



اثر برنامج ارشادي بأسلوب العلاج الواقعي في تنمية الاستغرار الوظيفي لدى
الموظفات

ابد عدنان محمود عباس

حنين محمد عكله

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 _
الاستغرار الوظيفي _ الموظفات

هذه مقالة وصول مفتوح بموجب ترخيص

CC BY 4.0

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

Website: djhr.uodiyala.edu.iq

Email: djhr@uodiyala.edu.iq

46

Tel.Mob: 07711322852

e ISSN: 2789-6838

p ISSN: 2663-7405



الملخص

يهدف البحث الحالي الى معرفة (اثر برنامج إرشادي بأسلوب العلاج الواقعي في تتميم الاستغرار الوظيفي لدى الموظفات) وتم الاطلاع على الابدیات والدراسات السابقة التي تناولت الاستغرار الوظيفي اسفرت النتائج الى بناء مقياس الاستغرار الوظيفي وقد تبنت الباحثة تعريف (William kahn,1990) للاستغرار الوظيفي من اجل بناء فقرات المقياس والذي تكون في صيغته النهائية من (33) فقرة، موزع على ثلاثة مجالات (الاستغرار المعرفي، الاستغرار العاطفي، الاستغرار الجسدي) وتم تطبيق المقياس على عينة بلغت (400) موظفة، وصمم الباحثان لأغراض الدراسة برنامجاً ارشادياً يستند الى انموذج الإرشادي (العلاج الواقعي) لـ بوردز 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 تتميم الاستغرار الوظيفي لدى الموظفات وفي ضوء نتائج البحث قدم الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترنات

المبحث الاول: التعريف بالبحث:

مشكلة البحث:

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

ان غياب الاستغرار 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 و يؤثر على مستويات الأداء، خاصة فيما يتعلق برضاء الموظفين الآخرين. (Markos & Sridevi,2010:92).



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

((هل للبرنامج الإرشادي بأسلوب العلاج الوعي أثر في تنمية الاستغرار الوظيفي لدى موظفات؟))
أهمية البحث:

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

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

وليتحقق 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 تثق 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 المسترشدين يضعون أهدافاً أكثر صلة بهم مثل تحسين علاقة شخصية متبادلة خاصة. (بلان، 2015: 427)

وأن الاستغرار الوظيفي هو أحد المفاهيم الرئيسية التي تجعل الموظفة مدمجة ومتكلمة داخلياً في عملها، وهذا مرتبط بما تقدمه لإنجاز متطلبات الوظيفة بشكل كبير وتنطابق الوظيفة مع الطابع الشخصي للموظفة، لذلك يعد الاستغرار الوظيفي أحد المتغيرات الرئيسية التي يجب دراستها لما له من



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

وتكمّن أهمية البحث الحالي في الجانبين النظري والتطبيقي:-

الجانب النظري:-

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

2- إثارة اهتمام المرشدين النفسيين بأهمية دراسة الاستغرق الوظيفي ونتائج الإيجابية على الموظفة.

الجانب التطبيقي:-

1- توفر اداة لقياس الاستغرق الوظيفي لدى موظفات الدولة.

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

هدف البحث وفرضياته:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على اثر برنامج إرشادي بأسلوب العلاج الواقعي في تمية الاستغرق الوظيفي لدى الموظفات، وذلك من خلال الفرضيات الآتية:

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

حدود البحث:

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

تحديد المصطلحات:

البرنامج الارشادي (Counseling Program) عرفه بوردرز ودراري (Borders Program) : مجموعة من الانشطة يقوم بها المسترشدون في تفاعل وتعاون بما يعمل



على توظيف طاقاتهم وامكاناتهم فيما يتحقق 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 وتحديدتها، تحديد الاولويات، صياغة اهداف البرنامج، تحديد العناصر التي يقوم عليها البرنامج، تحديد النشاطات التي يقوم عليها البرنامج، تقويم كفاءة البرنامج) والتي تحقق هدف البحث وهو تنمية الاستغراق الوظيفي.

اسلوب العلاج الواقعى (Reality Therapy Style): هو اسلوب ارشادي يهدف الى مساعدة المسترشدين في فهم الواقع للوصول الى الذات الناجحة واسباب حاجاتهم لما يتلاءم مع الواقع وتحقيقهم للتواافق 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 الفنون 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 تتحقق هدف البرنامج الارشادي وهو خفض قلق التفاعل الاجتماعي.

الاستغراق الوظيفي (Job Engagement): هو تعريف 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 الطبيبين النفسيين ويليام جلاسر وروبرت بولدينج. حيث انطلق هذا العلاج من مفهوم أن لدى الناس حاجتين أساستين: الحاجة إلى أن يحبوا ويُحِبُّوا، وال الحاجة 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 أساستين هما : الحاجة إلى أن يحب وأن يكون محبوبا، وال الحاجة إلى أهمية الذات، وفي كتاباته المتأخرة حصر الحاجات في حاجة أساسية واحدة هي الحاجة إلى الهوية (Identity)، وتعني الشعور بأننا مختلفون ومتميرون عن أي كائن على وجه هذه الأرض، وأننا أينما ذهبنا لن نجد شخصا آخر يفكر ، ويتصرف ويتحدث كما نحن تماما، وهذه الحاجة موجودة لدى الجميع ويتفقون 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 الاستغرق الوظيفي

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

والاستغرق 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 الاستغرق 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 التأثر السلبي بالعوامل الخارجية. ويتحقق الاستغرق 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).



النظريّة المفسّرة للاستغرق الوظيفي

نظريّة المشاركة: (Participation theory by William Kahn 1990)

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

وحاول (Kahn 1990) دراسة العوامل النفسيّة التي تؤثّر على الفرد أثناء العمل، إلى جانب استكشاف كيفية إدراك الفرد للسياقات الفردية والخاصّة ببيئة العمل، وذلك بهدف تحديد الظروف النفسيّة التي تعزّز الاستعداد الشخصي للاندماج بفعالية في أدوار العمل (Kahn, 1990:700).

كما أشار Kahn إلى أن التباين في مستويات الاستغرق الوظيفي ينبع من أعماق ذوات الأفراد، وذلك من خلال تركيزه على كيفية تعبيرهم عن أنفسهم، وتوظيفهم لذواتهم، وانسحابهم أو دفاعهم عنها، بما يعكس أدائهم الحقيقي.

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

وقد تبنّى الباحثان هذه النظريّة لأنّها تتلاءم وتنسجم مع اهداف البحث الحالي .

مبررات تبني نظرية (William Kahn, 1990):

- 1- مكنت هذه النظريّة الباحثة من فهم وتقسيم الاستغرق الوظيفي التي تتناولها النظريّة بالتفصيل.
- 2- تعدّ هذا النظريّة غنية ومثيرة للاهتمام كونها اسهمت في فهم كيفية تأثير الخصائص الشخصيّة والظروف النفسيّة والسلوكيّة للموظفات ومدى انعكاساتها على المؤسسة.
- 3- ساعدة على صياغة التعريف النظري للمقياس الذي بناه الباحثان.
- 4- ترکز النظريّة على التفاعل بين الفرد والمؤسسة مما يجعلها مناسبة لدراسة العوامل المؤثرة في سلوك الموظفات.

المبحث الثالث: منهجه 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

النوع	المؤسسات	موقعها	عدد الموظفات
1	مستشفى	جلولاء	577
2	الزراعة	جلولاء	5
3	البلدية	جلولاء	15
4	الكهرباء	جلولاء	15
5	مستشفى	السعديه	89
6	الزراعة	السعديه	3
7	البلدية	السعديه	4
8	الكهرباء	السعديه	4
9	مستشفى	خانقين	694
10	البلدية	خانقين	40
11	الزراعة	خانقين	18
12	الكهرباء	خانقين	50
13	مستشفى	قرة تبه	63
14	البلدية	قرة تبه	13
15	الزراعة	قرة تبه	4
16	الكهرباء	قرة 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 توفير أداة لقياس الاستغرار الوظيفي وبناء برنامج ارشادي بأسلوب العلاج بالواقع لذلك قام الباحثان ببناء الأداتين في تحقيق هدف بحثهما.

قياس الاستغرار الوظيفي

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

- 1- لم يتتوفر مقياس اجنبي يتلاءم مع عادات وتقاليد المجتمع المحلي.
- 2- لم يجد الباحثان مقياس للاستغرار الوظيفي يتاسب 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 والمقياس النفسي .

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

وقد تحقق الباحثان من الصدق الظاهري لمقياس الاستغرار 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 لمقياس متغير الاستغرار الوظيفي الذي وضع لأجله، و إجراء ما تزونه على فقرات المقياس من تعديل او استبعاد او دمج او أضافة حسب الدراسة وملائمتها .

الخصائص الاحصائية لفقرات:

أ- القوة التمييزية لفقرات: 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 الاستغرار الوظيفي من أجل تحليل فقراته على عينة البحث البالغ عددها (400) موظفه وبعد تصحيح اجابات الموظفات على المقياس وحسب البدائل المعطاة واوزانها وايجاد الدرجة الكلية لكل استماراة 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) استماراة ومجموعها في المجموعة (العليا- الدنيا) بلغ (216) استماراة، 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

الدلالة الإحصائية	القيمة 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 يتتوفر محك خارجي يستخدم محك داخلي، وفضل 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.



(8) جدول

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقاييس

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 تنتهي 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:



(9) الجدول

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 القياس 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 إلى الدرجة الحقيقية التي تعبّر عن أداء الفرد في اختبار ما ومعنى الثبات أن المفحوص يحصل على الدرجة في كل مرة يختبر بها سواء اختبر في الظروف نفسها أو ظروف مختلفة، وأن الثبات يوفر الكثير من المؤشرات الإحصائية للسمة أو 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 اعادة تطبيق الاختبار مرتين اخرى 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 الفاکرونباخ (عامل اتساق)

طريقة الفاکرونباخ مؤشرًا إحصائيًا لثبات الاتساق الداخلي كما أنها تعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات درجات المقياس لذا فإن قيمة الفا إذا كانت مرتفعة يدل على أن المقياس يتمتع بالثبات فهي تعتمد على حساب الارتباطات بين درجات فقرات المقياس جميـعا (النبهان، 2013: 329).

إذ قام الباحثان باستخراج معامل ثبات (الفاکرونباخ) 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 الاستغرار 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 استغرار 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، علما ان الفقرات جميعها في الاتجاه الايجابي.

المؤشرات الاحصائية لمقياس الاستغرار الوظيفي :



جدول (4) يوضح المؤشرات الإحصائية لمقاييس الاستغراق الوظيفي :

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

المبحث الرابع : البرنامج الارشادي

للغرض تحقيق هدف البحث في بناء برنامج ارشادي بأسلوب العلاج الواقعى في تتميمه الاستغراق الوظيفي لدى الموظفات:

يتم من خلال التخطيط للبرنامج الإرشادي :

1- تقدير وتحديد حاجات المسترشدات.

2- صياغة اهداف البرنامج الارشادي.

3- تحديد و اختيار الاولويات .

4- العناصر التي يقوم عليها البرنامج الارشادي.



5- تحديد نشاطات البرنامج وتنفيذها.

6- تقويم كفاءة البرنامج الإرشادي. (Borders and drury, 1992:487)

وقد قامت الباحثة بتنفيذ خطوات النموذج وكالاتي :

1- تدبير وتحديد حاجات المسترشدات:-

تم تصميم برنامج إرشادي فعال استناداً إلى إطار نظري يهدف إلى تنمية الاستغراف الوظيفي، حيث تم استخراج حاجات البرنامج من فقرات مقياس الاستغراف 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 الاستغراف الوظيفي على الموظفات. والجدول (4) يبين ذلك

جدول (4)

فقرات مقياس الاستغراف الوظيفي التي حولت إلى عناوين جلسات

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



الثقة بالنفس	<ul style="list-style-type: none"> - اتمسك بوظيفتي ولا ارغب بتغييرها - اجد ان وظيفتي محظوظ احترام الاخرين - اضاعف ادائى 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 انجذب هدف من اهداف عملي - اصطحب ماتبقى من عملي الى البيت لاستكمالها 	6
ادارة الوقت	<ul style="list-style-type: none"> - اجد ان الوقت يمر سريعا اثناء عملي - التزم بادائي الوظيفي بالتوقيتات بدقة - اعمل على ايجاد وقت للراحة - اوفر اوقات قصيرة اثناء عملي لكي اطور ادائى 	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 قصارى جهدي في ادائى الوظيفي - لدى الاستعداد الجسدي للقيام بالاعمال على اكمل وجه 	9
حل المشكلات	<ul style="list-style-type: none"> - احافظ على أداب عملي الوظيفي - اشعر بالاستقرار النفسي عند استمراري في الوظيفة - مستوى ادائى 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 الواقعى في تتميم الاستغرار 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 تتسمج مع عنوان الجلسة والفنين 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 ويدع . (النشواني، 2003: 52)

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

3- تحديد الأولويات

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 الاستغرار 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 الإرشادي على عدة عناصر والتي تعد من المحاور الأساسية في تنفيذ البرنامج الإرشادي من أجل الوصول إلى الأهداف التي قام الباحثان بأعدادها وتشمل هذه العناصر :

أ- الاطار النظري للبرنامج الإرشادي والذي يتضمن الاسس النظرية التي اعتمدتتها الباحثة في تصميم البرنامج ،والتي استندت اليها في تحديد الحاجات والاهداف الإرشادية للبرنامج

ب- مكان وزمان انعقاد البرنامج الإرشادي

ج- الفريق الإرشادي المنفذ للبرنامج الإرشادي

د- الفئة المستهدفة والمستفيدة من البرنامج الإرشادي وهن موظفات مستشفى جلواء

5- تحديد النشاطات التي يقوم عليها البرنامج الإرشادي



اعتمد الباحثان على اسلوب العلاج الوعي لجلاسر في تتمية الاستغرار الوظيفي و استعملت الفنون الالامية (تقديم الموضوع - المناقشة - الخطوات الواقعية لتعلم السلوك- انموذج المسؤولية السلوكية - سؤال من الواقع - الفعالية والمرح - اعادة التعلم - التعزيز)

واعتمد المنهج العلاجي في تتمية الاستغرار الوظيفي لدى المسترشدات واعتمد الباحثان على الارشاد المباشر والارشاد الجماعي 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 تتمية الاستغرار الوظيفي لدى الموظفات 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 وادا 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 البعدى للمجموعة الارشادية لتحديد مستوى التغير الحاصل في سلوك المسترشدات على مقياس الاستغرار الوظيفي ، ومعرفة مدى تأثير اسلوب 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 صلاحيه البرنامج الارشادي وابداء اراءهم حول الامور :

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



- تفضلكم بما ترون من مناسباً للإضافة والحذف والتعديل

وقد أخذ الباحثان بالملحوظات والتعديلات التي أبدتها المحكمين من أجل الوصول إلى 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 والابيجابيات.
- مدى ملاءمة الوقت الذي تستغرقه تنفيذ الجلسة الواحدة.
- مدى امكانية تنفيذ البرنامج الارشادي .

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

خطوات تنفيذ البرنامج

- 1- اختيار تصميم مناسب من خلال الاطلاع على التصاميم التجريبية ،اذ تم اختيار التصميم شبه التجاري للمجموعتين (التجريبية والضابطة) ذو الاختبار القبلي والبعدي .
- 2- القيام بتحديد الاسلوب الارشادي المناسب الذي يتاسب مع البحث الحالي ،اذ تم اختيار اسلوب العلاج الواقعي (الجلسر) 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 الاستغرار الوظيفي بصورة النهاية اذ تم تطبيق المقياس على(100) موظفة وتم اختيار(20) موظفة من اللواتي حصلن على اقل درجات على مقياس الاستغرار 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 15/1/2025 وتم الاتفاق بين الباحثان والمستشارات على مكان وزمان انعقاد الجلسات.

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

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

حدى جلسات البرنامج الارشادي كنموذج للتوضيح

الجلسة الثانية: التفاعل الاجتماعي

مدة الجلسة: (60 دقيقة)

التاريخ: 2025/1/20

التفاعل الاجتماعي	الموضوع
حاجة المسترشدة الى: - التفاعل الاجتماعي	النهاية
- تنمية التفاعل الاجتماعي لدى المسترشدات	هدف الجلسة
جعل المسترشدة قادرة على ان:- - تعرف معنى التفاعل الاجتماعي - توضح اهمية التفاعل الاجتماعي - تعدد اساليب تنمية التفاعل الاجتماعي - تفاعل اجتماعيا مع زميلاتها	الاهداف السلوكية
تقديم الموضوع - الخطوات الواقعية لتعلم السلوك- انموذج مسؤولية سلوكية - سؤال من الواقع - اعادة التعلم - التعزيز	الفنين وال استراتيجيات
- تقوم الباحثة بالترحيب بالمرشدات وتشكرهن على الالتزام بموعود 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 تساعده على التفاعل الاجتماعي - تقدم الباحثة نموذجا لمسؤولية سلوكية تتضمنها التفاعل الاجتماعي - تطرح الباحثة اسئلة من الواقع :	الأنشطة المقدمة



<p>1- هل تشعرين بالسعادة عندما تتفاعلين مع الآخرين؟</p> <p>2- هل تؤثر المسؤوليات اليومية على وقتِك المخصص للتفاعل مع الآخرين؟</p> <p>- تقوم الباحثة بقسم المسترشدات الى مجموعتين ثم تطلب من كل مسترشدة اخبار زميلتها بموافقتها 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 أثناء 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>	<p>التقويم البنائي</p>
<p>- تذكر المسترشدة موقف مرت فيه وهي تفاعلت ايجابياً مع زميلاتها في العمل.</p>	<p>الواجب البيتي</p>

المبحث الخامس : عرض النتائج

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

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

ولاختبار صحة هذه الفرضية استعملت الباحثة اختبار (ولوكوشن لعينتين مترابطتين) لمعرفة دلالة الفروق بين الاختبارين القبلي والبعدي، إذ تبين أن القيمة المحسوبة بلغت (صفر) وهي دالة إحصائية 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

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

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 الموظفات.

استخدمت الباحثة اختبار (ولوكوكسن لعينتين متراقبتين) لمعرفة دلالة الفرق 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 درجات المجموعة الضابطة قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده على مقياس الاستغرار الوظيفي والجدول (6) يوضح ذلك

قيمة اختبار (W) للمجموعة الضابطة للاختبارين القبلي والبعدي

دالة الفروق	مستوى الدلالة	Wقيمة	المجموعة الضابطة						ت	
			الرتب السالبة	الرتب الموجبة	رتبة الفروق	درجات الفرق	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 درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار القبلي والبعدي على مقياس الاستغرار الوظيفي.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (مان وتي) لعينات متوسطة الحجم، لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة، إذ تبيّنت أن القيمة المحسوبة (صفر)، وهي دالة إحصائية 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 مقاييس الاستغراق الوظيفي ولصالح درجات المجموعة التجريبية والجدول (7) يوضح ذلك

قيمة اختبار قيمة U للمجموعتين التجريبية والضابطة للاختبار البعدي

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

تفسير النتائج: اظهرت نتائج البحث الحالي وفق المنهج شبه التجاري عن اثر برنامج ارشادي قائم على اسلوب العلاج الواقعي في تتميم 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 اثر واضح وهذا يمثل نجاح اسلوب العلاج الواقعي في تتميم الاستغراق الوظيفي لدى موظفات المجموعة التجريبية.

وبناء على ما تقدم قدم الباحثان عددا من التوصيات والمقترنات كالأتي :



في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي:

1. طلب من ادارات المؤسسات تعزيز الاستغرار الوظيفي لدى الموظفات من خلال توفير بيئة عمل داعمة تشجع على الانجاز والتفاعل الاجتماعي
2. ضرورة عناية ادارات المؤسسات بمشكلات الموظفات 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 الواقعى في تتميم الاستغرار الوظيفي لدى الموظفين) ومقارنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي.
2. اجراء دراسات تجريبية اخرى تستهدف تتميم الاستغرار الوظيفي على وفق اساليب ارشادية اخرى غير الذي اعتمدته الباحثة مثل (الوعي بعها 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): الاستغرار 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.
- ❖ حجاري، مصطفى (2012): إطلاق طاقات الحياة، التوثير 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.
- ❖ الزيد، نادر فهمي (1998): نظريات الارشاد والعلاج النفسي، دار الفكر للنشر ، عمان.
- ❖ السيد، سوزان احمد (2023): الاستغرار 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 استغراهم 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.
- ❖ القراءة غولي، حسن احمد (2018): البرامج الارشادية الاساليب والفنين، الطبعة الاولى، دار غيداء للنشر والتوزيع ، عمان.
- ❖ المشaque، محمد احمد خدام(2008): مبادئ الارشاد النفسي للمرشدين والاخصائيين النفسيين، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان – الاردن .
- ❖ المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح (2004): جودة حياة العمل واثرها على الاستغرار الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد 2، كلية التجارة، جامعة الزقازيق.



- ❖ ملحم، سامي محمد(2000): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط2،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان –الأردن.
- ❖ النجار ، محمد عدنان ، (1995) إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ، حقوق التأليف والطبع والنشر محفوظة لجامعة دمشق.
- ❖ النعيمي، 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 –الأردن.
- ❖ 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, Arevieew 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.**