥	*٠,٥٢٩	*٠,٢٣٣	١											
العدالة التنظيمية	٠,٠٠٨	*٠,٦١٦	*٠,٢٢١	*٠,٨٧٨	١										
دعم المشرف	*٠,١٣١	*٠,٢٨٦	*٠,٣٤١	*٠,٨٢٣	*٠,٨٣٣	١									
ظروف العمل المادية	*٠,١٣٧	*٠,١٤٣	*٠,١١٥	*٠,٧٣٦	*٠,٧٤٠	*٠,٩٠٩	١								
الامن الوظيفى	*٠,٣٨٥	٠,٠٣٦	*٠,٤٧٠	*٠,٥٢٠	*٠,٤٨٥	*٠,٧٧٤	*٠,٥٩٥	١							
الاستقلال فى العمل	*٠,٢٦٤	*٠,٦٠١	*٠,٤١٧	*٠,٨٠٣	*٠,٧٩٦	*٠,٨١٨	*٠,٦٣٩	*٠,٦٥٤	١						
ادارة ضغوط العمل	٠,٠٩١	*٠,٥٣٥	*٠,٢٤١	*٠,٥٩١	*٠,٥٩١	*٠,٥٢٧	*٠,٣١٥	*٠,٦٢٨	*٠,٦٣٦	١					
الدعم التنظيمى المدرك	٠,٠٦٢	-	٠,١٠٦-	*٠,٣٤٥	*٠,٢٥٩	*٠,٤٧٢	*٠,٤٦٢	*٠,٤١٥	*٠,٢٦٣	*٠,٢٩٣	١				
النشاط	*٠,١٣-	*٠,٢٦٢	٠,١٠٥-	*٠,٢٢٦	*٠,٢١٩	*٠,١٤٢	٠,٠٩٧	٠,٠٤٥	*٠,١٦٤	*٠,٢٠٦	٠,١٠١	١			
التفانى	٠,٠٣٦-	*٠,٦٢٠	٠,٠٥٧	*٠,٨٢٨	*٠,٩١٠	*٠,٧٦٠	*٠,٦٣٤	*٠,٤١٧	*٠,٧٠٣	*٠,٦٤٩	*٠,٣٤٤	*٠,٢٨٦	١		
الانهماك	٠,٠١٨	*٠,٤٥٦	*٠,٣٠٥	*٠,٨٧٥	*٠,٩٠٧	*٠,٩٢٥	*٠,٧٩١	*٠,٦٦٦	*٠,٨٢٢	*٠,٦٥٠	*٠,٤٨٨	*٠,٢٢٧	*٠,٨٩٧	١	
الانغماس الوظيفى	٠,٠٧٣	-	-	*٠,٢٦٦	*٠,١٩٦	*٠,٤٠٨	*٠,٤٦٥	*٠,٣٤٤	٠,٠٩٦	*٠,١٢٧	*٠,٨٢٣	*٠,٤٥٦	*٠,٢٩٥	*٠,٣٩٥	١
المتوسط	٢,٦٨	٢,٩٢	٢,٧٣	٢,٧٨	٢,٧٢	٢,٥٦	٢,٤٦	٢,٥٤	٢,٧١	٢,٧	٢,٦٢	٢,٧٨	٢,٧٢	٢,٦٨	٢,٧٣
الانحراف المعياري	٠,٧١	٠,٩١	٠,٧٧	٠,٤٧	٠,٥٣	٠,٥٤	٠,٦٨	٠,٥٩	٠,٤٦	٠,٦٥	٠,٥١	٠,٦٣	٠,٦٤	٠,٥٩	٠,٤٨

مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث

*تشير الى أن المعامل الارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ٥٪

ومن الجدول رقم (٥) السابق يتضح ما يلي :

- أن الوسط الحسابي لجميع متغيرات الدراسة كانت أقل من المتوسط العام للمقياس (٣ درجة)، ويعنى ذلك إنخفاض مستوى ممارسة العاملين للتسكع الإلكتروني، وتدنى مستوى ممارسة إدارة المستشفيات الدعم التنظيمى المدرك، وإنخفاض مستوى الإنغماس الوظيفى لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة. في حين تبين درجات الإنحراف المعيارى والتي تقل جميعهاً عن الواحد الصحيح عدم وجود درجة عالية من التباين في الآراء بين مفردات العينة حول متغيرات الدراسة .

- تشير معاملات الارتباط الى علاقة الارتباط المعنوية الموجبة بين التسكع الإلكتروني والدعم التنظيمى المدرك، وقد بلغت معاملات الارتباط (٠,٣٤٥)، عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، بالإضافة الى وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين بعد التسكع الإلكتروني الإجتماعى والإنغماس الوظيفى، وقد بلغت معاملات الارتباط (٠,٢٦٦)، مع وجود علاقة إرتباط معنوية سلبية بين التسكع الإلكتروني الترفيهى والمعرفى مع الإنغماس الوظيفى، وقد بلغت معاملات الارتباط (-٠,٣٢٢) و (-٠,١٤٦) على التوالي، بالإضافة الى وجود علاقة إرتباط معنوية بين جميع أبعاد الدعم التنظيمى المدرك (العدالة التنظيمية، دعم المشرف، ظروف العمل المادية، الأمن الوظيفى، الإستقلال فى العمل، إدارة ضغوط العمل) والإنغماس الوظيفى، وقد بلغت معاملات الارتباط (٠,٨٢٣) .

٢/١٠. إختبار صحة فروض للدراسة:

للتحقق من صحة/ أو عدم صحة الفروض الثلاثة الأولى تم الإستعانة تحليل الإنحدار المتعدد Multiple Regreesion Analysis ، لما له من القدرة على بيان أثر علاقة متغير المسنقل على متغير التابع، وقد استخدم إختبار تحليل الإنحدار المتعدد عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويوضح الجدول رقم (٦) نتائج التحليل الإحصائي.

الجدول رقم (٦)

نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لتأثير أبعاد التسكع الإلكتروني على الإنغماس الوظيفي

Tol	VIF	P-value	T	المعاملات غير المعيارية		الترميز	المتغيرات	
				Beta	معامل الخطأ المعيارى (B)			
٠,٩٦٥	١,٠٣٦	٠,٦٣٧	٠,٤٧٣	٠,٠٢٥	٠,٠٣٥	٠,٠١٧	X1	التسكع الإلكتروني الإجتماعى
٠,٩٦٩	١,٠٣٢	٠,٠٠٠	٦,١٣٩-	٠,٣١٩-	٠,٠٢٨	٠,١٧١-	X2	التسكع الإلكتروني الترفيهى
٠,٩٩٧	١,٠٠٣	٠,٠٠٤	٢,٩٣٧-	٠,١٥١-	٠,٠٣٢	٠,٠٩٤-	X3	التسكع الإلكتروني المعرفى
٣,٠٤٥				(Constant)				
٠,٦٥٦				معامل الارتباط المتعدد R				
٠,٤٣٠				معامل التحديد R ²				
٠,٤١٩				معامل التحديد المعدل Adj.R ²				
١٦,١٠٧				قيمة F				
٠,٠٠٠				.P-value				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

- من الجدول السابق يتضح الآتي:

- تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق أن معنوية النموذج المستخدم ككل في إختبار المتغيرات المستقلة (أبعاد التسكع الإلكتروني) التي تؤثر على الإنغماس الوظيفي، حيث بلغت قيمة $F(16,107)$ بمستوى معنوية (٠,٠٠١) وهي أقل من ٥٪، وبالتالي فإن النموذج صالح للنتبؤ بقيمة (الإنغماس الوظيفي) والنتائج لها دلالة مما يساعدنا في إتخاذ القرار، أما فيما يتعلق بالقوة التفسيرية فإنه من الملاحظ أن قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة بلغ (٠,٦٥٦)، والمساهمة النسبية لها والتي يعكسها معامل التحديد (R^2) بلغت (٠,٤٣٠)، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة (أبعاد التسكع الإلكتروني) تفسر ما مقداره ٤٣ % من المتغير التابع (الإنغماس الوظيفي).

- ونتيجة لما سبق، فإن عامل تضخم التباين (VIF) لكل متغير أقل من (١٠) والتفاوت ($Tolerance$) أكبر من (٠,١) لكل متغير، مما يعني أنه لا توجد علاقة خطية متعددة بين المتغيرات التوضيحية بحيث يمكن للباحث الإعتماد على نتائج هذا النموذج .

- وأن المحددات الأساسية المؤثرة على المتغير التابع (الإنغماس الوظيفي) تتمثل في التسكع الإلكتروني الترفيهي، التسكع الإلكتروني المعرفي. ومما سبق فإننا نرفض الفرض القائل بأنه "لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لتأثير أبعاد التسكع الإلكتروني على الإنغماس الوظيفي"، ونقبل الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية لتأثير أبعاد التسكع الإلكتروني على الإنغماس الوظيفي لدى مقدمي الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة".

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد التسكع الإلكتروني على الدعم التنظيمي المدرك

ToI	VIF	.P-value	T	المعاملات غير المعيارية		الرميز	المتغيرات
				Beta	Std. Error		
٠,٩٦٥	١,٠٣٦	٠,٤٦١	٠,٧٣٨	٠,٠٤٠	٠,٠٣٩	٠,٠٢٩	X1
٠,٩٦٩	١,٠٣٢	٠,٠٠٤	٠,٩٣٣-	٠,١٦٠-	٠,٠٣٠	٠,٠٨٩-	X2
٠,٩٩٧	١,٠٠٣	٠,٠٤٤	٢,٠١٩-	٠,١٠٩-	٠,٠٣٥	٠,٠٧١-	X3
				(Constant)			
				معامل الارتباط المتعدد R			
				معامل التحديد R2			
				معامل التحديد المعدل Adj.R2			
				قيمة F			
				.P-value			
		٢,٦٤٢					
		٠,٦٠١					
		٠,٣٦١					
		٠,٣٤٣					
		١٨,١٦٧					
		٠,٠٠٠					

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

- من الجدول السابق يتضح الآتي:

- معنوية النموذج المستخدم ككل في إختبار المتغيرات المستقلة التي تؤثر على الدعم التنظيمي المدرك، حيث بلغت قيمة $F(18,167)$ بمستوى معنوية (٠,٠٠١) وهي أقل من ٥٪، وبالتالي فإن النموذج صالح للنتبؤ بقيمة (الدعم التنظيمي المدرك) والنتائج لها دلالة مما يساعدنا في إتخاذ القرار، أما فيما يتعلق بالقوة التفسيرية فإنه من الملاحظ أن قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرات

المستقلة والتابعة بلغ (٠,٦٠١)، والمساهمة النسبية لها والتي يعكسها معامل التحديد (R^2) بلغت (٠,٣٦١)، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة (أبعاد التسكع الإلكتروني) تفسر ما مقداره ٣٦,١% من المتغير الوسيط (الدعم التنظيمي المدرك).

- ونتيجة لما سبق، فإن عامل تضخم التباين (VIF) لكل متغير أقل من (١٠) والتفاوت ($Tolerance$) أكبر من (٠,١) لكل متغير، مما يعني أنه لا توجد علاقة خطية متعددة بين المتغيرات التوضيحية بحيث يمكن للباحث الإعتماد على نتائج هذا النموذج.
- والمحددات الأساسية المؤثرة على المتغير الوسيط (الدعم التنظيمي المدرك) تتمثل في التسكع الإلكتروني الترفيهي، التسكع الإلكتروني المعرفي .
- ومما سبق فإننا نرفض الفرض القائل بأنه "لا يوجد تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية لتأثير أبعاد التسكع الإلكتروني على الدعم التنظيمي المدرك"، ونقبل الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية لتأثير أبعاد التسكع الإلكتروني على الدعم التنظيمي المدرك".

جدول رقم (٨)

Tol	VIF	.P-value	T	المعاملات غير المعيارية		الترميز	المتغيرات
				Beta	.Std Error		
٠,١٣٩	٧,١٩٩	٠,٠٠١	٣,٤٤٤	٠,٤٠١	٠,١٠٧	٠,٣٦٩	Z1 العدالة التنظيمية
٠,٠٣٥	٢٨,٥٢٥	٠,٠٠٠	٤,٢١٦	٠,٩٧٧	٠,٢٠٧	٠,٨٧٢	Z2 دعم المشرف
٠,١٠٩	٩,١٣٥	٠,٠٣٧	٢,٠٩١	٠,٢٧٤	٠,٠٩٣	٠,١٩٥	Z3 ظروف العمل المادية
٠,١٦٣	٦,١٢٨	٠,٢٧٩	١,٠٨٤	٠,١١٧	٠,٠٨٨	٠,٠٩٥	Z4 الأمن الوظيفي
٠,٢٢٤	٤,٤٧٤	٠,٠٠٠	٦,٩٥٠	٠,٦٣٨	٠,٠٩٧	٠,٦٧٥	Z5 الإستقلال في العمل
٠,٣٣٨	٢,٩٥٥	٠,٠٠١	٣,٢٤٥	٠,٢٤٢	٠,٠٥٥	٠,١٨٠	Z6 إدارة ضغوط العمل
				(Constant)			
				معامل الارتباط المتعدد R			
				معامل التحديد R^2			
				معامل التحديد المعدل Adj.R2			
				قيمة F			
				.P-value			

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الدعم التنظيمي المدرك على الانغماس الوظيفي المصدر نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

من الجدول السابق يتضح الآتي:

- ونتيجة لما سبق، فإن عامل تضخم التباين (VIF) لكل للمتغير دعم المشرف أكبر من (١٠)، مما يعني أنه لا توجد علاقة خطية متعددة بين المتغيرات التوضيحية بحيث لا يمكن للباحث الإعتماد على نتائج هذا النموذج، ويتم حذف المتغير المسبب لمشكلة الارتباط الخطي.

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لتأثير أبعاد الدعم التنظيمي المدرك على الإنغماس الوظيفي بعد حذف المتغير دعم المشرف

Tol	VIF	P-value	T	المعاملات غير المعيارية		الترميز	المتغيرات
				Beta	Std. Error		
٠,١٩٤	٥,١٦٠	٠,١٦٧	١,٣٨٤	٠,١٤٠	٠,٠٩٣	٠,١٢٩	Z1 العدالة التنظيمية
٠,٢٧٤	٣,٦٥٣	٠,٠٠٠	٨,٢٦٤	٠,٧٠٣	٠,٠٦١	٠,٥٠١	Z3 ظروف العمل المادية
٠,٣٢٤	٣,٠٨٤	٠,٠١٠	٢,٥٩٥	٠,٢٠٣	٠,٠٦٤	٠,١٦٦	Z4 الامن الوظيفي
٠,٢٦٧	٣,٧٤٠	٠,٠٠٠	٥,٥٩٤	٠,٤٨١	٠,٠٩١	٠,٥٠٩	Z5 الاستقلال في العمل
٠,٣٥٩	٢,٧٨٩	٠,٠٢٥	٢,٢٥٦	٠,١٦٨	٠,٠٥٥	٠,١٢٥	Z6 إدارة ضغوط العمل
				(Constant)			
				معامل الارتباط المتعدد R			
				معامل التحديد R2			
				معامل التحديد المعدل Adj.R2			
				قيمة F			
				.P-value			
				٢,٠٧٥			
				٥٨٧,			
				٠,٣٤٥			
				٠,٣٣٥			
				٣٤,٨٥١			
				٠,٠٠٠			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

- ويتضح من جدول السابق ان معنوية النموذج المستخدم ككل في إختبار المتغيرات المستقلة التي تؤثر على الإنغماس الوظيفي، حيث بلغت قيمة (F (34,851) بمستوى معنوية (٠,٠٠,٠٠) وهي أقل من ٥ %، وبالتالي فإن النموذج صالح للتنبؤ بقيمة (الإنغماس الوظيفي) والنتائج لها دلالة مما يساعدنا في إتخاذ القرار، أما فيما يتعلق بالقوة التفسيرية فإنه من الملاحظ أن قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة بلغ (٠,٥٨٧)، والمساهمة النسبية لها والتي يعكسها معامل التحديد (R2) بلغت (٠,٣٤٥)، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة (أبعاد الدعم التنظيمي المدرك) تفسر ما مقداره ٣٤,٥ % من المتغير التابع (الانغماس الوظيفي).
- ونتيجة لما سبق، فإن عامل تضخم التباين (VIF) لكل متغير أقل من (١٠) والنقاوف (Tolerance) أكبر من (٠,١) لكل متغير، مما يعني أنه لا توجد علاقة خطية متعددة بين المتغيرات التوضيحية بحيث يمكن للباحث الإعتماد على نتائج هذا النموذج. المحددات الأساسية المؤثرة على المتغير التابع (الإنغماس الوظيفي) تتمثل في العدالة

الإجتماعية، ظروف العمل المادية، الأمن الوظيفي، الإستقلال فى العمل، إدارة ضغوط العمل .

- ومما سبق فإننا نرفض الفرض القائل بأنه "لا يوجد تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية لتأثير أبعاد الدعم التنظيمى المدرك على الإنغماس الوظيفي"، ونقبل الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية لتأثير أبعاد الدعم التنظيمى المدرك على الإنغماس الوظيفي".

اختبار صحة الفرض الثالث:

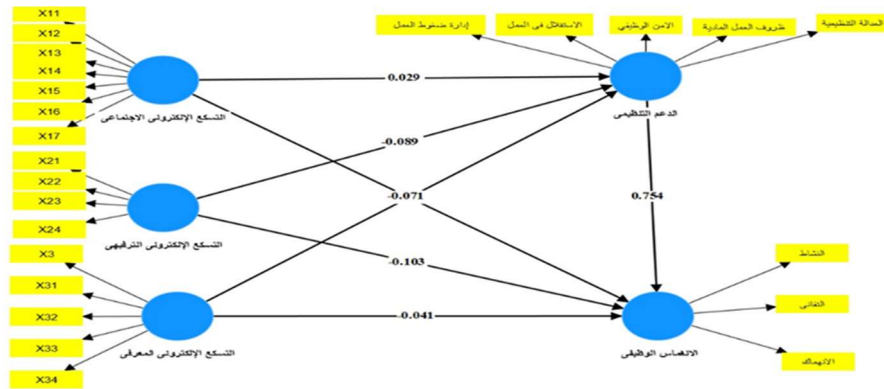
- للتحقق من صحة/أوعدم صحة الفروض الثالث تم الإستعانة بأسلوب تحليل المسار Path Analysis لتعرف على معنوية العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات النموذج، ويوضح الجدول رقم(١٠) نتائج التحليل الإحصائي.
- وجود تأثير معنوى مباشر عكسى للتسكع الإلكتروني الترفيهى على الدعم التنظيمى المدرك بمعامل تأثير مباشر (٠,٠٨-٩) وذلك عند مستوي معنوية ٠,٠٥ وهذا يعنى إنخفاض مستوى الدعم التنظيمى المدرك بزيادة للتسكع الإلكتروني الترفيهى وفي ضوء ذلك يتضح صحة الفرض الأول للدراسة جزئياً، وصحة الفرض البديل فيما يخص جميع أبعاد التسكع الإلكتروني عدا التسكع الإلكتروني الإجتماعى. أيضاً وجود تأثير معنوى عكسى للتسكع الإلكتروني المعرفى على الدعم التنظيمى المدرك بمعامل تأثير مباشر (-٠,٠٧١) وذلك عند مستوي معنوية (٠,٠٥) وهذا يعنى إنخفاض مستوى الدعم التنظيمى بزيادة للتسكع الإلكتروني المعرفى. وعلى الجانب الأخر عدم وجود تأثير معنوى مباشر للتسكع الإلكتروني الإجتماعى على الدعم التنظيمى المدرك. وذلك يتضح صحة الفرض الأول للدراسة جزئياً، وصحة الفرض البديل فيما يخص جميع أبعاد التسكع الإلكتروني عدا التسكع الإلكتروني الاجتماعى

جدول رقم (١٠)

التأثير الغير مباشر و المباشر	التأثير المباشر	التأثير الاجمالي	مستوى المعنوية	القيمة المحسوبة	الخطأ المعياري	الفقر	المتغيرات المستقلة والوسيط	المتغيرى التابع والوسيط
صفر	٠,٠٢٩	٠,٠٢٩	٠,٤٥٩	٠,٧٤١	٠,٠٣٩	٠,٠٢٩	التسكع الإلكتروني الإجتماعي	الدعم التنظيمي المدرك
صفر	-٠,٠٨٩	-٠,٠٨٩	٠,٠٠٣	-٢,٩٤٧	٠,٠٣	٠,٠٨٩-	التسكع الإلكتروني الترفيهي	
صفر	-٠,٠٧١	-٠,٠٧١	٠,٠٤٣	-٢,٠٢٨	٠,٠٣٥	٠,٠٧١-	التسكع الإلكتروني المعرفي	
٠,٠٣٢	-٠,٠٠٥	٠,٠١٨	٠,٨١٣	-٠,٢٣٧	٠,٠٢	٠,٠٠٥-	التسكع الإلكتروني الإجتماعي	الإنغماس الوظيفي
-٠,١٢٦	-٠,١٠٣	-٠,٢٢٩	٠,٠٠٠	-٦,٥٠٤	٠,٠١٦	٠,١٠٣-	التسكع الإلكتروني الترفيهي	
-٠,٠٨٥	-٠,٠٤١	-٠,١٢٦	٠,٠٢٥	-٢,٢٤١	٠,٠١٨	٠,٠٤١-	التسكع الإلكتروني المعرفي	
صفر	٠,٧٥٤	٠,٧٥٤	٠,٠٠٠	٢٦,٥٨	٠,٠٢٨	٠,٧٥٤	الدعم التنظيمي المدرك	

العلاقة المباشرة والغير مباشرة بين متغيرات الدراسة (مخرجات أسلوب تحليل المسار Path Analysis) المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

- ويتضح من الجدول السابق أيضا وجود تأثير معنوي مباشر عكسي للتسكع الإلكتروني الترفيهي على الإنغماس الوظيفي بمعامل تأثير عكسي مباشر (-٠,١٠٣) وغير مباشر (-٠,١٢٦) ويكون التأثير الإجمالي (-٠,٢٢٩) للتسكع الإلكتروني الترفيهي على الإنغماس الوظيفي وذلك عند مستوي معنوية (٠,٠٥) وهذا يعني إنخفاض مستوى الإنغماس الوظيفي بزيادة التسكع الإلكتروني الترفيهي وفي ضوء ذلك يتضح صحة الفرض الأول للدراسة جزئياً، وصحة الفرض البديل فيما يخص جميع أبعاد التسكع الإلكتروني عدا للتسكع الإلكتروني الترفيهي. أيضاً وجود تأثير معنوي مباشر للتسكع الإلكتروني المعرفي على الإنغماس الوظيفي بمعامل تأثير عكسي مباشر (-٠,٠٤١) غير مباشر (-٠,٠٨٥) ويكون التأثير الإجمالي (-٠,١٢٦) للتسكع الإلكتروني المعرفي على الإنغماس الوظيفي وذلك عند مستوي معنوية (٠,٠٥) وهذا يعني إنخفاض مستوى الإنغماس الوظيفي بزيادة التسكع الإلكتروني المعرفي. وعلى الجانب الآخر عدم وجود تأثير معنوي مباشر عكسي للتسكع الإلكتروني الاجتماعي على الإنغماس الوظيفي. وذلك يتضح صحة الفرض الأول للدراسة جزئياً، وصحة الفرض البديل فيما يخص جميع أبعاد التسكع الإلكتروني عدا للتسكع الإلكتروني الاجتماعي. ومن الجدير بالذكر وجود تأثير معنوي طردي للدعم التنظيمي المدرك على الإنغماس الوظيفي بمعامل تأثير مباشر (٠,٧٥٤) وذلك عند مستوي معنوية (٠,٠٥) وهذا يعني إرتفاع مستوى على الإنغماس الوظيفي بزيادة الدعم التنظيمي المدرك، كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (٢)

معلومات تحليل مسار العلاقات بين متغيرات نموذج البحث

المصدر: مستخرج من مؤشرات جودة المطابقة للتحليل العامل للمقياس باستخدام برنامج (SmartPLS 4)

- وإختبار مدى صحة الفروض للدراسة تم الاستعانة بأسلوب تحليل المسار والمتوافر بحزمة البرامج الإحصائية (SmartPLS 4)، بإستخدام طريقة الإمكان الأعظم Maximum Likelihood. ويتم الحكم على معنوية نموذج العلاقة غير المباشرة بين متغيرات الدراسة، إعتقاداً على قيمة مؤشر (Goodness of Fit Index GFI) للتعرف على معنوية النموذج ككل، حيث أنه كلما إقتربت جودة النموذج من الواحد الصحيح كلما كان ذلك النموذج معنوي. ومؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index CFI) وتتراوح قيمته بين (٠ و ١) وتشير القيمة المرتفعة الى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة والمدى المثالي للمؤشر هو CFI أكبر من ٠,٩٠.
- كما إعتد الباحث على مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ويمثل أحد أهم مؤشرات المطابقة، ويعد النموذج مطابق تمام للبيانات اذا كانت قيمه RMSEA أقل من أو تساوى ٠,٠٥، واذا كانت قيمته أكبر من ٠,٠٥ وأقل من أو تساوى ٠,٠٨ دل ذلك على مطابقة النموذج للبيانات العينة بدرجة كبيرة، ولكن إذا زادت قيمته عن ٠,١ يتم رفض النموذج.
- ويتضح معنوية نموذج العلاقة المباشرة وغير مباشرة لأثر التسكع الإلكتروني على الإنغماس الوظيفي بإتخاذ الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط، حيث بلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI= ٠,٩١٩)، وهي تقترب من الواحد الصحيح. كما بلغ مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA = ٠,٠٥٢) بينما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI = ٠,٩٢٦) وهي نسبة مقبولة على معنوية النموذج.
- وفي ضوء النتائج السابقة، يتضح وجود تأثير معنوي غير مباشر للدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط على العلاقة بين التسكع الإلكتروني وبعد (للتسكع الإلكتروني الترفيهي والمعرفي) والإنغماس الوظيفي، الأمر الذي يعنى أن الدعم التنظيمي المدرك يتوسط العلاقة بين للتسكع الإلكتروني (للتسكع الإلكتروني الترفيهي والمعرفي) والإنغماس الوظيفي، وبالتالي يمكن رفض الفرض الثالث للدراسة.

١١. نتائج الدراسة:

ركزت الدراسة الحالية بشكل رئيس على تحديد تأثير التسكع الإلكتروني على الإنغماس الوظيفي بإتخاذ الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط، وقد توصل الباحث الى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يأتي:

- أن الوسط الحسابي لجميع متغيرات الدراسة كانت أقل من المتوسط العام للمقياس، ويعنى ذلك إنخفاض مستوى ممارسة العاملين للتسكع الإلكتروني، وتدنى مستوى ممارسة إدارة المستشفيات الدعم التنظيمي المدرك، وإنخفاض مستوى الإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة بشكل عام. في حين تبين درجات الإنحراف المعيارى والتي تقل جميعهاً عن الواحد الصحيح عدم وجود درجة عالية من التباين في الآراء بين مفردات العينة حول متغيرات الدراسة .
- وجود علاقة موجبة بين التسكع الإلكتروني والدعم التنظيمي المدرك، بالإضافة الى وجود علاقة موجبة بين بعد التسكع الإلكتروني الإجتماعى والإنغماس الوظيفي، وجود علاقة سلبية بين التسكع الإلكتروني الترفيهى والتسكع الإلكتروني المعرفى على التوالى، وجود علاقة معنوية بين جميع أبعاد الدعم التنظيمي المدرك(العدالة التنظيمية، دعم المشرف، ظروف العمل المادية، الأمن الوظيفي، الإستقلال فى العمل، إدارة ضغوط العمل) على الإنغماس الوظيفي .

- توصلت نتائج اختبارالفرض الأول الى وجود تأثير معنوى لجميع أبعاد التسكع الإلكتروني (التسكع الإلكتروني الإجتماعى، والتسكع الإلكتروني الترفيهى، التسكع الإلكتروني المعرفى)، على الإنغماس الوظيفي المتمثلة في العدالة الإجتماعية، ظروف العمل المادية، الأمن الوظيفي، الإستقلال فى العمل، إدارة ضغوط العمل إستبعاد المتغير الخاص بدعم المشرف لدى مقدمى الخدمة الصحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة، وأن المحددات الأساسية المؤثرة على المتغير التابع (الإنغماس الوظيفي) تتمثل في التسكع الإلكتروني الترفيهى، التسكع الإلكتروني المعرفى، وتتفق هذه النتيجة مع الرأى الراسخ بأن التسكع الإلكتروني يؤثر على نتائج العاملين الفردية بشكل سلبي، وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة(محمد صبحى ٢٠٢٢/محمد ٢٠١٩/Cotter2003/ام كلثوم ٢٠٢٠/رامى ٢٠٢١/Sawitri2012/٢٠٢١ /Niaei,et,al.,2014, /٢ Lim,et,al.,201 / Varghese,et,al.,2017). وفى ضوء هذه النتائج، يمكن القول إنه كلما زاد مستوى تبني أبعاد التسكع الإلكتروني تدنى مستوى الإنغماس الوظيفي لدى العاملين، ويمكن تفسير ذلك برغبة إدارة المستشفيات محل البحث فى تطبيق أبعاد الإنغماس الوظيفي والمتمثلة فى النشاط، التفانى، الإنهماك فى العمل وذلك لتخفيض مستوى التسكع الإلكتروني لأدنى حد ممكن.

- توصلت نتائج إختبار الفرض الثانى الى وجود تأثير سلبي لأبعاد التسكع الإلكتروني والتي تتمثل في التسكع الإلكتروني الترفيهي، التسكع الإلكتروني المعرفي وجميع أبعاد الدعم التنظيمي المدرك، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما توافرت أبعاد التسكع الإلكتروني وخاصة بعد التسكع الإلكتروني الترفيهي، وبعد التسكع الإلكتروني المعرفي أدى ذلك بالتبعية الى وجود إنخفاض للدعم التنظيمي المدرك المقدم للعاملين، وهذا يؤكد العلاقة السلبية بين أبعاد التسكع الإلكتروني وجميع الاساليب الايجابية التي تتبعها ادارة المستشفيات ومنها الدعم التنظيمي المدرك(عماد٢٠١٨/٢٠٢٠/أحمد٢٠٢٠/2015/Siallagan,et al).

-توصلت نتائج إختبار الفرض الثالث الى وجود تأثير معنوي إيجابي لتأثير لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك بين العاملين على مستوى الإنغماس الوظيفي تتمثل في العدالة الإجتماعية، ظروف العمل المادية، الأمن الوظيفي، الإستقلال في العمل، إدارة ضغوط العمل، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة(إحسان،٢٠١٦)،وتشير هذه النتائج الى رغبة إدارة المستشفيات محل الدراسة فى زيادة مستوى الدعم التنظيمي المدرك وذلك لإنخراط العاملين فى العمل والإنغماس به لما يترتب عليهما من نتائج إيجابية تعزز من رفاهية العاملين بها، إذ إنه كلما زاد مستوى الدعم التنظيمي المدرك بين العاملين زادت مستوى الإنغماس الوظيفي لديهم .

-توصلت نتائج إختبار الفرض الرابع الى وجود تأثير معنوى غير مباشر التسكع الإلكتروني ببعدي(للتسكع الإلكتروني الترفيهي والمعرفي) فقط على مستوى والإنغماس الوظيفي من خلال توسط الدعم التنظيمي المدرك فى تلك العلاقة، وتدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه بعض الدراسات من وجود علاقات مباشرة معنوية بين متغيرات الدراسة المتمثلة فى العلاقة السلبية المعنوية بين التسكع الإلكتروني وبعد المتغيرات التي تؤثر على أداء العاملين بشكل إيجابي كما فى دراسة(عمار٢٠٢٢/٢٠٢١/رامى/2015/Cinar,et.al)، وذلك العلاقة المباشرة بين التسكع الإلكتروني، وكذلك العلاقة الإيجابية المعنوية المباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك والإنغماس الوظيفي. وفى ضوء هذه النتائج يمكن القول إن الدعم التنظيمي المدرك تؤدي دوراً وسيطاً فى العلاقة بين التسكع الإلكتروني والإنغماس الوظيفي، فدخل الدعم التنظيمي المدرك فى هذه العلاقة أدى الى تحسين معنوية التأثير السلبي لأبعاد التسكع الإلكتروني ببعديه التسكع الإلكتروني الترفيهي والمعرفي على الدعم التنظيمي المدرك ومن ثم مستوى الإنغماس الوظيفي، وهو الأمر الذى يعنى ان إدارة المستشفيات محل الدراسة تسعى الى زيادة مستوى الإنغماس الوظيفي لأجل تخفيض ممارسة التسكع الإلكتروني من جانب العاملين فى ظل زيادة مستوى الدعم التنظيمي المدرك للعاملين بالمستشفيات .

١٢. توصيات البحث :

- فى ضوء ما تقدم من النتائج التى توصلت إليها الدراسة، أمكن الباحث بلورة توصيات الدراسة للمستشفيات الجامعية محل الدراسة والمنظمات المماثلة، بالأتى :
- ✓ وضع سياسات إستخدام الإنترنت والكمبيوتر وشبكة الإتصالات تضمن عدم إنخراط فى سلوكيات الإنغماس إستخدام التكنولوجيا، والعمل على زيادة التوعية والتوجيه لدى مقدمى الخدمة الصحية فى المستشفيات الجامعية قيد البحث للسيطرة على التسكع الإلكتروني حيث اثبت نتائج الدراسة انخفاض مستوى التسكع الإلكتروني للعاملين بالمستشفيات محل الدراسة .
 - ✓ يجب تقييم أداء مقدمى الخدمة الصحية فى المستشفيات الجامعية قيد البحث مما يؤدى الى التقليل من التسكع بشكل أكبر، وإتخاذ الإجراءات لمعرفة المزيد عن السلوكيات الموجودة وما الذى يمكن القيام به لتقليل حالات التسكع الموجودة لدى مقدمى الخدمة الصحية فى المستشفيات الجامعية قيد البحث .
 - ✓ ضرورة قيام إدارة الموارد البشرية بدراسة وتحديد وحصر العناصر التى تمثل دعم (الحوافز، المكافآت، الرعاية الاجتماعية، الرعاية الصحية، التدريب، إمدادهم بالمعلومات، المشاركة فى صنع واتخاذ القرار... إلخ) . ومن ثم قياس مدى إدراك العاملين لتلك العناصر بهدف تحديد نوع الدعم الغيرمدرك والمطلوب تقديمه، وبالتالي إتخاذ الاجراءات والقرارات التى من شأنها أن تعمل على توفير تلك العناصر بالشكل الذى يصل بالعاملين إلى إدراك ذلك الدعم، والشعور باهتمام المنظمة بتحقيق أهدافهم ورعاية مصالحهم وبالتالي تزيد فرص تمسك الفرد بالوظيفة والبقاء بالمنظمة .
 - ✓ وضع خطة إستراتيجية على المدى البعيد لرفع مستويات الدعم التنظيمى والتركيزعلى دعم المشرف لمؤوسيه وتحسين العلاقة بينهم، والتعامل معهم بكل صراحة وصدق، ومع ضرورة توفير ظروف عمل مناسبة مقدمى الخدمة الصحية فى المستشفيات الجامعية قيد البحث تتسم بالتنظيم من حيث التنظيم فى توزيع المهام والأدوار .
 - ✓ أهمية نشر الأمن الوظيفى وأنه لن يتم الإستغناء عنه لأنه يلعب دور كبير فى نجاح المنظمة وذلك من خلال الدعم التنظيمى المدرك وإظهار التقدير ومدى الإنجاز الذى يقوم به مقدمى الخدمة الصحية فى المستشفيات الجامعية قيد البحث فى عمله وإشعار بالعلاقة الوطيدة التى تربط بالمنظمة .
 - ✓ أن تعمل إدارة المستشفيات الجامعية على تقديم الدعم المادى والمعنوى مقدمى الخدمة الصحى، لما له من تأثير إيجابى فى زيادة مستوى الإنغماس الوظيفى، وخاصة الإنغماس الإيجابى وتعزيزه وتشجيعه عن طريق الحوافز سواء المادية والمعنوية أم كليهم لتوفير سبل السعادة فى العمل إنطلاقاً من معطيات نظريات علم النفس وعلم الإجتماع، لا الإنغماس السلبي الذى يؤثر على أدائهم .

- ✓ إهتمام مسئولى الموارد البشرية لبناء علاقات اجتماعية مع العاملين، وإدارة تلك العلاقات بشكل جيد وذلك من خلال تقديم الدعم هؤلاء العاملين وتقدير مساهماتهم والاهتمام بتحقيق رفاهيتهم، حيث إن إدراك العاملين لذلك سيقابله بذل مزيد من الجهد والالتزام وممارسة السلوكيات الايجابية التي من شأنها أن تزيد من ارتباطهم وتضمنهم بالوظيفة، وهو ما يساهم في تحقيق أهداف المستشفى بشكل عام .
- ✓ تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية الذي يؤدي فيما بعد الى غرس الهوية الاجتماعية المدركة للمحيط الخارجي التي تعزز من مكانة المستشفى، لتغيير طريقة التفكير والتعاون بين إدارات المستشفيات الجامعية .
- ✓ تعزيز الانغماس الوظيفي وتشجيعه عن طريق الحوافز سواء المادية أم المعنوية أم كليهما.
- ✓ تفعيل القيم التنظيمية عمليا داخل المستشفيات من خلال قدرة القيادة على إقناع العاملين بأهميتها وإرشاحهم فى عملية صياغتها مع الدعم المتواصل والتحفيز المستمر، لينعكس ذلك على زيادة مستوى الانغماس الوظيفي .
- ✓ العمل على تأسيس منصة إلكترونية للأرشاد المهني والإدارى لتقديم النصح والتوجيه للمدراء.
- ✓ **إسهامات الدراسة :**
- ✓ أسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الإسهامات يمكن بيانها فيما ياتى :
- ✓ من خلال إسهامات الدراسة على المستوى النظرية أكدت الدراسة الحالية الدور الوسيط للدعم التنظيمى المدرك فى العلاقة بين التسكع الإلكتروني ومستوى الإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية فى المستشفيات الجامعية محل الدراسة، ومن ثم تضيف الدراسة الحالية الى الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة فى هذا المجال-حيث لم يرصد الباحث أى سبق لتناول النموذج الذى تناوله فى الدراسة الحالية فى بيئة إدارة الأعمال المصرية، بما يعمل على توسيع القاعدة البحثية فى هذا الجانب من بحوث السلوك التنظيمى .
- ✓ من خلال إسهامات الدراسة على مستوى التطبيق سلطت الدراسة الضوء على أحد السلوكيات السلبية المتمثلة فى التسكع الإلكتروني،وما يترتب عليها من آثار سلبية وتسلط الضوء على الألية التى من خلالها تحد منها لدى العاملين، وكذلك تناولت الدراسة إحدى السلوكيات الإيجابية المتمثلة فى الإنغماس الوظيفي، وكيف تحد أساليب الدعم التنظيمى المدرك من سلوكيات التسكع الإلكتروني لدى مقدمى الخدمة الصحية فى المستشفيات الجامعية محل الدراسة .
- ✓ تعطى نتائج الدراسة الحالية وما أكدته من علاقات معنوية بين متغيرات الدراسة(التسكع الإلكتروني،الدعم التنظيمى المدرك،الإنغماس الوظيفي) دلالة على أن إنخفاض مستوى إنخراط العاملين فى التسكع الإلكتروني لا يعتمد على مستوى توافر الإنغماس الوظيفي بالمستشفيات محل الدراسة فقط، بل على إرتفاع مستوى الدعم التنظيمى المدرك بوصفه متغير وسيط أيضاً، إذ إنه مع إنخفاض مستوى التسكع الإلكتروني، وكذلك إرتفاع مستوى الدعم التنظيمى المدرك يزيد من مستوى الإنغماس الوظيفي لدى مقدمى الخدمة الصحية فى المستشفيات الجامعية محل الدراسة .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- ابراهيم جمال، (٢٠٢٠)، "توسيط استجابة الموظف في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والانحراف في مكان العمل: دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام بجامعة المنصورة"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، العدد ٤.
- ابراهيم سمير، باسم على، (٢٠١٩)، "القيادة الخادمة وعلاقتها بالدعم التنظيمي المدرك في مدارس البطيركية الاثينية في الأردن"، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا، الأردن.
- أحمد ديب، (٢٠١٤)، "أثر الدعم التنظيمي على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الاقليمي التابع للاونروا، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قسم ادارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة .
- أسامة عبود، (٢٠٢٠)، "تصنيف السلوكيات السامة المنحرفة في مكان العمل: نظرة عامة"، مجلة الاقتصاد الاسلامي العالمية، المجلس العام للبنوك والمؤسسات المالية الاسلامية، العدد ٩٦.
- ام كلثوم، حصه محمد، (٢٠٢٠)، "الأنشطة الطلابية ودورها في الحماية من مخاطر التضليل الإلكتروني طالبات جامعة الملك خالد نموذجاً"، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الاسلامية بغزة، مجلد ٢٨، العدد ٢.
- أمينة محمد، (٢٠٢١)، "الانغماس الوظيفي وعلاقته بالأحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد"، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مركز رفاذ للدراسات والأبحاث، المجلد ١٠، العدد ٣.
- بتول رياض، بندر كريم، (٢٠٢٢)، "أثر الدعم التنظيمي والإجتماعي في المسار المهني: دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الخدمات الخاصة في الأردن"، رسالة ماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الاردن .
- بسمه محمد عبد الفتاح، (٢٠٢١)، "دور القرابه في العمل وعلاقتها بالانغماس الوظيفي في المدارس الخاصه في لواء وادي السير"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن .
- بنى خالد، ميرفت خليل، مرعى حسين، (٢٠١٧)، "أثر العدالة التنظيمية في الإنغماس الوظيفي، دراسة على المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية في الأردن"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال بيت، المفرق .
- بوقليع محمد، (٢٠١١)، "العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا.
- تامر ابراهيم، (٢٠٢١)، "العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وأبعاد الرفاهية النفسية، الدور الوسيط لابعاد التمكين النفسي(بالتطبيق على العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية)" المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، العدد ١.

- ثابت ادريس، (٢٠١٢)، "بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل وإختبار الفروض"، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- حمدي أحمد، وفاء محمد، (٢٠٢١)، "التنمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي: دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم و الموظفين الإداريين في جامعة سوهاج"، مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ١٠، العدد ١.
- حمزة عزالي، (٢٠١٩)، "دور الدعم التنظيمي في تحقيق الولاء التنظيمي للعاملين دراسة حالة مؤسسة رغوة الجنوب بتقريت، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- حورية سليخ، جهيد بوطالب، (٢٠١٩)، "الدعم التنظيمي مدخل أساسي للإلتزام التنظيمي للموظفين دراسة تطبيقية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة جيجل"، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الاعمال، المجلد ٥، العدد ١.
- خضر الربيعي، (٢٠٢٠)، "الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى طلبة جامعة الانبار"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الانسانية. <http://www.uoanbar.edu.iq/cms.php?ID=88>
- دانا عبد الرحمن، (٢٠٢٢)، "الدعم التنظيمي المدرك واثره على الإرتباط الوظيفي دراسة حالة في جامعة الطفيلة التقنية"، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، جامعة الحسين بن طلال عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، المجلد ٨، العدد ١.
- رافع يوسف، محمد جودت، (٢٠١٥)، "القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي دراسة ميدانية على موظفي البنوك الاسلامية /قطاع غزة"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، المجلد ١، العدد ٢.
- رامى الشقران، معين اسلمان، (٢٠٢١)، "مستوى التسكع الالكتروني وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين في محافظة العاصمة عمان"، مجلة المشكاة للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، عمادة البحث العلمي، المجلد ٨، العدد ٣.
- رائد إسماعيل، (٢٠٢٠)، "أثر ممارسات الدعم التنظيمي على النجاح الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة للضمان الاجتماعي في الاردن"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة اليرموك، الاردن.
- رشا محمد العساسفة، (٢٠١٩)، "أثر الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الاداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في البنوك الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الاردن .
- رشا محمد، (٢٠١٩)، "أثر الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الاداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في البنوك الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الاردن.
- رضوى سعد، (٢٠٢٢)، "الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر المدرسين في محافظة واسط"، مجلة اوراق ثقافية، بيروت، المجلد ١٥، العدد ٣ .
- زغبوب بو مدره، (٢٠٢١)، "أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة الخرف الصحي باليمن"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الصديق بن يحيى، الجزائر.

- سميا على محمد، (٢٠١٨)، "درجة الدعم التنظيمي وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى المعلمات فى المدارس الاساسية فى محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الاردن.
- السيد يوسف السيد، (٢٠٢٣)، "الدور الوسيط للارهاق العاطفى والصمت التنظيمى فى العلاقة بين الاشراف المسئ وسلوكيات التسكع الالكترونى الدور المعدل لرأس المال النفسى الايجابى بالتطبيق على العاملين فى مديريات الخدمات بمحافظة دمياط"، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، المجلد ٢٤، العدد الاول، يناير.
- شافع طلفاح، (٢٠١٧)، "مستوى العدالة التنظيمية فى المنظمات الرياضية فى الاردن من وجهة نظر مدربي ألعاب المضرب"، المنارة، المجلد ٢٣، العدد ٣.
- الشبل الزند، (٢٠١٩)، "مستوى الانغماس الوظيفى لدى معلمات المدارس الثانوية فى محافظة عنيزة"، مجلة كلية التربية، المجلد ١٠، العدد ٣٥ .
- صفاء حامد التركى الراشد، حلا حصيد صوكر، (٢٠١٩)، "الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفى لدى موظفة جامعة الأنبار"، مجلة الأنبار للعلوم الإنسانية، العدد ٣ .
- عبد العزيز العامرى، (٢٠٢٠)، "العلاقة بين الدعم التنظيمى والاستغراق الوظيفى واثرها على التهكم التنظيمى لدى الموظفين الاداريين فى جامعة الحديدة، مجلة الاداب للدراسات النفسية والتربوية، المجلد ٢، العدد ٨ .
- عبد الله علي العمار، (٢٠٢٢)، "أثر الدعم التنظيمى على إدارة الازمات دراسة تطبيقية من منظور العاملين بالمستشفيات الخاصة بمنطقة عسير"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد ٣، العدد ٢.
- عبدالشكور اسحاق، احمد ابراهيم، (٢٠٢٢)، "تأثير الدعم التنظيمى المدرك على الالتزام التنظيمى دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم"، المجلة العربية للعلوم الانسانية والاجتماعية، مركز السنبلة للبحوث والدراسات، العدد ١٦ .
- عبدالله محمد حمزة أمين، (٢٠١٧)، "الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفى دراسة ميدانية بجامعة بنى سويف، مجلة كلية الآداب، المجلد ٢، العدد ٣٠.
- العجارمة عبد الله، (٢٠٢٠)، "الدعم التنظيمى المدرك فى الجامعات الاردنية فى محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الاقسام الاكاديمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان .
- عزالى حمزة، (٢٠١٩)، "دور الدعم التنظيمى فى تحقيق الولاء التنظيمى للعاملين دراسة حالة مؤسسة رغوة الجنوب بتقرب"، رسالة ماجستير، جامعة قاصدى مرياح، ورقلة، الجزائر .
- العطوي عامر، زينه حميد، (٢٠٢١)، "دور الانغماس الوظيفى فى تفسير العالقة بين موارد الوظيفية وجودة الخدمة المصرفية دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين فى مصاريف التجارية الحكومية فى محافظة المنى"، مجلة جامعة المنى، كلية الادارة والاقتصاد، المجلد ٩، العدد ١ .

- على بن ضبيان، (٢٠١٩)، "الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الاطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الادارية، المجلد ٣٩، العدد ٣.
- على مساعد، (٢٠١٩)، "تأثير الامن الوظيفي على تحقيق الولاء التنظيمي لدى العاملين"، رسالة ماجستير، جامعة محمد بو ضياف المسيلة، الجزائر.
- علي حمدي أحمد عمر، وفاء محمد علي، (٢٠٢١)، "التنمر في بيئة العمل والإنغماس الوظيفي دراسة سيكولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج"، مجلة علوم جامعة سوهاج، مجلة علوم الانسان والمجتمع، المجلد ١٠، العدد ١.
- عماد محمد، محمد عبدالله، (٢٠١٨)، "التسكع الالكتروني كمتغير وسيط في أثر عبء العمل على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة مناجم الفوسفات الاردنية"، رسالة ماجستير، كلية الاعمال، جامعة عمان العربية، الاردن.
- عمار عبد الامير، نور الدين، (٢٠٢٢) "المواطنة الرقمية ودورها في الحد من التسكع الالكتروني الدور التفاعلي للعمل عن بعد"، مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة، المجلد ٤.
- غادة عادل، (٢٠١٩)، "أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات الانسحاب الدور الوسيط للتوحد التنظيمي في ظل توافر الثقة في المنظمة: بالتطبيق على قطاع النسيج والملابس الجاهزة في الاسكندرية جمهورية مصر العربية"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس كلية التجارة، العدد ١.
- غادة عادل، (٢٠٢٢)، "دراسة ميدانية لاثر الدعم التنظيمي المدرك على الالتزام التنظيمي العاطفي الدور الوسيط لغموض الدور في ظل توافر الدعم المدرك للمشرف وتوافق المشرف مع الاخرين في شركات النسيج و الملابس الجاهزة المصرية"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الادارية، المجلد ٤٢، العدد ١.
- القرني صالح، (٢٠٢٠)، "الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الخادمة وسلوك الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على معلمي المدارس الاهلية بمحافظة جدة"، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ١١، العدد ٤٢.
- مانع مانع، عبد الفتاح صالح، (٢٠٢٠)، "درجة الصمت التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقته بمستوى الانغماس الوظيفي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الاردن.
- محمد السعيد عبد الغفار، (٢٠٢٢)، "الدور الوسيط لسلوكيات التسكع الالكتروني في العلاقة بين الإشراف المسيء والالتزام التنظيمي الضمير الحي كمتغير معدل دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات العامة بمحافظة الدقهلية"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد ٣، العدد ١، الجزء ٢، يناير.

- محمد حسن خليل، (٢٠١٦)، "أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الاداء الوظيفي في المؤسسات الاكاديمية الفلسطينية، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- محمد حسين، (٢٠١٩)، "تأثير التداوب في اداء فرق العمل المدارة ذاتياً: التسكع الاجتماعي متغيراً تفاعلياً: دراسة تحليلية لاراء عينة من الموظفين في شركة الحفر العراقية"، مجلة دراسات ادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة البصرة، مجلد ١١، العدد ٢٢.
- محمد صبحي أحمد أبو الذهب، (٢٠٢٢)، "الدعم التنظيمي المدرك وصياغة الوظيفة والتضمين الوظيفي الدور المعدل لمرونة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة المقاولون العرب"، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد ٥٩، العدد ٦، أكتوبر.
- محمد علي، فاطنه بن بلخير، (٢٠٢٠)، "مستوى ادراك محددات الدعم التنظيمي بمنظمات الاعمال دراسة ميدانية بمديرية البريد والمواصلات بالجلفة"، مجلة افاق للعلوم، جامعة زيان عاشور الجلقة، المجلد ٥، العدد ١.
- محمد عموش أحمد، محمد عبود الجراخشة، (٢٠١٨)، "مستوى الإنغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قسبة المفرق"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.
- مسعود هريكنش، (٢٠٢١)، "أثر الدعم التنظيمي في السلوك الابداعي لاساتذة جامعة جيجل"، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد ١١، العدد ٤.
- خالد عوض عبدالله، (٢٠١٨)، "الإنغماس الوظيفي وعلاقته بالإحترق النفسي لدي معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى"، غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٩، العدد ٢٥.
- نسمة رجب، (٢٠٢١)، "دور اخصائي خدمة الفرد في ترشيد الانترنت وعلاقتها بالمعايير الاجتماعية لدى الطلاب في المدارس"، القاهرة، بحث منشور بمجلة دراسات في خدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- هاشم احمد، ثامر حماد، (٢٠٢٠)، "واقع الإنغماس الوظيفي لدى مشرف التربية الرياضية في المديرية العامة للتربية، مجلة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية، جامعة بغداد، المجلد ٣٢، العدد ٣، العراق .
- هند بركات، منار ابراهيم، (٢٠٢١)، "أثر عدالة تقييم أداء العاملين على الانغماس الوظيفي دراسة حالة العاملين في دائرة الاحصاءات العامة في الاردن"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن .
- ولاء جمال، رائد اسماعيل، (٢٠٢٠)، "أثر ممارسات الدعم التنظيمي على النجاح الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة للضمان الاجتماعي في الاردن"، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الاردن .
- النياسرى، السعدى، (٢٠١٩)، "أثر التوجه الثقافي في تعزيز الانغماس الوظيفي بحث تحليلي لاراء عينة من العاملين في جامعة كربلاء"، مجلة الوارث للبحث العلمي، المجلد ١، العدد ١.

- المراجع الاجنبية :

- Adil, M. S., & Qaiser, F.(2020). Effect of Leader–Member Exchange Relationship on Occupational Stress in the Energy Sector of Pakistan: A Mediating Role of Job Involvement. *Journal of Management Sciences*.7(1).
- Agarwal, U. A., & Avey, J. B. (2020). Abusive supervisors and employees who cyberloaf: Examining the roles of psychological capital and contract breach. *Internet Research*, 30(3), 789–809.
- Al– Bdareen, R., & Khasawneh, H.(2019). Human Resources Staffing process and its Impact on job Involvement: Irbid District Electricity Company As a case Study, *Problems and perspectives in Management*, 17(2).
- Aladwan, M. A., Muala, I. Al, & Salleh, H. S. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11, 1013–1022.
- Alipour F&Monfared M(2015), Examining the Relationship between job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals. *Patient Saf Qual Improv*.
- Caesens, G., Bouchat P.,& Stinglhamber F (2020) :Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment: A Multi– Sample Study. *Journal Of occupational and environmental medicine* 62(7).
- Chen, H.,& Eyoun , K,(2021). Do mindfulness and perceived Organizational support work? Fear of COVID –19 on restaurant frontline employees , job insecurity and emotional exhaustion. *International journal of Hospitality Management*, Vol94.
- Chen, T. I., Lin,S. K.,& Hsu,p.f.(2020).Multiple Dimensions Perceived Profit As A Mediator Between Emotionnal Labor and Job Involvement. *International Journal of organizational Involvement*,12(4).
- Chukwusa, J.(2020). Gender Difference in organizational commitment, Job Satisfaction and Job Involvement: Evidence from University Library staff. *International Information& Library Review*,1(9).
- Çınar, O., & Karcioğlu, F. (2015). The Relationship between Cyber Loafing and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 207, 444–453
- Cinara &Orhan(2015), The Relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum \ Turkey. *Ltd. Select*.

- Cotter,S.(2003), Examining social loafing within virtual teams The moderating influence of a teams collective orientation. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the Honors in the Major Program in Psychology in the College of Sciences .
- Demir, S.(2020). The Role of Self-Efficacy in job Satisfaction, organizational commitment, Motivation and Job Involvement, Eurasian Journal of Educational Research,20(85).
- Graves, L.M., Sarkis, J. & Zhu, Q. (2013). "How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China", Journal of Environmental Psychology, Elsevier, 35, 81-91.
- Jermisitiparsert, K., & Sriviboon, C .(2019). Influence of Human Resources Practices on that Pharmaceutical Firm Performance with Moderating Role of Job Involvement, Systematic Reviews in Pharmacy, 10(2).
- Kalayci,S.(2010),"Spss Applied Multivariate Statistical Techniques(5Th ed).Ankara: Asil publication.
- Koay, K.Y., Soh, P.C.-H., Soh, P.C.-H., Chew, K.W. & Chew, K.W. (2017). "Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress", Management Research Review, 40(9), 1025-1038.
- Lee, p., c., & Xu , S., T.,& Yang. W.(2021). Is career adaptability a doubleedged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. International journal of Hospitality Management,94, 102875.
- Lim, Don,(2012),The IT way of loafing on the job: cyber loafing neutralizing and organizational justice .Journal of organizational Behavior.
- Lim, K. V, ,(٢٠٠٢)The IT way of loafing on the job: Cyberloafing neutralizing and organizational justice. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial Occupational and Organizational Psychology and, Behavior23(5).
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2020).The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. Internet Research, 31(2), 497-518 .
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012).Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? Behaviour and Information Technology, 31(4), 343-353.

- Liu.,J.,Lambert, E. G., Kelly,T., Zhang,J.,& Jiang,S.,(2020).Exploring the Association Between Work–Family Conflict and Involvement. International,Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology,64(8).
- Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M. R., & Ketchen, D. J. (2010). Time banditry: Examining the purloining of time in organizations. Human Resource Management Review, 20(1), 26– 34 .
- Mustafa Saritepeci, Uğurcan Sert,(2021),Cyberloafing Level of University Students: A Scale Development Study, Research On Education and Psychology (REP), June 2021 ,5,(1), 41–52.
- Nayir, F.(2012).”The Relationship Between? Perceived Organizational Support and Teachers, Organizational Commitment. Eurasian . Journal of Educational RESEARCH, 48–116.
- Niaei M Peidaei M and Nasiripour A(2014). The relation between staff cyber loafing and organizational commitment in organization of environmental protection. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review.
- Nylen–Eriksen,M.,Groven,E.K.,&Bjornnes,A.K.(2020). Nurses, Job Involvement and association with Continuing current position – A descriptive comparative study. Journal of Clinical Nursing,29(13–14).
- Oravec, J.A.(2018).”Cyberloafing and constructive recreation”,in Mehdi Khosrow–Pour, D.B.A. (Ed.), Encyclopedia of Information Science and Technology, 4th ed., IGI Global, Hershey, PA, pp. 4316–4325.
- Peterson R. A.(1995).”Relationship Marketing and consumer Robert No920.
- Rivillas, Sepulveda. C. I., Alegre, J.,& Oltra, V.(2021).Impact of knowledge– based Organizational support on Organizational performance through project Management. journal of knowledge Management Research & practice 4(1) .
- Sawitri ,Running,H(2012), Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyber Loafing. Elsevier.
- Schaufeli, W.,& Bakker,A.(2003),”Utrecht work Engagement Scale: Preliminary Manual. Occupational Health Psychology univ , Utrecht university.

- Shockley, K. M.M Ureksoy, H., Rodopman, O. B. Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed – methods study – journal of organizational Behavior, 37(1), 128–153.
- Staff Monitoring com (2015). "Office slacker stats", available at :<http://www.staffmonitoring.com/P32/stats.htm> (accessed 8 May 2018)
- Umiriyana, U., Cahyono, L. B. E., Armanu, A., & Puspaningrum, A. (2020). The Relationship Between organizational Justice and Job Involvement on Nurse,s organizational Citizenship Behavior (Examining the Mediating role of organizational Commitment). Journal Aplikasi Management, 18(2).
- Varghese, L., & Barber, L. (2017). A preliminary study exploring moderating effects of role stressors on the Relationship between big five personality traits and workplace cyber loafing, Cyber psychology. Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 11(4), 13–45.
- Varshney, D. (2020). "Employees, job involvement and satisfaction in Learning organization : A study in India,s manufacturing Sector . Global Business and Organizational Excellence, 39(2), 52:61.
- Wang, X., Guchait, P., & Paamehmetolu, A. (2020). "Why should errors be tolerated? Perceived Organizational Support, Organization –based self-esteem and psychological well-being International journal of Contemporary Hospitality Management(32)5.
- Yasar, S., & Yurdugul, H. (2013). The Investigation Of Relation Between cyber loafing Activities And cyber loafing Behavior In Higher Education. Social and Behavioral Sciences 83(20), 590–604.
- Yui, T. C. (2021). Exploring the Determinants of Cyberloafing in the Workplace: A Conservation of Resources (COR) Perspective, Ritsumeikan Journal of Asia Pacific Studies, 39(01), 29:35.
- Zagenczyk, T. J., Puris, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., & Sawyer, K. B. (2020). Context and social exchange : perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived Organizational support and Organizational Identification and commitment. International journal of Human Resource Management, Advance online publication ., <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1706618>.