



اثر برنامج إرشادي بأسلوب العلاج الواقعي في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين

حنين محمد عكله
ا.د. عدنان محمود عباس
جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الإنسانية

Abstract

The present study aims to examine the effect of a proposed counseling program based on the reality therapy approach in enhancing Job engagement among female employees. A review of relevant literature and previous studies on work engagement was conducted, which led to the development of a Job engagement scale. The researcher adopted the definition of Job engagement proposed by William Kahn (1990) to construct the scale items. The final version of the scale consisted of 33 items. For the purposes of the study, the researchers designed a counseling program grounded in the reality therapy model developed by Borders and Drury (1992). The program was implemented with the experimental group over 12 sessions, at a rate of two sessions per week, each lasting 60 minutes. Data were analyzed using SPSS software and a set of statistical methods. The results indicated that the counseling program based on the reality therapy approach had a significant effect in enhancing Job engagement among female employees. Based on the findings, the researchers offered several recommendations and suggestions for future work

Email:

brooksquality7@gmail.com
Dr.adnanalrijab@yahoo.com

Published: 1- 9-2025

Keywords: برنامج العلاج الواقعي _
الاستغراق الوظيفي _ الموظفين

هذه مقالة وصول مفتوح بموجب ترخيص

CC BY 4.0

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

المخلص

يهدف البحث الحالي الى معرفة (اثر برنامج إرشادي بأسلوب العلاج الواقعي في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين) وتم الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة التي تناولت الاستغراق الوظيفي اسفرت النتائج الى بناء مقياس الاستغراق الوظيفي وقد تبنت الباحثة تعريف (William Kahn, 1990) للاستغراق الوظيفي من اجل بناء فقرات المقياس والذي تكون في صيغته النهائية من (33) فقرة، موزع على ثلاثة مجالات (الاستغراق المعرفي، الاستغراق العاطفي، الاستغراق الجسدي) وتم تطبيق المقياس على عينة بلغت (400) موظفة، وصمم الباحثان لأغراض الدراسة برنامجاً إرشادياً يستند الى نموذج الإرشادي (العلاج الواقعي) لـ بوردرز ودراري (Borders and Drury, 1992) الذي طبق على المجموعة التجريبية في جلسات بلغ عددها (12) جلسة بواقع جلستين في كل اسبوع وكانت مدة الجلسة (60) دقيقة كما تمت معالجة البيانات باستعمال برنامج (SPSS) وعدد من الوسائل الأحصائية، وقد اظهرت النتائج ان للبرنامج الإرشادي بأسلوب العلاج الواقعي اثراً في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين وفي ضوء نتائج البحث قدم الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات

المبحث الاول: التعريف بالبحث:

مشكلة البحث:

تواجه المؤسسات تحديات ناتجة عن عوامل ومتغيرات علمية ومحلية تتسم بالتعقيد والتداخل، مما يستوجب التكيف والتأقلم مع هذه الظروف وتعايش معها، ولتحقيق ذلك عليها ان تعتمد على الموارد البشرية، ولا يمكن للموظفين ان يشاركوا بشكل بناء في تحقيق اهداف المؤسسة اذا لم يشعروا بالدعم من قبل المؤسسة لهم حتى يتمكنوا من مبادلتها بدعمهم لها عن طريق بذل قصاري جهدهم لتحقيق اهدافها (المغربي، 2004: 2).

ان غياب الاستغراق الوظيفي يجعل الموظفين غير راضين بشكل كافٍ عن بيئة العمل، مما يمنعهم من الالتزام الحقيقي بوظائفهم، كما أن هذا الغياب يؤثر على علاقتهم بالمؤسسة، حيث يصبح لديهم حالة من الانقسام والشكوك حول سياساتها وأهدافها، ونتيجة لذلك، لا يسعون لإحداث أي تغييرات إيجابية داخل المؤسسة، بل يتبنون موقفاً سلبياً تجاهها، مما يضعف بيئة العمل ويؤثر على مستويات الأداء، خاصة فيما يتعلق برضا الموظفين الآخرين. (Markos & Sridevi, 2010: 92)

وكذلك بعد اطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت الاستغراق الوظيفي وجدت أن أغلبها تبحث في مجال التربية والتعليم وغيرها من المجالات الأخرى ولكنها لم تجد دراسة تناولت موظفات الدولة، ولكي تتحقق الباحثة من وجود هذه المشكلة لدى الموظفات قامت بتطبيق استبانة استطلاعية على (30) موظفة وكانت الاجابات اكثر من (80%) تؤكد على وجود مشكلة انخفاض في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفات، ومن هنا تكمن مشكلة البحث التي تسعى الباحثة دراستها في الاجابة عن التساؤل الآتي :-

((هل للبرنامج الارشادي بأسلوب العلاج الوقعي أثر في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى موظفات؟))

اهمية البحث:

والإرشاد النفسي يعمل على تقديم الخدمات والاستشارات النفسية وتقديم المساعدات للأفراد على فهم أنفسهم وفهم الآخرين لكي يستطيعوا أن يتقبلوا أنفسهم ويتقبلهم الآخرين، ويعمل على زيادة كفاءة الأفراد الانفعالية وتنمية فاعليتهم الذاتية، واستقلاله ونضوجه في استعمال المهارات الشخصية والاجتماعية لتكوين علاقات مميّزة، فضلا عن تقديم المساعدة للأفراد ودفعهم إلى الكيفية في التعامل مع مشكلاتهم النفسية والاجتماعية والتربوية والعاطفية والسلوكية، وإن الغرض من الإرشاد النفسي هو تقديم الخدمات والمساعدات للمسترشدين لكي يساعدوا أنفسهم على فهم ذاتهم والتحكم في أفعالهم وسلوكياتهم وشخصياتهم السوية. (القرة غولي، 2018: 27)

وقد ازدادت أهمية البرامج الإرشادية والنفسية في وقتنا الحاضر، إذ بدأت الدراسات التربوية والنفسية تتجه في الآونة الأخيرة نحو استخدام البرنامج الإرشادي، وهذا يعني الانتقال من مرحلة التشخيص إلى مرحلة التدخل الإرشادي (الفحل، 2009: 167)

ولتحقق البرنامج الإرشادي الأهداف التي وضع لأجلها، يجب أن يستخدم الأساليب الإرشادية التي تسعى إلى مساعدة المسترشدين لتجاوز أزماتهم، وحل مشاكلهم. (Bernes, 2007:81)

ويعد الإرشاد بالواقع من الاتجاهات العقلانية الحديثة في الإرشاد النفسي حيث تنق هذه النظرية بقدرة المسترشد على اتخاذ القرار وحل المشكلات والتفكير الناقد. إن الهدف الرئيس للإرشاد الواقعي هو مساعدة المسترشد على الشعور بالمسؤولية من خلال مسؤوليته الشخصية ومساعدته على تحقيق الهوية الناجحة. وفضلاً عن الهدف الرئيس من المسؤولية فإن المسترشدين يضعون أهدافاً أكثر صلة بهم مثل تحسين علاقة شخصية متبادلة خاصة. (بلان، 2015: 427)

وأن الاستغراق الوظيفي هو احد المفاهيم الرئيسية التي تجعل الموظفة مندمجة ومتكاملة داخليا في عملها، وهذا مرتبط بما تقدمه لإنجاز متطلبات الوظيفة بشكل كبير وتتطابق الوظيفة مع الطابع الشخصي للموظفة، لذلك يعد الاستغراق الوظيفي احد المتغيرات الرئيسية التي يجب دراستها لما له من

تأثير مهم وعالي على اداء وانجاز العمل المعطى للمرأة الموظفة، فالاستغراق الوظيفي يعمل على زيادة إحساس الموظفة بالسيطرة ويعمل على زيادة دافعيته تجاه عملها مما يقود إلى نتائج إدارية ايجابية وله دور مهم في نموها وتنميتها عموماً ، هو ما يؤثر على مدى الرضا عن العمل والالتزام الوظيفي وزيادة الانتاجية. (السيد، 2023: 344)

وتكمن أهمية البحث الحالي في الجانبين النظري والتطبيقي:-

الجانب النظري:-

1- تعد الدراسة الحالية اول دراسة تجريبية محلية على حد علم الباحثة في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى موظفات الدولة.

2- إثارة اهتمام المرشدين النفسيين بأهمية دراسة الاستغراق الوظيفي ونتائجه الايجابية على الموظفة.

الجانب التطبيقي:-

1- توفر اداة لقياس الاستغراق الوظيفي لدى موظفات الدولة.

2- تزويد مؤسسات الدولة ببرنامج ارشادي بأسلوب (العلاج الواقعي) يؤدي الى تنمية الاستغراق الوظيفي لدى موظفات الدولة .

هدف البحث و فرضياته:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على اثر برنامج إرشادي بأسلوب العلاج الواقعي في تنمية

الاستغراق الوظيفي لدى الموظفات، وذلك من خلال الفرضيات الاتية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الاستغراق الوظيفي لدى الموظفات.

2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الاستغراق الوظيفي لدى الموظفات.

3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية والضابطة في الاختبار القبلي والبعدي على مقياس الاستغراق الوظيفي لدى الموظفات.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بموظفات دوائر الدولة في محافظة ديالى قضاء خانقين والنواحي التابعة لها والتي تشمل الدوائر الاتية:(الصحة، الكهرباء، البلدية، الزراعة) للعام (2024).

تحديد المصطلحات:

البرنامج الارشادي (Counseling Program) عرفه بوردرز ودراري (Borders

&dryra,1992,p,461) : مجموعة من الانشطة يقوم بها المسترشدون في تفاعل وتعاون بما يعمل

على توظيف طاقاتهم وامكاناتهم فيما يتفق مع ميولهم وتحديد حاجاتهم واستعداداتهم لها في جو يسوده الامن والطمأنينة وعلاقة الود بينهم وبين المرشد. (Borders& dryra,1992,p,461)

التعريف النظري: اعتمدت الباحثة على تعريف بوردرز (Borders& dryra,1992) تعريفا نظريا للبرنامج الارشادي لأنه ينسجم ويتلاءم مع اهداف بحثها ومتطلباته.

التعريف الاجرائي: هو مجموعة من الجلسات التي تكون منظمة وفق اسس علمية، ويشتمل على مجموعة من الخطوات والتي هي (تقدير حاجات الطلاب وتحديداتها، تحديد الاولويات، صياغة اهداف البرنامج، تحديد العناصر التي يقوم عليها البرنامج، تحديد النشاطات التي يقوم عليها البرنامج، تقييم كفاءة البرنامج) والتي تحقق هدف البحث وهو تنمية الاستغراق الوظيفي.

اسلوب العلاج الواقعي (Reality Therapy Style) عرفه جلاسر (Glasser,1965): هو اسلوب ارشادي يهدف الى مساعدة المسترشدين في فهم الواقع للوصول الى الذات الناجحة واشباع حاجاتهم لما يتلاءم مع الواقع وتحقيقهم للتوافق مع انفسهم والآخرين (Glasser,1965: 57).

التعريف النظري: اعتمدت الباحثة تعريف جلاسر (Glasser,1965) تعريفا نظريا تستند اليه لأنه تعريف النظرية المتبناة في البحث الحالي .

التعريف الاجرائي للباحثة: هي الفنيات والاستراتيجيات الواقع والمسؤولية والصحيح والفعالية والمرح وإعادة التعلم والتعزيز الاجتماعي، التقويم والتدريب البيئي الذي استعمله الباحث في البرنامج الإرشادي للتوصل إلى الخطوات التي يجب أن تحقق هدف البرنامج الارشادي وهو خفض قلق التفاعل الاجتماعي.

الاستغراق الوظيفي (Job Engagement) عرفه وليام كان (William Kahn,1990): هو توظيف وتعبير الافراد عن أنفسهم جسديا وذهنيا وعاطفيا من خلال الاداء الوظيفي وان يكون الفرد على مستوى عالي من الاستغراق في بيئة العمل (Kahn,1990,p,694).

التعريف النظري: اعتمدت الباحثة تعريف (William Kahn,1990) بوصفه تعريفا نظريا للاستغراق الوظيفي.

التعريف الاجرائي: هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة من خلال اجابتها على مقياس الاستغراق الوظيفي الذي اعدته الباحثة في البحث الحالي .

المبحث الثاني: اطار نظري:

اسلوب العلاج بالواقع

تم تطوير علاج الواقع واستخدامه في الخمسينيات والستينيات من قبل الطبيين النفسيين ويليام جلاسر وروبرت بولدينج. حيث انطلق هذا العلاج من مفهوم أن لدى الناس حاجتين أساسيتين: الحاجة إلى أن يحبوا ويحبوا، والحاجة إلى الشعور بقيمتهم الذاتية وقيمتهم لدى الآخرين. (Glasser, 1980)

ويرى (جلاسر) أن الدافع الرئيس لسلوك الإنسان هو محاولته إشباع حاجاته، وبين أن هناك حاجتين نفسيتين أساسيتين هما : الحاجة إلى أن يحب وأن يكون محبوباً، والحاجة إلى أهمية الذات، وفي كتاباته المتأخرة حصر الحاجات في حاجة أساسية واحدة هي الحاجة إلى الهوية (Identity)، وتعني الشعور بأننا مختلفون و متميزون عن أي كائن على وجه هذه الأرض، وأنا أينما ذهبنا لن نجد شخصاً آخر يفكر، ويتصرف ويتحدث كما نحن تماماً، وهذه الحاجة موجودة لدى الجميع ويتفوقون بها على جميع المخلوقات (الخطيب، 2013: 438)

وتتميز نظرية العلاج بالواقع بالبساطة وسهولة تطبيقها بواسطة المرشدين ، كما أنها تستند إلى مجموعة بسيطة من القواعد الملموسة في الحياة اليومية . كما تعتبر من أكثر النظريات فاعلية في الجانب الوقائي للصحة النفسية. (الشناوي، 1994: 217)

مفهوم الاستغراق الوظيفي

تحدث حالة الاستغراق حين نصبح منخرطين في مهمات أو أنشطة قابلة للسيطرة ولكنها تمثل تحدياً وتتطلب مهارة عالية وتكون مدفوعة جوانياً. كما يتعين أن تكون هناك فرصة لإنجاز المهمة إذا كان لحالة الاستغراق أن تحدث. يتعين أن تكون هناك أهداف واضحة وإرجاع أثر مباشر، تتطلب تلك المهمات تركيزاً كاملاً بحيث نصبح منخرطين فيها تلقائياً من دون بذل جهد إرادي للانخراط (وبعمر، بحيث تنصرف عن التفكير بهوم الحياة اليومية وقضاياها يتلاشى إحساسنا بأنفسنا خلال الاستغراق، إلا أنه يعود فيبرز وقد تعزز وتقوى بعد إنجاز المهمة (حجازي، 2012: 166)

والاستغراق الوظيفي يشير إلى مستوى الارتباط النفسي للموظف بعمله، حيث يكون منخرطاً فيه بجدية. الموظف الذي يتمتع بدرجة عالية من الاندماج في عمله يؤدي مختلف الأنشطة والمهام المرتبطة بوظيفته بحماس، اندفاع، ونشاط (النجار، 1995: 128).

ويشير العنزي إلى أن الاستغراق الوظيفي يتجسد في توجيه الموظف لكل طاقاته الجسدية، العاطفية، والمعرفية نحو أداء المهام الموكلة إليه. لتحقيق ذلك، يجب أن يكون الموظف مستعداً للعمل بشكل كبير، مدعوماً بقدرات جسدية وفاعلية ذاتية، مع تجنب التأثير السلبي بالعوامل الخارجية. ويتحقق الاستغراق الوظيفي أيضاً عندما يشعر الموظف بالأمان والثقة في علاقاته مع زملائه ورؤسائه، وينسجم مع الثقافة التنظيمية للمؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، يعتمد على شعوره بقيمة العمل الذي يؤديه، ومدى توافق قيمه وأهدافه الشخصية مع قيم وأهداف المؤسسة (العنزي، 2017: 15).

النظرية المفسرة للاستغراق الوظيفي

نظرية المشاركة: (Participation theory by William Kahn 1990)

يُعتبر ويليام كان (William Kahn, 1990) أول من قام بتفسير مفهوم الاستغراق الوظيفي، حيث أجرى دراسات تجريبية ركزت على الظروف النفسية للعاملين التي تسهم في تحقيق الاستغراق الشخصي في العمل. تم تنفيذ هذه الدراسات على شرائح متنوعة من العاملين، ولخصت نظريته إلى أن مستوى استغراق الفرد في العمل يعتمد بشكل رئيسي على مجموعة من الظروف النفسية. (الطائي، 2017: 102).

وحاول Kahn (1990) دراسة العوامل النفسية التي تؤثر على الفرد أثناء العمل، إلى جانب استكشاف كيفية إدراك الفرد للسياقات الفردية والخاصة ببيئة العمل، وذلك بهدف تحديد الظروف النفسية التي تعزز الاستعداد الشخصي للاندماج بفعالية في أدوار العمل (Kahn, 1990:700). كما أشار Kahn إلى أن التباين في مستويات الاستغراق الوظيفي ينبع من أعماق ذوات الأفراد، وذلك من خلال تركيزه على كيفية تعبيرهم عن أنفسهم، وتوظيفهم لذواتهم، وانسحابهم أو دفاعهم عنها، بما يعكس أداءهم الحقيقي.

وميز Kahn بين المسارات الجسدية، المعرفية، والعاطفية التي يشارك فيها الأفراد أو ينفصلون عنها أثناء أداء أدوارهم. كما سعى إلى تحديد الظروف النفسية التي تؤثر على الأفراد خلال العمل، بالإضافة إلى استكشاف تصوراتهم حول آليات عملهم الفردية. الهدف من ذلك هو تعزيز الظروف النفسية التي تؤثر بشكل كبير في استعداد الأفراد للاندماج والاستغراق في أدوارهم الوظيفية. (kahn,1990:692-722)

وقد تبين الباحثان هذه النظرية لأنها تتلاءم وتنسجم مع اهداف البحث الحالي .

مبررات تبني نظرية (William Kahn, 1990):

- 1- مكنت هذه النظرية الباحثة من فهم وتفسير الاستغراق الوظيفي التي تناولتها النظرية بالتفصيل.
- 2- تعد هذا النظرية غنية ومثيرة الاهتمام كونها اسهمت في فهم كيفية تأثير الخصائص الشخصية والظروف النفسية والسلوكية للموظفات ومدى انعكاساتها على المؤسسة.
- 3- ساعدة على صياغة التعريف النظري للمقياس الذي بناه الباحثان.
- 4- تركز النظرية على التفاعل بين الفرد والمؤسسة مما يجعلها مناسبة لدراسة العوامل المؤثرة في سلوك الموظفين.

المبحث الثالث: منهجية البحث واجراءاته :

منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج التجريبي .

مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من موظفات محافظة ديالى قضاء خانقين والنواحي التابعة لها والبالغ عددهن (1598).

جدول رقم (1)

مجتمع البحث موزع بحسب مؤسسات قضاء خانقين والنواحي التابعة لها

ت	المؤسسات	موقعها	عدد الموظفات
1	مستشفى	جلولاء	577
2	الزراعة	جلولاء	5
3	البلدية	جلولاء	15
4	الكهرباء	جلولاء	15
5	مستشفى	السعدية	89
6	الزراعة	السعدية	3
7	البلدية	السعدية	4
8	الكهرباء	السعدية	4
9	مستشفى	خانقين	694
10	البلدية	خانقين	40
11	الزراعة	خانقين	18
12	الكهرباء	خانقين	50
13	مستشفى	قره تبه	63
14	البلدية	قره تبه	13
15	الزراعة	قره تبه	4
16	الكهرباء	قره تبه	4
	المجموع		1598

عينة البحث :

استخدمت الباحثة عدة عينات في بحثها كما موضح في الجدول (2)

جدول(2)

العينات المستخدمة في البحث الحالي وعددها

العدد	العينات المستخدمة	ت
30	عينة استطلاعية أولى	1
30	عينة استطلاعية ثانية (عينة وضوح التعليمات)	2
400	عينة التحليل الاحصائي	3
30	عينة الثبات	4
20	عينة التجربة	5
510	المجموع	

اداتا البحث :

لتحقيق هدف البحث الحالي يجب توفر أداة لقياس الاستغراق الوظيفي وبناء برنامج ارشادي بأسلوب العلاج بالواقع لذلك قام الباحثان ببناء الأدوات في تحقيق هدف بحثهما.

مقياس الاستغراق الوظيفي

لتحقيق هدف البحث لابد من توافر مقياس يتناسب مع طبيعة الحالة المراد قياسها و طبيعة المجتمع، وان تتوفر فيه الخصائص السايكومترية ، لذا قام الباحثان ببناء مقياس الاستغراق الوظيفي للأسباب الآتية:

- 1- لم يتوافر مقياس اجنبي يتلاءم مع عادات وتقاليده المجتمع المحلي.
- 2- لم يجد الباحثان مقياس للاستغراق الوظيفي يتناسب مع عينة البحث
- 3- هناك مقياس عراقي أعد لمدرسي المرحلة الاعدادية، أي لا يتوافق مع عينة البحث الحالي
- 4- كان من الضروري بناء مقياس يتماشى مع اهداف البحث وطبيعة العمل
- 5- بناء مقياس جديد يتيح للباحثة تصميم أداة قياس تراعي الجوانب النفسية والوظيفية للعينة، ويسهم في تحسين موثوقية النتائج وصحتها.

وبناء على ذلك تم بناء المقياس على وفق الخطوات التي حددها كل من الن وين (Allen and yen, 1979:119 في بناء الاختبارات والمقاييس النفسية .

ومن أجل إيجاد صدق مقياس الاستغراق الوظيفي قام الباحثان باستخراج الصدق الظاهري وصدق البناء للمقياس:

وقد تحقق الباحثان من الصدق الظاهري لمقياس الاستغراق الوظيفي وذلك من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين في القياس والتقويم والعلوم التربوية والنفسية بعد أن تم صياغة (33) فقرة ووضع الباحثان تعليمات الإجابة وبدائل الفقرات بصيغتها الأولية وذلك للحكم على مدى صلاحية الفقرات لقياس متغير الاستغراق الوظيفي الذي وضعت لأجله، و إجراء ما ترونه على فقرات المقياس من تعديل او استبعاد او دمج او إضافة حسب الدراسة وملائمتها.

الخصائص الإحصائية للفقرات:

أ- **القوة التمييزية للفقرات:** وتعني قدرة فقرات المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد الذين يمتلكون الخاصية التي يقوم على أساسه المقياس النفسي (Edel,1972:399)

قام الباحثان بتطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي من اجل تحليل فقراته على عينة البحث البالغ عددها (400) موظفه وبعد تصحيح اجابات الموظفين على المقياس وحسب البدائل المعطاة واوزانها وايجاد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات رتبت هذه الدرجات تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة، وتم اختيار الـ (27%) من الدرجات العليا والـ (27%) من الدرجات الدنيا، وعلى ضوء ذلك بلغ عدد الاستمارات لكل مجموعة (108) استمارة ومجموعها في المجموعة (العليا- الدنيا) بلغ (216) استمارة، وعلى اساس ذلك قامت الباحثة باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وبدرجة حرية (214) وبمستوى دلالة (0,05) لحساب الفرق بين المجموعتين في درجات كل فقرة جدول (2) يوضح ذلك

جدول رقم (3)

القوة التمييزية لفقرات المقياس

الذالة الإحصائية	القيم التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	8,035	0,761	1,67	0,955	2,61	1
دالة	2,868	1,045	2,36	0,994	2,76	2

دالة	3,421	0,983	2,31	0,926	2,76	3
دالة	3,256	0,985	2,24	0,937	2,67	4
دالة	2,461	1,003	2,32	0,987	2,66	5
دالة	5,076	0,95	2,11	0,98	2,78	6
دالة	8,801	0,648	1,86	1,026	2,89	7
دالة	7,376	0,762	1,87	0,961	2,74	8
دالة	4,273	0,956	2,1	0,986	2,67	9
دالة	7,343	0,972	2,09	0,993	3,07	10
دالة	10,714	0,797	2,02	0,926	3,28	11
دالة	10,445	0,716	1,86	0,96	3,06	12
دالة	10,529	0,775	1,87	0,889	3,06	13
دالة	11,331	0,742	1,86	0,929	3,16	14
دالة	7,711	0,733	1,8	0,979	2,7	15
دالة	11,454	0,653	1,72	1,008	3,05	16
دالة	10,329	0,675	1,74	0,983	2,93	17
دالة	10,536	0,555	1,69	0,987	2,84	18
دالة	11,689	0,692	1,77	0,952	3,09	19
دالة	9,543	0,692	1,77	0,993	2,88	20
دالة	6,354	0,875	2,00	0,964	2,8	21
دالة	7,249	0,851	2,07	0,931	2,95	22
دالة	6,455	0,918	2,08	0,937	2,9	23
دالة	11,308	0,662	1,47	1,021	2,8	24

دالة	11,246	0,842	1,6	1,036	3,05	25
دالة	12,058	0,74	1,56	0,941	2,95	26
دالة	12,134	0,813	1,56	0,922	2,99	27
دالة	9,869	0,767	1,49	1,009	2,69	28
دالة	14,662	0,69	1,49	0,975	3,18	29
دالة	10,811	0,849	1,63	1,018	3,01	30
دالة	10,303	0,977	1,79	0,978	3,16	31
دالة	8,795	1,054	1,86	0,987	3,08	32
دالة	10,420	1,009	1,81	0,989	3,22	33

ب- الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة وفق طريقة الاتساق الداخلي باستخراج علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وتعد هذه الطريقة من الوسائل الإحصائية المعروفة لحساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، أنها تهتم بمعرفة فيما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس (النعمي، 2014: 285).

وان الباحثة قامت بأيجاد طريقة الاتساق الداخلي من خلال استخراج:

• علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

ان مؤشر صدق الفقرة في المقياس هو ارتباط درجتها لمحك داخلي وخارجي اذا لم يتوفر محك خارجي يستخدم محك داخلي، وافضل محك داخلي هو درجة المستجيب الكلية على المقياس (ملحم، 2000: 19).

اذ استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لمعرفة مدى ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وتبين أن جميع فقرات المقياس ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398) حيث تم مقارنة القيم المحسوبة مع القيم الجدولية البالغة (0,098) وجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0,350	23	0,468	12	0,111	1
0,544	24	0,465	13	0,150	2
0,505	25	0,471	14	0,202	3
0,532	26	0,403	15	0,203	4
0,537	27	0,533	16	0,189	5
0,442	28	0,513	17	0,294	6
0,560	29	0,519	18	0,428	7
0,511	30	0,553	19	0,387	8
0,458	31	0,481	20	0,258	9
0,423	32	0,323	21	0,397	10
0,463	33	0,392	22	0,476	11

• علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه:

تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة وبين المجموعة الكلية للمجال الذي يرتبط به، إذ كانت معاملات الارتباط جميعها دالة إحصائية عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398) والقيمة الجدولية (0,098) والجدول (9) يوضح ذلك:

الجدول (9)

قيمة معامل ارتباط بيرسون لعلاقة درجة الفقرة بالمجال الذي يرتبط به

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	المجال
0,725	7	0,569	1	الاستغراق الاداري المعرفي
0,662	8	0,588	2	
0,658	9	0,600	3	
0,710	10	0,591	4	
0,331	11	0,625	5	
0,343	12	0,648	6	
0,776	19	0,512	13	الاستغراق العاطفي
0,753	20	0,500	14	
0,593	21	0,714	15	
0,540	22	0,770	16	
0,503	23	0,771	17	
		0,742	18	
0,786	29	0,742	24	الاستغراق الجسدي
0,778	30	0,788	25	
0,789	31	0,785	26	
0,766	32	0,802	27	
0,786	33	0,677	28	

• علاقة الدرجة الكلية للمجال بالدرجة الكلية للمقياس

تم استخراج العلاقة الارتباطية بين كل مجال ودرجة الكلية للمقياس، باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وإذ تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط عالية بين الدرجة الكلية للمقياس لكل مجال وارتباطها مع

الدرجة الكلية للمقياس، عند المستوى (0,05) ودرجة حرية (398) والقيمة الجدولية (0,098) والجدول (10) يوضح ذلك:

الجدول (10)

قيمة معامل ارتباط بيرسون لعلاقة الدرجة الكلية للمقياس بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	المجالات
0,508	الاستغراق الاداري المعرفي
0,699	الاستغراق العاطفي
0,644	الاستغراق الجسدي

• مصفوفة ارتباط مجالات المقياس:

تم استخراج معامل ارتباط بيرسون، أي كل مجال وارتباطه مع المجالات الأخرى، إذ بينت النتائج أن هناك علاقات ارتباط عالية بين مجالات المقياس عند المستوى (0,05) ودرجة حرية (398) علماً بأن القيمة الجدولية (0,098) والجدول (11) يوضح ذلك:

الجدول (11)

مصفوفة ارتباط مجالات مقياس الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الجسدي	الاستغراق العاطفي	الاستغراق الاداري المعرفي	المجال
0,127	0,160	1	الاستغراق الاداري المعرفي
0,195	1	0,160	الاستغراق العاطفي
1	0,195	0,127	الاستغراق الجسدي

الثبات المقياس

يشير الثبات الى الدرجة الحقيقية التي تعبر عن أداء الفرد في اختبار ما ومعنى الثبات أن المفحوص يحصل على الدرجة في كل مرة يختبر بها سواء اختبر في الظروف نفسها او ظروف مختلفة، وأن الثبات يوفر الكثير من المؤشرات الإحصائية للسمة او الظاهرة التي من خلالها يمكن الحكم على دقة المقياس (شحاته، 2012: 100).

وقد تحققت الباحثة من ثبات المقياس من بأكثر من طريقة:

أ- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest Method): (عامل الاستقرار)

تتطلب هذه الطريقة إعادة تطبيق الاختبار مرى أخرى على افراد المجموعة نفسها بعد فترة زمنية ملائمة، ثم تحسب بعد ذلك معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها افراد العينة في المرة الاولى والثانية، ويسمى معامل الارتباط المستخرج بهذه الطريقة بمعامل الاستقرار، أي استقرار نتائج الاختبار خلال الفترة بين التطبيقين للاختبار (الريماوي، 2017: 127)

طبق الباحثان الاختبار على عينة الثبات والبالغ عددها (30) موظفة وبعد مرور (14) يوم تم إعادة الاختبار على عينة الثبات وتم حساب معامل ارتباط بيرسون للتطبيقين إذ بلغت قيمة معامل ارتباط (0,858) وهي قيمة جيدة لثبات المقياس.

ب- طريقة الفاكرونباخ (عامل اتساق)

طريقة ألفا كرونباخ مؤشراً إحصائياً لثبات الاتساق الداخلي كما أنها تعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات درجات المقياس لذا فإن قيمة الفا اذا كانت مرتفعة يدل على أن المقياس يتمتع بالثبات فهي تعتمد على حساب الارتباطات بين درجات فقرات المقياس جميعاً (النبهان، 2013: 329). إذ قام الباحثان باستخراج معامل ثبات (الفاكرونباخ) عن طريق تطبيق المقياس على عينة مكونة من (100) موظفة جرى سحبها من عينة التحليل الإحصائي فكانت قيمة معامل الثبات (0,847) المقياس بصيغته النهائية:

ان مقياس الاستغراق الوظيفي يتكون من (33) فقرة، ودرجة المستجيبين التي يمكن ان يحصلوا عليها تتراوح ما بين (33-132) درجة، وبمتوسط فرضي (82,5) درجة اذ ان الوسط الفرضي هي درجة الحكم على عينة البحث فيما اذا لديه استغراق وظيفي ام لا، وقد تم الاعتماد على المدرج الرباعي للتقدير ازاء كل فقرة، وقد تم اعطاء كل فقرة درجة تتراوح ما بين (1-4) اذ تعطى درجة (4) للبديل الاول، ودرجة (3) للبديل الثاني، ودرجة (2) للبديل الثالث، ودرجة (1) للبديل الرابع، علماً ان الفقرات جميعها في الاتجاه الايجابي.

المؤشرات الاحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي :

جدول(4) يوضح المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي :

درجات العينة	المؤشرات الإحصائية
79,22	Mean الوسط الحسابي
0,70	Std. Error of Mean الخطأ المعياري
79,50	Median الوسيط
80,00	Mode المنوال
13,91	Std. Deviation الانحراف المعياري
193,48	Variance التباين
0,05	Skewness الالتواء
0,12	Std. Error of Skewness الخطأ المعياري للالتواء
- 0,40	Kurtosis التقعر
0,24	Std. Error of Kurtosis الخطأ المعياري للتقعر
77,00	Range المدى
43,00	Minimum أقل درجة
120,00	Maximum أعلى درجة

المبحث الرابع : البرنامج الإرشادي

لغرض تحقيق هدف البحث في بناء برنامج إرشادي بأسلوب العلاج الواقعي في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين:

يتم من خلال التخطيط للبرنامج الإرشادي :

- 1- تقدير وتحديد حاجات المسترشدين.
- 2- صياغة أهداف البرنامج الإرشادي.
- 3- تحديد واختيار الأولويات .
- 4- العناصر التي يقوم عليها البرنامج الإرشادي.

5- تحديد نشاطات البرنامج وتنفيذه.

6- تقييم كفاءة البرنامج الارشادي. (Borders and drury,1992:487)

وقد قامت الباحثة بتنفيذ خطوات النموذج وكالاتي :

1- تقدير وتحديد حاجات المسترشدات:-

تم تصميم برنامج إرشادي فعال استناداً إلى إطار نظري يهدف إلى تنمية الاستغراق الوظيفي، حيث تم استخراج حاجات البرنامج من فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي. وقد تم اعتماد هذه الفقرات وتحويلها إلى جلسات إرشادية عُرضت على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإرشاد والتوجيه، للحصول على آرائهم وتوجيهاتهم. وبناءً على ذلك، تم تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي على الموظفين. والجدول (4) يبين ذلك

جدول (4)

فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي التي حوت الى عناوين جلسات

ت	الفقرات	الحاجات
1	<ul style="list-style-type: none"> - اسعى للحصول على معاملة لائقة لمهنتي - امتلك المرونة في التعامل مع الآخرين اثناء عملي الوظيفي - اتمتع بعلاقات طيبة مع زملائي في العمل 	التفاعل الاجتماعي
2	<ul style="list-style-type: none"> - احافظ على أداب عملي الوظيفي - اشعر بالاستقرار النفسي عند استمراري في الوظيفة - مستوى ادائي لا يتأثر بالمشاكل الشخصية 	الاستقرار النفسي
3	<ul style="list-style-type: none"> - اجد نفسي قادراً على تطوير عملي الوظيفي - اسعى الى تطوير مهاراتي الوظيفية باستمرار - اشعر بالفخر بسبب عنواني الوظيفي - اقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية - الوظيفة التي اؤديها تتناسب مع قدراتي 	تطوير الذات
4	<ul style="list-style-type: none"> - يشغلني التفكير في مهنتي حتى بعد اوقات الدوام - ارى بان ارتباطي العاطفي بوظيفتي يزداد باستمرار - لدي دافعية نحو عملي الوظيفي 	الالتزام الوظيفي

الثقة بالنفس	<ul style="list-style-type: none"> - اتمسك بوظيفتي ولا ارجب بتغيرها - اجد ان وظيفتي محط احترام الاخرين - اضاعف ادائي دون مصلحة مادية 	5
دافعية الانجاز	<ul style="list-style-type: none"> - اركز باندفاع نحو عملي الوظيفي - اندفع ذاتياً لمواصلة نشاطي الوظيفي - يزداد حماسي كلما انجزت هدف من اهداف عملي - اصطحب ماتبقى من عملي الى البيت لاستكمالها 	6
ادارة الوقت	<ul style="list-style-type: none"> - اجد ان الوقت يمر سريعاً اثناء عملي - التزم بادائي الوظيفي بالتوقيتات بدقة - اعمل على ايجاد وقت للراحة - اوفر اوقات قصيرة اثناء عملي لكي اطور ادائي 	7
التحفيز الذاتي	<ul style="list-style-type: none"> - اشجع على التعلم الذاتي وليس الاوامر الادارية 	8
المثابرة	<ul style="list-style-type: none"> - اعمل بمثابرة حتى لو لم تسير الامور كما اتوقع - امارس واجباتي الادارية بحيوية - ابذل قصاري جهدي في ادائي الوظيفي - لدي الاستعداد الجسدي للقيام بالاعمال على اكمل وجه 	9
حل المشكلات	<ul style="list-style-type: none"> - احافظ على آداب عملي الوظيفي - اشعر بالاستقرار النفسي عند استمراري في الوظيفة - مستوى ادائي لا يتأثر بالمشاكل الشخصية 	10

2- صياغة اهداف البرنامج بناء على الحاجات

تصنف الاهداف بشكل عام الى ثلاثة انواع:

أ- **الهدف العام** : هو الاطار العام للاهداف المباشرة وأنها تصف توقعات الباحثة حول امكانية اكتساب المسترشدات مهارات وقدرات بعد تطبيق البرنامج الارشادي. (الخطيب، 2013: 83)

وتم تحديد هدف عام للبرنامج وهو معرفة (اثر برنامج ارشادي بأسلوب العلاج الواقعي في تنمية الاستغراق الوظيفي)

ب- الهدف الخاص: يصف الهدف الخاص انماط السلوك المتوقع تعلمه من قبل المسترشد بعد انتهاء موضوع الجلسة (أبو جادو ، 2011: 252)

وقد حدد الباحثان هدفاً خاصاً لكل جلسة والتي تتسجم مع عنوان الجلسة والفنيات المستخدمة في كل جلسة والنظرية المعتمدة في البحث الحالي .

ج- الأهداف السلوكية: عبارة تصف الأداء المتوقع قيام المسترشد به بعد الانتهاء من الجلسة الارشادية، أي أنه يصف الحاصل التعليمي أو السلوك النهائي للمسترشد أكثر مما يصف الوسائل المستخدمة في الوصول إلى هذا السلوك. لذلك تستلزم الأهداف السلوكية استخدام كلمات أو أفعال تشير إلى الأداء أو العمل، مثل يقرأ ويكتب ويصف ويعد . (النشواتي، 2003: 52)

وقام الباحثان بصياغة الاهداف السلوكية والتي تكون قابلة للقياس والملاحظة لكل جلسة وذلك من اجل توضيح ما سيكون عليه سلوك المسترشدات بعد ما قامن باكتساب الخبرات والمهارات الملائمة التي تتناسب مع احتياجاتهن .

3- تحديد الاولويات

اعتمد الباحثان أنموذج بوردرز ودروري (Borders&Drury,1992) كأساس لبناء البرنامج الإرشادي، حيث يقوم هذا الأنموذج على استخدام المقياس بالكامل لتحديد الحاجات، باعتبار أن المقياس الذي يقيس حالة معينة لا يمكن تجزئته، وقام الباحثان بإدراج جميع فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي ضمن البرنامج الإرشادي وتحويلها إلى حاجات وعناوين للجلسات، وقد تم تطبيق المقياس على عينة (400) موظفة من موظفات ديالى قضاء خانقين ، وتم تحديد عناوين الجلسات الإرشادية بالاعتماد على مجالات المقياس وفقراته.

4- العناصر التي يقوم عليها البرنامج الإرشادي

يعتمد البرنامج الارشادي على عدة عناصر والتي تعد من المحاور الاساسية في تنفيذ البرنامج الارشادي من اجل الوصول الى الاهداف التي قام الباحثان بأعدادها وتشمل هذه العناصر:

أ- الاطار النظري للبرنامج الارشادي والذي يتضمن الاسس النظرية التي اعتمدتها الباحثة في تصميم البرنامج ،والتي استندت اليها في تحديد الحاجات والاهداف الارشادية للبرنامج

ب- مكان وزمان انعقاد البرنامج الارشادي

ج- الفريق الارشادي المنفذ للبرنامج الارشادي

د- الفئة المستهدفة والمستفيدة من البرنامج الارشادي وهن موظفات مستشفى جلولاء

5- تحديد النشاطات التي يقوم عليها البرنامج الارشادي

اعتمد الباحثان على اسلوب العلاج الواقعي لجلاسر في تنمية الاستغراق الوظيفي و استعملت الفنيات الاتية (تقديم الموضوع - المناقشة - الخطوات الواقعية لتعلم السلوك - انموذج المسؤولية السلوكية - سؤال من الواقع - الفعالية والمرح - اعادة التعلم - التعزيز) واعتمد المنهج العلاجي في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى المسترشدات واعتمد الباحثان على الارشاد المباشر والارشاد الجمعي وفق اسلوب المحاضرات والمناقشات الجماعية في ادارة الجلسة ويتكون البرنامج الارشادي من (12) جلسة ارشادية ،والوقت المستغرق لكل جلسة (60) دقيقة .

6- تقويم كفاءة البرنامج الارشادي

استخدم الباحثان التقويم لمعرفة مدى تحقيق الهدف العام للبرنامج الارشادي الذي يتمثل في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين بالإضافة الى معرفة الاهداف الخاصة بكل جلسة بما يتناسب مع احتياجات المسترشدات في كل جلسة

وقد استخدم الباحثان ثلاثة انواع من التقويم :

أ- **التقويم التمهيدي** :- يتمثل بالاجراءات التي قام بها الباحثان قبل البدء بالبرنامج الارشادي، والمتمثلة بالاختبار القبلي واعداد البرنامج وعرض البرنامج على المحكمين، من اجل التأكد من صلاحيته واذا كان يحتاج الى تعديل او حذف او اضافة .

ب- **التقويم البنائي** :- هذا التقويم يتمثل باجراء عملية التقويم في نهاية كل جلسة اذ تقوم الباحثة بتوجيه الاسئلة على المجموعة الارشادية لتحديد ايجابيات وسلبيات كل جلسة ومتابعة التدريب البيئي عنده بداية كل جلسة .

ج- **التقويم النهائي**:- يتمثل هذا التقويم بالاختبار البعدي للمجموعة الارشادية لتحديد مستوى التغير الحاصل في سلوك المسترشدات على مقياس الاستغراق الوظيفي ، ومعرفة مدى تأثير الاسلوب الارشادي على المجموعة التجريبية .

صدق البرنامج الارشادي

أ- الصدق الظاهري للبرنامج:

قام الباحثان بالتحقق من هذا النوع من الصدق عن طريق عرض البرنامج الارشادي على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في مجال الارشاد النفسي والتوجيه التربوي البالغ عددهم (15) لمعرفة آراءهم واقتراحاتهم في مدى صلاحية البرنامج الارشادي وابداء آراءهم حول الامور :

- مدى ملائمة عناوين الجلسات مع الفقرات
- مدى مناسبة الوقت المخصص للجلسات
- مدى ملائمة الاستراتيجيات والفنيات الارشادية المستخدمة

- تفضلكم بما ترونه مناسباً للإضافة والحذف والتعديل

وقد اخذ الباحثان بالملاحظات والتعديلات التي ابداهما المحكمين من اجل الوصول الى برنامج ارشادي بالمستوى المطلوب

ب- الصدق التجريبي للبرنامج الارشادي

قام الباحثان بتجربة استطلاعية وذلك بتطبيق جلسة على عينة بلغ عددها (10) موظفات لمعرفة:

- مدى تقبل الموظفات لجلسات البرنامج الارشادي.
- مدى مناسبة البرنامج وتحديد السلبيات والايجابيات.
- مدى ملائمة الوقت الذي تستغرقه تنفيذ الجلسة الواحدة.
- مدى امكانية تنفيذ البرنامج الارشادي .

وقد اظهرت النتائج ان الجلسة الارشادية مناسبة من حيث الوقت المخصص ومن حيث الانشطة والفنيات المستخدمة وتحديد سلبيات وايجابيات الجلسة.

خطوات تنفيذ البرنامج

- 1- اختيار تصميم مناسب من خلال الاطلاع على التصاميم التجريبية ،اذ تم اختيار التصميم شبه التجريبي للمجموعتين (التجريبية والضابطة) ذو الاختبار القبلي والبعدي .
- 2- القيام بتحديد الاسلوب الارشادي المناسب الذي يتناسب مع البحث الحالي ،اذ تم اختيار اسلوب العلاج الواقعي (لجلاسر) للمجموعة التجريبية
- 3- تم اختيار أنموذج بوردرز - ودراري (Borders and Drury) في بناء البرنامج الارشادي.
- 4- تحديد عدد جلسات البرنامج الارشادي البالغ عددها (12) جلسة ، وبواقع جلستين في الاسبوع ووقت كل جلسة (60) دقيقة
- 5- عرض البرنامج الارشادي على مجموعة من المحكمين والخبراء في مجال الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.
- 6- قام الباحثان باختيار العينة التجريبية والضابطة بطريقة قصدية، اذ تم اختيار المجموعة الضابطة من مستشفى السعدية ، والمجموعة التجريبية من مستشفى جلولاء .
- 7- لاختيار عينة البرنامج الارشادي قام الباحثان بتطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي بصورته النهائية اذ تم تطبيق المقياس على (100) موظفة وتم اختيار (20) موظفة من اللواتي حصلن على اقل درجات على مقياس الاستغراق الوظيفي، بواقع (10) موظفات للمجموعة التجريبية و(10) موظفات للمجموعة الضابطة.
- 8- قام الباحثان بتحديد مكان انعقاد الجلسات وهي قاعة الاجتماعات .

9- بدء تطبيق البرنامج الارشادي في يوم الاربعاء وبتاريخ 2025/1/15 وتم الاتفاق بين الباحثان والمسترشدات على مكان وزمان انعقاد الجلسات.

10- اعد الباحثان جدولاً يحدد ايام تطبيق البرنامج الارشادي وكذلك الزمان.

11- القيام باختبار بعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج للتأكد من مدى تحقيق الاهداف.

حتى جلسات البرنامج الارشادي كنموذج للتوضيح

الجلسة الثانية: التفاعل الاجتماعي

مدة الجلسة: (60 دقيقة)

التاريخ: 2025/1/20

الموضوع	التفاعل الاجتماعي
الحاجة	حاجة المسترشدة الى: - التفاعل الاجتماعي
هدف الجلسة	- تنمية التفاعل الاجتماعي لدى المسترشدات
الاهداف السلوكية	جعل المسترشدة قادرة على ان:- - تعرف معنى التفاعل الاجتماعي - توضح اهمية التفاعل الاجتماعي - تعدد اساليب تنمية التفاعل الاجتماعي - تتفاعل اجتماعيا مع زميلاتها
الفنيات والاستراتيجيات	تقديم الموضوع - الخطوات الواقعية لتعلم السلوك - انموذج مسؤولية سلوكية - سؤال من الواقع - اعادة التعلم - التعزيز
الانشطة المقدمة	- تقوم الباحثة بالترحيب بالمرشدات وتشكرهن على الالتزام بموعد الجلسة - تقديم وتعريف موضوع الجلسة وهو (التفاعل الاجتماعي) - تقوم الباحثة بتوضيح اهمية التفاعل الاجتماعي للفرد في الحياة - تقوم الباحثة بتعداد اساليب تنمية التفاعل الاجتماعي - تبين الباحثة الخطوات الواقعية التي تساعد على التفاعل الاجتماعي - تقدم الباحثة نموذجا لمسؤولية سلوكية متضمنا التفاعل الاجتماعي - تطرح الباحثة اسئلة من الواقع :

<p>1- هل تشعرين بالسعادة عندما تتفاعلين مع الاخرين؟</p> <p>2- هل تؤثر المسؤولياتك اليومية على وقتك المخصص للتفاعل مع الاخرين؟</p> <p>- تقوم الباحثة بتقسيم المسترشدات الى مجموعتين ثم تطلب من كل مسترشدة اخبار زميلتها بمواقف من الحياة الواقعية شعرت بها بضعف في التفاعل الاجتماعي وترغب في تعديلها، مع مناقشة اجابات المسترشدات، وتحرص الباحثة على اثارة روح المرح والمتعة خلال النقاش من خلال استغلال مواقف معينة لتلطيف اجواء الجلسة الارشادية</p> <p>- تقوم الباحثة باستخدام إعادة التعلم وذلك من خلال ما تم عرضه وتوضيحه اثناء الجلسة الارشادية.</p> <p>- تقوم الباحثة بتقديم التعزيز المناسب لضمان استمرارية المرشدات في المشاركة في الجلسة (احسنت - بارك الله فيك)</p>	
<p>توجيه سؤال من قبل الباحثة الى المسترشدات.</p> <p>س/ما هي اهمية التفاعل الاجتماعي ؟</p> <p>- تحديد سلبيات وايجابيات الجلسة من قبل الباحثة</p>	التقويم البنائي
<p>- تذكر المسترشدة موقف مرت فيه وهي تفاعلت ايجابياً مع زميلاتها في العمل.</p>	الواجب البيئي

المبحث الخامس :عرض النتائج:

تحقيقا لهدف البحث الحالي المتمثل بمعرفة أثر أسلوب (العلاج الواقعي) في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى موظفات من خلال الفرضيات الآتية:

الفرضية الاولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الاستغراق الوظيفي لدى الموظفات.

ولاختبار صحة هذه الفرضية استعملت الباحثة اختبار (ولكوكسن لعينتين مترابطتين) لمعرفة دلالة الفروق بين الاختبارين القبلي والبعدي، إذ تبين أن القيمة المحسوبة بلغت (صفر) وهي دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية (8) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يعني ترفض الفرضية الصفرية أي توجد

فروق بين رتب درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي و البعدي ولصالح الاختبار البعدي وجدول (5) يوضح ذلك.

قيمة اختبار (w) للمجموعة التجريبية للاختبارين القبلي والبعدي

ت	المجموعة التجريبية		درجات الفرق	رتبة الفرق	الرتب لموجبة	الرتب السالبة	قيمة W		مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	درجات الاختبار القبلي	درجات الاختبار البعدي					المحسوبة	الجولية		
1	61	102	-41	5		5			0,05	دال
2	64	117	-53	8		8				
3	58	113	-55	9.5		9.5				
4	65	101	-36	2		2				
5	66	121	-55	9.5		9.5				
6	70	122	-52	7		7				
7	72	119	-47	6		6				
8	67	99	-32	1		1				
9	74	112	-38	3		3				
10	60	100	-40	4		4				
مجموع	657	1106	-449	55	صفر	55				
المتوسط	65,7	111	-45	5,5		5,5				

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعة

الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين.

استخدمت الباحثة اختبار (ولكوكسن لعينتين مترابطتين) لمعرفة دلالة الفروق بين الاختبارين القبلي والبعدي، وأظهرت النتائج أن القيمة المحسوبة بلغت (18,5)، وهي غير دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة

الجدولية البالغة (8) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية و رفض الفرضية البديلة، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات المجموعة الضابطة قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده على مقياس الاستغراق الوظيفي والجدول (6) يوضح ذلك

قيمة اختبار (w) للمجموعة الضابطة للاختبارين القبلي والبعدي

دلالة الفروق	مستوى الدلالة	قيمة W		الرتب السالبة	الرتب الموجبة	رتبة الفروق	درجات الفرق	المجموعة الضابطة		ت
		الجدولية	المحسوبة					درجات الاختبار البعدي	درجات الاختبار القبلي	
غير دال	0,05	8	18,5	9		9	-7	67	60	1
					5	5	4	62	66	2
				3		3	-3	68	65	3
				6		6	-5	60	55	4
					7,5	7,5	6	69	75	5
					3	3	3	61	64	6
					3	3	3	58	61	7
				6		7,5	-6	76	70	8
				1		1	-2	64	62	9
				10		10	-9	65	56	10
				35	18,5	55	-16	650	634	مجموع
				5,833	4,625	5,5	-1,6	65	63,4	المتوسط

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار القبلي والبعدي على مقياس الاستغراق الوظيفي. لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (مان وتتي) لعينات متوسطة الحجم، لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة، إذ تبين أن القيمة المحسوبة (صفر)، وهي دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية (23) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول

الفرضية البديلة اي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختبار البعدي على مقياس الاستغراق الوظيفي ولصالح درجات المجموعة التجريبية والجدول (7) يوضح ذلك

قيمة اختبار قيمة U للمجموعتين التجريبية والضابطة للاختبار البعدي

ت	المجموعة الضابطة		المجموعة التجريبية		U		مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	الدرجة	الرتبة	الدرجة	الرتبة	المحسوبة	الجدولية		
1	67	7	102	14	صفر	23	0,05	دال
2	62	4	117	17				
3	68	8	113	16				
4	60	2	101	13				
5	69	9	121	19				
6	61	3	122	20				
7	58	1	119	18				
8	76	10	99	11				
9	64	5	112	15				
10	65	6	100	12				
مجموع	650	55	1106	155				
المتوسط	65	5,5	110,6	15,5				

تفسير النتائج: اظهرت نتائج البحث الحالي وفق المنهج شبه التجريبي عن اثر برنامج ارشادي قائم على اسلوب العلاج الواقعي في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى موظفات، حيث اظهرت ارتفاعاً واضحاً في درجات المجموعة التجريبية في حين لم يحدث اي تغير ذو دلالة احصائية على درجات المجموعة الضابطة وذلك لأنها لم تتعرض الى برنامج ارشادي، وهذا يدل على ان البرنامج بأسلوب (العلاج الواقعي) له أثر واضح وهذا يمثل نجاح اسلوب العلاج الواقعي في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى موظفات المجموعة التجريبية.

وبناء على ما تقدم قدم الباحثان عددا من التوصيات والمقترحات كالآتي :

في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي:

1. طلب من ادارات المؤسسات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين من خلال توفير بيئة عمل داعمة تشجع على الانجاز والتفاعل الاجتماعي
2. ضرورة عناية ادارات المؤسسات بمشكلات الموظفين لاسيما تلك المتعلقة بالجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية.

وفي ضوء نتائج البحث الحالي يقترح الباحثان ما ياتي:-

1. اجراء دراسة تجريبية (اثر برنامج ارشادي باسلوب العلاج الواقعي في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين) ومقارنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي.
2. اجراء دراسات تجريبية اخرى تستهدف تنمية الاستغراق الوظيفي على وفق اساليب ارشادية اخرى غير الذي اعتمدته الباحثة مثل (الوعي بهنا والان، التنظيم الذاتي، تغيير القواعد)

المصادر:

- ❖ ابو اسعد، احمد عبداللطيف (2011): علم النفس الارشادي، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
- ❖ أبو جادو، صالح محمد (2011): علم النفس التربوي ، ط8، دار المسيرة، عمان، الاردن.
- ❖ أغريب ، فاتن عزات (2017): الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل ، رسالة ماجستير ، جامعة القدس.
- ❖ بلان ،كمال يوسف (2015): نظريات الارشاد والعلاج النفسي، ط1، دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن.
- ❖ حجازي، مصطفى(2012): إطلاق طاقات الحياة، التنوير للطباعة والنشر والتوزيع ، لبنان.
- ❖ الخطيب ، صالح احمد (٢٠١٣) الإرشاد النفسي في المدرسة أسس ونظرياته وتطبيقاته الطبعة الأولى ، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية المتحدة.
- ❖ الريماوي، عمر طالب (2017):بناء وتصميم الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط1، دار امجد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ❖ الزبيد، نادر فهمي (1998): نظريات الارشاد والعلاج النفسي، دار الفكر للنشر، عمان.
- ❖ السيد، سوزان احمد (2023): الاستغراق الوظيفي لدى المرأة العاملة بمحافظة الشرقية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، المجلد(38) العدد(124)،مجلة كلية التربية ، الزقازيق، مصر.
- ❖ الشناوي، محمد محروس، (1994): نظريات الارشاد النفسي والعلاج النفسي، دار الغريب للطباعة والنشر ، القاهرة ، مصر.
- ❖ الطائي، رنا ناصر صبر (2017) منظومة اصوات العاملين ودور استغراقهم الوظيفي لضمان ولاء الزبون ، (اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد العراق.
- ❖ الفحل، نبيل محمد (2009): برامج الارشاد النفسي، ط2، دار العلوم للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- ❖ القرة غولي، حسن أحمد (2018): البرامج الارشادية الاساليب والفنيات، الطبعة الاولى، دار غيداء للنشر والتوزيع ، عمان.
- ❖ المشاقبة، محمد احمد خدام(2008): مبادئ الارشاد النفسي للمرشدين والاختصاصيين النفسيين، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان - الاردن .
- ❖ المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح (2004): جودة حياة العمل واثرها على الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد2،كلية التجارة، جامعة الزقازيق.

- ❖ ملحم، سامي محمد(2000): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
- ❖ النجار ، محمد عدنان ، (1995) إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ، حقوق التأليف والطبع والنشر محفوظة لجامعة دمشق.
- ❖ أنعمي، مهند عبد الستار (2014): القياس النفسي في التربية وعلم النفس، جامعة ديالى ،العراق، المطبعة المركزية.
- ❖ نشواتي، عبد الحميد (2003): علم النفس التربوي ،ط4 ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن.
- ❖ Bernes (2007):Career guidance and counselling efficacy studies, International Journal for Educational and Vocational Guidance, Volume 7, Release2, Virtual Science Library.
- ❖ Border & dryraL.D.Sander, MD(1992):Comprehensive school counseling programs, Areview for policy markers–Journal counseling and Development.
- ❖ Glasser, William (1965): Realitg therapy New York Harper and Row. U.S.A. (<http://www.wglasser.com/research.htm>).
- ❖ Kahn ,William ,A,(1990),Psychological Conditions of Personal engagement and Disengagement at work, Academy of Management Journal, VOL33,NO4 ,P692–750.
- ❖ Markos, S. and Sridevi, M.S. (2010) Employee Engagement: The Key to Improving Performance. International Journal of Business and Management, (5), 89–96.