

## الانغماس الوظيفي وعلاقته بالازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين

أ.م.د. سالم حميد عبيد

وزارة التربية - تربية الأنبار

[Salimalali66@gmail.com](mailto:Salimalali66@gmail.com)

تاريخ الاستلام: ٢٠١٩/٥/٢

تاريخ القبول: ٢٠١٩/٦/١٠



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### المخلص :

هدف البحث الى تعرف الانغماس الوظيفي وعلاقته بالازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي وبلغت عينة البحث (٢٠٠) مرشد و مرشدة تربوية ، واستعمل الباحث مقياسين هما : مقياس الانغماس الوظيفي و الثاني مقياس الازعاجات اليومية ، وتحقق من الصدق (الظاهري ، والبناء) والثبات للمقياسين كليهما باستعمال الاتساق الداخلي ( الفاكرونباخ) وتوصل البحث الى عدة نتائج أهمها :- إن متوسط الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين كان (31.8350) وهذا يشير الى مستوى اعلى مقارنة مع المتوسط النظري البالغ (٣٠) وإن مستوى الازعاجات اليومية لديهم (157.0800) وهو مستوى عالٍ يدل على تمتع العينة بالازعاجات اليومية مقارنة مع المتوسط النظري البالغ (١٥٠) و بين البحث عدم وجود فروق ذوات دلالة احصائية بين المرشدين التربويين في الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، أما في الازعاجات اليومية فقد اظهرت النتائج وجود فروق ذوات دلالة احصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الازعاجات اليومية تعزى لمتغير الجنس و لصالح الاناث، ودلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الانغماس الوظيفي و الازعاجات اليومية.

الكلمات المفتاحية : الانغماس الوظيفي ، الازعاجات اليومية، المرشدين التربويين

## **Job Involvement And its Relationship To the Daily Disturbances**

**Among Educational Counselors**

**Dr . Salim Hamid Obeid**

**Ministry of Education/ Al- Anbar**

**[Salimalali66@gmail.com](mailto:Salimalali66@gmail.com)**

### **Abstract:**

The study aims to identify Job Involvement and its relationship to the Daily disturbances among Educational Counselors. The researcher uses descriptive approach and the study sample consists of (200) Educational Counselors. The research instruments used are: Job Involvement scale and Daily disturbances scale. The (face, and construction) validity and consistency of the instruments have been investigated using internal consistency (Cronbach's alpha). The study came to the following findings: - The degree of Job Involvement among Educational Counselors was (31.8350) and this refers to a higher level compared with the theoretical average (30) and that their Daily disturbances level is (157.0800) which is a high level indicating that the sample have high daily disturbances when compared with the theoretical average (150). The study showed that there are no significant statistical differences among the Educational Counselors in the level of Job Involvement due to the sex variable, while – concerning the daily disturbances - the results show the absence of the difference of statistical significance among the educational counselors due to the sex variable to the favor of female. Besides, the results indicate that there is a positive correlative relationship between the job involvement and the daily disturbances.

**Key words: Daily disturbances, Job Involvement, educational counselors.**

### مشكلة البحث :

يواجه المرشد التربوي كثيرا من الازعاجات و المتاعب اليومية المختلفة نظراً للظروف و التحديات الصعبة التي يمر بها مجتمعنا من تحدٍ اقتصادي و اجتماعي وسياسي وثقافي التي باتت عبئاً كبيراً يتقل كاهله بسبب كثرة الازعاجات و المتاعب اليومية وتكرارها وتراكمها ، مثل الازعاجات و المتاعب اليومية الاسرية و نقص الخدمات في حياته اليومية و تفشي ظاهرة الارهاب و العنف ، فضلا عن مفاجآت الطريق مثل الازدحامات و انقطاع الطرق وهي جميعها مواقف واحداث بيئية مؤلمة ، وتعرض المرشد لكثير من الازعاجات و المتاعب اليومية يؤدي الى ضعف التفاعل المعرفي و الوجداني والسلوكي بين المرشد و الاخرين في المواقف الارشادية و من ثم يضعف دوره مما يؤدي الى فقدان العلاقة الارشادية بين المرشد و المسترشد أساسها الصحيح .

والانغماس الوظيفي مفهوم 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 و الاحتياجات من ناحية أخرى. (الفضلي، ٢٠٠١، ص ١٠٦).

(Al-Fadhly, 2001, P 106)

و يرى (Bass, 1965) أن شعور الفرد بتقديم مساعدة حقيقية يؤدي به الى 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 التي أدت إلى حدوث تزايد الازعاجات و المتاعب اليومية ، ومن ثم فإن مشكلة البحث الحالي تسعى إلى التعرف على الانغماس الوظيفي وعلاقته بالازعاجات 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 ، فالارشاد مهنة لها أصولها واسسها وفن له أساليبه وأدواته ، وعلم له نظرياته و مقوماته ، ولا يعني نقل المعارف والمعلومات إلى المسترشد ، بل ينبغي لمن يمارسها ان تكون لديه المهارات والقدرات ، والمرشد الذي يقوم بها يؤديها لمدة طويلة ومع مجموعات متنوعة من المسترشدين . (الحراشنة، ٢٠٠١، ص٦) (Al-Harahisha, 2001, P. 6).

و يعتمد نجاح العملية الإرشادية في المؤسسات التعليمية و التربوية إلى مدى بعيد على مواجهة الازعاجات والمتاعب اليومية من المرشدين التربويين و مدى تفاعلهم و انغماسهم في دورهم الارشادي ، ويرتبط ذلك بامتلاكهم مجموعة من المواصفات التي تجعلهم قادرين على مساعدة الآخرين ، ويمتلكون سمات عقلية و إنفعالية و إجتماعية و خلقية و بدنية ، الذين يتمكنون من دمج معارفهم الأكاديمية بسماتهم الشخصية ، ومهاراتهم وقدراتهم للمساعدة في عملية الإرشاد ، و التعامل مع الازعاجات و المتاعب اليومية بفاعلية ، يظهر قدرتهم على التوافق مع المواقف الارشادية المختلفة ، وتواصلهم مع الاخرين ، ففكرة المرشد التربوي في التعامل مع الازعاجات و المتاعب اليومية له تأثير إيجابي على مستوى الخدمات الإرشادية المقدمة من خلال الاستجابة لحالات المسترشدین واحتياجاتهم .

(Spring et al,1995, P. 1015).

فالانغماس الوظيفي يبين مدى وعي وادراك 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 و تعزيز مشاركتهم والالتزامهم بقواعد العمل . ( Khan.et .al :2010, P. 252 )

الانغماس الوظيفي يؤدي الى الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي، والأداء الوظيفي ( Bass, 1965, P. 226 ) وللانغماس الوظيفي تأثير كبير على انتاجية وكفاءة الموظف وله دور حيوي في زيادة المشاركة في اداء المهمات، و هو ايضا عامل أساسي ومهم لزيادة الدافعية للموظف في ضوء تنظيم عمله والدافع وأدائه ومن ثم يؤدي الى زيادة النمو المهني و الشعور بالارتياح في بيئة العمل. (Sonnentag & Krueel , 2006, P. 198)

والحياة اليومية مليئة بالازعاجات والمتاعب اليومية التي يواجهها الفرد في داخل الاسرة أو في بيئة العمل، و تؤثر في مزاج المرشد التربوي و صحته على المدى الطويل ، وعلى مهاراته و قدراته في اداء عمله الارشادي ، فالازعاجات اليومية تعيق المرشد التربوي في تحقيق الأهداف المهمة في عمله فيرى لا لزوم لتحقيقها ، والازعاجات والمتاعب اليومية يمكن أن تصبح مصدرا رئيسا للتوتر عندما تتكرر و تتراكم. (Greenberg, 2014;net) ، والازعاجات و المتاعب اليومية التي تحدث على نحو متكرر في العلاقات الشخصية أوجوانب 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 الازعاجات والمتاعب اليومية تمكنه من اتخاذ موقف فعال و نشط في الموقف الإرشادي و استجابة لاحتياجات المسترشدين و وعي مرشدي ومرشدات المدارس للافكار والمعتقدات والمعارف ، و الامكانيات والمهارات ذات الصلة ، لتهيئة خدمات و رعاية إرشادية تلبي 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 بالازعاجات اليومية .

#### أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على :

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

#### حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين (الاناث و الذكور) المستمرين في الخدمة في المدارس الثانوية و المتوسطة و الإعدادية في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد التابعة لوزارة التربية للعام الدراسي (٢٠١٨ - ٢٠١٩).

#### تحديد مصطلحات البحث:

١- الانغماس الوظيفي/ **Job Involvement** عرفه كل من :

- (Kanungo, 1982) 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) إدراك الفرد لمدى توافقه النفسي مع وظيفته، طالما أن للوظيفة القدرة على إشباع الحاجات المهمة والمتوقعة للفرد. ( : Leong,2003)
- واعتمد الباحث تعريف كاننجو (Kanungo, 1982) تعريفاً نظرياً لمفهوم الانغماس الوظيفي للبحث الحالي .
- ويعرف الباحث الانغماس الوظيفي إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد أو المرشدة التربوية عينة البحث من خلال إستجاباتهم على فقرات مقياس الانغماس الوظيفي الذي اعتمده الباحث و المستخدم في هذا البحث.
- ٢- الازعاجات اليومية **Daily Hassles** عرفها كل من :
- (Kanner, et al., 1981) المتاعب و الازعاجات اليومية التي تحدث بشكل متواتر و متكرر يوماً 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 والأزعاجات اليومية لها تأثيرات أكبر بكثير من ضغوط الحياة الرئيسية. (Folkman, & Lazarus 1989, P. 63)
- (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 الازعاجات اليومية للبحث الحالي .
- ويعرفها إجرائياً بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد أو المرشدة التربوية عينة البحث من خلال إسجاباتهم على فقرات مقياس الازعاجات اليومية الذي اعده الباحث والمستخدم في هذا البحث.
- الاطار النظري :

#### اولاً : 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 مؤشراً إلى 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 في أدائه ونشاطه في مجالات الحياة مختلفة .

(Elias& Mittal 2011, P. 305- 306)

ويبين 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 جزءا مهما من حياته، وتؤدي دورا مؤثرا و أساسيا في تحديد هويته و ذاته من خلال الفرصة التي يوفرها العمل للفرد لإشباع حاجاته الأساسية ، و يوضح الانغماس الوظيفي درجة مشاركة الفرد في عمله واحترام ذاته واستقلالها و التحكم بها وإشباع حاجاته.

(Lawler and Hall, 1970 , P. 305)

#### جوانب الانغماس الوظيفي:

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

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

- الجانب السلوكي: توجيه الطاقات المادية للفرد من أجل استكمال مهمة معينة و يكون 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 و الحوافز والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة مع زملاء الوظيفة).

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

(قاسم، ٢٠١٢، ص ٩٥—٩٧) (Qasim, 2012, P. 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 الافراد الآخرين (701)

ونظرية الدور توضح ادوار كل من المرشد و المسترشد في عملية الارشادية ، وتستمد نظرية الدور مفاهيمها الأساسية من علم النفس وعلم الاجتماع ، و أن كل من شغل مركزا اجتماعيا معيناً في السلم الاجتماعي ، وهذا المركز يحتم على الفرد الذي يشغله مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنظم تفاعله مع الافراد الآخرين الذين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى، والمراكز الاجتماعية في المجتمع الحديث تحدد أساساً على أساس اقتصادي اجتماعي. (متولي و هشام، ١٩٩٩، ص ٣٥) (Mitwali, and Hisham, 1999, P. 35) ومن ثمّ، يعتقد اصحاب 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 : الازعاجات اليومية:

تكثر في الحياة اليومية الازعاجات والمتاعب المتكررة اليومية التي تصادف الفرد ، والازعاجات اليومية تتمثل بالمشاكل العملية المزعجة و المعوقات الصغيرة لتقدم حياته على أساس يومي ، و خيبة الأمل المتكررة ، والخلافات و المشاكل المالية والعائلية والمخاوف المستمرة هي أمثلة على متاعب و ازعاجات يومية محددة ، والمتاعب والازعاجات التي تحدث بمواقف الحياة اليومية على نحو متكرر مثل الاختناقات المرورية، والمكالمات الهاتفية في غير اوقاتها . فالازعاجات المتكررة تحدث متاعب للفرد فهي تمنعه من رؤية الأهداف المهمة و تمنع تحقيقها ، وهي تكون في مسار العمل أو الحياة العائلية ، والازعاجات 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) إلى أن الازعاجات و المتاعب اليومية اصبحت مؤشرا للضغوط وتظهر على الفرد مثل أعراض التوتر النفسي ، وقد استعملت دراسات عديدة مصطلح الازعاجات اليومية لقياس التوتر والإجهاد إما على نحو منفرد أو بالاشتراك مع مصطلح احداث الحياة التي استعملت مؤشرات عديدة للضغوط واطهرت أن الازعاجات اليومية مؤشرا أفضل للضغوط من متغير أحداث الحياة. (DeLongis, et.al )



486, P. 1988), الازعاجات اليومية يجب أن تدرسا من حيث طبيعتها و توقيتها و تكرارها وشدتها . (Kanner, et al., 1981, P. 49)

آراء المنظرين التي تناولت الازعاجات اليومية :

- كanner (Kanner, et al., 1981): الازعاجات اليومية هي ازعاجات و متاعب يومية متواترة تأتي يوما بعد يوم في سياق حياة الفرد وتحدث له الاحباط و الغضب والضيق وتعكر المزاج ، و تتميز بها التفاعلات اليومية في التعامل و التواصل مع الاخرين وفي البيئة المحيطة به ، فتسبب الهيجان و الغضب وعدم التحمل وعدم سعة الصدر ، وتكون بشكل متاعب و ازعاجات يومية مثل فقدان الأشياء كالمفاتيح ، أو الاوراق المهمة أو الاختناقات مرورية و الازدحام الخانق او المناوشات الشخصية مع الاخرين ، أو ضيق الوقت و هذه الازعاجات تواجه الافراد الاعتياديين جزءا من سياق الحياة اليومية.

(Kanner, et al., 1981, P. 35)

- لازاروس وفوكمان (Folkman, & Lazarus , 1989): لقد وضعا تصورا عن الازعاجات و المتاعب اليومية التي تحصل للفرد من خلال التفاعل مع روتين و مواقف الحياة اليومية التي تهدد رفاهية الفرد و تكون التفاعلات مشتركة وتحدث على نحو مستمر مع الاخرين ، مثل المخاوف الصحية وعدم توافر ما يكفي من الوقت ، وتراكم و ازدحام اشياء التي يتطلب القيام بها في وقت واحد.

(Folkman, & Lazarus : 1989, P. 38)

ويكون مستوى الازعاجات اليومية من مستوى الازعاج البسيط الى مستوى ضغط عالٍ أو مشكلات و صعوبات (Chamberlain & Zika, 1990, P. 470). وتوصف الازعاجات و المتاعب اليومية بأنها المتطلبات والأحداث اليومية ذات التأثير السلبي على قرارات الفرد و أدائه في مواقف الحياة اليومية (Stone, 2007, P. 9). وتبدو الازعاجات على نحو مضايقات ومتطلبات ملحة يومية تحدث للفرد جزءا من مواقف الحياة اليومية و سياقها الروتيني ، و تتصف بأنها خفيفة الشدة ، و تتغير من يوم لآخر حسب مواقف الحياة و الظروف اليومية وحسب الحالة النفسية للفرد ، وترجع مصادر الازعاجات اليومية الى مؤثرات اجتماعية و بيئية تؤثر في المدى البعيد في حياة الفرد كالصعوبات المالية .

(Ranchor & Sanderman, 2000, P. 16).

### الدراسات السابقة:

-دراسة(يوسف، ٢٠١١) هدفت الدراسة الى تعرف العلاقة بين بعض سمات الشخصية بالانغماس الوظيفي لدي عينة من أطباء الطوارئ ، وهدفت الدراسة الى استكشاف طبيعة العلاقة السببية بين بعض السمات الشخصية والانغماس الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية ، والذكاء الانفعالي لدى أطباء الطوارئ.

بلغت عينة الدراسة (٢٦٢) من أطباء الطوارئ من كلا الجنسين ، وكانت اداة الدراسة ثلاثة اختبارات لجمع البيانات ، وأظهرت نتائج الدراسة أن الذكاء الانفعالي والصلابة النفسية لهما تأثير مباشر في الانغماس الوظيفي.(يوسف، ٢٠١١: ملخص)

- دراسة (Swaran, et al. 2011) هدفت الدراسة الى تعرف العلاقة بين أبعاد الشخصية والانغماس الوظيفي الخمسة لموظفي خدمة العملاء في ماليزيا. فقد أظهرت النتائج أن ( الانبساطية والطيبة ) المقبولة ترتبط بنحو ايجابي بالانغماس الوظيفي، ولا توجد علاقة بين (العصابية والتفتح) وحيوية الضمير و الانغماس الوظيفي ، وعلى نحو عام تبين أن هناك علاقة بين الابعاد الخمسة للشخصية والانغماس الوظيفي و بمستوى متوسط مع ظهور مستوى أقل من الجيد من الانغماس الوظيفي لدى افراد العينة. (Swaran, et al. 2011, P. 154)

-دراسة (Kanner ,et al,1981): هدفت الدراسة للمقارنة بين طريقتين لقياس الضغط النفسي بين الازعاجات اليومية مقابل أحداث الحياة . بلغت العينة الدراسة (١٠٠) من ولاية كاليفورنيا (٥٢) أناث و (٤٨) ذكرا أعمارهم بين ( ٤٥-٦٤ ) واتبعت الدراسة الطريقة الطولية واستمرت (١٢) شهرا ، استعمل الباحثون اختبارات هوبكنز ومقياس برادبورن وتطبيقه كل شهر لمدة تسعة أشهر، اذ قيمت الازعاجات كل شهر لمدة (٩) أشهر. وتقييم أحداث الحياة بعد (١٠) أشهر، وأظهرت النتائج أن الازعاجات اليومية التي ذكرت من كل مشارك متسقة من شهر لآخر ، و تناسب أحداث الحياة طرديا مع الازعاجات اليومية وسلبيا مع الارتقاء في أحداث الحياة. وتناسب الازعاجات اليومية طرديا مع الأعراض النفسية على اختبار هوبكنز. وأظهرت أن الازعاجات اليومية هي مؤشر أقوى على الأعراض النفسية من أحداث الحياة(Kanner ,et al,1981, P.1-39).

-دراسة (Garison,1990): هدفت الدراسة الى تعرف أثر الازعاجات اليومية ، و السلوك الإداري والقدرة على التكيف و تماسك الأسرة وتأثيرها في صحة الأسرة . تكونت عينة الدراسة من أسر ولاية ايوا. (١٨٥) أسرة أي ما يقرب من (٦٠ %) الذكور. وأكثر من

( ٩٠ % ) من العينة لهم خلفية عرقية أو إثنية ، كانت أعمار أفراد العينة بين ( ٢٤ - ٨١ ) عاماً مع متوسط ( ٤٨ ) عاماً. استخدمت الاستبانة لقياس الازعاجات اليومية المتكونة من ثلاثة مكونات الازعاجات اليومية و هي: الوقت و الطاقة ( ٢٠ ) فقرة ، التأثير الإيجابي للازعاجات اليومية ( ٢٠ ) فقرة ، التأثير السلبي للازعاجات اليومية ( ٢٠ ) فقرة. أما المتغيرات الأخرى فقد قيست بوساطة تقديم التقارير الذاتية من المشاركين وذكرت هذه المتغيرات السلوك الإداري، و قدرة الأسرة على التكيف ، والتماسك الأسري . وأفاد مؤشر يستخدم لتمثل السلوك الإداري الذي يشتمل على كل من تخطيط وتنفيذ الأنشطة ، و اظهرت النتائج التأثير السلبي للازعاجات اليومية على السلوك الإداري للأسرة و قدرة الأسرة على التكيف ، والتماسك الأسري . (Garison,1990 , P. 55-107)

#### - منهجية البحث و إجراءاته :

**منهج البحث:** اتبع الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف بحثه .

**مجتمع البحث :** تكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين (الذكور / الاناث) المستمرين في الخدمة في المدارس الثانوية و المتوسطة و الإعدادية في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد التابعة لوزارة التربية ، والبالغ عددهم (١٤٧٦)<sup>(١)</sup> مرشدا / مرشدة تربوية ، بواقع ( ٤٨٧ ) مرشدا تربويا و (٨٨٩) مرشدة تربوية للعام الدراسي (٢٠١٨ - ٢٠١٩) .  
**عينة البحث الأساسية:** بلغت عينة البحث الأساسية من (٢٠٠) مرشد / مرشدة تربوية اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي ولما يتناسب تقريباً مع عددهم في مجتمع البحث و حسب متغير الجنس، الجدول (١) يوضح ذلك.

**الجدول (١) عينة البحث الأساسية للتطبيق موزعه بحسب الجنس**

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

(١) حصلت على هذه البيانات من شعبة الإرشاد التربوي في وزارة التربية.

اداتا البحث :

اولا-مقياس الانغماس الوظيفي:

بعد اطلاع الباحث على عدد من المقاييس التي تتعلق بالانغماس الوظيفي ، وجد أن أنسب الادوات لبحثه هو مقياس كاننجو (Kanungo, 1982) لأنه أعد لقياس الانغماس الوظيفي .  
- وصف مقياس الانغماس الوظيفي: يتكون المقياس بصورته الاصلية من (١٠) فقرات، وضعه كاننجو(Kanungo, 1982) وفقا لمقياس ليكرت الخماسي يتدرج من موافق بشدة (٥) إلى غير موافق بشدة (١) و يتمتع الاختبار بالصدق و بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي ، فقد كانت قيمة ألفا كرونباخ هي(٠.٨١)، مما يدل على موثوقية المقياس .  
(Khan, et al,2011, p.256)

إجراءات مقياس الانغماس الوظيفي للبحث الحالي :

صدق المقياس :

١- صدق الترجمة: قام الباحث بترجمة مقياس كاننجو (Kanungo, 1982)، الانغماس الوظيفي الى اللغة العربية ووجد انه من الضروري ان تكون الترجمة دقيقة العبارات و واضحة وبما يتلاءم وعينة البحث كما يأتي:

قام الباحث بترجمة النسخة الأصلية من المقياس وعرضت النسخة المترجمة على عينة من المختصين في العلوم النفسية و الارشاد النفسي و التوجيه التربوي واللغة الإنكليزية لإبداء آرائهم في الترجمة المقترحة مع بيان إنها دقيقة أو لا ، و القيام بالتعديلات المناسبة على الفقرات المترجمة ، وبعد الإفادة من آراء الخبراء عرض مقياس الانغماس الوظيفي المترجم الى اللغة العربية الى خبير ثاني في اللغة الإنكليزية ؛ ليعيد ترجمته إلى اللغة الإنكليزية مرة اخرى، للتأكد من صدق الترجمة لفقرات المقياس وبلغت نسبة الاتفاق بين الفقرات في الترجمتين(٨٢%) وهي نسبة صالحة وفقا لرأي بلوم (إذا كانت نسبة الاتفاق بين المحكمين (٧٥%) فأكثر يمكن الوثوق في صدق القياس) (بلوم، ١٩٨٣: ١٢٦).

٢-الصدق الظاهري: تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس الانغماس الوظيفي و مدى ملاءمة فقراته وتعليماته ، عرضت فقراته في استبانة على (١٠) محكما وخبيرا من المتخصصين في العلوم النفسية و الارشاد النفسي و التوجيه التربوي ، وقد اعتمد الباحث موافقة (٨) محكمين معياراً لملاءمة الفقرات لعينة البحث وباستخدام (كأ)، و كانت قيمة (كأ) المحسوبة (٦.٤٠) أكبر من قيمة (كأ) الجدولية (٣.٨٤) بدرجة حرية (١) ولم تستبعد اي فقرة من المقياس ، و بقي المقياس يتكون من (١٠) فقرات.

### ٣- صدق البناء :

ان مؤشرات صدق البناء في المقاييس النفسية تبدو من خلال تمييز فقرات المقياس بين اجابات المجموعتين المتطرفتين على كل فقرة في المقياس ، و ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

( Anastasi , 1997, P.155 ) .

ويعد التحقق من قوة الفقرات التمييزية مؤشراً إلى 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 حسبت هذه المؤشرات كما يأتي :

قوة تمييز الفقرات : لتحقيق ذلك طبق المقياس على عينة سحبت من مجتمع البحث مكونة من (٤٠٠) مرشد /مرشدة تربوية ، جدول (٢) .

الجدول (٢) عينة التحليل الإحصائي لمقياسي البحث

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

و يفضل حجم العينة المناسب في عملية التحليل الإحصائي في حساب قوة تمييز الفقرات أن لا يقل عن (٤٠٠) فرد حددوا بدقة من المجتمع الأصلي للبحث ، وتكون نسبة (٢٧%) 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 (٢٧%) من المرشدين/ المرشدات التربويات عينة التمييز في كل مجموعة، فأصبح عدد المرشدين/ المرشدات التربويات في كل مجموعة (١٠٨) 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 فقرات المقياس

جميعها مميزة عند مستوى (٠.٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (٢١٤) ، والجدول (٣) يوضح القوة التمييزية لفقرات المقياس .

### الجدول (٣) 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	١
29.110	0.728	1.454	0.721	4.324	٢
23.591	0.514	1.750	0.960	4.222	٣
23.708	0.553	1.741	0.782	3.926	٤
29.679	0.714	1.435	0.726	4.343	٥
23.678	0.500	1.741	0.949	4.185	٦
26.138	0.483	1.639	0.753	3.889	٧
36.117	0.554	1.463	0.662	4.463	٨
23.798	0.569	1.648	0.946	4.176	٩
24.863	0.411	1.787	0.759	3.852	١٠

### علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:-

بحسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الانغماس الوظيفي والدرجة الكلية لاستجابة المرشد/ المرشدة التربوية ، وحسبت القيمة التائية لمعامل الارتباط لكل فقرة ، فتبين أن الفقرات جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) فإن القيمة التائية لمعامل الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (٣٩٨) ، والجدول (٤) يوضح معامل الصدق للفقرات .

### الجدول (٤) معاملات الصدق لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي

القيمة التائية	معامل الارتباط	ت
24.47	٠.775	١
22.15	٠.743	٢
27.86	٠.813	٣
23.55	٠.763	٤
17.29	٠.655	٥
27.65	٠.811	٦
34.55	٠.866	٧
29.12	٠.825	٨
24.87	٠.780	٩
30.52	٠.837	١٠

ثبات المقياس : تحقق الباحث من ثبات مقياس الانغماس الوظيفي باستخدام:

الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفاكروباخ :

الثبات بالاتساق الداخلي يقوم على العلاقة بين كل فقرة وفقرة أخرى من فقرات المقياس ، وتستخدم معادلة الفاكروباخ ، لأنه أسلوب دقيق لقياس معامل الثبات ، ولحساب الاتساق الداخلي لمقياس الانغماس الوظيفي استخدمت إستجابات عينة التحليل الاحصائي في حساب الثبات ، و بلغ معامل الفاكروباخ (٠.٩١) ويعد معامل ثبات ممتازا للاتساق الداخلي لمقياس الانغماس الوظيفي.

مقياس الانغماس الوظيفي بصيغته النهائية :

بلغ عدد الفقرات الكلي لمقياس الانغماس الوظيفي بصيغته النهائية (١٠) فقرات. وحددت بدائل الاستجابة عن فقرات المقياس و اوزانها، يتدرج من موافق بشدة (٥) إلى غير موافق بشدة (١). و اعلى درجة للمقياس (٥٠) وادنى درجة (١٠) بمتوسط نظري (٣٠).

ثانيا: مقياس الازعاجات اليومية:

لقياس الازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين (الذكور / الاناث) قام الباحث ببناء مقياس الازعاجات اليومية والاعتماد على الادبيات والمقاييس السابقة ، فقد صاغ عدد من الفقرات لمقياس الازعاجات اليومية ومتكون من (٥) مجالات، اذ بلغ عدد الكلي لفقرات للمقياس في صورته الأولية (٥٠) فقرة.

المجال الاول : ازعاجات الوقت. ويتكون من (١٠) فقرات.

المجال الثاني: ازعاجات العمل ويتكون من (١٠) فقرات.

المجال الثالث : المسؤوليات الاسرية ويتكون من (١٠) فقرات

المجال الرابع : الازعاجات الاجتماعية ويتكون من (١٠) فقرات.

المجال الخامس: المسؤوليات المالية ويتكون من (١٠) فقرات.

حدد بدائل الاستجابة على فقرات المقياس و اوزانها، وكانت البدائل هي (تحدث دائماً، تحدث غالباً، تحدث أحياناً، تحدث نادراً، لا تحدث ابداً) .

صدق المقياس: ولغرض التأكد من قوة وملاءمة صياغة الفقرات ومدى ملاءمتها للمجالات الفرعية، عرضت الفقرات على مجموعة من الخبراء و المحكمين المختصين في العلوم النفسية، واجريت بعض التعديلات وبضمنها تعديلات لغوية يسيرة ، ولم تحذف فقرات من المجالات وبقيت (٥٠) فقرة ، وتشير الدرجة العالية على المقياس إلى ارتفاع تأثير الازعاجات اليومية ،

وتمثل الدرجة الواطئة إلى انخفاض تأثير الازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين (الذكور / الاناث).

التجربة الاستطلاعية:

- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الازعاجات اليومية :

التحليل الإحصائي للفقرات المقياس مهم جدا لأنه يكشف عن صدق الفقرات على نحو دقيق (فرج، ١٩٨٠، ص ٣٣١-٣٣٢) و يؤكد خبراء القياس النفسي أهمية الخصائص السيكمترية التي يجب التحقق منها في فقرات المقاييس وهي قوة تمييز الفقرات ومعاملات صدقها ، لذلك حسب هذه المؤشرات كما يأتي :

القوة التمييزية لفقرات مقياس الازعاجات اليومية :

لتحقيق ذلك طبق مقياس الازعاجات اليومية على عينة سحبت من مجتمع البحث مكونة من (٤٠٠) مرشد /مرشدة تربوية. فقد اشار هنريسون انه يفضل أن يكون (٤٠٠) حجم العينة المناسب في عملية التحليل الإحصائي لحساب قوة تمييز الفقرات ، ففي حالة اعتماد نسبة (٢٧%) 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 الازعاجات اليومية على أفراد العينة رتبت إجاباتهم ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية ، و حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) من المرشدين التربويين عينة التمييز في كل مجموعة ، فأصبح عدد المرشدين / المرشدات التربويات في كل مجموعة (١٠٨) 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 (٠.٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (٢١٤) ، والجدول (٥) يوضح قوة تمييز الفقرات لمقياس الازعاجات اليومية.



الجدول (٥) قوة تمييز الفقرات لمقياس الازعاجات 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	.١
30.027	0.785	1.333	0.708	4.389	.٢
24.611	0.557	1.630	0.961	4.259	.٣
21.355	0.666	1.796	0.794	3.926	.٤
34.669	0.603	1.528	0.648	4.481	.٥
24.955	0.557	1.769	0.920	4.352	.٦
23.369	0.688	1.556	0.826	3.972	.٧
35.967	0.498	1.435	0.696	4.398	.٨
25.525	0.483	1.806	0.922	4.361	.٩
23.973	0.585	1.648	0.800	3.935	.١٠
30.222	0.637	1.620	0.686	4.343	.١١
30.436	0.716	1.472	0.696	4.398	.١٢
26.298	0.523	1.685	0.923	4.370	.١٣
26.027	0.474	1.667	0.819	4.037	.١٤
45.344	0.514	1.417	0.524	4.620	.١٥
20.309	0.582	1.815	0.971	4.028	.١٦
22.048	0.618	1.861	0.785	3.981	.١٧
30.027	0.785	1.333	0.708	4.389	.١٨
23.370	0.550	1.843	0.938	4.287	.١٩
24.082	0.545	1.759	0.809	4.019	.٢٠
30.436	0.716	1.472	0.696	4.398	.٢١
23.518	0.662	1.694	0.940	4.296	.٢٢
22.651	0.681	1.676	0.820	4.000	.٢٣
28.103	0.802	1.454	0.716	4.361	.٢٤
21.731	0.779	1.694	0.936	4.241	.٢٥
23.432	0.646	1.648	0.809	3.981	.٢٦
25.045	0.929	1.417	0.752	4.296	.٢٧
24.516	0.538	1.694	0.936	4.241	.٢٨
26.490	0.550	1.574	0.924	4.315	.٢٩
25.807	0.637	1.380	0.799	3.917	.٣٠
25.464	0.729	1.806	0.719	4.315	.٣١
18.354	0.775	1.843	0.984	4.056	.٣٢
21.638	0.633	1.861	0.809	4.000	.٣٣
32.961	0.642	1.407	0.699	4.417	.٣٤
21.887	0.737	1.787	0.942	4.306	.٣٥

16.070	1.007	1.935	0.773	3.898	.٣٦
22.554	0.949	1.657	0.747	4.278	.٣٧
18.657	0.870	1.833	0.959	4.157	.٣٨
24.460	0.597	1.593	0.787	3.917	.٣٩
30.235	0.726	1.426	0.705	4.370	.٤٠
18.427	0.928	1.787	0.955	4.148	.٤١
27.096	0.891	1.472	0.700	4.426	.٤٢
26.984	0.878	1.426	0.718	4.370	.٤٣
31.209	0.711	1.287	0.723	4.333	.٤٤
28.070	0.832	1.333	0.736	4.333	.٤٥
21.161	0.669	1.898	0.936	4.241	.٤٦
21.524	0.633	1.806	0.799	3.917	.٤٧
28.062	0.728	1.454	0.741	4.259	.٤٨
21.034	0.717	1.833	0.943	4.231	.٤٩
17.047	0.929	1.917	0.773	3.898	.٥٠

#### علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الازعاجات اليومية:

تكون الفقرة صادقة إذا كان معامل ارتباطها بالدرجة الكلية عالياً ، فحسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على مقياس الازعاجات اليومية ثم حسبت القيمة التائية لمعامل الارتباط لكل فقرة ، فأتضح أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لأن القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (398)، والجدول (٦) يوضح معامل صدق الفقرات .

#### الجدول (٦) معاملات صدق فقرات فقرات مقياس الازعاجات اليومية

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
.١	0.887	38.32	.٢٦	0.808	27.36
.٢	0.871	35.37	.٢٧	0.805	27.07
.٣	0.833	30.04	.٢٨	0.861	33.77
.٤	0.802	26.79	.٢٩	0.854	32.75
.٥	0.870	35.20	.٣٠	0.852	32.47
.٦	0.822	28.80	.٣١	0.840	30.89
.٧	0.778	24.70	.٣٢	0.757	23.11
.٨	0.845	31.52	.٣٣	0.772	24.23
.٩	0.866	34.55	.٣٤	0.828	29.46
.١٠	0.852	32.47	.٣٥	0.805	27.07
.١١	0.847	31.79	.٣٦	0.643	16.75
.١٢	0.805	27.07	.٣٧	0.725	21.00

22.62	0.750	.٣٨	32.19	0.850	.١٣
26.51	0.799	.٣٩	31.92	0.848	.١٤
28.16	0.816	.٤٠	38.94	0.890	.١٥
18.81	0.686	.٤١	26.42	0.798	.١٦
22.28	0.745	.٤٢	26.97	0.804	.١٧
26.24	0.796	.٤٣	35.37	0.871	.١٨
25.53	0.788	.٤٤	31.65	0.846	.١٩
20.40	0.715	.٤٥	26.88	0.803	.٢٠
23.55	0.763	.٤٦	27.07	0.805	.٢١
18.30	0.676	.٤٧	27.56	0.810	.٢٢
16.23	0.631	.٤٨	27.26	0.807	.٢٣
24.47	0.775	.٤٩	31.26	0.843	.٢٤
22.08	0.742	.٥٠	24.00	0.769	.٢٥

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية بالمجال الذي تنتمي إليه :-

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 (٧) يوضح ذلك.

الجدول ( ٧ ) معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه والدلالة

المعنوية

لمقياس الازعاجات اليومية

القيمة التائية	معامل الارتباط	المجال	ت
37.34	0.882	ازعاجات الوقت	.١
32.61	0.853		.٢
28.80	0.822		.٣
25.45	0.787		.٤
32.19	0.85		.٥
25.62	0.789		.٦
22.83	0.753		.٧
28.16	0.816		.٨
32.05	0.849		.٩
31.92	0.848		.١٠
30.03	0.833	ازعاجات العمل	.١١
25.11	0.783		.١٢
29.68	0.830		.١٣
30.78	0.839		.١٤

37.82	0.884		.١٥
23.37	0.761		.١٦
26.66	0.801		.١٧
33.49	0.859		.١٨
28.58	0.820		.١٩
25.21	0.784		.٢٠
27.84	0.813	المسؤوليات الاسرية	.٢١
21.24	0.729		.٢٢
21.94	0.740		.٢٣
26.92	0.803		.٢٤
23.48	0.762		.٢٥
15.97	0.625		.٢٦
20.07	0.709		.٢٧
21.77	0.737		.٢٨
23.28	0.759		.٢٩
26.00	0.793		.٣٠
21.87	0.739	الازعاجات الاجتماعية	.٣١
28.39	0.818		.٣٢
24.63	0.777		.٣٣
28.16	0.816		.٣٤
27.45	0.809		.٣٥
26.92	0.803		.٣٦
25.83	0.791		.٣٧
36.87	0.880		.٣٨
30.59	0.838		.٣٩
28.43	0.819		.٤٠
15.16	0.605	المسؤوليات المالية	.٤١
26.29	0.797		.٤٢
28.37	0.818		.٤٣
28.07	0.815		.٤٤
24.25	0.772		.٤٥
19.90	0.706		.٤٦
18.92	0.688		.٤٧
19.96	0.707		.٤٨
19.47	0.698		.٤٩
16.88	0.646		.٥٠

ثبات المقياس : تحقق الباحث من ثبات مقياس الازعاجات اليومية بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفا كرونباخ ولتقدير الاتساق الداخلي لمقياس الازعاجات اليومية استعمل

الباحث إستجابات عينة التحليل الاحصائي في حساب الثبات وقد بلغ معامل الفا (٠.٨٣) وهو معامل ثبات موثوق به للاتساق الداخلي للمقياس.

#### مقياس الازعاجات اليومية بصيغته النهائية :

بلغ عدد الفقرات الكلي لمقياس الازعاجات اليومية بصيغته النهائية (٥٠) فقرة. وحددت بدائل الاستجابة عن فقرات المقياس و اوزانها، إذ أن بدائل الاستجابة عن الفقرات هي (تحدث دائماً، تحدث غالباً، تحدث أحياناً، تحدث نادراً، لا تحدث ابداً) تعطى لها عند التصحيح (٥، ٤، ٣، ٢، ١). واعلى درجة للمقياس (٢٥٠) وادنى درجة (٥٠) بمتوسط نظري (١٥٠).  
تطبيق مقياسي البحث: بعد إعداد مقياس الانغماس الوظيفي و مقياس الازعاجات اليومية والتأكد من خصائصهما القياسية ، ولتحقيق أهداف البحث الحالي ، طبق على أفراد عينة البحث الأساسية من المرشدين التربويين و البالغة (٢٠٠) مرشد/ مرشدة تربوية، انظر الجدول(١).

#### الوسائل الاحصائية : استخدمت 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 و معامل 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 و تفسيرها:

١-الهدف الاول: 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 (٣٠) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) ، و بلغت القيمة التائية المحسوبة (2.220) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (١٩٩)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

## الجدول (٨) نتيجة الاختبار التائي لدرجات العينة على مقياس الانغماس الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		درجة حرية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط النظري	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠.٠٥	١.٩٦	2.220	199	11.68720	31.8350	٣٠	٢٠٠

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

٢-الهدف الثاني: خصص الهدف الثاني لقياس مستوى الازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين ، وتحقيقاً لذلك استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة T-test، وأظهرت النتائج أن متوسط درجات الازعاجات اليومية لعينة البحث يساوي (157.0800) درجة وانحراف معياري مقداره (48.76591) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين هذا المتوسط والمتوسط النظري للمقياس البالغ (١٥٠) اتضح أن الفرق كان بدلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (2.053) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) بدرجة حرية (١٩٩) ، والجدول (٩) يوضح ذلك.

## الجدول (٩) نتيجة الاختبار التائي لدرجات العينة على مقياس الازعاجات اليومية

مستوى الدلالة	القيمة التائية t		درجة حرية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	المتوسط النظري	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠.٠٥	١.٩٦	2.053	١٩٩	48.76591	157.0800	١٥٠	٢٠٠

وتعزى هذه النتيجة الى ان المرشدين التربويين لديهم على نحو عام مستوى عالٍ من الازعاجات اليومية ، اذ ان الازعاجات اليومية تسبب التوتر النفسي و الاجهاد للفرد فقد اشار لازاروس وفوكمان (١٩٨٩)، ( Lazarus, . & Folkman )، إلى أن ازعاجات ومتاعب اليومية تؤدي الى الإحباط المستمر و اليومي التي تسبب لنا أكبر قدر من التوتر، لأنها تحدث بانتظام ، ومن ثم يمكن أن تقوض صحتنا الجسدية و النفسية.

٣-الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين الانغماس الوظيفي والازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين وتحقيقاً لهذا الهدف قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجات المرشدين التربويين في الانغماس الوظيفي والازعاجات اليومية وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (٠.726)، وللتحقق من دلالة تلك العلاقة أستعمل الإختبار التائي لدلالة معامل الارتباط، مثلما

موضح في الجدول (١٠). واتضح من النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الانغماس الوظيفي والازعاجات اليومية.

الجدول (١٠) معامل الارتباط بين الانغماس الوظيفي والازعاجات اليومية لدى المرشدين

#### التربويين

القيمة التائية		معامل الارتباط	المتغيرات
الجدولية	المحسوبة		
١.٩٦	14.86	٠.726	الانغماس الوظيفي الازعاجات اليومية

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

٤-الهدف الرابع: خصص الهدف الرابع لقياس درجة الانغماس الوظيفي المرشدين التربويين و بحسب متغير ( الجنس ) فقد استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، و الجدول (١١) يوضح ذلك.

الجدول (١١) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسط (الذكور،

الإناث) في مقياس الانغماس الوظيفي للمرشدين التربويين

العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
الذكور	71	31.7465	12.02583	198	٠.079	١.٩٦	غير دالة
الإناث	129	31.8837	11.54382				

يلاحظ من الجدول (١١) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الانغماس الوظيفي تبعا لمتغير الجنس اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٠.079) وهي اصغر من الجدولية (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) وتعزى هذه النتيجة الى عدم تأثير الانغماس الوظيفي على المرشدين/المرشدات التربويات وفقا لمتغير الجنس.

٥- الهدف الخامس: خصص الهدف الخامس لقياس مستوى الازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين و بحسب متغير ( الجنس). فقد استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، و الجدول (١٢) يوضح ذلك.

الجدول (١٢) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسط (الذكور، الإناث)

في مقياس الازعاجات اليومية للمرشدين التربويين

مستوى الدلالة ٠.٠٥	القيمة التائية		درجة الحر ية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الأفراد	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال	١.٩٦	3.408	198	53.97833	141.6479	71	الذكور
				43.57766	165.5736	129	الإناث

بما أن القيمة التائية المحسوبة لمتغير الجنس (ذكور/أناث) وبالقيمة (3.408) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) اذ يوجد فرق في مستوى الازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين من الذكور والاناث على وفق متغير الجنس .

واظهرت النتيجة ان المرشحات التربويات لديهن مستوى أعلى من المرشدين التربويين / الذكور ، فالازعاجات اليومية ، تأثر في المرشحات نتيجة الدور الذي تؤديه المرشدة كأم وأخت و بنت في أسرتها ، فرعاية الاسرة وتلبية احتياجاتهم لا سيما في مجتمعنا فضلا عن دورها مرشدة تربوية ، كلها تزيد من تأثير الازعاجات و المتاعب اليومية على الأناث أكثر من الذكور.

الاستنتاجات: وفي ضوء نتائج البحث يستنتج الباحث ما يأتي:

- لدى المرشدين التربويين مستوى من الانغماس الوظيفي ولديهم مستوى عالٍ من الازعاجات اليومية .

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

- توجد علاقة ارتباطية دالة بين الانغماس الوظيفي و الازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين.



- التوصيات: في ضوء النتائج التي توصلنا إليها ، وما استنتج يوصي الباحث بما يأتي:
- عمل الندوات الدورية للمرشدين التربويين لبيان أهمية وظيفة المرشد التربوي وضرورة الانغماس بها لتبئية حاجات المرشدين وزيادة احترامهم لذواتهم.
  - تصميم البرامج الارشادية والتدريبية لرفع المستوى المهني والتحفيز الوظيفي للمرشدين التربويين وتحسينهم ضد الازعاجات وحمايتهم من الاجهاد والتوتر النفسي.
- المقترحات:**

- اجراء دراسة مماثلة عن تدريسي قسم الارشاد النفسي و التوجيه التربوي لمتغيرات البحث الحالي و مقارنة نتائجها بالبحث الحالي .
  - اجراء دراسة مماثلة عن الانغماس الوظيفي وعلاقته بمتغيرات اخرى مثل الوحدة النفسية وغيرها .
  - اجراء دراسة مماثلة عن الازعاجات اليومية وعلاقتها بمتغيرات اخرى مثل الانسحاب الاجتماعي وغيرها .
- المصادر :**

- بلوم، بنيامين وآخرون(1983) تقييم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة : محمد أمين المفتي القاهرة ، دار ماكجروجيل .
- الحراحشة، سالم احمد صالح (٢٠٠١) ؛ تقويم الازعاجات اليومية للمرشدين التربويين الأردنيين في المقابلة الإرشادية في ضوء نظريات الإرشاد وبرامج التدريب، أطروحة دكتوراه(غير منشورة) ، كلية التربية- ابن رشد، جامعة بغداد .
- فرج، صفوت (١٩٨٠) القياس النفسي، القاهرة: دار الفكر .
- الفضلي، فضل. (٢٠١١) : تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والادارة، المجلد (١٥) ، العدد (٦).
- قاسم، مرفت. (٢٠١٢) : 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 ، ماجدة سعد و هشام سعيد عبد المجيد(١٩٩٩) الارشاد الاجتماعي أصوله 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 (٢١) ، ع (١) ، ص: ٦٥-٩٧.
- Al-Fadhly, Fadhl (2011). "The effects of Demographic changes and the value trends on the job involvement in the governmental Sector at Kuwait." Journal of king Abdulaziz University: Faculty of Administration and Management. Vol.15, 6th ed.
  - Al-Harahisha, Salim Uhmood Salih (2001). Assessment of the daily disturbances among the Jordanian educational counsellors in the light of Methods of Guidance and training programs, , unpublished dissertation, Faculty of Education - Ibn Al-Rushd, University of Baghdad.
  - 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.
  - Bloom, Benjamin et al.(1983). Formative and Summative Evaluation of Student Learning. Translated by: Mohammed Ameen Al-Mufti, Cairo: Macrogol publication house.
  - 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.
  - Faraj, Safwat (1980). Psychological Measurement, Cairo: Al-Fikr publishing House.
  - 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 Disturbances, reported managerial behavior, family adaptability and cohesion on family health, Iowa State University.

- Greenberg, M (2014) Finding Relief From the Stress of Life's Daily Disturbances, <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.
- Mitwali, Majidah Saad and Hisham Saeed Abulmajeed (1999). *Social Guidance its theoretical bases, and practical applications*. Dubai: Al-Qalam publishing House.
- Paullay, I., Alliger, G., and Stone-Romero, E. (1994). Constructing validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, pp. 224-8.
- Qasim, Mirvat (2012). Three dimensional model of the relationship between the job life and organization, and job involvement: Field study of the workers in the Ministry of Internal Affairs. Unpublished dissemination, Cairo: University of Ain Al-Shams.
- Ranchor, A . & Sanderman, R. (2000). Educational 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/](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.
- Yousif, Hiba (2001). The relationship of some personal characteristics of job involvement among the emergency doctors, *Psychological studies*, vol.21, 1st ed, P 65-97.