

الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين

د . سالم حميد عبيد (*)

المستخلص:

هدف البحث إلى تعرف الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي وبلغت عينة البحث (200) مرشدا ومرشدة تربوية، وقد استعمل الباحث مقياسين هما: مقياس الانغماس الوظيفي والثاني مقياس الإزعاجات اليومية، وقد تم التحقق من الصدق (الظاهري، والبناء) والثبات لكلا المقياسين وباستعمال الاتساق الداخلي (الفكرونباخ) وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: - إن متوسط الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين كان (31.8350) وهذا يشير إلى مستوى أعلى مقارنة مع المتوسط النظري البالغ (30) وإن مستوى الإزعاجات اليومية لديهم (157.0800) وهو مستوى عالي يدل على تمتع العينة بالإزعاجات اليومية مقارنة مع المتوسط النظري البالغ (150) وبين البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، أما في الإزعاجات اليومية فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الإزعاجات اليومية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، كما دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين الانغماس الوظيفي والإزعاجات اليومية.

الكلمات المفتاحية: الانغماس الوظيفي، والإزعاجات اليومية.

(*) حاصل على درجة الدكتوراه في التربية - جامعة بغداد - العراق.

Job Involvement And Relationship To Daily Hassles Among Educational Counselors

Abstract:

The study aimed to identify Job Involvement and its relationship to Daily Hassles among Educational Counselors, the researcher used descriptive approach and reached the study sample (200) Educational Counselors. The researcher instruments used are: Job Involvement scale and second Daily Hassles scale has been checked and validtiy (face, and construction) and consistency of the instruments using internal consistency Cronbach's alpha The study came to the following findings: - The degree of Job Involvement Daily Hassles among Educational Counselors was (31.8350) this refers to a higher level, compared with the The theoretical average of (30) and that Daily Hassles level have (157.0800), a high level indicates that the enjoyment of the sample with professional competence, compared with the The theoretical average of (150) and the study showed that there the results showed no significant statistical differences between Educational Counselors in the level of Job Involvement due to the variable sex, were significant statistical differences between Educational Counselors in Daily Hassles due to the variable sex, and the results indicated the presence of a positive correlation between Daily Hassles and Job Involvement relationship.

Key words: Daily Hassles, Job Involvement.

مشكلة البحث:

يواجه المرشد التربوي الكثير من الإزعاجات و المتاعب اليومية المختلفة نظراً للظروف و التحديات الصعبة التي يمر بها مجتمعنا من تحدي اقتصادي واجتماعي وسياسي وثقافي والتي باتت عبئا كبيرا يثقل كاهله بسبب كثرة

الإزعاجات والمتاعب اليومية وتكرارها وتراكمها، مثل الإزعاجات و المتاعب اليومية الأسرية ونقص الخدمات في حياته اليومية وتغشي ظاهرة الإرهاب والعنف، فضلا عن مفاجآت الطريق مثل الازدحامات وانقطاع الطرق وهي جميعها مواقف وأحداث بيئية مؤلمة، وتعرض المرشد لكثير من الإزعاجات والمتاعب اليومية يؤدي إلى ضعف التفاعل المعرفي والوجداني والسلوكي بين المرشد والآخرين في المواقف الإرشادية وبالتالي يضعف دوره مما يؤدي إلى فقدان العلاقة الإرشادية بين المرشد والمسترشد أساسها الصحيح .

والانغماس الوظيفي كمفهوم يعبر على نحو عام عن أهمية الدور الذي تؤديه الوظيفة في حياة الفرد من ناحية، ومدى استعداده للحفاظ على وظيفته، وبذل الجهد للقيام بأنشطة و مهام تحقق المتطلبات والاحتياجات من ناحية أخرى (الفضلي، 2001: 106).

ويرى (Bass, 1965) أن شعور الفرد بتقديم مساعدة حقيقية يؤدي به إلى النجاح في عمله وأن لديه الفرصة للمشاركة الحقيقية و الفعلية والتهيئة الذاتية، لذلك يساعده هذا الشعور في تعزيز الانغماس الوظيفي الذي يرى أنه أحد العناصر الأساسية في احترام الفرد لذاته (Bass 1965;p.225)، وتتبع مشكلة البحث الحالي من خلال معايشة الباحث للواقع وهي حقيقة تلمسها بسبب الظروف الأمنية و تأثيرات الحروب و التي أدت إلى حدوث تزايد الإزعاجات و المتاعب اليومية، بالتالي فان مشكلة البحث الحالي تسعى للتعرف على الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين، لأنه لم تجر دراسة- بحسب علم الباحث- بحثت هذين المتغيرين لدى المرشدين التربويين.

أهمية البحث:

توصف العملية الإرشادية بأنها عملية فنية و علمية دقيقة، فالإرشاد مهنة لها أصولها وأسسها وفن له أساليبه وأدواته ، وعلم له نظرياته و مقوماته، ولا يعني نقل المعارف والمعلومات إلى المسترشد، بل ينبغي لمن يمارسها أن تكون لديه المهارات والقدرات، وان المرشد الذي يقوم بها يؤديها لمدة طويلة ومع مجموعات متنوعة من المسترشدين . (الحراشنة، 2001: 6).

ويعتمد نجاح العملية الإرشادية في المؤسسات التعليمية و التربوية إلى مدى بعيد على مواجهة الإزعاجات والمتاعب اليومية من قبل المرشدين التربويين ومدى تفاعلهم وانغماسهم في دورهم الإرشادي، ويرتبط ذلك بامتلاكهم مجموعة من المواصفات التي تجعلهم قادرين على مساعدة الآخرين، ويمتلكون سمات عقلية و انفعالية واجتماعية وخلقية وبدنية، الذين يتمكنون من دمج معارفهم الأكاديمية بسماتهم الشخصية، ومهاراتهم وقدراتهم للمساعدة في عملية الإرشاد، و التعامل مع الازعاجات والمتاعب اليومية بفاعلية، يظهر قدرتهم على التوافق مع المواقف الإرشادية المختلفة، وتواصلهم مع الآخرين، فقدره المرشد التربوي في التعامل مع الإزعاجات والمتاعب اليومية له تأثير إيجابي على مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة من خلال الاستجابة لحالات المسترشدين واحتياجاتهم (Springetal, 1995;p. 1015).

فالانغماس الوظيفي يبين مدى وعي وإدراك الفرد لأهمية وظيفته وتأثيرها في احترامه لذاته وإحساسه بالتقدير والاحترام (Siegle,1969) ويعد الانغماس الوظيفي واحد من أكثر الأدوات الفعالة التي تستخدم لزيادة إنتاجية الموظفين وتعزيز مشاركتهم والالتزامهم بقواعد العمل. (Khan.et .al: 2010;p.252)

الانغماس الوظيفي يؤدي إلى الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي، والأداء الوظيفي (Bass 1965;p.226) وللانغماس الوظيفي تأثير كبير على إنتاجية وكفاءة الموظف وله دور حيوي في زيادة المشاركة في أداء المهمات، وهو أيضا عامل أساسي ومهم لزيادة الدافعية للموظف في ضوء تنظيم عمله والدافع وأدائه وبالتالي يؤدي إلى زيادة النمو المهني و الشعور بالارتياح في بيئة العمل.

(Sonnetag & Krueel , 2006; p.198) والحياة اليومية مليئة بالإزعاجات والمتاعب اليومية التي يواجهها الفرد في داخل الأسرة أو في بيئة العمل، وتؤثر على مزاج المرشد التربوي وصحته على المدى الطويل، وعلى مهاراته وقدراته في أداء عمله الإرشادي، فالإزعاجات اليومية تعيق المرشد التربوي في تحقيق الأهداف المهمة في عمله فيرى لا لزوم لتحقيقها، كما أن الإزعاجات والمتاعب اليومية يمكن أن تصبح مصدر رئيس للتوتر عندما تتكرر وتتراكم.

(Greenberg, 2014;net)، والإزعاجات و المتاعب اليومية التي تحدث على نحو متكرر في العلاقات الشخصية أو جوانب الحياة اليومية الروتينية يكون لها تأثير على الفرد أو الحياة الأسرية. (Malia, et al.1987;p.77)

ويرى الباحث الانغماس الوظيفي للمرشد التربوي وقدرته على مواجهة الإزعاجات والمتاعب اليومية تمكنه من اتخاذ موقف فعال ونشط في الموقف الإرشادي واستجابة لاحتياجات المسترشدين و وعي مرشدي ومرشدات المدارس للأفكار والمعتقدات والمعارف و الإمكانيات والمهارات ذات الصلة، لتهيئة خدمات ورعاية إرشادية تلبى احتياجات المسترشدين، وتتبلور مشكلة البحث الحالي من حقيقة يلمسها الباحث من خلال معاشته للواقع من أن تأثيرات المتغيرات الاجتماعية و الثقافية و الظروف الأمنية التي أدت إلى حدوث تغييرات جمة في واقع الحياة اليومية أثرت في الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية.

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

- مستوى الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- مستوى الإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين.
- العلاقة بين الانغماس الوظيفي والإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين.
- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير: الجنس (ذكور/ إناث).
- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين على وفق متغير: الجنس (ذكور/ إناث).

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين (الإناث و الذكور) المستمرين في الخدمة في المدارس الثانوية والمتوسطة والإعدادية في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد التابعة لوزارة التربية للعام الدراسي (2015-2016).

تحديد مصطلحات البحث:

1- الانغماس الوظيفي / Job Involvement عرفه كل من:

- (Kanungo, 1982) بأنه: التعرف النفسي الذي يتعزز بالحالة المعرفية وتلبية الاحتياجات الشخصية المهمة للفرد من خلال الوظيفة.
(Kanungo, 1982)

- (Paullay.et al,1994) بأنه: انشغال الفرد بوظيفته معرفيا وسلوكيا

واستغراقه بها. (Paullay.et al,1994.p.225)

- (Leong,2003) أنه: إدراك الفرد لمدى توافقه النفسي مع وظيفته،

طالما أن للوظيفة القدرة على إشباع الحاجات المهمة والمتوقعة للفرد.

(Leong,2003,p.3)

- واعتمد الباحث تعريف كاننجو (Kanungo, 1982) تعريفا نظرياً

لمفهوم الانغماس الوظيفي للبحث الحالي.

- ويعرف الباحث الانغماس الوظيفي إجرائيا بأنه الدرجة الكلية التي

يحصل عليها المرشد أو المرشدة التربوية عينة البحث من خلال استجابتهم على

فقرات مقياس الانغماس الوظيفي الذي اعتمده الباحث والمستخدم في هذا البحث.

2- الإزعاجات اليومية **Daily Hassles** عرفها كل من:

- (Kanner, et al., 1981) المتاعب و الإزعاجات اليومية التي تحدث

بشكل متواتر و متكرر يوما بعد يوم وتصبح مطالب محبطة و مزعجة التي

تصبح إلى حد ما نمط من التعاملات اليومية مع البيئة. (Kanner, et al.,

1981;p.23)

- (Folkman, & Lazarus1989) الضغوط مع قليل من الخطورة

والتهديد و الحدة وتجعل الفرد يكافح من أجل التوافق والإزعاجات اليومية لها

تأثيرات اكبر بكثير من ضغوط الحياة الرئيسية.(Lazarus 1989;p.63) &

(Folkman,

- (Fink,2010) الضغوط الخفيفة التي تؤدي إلى تهديدات ثم إلى تحديات كبيرة لتوافق الفرد وان تأثيرها أكثر سلبية من أحداث الحياة الضاغطة على صحة الفرد. (Fink,2010;p.9)

-واعتمد الباحث تعريف (Kanner, et al., 1981) تعريفاً نظرياً لمفهوم الإزعاجات اليومية للبحث الحالي.

-ويعرفها إجرائياً بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد أو المرشدة التربوية عينة البحث من خلال استجاباتهم على فقرات مقياس الإزعاجات اليومية الذي أعده الباحث والمستخدم في هذا البحث.

الإطار النظري

أولاً- الانغماس الوظيفي:

يبين الانغماس الوظيفي أهمية الوظيفة في حياة الفرد، فالفرد المنغمس في وظيفته بدرجة عالية يقدم اهتماماً كبيراً لمهامه الوظيفية، ويجد نجاحه في العمل كمؤشر على تقدير الذات والنجاح في جوانب الحياة ككل، وفي المقابل الموظف المنغمس بوظيفته بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء واهتمامات أخرى في الحياة أهم من وظيفته، فالانغماس الوظيفي يوصف بأنه مدى ارتباط الفرد بوظيفته، التي تؤثر على أدائه ونشاطه في مختلف مجالات الحياة.

(Elias& Mittal 2011,p. 305– 306)

كما يبين الانغماس الوظيفي درجة اهتمام الفرد بعمله بوصفه أهم شيء في حياته. وفي هذا الاتجاه يرى (Lawler and Hall 1970) الانغماس الوظيفي درجة اندماج الفرد مع وظيفته التي تصبح جزءاً مهماً من حياته، كما تلعب دوراً مؤثراً وأساسياً في تحديد هويته وذاته من خلال الفرصة التي يوفرها العمل للفرد

لإشباع حاجاته الأساسية، كما يوضح الانغماس الوظيفي درجة مشاركة الفرد في عمله واحترام ذاته واستقلالها و التحكم بها وإشباع حاجاته.

(Lawler and Hall1970.p. 305)

جوانب الانغماس الوظيفي:

- الجانب المعرفي: ينغمس الفرد بشكل كامل في ممارسة عمله (Rothbard, 2001: 655) و الفرد المنغمس قادر على تجاهل المنافسة ويركز بشكل كبير على المهمة التي أعطيت له. (Rothbard, 2001: 655).

- الجانب الوجداني: يعني الانغماس الوجداني بوجود علاقة قوية بين العواطف، والأفكار، ومشاعر الفرد وبين وظيفته (Kahn, 1990: 700) والانغماس الوجداني يفضي إلى مشاعر الفخر و الحماس وحب العمل و الالتزام به. (Rich, 2010: P.14).

- الجانب السلوكي: توجيه الطاقات المادية للفرد من اجل استكمال مهمة معينة و يتراوح بين الانغماس الخامل و الانغماس النشط.

(Rich, 2010: P. 702)

العوامل المؤثرة في الانغماس الوظيفي:

يتأثر الانغماس الوظيفي بعوامل عدة هي:

- العوامل الشخصية: مثل (الدوافع والاتجاهات والقيم و الشعور بالنجاح).

- العوامل الوظيفية: مثل (استقلالية الوظيفة والحوافز والتنوع وتوصيف

المهام والمشاركة مع زملاء الوظيفة).

- العوامل الاجتماعية: مثل (المشاركة في اتخاذ القرارات، والعمل مع

الآخرين). (قاسم، 2012: ص 95-97).

الانغماس الوظيفي ونظرية الدور:

لقد ربط (Kahn, 1990) الانغماس الوظيفي بنظرية الدور، وتدرس نظرية الدور السلوك لدى الفرد الذي يتشكل بتأثير قواعد ومطالب الأفراد الآخرين، (Kahn, 1990: 701)

ونظرية الدور توضح ادوار كل من المرشد و المسترشد في عملية الإرشادية، وتستمد نظرية الدور مفاهيمها الأساسية من علم النفس وعلم الاجتماع، وأن كل من شغل مركزا اجتماعيا معيناً في السلم الاجتماعي، وهذا المركز يحتم على الفرد الذي يشغله مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنظم تفاعله مع الأفراد الآخرين الذين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى، والمراكز الاجتماعية في المجتمع الحديث تحدد أساساً على أساس اقتصادي اجتماعي.

(متولي وهشام، 1999: 35)

وبالتالي، يعتقد أصحاب نظرية الدور أن الفرد يجب أن يتوافق مع التوقعات الاجتماعية وهذه التوقعات ترتبط بأدوار الفرد التي يشغلها. وفي هذا المعنى، يمكن توقع سلوك الفرد من خلال تحليل أدواره .

(Biddle & Thomas, 1966:p.4).

ثانياً- الإزعاجات اليومية:

تكثر في الحياة اليومية الإزعاجات والمتاعب المتكررة اليومية التي تصادف الفرد، والإزعاجات اليومية تتمثل بالمشاكل العملية المزعجة والمعوقات الصغيرة لتقدم حياته على أساس يومي، و خيبة الأمل المتكررة، والخلافات والمشاكل المالية والعائلية والمخاوف المستمرة هي أمثلة على متاعب وإزعاجات يومية محددة، والمتاعب والإزعاجات التي تحدث بمواقف الحياة اليومية على نحو متكرر مثل الاختناقات المرورية، والمكالمات الهاتفية في غير أوقاتها.

فالإزعاجات المتكررة تحدث متاعب للفرد فهي تمنعه من رؤية الأهداف المهمة وتمنع تحقيقها، وهي تكون في مسار العمل أو الحياة العائلية، وأن الإزعاجات اليومية تعد مؤشرا جيدا لتوافق الفرد في المواقف الاجتماعية، في ظل أحداث الحياة الكبرى. (Kanner, et al., 1981;p.25)

أشارت دراسة أجراها (DeLongis, et.al, 1988) بأن الإزعاجات والمتاعب اليومية أصبحت مؤشرا للضغوط وتظهر على الفرد مثل أعراض التوتر النفسي، وقد استعملت دراسات عديدة مصطلح الإزعاجات اليومية لقياس التوتر والإجهاد إما على نحو منفرد أو بالاشتراك مع مصطلح أحداث الحياة والتي استعملت مؤشرات عديدة للضغوط وأظهرت أن الإزعاجات اليومية مؤشرا أفضل للضغوط من متغير أحداث الحياة. (DeLongis, et.al, 1988;p. 486) الإزعاجات اليومية يجب أن تتم دراستها من حيث طبيعتها وتوقيتها وتكرارها وشدتها. (Kanner, et al., 1981;p.49)

أراء المنظرين التي تناولت الإزعاجات اليومية:

- كانر (Kanner, et al., 1981): إن الإزعاجات اليومية هي إزعاجات و متاعب يومية متواترة تأتي يوما بعد يوم في سياق حياة الفرد و تحدث له الإحباط و الغضب والضيق وتعكر المزاج و تتميز بها التفاعلات اليومية في التعامل والتواصل مع الآخرين وفي البيئة المحيطة به، فتسبب الهيجان والغضب وعدم التحمل وعدم سعة الصدر، وتكون بشكل متاعب وإزعاجات يومية مثل فقدان الأشياء كالمفاتيح أو الأوراق المهمة أو الاختناقات مرورية و الازدحام الخانق أو المناوشات الشخصية مع الآخرين، أو ضيق الوقت وهذه الإزعاجات تواجه الأفراد العاديين كجزء من سياق الحياة اليومية. (Kanner, et al., 1981;35)

- لازاروس وفوكمان (Folkman, & Lazarus , 1989): لقد وضعنا تصورا عن الإزعاجات و المتاعب اليومية التي تحصل للفرد من خلال التفاعل مع روتين ومواقف الحياة اليومية التي تهدد رفاهية الفرد وتكون التفاعلات مشتركة وتحدث على نحو مستمر مع الآخرين، مثل المخاوف الصحية وعدم توافر ما يكفي من الوقت، وتراكم وازدحام أشياء التي يتطلب القيام بها في وقت واحد. (Folkman, & Lazarus :1989;p.38)

ويتراوح مستوى الإزعاجات اليومية من مستوى الإزعاج البسيط غالى مستوى ضغط عالي أو مشكلات و صعوبات (Chamberlain & Zika, 1990;p.470). وتوصف الإزعاجات و المتاعب اليومية بأنها المتطلبات والأحداث اليومية ذات التأثير السلبي على قرارات الفرد و أداءه في مواقف الحياة اليومية (Stone, 2007;p.9). وتبدو الإزعاجات على نحو مضايقات ومتطلبات ملحة يومية تحدث للفرد كجزء من مواقف الحياة اليومية وسياقها الروتيني، وتتصف بأنها خفيفة الشدة، و تتغير من يوم لآخر حسب مواقف الحياة و الظروف اليومية وحسب الحالة النفسية للفرد، وترجع مصادر الإزعاجات اليومية إلى مؤثرات اجتماعية و بيئية تؤثر على المدى البعيد في حياة الفرد كالصعوبات المالية. (Ranchor & Sanderman, 2000; p.16).

الدراسات السابقة:

- دراسة (يوسف، 2011) هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين بعض سمات الشخصية بالانغماس الوظيفي لدي عينة من أطباء الطوارئ، كما هدفت الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة السببية بين بعض السمات الشخصية والانغماس الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية، والذكاء الانفعالي لدى أطباء الطوارئ.

بلغت عينة الدراسة (262) من أطباء الطوارئ من كلا الجنسين، وكانت أداة الدراسة ثلاثة اختبارات لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن الذكاء الانفعالي والصلابة النفسية لهما تأثير مباشر على الانغماس الوظيفي. (يوسف، 2011: ملخص)

- دراسة (Swaran, et al. 2011) هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين الأبعاد الخمسة للشخصية والانغماس الوظيفي لموظفي خدمة العملاء في ماليزيا. فقد أظهرت النتائج أن (الانبساطية والطيبة) المقبولية ترتبط بنحو ايجابي بالانغماس الوظيفي، ولا توجد علاقة بين (العصابية والتفتح) وحيوية الضمير و الانغماس الوظيفي، وعلى نحو عام تبين أن هناك علاقة بين الأبعاد الخمسة للشخصية والانغماس الوظيفي و بمستوى متوسط مع ظهور مستوى اقل من الجيد من الانغماس الوظيفي لدى أفراد العينة.

(Swaran, et al. 2011;p.154)

-دراسة (Kanner ,et al,1981): هدفت الدراسة للمقارنة بين طريقتين لقياس الضغط النفسي بين الإزعاجات اليومية مقابل أحداث الحياة . بلغت العينة الدراسة (100) من ولاية كاليفورنيا (52) إناث و (48) الذكور تتراوح أعمارهم بين (45-64) واتبعت الدراسة الطريقة الطولية واستمرت (12) شهرا، استخدم الباحثون اختبارات هوبكنز ومقياس برادبورن وتطبيقه كل شهر لمدة تسعة أشهر، إذ يتم تقييم الإزعاجات كل شهر لمدة (9) أشهر. وتقييم أحداث الحياة بعد (10) أشهر، وأظهرت النتائج إن الإزعاجات اليومية التي ذكرت من كل مشارك متسقة من شهر لآخر، وتناسب أحداث الحياة طرديا مع الإزعاجات اليومية وسلبيا مع الارتقاء في أحداث الحياة. وتناسب الإزعاجات اليومية طرديا مع الأعراض النفسية على اختبار هوبكنز. وأظهرت إن الإزعاجات اليومية هي مؤشرا أقوى على الأعراض النفسية من أحداث الحياة. (Kanner ,et al,1981;p.1-39)

-دراسة (Garison,1990): هدفت الدراسة إلى تعرف اثر الإزعاجات اليومية، و السلوك الإداري والقدرة على التكيف وتماسك الأسرة وتأثيرها على صحة الأسرة. تكونت عينة الدراسة من اسر ولاية ايوا. (185) أسرة أي ما يقرب من (60%) الذكور. وأكثر من (90%) من العينة لهم خلفية عرقية أو إثنية، تراوحت أعمار أفراد العينة بين (24-81) عاما مع متوسط (48) عاما. استُخدمت الإستبانة لقياس الإزعاجات اليومية المتكونة من ثلاثة مكونات الإزعاجات اليومية وهي: الوقت والطاقة (20) فقرة، التأثير الإيجابي للإزعاجات اليومية (20) فقرة، التأثير السلبي للإزعاجات اليومية (20) فقرة. أما المتغيرات الأخرى فقد تم قياسها بواسطة تقديم التقارير الذاتية من قبل المشاركين وذكرت هذه المتغيرات السلوك الإداري، وقدرة الأسرة على التكيف، والتماسك الأسري. وأفاد مؤشر يستخدم لتمثل السلوك الإداري الذي يشمل كلا من تخطيط وتنفيذ الأنشطة، وأظهرت النتائج التأثير السلبي للإزعاجات اليومية على السلوك الإداري للأسرة وقدرة الأسرة على التكيف، والتماسك الأسري.

(Garison,1990;p.55-107)

- منهجية البحث وإجراءاته:

منهج البحث: اتبع الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف بحثه.

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين (الذكور/

الإناث) المستمرين في الخدمة في المدارس الثانوية و المتوسطة و الإعدادية في المديریات العامة لتربية محافظة بغداد التابعة لوزارة التربية، والبالغ عددهم (1476)⁽¹⁾ مرشد /مرشدة تربوية، بواقع (487) مرشد تربوي و(889) مرشدة تربوية للعام الدراسي (2015-2016).

(¹) تم الحصول على هذه البيانات من شعبة الإرشاد التربوي في وزارة التربية.

عينة البحث الأساسية: بلغت عينة البحث الأساسية من (200) مرشد/

مرشدة تربوية اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي ولما يتناسب تقريباً مع عددهم في مجتمع البحث و حسب متغير الجنس، الجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1) عينة البحث الأساسية للتطبيق موزعه بحسب الجنس

المجموع	الجنس		مديريات التربية
	إناث	ذكور	
21	16	5	الرصافة الأولى
40	27	13	الرصافة الثانية
23	12	11	الرصافة الثالثة
28	20	8	الكرخ الأولى
41	29	12	الكرخ الثانية
47	25	22	الكرخ الثالثة
200	129	71	المجموع

أدوات البحث:

أولاً- مقياس الانغماس الوظيفي:

بعد اطلاع الباحث على عدد من المقاييس التي تتعلق بالانغماس الوظيفي،

وجد أن أنسب الأدوات لبحثه هو مقياس كانجو (Kanungo, 1982) كونه

اعد لقياس الانغماس الوظيفي.

- وصف مقياس الانغماس الوظيفي: يتكون المقياس بصورته الأصلية من (10) فقرات، وضعه كاننجو (Kanungo, 1982) وفقا لمقياس ليكرت الخماسي يتدرج من موافق بشدة (5) إلى غير موافق بشدة (1) ويتمتع الاختبار بالصدق وبدرجة جيدة من الاتساق الداخلي، فقد كانت قيمة ألفا كرونباخ هي (0.81)، مما يدل على موثوقية المقياس. (Khan, 2011: p.256 et al)

إجراءات مقياس الانغماس الوظيفي للبحث الحالي:

صدق المقياس:

1- **صدق الترجمة:** قام الباحث بترجمة مقياس كاننجو (Kanungo, 1982) , الانغماس الوظيفي إلى اللغة العربية ووجد انه من الضروري أن تكون الترجمة دقيقة العبارات و واضحة وبما يتلاءم وعينة البحث وكما يأتي:

قام الباحث بترجمة النسخة الأصلية من المقياس وعرضت النسخة المترجمة على عينة من المختصين في العلوم النفسية و الإرشاد النفسي و التوجيه التربوي واللغة الانجليزية لإبداء آرائهم في الترجمة المقترحة مع بيان كونها دقيقة أم لا، و القيام بالتعديلات المناسبة على الفقرات المترجمة، وبعد الإفادة من آراء الخبراء تم عرض مقياس الانغماس الوظيفي المترجم إلى اللغة العربية إلى خبير ثاني في اللغة الانجليزية ليعيد ترجمته إلى اللغة الانكليزية مرة أخرى، للتأكد من صدق الترجمة لفقرات المقياس وبلغت نسبة الاتفاق بين الفقرات في الترجمتين (82%) وهي نسبة صالحة وفقا لرأي بلوم (إذا كانت نسبة الاتفاق بين المحكمين (75%) فأكثر يمكن الوثوق في صدق القياس) (بلوم, 1983:126).

2- **الصدق الظاهري:** تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس الانغماس الوظيفي ومدى ملاءمة فقراته وتعليماته، عرضت فقراته في استبانته على (10) محكما وخبيرا من المتخصصين في العلوم النفسية والإرشاد النفسي والتوجيه

التربوي، وقد اعتمد الباحث موافقة (8) محكم معياراً لملاءمة الفقرات لعينة البحث وباستخدام (كا²)، وكانت قيمة (كا²) المحسوبة (6.40) أكبر من قيمة (كا²) الجدولية (3.84) بدرجة حرية (1) ولم تستبعد أي فقرة من المقياس، وبقي المقياس يتكون من (10) فقرات.

3- **صدق البناء:** إن مؤشرات صدق البناء في المقاييس النفسية تبدو من خلال تمييز فقرات المقياس بين إجابات المجموعتين المتطرفتين على كل فقرة في المقياس، وارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (Anastasi , 1997: p.155).

ويعتبر التحقق من قوة الفقرات التمييزية مؤشراً على صدق بناء المقياس، والتجانس بين فقراته، الذي يكشف عنه التحقق بارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس التي كانت دالة جميعها في المقياس بصورته النهائية.

- **التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي:** يؤكد خبراء القياس النفسي على الخصائص السيكومترية التي ينبغي التحقق منها في فقرات المقاييس هي القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها، لذلك تم حساب هذه المؤشرات وكما يأتي:

قوة تمييز الفقرات: لتحقيق ذلك طبق المقياس على عينة سحبت من مجتمع البحث مكونة من (400) مرشدا/ مرشدة تربوية، جدول (2).

الجدول (2) عينة التحليل الإحصائي لمقاييس البحث

المجموع	الجنس		مديريات التربية
	إناث	ذكور	
42	32	10	الرصافة الأولى
81	55	26	الرصافة الثانية
45	23	22	الرصافة الثالثة
56	40	16	الكرخ الأولى
82	58	24	الكرخ الثانية
94	51	43	الكرخ الثالثة
400	259	141	المجموع

ويفضل حجم العينة المناسب في عملية التحليل الإحصائي في حساب قوة تمييز الفقرات أن لا يقل عن (400) فرد يتم تحديدهم بدقة من المجتمع الأصلي للبحث، وتكون نسبة (27%) من أفراد العينة في تحديد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، بعد تطبيق المقياس على أفراد عينة التحليل الإحصائي رتبت إجاباتهم ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة كلية، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان بنسبة (27%) من المرشدين/ المرشدات التربويات عينة التمييز في كل مجموعة، فأصبح عدد المرشدين/ المرشدات التربويات في كل مجموعة (108) مرشد/ مرشدة تربوية، وبعد استخدام الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من

فقرات المقياس، فظهر أن جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى (0.05) لأن القيمة التائية المحسوبة كانت اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) بدرجة حرية (214)، والجدول (3) يوضح القوة التمييزية لفقرات المقياس.

الجدول (3) قوة تمييز الفقرات لمقياس الانغماس الوظيفي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
20.949	0.646	1.889	0.753	3.889	.1
29.110	0.728	1.454	0.721	4.324	.2
23.591	0.514	1.750	0.960	4.222	.3
23.708	0.553	1.741	0.782	3.926	.4
29.679	0.714	1.435	0.726	4.343	.5
23.678	0.500	1.741	0.949	4.185	.6
26.138	0.483	1.639	0.753	3.889	.7
36.117	0.554	1.463	0.662	4.463	.8
23.798	0.569	1.648	0.946	4.176	.9
24.863	0.411	1.787	0.759	3.852	.10

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:-

حسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الانغماس الوظيفي والدرجة الكلية لاستجابة المرشد/ المرشدة التربوية، وتم حساب

القيمة التائية لمعامل الارتباط لكل فقرة، فتبين أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فان القيمة التائية لمعامل الارتباط المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية (1.96) بدرجة حرية (398)، والجدول (4) يوضح معامل الصدق للفقرات .

الجدول (4) معاملات الصدق لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي

ت	معامل الارتباط	القيمة التائية
1	0.775	24.47
2	0.743	22.15
3	0.813	27.86
4	0.763	23.55
5	0.655	17.29
6	0.811	27.65
7	0.866	34.55
8	0.825	29.12
9	0.780	24.87
10	0.837	30.52

ثبات المقياس: تحقق الباحث من ثبات مقياس الانغماس الوظيفي

باستخدام:

الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفاكروبناخ:

إن الثبات بالاتساق الداخلي يقوم على العلاقة بين كل فقرة وفقرة أخرى من فقرات المقياس، وتستخدم معادلة ألفا كرونباخ، لأنه أسلوب دقيق لقياس معامل الثبات، ولحساب الاتساق الداخلي لمقياس الانغماس الوظيفي استُخدمت استجابات عينة التحليل الإحصائي في حساب الثبات، و بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.91) ويعد معامل ثبات ممتاز للاتساق الداخلي لمقياس الانغماس الوظيفي.

مقياس الانغماس الوظيفي بصيغته النهائية:

بلغ عدد الفقرات الكلي لمقياس الانغماس الوظيفي بصيغته النهائية (10) فقرات. وحددت بدائل الاستجابة عن فقرات المقياس و أوزانها، يتدرج من موافق بشدة (5) إلى غير موافق بشدة (1). وأعلى درجة للمقياس (50) وأدنى درجة (10) بمتوسط نظري (30).

ثانيا: مقياس الإزعاجات اليومية:

لقياس الإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين (الذكور/ الإناث) قام الباحث ببناء مقياس الإزعاجات اليومية والاعتماد على الأدبيات والمقاييس السابقة، فقد صاغ عدد من الفقرات لمقياس الإزعاجات اليومية ومتكون من (5) مجالات، إذ بلغ عدد الكلي لفقرات للمقياس في صورته الأولية (50) فقرة.

المجال الأول: إزعاجات الوقت. ويتكون من (10) فقرات.

المجال الثاني: إزعاجات العمل ويتكون من (10) فقرات.

المجال الثالث: المسؤوليات الأسرية ويتكون من (10) فقرات

المجال الرابع: الإزعاجات الاجتماعية ويتكون من (10) فقرات.

المجال الخامس: المسؤوليات المالية ويتكون من (10) فقرات.

تم تحديد بدائل الاستجابة على فقرات المقياس و أوزانها، وكانت البدائل هي (تحدث دائماً، تحدث غالباً، تحدث أحياناً، تحدث نادراً، لا تحدث أبداً).

صدق المقياس: ولغرض التأكد من قوة وملائمة صياغة الفقرات ومدى ملائمتها للمجالات الفرعية، تم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء و المحكمين المختصين في العلوم النفسية، إذ تم إجراء بعض التعديلات وبضمنها تعديلات لغوية بسيطة، ولم يتم حذف فقرات من المجالات وبقيت (50) فقرة، وتشير الدرجة العالية على المقياس إلى ارتفاع تأثير الإزعاجات اليومية، وتمثل الدرجة الواطئة إلى انخفاض تأثير الإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين (الذكور/ الإناث).

التجربة الاستطلاعية:

- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الإزعاجات اليومية:

إن التحليل الإحصائي للفقرات المقياس مهم جدا لأنه يكشف عن صدق الفقرات على نحو دقيق (فرج، 1980: 331-332) و يؤكد خبراء القياس النفسي على أهمية الخصائص السيكومترية التي يجب التحقق منها في فقرات المقاييس و هي قوة تمييز الفقرات ومعاملات صدقها، لذلك تم حساب هذه المؤشرات وكما يأتي:

القوة التمييزية لفقرات مقياس الإزعاجات اليومية:

لتحقيق ذلك طبق مقياس الإزعاجات اليومية على عينة سحبت من مجتمع البحث مكونة من (400) مرشد/ مرشدة تربوية. فقد أشار هنريسون انه يفضل إن يكون (400) حجم العينة المناسب في عملية التحليل الإحصائي لحساب قوة تمييز الفقرات، إذ في حالة اعتماد نسبة (27%) من أفراد العينة في تحديد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، يتحقق حجم مناسب في كل مجموعة

وتباين جيد بينها (Henrysoon, 1971: p.132). بعد تطبيق مقياس الإزعاجات اليومية على أفراد العينة رتبت إجاباتهم ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية، و حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة (27%) من المرشدين التربويين عينة التمييز في كل مجموعة، فأصبح عدد المرشدين / المرشدات التربويات في كل مجموعة (108) مرشد /مرشدة تربوية، وبعد استعمال الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، فظهرت أن جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى (0.05) لأن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) بدرجة حرية (214)، والجدول (5) يوضح قوة تمييز الفقرات لمقياس الإزعاجات اليومية.

الجدول (5) قوة تمييز الفقرات لمقياس الإزعاجات اليومية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
36.815	0.553	1.454	0.648	4.472	.1
30.027	0.785	1.333	0.708	4.389	.2
24.611	0.557	1.630	0.961	4.259	.3
21.355	0.666	1.796	0.794	3.926	.4
34.669	0.603	1.528	0.648	4.481	.5
24.955	0.557	1.769	0.920	4.352	.6
23.369	0.688	1.556	0.826	3.972	.7
35.967	0.498	1.435	0.696	4.398	.8
25.525	0.483	1.806	0.922	4.361	.9
23.973	0.585	1.648	0.800	3.935	.10

30.222	0.637	1.620	0.686	4.343	.11
30.436	0.716	1.472	0.696	4.398	.12
26.298	0.523	1.685	0.923	4.370	.13
26.027	0.474	1.667	0.819	4.037	.14
45.344	0.514	1.417	0.524	4.620	.15
20.309	0.582	1.815	0.971	4.028	.16
22.048	0.618	1.861	0.785	3.981	.17
30.027	0.785	1.333	0.708	4.389	.18
23.370	0.550	1.843	0.938	4.287	.19
24.082	0.545	1.759	0.809	4.019	.20
30.436	0.716	1.472	0.696	4.398	.21
23.518	0.662	1.694	0.940	4.296	.22
22.651	0.681	1.676	0.820	4.000	.23
28.103	0.802	1.454	0.716	4.361	.24
21.731	0.779	1.694	0.936	4.241	.25
23.432	0.646	1.648	0.809	3.981	.26
25.045	0.929	1.417	0.752	4.296	.27
24.516	0.538	1.694	0.936	4.241	.28
26.490	0.550	1.574	0.924	4.315	.29
25.807	0.637	1.380	0.799	3.917	.30
25.464	0.729	1.806	0.719	4.315	.31
18.354	0.775	1.843	0.984	4.056	.32
21.638	0.633	1.861	0.809	4.000	.33
32.961	0.642	1.407	0.699	4.417	.34
21.887	0.737	1.787	0.942	4.306	.35
16.070	1.007	1.935	0.773	3.898	.36
22.554	0.949	1.657	0.747	4.278	.37

18.657	0.870	1.833	0.959	4.157	.38
24.460	0.597	1.593	0.787	3.917	.39
30.235	0.726	1.426	0.705	4.370	.40
18.427	0.928	1.787	0.955	4.148	.41
27.096	0.891	1.472	0.700	4.426	.42
26.984	0.878	1.426	0.718	4.370	.43
31.209	0.711	1.287	0.723	4.333	.44
28.070	0.832	1.333	0.736	4.333	.45
21.161	0.669	1.898	0.936	4.241	.46
21.524	0.633	1.806	0.799	3.917	.47
28.062	0.728	1.454	0.741	4.259	.48
21.034	0.717	1.833	0.943	4.231	.49
17.047	0.929	1.917	0.773	3.898	.50

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الإزعاجات اليومية:

تكون الفقرة صادقة إذا كان معامل ارتباطها بالدرجة الكلية عالياً، فحسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على مقياس الإزعاجات اليومية ثم حسبت القيمة التائية لمعامل الارتباط لكل فقرة، فأتضح أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لأن القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية (1.96) بدرجة حرية (398)، والجدول (6) يوضح معامل صدق الفقرات .

الجدول (6) معاملات صدق فقرات مقياس الإزعاجات اليومية

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
1	0.887	38.32	0.808	27.36
2	0.871	35.37	0.805	27.07

33.77	0.861	30.04	0.833	3
32.75	0.854	26.79	0.802	4
32.47	0.852	35.20	0.870	5
30.89	0.840	28.80	0.822	6
23.11	0.757	24.70	0.778	7
24.23	0.772	31.52	0.845	8
29.46	0.828	34.55	0.866	9
27.07	0.805	32.47	0.852	10
16.75	0.643	31.79	0.847	11
21.00	0.725	27.07	0.805	12
22.62	0.750	32.19	0.850	13
26.51	0.799	31.92	0.848	14
28.16	0.816	38.94	0.890	15
18.81	0.686	26.42	0.798	16
22.28	0.745	26.97	0.804	17
26.24	0.796	35.37	0.871	18
25.53	0.788	31.65	0.846	19
20.40	0.715	26.88	0.803	20
23.55	0.763	27.07	0.805	21
18.30	0.676	27.56	0.810	22
16.23	0.631	27.26	0.807	23
24.47	0.775	31.26	0.843	24
22.08	0.742	24.00	0.769	25

حسبت علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وحسبت الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط لل فقرات، وقد بينت النتائج أن جميع قيم الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط كانت بدلالة إحصائية، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7) معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه
 والدلالة المعنوية لمقياس الإزعاجات اليومية

ت	المجال	معامل الارتباط	القيمة التائية
1	إزعاجات الوقت	0.882	37.34
2		0.853	32.61
3		0.822	28.80
4		0.787	25.45
5		0.85	32.19
6		0.789	25.62
7		0.753	22.83
8		0.816	28.16
9		0.849	32.05
10		0.848	31.92
11	إزعاجات العمل	0.833	30.03
12		0.783	25.11
13		0.830	29.68
14		0.839	30.78
15		0.884	37.82
16		0.761	23.37
17		0.801	26.66
18		0.859	33.49
19		0.820	28.58
20		0.784	25.21
21	المسؤوليات الأسرية	0.813	27.84
22		0.729	21.24
23		0.740	21.94
24		0.803	26.92
25		0.762	23.48

15.97	0.625		26
20.07	0.709		27
21.77	0.737		28
23.28	0.759		29
26.00	0.793		30
21.87	0.739	الإزعاجات الاجتماعية	31
28.39	0.818		32
24.63	0.777		33
28.16	0.816		34
27.45	0.809		35
26.92	0.803		36
25.83	0.791		37
36.87	0.880		38
30.59	0.838		39
28.43	0.819		40
15.16	0.605	المسؤوليات المالية	41
26.29	0.797		42
28.37	0.818		43
28.07	0.815		44
24.25	0.772		45
19.90	0.706		46
18.92	0.688		47
19.96	0.707		48
19.47	0.698		49
16.88	0.646		50

ثبات المقياس: تحقق الباحث من ثبات مقياس الإزعاجات اليومية بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ولتقدير الاتساق الداخلي لمقياس الإزعاجات اليومية استعمل الباحث استجابات عينة التحليل الإحصائي في حساب

الثبات وقد بلغ معامل ألفا (0.83) وهو معامل ثبات موثوق به للاتساق الداخلي للمقياس .

مقياس الإزعاجات اليومية بصيغته النهائية: بلغ عدد الفقرات الكلي لمقياس الإزعاجات اليومية بصيغته النهائية (50) فقرة. وحددت بدائل الاستجابة عن فقرات المقياس و أوزانها، إذ أن بدائل الاستجابة عن الفقرات هي (تحدث دائماً، تحدث غالباً، تحدث أحياناً، تحدث نادراً، لا تحدث ابداً) تعطى لها عند التصحيح (5، 4، 3، 2، 1). وأعلى درجة للمقياس (250) وأدنى درجة (50) بمتوسط نظري (150).

تطبيق مقياسي البحث: بعد إعداد مقياس الانغماس الوظيفي و مقياس الإزعاجات اليومية والتأكد من خصائصهما القياسية، ولتحقيق أهداف البحث الحالي، تم تطبيقه على أفراد عينة البحث الأساسية من المرشدين التربويين والبالغة (200) مرشد/ مرشدة تربوية، انظر الجدول(1).

الوسائل الإحصائية: استُخدمت الوسائل الإحصائية الآتية:-

(t-test) لعينتين مستقلتين: استعمل في حساب قوة تمييز فقرات مقياسي البحث، معامل ارتباط بيرسون: استعمل في حساب معامل صدق فقرات المقياسين ومعامل ألفا كرونباخ، الاختبار التائي لعينة واحدة: لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات كل مقياس من المقياسين والمتوسط النظري لكل مقياس (t-test) لعينتين مستقلتين: استعمل لمعرفة دلالة الفروق في المقياسين تبعاً لمتغير الجنس.

عرض النتائج وتفسيرها:

1-الهدف الأول: لقياس مستوى الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين، وتحقيقاً لذلك استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة (T-test)،

وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الانغماس الوظيفي لعينة البحث يساوي (31.8350) درجة وبانحراف معياري مقداره (11.68720) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط النظري للمقياس البالغ (30) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (0.05) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (2.220) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) بدرجة حرية (199)، والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

نتيجة الاختبار التائي لدرجات العينة على مقياس الانغماس الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة حرية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط النظري	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	1.96	2.220	99	11.68720	31.3850	30	200

أظهرت النتيجة وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط العينة و المتوسط النظري لمقياس الانغماس الوظيفي، وهذا يبين أن المرشدين التربويين على نحو عام لديهم مستوى من الانغماس الوظيفي، فالانغماس الوظيفي في الإرشاد بطبيعته يتأثر على نحو نسبي بظروف العمل الإرشادي وبيئته وبمدى إسهام وظيفة المرشد/ المرشدة التربوية في إشباع حاجاته الأساسية وهذا ما أشار إليه (Kanungo, 1982).

2-الهدف الثاني: خصص الهدف الثاني لقياس مستوى الإزعاجات اليومية

لدى المرشدين التربويين، وتحقيقاً لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة T-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الإزعاجات اليومية لعينة البحث يساوي (157.0800) درجة وبانحراف معياري مقداره (48.76591) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط النظري للمقياس البالغ (150) اتضح أن

الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (0.05) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (2.053) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) بدرجة حرية (199)، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

نتيجة الاختبار التائي لدرجات العينة على مقياس الازعاجات اليومية

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة حرية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط النظري	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	1.96	2.053	99	48.76591	157.080	1.5	200

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين لديهم على نحو عام مستوى عالي من الإزعاجات اليومية، إذ أن الإزعاجات اليومية تسبب التوتر النفسي و الإجهاد للفرد فقد أشار لازاروس وفوكمان (1989)، Lazarus, & Folkman، إلى أن إزعاجات ومتاعب اليومية تؤدي إلى الإحباط المستمر واليومي التي تسبب لنا أكبر قدر من التوتر، لأنها تحدث بانتظام، وبالتالي يمكن أن تقوض صحتنا الجسدية والنفسية.

3-الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين الانغماس الوظيفي والإزعاجات

اليومية لدى المرشدين التربويين وتحقيقاً لهذا الهدف قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجات المرشدين التربويين في الانغماس الوظيفي والإزعاجات اليومية وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.726)، وللتحقق من دلالة تلك العلاقة أُستعمل الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط، مثلما موضح في الجدول (10). واتضح من النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الانغماس الوظيفي والإزعاجات اليومية.

الجدول (10) معامل الارتباط بين الانغماس الوظيفي والإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين

القيمة التائية		معامل الارتباط	المتغيرات
الجدولية	المحسوبة		
1.96	14.86	0.726	الانغماس الوظيفي الإزعاجات اليومية

واتضح من النتيجة وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الانغماس الوظيفي والإزعاجات اليومية، إن استمرار تلك الإزعاجات و المتاعب يؤدي بالمرشد التربوي إلى الانسحاب من الحياة اليومية و الاجتماعية و التفاعل المهني، ويفقده الاهتمام بالمشاركات و التفاعل مع الآخرين، إن ارتفاع مستوى التوترات و المتاعب والإزعاجات اليومية يصل بالمرشد النفسي إلى حالة من الاعتلال النفسي الذي يؤدي إلى مستويات مرتفعة من اللامبالاة وعدم الاهتمام بمهنته، وقلة الدافعية لديه و فقدان القدرة على التفاعل مع الآخرين، و التصرف على نحو يفتقر للاندماج الذاتي في العمل الإرشادي.

4- الهدف الرابع: خصص الهدف الرابع لقياس درجة الانغماس الوظيفي المرشدين التربويين و بحسب متغير (الجنس) فقد استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول (11) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسط (الذكور، الإناث) في مقياس الانغماس الوظيفي للمرشدين التربويين

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1.96	0.079	198	12.02583	31.7465	71	الذكور
				11.54382	31.8837	129	الإناث

يلاحظ من الجدول (11) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانغماس الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (0.079) وهي اصغر من الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05) وتعزى هذه النتيجة إلى عدم تأثير الانغماس الوظيفي على المرشدين/ المرشدات التربويات وفقاً لمتغير الجنس.

5- الهدف الخامس: خصص الهدف الخامس لقياس مستوى الإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين و بحسب متغير (الجنس). فقد استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، و الجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسط (الذكور، الإناث) في مقياس الإزعاجات اليومية للمرشدين التربويين

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الأفراد	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0.05							
دال	1.96	3.408	198	53.97833	141.6479	71	الذكور
				43.57766	165.5736	129	الإناث

بما أن القيمة التائية المحسوبة لمتغير الجنس (ذكور/إناث) وبالقيمة (3.408) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) إذ يوجد فرق في مستوى الإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين من الذكور والإناث على وفق متغير الجنس .

إذ أظهرت النتيجة أن المرشدات التربويات لديهن مستوى اعلي من المرشدين التربويين/ الذكور، فالإزعاجات اليومية، تأثر في المرشدات نتيجة الدور الذي تلعبه المرشدة كأم وأخت وبنيت في أسرته فرعاية الأسرة وتلبية احتياجاتهم

وخاصة في مجتمعنا فضلا عن دورها كمرشدة تربوية، كلها تزيد من تأثير الإزعاجات و المتاعب اليومية على الإناث أكثر من الذكور.

الاستنتاجات: وفي ضوء نتائج البحث يستنتج الباحث ما يأتي:

- لدى المرشدين التربويين مستوى من الانغماس الوظيفي كما ولديهم مستوى عالي من الإزعاجات اليومية.

- عدم وجود أثر لمتغير الجنس في الانغماس الوظيفي لدى المرشحات التربويات مقارنة بالمرشدين التربويين/ الذكور، ولكن يوجد اثر في مستوى الإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين يعزى لمتغير الجنس وعلى نحو خاص لدى المرشحات التربويات.

- توجد علاقة ارتباطية داله بين الانغماس الوظيفي والإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين.

التوصيات: في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، وما تم استنتاجه يوصي الباحث ما يأتي:

- عمل الندوات الدورية للمرشدين التربويين لبيان أهمية وظيفة المرشد التربوي وضرورة الانغماس بها لتلبية حاجات المرشدين وزيادة احترامهم لذواتهم.

- تصميم البرامج الإرشادية والتدريبية لرفع المستوى المهني والتحفيز الوظيفي للمرشدين التربويين وتحسينهم ضد الإزعاجات وحمايتهم من الإجهاد والتوتر النفسي.

المقترحات:

- إجراء دراسة مماثلة عن تدريسي قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي لمتغيرات البحث الحالي ومقارنة نتائجها بالبحث الحالي.

- إجراء دراسة مماثلة عن الانغماس الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل الوحدة النفسية وغيرها.

- إجراء دراسة مماثلة عن الإزعاجات اليومية وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل الانسحاب الاجتماعي وغيرها.

المصادر:

- بلوم، بنيامين وآخرون (1983) تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد أمين المفتي القاهرة، دار ماكجروجيل.
- الحراشنة، سالم احمد صالح (2001)؛ تقويم الإزعاجات اليومية للمرشدين التربويين الأردنيين في المقابلة الإرشادية في ضوء نظريات الإرشاد وبرامج التدريب، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التربية- أبن رشد، جامعة بغداد.
- فرج، صفوت (1980) القياس النفسي، القاهرة: دار الفكر.
- الفضلي، فضل. (2011): تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، المجلد (15)، العدد (6) .
- قاسم، مرفت. (2012): نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل: دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- متولي، ماجده سعد و هشام سعيد عبد المجيد (1999) الارشاد الاجتماعي اصوله النظرية وتطبيقاته العملية، دار القلم للنشر، دبي.
- يوسف، هبة. (2001) علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق (الانغماس) الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ، دراسات نفسية، مج (21)، ع (1)، ص: 65-97.

- Anastasi, A.(1997). Psychological testing ,7th ed New Jersey: Aivacom company .

- Bass, B. M. (1965). *Organizational psychology*. Boston: Allyn & Bacon
- Bhatie, A. , Deep, G. & Sachdeva, S. (2012) . Analyzing the role of job involvement on organizational effectiveness, *International journal of Computing & Business research*.
- Biddle, B. B., & Thomas, E. J. (Eds.). (1966). *Role theory: Concepts and research*. New York: Wiley.
- Chamberlain, K., & Zika, S. (1990). The minor events approach to stress: Support for the use of daily hassles. *British Journal of Psychology*, 81, 469–481.
- DeLongis, A., Folkman, S. & Lazarus, R. (1988). The impact of daily stress on health and mood: Psychological and social resources as mediators. *Journal of Personality and Social Psychology* 54(3), 486-495.
- Elias, S. & Mittal, R. (2011) . The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement, *International Journal of Organizational Analysis*. 19 (4) ,305- 316.
- Fink, George (2010). *Stress Consequences: Mental, Neuropsychological and Socioeconomic*, Mental Health Research Institute of Victoria Parkville. Melbourne: Victoria Australia.
- Garrison, M. E. (1990) *The effect of daily hassles, reported managerial behavior, family adaptability and cohesion on family health*, Iowa State University.
- Greenberg, M (2014) *Find Relief From the Stress of Life's Daily Hassles*, <https://www.psychologytoday.com/blog/the-mindful-self-express/201410/find-relief-the-stress-lifes-daily-hassles>.
- Henrysoon. (1971) "Gathering, Analyzing, and using Data on Test Item" in *Educational measurement Thorndike, R.I, 2nd .ed.*
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: daily

hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 1–39.

- Kanungo, R. D. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67 (3), 341-349.

- Khan, T. , Jam, F. & Akbar, A. (2011) . Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan, *International Journal of Business & Management*, vol. 6, no. 4.

- Lawler, E.E., III. & Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*. 54, 305-312.

- Lazarus, Richard S. & Folkman Susan,(1989). *Stress: Appraisal and Coping*, New York: Springer publishing Company.

- Leong, L. , Huang,S. Y. & Hsu, j. (2003) . An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms, *Journal of American Academy of Business*, 2 (2) , 360- 370.

- Malia, J. A., Ohuche, N., Norem, R. H., Allen, C. M., & Bivens, G. (1987). *Iowa Families Face the Rural Crisis*. Family Environment Series, Vol. 2. Iowa state University. Ames, IA.

- Paullay, I., Alliger, G., and Stone-Romero, E. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, pp. 224-8.

- Ranchor, A . & Sanderman, R. (2000). *Education Levels and Stress:Article from encyclopedia of stress*. Netherlands: Academic press.

- Rich, bruce louis, and jeffrey a. lepine and eean r. crawford, (2010), job engagement: antecedents and effects on job performance, *academy of management journal*, vol. 53, no. 3, 617–635.

- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46: 655–684.

- Siegel, A. E. (1969). Current issues in research on early development. *Human Development*, 12(2), 86-92.

- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy.

European Journal of Work and Organizational Psychology, 15(2), 197–217.

- Spring, M., Ross, P., Etkin, N., & Deinard, A. (1995). Sociocultural factors in the use of prenatal care by Hmong women in Minneapolis. American Journal of Public Health, 85. Retrieved from

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1615525/>.

- Stone, N. E. (2007). Somatic Awareness and Daily Hassles in Women with Acute Myocardial Infarction: Dissertation, University of Massachusetts, Medical School USA.

- Swaran, S., Islam, Md. And Yusuf, D. (2011). A study of the relationship between the big five personality dimensions and job Involvement in a foreign based financial institution in Penang.