

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي:/2020

الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالضغط النفسي

دراسة ميدانية تتبعية بثانويات ولاية المسيلة.

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس تخصص ارشاد وتوجيه

إشراف:

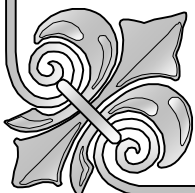
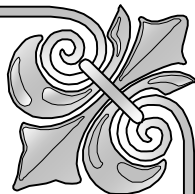
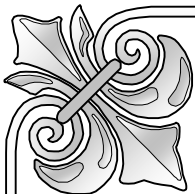
جميع عمر

إعداد الطلبة:

* بوقرة سعاد

* أعراب يمينة

السنة الدراسية 2022/2021



مجلس شكر



الحمد لله تعالى الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة
واعاننا على أداء هذا الواجب ووقفنا في هذا العمل
نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا
من قريب ومن بعيد على إنجاز هذا العمل ونخص بالذكر
الأستاذ المشرف "كتفي عزوز" التي لم ييخل علينا بتوجيهاته
ونصائحه التي كانت عوناً لنا في إتمام البحث
كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم وقدم لنا يد العون
والمساعدة من قريب أو بعيد.

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي، ولهذا الغرض استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقنا كلا من مقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس الضغط النفسي على عينة مكونة من 80 أستاذ للتعليم الثانوي، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي
- وجود مستوى مرتفع في الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- وجود مستوى متوسط في الضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- عدم وجود فروق في الضغط النفسي تبعاً لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية.

Abstract:

This study aims to reveal the relationship between job involvement and psychological stress, and for this purpose we used the descriptive analytical approach, where we applied both the job absorption scale and the psychological stress scale on a sample consisting of 80 secondary education teachers, selected by a simple random sample method.

The study yielded the following results:

- There is no statistically significant correlation between job involvement and psychological stress among secondary education teachers
- There is a high level of job engagement among secondary education teachers.
- There is an average level of psychological stress among secondary education teachers.
- There are no differences in psychological stress according to the gender variable.
- There are no differences in job engagement according to seniority variable.

29	خلاصة
الفصل الثالث: الضغط النفسي	
31	تمهيد
32	1. تعريف الضغط النفسي
33	2. النظريات المفسرة للضغط النفسي
35	3. مصادر الضغط النفسي
38	4. أنواع الضغط النفسي
40	5. اعراض الضغط النفسي
40	6. الاثار المترتبة على الضغط النفسي
41	7. قياس الضغط النفسي
42	8. سبل مواجهة الضغط النفسي والوقاية منه
44	خلاص الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
46	تمهيد :
46	1-منهج الدراسة :
46	2-الدراسة الاستطلاعية:
47	3-مجتمع وعينة الدراسة:
47	4-حدود الدراسة:
47	5-أدوات البحث:

48	6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
51	7- الأساليب الإحصائية المستخدمة:
52	خلاصة
	الفصل الثالث: عرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها
55	أولاً/ التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات
56	أولاً/ التحقق فرضيات الدراسة:
56	1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:
57	2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى:
60	3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية:
61	4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:
63	5- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:
68	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

الصفحة	فهرس الجداول
39	الجدول رقم (01): جدول المقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية حسب Kill 1994
49	الجدول رقم (2) يوضح ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي عن طريق ألفا كرونباخ
49	الجدول رقم (3) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي مع درجته الكلية
50	الجدول رقم (4) يوضح ثبات مقياس الضغط النفسي عن طريق ألفا كرونباخ
51	الجدول رقم (5) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغط النفسي
55	جدول رقم (6) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة
56	الجدول رقم (7) يوضح العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي
57	جدول رقم (8) يوضح إختبار كا ² للكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة
60	جدول رقم (9) يوضح إختبار كا ² للكشف عن مستوى الضغط النفسي لدى أفراد عينة الدراسة
61	الجدول رقم (10) إختبار مان ويتني لدلالة الفروق في كل من الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي تبعاً لمتغير الجنس
64	جدول رقم (11) إختبار كروسكال واليز لدلالة الفروق في كل من الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي تبعاً لمتغير الأقدمية

مقدمة



مقدمة:

يعتبر العمل عنصر أساسي ومهم في حياة الإنسان فمن خلاله يستطيع اشباع حاجاته الاساسية من مأكّل ومشرب ومأوى وحاجاته النفسية مثل تقدير الذات.

إن كل مهنة لا تخلو من أعباء ومطالب بما فيها مهنة التعليم التي تعتبر إحدى المهن الاجتماعية التي تفرض على المعلم بذل جهد لأدائها نظرا لدرها الكبير في خلق جيل مثقف وواع، وهذا الجهد يكون مضاعف لأنه يتعامل مع عقول ناشئة تتطلب الدقة والحذر، ومن المنفق عليه أن مهنة التعليم ضاغطة لما تنطوي عليها من مسؤوليات ومتطلبات بشكل مستمر، وهذا ما يولد الحاجة الى الاستغراق الوظيفي كوسيلة لتجنب الضغوط، فالاستغراق الوظيفي من المواضيع الحديثة التي تهتم بالعنصر البشري ، فهي تعمل على تحسين جودة حياة العمل وقد تمت دراسته من جوانب مختلفة الا انه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل والالتزام بالعمل وتأديته بكفاءة وفعالية.

ويرى (Ripinen 1997) ان الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا، إذ يتأثر الاستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات وعكس ذلك صحيح، وعندما ينخفض مستوى الاستغراق يتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق والضيق والإحساس باليأس.

وقد عرف العامل الجزائري تغيرات عميقة ومتنوعة في كل الميادين والمجالات مما أدى الى ظهور حالات كثيرة من الضغط النفسي الذي قد يؤدي الى الاحساس بعدم الأهمية في المجتمع ، وعليه فالضغط النفسي هو نتيجة تفاعل الفرد مع محيطه وتظهر على شكل ردود فعل بيولوجية فسيولوجية نفسية تختلف من شخص لأخر وفق ما يملكه الفرد من معرفة وآليات مقاومة ودفاع كاستجابة للضغط ، إذ يعتبر الضغط النفسي حالة من الخطر التي تهدد الأفراد، وهي تختلف باختلاف هؤلاء الأفراد والبيئة التي يتفاعلون معها، هذا كله إذ



اتخذنا الضغط النفسي من جانبه السلبي، أما إذا نظرنا إليه من الجهة الإيجابية فنجد أن لديه العديد من الوظائف التي تعود على الفرد بالإيجاب ، كما قد يزيد من درجة إنتاج الفرد العلمي والعملية وكذا نجاحاته في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لديه.

ومن هذا المنطلق ارتأينا دراسة هذا الموضوع والذي يهدف الى الكشف عن العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث قسمنا بحثنا هذا على النحو التالي:

أ- الجانب النظري: والذي يشمل ثلاث فصول هي كالآتي:

*الفصل الأول: هو ذلك الفصل التمهيدي للدراسة والذي يتم من خلاله تحديد الإشكالية والتساؤلات، فرضيات الدراسة، أهميتها، أهدافها ثم تحديد المفاهيم والمصطلحات، والدراسات السابقة.

*الفصل الثاني: وهو الفصل الخاص بالخلفية النظرية لمتغير الاستغراق الوظيفي.

*الفصل الثالث: وهو الفصل الخاص بالخلفية النظرية لمتغير الضغط النفسي.

ب- الجانب الميداني: والذي تضمن فصلين:

*الفصل الرابع: تناولنا من خلاله الإجراءات الميدانية من منهج الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة، مجتمع البحث، العينة، أداة الدراسة، التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة، أساليب المعالجة الإحصائية.

*الفصل الخامس: وهو يضم عرض وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها بعد المعالجة الإحصائية.

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

1. الإشكالية:
2. فرضيات الدراسة:
3. أهداف الدراسة:
4. أهمية الدراسة:
5. تحديد المفاهيم والمصطلحات:
6. الدراسات السابقة

1- إشكالية:

يعتبر العمل أحد المجالات التي يكابد فيها الفرد مشقة، وضغوطا على اختلاف مصادرها، مع اختلاف شدتها بتنوع مجالات العمل، أشار "لانفورد 1987" بهذا الخصوص أن أكثر مجالات العمل إثارة للضغوط تلك التي تمتاز بمواجهة مباشرة مع الناس والتي يكرس فيها الأفراد أنفسهم لخدمة الآخرين ومن بين هذه المهن المتفق عليها أنها ضاغطة مهنة التعليم لما تتطوي عليها من أعباء ومتطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر، ما يولد الحاجة إلى الاستغراق الوظيفي كاستراتيجية لتجنب الضغوط، وعلى الرغم من أن هذا المصطلح تم صياغته وتصوره من قبل (William,a.kahn) عام (1920) إلا أن أصله يعود إلى وقت غير مبكر في بداية سنة (1920) ، وقد ساهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية للنتبؤ بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب إلى مدى بعيد من أجل رفاهية المنظمة (perrin,2007) وكذلك هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف الوظيفة وأعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح استغراق الموظف ويكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل المنظمة مستعدين لاستثمار جهودهم، مئة بالمئة وسوف تعالج استراتيجية الاستغراق جميع الوسائل التي يمكن للمنظمة استخدامها لتعزيز هذا النوع من الجهد ويصنف الاستغراق الوظيفي إلى عدة أنواع: الجسدي والعاطفي والإدراكي والمعرفي الذهني والتنظيمي.

وعلى اعتبار أن الاستغراق الوظيفي يشير إلى مستوى اندماج العامل في عمله وأيضا إلى قيمة العمل في حياة الفرد وتعزيز الإنتاجية والكفاءة وزيادة السلوكيات التطوعية وارتباط الفرد بعمله من خلال الانهماك والإخلاص فيه من أجل المساهمة في نجاح المنظمة، وقد يعاني العديد من العاملين في معظم المنظمات أنواعا كثيرة من الضغوط في حياتهم قد تكون ناتجة عن عدة أسباب ترجع إلى ظروف خاصة بالعاملين أنفسهم ومنها ما يعود للمنظمات التي

يعملون بها ففي غالب الأحيان نجد البعض من العمال يشعرون بضيق أو اكتئاب لا يستطيعون التخلص منه، فهي ليست بالملاحظة العادية لما لها من خلفيات كثيرة، فشعور بالضيق هو ناتج لضغوطات مختلفة وهذا ما جعل الباحثين يهتمون بالضغط النفسي وذلك نظرا لما ينتج عنه من آثار سلبية على الصحة النفسية والجسمية للعمال وكذا حياتهم الاجتماعية والمهنية، كما يرى البعض من الباحثين أنها ليست سيئة بالمطلق بل ولا تؤدي دائما إلى نتائج سلبية حيث أن وجود درجة معقولة من الضغوط ضرورية لحياة الفرد واستمرار نشاطه وحماسه ربما تشعر بالإثارة الممتعة وتحرر قدراته الإبداعية وبالمقابل عدم وجودها نهائيا يؤدي إلى حياة مملة خالية من التحدي فوجود الضغط النفسي بمختلف مراحل ومستوياته بدرجة قليلة ضروري لإيجاد التوازن اللازم لحياة الإنسان حيث أن الضغوط تختلف من موقع لآخر وبالتالي تختلف درجات التأثير بها تبعا لتنوع العمل وطبيعته، وترتكز أهمية تناوله في الوسط المهني إلى أهمية العمل في حياة الفرد، فهو يقضي ما يعادل ثلث حياته في مزاولته عمله كوسيلة لإشباع حاجاته الأساسية من مأكلا ومشرب وملجأ وحاجاته النفسية من تقدير ونمو ذاتي وتحقيق السعادة على حد قول ماسلو.

وعلى اعتبار أن الاستغراق الوظيفي حالة وجدانية سارة تنتج تقويم جهد العامل ومدى توافق قدرته مع الوظيفة التي يشغلها وكذا الضغط النفسي الذي يعتبر حالة من التوتر الانفعالي الناتج عن المواقف الصعبة ومحاولة التكيف معها قد يؤثر على جوانب كثيرة من الحياة المهنية وبعد اطلاعنا في ميدان العمل ارتأينا أن نتطرق إلى دراسة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي للوصول إلى تحديد ما إذا كان الاستغراق الوظيفي له فعلا تأثير على الضغط النفسي والكشف عن العلاقة التي قد تكون بين هذين المتغيرين الهامين في الفرد والمنظمة وفي ضوء ذلك يمكن صياغة المشكلة في السؤال التالي:



- هل توجد علاقة ارتباطية بين الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم

الثانوي؟

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟
- هل توجد فروق في الضغط النفسي تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد فروق في الضغط النفسي تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية بين الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي

الفرضيات الجزئية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟
- هل توجد فروق في الضغط النفسي تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد فروق في الضغط النفسي تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى أساتذة التعليم

الثانوي؟



3- أهداف الدراسة:

- تحديد
 - مدى انتشار ظاهرة الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ومعرفة شعورهم بالضغط النفسي .
- معرفة
 - مدى أهمية عوامل الجنس والتخصص والخبرة في التدريب على احداث الفوارق في العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي.
- المساهمة
 - في اثراء البحث العلمي في مجال الدراسة والتعليم.
- الخروج
 - بمجموعة من التوصيات للإسهام في رفع مستوى اهتمام المنظمات المحلية لكل من (الاستغراق الوظيفي - الضغط النفسي).
 - التعرف على مستويات الاستغراق الوظيفي بأبعاده لدى الأستاذ الثانوي.
 - توضيح وإبراز أحد المفاهيم الأكثر جاذبية في مجال إدارة المؤسسات والموارد البشرية.
 - إثراء ومناقشة مفهوم الاستغراق الوظيفي وأهميته.
 - لمعالجة الإشكالية ومحاولة تحقيق أهداف الدراسة سيتم تناول مفهوم الاستغراق الوظيفي للأستاذ الثانوي بشكل نظري لداية يتوضح المفهوم والأهمية وأبعاده.

4- أهمية الدراسة:

تستمد أهمية هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تناولته والى التساؤلات المطروحة فيه وفق ما يلي :



الاستغراق

•

اق الوظيفي موضوع عملي فكل دراسة تلقي الضوء عليه ستضيف عليه الكثير من التحليل الواقعي خاصة للذين يقدمون خدمات للغير.

تعزيز

•

ميدان الدراسات والبحوث النفسية والتربوية بدراسة حديثة تتناول متغيرات اساسين وهما : الاستغراق الوظيفي ، والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم من اجل يدرج ضمن اهداف .

أهمية متغيرات البحث والتي اشتملت على ما يلي:

الاستغراق الوظيفي: الذي حظي باهتمام كبير في جميع المجالات حيث اهتم الباحثون بالاستغراق في العمل في مجال التعليم بشكل خاص لأن جودة إنتاجية المعلمين (وإخلاصهم) وولائهم وقيامهم بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم وتلاميذهم وزملائهم يتوقف على عوامل في مقدمتها رضائهم واستغراقهم في عملهم.

5- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

رغبة في تجاوز اللبس في بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في هذه الدراسة ارتأت الباحنتان تحديدها وضبطها:

الضغط لغة: انعصاب ، شدة ، كرب ، ضائقة ، اجهاد ، شديد ، أجهد ، يشدد ، (حامد عبد السلام زهران .1987. ص496).



اصطلاحاً: يرجع سميث 1993 المعني الاشتقاقي للمصطلح إلى الأصل اللاتيني *stress* المشتقة من الكلمة اللاتينية *stictus* وهي تعني الصرامة وندل ضمناً على الشعور بالتوتر واثارة الضيق (طه وسلامة عبد العظيم حسين، 2006، ص16).

الضغط النفسي: استجابة طبيعية لتحد بدني أو عاطفي، ويحدث عند فقدان التوازن بين المطالب وموارد التكيف، ففي إحدى كفتي الميزان يمثل الضغط النفسي التحديات التي تثيرنا، وتجعلنا متأهين بينما نجد في الكفة الضغط النفسي يمثل الأوضاع التي يصبح فيها الأفراد غير قادرين على تلبية المطالب المفروضة عليهم وفي آخر المطاف يعانون انهياراً بدنياً ونفسياً (فيدمان 2010، ص109).

التعريف الإجرائي: يقصد به تلك الدرجات التي تبين مستوى الضغط النفسي لدى الأساتذة وهذا حسب مقياس لفنستين، وهو أيضاً تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وينتج عن عوامل البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه.

الاستغراق الوظيفي: يعرفه Schanfeld وزملاءه "حالة ذهنية إيجابية مرضية متعلقة بالعمل تتميز بالحيوية والثقافي والانغماس". (محمد لطرش، 2020، ص285)

✓ حسب Shuck وزملاءه الاستغراق الوظيفي هي حالة نفسية إيجابية ونشطة وذات صلة بالعمل يتم تشغيلها عن طريق صيانة وكثافة واتجاه الطاقة المعرفية والعاطفية والسلوكية التي ترتبط بأداء الدور الفردي "حيث يميز Saks بين الاستغراق الوظيفي (التي تتميز بأداء دور المهمة المحدد) والاستغراق التنظيمي (التي تتعلق بأداء الدور كعضو في المنظمة) (محمد لطرش، 2020، ص285)

الفرق بين الاستغراق الوظيفي ومفاهيم أخرى: علاوة عن حداثة المفهوم فإن أساس الغموض والحيرة التي تسود دراسته مفهوم الاستغراق الوظيفي.



التعريف الإجرائي: تنظر المنطاوي (2007، ص70) إلى أن الاستغراق الوظيفي على أنه العلاقة النفسية بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة جزءا مهما في حياته وفي تقديره لذاته، كما أنه يوضح مدى ارتباط الفرد بوظيفته، واهتمامه بها.

6- الدراسات السابقة:

- دراسة يوسف جواد (2006) بعنوان مصادر ومستويات الضغط النفسي لدى الأستاذ الجامعي وقد هدفت الدراسة إلى تحديد مصادر الضغط لدى الأساتذة والتعرف على مستويات الضغط النفسي لدى أفراد العينة وتمثلت عينتها في 322 استاذ واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات ومن نتائجها:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغط النفسي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

- كشفت عن وجود اختلاف في مستوى الضغط النفسي وفقا لمتغير الجنس يشعر غالبية الأساتذة في جامعة منتوري بضغط نفسي ويدركونه في أعلى مستوى.

- دراسة حمدي الفرماوي (1990)

هدفت إلى معرفة مستوى ضغط المعلم علاقته بمتغيرات المرحلة التعليمية والمؤهل وسنوات الخبرة ومادة التخصص والجنس وتكونت عينة البحث من 175 معلما ومعلمة طبق عليهم مقياس لقياس ضغط المعلم من إعداد لباحث وأظهرت النتائج فروقا دالة من الضغط النفسي



لصالح معلمي المرحلة الثانوية وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة الدراسة السابقة مما تبين أن مستوى الضغط يقل بزيادة سنوات الخبرة ويقل عند التربويين.

• دراسة قريطع (2017)

هدفت إلى الكشف عن مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين وفحص الفروق بين متوسطات الضغوط النفسية في ضوء بعض المتغيرات بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا عن الحياة لديهم، حيث أجريت هذه الدراسة في لواء البادية الشمالية الغربية في محافظ المفرق بالأردن وتكونت عينة الدراسة من (370) معلما ومعلمة وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية لدى المعلمين وأن الضغوط النفسية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث ولدى ذوي الخبرة القصيرة أعلى منها لدى ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة وأوضحت النتائج أيضا إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط النفسية لدى المعلمين والرضا عن الحياة.

• دراسة بشير بن ظاهر (1992)

توصلت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سالبة دالة بين مؤشري العمر والأقدمية والمؤشر العام للضغوط المهنية وقد فسّر ذلك بأن عامل السن والخبرة متلازمان بشكل يجعلهما يتبايان بنفس المستوى لعامل الضغط النفسي وأن التقدم في العمر والزيادة في الخبرة يتيح للأستاذ أو المعلم التحكم العقلي ويؤثر في ظروفه المهنية بينما كشفت نفس الدراسة عن وجود علاقات ارتباطية غير دالة بين العوامل الفردية التالية: الجنس، الحالة المدنية، الوضعية المهنية، والمؤشر العام للضغوط.

• دراسة Happlin et Hipps (1991)



لقد اهتم الباحثان بإجراء دراسة حول الضغط النفسي لدى المعلمين وقد أجريا بحثا لتحديد مستو الضغوط التي يتعرض لها المعلمون وقد شملت العينة 219 معلما ومعلمة، طلق عليهم مقياس الضغوط النفسية لدى المعلمين وقد أشارت النتائج إلى أن كثرة المسؤوليات المهنية والعلاقات بين المعلمين والإدارة والزملاء والطلاب هي من المراحل الرئيسية المولودة للضغوط النفسية ومستوياتها لدى المعلمين لما تبين وجود علاقة بين الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمون ومستوى الأداء المتوقع منهم.

• دراسة فونتانا وأوبرزوييا: Fontana and abrseis 1993

هدفت الدراسة التعرف على الفروق في الضغوط النفسية تبعا للفروق في الجنس وأنماط الشخصية حسب ايزنك وتكونت عينة الدراسة من 95 معلما ومعلمة طبق عليهم مقياس خاص بالضغط النفسي ومقياس ايزنك قياس الشخصية أشارت النتائج إلى أن 72.9% من أفراد العينة لديهم مستوى متوسط من الضغط النفسي 32.2% من أفراد العينة لديهم مستوى عالي من الضغط النفسي وقد تشابه بذلك المعلمين والمعلمات كذلك أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين نمط الشخصية الانبساطي والضغط النفسي.

في حين توصلت دراسة باتريك وبالافي (Pallavi et patrich. 2015) إلى وجود اختلاف بين الأساتذة والأساتذة المشاركين فيما يتعلق بالاستغراق الوظيفي لصالح الأساتذة المشاركين وتشير تلك النتيجة إلى أنه كلما كان الفرد صغيرا في العمر كلما أظهر مزيدا من الاستغراق مقارنة بمن هم أكبر منه في السن.

كما أظهرت نتائج آل وأنتونال (Altunel et al . 2015) أن الطلبة الأكاديميين لم يتواجد لديهم استغراق في دراستهم بينما توصلت نتائج دراسة (Munier et al. 2015) إلى أن الإناث لديهم مستويات مرتفعة من الاستغراق عن الرجال.



في حين تناولت دراسة أساد مع آل (Asad et al. 2017) تحليل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (271) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بأربع جامعات في باكستان، وأظهرت نتائج الدراسة أن المناخ الأخلاقي يتوسط جزئياً العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى أن المناخ الأخلاقي يدعم العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي ويعمل على زيادته، وأيضاً توصلت النتائج إلى أن الاستقامة التنظيمية تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي.

في حين سعت دراسة (chernbin. 2011) إلى بحث العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في الشركات غير الهادفة للربح الموجودة في الجزء الشرقي من الولايات المتحدة الأمريكية، وقد توصلت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق معنوية بين أداء مفردات العينة وفقاً للجنس والعمر والنوع، بينما توجد فروق معنوية بين أفراد العينة وفقاً لمستوى التعليم وسنوات الخبرة.

دراسة (هاربت، 2011، Herbert)

وأظهرت نتائج دراسته (Herbert . 2011) وجود علاقة إيجابية بين التفاؤل والاستغراق الوظيفي، فالأفراد الذين يمتلكون نظرة تفاؤلية إلى الحياة والعمل يجدون أنه من المفيد لهم أن يستثمروا وقتهم وطاقتهم في العمل، وذلك بسبب أهميته والفخر المكتسب من هذا العمل، والذي سوف ينظر إليه على أنه يستحق كل هذا الجهد المبذول.

دراسة (كونغ، 2012، kong):



أوضحت دراسة (kong. 2012) أن الأفراد ذوي الكفاءات الوظيفية يميلون إلى تحقيق مستوى عالي من الاستغراق الوظيفي رغبة منهم في تكريس المزيد من الجهد لوظائفهم، فمن خلال ممارسات التمكين التي تتمحور حول تحدي الممارسات المتقدمة، وإدخال الممارسات المبتكرة، وتشجيع الاقتراحات الإبداعية، وتطوير المهارات الإضافية، حيث يكتسب العاملون مستويات أعلى عند تقييم الأداء الذي ينعكس بدوره على استغراقهم بشكل آلي.

دراسة (Raymond et majoli. 2013) كما هدفت دراسته إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المستوى التشغيلي داخل مصانع شركة مرسيدس المتواجدة في شرق لندن (London) وجنوب أفريقيا، حيث بحثت الرضا والاستغراق الوظيفي كمتغيرات مستقلة بينما الالتزام التنظيمي كمتغير تابع.

دراسة موسى أحمد إبراهيم (2018):

أكدت دراسة موسى أحمد إبراهيم (2018) التي استخدمت نفس الأبعاد للاستغراق الوظيفي لريش Rich، وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي (موسى، 2018، ص35)، كما أكدت دراسة عزيز وضائع (2019) على وجود مستوى عال من الاستغراق الوظيفي (عزيز وضائع، 2019)، وكذلك أسفرت نتائج دراسة إمام محمود السيد (2019) على مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي (إمام، 2019، ص330) أما في دراسة قام بها كل من إبراهيم معتر وعبد القوي (2018) تحت عنوان أثر العقد النفسية في الاستغراق الوظيفي، حيث أسفرت النتائج على وجود مستوى ضعيف من الاستغراق الوظيفي (إبراهيم وعبد القوي، 2018، ص112)

بينما قسمت أبعاد الاستغراق الوظيفي حسب عصمت وآخرون (2018) إلى ثلاثة أبعاد تمثلت في: العمل نفسه، القيادة، فرص النمو الشخصي، إلا أن في دراسة لعموري والعباس وسباع (2019) التي استخدمت نفس الأبعاد الثلاثة زائد بعد بيئة العمل، ويعدد فرص المساهمة لتصبح خمسة أبعاد حيث أسفرت نتائجها على وجود مستوى مقبول من الاستغراق، إلا أن دراسة ضيف وصدوق (2019) فقد توصلت نتائجها إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي، أما دراسة أبو طه وعبد العال 2019 فقد استعملت نفس الأبعاد لدراسة رشا مهدي صالح (2020)، فقد أكدت نتائجها على وجود نسبة مرتفعة من الاستغراق الوظيفي. أما دراسة رشا مهدي صالح (2020) فقد أكدت نتائجها على امتلاك المعلمين في المدارس الحكومية على مستويات من الطاقة والنشاط والمرونة أثناء العمل، مع ردود فعل عاطفية دون المستوى المطلوب ونزعات سلبية في سلوكهم.

الفصل الثاني: الاستغراق الوظيفي

تمهيد:

- 1- تعريف الاستغراق:
- 2- أبعاد الاستغراق الوظيفي:
- 3- الاستغراق الوظيفي وبعض المفاهيم الأخرى:
- 4- أهمية الاستغراق الوظيفي:
- 5- العوامل المؤثرة في تنمية الاستغراق الوظيفي:
- 6- محددات الاستغراق الوظيفي:
- 7- استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

خلاصة



تمهيد:

يعد الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الحديثة نسبياً بالمقارنة مع مصطلحات أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية، لكنه أحد القضايا المهمة فيما إذ له علاقة بتغيرات عدة متصلة بسلوك الموظف في منظمات الأعمال، وإذا أردنا استعراض مفهوم الاستغراق الوظيفي (JOB Involvement) بشكل تحليل في التنظيمات الحديثة، نلاحظ أنه يؤثر ويتأثر بالعديد من المتغيرات الشخصية والتنظيمية وإذا تناولنا بالشرح النقدي المتعمق كيفية تحديد تلك العوامل المؤثرة فيه والمتأثر به، فتتعدد الطرق والأساليب والنماذج المقترحة لدراسة هذا المتغير، ويظهر هذا بوضوح في الاختلاف الكبير حول وضع مفهوم دقيق للاستغراق.



1-تعريف الاستغراق:

يخصص هذا الجزء لتوضيح ماهية الاستغراق الوظيفي وما هي أهميته للفرد والمنظمات.

قبل الخوض في مفهوم وتعريف الاستغراق الوظيفي يجب الإشارة إلى أن كلمة (Engagement) تأخذ عدة معاني عند ترجمتها للغة العربية منها (اندماج، انغماس، انخراط، تعلق، ارتباط) فقد استخدمت من قبل الباحثين وفقا لانسجامها مع أبحاثهم وفهمهم لمعناها ويبقى من المفاهيم التي أثارت جدلا فكريا أشار العديد من الباحثين أن مفهوم الاستغراق من المفاهيم التي تقتصر إلى إجماع بخصوص المعنى والمضمون (لطرش محمد، 2020، ص285) أول ذكر للاستغراق الوظيفي في الأدبيات الإدارية كان مقالا للكاتب (khan) في مجلة أكاديمية الإدارة، عام 1990 بعنوان "Psychological condition of personal" حيث قدم أول أساسا نظريا للاستغراق الوظيفي (محمد لطرش ، 2020 ، ص285) وفقا لـ: (Khan) عندما يكون العمال في حالة استغراق إنهم يستثمرون المزيد من أنفسهم في أدوار عملهم حيث يعملون بمزيد من الطاقة والحماس.

يعرفه Schanfeldi وزملاءه "حالة ذهنية إيجابية مرضية متعلقة بالعمل تتميز بالحيوية والثقافي والانغماس". (محمد لطرش ، 2020 ، ص285)

حسب Shuck وزملاءه الاستغراق الوظيفي هي حالة نفسية إيجابية ونشطة وذات صلة بالعمل يتم تشغيلها عن طريق صيانة وكثافة واتجاه الطاقة المعرفية والعاطفية والسلوكية التي ترتبط بأداء الدور الفردي" حيث يميز Saks بين الاستغراق الوظيفي (التي تتميز بأداء دور المهمة المحدد) والاستغراق التنظيمي (التي تتعلق بأداء الدور كعضو في المنظمة) (محمد لطرش ، 2020 ، ص285)



2- أبعاد الاستغراق الوظيفي:

يدخل الاستغراق في صميم العلاقة الوظيفية لذا فقد ارتبط بالعديد من الأبعاد إذا حددتها (شهيناز فاضل أحمد، 2017، ص ص 276 - 277) بكل من (المشاركة في صنع القرار، المكافأة الداخلية والخارجية وجاء (Hichman. 2010.23) بخمسة أبعاد أكثر اتساعا وشمولية يحتاج قادة المنظمات التركيز عليها، لتحقيق أفضل النتائج وتعزيز الاستغراق وهي كالاتي:

- **الانتماء: (Belonging)** وتشير إلى كيفية تعاطف العاملين مع القيم الأساسية للمنظمة، وفهم كيفية دعم وظائفهم الفردية المهمة والشاملة وإيجاد وسائل لدمج المهمة والقيم في منظماتهم.

- **الإلهام: (inspiration)** هو إحساس العاملين بفخر انتمائهم لما تقوم به منظماتهم، وبقاداتهم، وأن يشعروا بالهدف الذي لن يتحقق إلا باستغراقهم بالعمل وتواصلهم العاطفي مقابل إشراكهم في قيادة التعبير الإيجابي. (شهيناز فاضل أحمد، 2017، ص 276).

- **الفهم: (Understanding)** حيث يحتاج العاملون لفهم عميق لأهداف المنظمة وبالخطوة الموحدة لتحقيق هذه الأهداف، مقابل فهم القادة العميق لتوفير تحديثات العمل المتكرر والشفافية، وخلق بيئة يمكن من خلالها الإحساس بالاطمئنان مع الحصول على ردود فعل ملموسة لأدائهم.

- **الدعم: (Support)** من خلال خلق ثقافة تواصل وتفاعل إيجابي بين العاملين والمديرين، مع تقييم المهارات سواء المادية أو غير المادية لملأ المناصب الإدارية، وتوفير فرص التدريب لمساعدة المديرين المستجدين في العمل لضمان النجاح في أدوارهم وتبسيط الإجراءات.



- **التقدير: (Appréation)** وتعنى بمقابلة إسهامات العاملين بالتقدير والثناء الصادق من المديرين ومنح فرص التطوير الوظيفي وفرص التعليم لنيل رضاهم الوظيفي.

هذا وقد ظهرت العديد من الأبعاد التي اعتمدت في العديد من الدراسات والبحوث لقياس مستوى المساهمة، علاقات العمل والإنتاجية والربحية مستخدما بذلك مقياس (ليكرت) (Lécert) الخماسي لقياس مستوى استجابات أفراد العينة فيما حددها (الخفاجي، 2014، ص29- 80) بكل من (الحماس، والتفاني، والاستيعاب) وبما يلي توضيح لكل منهما (الخفاجي، 2014، ص29-80)

- **الحماس: (the enthusiasm)** وهي الحالة التي تتميز بالحيوية والتفاني أثناء أداء العمل، والاستعداد لاستثمار الجيد في عمل واحد، ومواجهة الصعوبات باعتماد مستوى عالي من الطاقة والمرونة العقلية.

- **التفاني: the didiction** وهو عكس التهكم (السخرية)، يشير إلى مدى ارتباط الفرد بقوة في عمل محدد، مع بذل المزيد من الاهتمام والحماس والإلهام والمنافسة، مما يتطلب المزيد من الانضباط الذاتي والاستعداد الدائم في حل مشكلة ما.

- **الاستيعاب: the assimilation** وهو الاستغراق الكلي للفرد بوظيفته نتيجة الشعور بالرضا أثناء أداء المهمة وشعوره بالمتعة بعمله، هذا النوع من الاستغراق يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والاستيعاب والتكيف في العمل. (شهيناز فاضل أحمد، 2017، ص 277).



3- الاستغراق الوظيفي وبعض المفاهيم الأخرى:

الفرق بين الاستغراق الوظيفي ومفاهيم أخرى: علاوة عن حداثة المفهوم فإن أساس الغموض والحيرة التي تسود دراسته مفهوم الاستغراق الوظيفي، يمكن الخلط بينه وبين مفاهيم أخرى الغرض منها ما يلي:

3-1 الفرق بين الاستغراق الوظيفي والاستغراق في العمل:

نجد بعض الباحثين لا يفرقون بين الاستغراق الوظيفي (job involvement) والاستغراق في العمل (work involvement)، رغم أن الاستغراق الوظيفي في وظيفة معينة يختلف عن استغراقه في العمل بشكل عام، حيث تتأثر درجة استغراق الفرد في وظيفة معينة لبيئة العمل، ومدى إسهام تلك الوظيفة في إشباع حاجات الفرد الأساسية، أما الاستغراق في العمل بشكل عام فهو اعتقاد معياري حول قيمة العمل في حياة الفرد وهو أكثر تعبيراً عن الخلفية الثقافية أو القيم التي يعتقدونها الفرد حول قيمة العمل في حياته أو هو تعبير عن مدى تطابق الفرد اجتماعياً مع قيمة العمل. (ولاء صافي، 2017، ص151)

3-2 الفرق بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي:

هناك خلط بين مفهوم الاستغراق الوظيفي (job involvement) والالتزام التنظيمي (Organizational) (commitment)، رغم أن الدراسات أثبتت أن هناك فرقا بين المفهومين، حيث يعد الالتزام الوظيفي التوصيف التقييمي لوظيفة معينة، في حين الالتزام التنظيمي هو التوصيف التقييمي للمنظمة ككل، حيث يقيس الالتزام الوظيفي مدى ارتباط الفرد بالمنظمة ككل ومدى رغبته في البقاء كعضو فيها ومدى اعتقاده بقيم وأهداف المنظمة ومدى استعدادة لبذل مجهود أكبر من أجل تحقيق أهدافها ويعد الاستغراق الوظيفي أحد مؤشرات



الالتزام التنظيمي لكنه غير كاف لذلك، فقد يكون الفرد مستغرقا في وظيفته لكنه غير ملتزم اتجاه المنظمة ككل. (إيمان صلاح المنطاوي، 2007، ص 71. 72)

4- أهمية الاستغراق الوظيفي:

تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنه يزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين ويجعل الفرد أكثر التزاما نحو عمله ومسؤوليته ويحسن من جودة حياة العمل، ويفرز من الإنتاجية والكفاءة، وهو أيضا عامل مؤثر لتحفيز العاملين، وموجه للسلوك ويقلل معدلات الغياب والتأخير ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية وتتجلى أهمية الاستغراق الوظيفي من خلال مستويين هما: (الحسني، 2013، ص 08)

*المستوى التنظيمي: وتشمل:

- الأداء التنظيمي: فالاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي.
- إنتاجية الأفراد العاملين: تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين في أخذ المبادرات لأهداف التعلم، إذ يطور الأفراد العاملون المنشغلون في أعمالهم المعرفة الجديدة والاستجابة للفرص والخروج عن المألوف ويشغلون في النصح، بالإضافة إلى مستويات الرضا الوظيفي المرتفعة والالتزام العالمي اتجاه المنظمة.
- الاحتفاظ بالعاملين: يرى الاستغراق الوظيفي على نوايا الأفراد العاملين في ترم العمل، حيث أن الأفراد المنشغلين في وظائفهم إلى حد كثير يكونون أكثر استقرارا في وظائفهم.



- الدفاع عن المنظمة: قد يكون الأفراد العاملون المنشغلون في وظائفهم محامين ومدافعين عن منظماتهم، وهذا يعني أن الأفراد العاملين سيكونون أكثر استعدادا للدفاع عن منظماتهم، كيان مناسب للعمل أو الدفاع عن منتجات وخدمات المنظمة.

*المتغيرات الدالة على الاستغراق الوظيفي:

يشير المغربي (2004، ص34) إلى أن من أهم المتغيرات الدالة على الاستغراق الوظيفي:

- امتلاك روابط تسوية بالوظيفة يصعب كسرها.
- معظم اهتمامات للعامل مركزة حول وظيفته.
- أن يحب العامل أن تستوعب وظيفته معظم وقته.
- شدة التمسك بالدقة في أداء العمل إلى درجة كبيرة.
- أن يشغل تفكير العامل في وظيفته حتى بعد انتهاء وقت العمل.
- أن تكون معظم الأهداف الشخصية في حياة العامل مرتبطة وموجهة نحو وظيفته.

ويشير حسنين (2013، ص54، 55) إلى أن المتغيرات الدالة على الاستغراق العاملين في وظائفهم هي أن:

- يملك العامل روابط قوية بوظيفته وبرى أنه من الصعب كسرها.
- يحب العامل أن تستوعب وظيفته معظم وقته.
- تكون اهتمامات العامل مركزة حول وظيفته.
- يكون العامل شديد التمسك بالدقة في أداء عمله بدرجة كبيرة.
- يكون معظم أهداف الموظف الشخصية في حياته مرتبطة وموجهة نحو وظيفته.
- يشغل الموظف التفكير في وظيفته حتى بعد انتهاء وقت العمل.



- يحقق العمل للعامل أكبر إشباع في حياته.
- تكون أهم أولويات العامل للاهتمام بوظيفته واستغراقه في أداء مهامها.
- تكون معظم الأشياء العامة التي تحدث مندمجة في وظيفته الحالية بشكل أو بآخر.

5-العوامل المؤثرة في تنمية الاستغراق الوظيفي:

هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي منها:

- المشاركة في السلطة: والتي تشير إلى استخدام تطبيقات متنوعة مثل المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على العمال.
- المشاركة في المعلومات: والتي تتمثل في إبلاغ العاملين بأهداف المنظمة وأهداف المجموعات فضلا عند المشاركة في أداء التغذية العكسية.
- المكافآت: والتي تشير إلى المساعدة والدعم وتطوير المهارات من خلال تدريبات رسمية بالإضافة إلى مراقبين غير رسميين بحيث تضمن تحقيق استغراق العاملين في جميع المستويات الهرم التنظيمي. (Lawer. 1995. P12)

وقد أشار جلاب إلى أن العمل يصبح محفزا أو مرضيا إذا ما توفر الآتي:

- تنوع المهام: الدرجة التي يقوم بها الموظف بأداء نطاق متسع من الأنشطة في عمله.
- وحدة المهمة: السماح بإنجاز المهمة منذ بدايتها حتى نهايتها.
- أهمية المهمة: مدى تأثير المهمة في حياة الموظفين.



- الاستقلال: امتلاك الوظيفي للحرية في جدول العمل وتحرير إجراءاته.

- التغذية العكسية: الحصول على تغذية عكسية واضحة عن فاعلية الأداء. (جلاب، 2001، ص251)

- تزويد الموظفين بفرصة المساهمة ليس مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، على الرغم من أنها تكون مهمة بل أنها تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتاً من خلال تسجيلهم.

6-محددات الاستغراق الوظيفي:

تشير المنظوي (2007، ص75) أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بالعديد من العوامل تتمثل في:

الخصائص الشخصية: وتتضمن (الأقدمية والحاجة إلى النمو وأخلاق الفرد والجنس وعدد الأتباع).

الخصائص الوظيفية: وتتضمن (الحافز، واستقلالية الوظيفة والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية).

الخصائص الاجتماعية: وتتضمن (العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات، وشاعر النجاح).

لمعرفة أهم محددات الاستغراق الوظيفي يجب دراسته من منظورين اثنين:

المنظور الأول: يفترض أنه يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي كمتغير ناتج يسبب الاختلافات الشخصية بين الأفراد كما يتوقع هذا المنظور أن يحدث الاستغراق طالما توفرت بعض الحاجات



والقيم أو توافرت خصائص فردية تهيئ الأفراد ليصبحوا أكثر أو أقل استغراقاً في وظائفهم، وقد أسفرت نتائج العديد من الدراسات السابقة والتي تناولت أثر المتغيرات الشخصية للفرد على مستوى الاستغراق الوظيفي، أثبتت جل هذه الدراسات أن العمر من المتغيرات الشخصية المهمة والمؤثرة في مستوى الاستغراق الوظيفي للفرد، كما تبين في دراسة حديثة أن أكدت على وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية والمتمثلة في السن، سنوات الخدمة، والاستغراق الوظيفي وعلى أهمية هذه المتغيرات في تفسير تباين الاستغراق الوظيفي للأفراد.

المنظور الثاني: يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي باعتباره محصلة لخصائص بيئة العمل حيث أرجع هذا المنظور وجود الاستغراق الوظيفي من عدم وجوده إلى ظروف بيئة العمل المختلفة وأن العوامل التنظيمية وهي المسؤولة على تشكيل اتجاهات الفرد نحو العمل بشكل عام ومن ثم على التأثير على مستوى أدائه، ولقد تم إجراء بحث حول علاقة الاستغراق الوظيفي بالعديد من المتغيرات الخاصة ببيئة العمل حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن وجود بيئة تنظيمية تسمح بمشاركة الأفراد باتخاذ القرارات وتشجيع الابتكار والتوظيف الصحيح للمهارات تؤدي جميعها إلى زيادة الاستغراق الوظيفي، كما أكدت دراسة أخرى أن لمشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات تأثير كبير على مواقفهم ومعتقداتهم ومحفزاتهم للعمل بما يعزز استغراقهم في وظائفهم، كما توصل احد الباحثين في دراستهم حول الاستغراق الوظيفي أنه كلما اتسع نطاق الوظيفة بما تتلاءم مع قدرات الأفراد أدى ذلك إلى تخفيف حدة التوتر لديهم وزيادة استغراقهم واندماجهم مع وظائفهم.

7- استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

ألا وهي حب العمل أحد العوامل الهامة في زيادة كفاءة وفعالية الأداء بالإضافة إلى زيادة الإنتاجية إن الكثير من المديرين يعتبرون فكرة خلق حب العمل لدى رؤوسهم مهمة صعبة



على الرغم من ظهور العديد من النظريات الحديثة التي تدعو إلى أهمية خلق نوع من حب العمل داخل المنظمات ومن ثم دعم الاستغراق الوظيفي للأفراد.

وفي هذا الصدد قدم لنا (Scott. 2001) مجموعة من الخطوات التي تساعد في خلق نوع من الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد وهذه الخطوات تشمل في:

- استعداد المدير للتعامل مع الاستغراق باعتباره تحدياً جديداً يحتاج لمهارات جديدة واستبعاد أفكار قديمة.
- محاولة المدير الحصول على حب مرؤوسيه للعمل وهنا يجب أن يعي المدير أنه أمام اختلافات شخصية للأفراد مما يحتاج لمعالجة كل منهم على حدى وعدم تعميم أسلوب واحد على كافة الأفراد.
- تحسين بيئة العمل وذلك من خلال إزالة العناصر غير المرغوبة وإضافة العناصر المرغوبة.
- خلق بيئة عمل جديدة وذلك من خلال تفاعل مجموعة من العوامل منها.
- الحوافز والابتعاد عن البيروقراطية في اختيار الأفراد والابتعاد عن التوصيف القديم للوظيفة وإحلالها بمقابلات تتضمن توضيح الدور، الأهداف الموارد المتاحة لإنجازها ومدى أهمية مساهمة كل فرد في تحقيق هذه الأهداف، مما يساعد في توجيه طاقات 10الأفراد والاحتفاظ بهم والحصول على أعلى مستويات الأداء.
- إعطاء فرص حقيقية للأفراد الذين تتوافر لديهم الرغبة والقدرة على المشاركة والتعاون مع الآخرين والاستفادة من هذه المشاركة في إنجاز المهام الرئيسية.
- الاتصال المباشر بين المدير والمعلمين، والتأكيد على دوره في تحسين بيئة العمل وتوفير المناخ المناسب للإبداع وأنه بحاجة لأفكار واقتراحات مرؤوسيه من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأنه على أتم الاستعداد لتطبيق الأفكار التي تساعد في



تحسين وتطوير الوظائف وفي هذا الصدد يرى (Klein. 1984) أنه يمكن لإدارة المنظمة دعم سياسة الاستغراق الوظيفي عن طريق مجموعة من العوامل منها:

- الدعم القائم على التدريب.
- الانهماك أو الاستغراق الإشرافي.
- إعطاء قدر من السلطة والمسؤولية للمشرفين.
- توفير شبكات الاتصال التوجيهية.
- استبدال المشرفين الذين لا يتوفر لديهم القدرة والرغبة على التعاون مع الآخرين.



خلاصة:

من خلال دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي تبين أن الموضوع مهم للغاية لإسهامه الكبير في تحسين الأداء وتنمية الالتزام وتحسين الرضا الوظيفي، إذ يعد الاستغراق الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي تلك الحالة الذهنية المتميزة بالحماس والتفاني والانغماس في العمل والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية.

الفصل الثالث: الضغط النفسي

تمهيد :

تعريف

-1

الضغط النفسي

النظريا

-2

ت المفسرة للضغط النفسي

مصادر

-3

الضغط النفسي

4-أنواع الضغط النفسي

5-اعراض الضغط النفسي

6-الاثار المترتبة على الضغط النفسي

7-قياس الضغط النفسي

8-سبل مواجهة الضغط النفسي والوقاية منه

خلاص الفصل

**تمهيد :**

يعد موضوع الضغط النفسي من المواضيع الهامة في علم النفس .فالحياة التي يعيشها الفرد لا تخلو من الضغوطات والمثيرات والتي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية قد تكون سببا في ظهور المشكلات النفسية والاجتماعية خاصة في مجال العمل وتجعله غير متكيف في حياته اليومية ، لذا الفرد يحاول جاهدا التصدي لهذه الضغوط ومحاولة التوفيق والتوافق معها وتظهر اكثر في بيئة العمل التي تؤدي الى اختلال سلوك الفرد وسوء توافقه النفسي والاجتماعي اذا استمرت مدة أطول .

وسنحاول التطرق في هذا الفصل الي مفهوم الضغط النفسي.



-1

تعريف

الضغط النفسي :

يعتبر الضغط النفسي من المواضيع التي شغلت اهتمام العديد من العلماء والباحثين في علم النفس وفي مختلف العلوم وتنوعت مفاهيمه بتعدد الخلفيات والنظريات.

1-1

لغة :

ضغط ضغطا، وضغطة، عصره وزحمة وضيق عليه .

الضغط بفتح الضاد: القهر والضيق والاضطرار ومنه ضغطه القبر أي تضيقه على الميت.
(حسن شحاتة، زينب النجار، 2003، ص208)

والمعنى اللغوي لكلمة stress بالقاموس للغة الإنجليزية، إعداد وزارة التعليم والتربية 1981 هو قوة او ضغط سببه صعوبات الحياة أو قوة ووزن سببه شيء ثقيل .

2-1

اصطلا

حا :

نجد ان مصطلح stress قد اشتق من الكلمة الفرنسية القديمة D stresse والذي يعني الاختناق والضيق او الشعور بالظلم وقد تحول اللفظ في اللغة الإنجليزية الي Distress إشارة الى السيئ غير محبب او الغير المرغوب وقد استخدمت كلمة Stress للتعبير عن معاناة وضيق واضطهاد وهي حالة يعاني منها الفرد الإحساس بالظلم ما.(حسن مصطفى عبد المعطي، 2006، ص18)



يعرفه

•

سكينر 1980 skienner : انها احد أفكار المكونات الطبيعية في الحياة اليومية للفرد وهي تنتج عن تفاعله مع البيئة ولا يمكن تجنبه ومعظم الناس يواجهون الضغوط بفاعلية الى درجة التي تفوق شدة قدرتهم على المواجهة ، يشعرون بتأثيرات البيئة عليهم

.

تعريف

•

سيلي 1979 Seley : الضغط عبارة عن مجموعة من الاعراض تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط وهو استجابة غير محددة من الجسم نحو متطلبات البيئة مثل التغيير في الاسرة او فقدان العمل او الرحيل التي تضع الفرد تحت الضغط النفسي. (سلام راضي، أنيس البسطامي.2013.ص16).

النظريا

-2

ت المفسرة للضغط النفسي :

2-1- نظرية التفسير الفكري : H.Murray

"يعتبر Murray ان مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان اساسيان على اعتبار ان مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة، كما يعرف الضغط بانه صفة لموضوع بيئي او لشخص، تعسر او تعوق جهود الفرد للوصول الى هدف معين".

يرى Murray "ان الفصل بين مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط تحريفا خطرا".



تختلف ديناميكية موراي النفسية عن ديناميكية فرويد فهي اكثر عمق وفعالية حيث أضاف موراي مفهوم المثالية الذي يعبر عن الذات المأمولة الى التصور الطبوغرافي للنفس البشرية الذي قدمه فرويد والذي يتكون من : الهو الانا ، الانا الأعلى.

ومن اتباع هذا المنحي اوروفيتز Horovitz الذي يركز على المستوى فهم الفرد للمعلومات المعروضة عليه، والتي يجب عليه التعامل معها في هذا الظرف ويفسر الضغط النفسي بانه نتيجة طبيعية يعجز الفرد على فهم الحاجات ثم على التفاعل وأخيرا الاندماج مع الظرف الذي يمر به .(عريس2017.ص86.85).

2-2- نظرية التقدير المعرفي : Lazarus

قدم هذه النظرية لازاروس 1970 نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الادراك والعلاج الحسي الادراكي والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد ، حيث ان تقديم كم التهديد ليس مجرد ادراك بسيط للعناصر المكونة للمواقف ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبرته الشخصية مع الضغوط ، وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف ، ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الخارجية الاجتماعية والعوامل المتصلة بالمواقف النفسية وتعرف هذه النظرية الضغوط بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك الى تقييم التهديد وادراكه في مرحلتين هما :

المرحلة الأولى : وهي الخاصة بتحديد ومعرفة ان بعض الاحداث هي في حد ذاتها شئ يسبب الضغوط.



المرحلة الثانية : وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في المواقف. (بلي أمينة 2015 .ص24-25).

2-3- النظرية النفسية (Spillberger) :

إعتمد spillberger 1979 في نظريته على القلق كمقدمة ضرورية لفهم نظريته في الضغوط فلقد أقام نظريته في القلق على اساس التمييز بين نوعين من القلق بها.

-قلق الحالة : وهي موقفية ويعتمد بصورة أساسية ومباشرة على الظروف الضاغطة Anxiety (state قلق الحالة).

-قلق السمة: وهي استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي أساسية على الخبرة الماضية (Anxiety traitر قلق السمة).

واهتم سبيلبرجز في الإطار المرجعي لنظريته لتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة والفرد بهذا الصدد يقدر الظروف الضاغطة إلى آثار حالة القلق لديه ثم يستخدم ميكانيزمات الدفاع التي تساعد والمناسبة لتحقيق الضغط (كبت، إنكار، إسقاط) أو يستدعي سلوك التجنب الذي يسمح بالهزوب من الموقف الضاغط وفي الأخير أشار سبيلبرجز إلى أن القلق هو عملية انفعالية تشير الى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل شخص ما من الضغط وتبدأ هذه العملية بواسطة مثير خارجي ضاغط. (هارون .1999.ص53-54).

تعليق: من خلال العرض السابق للنظريات المفسرة للضغوط النفسية نلاحظ اختلاف المداخل والأسس النظرية ،وهذه لنظريات ليست كل ما قدم في مجال تفسير الضغط النفسي فهناك العديد من النظريات المفسرة في هذا المجال.



ان اختلاف التفسيرات ووجهات النظر حول الضغط النفسي راجع على اختلاف الأطر النظرية التي تبنتها كل نظرية.

مصادر

-3

الضغط النفسي :

ان مصدر الضغط النفسي مرتبط بالفرد بحد ذاته وكذا المجتمع ، لذا هناك مصادر داخلية وأخرى خارجية .

عند النظر الى العلاقة التي تربط الفرد بمجتمعه فانه يمكن لنا حينئذ ترتيب مصادر الضغط النفسي بطريقة شمولية وواقعية وهي كما يلي :

3-1- المصادر الخارجية للضغوط النفسية :

الضغو

✓

ط الاسرية : الصراعات العائلية ، كثرة المجالات ، الطلاق ، الأولاد .

ضغوط

✓

العمل .

الضغو

✓

ط المالية او الاقتصادية : مثل انخفاض الدخل ، ارتفاع معدلات البطالة وارتفاع معدلات الجريمة .

الضغو

✓

ط الاجتماعية : تنقسم بدورها وحسب تعدد العلاقات الاجتماعية ذاتها الى علاقات



الاجتماعية و فالفرد اذا كان متزوجا او غير متزوج ،عدد الأطفال اذا كان متزوجا كذلك
الوضع البيئي والأسري العام والخاص الذي يعيش في ظلّه الفرد وهذه التغيرات تكون
ضمن العامل الاجتماعي فهي تترك ردود أفعال معينة على شكل ضغوط لدى الفرد وان
اختلفت مصادرها وتباينت تأثيراتها.

الضغو

✓

ط الصحية والفسولوجية : مثل التغيرات الفسيولوجية والكيميائية التي تحدث في الجسم
ومهاجمة الجراثيم واختلاف النظام الغذائي .

ضغوط

✓

متغيرات الطبيعية: مثل الكوارث الطبيعية كالزلازل والبراكين الأعاصير وغيرها.

ضغوط

✓

سياسية : تلعب سياسة البلد الداخلية والخارجية دورا رئيسا في تحديد الكثير من ملامح
حجم ونوعية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الافراد في مجتمعاتهم وتنشأ هذه
الضغوط من عدم الرضا عن أنظمة الحكم الاستبدادي والصراعات السياسية في
المجتمع.

ضغط

✓

العوامل العقائدية والفكرية : ان حالة التقاطع بين تمسك الفرد بما هو عليه من أفكار
ومعتقدات وبين تسلط المؤسسات المركزية في حمله على تغيير أفكاره وإنما تنعكس فيما
بعد على شكل سلسلة من الضغوطات النفسية ذات التأثيرات التباينية على طبيعة علاقة
الفرد بذاته ومجمعه.

ضغوط

✓

ثقافية : تتمثل في استراد الثقافات والانفتاح على الثقافات الهادفة الوافدة ، دون مراعاة



الأصل الثقافية والاجتماعية القائمة في المجتمع هذا فضلا من مشاهدة الفيديو كليب وإعلانات المستهجنة في القنوات الفضائية والتلفزيونية كذلك غرف الشات على الانترنت.

ضغوط ✓

الأكاديمية : تتمثل في انتقال الطالب من مدرسة الى أخرى ومن المدرسة الى الجامعة.

ضغوط ✓

مهنية : ترتبط ببيئة العمل مثل العبء الكمي والكيفي للعمل والصراع ، الدور وغموض والخلافات مع الرفاق العمل.

الضغو ✓

ط الانفعالية والنفسية : مثل القلق ، الاكتئاب ، المخاوف المرضية .

الضغو ✓

ط الكيميائية : كإساءة استخدام عقاقير الكحول ، الكافين ، النيكوتين.

3-2- مصادر الداخلية لضغوط النفسية :

الطموح ✓

المبالغ فيه .

الأعضاء ✓

ء الحيوية والتهيؤ النفسي (الاستعداد) لقبول المرض.

ضعف ✓

المقاومة الداخلية .



الشخص

✓

ية :

تتسبب العلاقة نير المتوازنة بين الافراد او مع بعضهم البعض ، او بين الافراد ومجتمعاتهم والتي تؤدي فيما بعد الى مجموعة من المظاهر المتعددة من الضغط النفسي الى مجموعة من النتائج السلبية التي تصيب الفرد والمجتمع معا. (ماجدة، 2008، ص30-31)

4-أنواع الضغط النفسي :

لقد تعددت أنواع الضغط النفسي ومن بينها :

حسب Schafer (1992) منها:

❖ الضغط النفسي الحالي: هو نتيجة موقف معين مثل مناقشة او مسابقة ،وإذا تم التحكم بها اصبح فعالا .

❖ الضغط النفسي المتوقع : هو مرتبط بدخول امتحان معين وهذا الضغط يكون ضارا عندما يعطيه الفرد أهمية كبيرة.

❖ الضغط النفسي الحاد : وهو استجابة الفرد الى تهديد فوري مباشرة لحياة الفرد وهو ما يسمى بالصدمة حيث يجد الفرد نفسه في موقف بهذه لهيبة ولا يستطيع منعه.

❖ الضغط النفسي المزمن : وهو نتيجة الاحداث منهكة تتراكم مع الزمن بشكل سلسلة من الضغوط المتراكمة .

حسب علي عسكر (1991):



هناك نوعين آخرين من الضغوط النفسية وهما :

❖ الضغوط الإيجابية : ترتبط بوجود درجة مناسبة من الضغط او التوتر تدفع الفرد للعمل بشكل لأهدافه .

❖ الضغوط السلبية : تذكر « Allen » الين : ان تعرض للفرد للمواقف الضاغطة الصعبة يكون لها تأثير سلبي فتجعل الفرد حاجزا عن تحقيق أهدافه وأيضا يعجز عن تفاعل مع الآخرين ومن ثمة ظهور الاعراض النفسية و الجسمية (وليد السيد، خليفة مراد، علي عسكر، 2008، ص137-138)

والجدول التالي يوضح المقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية:

الجدول رقم (01): جدول المقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية حسب Kill 1994 (الهيجان، 1998، ص45)

الضغوط السلبية	الضغوط الإيجابية
- تسبب انخفاض في الروح المعنوية وشعور بالتراكم بالعمل	- تمنح دافعا للعمل ونظرة التحدي
- تولد ارتباكا وتدعو للتفكير في الجهود المبذولة	- تساعد على التفكير والتركيز على النتائج
- تعمل على ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها	- توفير القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر
- تؤدي الي الشعور بالقلق والفشل	- تمنح الإحساس بالمتعة والانجاز



- تسبب للفرد الضعف والتشاؤم من المستقبل	- تمد الفرد القوة والتفاؤل بالمستقبل
- تسبب للفرد الشعور بالأرق	- تساعد الفرد على النوم الجيد
- عدم القدرة على الرجوع الى التوازن النفسي بعد المرور بتجربة غير سارة	- تمنحه القدرة على الرجوع الى التوازن النفسي بعد مرور بتجربة غير سارة

5-اعراض الضغط النفسي :

يظهر الضغط النفسي من خلال عدة اعراض :

- الاعراض الجسدية : في رد فعل الضغط النفسي العادية ،خفقات القلب بسرعة وبقوة تشنج العضلات ، زيادة التنفس ، جفاف الحلق و تصبب العرق ، الإحساس باضطراب في المعدة
- الاعراض الذهنية : صعوبة في التركيز .
- الاعراض العاطفية : من الشائع ان يشعر من يتعرضون لضغوطات بالعصبية ، القلق التوتر بسرعة ، الغضب ، الانفعال ، عدم الراحة او الاثارة ، ومن جهة أخرى قد نجد بعض الافراد متباطئين ، محبطين ، حزينين ، مكتئبين.
- الاعراض السلوكية : فعند شعور الفرد بالضغط فانه يحاول التخلص منه بالقيام بسلوكيات مثل : هز الركبة ، قضم الاظافر ، الاكراه على الاكل ، التدخين ، التكلم بصوت عالي ،القاء الملامة على الغير . (بيرغ، 2004، ص102)



6- الآثار المترتبة على الضغط النفسي :

نلاحظ ان الضغوط تترك اثارا نفسية وفسولوجية واجتماعية مختلفة على الافراد الذين يتعرضون لها ومن هذه الآثار :

الآثار الفسيولوجية : تتمثل هذه الآثار عند "كوبر" في اضطرابات الجهاز الهضمي ، نوبات الاسهال المزمنة ، اضطرابات الجهاز النفسي ، اضطرابات الجهاز الدموي المتمثلة في ارتفاع ضغط الدم والصداع ، إضافة الى إصابة الجلد بالطفح الجلدي ، مرض السكري ، وفقدان الشهية . (الزعيبي، 2005، ص12)

الآثار النفسية : تنقسم الى آثار معرفية كنقص الانتباه ، اضطراب الذاكرة ، والشك ، وزيادة معدل الأخطاء ، حيث تصبح انماط التفكير مضطربة ولاعقلانية ، وغير منطقية ، وأثار انفعالية كازدياد التوتر النفسي ، والوسواس ، ظهور الاكتئاب ، العجز وضعف الضوابط الأخلاقية .

الآثار السلوكية العامة : تتمثل في اضطرابات الكلام ، اضطرابات الحادة في النوم ، الشك في الأصدقاء والأقارب ، الاعتماد على الآخرين.

الآثار الاجتماعية : تتمثل في التوتر ، انهاء العلاقات الاجتماعية ' العزلة والانسحاب والانعدام القدرة على القبول وتحمل المسؤولية . (الحربي، 2002، ص7)

7- قياس الضغط النفسي :

المقاييس والاختبارات النفسية : توجد عدة طرق تستخدم في دراسة الضغوط وقياسها منها الملاحظة ، المقابلة والاستبيانات واختبارات اكثر الطرق استخداما في دراسة الضغوط، فهناك



منها ما تقي الضواغط والمثيرات عن طريق قياس أحداث الحياة كمقياس هولمز وراهي 1967. (طه و سلامة عبد العظيم حسين، 2006، ص47)

ويوجد العديد من الاختبارات والمقاييس التي تقيس الضغط نذكر منها :

• اختبار لفنستين Levenestien :

اعد هذا الاختبار من طرف الباحث لفنستين والآخرين سنة 1993 بهدف قياس مؤشرات ادراك الضغط ، يتكون هذا الاختبار من عبارة تميز منها بنود مباشرة وبنود غير مباشرة

- البنود المباشرة : تتمثل 22 عبارة ، وتتمثل في العبارات رقم : 2-3-4-5-6-8-9-11-12-14-15-16-18-19-20-22-23-24-26-27-28-30 وقد تدل على وجود مؤشرات الضغط المرتفع عندما يجيب عليها المفحوص بالقبول اتجاه الموقف وعلى مؤشر ادراك الضغط المنخفض يجيب عليها المفحوص بالرفض.

- البنود الغير مباشرة : تمثل 08 عبارة ، وتتمثل في العبارات رقم : 1-7-10-13-17-21-25-29 وتدل هذه العبارات على وجود مؤشرات الضغط المرتفع عندما يجيب عليها المفحوص بالرفض ، اتجاه الموقف وعلى مؤشرات ادراك الضغط المنخفض عندما يجيب عليها المفحوص بالقبول.

تعليق : بالإضافة إلى هذه المقاييس هناك مقاييس وطرق اخرى لقياس الضغط النفسي يعتمد بعضها على قياس الضغوط في كل مجال من مجالات الحياة الرئيسية وتختلف المقاييس المتبعة حسب عوامل مختلفة منها البيئة والمجالات وأنماط شخصية الافراد... الخ.

8-سبل مواجهة الضغط النفسي والوقاية منه:



وهي تعتبر مجموعة من أنماط السلوك الكيفية والمتعلمة والتي تتطلب عادة بذل الجهد وتحديدها الحاجة وتستهدف حل المشكلة، كما يمكن السيطرة عليها وكفها أو قمعها وبالتالي فهي تستخدم بمرونة كافية كلما تطلب الموقف الضاغط)

ويمكن استخدام أساليب واستراتيجيات مختلفة لمواجهة الصغوط النفسية منها:

أولاً: الاستراتيجيات الإيجابية: وهي تلك التي يوظفها الفرد في اقتحام الأزمة وتجاوز آثاره وذلك من خلال الأساليب الإيجابية التالية:

- التحليل المنطقي للموقف الضاغط بغية فهمه والتهيؤ الذهني له ولمرتباته.
- إعادة التقييم الإيجابي للموقف حيث يحاول الفرد معرفياً استجلاء الموقف وإعادة بناءه بطريقة إيجابية مع محاولة تقبل الواقع كما هو.
- البحث عن المعلومات المتعلقة بالموقف والمساعدة من الآخرين أو مؤسسات المجتمع المتوقع ارتباطهما بالموقف الضاغط.
- استخدام أسلوب حل المشكلة والتصدي للأزمة بصورة مباشرة.

ثانياً: الاستراتيجيات السلبية: وهي تلك التي يوظفها الفرد في تجنب الأزمة والأحجام عن التفكير فيها وذلك من خلال الأساليب السلبية التالية:

- الأحجام المعرفية لتجنب التفكير الواقعي الممكن في الأزمة.
- التقبل الاستسلامي للأزمة وترويض النفس على تقبلها.
- البحث عن إثباتات أو المكافآت البديلة، عن طريق الاشتراك في الأنشطة البديلة ومحاولة الاندماج فيها بهدف توليد مصادر جديدة للإشباع والتكيف بعيدت عن مواجهة الأزمة.
- التنفيس والتفريغ الانفعالي بالتعبير لفظياً عن المشاعر السلبية غير السارة، وفعلياً عن طريق المجهودات الفردية المباشرة لتخفيف التوتر.



وبشكل أكثر وضوحاً إن أساليب أو استراتيجيات المواجهة الإقلامية تتضمن النزعة للاستجابة بشكل فعال نحو الأحداث الضاغطة، والسعي للحصول على معلومات بشأنها، وحل الموقف وذلك من خلال استخدام أساليب سلوكية ومعرفية محددة، وفي المقابل تتضمن استراتيجيات المواجهة الأحكامية النزعة نحو التشتيت وصرف ذهن عن الحدث الضاغط، وتجنب الحصول على معلومات بشأن هذا الحدث، واستخدام أساليب سلوكية ومعرفية للهروب من الموقف الضاغط (صالح، 2013، ص 37-38).

خلاص الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم الضغط النفسي الذي يعد استجابة نفسية فيزيولوجية غير تكيفية اتجاه مواقف الحياة التي قد تضعفه أو تقويه والتي يختلف الأفراد في ادراكها على أنها أحداث ضاغطة أم لا وقد تعددت الآراء وتعريفات الضغط نظراً إلى كثرة النظريات المفسرة له واتجاهاتها كما أن للضغط أنواع وأسباب وآثار عدة تتجم عنه وأعراضه.



الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- منهج الدراسة
- 2- الدراسة الاستطلاعية
- 3- مجتمع وعينة الدراسة
- 4- حدود الدراسة
- 5- أدوات البحث
- 6- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
- 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة



تمهيد :

يعمل الجانب التطبيقي من البحث على تكملة وتأكيد ماجاء في الجانب النظري فهو ينقل مشكلة البحث الى الميدان وتوضيحها وتحديدتها لذا استعرض في هذا الفصل اهم الإجراءات الميدانية للبحث من خلال التطرق اولا الى الدراسة الاستطلاعية ثم الدراسة الأساسية المتمثلة في المنهج المستخدم، مكان إجراء البحث، عينة ومجتمع البحث، ادوات البحث وفي الاخير الاساليب الاحصائية.

1-منهج الدراسة :

استخدمنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي وهذا تماشيا مع طبيعة موضوع الدراسة ومتغيراتها الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي .

وعرف المنهج الوصفي الارتباطي في البحث أنه الطريقة التي ترتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وصفا دقيقا وتفسيرها علميا.(محمود عبد الحليم منسي، 2011، ص201).

2-الدراسة الاستطلاعية:

تمثل الدراسة الاستطلاعية دراسة ميدانية مصغرة للبحث ،وتسمى بالبحث الصياغي ،وهي اهم عنصر لإجراء الدراسة الميدانية ،فهي اساس لبناء البحث العلمي.

-اهداف الدراسة الاستطلاعية:

الخطوة الهامة للتعرف على الميدان الذي يجرى فيه البحث.

اختيار أدوات الدراسة ويتمثل ذلك في حساب الخصائص السيكومترية لها

الكشف عن الصعوبات لتخطيطها الدراسة الأساسية.



3-مجتمع وعينة الدراسة:

اجريت الدراسة الميدانية على اساتذة التعليم الثانوي لمدينة المسيلة حيث تم اختيار عينة الدراسة الممثلين في 80 من اساتذة التعليم الثانوي، حيث اختارت الباحثتان هذه العينة لكونهما يعرفان انها تمثل المجتمع تمثيلا سليما بناءا معلومات احصائية سابقة.

4-حدود الدراسة:

*الحدود الموضوعية: اقتصر موضوع الدراسة على الإستغراق الوظيفي وعلاقته بالضغط النفسي لدى اساتذة التعليم الثانوي بمدينة المسيلة .

*الحدود الزمانية : طبقت الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي (2021-2022).

*الحدود المكانية : اشتملت الدراسة الحالية على اساتذة التعليم الثانوي المسيلة.

5-أدوات البحث:

5-1 مقياس الاستغراق الوظيفي:

قائمة تضم مجموعة من العبارات تختص بمدى شعور المعلمين بالاستغراق الوظيفي، وأمام كل عبارة خمس درجات للإجابة من (5) درجة أوافق بشدة إلى رقم (1) والتي تعني درجة لا أوافق بشدة على محتوى الفقرة، يرجى وضع علامة صح أمام كل عبارة بما يوافق رأيك. أوافق بشدة (5) أوافق (4) محايد (3) لا أوافق (2) لا أوافق بشدة (1)رسالة الماجستير غير منشورة في برنامج "الإرشاد النفسي" من جامعة الأقصى. نوقشت في شهر ديسمبر 2021 للباحث: وحيد حسني أبو شاريين



5-2 مقياس الضغط النفسي:

أعد هذا الاختبار من طرف الباحث لفنستين سنة 1993 بهدف قياس مؤشر إدراك الضغط يتكون هذا الاختبار من 30 عبارة منها بنود مباشرة وبنود غير مباشرة

- البنود المباشرة : تمثل 22 بند وهي العبارات المرقمة كالآتي

(2.3.4.5.6.8.9.11.12.14.15.16.18.19.20.22.23.24.26.27.28.30)

وتمثل هذه العبارات على وجود مؤشرات الضغط المرتفع عندما يجيب عليها المفحوص بالقبول اتجاه الموقف، وعلى وجود مؤشرات ادراك الضغط المنخفض عندما يجيب عليها بالرفض

-البنود الغير مباشرة : تمثل 08 بنود وهي العبارات المرقمة كالآتي

(1.7.10.13.17.21.25.29) وتدل على وجود مؤشرات ادراك الضغط المرتفع عندما

يجيب عليها بالرفض وعلى مؤشر ادراك الضغط المنخفض عندما يجيب عليها بالقبول.

6-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

أولاً/ ثبات وصدق مقياس الاستغراق الوظيفي:

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المقياس والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير

معدل إرتباطات العبارات فيما بينها ككل كما هو موضح بالجدول التالي :



الجدول رقم (2) يوضح ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
20	0.877	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة معامل ألفا كرونباخ والذي قدر للمقياس ككل (0.87)، يمكن القول بأنها قيمة تدل على أن هذا المقياس يتمتع بالثبات جيد، حيث نلاحظ أن القيمة جاءت موجبة وأن هناك إنسجام وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس ككل، كما يلي:

الجدول رقم (3) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمقياس	العبارات	الدرجة الكلية للمقياس
العبارة 1	0.507**	العبارة 11	0.450*
العبارة 2	0.381*	العبارة 12	0.729**
العبارة 3	0.560**	العبارة 13	0.677**
العبارة 4	0.634**	العبارة 14	0.802**
العبارة 5	0.789**	العبارة 15	0.661**
العبارة 6	0.407*	العبارة 16	0.698**
العبارة 7	0.695**	العبارة 17	0.597**
العبارة 8	0.692**	العبارة 18	0.510**
العبارة 9	0.673**	العبارة 19	0.638**
العبارة 10	0.534**	العبارة 20	0.602**
** الارتباط دال عند (0.01)		* الارتباط دال عند (0.05)	



من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (17) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,80) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (14) والدرجة الكلية للمقياس ككل و(0,50) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (1) والدرجة الكلية للمقياس ككل، في حين نجد أن العبارات (2، 6، 11) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وعموماً يمكن القول بأن مقياس (الاستغراق الوظيفي) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين درجته الكلية.

ثانياً/ ثبات وصدق مقياس الضغط النفسي:

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المقياس والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير

معدل إرتباطات العبارات فيما بينها ككل كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (4) يوضح ثبات مقياس الضغط النفسي عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
30	0.656	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة معامل ألفا كرونباخ والذي قدر للمقياس ككل (0.65)،

يمكن القول بأنها قيمة تدل على أن هذا المقياس يتمتع بالثبات مقبول، حيث نلاحظ أن القيمة جاءت موجبة

وأن هناك إنسجام وترايط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50).



ب/ الصدق: صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، كما هو موضح في الجدول

التالي:

الجدول رقم (5) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغط النفسي									
الطرفين	إختبار التجانس ليفين F	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الضغط النفسي	الأعلى	0.120	8	74.25	1.908	14	21.356	0.000	دال عند 0,01
	الأدنى		8	55.00	1.690				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح بين الطرفين حيث قدر المتوسط الحسابي للطرف الأعلى (74.25) في حين بلغ المتوسط الحسابي للطرف الأدنى (55.00)، وهذا ما أكدته قيمة إختبار الدلالة الاحصائية (T_{test}) التي بلغت (21.35) وهي قيمة موجبة أي أن الفرق لصالح الطرف الأعلى ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي يمكن القول بأن مقياس الضغط النفسي صادق لأنه إستطاع أن يميز بين الطرفين.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الاحصائية SPSS في نسخته 26 للإجابة على تساؤلات الدراسة في معالجة البيانات إحصائياً ، حيث تضمنت المعالجة الإحصائية استعمال :

إختبار كولموغوروف سميرنوف وإختبار شبيرو ويلك للتحقق من شرط اعتدالية التوزيع
معامل الارتباط سبيرمان لدراسة العلاقة

إختبار كا² لجودة التوفيق أو ما يطلق عليه بحسن المطابقة



إختبار مان ويتني

إختبار كروسكال واليز



خلاصة :

ان ماتم تقديمه في هذا الفصل يتضمن منهجية سير العمل الميداني وخصائص العينة من خلال تأكدنا من الخصائص السيكومترية لأداتي جمع البيانات المستخدمة وذلك بعد حساب كل من الصدق والثبات لكلا الأداةين بطرق مختلفة وبالاستعانة بحزمة البرامج الاحصائية (spps) مما أتاح لنا تطبيقها في الدراسة الأساسية وتوضيحها أيضا للأساليب الاحصائية العتمدة التي مكنتنا من اختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

أولاً/ التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات

أولاً/ التحقق فرضيات الدراسة:

- 1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:
- 2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى:
- 3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية:
- 4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:
- 5- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:



أولاً/ التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولاً

التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (6) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

القرار	Shapiro–Wilk			Kolmogorov–Smirnov ^a			المتغيرات
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
دال	0.021	80	0.963	0.024	80	0.107	الاستغراق الوظيفي
غير دال	0.695	80	0.988	.200*	80	0.072	الضغط النفسي

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغوروف سميرنوف

وكذا إختبار شبيرو ويلك أن القيم بالنسبة للمتغير المستقل محل الدراسة وهو الاستغراق الوظيفي جاءت دالة

عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) في حين أنها جاءت غير دالة بالنسبة للمتغير التابع محل الدراسة وهو

الضغط النفسي مما يجزنا إلى القول بأن بيانات المتغير المستقل تتوزع توزيعاً غير طبيعياً وبالتالي فإن كل

الاساليب الاحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب لابارامترية.



أولاً/ التحقق فرضيات الدراسة:

1- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل سبيرمان وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة أنظر إلى الملحق، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (7) يوضح العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي			
القرار	الضغط النفسي	Rho de Spearman	
الارتباط غير دال	-0.132	معامل الارتباط	الاستغراق الوظيفي
	0.242	مستوى الدلالة	
	80	حجم العينة	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (الاستغراق الوظيفي) ودرجاتهم في (الضغط النفسي) بلغ (-0.13) وهي قيمة ضعيفة وسالبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (الاستغراق الوظيفي) ودرجات (الضغط النفسي) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط عكسي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأفراد في (الاستغراق الوظيفي) تقابلها انخفاض في درجاتهم في مقياس (الضغط النفسي) والعكس صحيح، غير أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائياً، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت معارضة لفرضية الدراسة العامة القائلة بـ توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والضغط



النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي أي لا توجد علاقة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من النتائج التي توصل إليها Seham feil وزملاءه " حالة ذهنية إيجابية مرضية متعلقة بالعمل تتميز بالحيوية والتفاني والانغماس".

(seham feil, salanova, cronzalet, roma, (bakker, 2002. P74)

وبالتالي فإن اختيار أفراد عينة الدراسة لمهنة التعليم أو الاستغراق في الوظيفة لم يولد لديهم لديهم ضغطاً نفسياً في مجال عملهم، وهذا ما أكدت عليه أيضاً (shuck) وزملاءه (الاستغراق الوظيفي هي حالة نفسية إيجابية ونشطة ات صلة بالعمل تم تشغيلها عن طريق صيانة وكثافة أو اتجاه الطاقة المعرفية والعاطفية والسلوكية التي ترتبط بأداء الدور الفردي) ويمكن إرجاع هذه النتيجة كذلك إلى عنصر

2- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على: " مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي متوسط " وللإجابة على الفرضية تم الاعتماد على إختبار كا² لجودة التوفيق أو ما يطلق عليه بحسن المطابقة، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (8) يوضح إختبار كا² للكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

المستويات	التكرار المشاهد	النسبة	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرارات	Chi-Square	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
منخفض جدا	0	00%	16.0	-16.0	97.375	4	0.000	دال عند 0.01
منخفض	0	00%	16.0	-16.0				



					متوسط	5	06%	16.0	-11.0
					مرتفع	38	48%	16.0	22.0
					مرتفع جدا	37	46%	16.0	21.0
					الاجمالي	80	100%	//	//

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (80) فرداً تباينت مستوياتهم فيما بينها حيث نجد أن (38) فرداً كان مستواهم على المقياس (مرتفعاً) بنسبة مئوية قدرت بـ 48%، ويليها (37) فرداً كان مستواهم على المقياس (مرتفعاً جداً) بنسبة مئوية قدرت بـ 46%، ويليها (5) أفراد كان مستواهم على المقياس (متوسطاً) بنسبة مئوية قدرت بـ 06%، في حين لا نجد أي فرد كان مستواه على المقياس (منخفضاً أو منخفضاً جداً)، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 97.37 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المستويات الخمسة لصالح المستوى الرابع والخامس (مرتفع ومرتفع جداً)، ومنه يمكن القول بأن مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة، وعليه فإن هذه النتيجة تعارض فرضية الدراسة الأولى والقائلة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي متوسط أي ان مستواهم كان مرتفعاً، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نصت الفرضية الأولى للدراسة على الكشف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي وللتحقق من هاته الفرضية تم الاعتماد على (كا²) لجودة التوافق أ، (ما يطلق عليه بحسن المطابقة) فكانت النتائج في الجدول التالي:



من خلال الجدول أعلاه رقم () نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (80) فرداً قد تباينت مستوياتهم فيما بينها والتي جاءت وفق الترتيب التالي :

1- المستوى المرتفع عند الأفراد احتل المرتبة الأولى بعد تكرارات (38) ونسبة مئوية قدرت بـ (48%) يليها في المرتبة الثانية المستوى مرتفع جداً بعدد تكرارات قدر بـ (37) ونسبة مئوية قدرت بـ (46%) يليها في المرتبة الثالثة المستوى المتوسط بعدد تكرارات يساوي (5) ونسبة مئوية قدرت بـ (06%) في حين نجد في المرتبة الرابعة والأخيرة أي فرد كان مستواه على المقياس (منخفضاً أو منخفضاً جداً) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختيار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ في الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 97.37 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (a : = 0.01) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المستويات الخمسة لصالح المستوى الرابع والخامس (مرتفع، مرتفع جداً) ومنه يمكن القول بأن مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة وعليه فإن هذه النتيجة تعارض فرضية الدراسة الأولى والقائلة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي أي أن مستواهم كان مرتفعاً ونسبة التأكد من هذه النتيجة مع ما توصل إليه دراسة (Kong. 2012.....) حيث أوضحت الدراسة (أن الأفراد ذوي الكفاءات الوظيفية يميلون إلى تحقيق المزيد من الجهد لوظائفهم، فمن خلال ممارسات التمكين التي تتمحور حول تحدي الممارسات المتقدمة وإدخال الممارسات المبكرة، وتشجيع الاقتراحات الإبداعية، وتطوير المهارات الإضافية حيث يكتسب العاملون مستويات أعلى عند تقييم الأداء الذي ينعكس بدوره على استغراقهم بشكل أليمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من دراسة محمد لطرش (دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج (Utrecht) والتي جاء في نتائجها



الاستغراق الوظيفي للأيتاذ الجامعي الجزائري كان مرتفعا، كما أشارت العديد من الدراسات في بيانات وثقافات مختلفة وهذا يمكن إرجاعه إلى المسؤولية الشخصية الاستقلالية التي يتمتع بها الأستاذ الجامعي، طبيعة المهنة وقداستها، البيئة التنظيمية المشجعة.

3- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على: " مستوى الضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي متوسط " وللإجابة على الفرضية تم الاعتماد على إختبار كا² لجودة التوفيق أو ما يطلق عليه بحسن المطابقة، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (9) يوضح إختبار كا² للكشف عن مستوى الضغط النفسي لدى أفراد عينة الدراسة

المستويات	التكرار المشاهد	النسبة	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرارات	Chi-Square	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
منخفض	5	%06	20.0	-15.0	154.900	3	0.000	دال عند 0.01
متوسط	68	%85	20.0	48.0				
مرتفع	7	%09	20.0	-13.0				
مرتفع جدا	0	%00	20.0	-20.0				
الاجمالي	80	%100	//	//				

من خلال الجدول أعلاه رقم () نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (80) فردا تباينت مستوياتهم فيما بينها حيث نجد أن (68) فردا كان مستواهم على المقياس (متوسطا) بنسبة مئوية قدرت بـ 85%، ويليهما (7) أفراد كان مستواهم على المقياس (مرتفعا) بنسبة مئوية قدرت بـ 9%، ويليهما (5) أفراد كان مستواهم على المقياس (منخفضا) بنسبة مئوية قدرت بـ 6%، في حين لا نجد أي فرد كان مستواهم على



المقياس (مرتفعاً جداً)، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 154.90 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المستويات الأربعة لصالح المستوى الثاني (متوسط)، ومنه يمكن القول بأن مستوى الضغط النفسي متوسط لدى أفراد عينة الدراسة، وعليه فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الثانية والقائلة مستوى الضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي متوسط، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

4- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة للدراسة على : " توجد فروق ذات دلالة في درجات كل من الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس " وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على إختبار مان ويتني، فكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) إختبار مان ويتني لدلالة الفروق في كل من الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي تبعاً

لمتغير الجنس

القرار	مستوى الدلالة	Z	Wilcoxon W	Mann-Whitney U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	حجم العينة	الجنس	
غير دال	0.737	-0.336	1950.500	725.500	1289.50	41.60	31	ذكور	
					1950.50	39.81	49	إناث	
							80	الاجمالي	
غير دال	0.511	-0.658	1189.000	693.000	1189.00	38.35	31	ذكور	
					2051.00	41.86	49	إناث	
							80	الاجمالي	



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ مايلي:

- أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (80) فرداً قد توزعوا بناء على مقياس الاستغراق الوظيفي حسب متغير الجنس إلى (31) ذكراً بواقع (41.60) كمتوسط رتب، و(49) أنثى بواقع (39.81) كمتوسط رتب، وبالنظر إلى قيمة إختبار (Z) مان ويتني والتي بلغت (-0.33) نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائياً، ومنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفروق، أي لا توجد فروق في الاستغراق الوظيفي تبعا لعامل الجنس.

- أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (80) فرداً قد توزعوا بناء على مقياس الضغط النفسي حسب متغير الجنس إلى (31) ذكراً بواقع (38.35) كمتوسط رتب، و(49) أنثى بواقع (41.86) كمتوسط رتب، وبالنظر إلى قيمة إختبار (Z) مان ويتني والتي بلغت (-0.65) نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائياً، ومنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفروق، أي لا توجد فروق في الضغط النفسي تبعا لعامل الجنس.

ومما سبق يمكن القول بان هذه النتيجة أتت معارضة لفرضية الدراسة الثالثة والقائلة ب وجود فروق ذات دلالة في درجات كل من الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس أي لا توجد فروق، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع إحتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.
لقد جاءت نتائج هذه الدراسة غير متوافقة مع ما اقترضته الباحثان في بدايتان حيث أشارت نتائج هذه الفرضية إلى عدم وجود (غياب) الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجات كل من الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى إلى متغير الجنس.



كما تعارض مع دراسة مع دراسة قوتان وأبرزى 1993 والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات تعزى لمتغير الجنس أي أن متغير الجنس لا تعتبر عوامل أساسية تؤثر على مستوى الضغط النفسي لدى أفراد عينة الدراسة.

وتوافقت مع دراسة يوسف مراد (2006) عن وجود فروق في مستوى الضغط النفسي وفقا لمتغير الجنس.

كما تعارضت مع دراسة آل أنتونال (2015) والتي توصلت إلى أن الإناث لديهم مستويات مرتفعة من الاستغراق عن الرجال.

وترجع الطالبتان تعذر وجود هذه الفروق إلى صغر حجم العينة والمكونة من 80 أستاذ وأستاذة وهي نسبة ضئيلة مقارنة لعدد الأساتذة في مختلف الثانويات وذلك لصعوبة الوصول إلى عدد أكبر من أفراد العينة.

كما ترجع الطالبتان عدم وجود فروق على مستوى الضغط النفسي والاستغراق عند أفراد العينة إلى أنهم يعيشون نفس المواقف التي تواجههم جراء ممارسة عملهم وتجمعهم علاقة تماسك كفريق عمل متكافئ تواجهه نفس الظروف.

5- عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة للدراسة على : " توجد فروق ذات دلالة في درجات كل من الاستغراق

الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الأقدمية " وللتحقق من هذه الفرضية تم

اللجوء إلى إختبار كروسكال واليز، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:



جدول رقم (11) إختبار كروسكال واليز لدلالة الفروق في كل من الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي

تبعا لمتغير الأقدمية

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	Kruskal-Wallis H	متوسط الرتب	حجم العينة	الأقدمية
غير دال	0.469	2	1.515	35.64	11	35 سنة فأقل
				37.41	23	36-45 س
				43.21	46	46 سنة فأكثر
				//	80	الاجمالي
غير دال	0.819	2	0.399	44.50	11	35 سنة فأقل
				39.30	23	36-45 س
				40.14	46	46 سنة فأكثر
				//	80	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ مايلي:

- أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (80) فردا قد توزعوا بناء على مقياس الاستغراق الوظيفي حسب متغير الاقدمية إلى (11) فردا قلت أقدميتهم عن 5 سنوات بواقع (35.64) كمتوسط رتب، و(23) فردا تراوحت أقدميتهم بين 5-10 سنوات بواقع (37.41) كمتوسط رتب، و(46) فردا فاقت أقدميتهم عن 10 سنوات بواقع (43.21) كمتوسط رتب، وبالنظر إلى قيمة إختبار (H) كروسكال واليز والتي بلغت (1.51) نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائيا، ومنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفروق، أي لا توجد فروق في الاستغراق الوظيفي تبعا لعامل الأقدمية.



- أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (80) فرداً قد توزعوا بناءً على مقياس الضغط النفسي حسب متغير الأقدمية إلى (11) فرداً قلت أقدميتهم عن 5 سنوات بواقع (44.50) كمتوسط رتب، و(23) فرداً تراوحت أقدميتهم بين 5-10 سنوات بواقع (39.30) كمتوسط رتب، و(46) فرداً فاقت أقدميتهم عن 10 سنوات بواقع (40.14) كمتوسط رتب، وبالنظر إلى قيمة إختبار (H) كروسكال واليز والتي بلغت (0.39) نلاحظ أنها قيمة غير دالة إحصائياً، ومنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفروق، أي لا توجد فروق في ضغط النفسي تبعاً لعامل الأقدمية.

ومما سبق يمكن القول بأن هذه النتيجة أتت معارضةً لفرضية الدراسة الرابعة والقائلة بـ **توجد فروق ذات دلالة في درجات كل من الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الأقدمية أي لا توجد فروق**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع إحتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

حيث أشارت نتائج هذه الفرضية إلى عدم وجود (غياب) الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجات كل من الاستغراق الوظيفي والضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى إلى متغير الخبرة المهنية

كما تعارض مع دراسة حمدي الغرباوي (1990) تباين مصادر الضغوط في المراحل التعليمية الأساسية الإعدادي والثانوي وعن اختلاف مستوى الإحساس بالضغوط باختلاف الجنس التخصص عدد سنوات الخبرة



كما توافقت مع دراسة بشير بن طاهر (1992) التي توصلت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة تبين مؤشري العمر والخبرة المهنية وقد فسر بأن عامل السن والخبرة متلازمان بشكل يجعلهما يتبينان بنفس المستوى لعامل الضغط النفسي.

وتعارضت مع دراسة **Chenbin** (2011) التي توصلت نتائج الدراسة عن وجود فروق معنوية بين أفراد العينة وفقا لمستوى التعليم وسنوات الخبرة.

وترجع الباحثان تعذر وجود هذه الفروق إلى صغر حجم العينة والمكونة من 80 أستاذ وأستاذة وهي نسبة ضئيلة.

خاتمة



خاتمة:

جاءت دراستنا لمعرفة العلاقة بين ظاهرة أرقت أساتذة التعليم الثانوي وشغلت بالهم مطولا وارتبطت بأزمة العصر ألا وهي الضغط النفسي بناء على عاملي الجنس والخبرة المهنية، لدى عينة قوامها 80 أستاذا وأستاذة من مختلف ثانويات مدينة المسيلة، مستخدمين في ذلك المنهج الوصفي واستبانتيين توصلنا الى أن الاستغراق الوظيفي مرتفع ما يعني ان أفراد عينة الدراسة منغمسون بدرجة أكبر في عملهم سواء بالنسبة للأساتذة أو الأستادات من حيث مستوى ضغطهم النفسي جاء متوسطا ويعود ذلك في رأينا كباحثين الى تداعيات أزمة كورونا والعمل بالتفويض مما خفف وطأة الضغط ولم تظهر الفروق بين متوسطات درجات الأساتذة والأستادات، كما أشارت نتائج الدراسة أيضا الى عدم وجود فروق في متغيري الدراسة العلائقية تعود الى عامل الخبرة المهنية وبخصوص السؤال الجوهرى أثبتت الدراسة أنه توجد علاقة ولكنها لم تصل الى مستوى الدلالة الإحصائية ونعزي ذلك الى عوامل عدة منها إعادة النظر في قانون التقاعد بالجزائر ناهيك عن الاحتياجات المتكررة لأهل القطاع قصد تحسين الوضعية الاجتماعية والمهنية، ولكن مع ذلك تأتي النتائج عكس التوقعات.

المراجع



قائمة المصادر والمراجع :

- 1- إيمان صلاح المنطاوي، أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة طنطا، الأهرام، القاهرة، مصر، 2007.
- 2- بلي أمينة (2015) الضغط النفسي واستراتيجيات المواجهة لدى أم الطفل التوحدي ،لدى الأطفال المعاقين ذهنيا بالمركز النفسي البيداغوجي ،مذكرة ماستر قسم علم النفس ،جامعة عبد الحميد ابن باديس ،مستغانم ،الجزائر .
- 3- بوبلي حليلة، محروق سمير (2020) أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل.
- 4- بيرغ ناتالي (2004) أسرار السيطرة على الضغوط الحياتية، ترجمة مركز التعريب والبرمجة الدار العربية للعلوم، بيروت.
- 5- جلاب إحسان دهش (2011)، إدارة السلوك التنظيمي عصر التغيير، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 6- حامد عبد السلام زهران 1987 قاموس علم النفس ،ط1، عالم الكتب ،القاهرة مصر
- 7- الحربي مفتاح محمد عبد العزيز (2002) مقدمة في علم النفس الصحة مفاهيم نظريات، نماذج دراسات، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 8- حسن شحاتة، زينب النجار (2003) معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط1، الدار المصرية اللبنانية.
- 9- حسن مصطفى عبد المعطي (2006) ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط1، مكتبة الزهراء الشرق، القاهرة.



- 10- الخفاجي حاكم جبور (2012)، تأثير التفاعل بين العدالة والثقة الثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة العمل، (مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد (8) العدد 24.
- 11- الزعبي، نزار محمد يوسف (2005)، مصادر الضغوط النفسية وعلاقتها بتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية لمحافظة أربد، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك. الأردن.
- 12- سلامي راضي، أنيس البسطاوي (2013) مستوى إدارة استراتيجيات التكيف للضغوط النفسية لدى آباء الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وأمهاتهم في المحافظة نابلس، رسالة شهادة الماجستير في الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 13- شهيناز فاضل أحمد (2017)، الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي، مجلة أبعاد اقتصادية، المجلد (22) العدد (91)، الجامعة المستنصرية، الشرق الأوسط، العراق.
- 14- صالحى هناء (2013)، علاقة الضغط بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة مذكرة ماستر قسم علوم اجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر.
- 15- طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين (2006) استراتيجيات إدارة الضغوط النفسية والتربوية، ط1، دار الفكر ناشرون وموزعون، الأردن.
- 16- عريس نصر الدين (2017) استراتيجيات تكيف أطباء مصلحة الاستعجالات في وضعيات الضغط النفسي لدى عينة من الأطباء، رسالة دكتوراه قسم علم النفس جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر



- 17- فيبجل سعاد وآخرون (2020)، الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة وعلاقته بالدافعية للتعلم لتلاميذ مرحلة الثانوية، مذكرة ليسانس في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة المسيلة.
- 18- كاظم الحسن كمال (2013)، رأس المال النفسي واثره في الاستغراق الوظيفي (مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 3، العدد 6).
- 19- لطرش محمد (2020)، دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي حسب نموذج Utrecht، مجلة أبعاد اقتصادية، مج 10، ع 02.
- 20- ماجدة بهاء الدين، السيد عبید (2008) الضغط النفسي ومشكلاته واثره على الصحة النفسية، الطبعة الأولى، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 21- محمود عبد الحليم منسي (2011)، مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر.
- 22- الهيجان عبد الرحمن (1995).ضغوط العمل مصادرها ونتائجها ،معهد الإدارة العامة ،الرياض ،السعودية.
- 23- ولاء صافي (2017)، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، مجلة جامعة البحث، المجلد 39، العدد (13) دمشق، سوريا.
- 24- وليد السيد خليفة، مراد علي عسكر (2008) الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي، الطبعة الأولى، دار وفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية.
- 25- مراحي عبد الكريم وآخرون (2021): مستوى الاستغراق الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية باستخدام النمذجة بالمعادلة البنائية للنشاطات البدنية والرياضية، المجلة العلمية للعلوم والتكنولوجيا، مج 08، ع 1.



- 26- Schanfeil ; us ; saloanova, Gronzalez, roma ; v ; x Bakker
engagement and burncent ; atoro sample confinary factor
analyte ; approch journal ; of happiness ; studies.

الملاحق



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

ملحق رقم 01
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

قسم: علم النفس

تخصص: إرشاد وتوجيه

استبيان

تحية طيبة وبعد

في إطار التحضير لمذكرة التخرج التي تتدرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير أكاديمي تخصص إرشاد وتوجيه المعنونة بـ "الإستغراق الوظيفي وعلاقته بالضغط النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي -دراسة ميدانية تتبعية لثانويتي الشريف أمساعدية و متقنة جابر بن حيان- بالمسيلة".

يسرني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان بهدف الحصول على آرائكم حول ما تضمنه من فقرات.

كما نرجو من سيادتكم الإجابة بدقة وموضوعية على الأسئلة، علما أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

في الأخير نشكركم مسبقا على تعاونكم ومساهمتم في هذه المذكرة.

السنة الجامعية 2021/2020

قائمة المصادر والمراجع

الرجاء وضع علامة (X) في المكان المناسب للإجابة:

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس

انثى

ذكر

4- الخبرة المهنية

أقل من 05 سنوات

10-05 سنوات

أقل من 05 سنوات

أولاً: الاستغراق الوظيفي

فيما يلي قائمة تضم مجموعة من العبارات تختص بمدى شعور المعلمين بالاستغراق الوظيفي، وأمام كل عبارة خمس درجات للإجابة من (5) درجة أوافق بشدة إلى رقم (1) والتي تعني درجة لا أوافق بشدة على محتوى الفقرة، يرجى وضع علامة صح أمام كل عبارة بما يوافق رأيك.

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة (5)	أوافق (4)	محايد (3)	لا أوافق (2)	لا أوافق بشدة (1)
1.	أمارس الأعمال المطلوبة مني بدقة.					
2.	يتشتت ذهني بسهولة عند أداء المهام الوظيفية.					
3.	أمتلك معتقدات إيجابية تجاه الوظيفية التي أعمل بها.					
4.	أفكر في كيفية تطوير عملي حتى بعد انتهاء الدوام.					
5.	أدرك جيداً أهمية الوظيفة التي أعمل بها.					
6.	أشعر بالمتعة عند أداء الأعمال المطلوبة مني.					
7.	أشعر بالفخر تجاه الوظيفية التي أعمل بها.					
8.	أشعر بالسعادة عند الذهاب للعمل.					
9.	أشعر بأن الوقت يمر بسرعة في العمل.					

قائمة المصادر والمراجع

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة (5)	أوافق (4)	محايد (3)	لا أوافق (2)	لا أوافق بشدة (1)
10.	أشعر بالرضا والطمأنينة تجاه مهنتي.					
11.	تنتابني حالة من التوتر والقلق عندما أمارس أعمالي.					
12.	أحب أن أقوم بعملتي.					
13.	أتعاطف مع زملائي وأسعى لمساعدتهم.					
14.	أشعر أن المهنة التي أعمل بها لها أهمية كبيرة.					
15.	أبذل قصارى جهدي عند أداء الأعمال المطلوبة مني.					
16.	أقوم باستغلال كل قدراتي العملية والعلمية داخل بيئة العمل.					
17.	أشارك في حضور الندوات والاجتماعات في مجال عملي باستمرار.					
18.	أبذل الجهد الكافي لتطوير المؤسسة التي أعمل بها.					
19.	أذهب مبكراً إلى عملي.					
20.	أقوم بالأعمال المطلوبة مني بإخلاص.					

ثانياً: الضغط النفسي

البدائل				العبارات
أبداً	أحياناً	كثيراً	دائماً	
				1. تشعر بالراحة في عملك
				2. تشعر بوجود متطلبات كثيرة لديك
				3. أنت سريع الغضب
				4. لديك أشياء كثيرة للقيام بها
				5. تشعر بالوحدة أو العزلة
				6. تجد نفسك في مواقف صراعية في عملك
				7. تشعر بأنك تقوم بأشياء تحبها فعلاً

قائمة المصادر والمراجع

				8. تشعر بالتعب
				9. تخاف من عدم استطاعتك في إدارة الأمور لبلوغ أهدافك العلمية
				10. تشعر بالهدوء أثناء أدائك الوظيفي
				11. لديك عدة قرارات لإتخاذها
				12. تشعر بالإحباط
				13. أنت مليء بالحيوية في عملك
				14. تشعر بتوتر في عملك
				15. يبدو أن مشاكلك ستتراكم
				16. تشعر أنك في عجلة من أمرك
				17. تشعر بالأمن والحماية
				18. لديك عدة مخاوف في مجال عملك
				19. أنت تحت ضغط مقارنة بالأشخاص الآخرين
				20. تشعر بفقدان العزيمة
				21. تستمتع أثناء أدائك لعملك
				22. أنت خائف من المستقبل
				23. تشعر بأنك قمت بأشياء ملزم بها وليس وليس لأنك تريدها
				24. تشعر بأنك موضع انتقاد وحكم
				25. أنت شخص خالي من الهموم
				26. تشعر بالإرهاك أو التعب الفكري
				27. لديك صعوبة في الإسترخاء
				28. تشعر بعبء المسؤولية في عملك
				29. لديك الوقت الكافي للإهتمام بنفسك
				30. تشعر أنك تحت ضغط مميت

قائمة المصادر والمراجع



ملحق 02 الثبات والصدق

أولاً/ ثبات وصدق مقياس الاستغراق الوظيفي:

أ/ الثبات:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.877	20

ب/ الصدق:

Correlations					
		الكلي			الكلي
1ع	Pearson Correlation	0.507**	11ع	Pearson Correlation	0.450*
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.013
	N	30		N	30
2ع	Pearson Correlation	0.381*	12ع	Pearson Correlation	0.729**
	Sig. (2-tailed)	0.038		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
3ع	Pearson Correlation	0.560**	13ع	Pearson Correlation	0.677**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
4ع	Pearson Correlation	0.634**	14ع	Pearson Correlation	0.802**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
5ع	Pearson Correlation	0.789**	15ع	Pearson Correlation	0.661**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
6ع	Pearson Correlation	0.407*	16ع	Pearson Correlation	0.698**
	Sig. (2-tailed)	0.026		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
7ع	Pearson Correlation	0.695**	17ع	Pearson Correlation	0.597**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
8ع	Pearson Correlation	0.692**	18ع	Pearson Correlation	0.510**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	30		N	30
9ع	Pearson Correlation	0.673**	19ع	Pearson Correlation	0.638**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
10ع	Pearson Correlation	0.534**	20ع	Pearson Correlation	0.602**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

قائمة المصادر والمراجع



ثانيا/ ثبات وصدق مقياس الضغط النفسي:

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.656	30

ب/ الصدق:

T-Test

Group Statistics								
الطرفين		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
الدرجات	الأعلى	8	74.2500	1.90863	0.67480			
	الأدنى	8	55.0000	1.69031	0.59761			
Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Significance	Mean Difference	Std. Error Difference
الدرجات	variances assumed	0.120	0.735	21.356	14	0.000	19.25000	0.90139
	variances not assumed			21.356	13.798	0.000	19.25000	0.90139



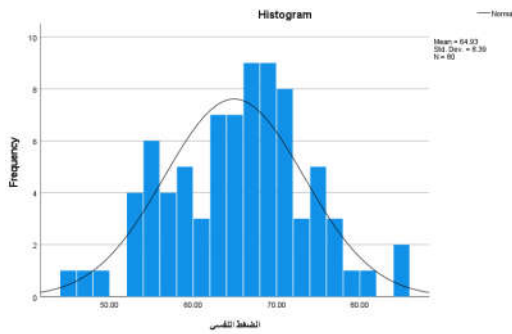
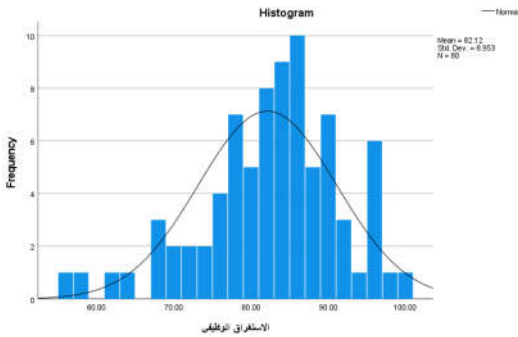
ملحق نتائج الدراسة

أولاً/ التحقق من طبيعة التوزيع:

Explore

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الاستغراق الوظيفي	0.107	80	0.024	0.963	80	0.021
الضغط النفسي	0.072	80	.200	0.988	80	0.695

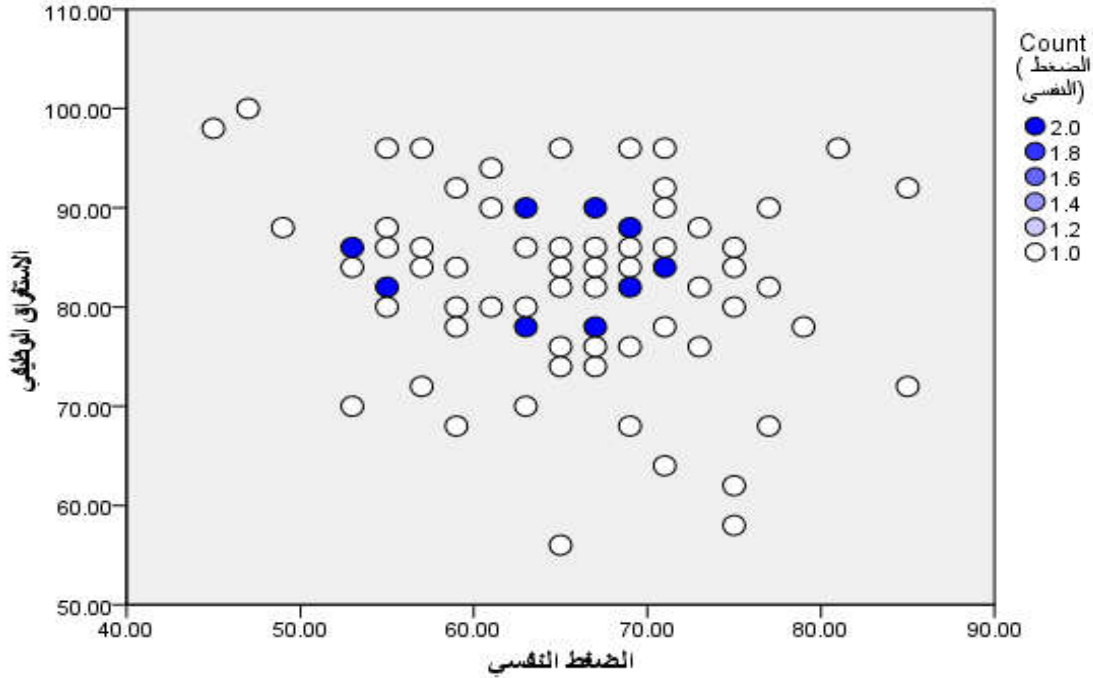
*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction





ثانيا/ التحقق من خطية العلاقة:

GGraph



ثالثا/ التحقق من فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

Nonparametric Correlations

Correlations		
Spearman's rho		الضغط النفسي
الاستغراق الوظيفي	Correlation Coefficient	-0.132
	Sig. (2-tailed)	0.242
	N	80

الفرضية الأولى:

Chi-Square Test

Frequencies					Test Statistics		
	مستوى الاستغراق				Chi-Square	df	Asymp. Sig.
	Category	Observed N	Expected N	Residual			
1	منخفض جدا	0	16.0	-16.0	97.375	4	0.000
2	منخفض	0	16.0	-16.0			
3	متوسط	5	16.0	-11.0			
4	مرتفع	38	16.0	22.0			
5	مرتفع جدا	37	16.0	21.0			
Total		80					

الفرضية الثانية:

Chi-Square Test

	Frequencies				Test Statistics		
	Category	Observed N	Expected N	Residual	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
1	منخفض	5	20.0	-15.0	154.900	3	0.000
2	متوسط	68	20.0	48.0			
3	مرتفع	7	20.0	-13.0			
4	مرتفع جدا	0	20.0	-20.0			
Total		80					

الفرضية الثالثة:

Mann-Whitney Test

Ranks				Test Statistics ^a				
الجنس		N	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
الاستغراق الوظيفي	ذكور	31	41.60	1289.50	725.500	1950.500	-0.336	0.737
	إناث	49	39.81	1950.50				
	Total	80						
الضغط النفسي	ذكور	31	38.35	1189.00	693.000	1189.000	-0.658	0.511
	إناث	49	41.86	2051.00				
	Total	80						

الفرضية الرابعة:

Kruskal-Wallis Test

Ranks				Test Statistics ^{a,b}		
الأقدمية		N	Mean Rank	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig.
الاستغراق الوظيفي	أقل من 5 س	11	35.64	1.515	2	0.469
	من 5-10 س	23	37.41			
	أكثر من 10 س	46	43.21			
	Total	80				
الضغط النفسي	أقل من 5 س	11	44.50	0.399	2	0.819
	من 5-10 س	23	39.30			
	أكثر من 10 س	46	40.14			
	Total	80				



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

الإستراتيج الوصفي وعلاقتها بالضغط النفسي لدى كاتبات
الساعة = الماستر في الدراسات الإنسانية والاجتماعية
إعداد الطلبة:
1- عزالدين محمد
2- بومرارة نعاذ
القسم: علم النفس
إشراف: بوعصب محمد
رقم التسجيل: 1272 MS 04 2021
رقم التسجيل: 8085096950
الشعبة: علم النفس
الرتبة: أستاذ محاضر
التخصص: أستاذ وكو كرس

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2021-2022 وأسمح
بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

رئيس القسم



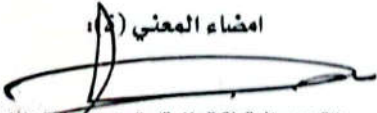
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 People's Democratic Republic of Algeria
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 Ministry of Higher Education and Scientific Research
 جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
 University Mohamed Boudiaf of M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 تبارك المعادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطالب
 الرقم: 2021/

Faculty of Humanities and Social Sciences
 Non-Dominant of the College for Studies and
 Student Name

تم صرح بشرفي خامس بالالتزام بالتواضعا النزاهة العلمية لإجازة بحث

أنا الممضى أدناه،
 السيد (ة)، س. ب. ح. ح.
 الصفرة (طالب، استاذ باحث، باحث دائم)،
 الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 206838080
 الصادرة بتاريخ: 07.07.2021 من دائرة: الطبيبات
 المسجل بكلية: الآداب والعلوم قسم: عام التعمير المرتقاد وكرجيا
 تخصص: أرتماد وشرجيا تحت رقم التسجيل: 2006410029
 والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير أطروحة دكتوراه).
 عنوانها: الإعتراف الوطني وعلاقتها بالاصطط
النسبي لدراسات سائدة الطبسم الشافوخ

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة
 الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه
 المسيلة في:
 امضاء المعني (ة):

 المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيد(ة): بوشرية سعاد

المصنف(طالب، استاذ باحث، باحث دائم):

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 092186

الصادرة بتاريخ: 03/11/2014 عن دائرة: المسيلة

المسجل بكلية: العلوم الانسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: اشراف وتوجيه تحت رقم التسجيل: 85096950

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه) .

عنوانها: الاستغراف الوظيفي وعلاقته بالصنظ النفساني لدى الساتنة

التعليم الثانوي

اصح شرقي بانتي الالتزام بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2022/06/12

امضاء المعني (ة)



المرجع، القرار الوزاري رقم، 933 المؤرخ في، 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

سُبْحَانَ جَدِّهِ
اللَّهُ