



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الأنبار
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية

الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار

رسالة مقدمة إلى
مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية/ جامعة الأنبار وهي جزء من متطلبات نيل
درجة الماجستير في العلوم التربوية والنفسية – علم النفس التربوي

من طالبة الماجستير
حلا خضير صوكر حسين الربيعي

إشراف
الأستاذ المساعد الدكتور
صفاء حامد تركي الراشد

2019م

1441هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ^ط وَأَعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا^ع
أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿

اللَّهُ
صَلَّى
الْعَظِيمُ

سورة البقرة: من آية (286)

إقرار المشرف

أشهدُ أنّ إعداد رسالة الماجستير الموسومة **(الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار)**، المقدّمة من طالبة الماجستير **(حلاخضير صوكر حسين الربيعي)**، قد جرى تحت إشرافي في كلية التربية للعلوم الإنسانية- جامعة الأنبار، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي.

المشرف : أ.م.د.صفاء حامد تركي

2019/ /

توصية رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية
بناءً على التوصيات المتوافرة أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

أ.م.د. فؤاد محمد فريح

رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية

2019/ /

إقرار المقوم اللغوي

أشهدُ أنّي قد قرأتُ رسالة الماجستير الموسومة بـ(الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار)، المقدمّة من طالب الماجستير (حلاخضير صوكر حسين الربيعي) إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية- جامعة الأنبار، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم التربوية والنفسية/علم النفس التربوي، ووجدتها صالحةً من الناحية اللغوية.

التوقيع:

الاسم واللقب العلمي: أ.م.د. عبد الله حميد حسين

مكان العمل: جامعة الأنبار - كلية التربية للعلوم الإنسانية

2019/ /

إقرار المقوم العلمي والسلامة الفكرية

أشهدُ أنّ ربي قد قرأتُ رسالة الماجستير الموسومة بـ (الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار)، المقدمة من طالبة الماجستير (حلاخضير صوكر حسين الربيعي) إلى كلية التربية للعلوم الإنسانية-جامعة الأنبار، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم التربوية والنفسية/ علم النفس التربوي، ووجدتها صالحةً من الناحية العلمية.

كما اتعهد بمراعاة الدقة في التقويم، وعدم الاكتفاء ببحث الإطار العام للرسالة ومنهج البحث العلمي والعمل على ضمان السلامة الفكرية، وعدم هدم النسيج الوطني واللحمة الوطنية، والطلب من مقدم الرسالة حذف الفقرات والعبارات المسيئة لها، وبخلاف ذلك أتحمّل التبعات القانونية كافة، ولأجله وقعت .

التوقيع:

الاسم واللقب العلمي: أ.د. أحمد الطيف جاسم

مكان العمل: جامعة بغداد-كلية الآداب

2019/ / م

إقرار المقوم الإحصائي

أشهدُ أنّي قد قرأتُ رسالة الماجستير الموسومة بـ (الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار)، المقدمة من طالبة الماجستير (حلاخضير صوكر حسين الربيعي) إلى كلية التربية للعلوم الإنسانية-جامعة الأنبار، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم التربوية والنفسية/ علم النفس التربوي، ووجدتها صالحةً من الناحية الإحصائية .

التوقيع:

الاسم و اللقب العلمي: أ.م.د. مصطفى إسماعيل نايف

مكان العمل: جامعة الأنبار - كلية التربية للعلوم الصرفة

2019//م

قرار لجنة المناقشة

نشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة أننا قد أطلعنا على الرسالة الموسومة ب(الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار)، المقدمة من طالبة الماجستير (حلاخضير صوكر حسين الربيعي) وقد ناقشنا الطالبة في محتوياتها ، وفيما له علاقة بها، ونعتقد بلأنها جديرة بالقبول لنيل شهادة الماجستير في العلوم التربوية والنفسية/ علم النفس التربوي بتقدير (.) .

التوقيع:	التوقيع:
الاسم:	الاسم:
التاريخ: / / 2019	التاريخ: / / 2019
عضواً	عضواً

التوقيع:	التوقيع:
الاسم:	الاسم: أ.م.د. صفاء حامد تركي
التاريخ: / / 2019	التاريخ: / / 2019
رئيساً	عضواً ومشرفاً

صادق عليها مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية - جامعة الأنبار.

الإهداء

إلى..

- * مَنْ بَلَغَ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة نبى الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد (ﷺ).
- * من رباني على القيم والأخلاق الفاضلة.. والدي (رحمه الله).
- * رمز الحب وبلسم الشفاء.. والدتي (رحمها الله).
- * أستاذي ومشرفي.. علماً وخلقاً وكرماً.. (أ.م.د. صفاء حامد تركي) (حفظه الله).
- * أستاذتي الأفاضل الذين هينوا لي أسباب العلم والمعرفة.
- * كل من ساعدني في انجاز هذا البحث.

أهدي لهم ثمرة جهدي هذا

الباحثة

الباحثة

ملخص البحث باللغة العربية

تمثل الطاقة إحدى مكونات علم النفس الايجابي ، إذ هي الخبرة المثلى للفرد والصحة النفسية الإيجابية والخبرة الذاتية للفرد، لكونها حالة تُعرباغناء الفرد في الأعمال والمهام التي يقوم بها اهتماماً تبنى به ذاته ، والوقت الذي يستغرق في عمله كأنه غائب عن الوعي عن كل شيء آخر، ليصل في النهاية إلى إنسان إبداعي له معنى من دون أن ينتظر التعزيز من أي نوع . والانغماس هو العمل البدني والإدراكي والعقلي والمعرفي والشعوري للموظف إذ إن انغماس الموظف ، يتعلق بالطاقة النفسية التي يمتلكها الموظف وبما فيها الطاقة الجسدية والسلوكية والانفعالية على ما يبذل الموظفون من جهد وطاقة لإنجاز أعمالهم المرتبطة بظروف قيادة العمل ومعتقداته.

وقد استهدف البحث الحالي التعرف على :

- الطاقة النفسية لدى موظفي الجامعة .
- الطاقة النفسية لدى موظفي الجامعة تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) .
- الطاقة النفسية لدى موظفي الجامعة تبعاً لمتغير مدة الخدمة (أكثر من عشر سنوات- أقل من عشر سنوات) .
- الانغماس الوظيفي لدى موظفي الجامعة .
- الانغماس الوظيفي لدى موظفي الجامعة تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)
- الانغماس الوظيفي تبعاً لمتغير مدة الخدمة (أكثر من عشر سنوات - أقل من عشر سنوات) .
- إيجاد العلاقة بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي لدى موظفي الجامعة .

وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياسين أحدهما للطاقة النفسية والآخر

للانغماس الوظيفي، وتم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياسين من صدق وثبات فتم احتساب الصدق بطريقة المجموعتين المتطرفتين وعلاقة الفقرة بالمجال واحتساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار ومعادلة كرونباخ إذ بلغ ثبات مقياس الطاقة النفسية (0,78) وثبات مقياس الانغماس الوظيفي (0,80)

وبعد تطبيقهما على عينة البحث المكونة من (321) موظفاً وموظفةً من موظفي الجامعة ،
وبعد جمع البيانات وتحليلها باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة توصلت الباحثة إلى النتائج
الآتية :

- توجد طاقة نفسية لدى موظفي جامعة الأنبار .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الطاقة النفسية وفق متغير النوع (ذكور- إناث) لصالح الذكور .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الطاقة النفسية وفق متغير مدة الخدمة (أكثرمن 10 سنوات - أقل من 10 سنوات) لصالح من تزيد خدمتهم على عشرة سنوات .
- يوجد انغماس وظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الانغماس الوظيفي وفق متغير النوع (ذكور- إناث) لصالح الذكور .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الانغماس الوظيفي وفق متغير مدة الخدمة (أكثرمن 10 سنوات - أقل من 10 سنوات) لصالح ذوي الخدمة التي تزيد على عشر سنوات .
- يوجد ارتباط بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار .

وقد فسّرت الباحثة هذه النتائج بناءً على الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة، وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في البحث الحالي، خرجت الباحثة بعدد من التوصيات والمقترحات ،
منها:

- أن تقوم الجامعات بنشر مفهومي الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي عن طريق الندوات والبحوث والمؤتمرات .
- واقترحت إجراء دراسات تتناول الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي وعلاقتها بمستوى الطموح والمثابرة لدى فئات عمرية مختلفة .

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	الآية القرآنية
ج	إقرار المشرف
د	إقرار المقوم اللغوي
هـ	إقرار المقوم العلمي
و	إقرار المقوم الإحصائي
ز	قرار لجنة المناقشة
ح	الإهداء
ط	شكر وعرقان
ي	ملخص البحث
ل	ثبت المحتويات
س	ثبت الأشكال
س	ثبت الجداول
ف	ثبت الملاحق
10-1	الفصل الأول: التعريف بالبحث
2	مشكلة البحث
4	أهمية البحث
6	أهداف البحث
7	حدود البحث
10	تحديد المصطلحات

48 - 11	الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات سابقة
11	أولاً: إطار نظري
11	1. الطاقة النفسية Psychological Energy
15	أنواع الطاقة النفسية
16	أشكال الطاقة
18	عوامل تؤثر في الطاقة النفسية
19	النظريات المفسرة للطاقة النفسية
26	مناقشة النظريات التي فسّرت الطاقة النفسية
28	2. الانغماس الوظيفي Job Involvement
30	شروط الانغماس الوظيفي
30	عوامل وظيفية تؤثر على الانغماس الوظيفي
31	مستويات الانغماس الوظيفي
32	النظريات التي فسّرت الانغماس الوظيفي
38	مناقشة نظريات الانغماس الوظيفي
38	إستراتيجيات لتعزيز الانغماس الوظيفي
40	ثانياً: دراسات سابقة
40	المحور الأول: دراسات تناولت الطاقة النفسية
44	المحور الثاني: دراسات تناولت الانغماس الوظيفي
47	موازنة الدراسات السابقة التي تناولت الطاقة النفسية
48	موازنة الدراسات السابقة التي تناولت الانغماس الوظيفي
80-49	الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته
50	منهجية البحث Research Methodology

50	1. مجتمع البحث
52	2. عينة البحث
52	أداتك البحث
53	1. مقياس الطاقة النفسية
67	2. مقياس الانغماس الوظيفي
80	الوسائل الإحصائية
90-81	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها
82	أولاً: عرض النتائج ومناقشتها
89	ثانياً: الاستنتاجات Conclusions
89	ثالثاً: التوصيات Recommendation
90	رابعاً: المقترحات Suggestions
102-91	المصادر
92	أولاً: المصادر العربية
99	ثانياً: المصادر الأجنبية
121-103	الملاحق
A - C	ملخص البحث باللغة الانكليزية

ثبت الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	ت
30	نظرية التوقع	1
32	نظرية التكامل	2
33	نظرية المدخل السببي	3
72	توزيع درجات عينة التحليل الإحصائي في مقياس الطاقة النفسية	4
85	توزيع درجات عينة التحليل الإحصائي في مقياس الانغماس الوظيفي	5

ثبت الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	ت
51	مجتمع البحث حسب متغير النوع (ذكور - إناث)	1
52	عينة البحث حسب النوع (ذكور، إناث)	2
55	نسبة اتفاق المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الطاقة النفسية لمجالي الخبرة الذاتية والقدرة على العمل	3
56	الفقرات التي تم حذفها على وفق آراء المحكمين	4
56	الفقرات التي تم تعديلها على وفق آراء المحكمين في مقياس الطاقة النفسية	5
57	عينة التطبيق الاستطلاعي الأول على وفق النوع	6
58	عينة التحليل الإحصائي	7
60	القوة التمييزية لفقرات مقياس الطاقة النفسية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين	8
62	معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الطاقة النفسية	9
63	معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه	10
64	مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الطاقة النفسية	11

66	الخصائص الإحصائية والوصفية لمقياس الطاقة النفسية	12
69	نسبة اتفاق المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الانغماس الوظيفي للمجالات الثلاث	13
70	الفقرات التي تم حذفها على وفق آراء المحكمين في مقياس الانغماس الوظيفي	14
70	الفقرات التي تم تعديلها على وفق آراء المحكمين في مقياس الانغماس الوظيفي	15
72	القوة التمييزية لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين	16
75	معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الانغماس الوظيفي	17
76	معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه	18
77	مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الانغماس الوظيفي	19
79	الخصائص الإحصائية والوصفية لمقياس الانغماس الوظيفي	20
82	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة البحث على مقياس الطاقة النفسية	21
83	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة البحث عن مقياس الطاقة النفسية	22
84	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة البحث عن مقياس الطاقة النفسية	23
85	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة البحث عن مقياس الانغماس الوظيفي	24
87	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة البحث عن مقياس الانغماس الوظيفي	25
88	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمحسوبة والجدولية ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة البحث عن مقياس الانغماس الوظيفي	26
88	العلاقة الارتباطية بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي	27

ثبت الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	ت
104	كتاب تسهيل مهمة	1
105	أسماء المحكمين الذين استشارتهم الباحثة	2
106	مقياس الطاقة النفسية بصيغته الأولية	3
110	مقياس الطاقة النفسية بصيغته النهائية	4
114	مقياس الانغماس الوظيفي بصيغته الأولية	5
118	مقياس الانغماس الوظيفي بصيغته النهائية	6

الفصل الأول

التعريف بالبحث

- مشكلة البحث
- أهمية البحث
- حدود البحث
- تحديد المصطلحات

الفصل الأول: التعريف بالبحث:

مشكلة البحث The Problem Of The Research:

نمر في حياتنا بالعديد من الصراعات والتوترات التي من الممكن أن نتعامل ونتعايش معها بما نتمتع به من صحة نفسية وعلاقات اجتماعية مع الآخرين فالأفراد ذوي الطاقة النفسية الإيجابية يعدون عنصراً فعالاً ومؤثراً بما يمتلكونه من مواهب وقدرات تمكنهم من العمل والإقبال على الحياة بتفاؤل وابتهاج، لكن ما نلمسه اليوم هو تُعثر القوى النفسية والأفكار الذهنية إذ من الصعب إيجاد هذه الإمكانيات الخلاقة لكي نستفيد منها في أنشطة ذات قيم عالية وعدم استغلالها في التسلية وتمضية الوقت (بوير، 2002، ص18) .

أن مشكلة التكيف تكمن بالأساس في انخفاض الطاقة النفسية، فلشخصية لا يمكن أن تتحقق إمكانياتها إلا بوجود طاقة نفسية عالية تهْدَف إلى توافق الفرد مع بيئته ، وإن حاجات الإنسان متعددة لذلك ينبغي توافر الطاقة التي تكون بمثابة الدافع المحرك لسلوك الفرد وتوجيهه لذلك من الخطورة أن يشعر الإنسان بخفض طاقته النفسية وعدم إشباع دوافعه فهذه الحالة قد تسبب شعور هُبالقلق والمعاناة وقد يتطور الأمر إلى صراع داخلي يكون مصدرًا للتوتر وسرعه الانفعال، فكل شخص لديه طاقة عالية يسعى من خلالها إلى تحقيق أهدافه وإشباع رغباته فتحقق له توازن شخصي واستقرار نفسي ويرى علماء النفس أن سلوك الإنسان، عبارة عن حلقة مستمرة من التوتر وخفض التوتر فمثلاً ضعف الطاقة تمثل التوتر الناجم عن تغيرات في الطاقة النفسية وارتفاع الطاقة يعمل على خفض التوتر (عدس وتوق، 1993، ص30) .

إن تحقُّ الحالة النفسية المُتلعند الموظف الجامعي تجعله يمتلك مقداراً من الطاقة الإيجابية اللازمة لتحقيق أفضل أداء وهذا يدخل في مجال الطاقة النفسية التي تمثل محصلة لكل من الاستثارة والتنشيط والدافع المتولد لدى الموظف عن طريق ممارسة الأداء الوظيفي أو علاقته مع الموظفين كون الطاقة النفسية تتميز بكونها إيجابية أو سلبية من حيث ارتباطها بالانفعالات، وهذا يعني أن الموظف عندما يواجه الوظيفة الجامعية ومتطلباتها برضا وسعادة فإنه يشعر بطاقة نفسية إيجابية عالية نابعة من التحدي والرغبة في إظهار أحسن مستوى من الأداء على عكس الموظف الذي يحمل طاقة نفسية سلبية وأن الطاقة النفسية تؤدي إلى تحمل الموظفين المسؤولية وزيادة الطاقة في العمل الانغماس الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسة لما فيه من تعلق الموظف في عمله ويصبح جزءاً مهماً في حياته أكثر فأكثر (الفضلي، 2001، ص15).

إن طبيعة عمل الباحثة في الجامعة جعلها تلامس مشكلة واضحة في العمل فمعظم الموظفين يؤدون عملهم الوظيفي بشكل روتيني ممل دون أي دوافع للإنجاز والإبداع، وأن أعداداً قليلة منهم يدخرون مجهوداً إضافياً للقيام بأعمال أخرى، مما دفع الباحثة للبحث في هذا المجال في وظيفة يقوم بها الشخص تحتاج إلى طاقة نفسية كونها عاملاً مؤثراً في سلوك الموظف وتصرفاته وبالتالي فإن وجود الطاقة الإيجابية لدى الموظفين تجعلهم أكثر إبداعاً وإنتاجاً وإقبالاً على العمل .

وقد اهتم الباحثون بدراسة العلاقة بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي، فهم ينظرون إلى الطاقة النفسية باعتبارها مصطلحاً محايداً يأخذ بنظر الاعتبار الجوانب المصاحبة كالانفعالات والأفكار، فعلى سبيل المثال قد يمتلك شخصان قدرًا متساويًا من الطاقة النفسية ولكنهما يختلفان في طبيعة الانفعالات والأفكار التي تسيطر عليها أي يمكن للموظف أن يمتلك طاقة نفسية عالية بوصفها نتيجة للقلق المرتفع بينما يمتلك فرد آخر طاقة نفسية مرتفعة نتيجة بعض الانفعالات الإيجابية (إبراهيم، 2008، ص36).

وأشارت دراسة ساندرى (Sundaray, 2011) أن للموظف جوانب عدة تؤثر في طاقته النفسية منها: الجانب الجسدي فإن انغماس الفرد يتعلق بالطاقات الجسدية على ما يبذل من جهد وطاقة لإنجاز عمله في الأدوار التي يقوم بها، أما الجانب الإدراكي الذهني ويتعلق بالانغماس بظروف وقيادة العمل وارتباطهم بمعتقدات حول المنظمة، أما فيما يخص الجانب الشعوري السلوكي فهو يتصل تجاه شعور الموظف بكل جانب من جوانبه المعرفية والانفعالية. (Sundaray, 2011, p54).

وقد يتصف الموظفون بصفات مختلفة منها الطاقة الحيوية، سرعة الإثارة، الالتزام وهنا على الموظف الاستفادة من هذه الصفات بلقضى وأن يكون على دراية ووعي تامين بما يقوم به من عملوهنا تقع المسؤولية الكبيرة على عاتق جميع الجامعات في إعداد الموظفين وتنمية وعيهم لتحقيق أهدافها وإحداث التقدم الذي تروم له دون القضاء على القيم والمعاني المختلفة (فهيم، 2007، ص103).

ويمكن ربط الطاقة النفسية بالانغماس الوظيفي معاً في تعزيز القيم والصفات فهي المحرك الأساسي لكل النشاطات التي تنتج عنها المدخلات إلى المخرجات، مع أن الوظائف تشمل عناصر متعددة كالأعمال والنشاط والموارد المتاحة والآلات إلا أن العائدة الأساسية من هذه العناصر هو التأكيد على قيم التنظيم وتوفير الموارد واستخدامها (أبو تايه، 2012، ص21).

فقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في الجامعة وجود بعض الموظفين الذين لا يستغلون طاقاتهم النفسية بشكل صحيح فطاقاتهم مشتتة وغير مستثمرة بالشكل الصحيح وهذا سينعكس سلباً عليهم مما يؤدي إلى زيادة الطاقة السلبية نحو العمل في مجال التعليم بشكل عام ونحو العمل في وظيفته بشكل خاص. مما تقدم يتضح أن الطاقة النفسية موجودة لدى كافة الموظفين، لكن كيفية استثمارها غائبة بما يحقق الاستمتاع الوظيفي بشكل مشكلة على الصعيد النفسي والاجتماعي والمهني، لذا تتجلى مشكلة البحث الحالي في الإجابة على التساؤلين الآتيين:

* هل يتمتع موظفي الجامعة بطاقة نفسية وانغماس وظيفي؟

* ما نوع العلاقة بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي؟

أهمية البحث The Signe Finance Of Research:

إنّ مصطلح الطاقة النفسية مرادف لمصطلحات أخرى في علم النفس مثل الدافع والتنشيط والإثارة لكل من العقل والجسم، فالمصطلح أكثر فهماً وتحديداً في مجال التدريب النفسي وتنشيط الذهن مستقل عن الجسم (Gerben,2004,p751-766).

فقد أصبح الاهتمام بالطاقة البشرية ضرورة من ضروريات تقدم المجتمع ، إذ يسعى كل مجتمع من المجتمعات إلى توجيه طاقاته البشرية من خلال البحث عن أفراد متميزين بعملهم وصفاتهم وطاقاتهم العالية واستثمار تلك الطاقة في خدمة المجتمع(المشرفي، 2005،ص21)

إن الطاقة النفسية والقوى البشرية لهما مكانة مهمة في مواجهة ظروف المستقبل والتغيرات التي قد تطرأ مستقبلاً في هذه القوى البشرية وهم فئة الموظفين المثابرين والاعتراف بدورهم في تقدم العمل وتطويره والتجديد بعملهم حتى أصبح حقيقة يبرهن على صدقها واقع الحياة فكل ما يمتلكه الفرد من طاقة وينجزه من عمل في يسهم في عملية التقدم والإبداع والتطور، والتكيف مصلحة المجتمع فميز المجتمع المتقدم يكمن في استثمار قدراته وطاقاته النفسية والعقلية المتميزة التي يمتلكها الأفراد (الزوبعي، والكناني، 1992،ص82).

وفي الوقت ذاته إنّ استثمار الطاقة النفسية يقلل من الدوران في العمل فلأفراد الذين يُبدون درجة كبيرة من الانغماس في أعمالهم هم أكثر إنتاجية وأكثر رضى وأكثر قناعة والأقل تسرباً في العمل إذا ما تمت مقارنتهم بزملائهم الأقل انغماساً في العمل (الطويل، 2006،ص148).

إنّ العالم شهد تطوراً مستمراً في مختلف ميادين الحياة ومنها الحياة الوظيفية ، وإنّ الإقبال على الوظائف من قبل الناس وقلة فرص العمل حتم على الموظف إظهار ما لديه من قدرات وإمكانات وطاقات في عمله، وأجبره على تطوير تلك الإمكانيات بما يتناسب مع المحيط الذي يعمل فيه، فالبلدان تعلق بالأفراد المبدعين والمتطورين وبعقولهم المبدعة والمبتكرة، أما الدول التي تعتمد على الثروات المادية وحدها فقد تأخذ بالزوال ما لم تستخدم عائداتها في تحديث البرامج وتطويرها كالدول التي أحسنت استثمارها وثروتها وطاقاتها البشرية، مثل اليابان والصين وغيرها من الدول (القذافي، 1998،ص18).

ومن الأمور التي يتفق عليها جميع علماء النفس ، إنّ الناس لا يقومون بنشاط ما إلا إذا كان هناك هدف من وراء هذا النشاط الذي يقومون به، وبالتالي فإنّ الطاقة النفسية لإنجاز عمل معين تأتي من خلال تبني الناس لأهداف تدفعهم لإنجازه ولكي نستطيع مواكبة التطور والتقدم التكنولوجي في المجتمع التربوي بصورة عامة والمؤسسات التربوية بصورة خاصة ومن هذه المؤسسات (الجامعة) لا بد أن تقوم المؤسسات التربوية والاجتماعية في تنمية المهارات والقدرات للموظفين (زيدان، 2014،ص13).

إن الانغماس الوظيفي له دور كبير في بيان علاقة الموظف ومدى انغماسه بعمله وهو من المسائل الرئيسية لفهم سلوكه ونظام عمله والانغماس حلقة وصل بين مستوى الأداء ونوعية الحياة الوظيفية، يمكن أن يعمل على تحقيق ذات الموظف وزيادة التزامه نحو عمله، فالموظف المرتبط بعمله والمستجيب لمتطلباته يعمل بكفاءة عالية (المغربي، 2004، ص14).

وقد رأهرون (Brown,1996) أن المنظور التنظيمي ينظر إلى الانغماس الوظيفي بأنه الميزة الأساسية التنافسية في موقع العمل ، أما من منظور الفرد فإنه زيادة ينظر إلى مفتاح الرضا الوظيفي والمكانة الشخصية في كل مجال من مجالات العمل فضلاً عن دافعيه السلوك (Brown,1996,p236). كما أشار ديبين (Dubin,1968) إلى أن الفرد المنغمس بعمله ينظر إلى عمله جزءاً من حياته غاية في الأهمية ، فالموظف المنغمس بدرجة عالية بوظيفته يعطي اهتماماً عظيماً لأدائه الوظيفي في المنظمة أو المؤسسة وهو مؤشر على نجاح عمله وتقدير ذاته وتميز في حياته ، وفي الوظيفة (Elias&Mittal,2011,p306).

وقد أكد كل من لامبرت وپاولين (Lambert&paolin,2012) أن معرفة نتائج العمل من قبل الموظف تزيد من حب الموظفين لعملهم وتزيد المجهود المبذول ، وتقل التعب وتنمي قيم المواطنة لديهم ، وتعمل على تحقيق أفضل إنتاج (Lambert&paoli,2012,p266).

وأن الموظفين الذين يتسمون بخبرة عالية من الطاقة هم أكثر انغماساً بوظيفتهم بما يمتلكونه من خبرات انفعالية عالية عكس الذين لا يتسمون بتلك الخبرات ومن ثم على المسؤولين وجميع العاملين أن يفهموا طاقتهم النفسية وكيف يشعر الموظف بها ؟ وأهمية الطاقة في تحقيق الدعم المعنوي والنفسي والمادي للموظف فضلاً عن تميزها بالتفاعل الداخلي فهي تزيد من شعور الموظف بالراحة مما يجعله أكثر أداءً وقدرة وتحدياً من الموظفين الآخرين (عربوكاظم، 2009، ص152).

أن الفكرة الايجابية إذا دخلت وعي المرء تطرد الأفكار السلبية التي تقابلها والعقل إذا لم يمتلئ بالأفكار الايجابية لم تفتح أمامه أبواب التقدم والانطلاق ولهذا قد تمتلئ أفكاره بما يسمى بالأفكار المؤذية وعلى هذا تشير الحكمة القائلة (إذا لم تشغل نفسك بما ينفعك شغلتك بما يؤذيك) فالعقل الواعي يستطيع احتضان أفكار عدسة سواء كانت سلبية أم ايجابية، وهنا يجب أن نتخلص من الأفكار السلبية ونعوضها بالأفكار الإيجابية، وأن نفكر بالمواقف الايجابية ونبتعد عن ما هو سلبي (الأميري، 2010، ص96).

ويعد الانغماس الوظيفي أحد القضايا المهمة في إدارة العاملين في وظائفهم إذ إن هناك علاقة بما فيها من متغيرات تتصل بسلوك العاملين وطريقة تعاملهم في المؤسسات مثل غياب الموظف عن وظيفته أو ترك الوظيفة وإهمالها أو الجهد المبذول من قبل الموظف ، والانغماس الوظيفي من المصطلحات الحديثة نسبياً مقارنة مع مصطلحات أخرى في مجال الموارد البشرية (عريشة، 1995، ص54).

لذا تكمن أهمية البحث في التعرف على الطاقة النفسية لدى عينة من موظفي الجامعة (جامعة الأنبار) وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لديهم وذلك لأن بلوغ أهدافهم وتحقيقها يرتبط بشكل كبير بالرضا والثقة بعملهم إذ كافحوا وتعرضوا لكثير من المخاطر من أجل تحقيق معاري كثيرة فارتفاع المعنويات يجعل لديهم القدرة والاستعداد والإصرار إلى أن يبحثوا عن معان كثيرة في حياتهم والشعور بالسعادة عند القيام بأي مهام أو عند مساعدة الآخرين والشعور أيضاً أنهم يتمتعون بالطاقة والحيوية ليتحملوا كثيراً من المسؤوليات دون الشعور بالإرهاق والتعب.

ومن خلال ما تقدم تبرز أهمية البحث في الآتي:

1. الأهمية النظرية:

يعد هذا البحث محاولة أولى على الصعيد الجامعي في تناوله الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي (على حد علم الباحثة) ولا سيما شريحة الموظفين في جامعة الأنبار .

2. الأهمية التطبيقية:

أ.توافر أداتين لقياس الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي.
ب.تقديم معلومات للباحثين ومسؤولي الوحدات الإدارية تساعدهم في توجيه الموظفين لاستثمار طاقاتهم بالشكل الصحيح وتحقيق الرضا الوظيفي بغية الحصول على أعلى انجاز خدمة للمسيرة التعليمية.

3. الأهمية العملية للبحث:

من المتوقع أن تلقى نتائج البحث حول وجود الطاقة النفسية لدى الموظفين والتي من الممكن استثمارها في دعم الانغماس الوظيفي لتحسين ظروف العمل للموظفين بما يشعرهم بارتفاع روحهم المعنوية وإحساسهم بجودة الحياة.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

1. الطاقة النفسية لدى موظفي الجامعة .
2. الطاقة النفسية لدى موظفي الجامعة تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث).
3. الطاقة النفسية لدى موظفي الجامعة تبعاً لمتغير مدة الخدمة (أكثر من 10 سنوات - أقل من 10 سنوات) .
4. الانغماس الوظيفي لدى موظفي الجامعة.
5. الانغماس الوظيفي لدى موظفي الجامعة تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث).
6. الانغماس الوظيفي تبعاً لمتغير مدة الخدمة (أكثر من 10 سنوات - أقل من 10 سنوات) .

7. إيجاد العلاقة بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي لدى موظفي الجامعة .

حدود البحث :

تحدد البحث الحالي في الآتي:

1. الحدود الموضوعية: دراسة الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار .
2. الحدود الزمانية: العام الدراسي (2018 - 2019).
3. الحدود المكانية: محافظة الأنبار - الرمادي - مركز الجامعة .
4. الحدود البشرية: موظفو جامعة الأنبار في الكليات كافة.

تحديد المصطلحات :

1. الطاقة النفسية (Psychology Energy): عُرِّفت الطاقة النفسية بتعاريف عدة منها:

* يونج (1978):

"بناء فرضي فهي ليست مادة وظاهرة عيانية وت وجد عن طريق التعبير عن نفسها في شكل القوة القائمة بالفعل أو القوة فالرغبة والإرادة والوجدان والانتباه وبذل الجهد أمثلة لقوى في الشخصية كما أن الاستعدادات والقدرات والميول والاتجاهات أمثلة لقوى ممكنة". (هول ولنذري، 1978، ص126).

* مارتنز (Martens, 1987):

" الحالة النفسية المثلى التي يكون فيها الموظف من حيث مايملك من طاقة ايجابية لازمة لتحقيق أفضل أداء ممكن". (Martens, 1987, p103).

* راتب (2000):

"هي أفضل تعبئة أو تهيئة نفسية لدى العامل يستطيع بموجبها تحقيق أفضل أداء فضلاً عن أن هذه الطاقة النفسية تحدث من دون أثر للقلق أو التوتر بأشكاله المختلفة" (راتب، 2000، ص127).

* سيلجمان (Seligman, 2000):

" قوة كامنة تعمدصراً مهماً للإيجابية الإنسانية وتحرك الإنسان وتمكنه من تحويل ما يراه سيئاً في واقعه إلى واقع جديد يجدد أمله في الحياة ويعيد إلى نفسه التوازن والقدرة على بناء حياة متماسكة تصل به إلى السعادة" (Seligman, 2000, p55) .

* باهي (2004):

"الشدة والقوة والحيوية التي تؤدي بها العقل وظائفه الموكلة إليه، وهي أساس الدافع ، والتي تتضح باليقظة التي تؤدي إلى نشاط الجسد والعقل" (باهي، 2004، ص33).

* **مكاوي (2012):**

"قوة محرّكة داخل الفرد إذا استغلت بالشكل الأمثل قادت الفرد نحو تحدي كل ما يعيقه ويقف أمامه ويحوّله إلى إبداع ينير عالمه مما يساعد ذلك على إشباع كثير من حاجاته النفسية ويتحقق له التوافق النفسي" (مكاوي، 2012، ص308).

* **زيدان (2014):**

"القوة الكامنة التي تدفع الإنسان إلى إنجاز عمل أو مهمة ما" (زيدان، 2014، ص26).

* **قطب (بلا):**

التفكير التصوري التجريدي الذي يدرك الكليات والمعنويات ويدرك فضيلة القيم العليا والعدل والحق والجمال وكل ذلك كليات ومعنويات وتجريدات" (قطب، ب/ت، ص97).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف سيلجمان (Seligman,2000) تعريفاً نظرياً كونها تبنت نظريته في بناء المقياس وتفسير نتائج بحثها.

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (الموظف) من خلال إجابته عن فقرات مقياس الطاقة النفسية الذي بنته الباحثة.

2. الانغماس الوظيفي (Job Involvement): عرّف الانغماس الوظيفي بتعريفات عدة:

* **وينر (Winer,1986):**

"عملية معرفية يستعملها الأفراد في التفسيرات التي يقدمونها لما يواجهونه في حياتهم اليومية، إذ تسند أسباب الانغماس الوظيفي إلى مصدر داخلي وعوامل مستقرة وأسباب الفشل إلى مصدر خارجي وعوامل غير قابلة للسيطرة" (البيلي وآخرون، 1997، ص280).

* **الفضلي (2001):**

"درجة ارتباط الموظف نفسياً بعمله وأهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي عن نفسه ككل " (الفضلي، 2001، ص105).

* **المغربي (2004) :**

"درجة اندماج الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله ويكون مهتماً بالعمل المرتبط به فالأفراد المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وأداء أفضل من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم" (المغربي، 2004، ص14) .

* كوتيل (Chughtial,2008):

"درجة انغماس الفرد بوظيفته والعمل بفاعلية على انجازها ويعد أداءه مهماً لقيمه الذاتية" (Chughtial,2008,p170) .

* الشرايدة (2010):

"الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية إذ يكون مثلاً لقدراته وميوله بما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية مع الزملاء وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد وقد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية(الشرايدة، 2010، ص65) .

* لتل وآخرون (Little,et.al,2011):

"الانغماس بأنه النشاط في العمل وهو شعور داخلي يمثل العاطفة والطاقة المخزونة لدى الفرد التي ترتبط بالوظيفة" (Little ,et.al,2011,p467).

* بيكر وآخرون (Bakker,et.al,2012):

"حالة نشاط تُوثر الرغبة الشديدة في أداء العمل مصحوبة بالنشاط والطاقة الإيجابية والمرونة العقلية والاهتمام بالاستمرار على أداء العمل حتى لو تطلب ذلك وقتاً طويلاً وجهداً إضافياً" (Bakker,et.al,2012,p55).

* السحباني (2012):

"الرضا الوظيفي بمدى درجة التوافق والانسجام التي يشعر بها الموظف مع كافة مكونات عمله في الوظيفة مما يدفعه إلى الشعور بالرضا والارتياح" (السحباني، 2012، ص7).

* فادي (2013):

"شعور العاملين بالرضا والسعادة والارتياح نحو وظيفتهم نتيجة إشباع العمل لحاجاتهم" (فادي، 2013، ص47).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف وينر (Winer,1986) تعريفاً نظرياً كونها تبنت نظريته في

بناء المقياس وتفسير نتائج بحثها.

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (الموظف) من خلال إجابته عن فقرات مقياس الانغماس الوظيفي الذي بنته الباحثة.



الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات سابقة:

أولاً: إطار نظري:

1. الطاقة النفسية Psychological Energy:

تتفق البحوث والدراسات على وجود عوامل عدة تؤثر في تحقيق مستويات أعلى من الطاقة، منها التدريب المهني والذهني والإعداد النفسي والإدراكي، وعلى الرغم من اختلاف هذه العوامل تبعاً لنوع النشاط الذي يمارسه الفرد إلا أن أغلب الدراسات تجمع على أن العامل النفسي يُعدّ عاملاً مهماً في ربط تلك الجوانب مع بعضها البعض، فهو شرط أساس لتمكين الفرد من الاستجابة الصحيحة للمواقف المختلفة في مهنته، ومما يُثبت ذلك تعرض كثير من الأفراد إلى مظاهر الانفعالات المعرفية والذهنية والسلوكية أثناء المشاركة في العمل وتكون نتيجة ذلك انهيار الطاقة النفسية وعدم القدرة على الأداء بأقصى طاقة ممكنة، فللفرد عندما يدخل في منافسة الأداء مع أقرانه فإنّه يواجه الشعور بالتوتر والقلق وارتفاع مستوى الإثارة ويظهر ذلك بأشكال مختلفة، كزيادة معدل ضربات القلب وسرعة التنفس، وقلة التركيز، وكثرة الأخطاء وهذا سيؤثر سلباً عليه فيشعر بحالة فقدان السيطرة على المواقف، فلأفراد الذين يتسمون بخبرة الطاقة النفسية يكونون أكثر امتلاكاً للخبرات الانفعالية وأكثر استمتاعاً بالعمل، عكس الآخرين الذين لا يتسمون بتلك الخبرات، لذا على القادة وجميع العاملين معرفة ماهية الطاقة النفسية وكيفية شعور الفرد بها وارتباطها بعوامل تدفعهم إلى تحقيق هذه الخبرة (السقا، 2004، ص9).

وأنّ الطاقة النفسية هي أفضل تعبئة وتهيئة نفسية لدى الأفراد إذ يستطيعون بموجبها أن يحققوا أفضل أداء، وذلك لتأثير الطاقة النفسية على الانفعالات السلبية كالخوف والقلق والملل (عربوكاظم، 2009، ص152).

إن الطاقة النفسية ترتبط بنظام التنشيط الفسيولوجي الذي يحكم نظام عمل المخ وتبادل المعلومات بين الفرد والبيئة الخارجية، الذي من شأنه أن يدفع الأفراد إلى إنجاز مهام محددة في حالة المستويات المرتفعة للطاقة ويدفعهم إلى عدم الإنجاز في حالة مستويات الطاقة المنخفضة، وأنّ كل فرد يمتلك محركاً لسلوكه يُطلق عليه مولد الطاقة النفسية، الذي يكون محكوماً بمستوى التنشيط السيكيو فسيولوجي لدى الفرد ذاته وأنّ هذا المولد للطاقة النفسية ينتج قدراً محدداً من تلك الطاقة النفسية بصورتها الأولية كطاقة لها معنى سيكولوجي يتحدد في مفاهيم تتعلق بالموقف الذي يتواجد فيه الفرد، التي تعمل من خلال دفع الفرد للسلوك بطريقة محددة في المواقف البيئية التي يمر بها وتدفعه إلى التفاعل مع المواقف الضاغطة التي يمر بها، ومن هنا تظهر الفروق الفردية بين الأفراد في مستوى الضغوط النفسية والشعور بالإجهاد النفسي التي تتحدد أساساً بقدره الأفراد على مقاومة المواقف المحبطة ومقاومة الإجهاد النفسي أو الاستجابة لتلك الضغوط التي يمر بها من خلال الإفادة مما يمتلكون من طاقة نفسية فعّالة دافعة للسلوك، إذ يعتمد تأثير الفرد بالمواقف البيئية على مستوى المخزون الفيزيائي للطاقة النشطة لديه (راتب، 2001، ص217).

جاء مفهوم الطاقة النفسية بديلاً عن الاستثارة الانفعالية في عام (1987) حيثُعمل كادر التدريب والإدارة بأقصى طاقاتهم لوصول كل فرد من الأفراد إلى الطاقة النفسية المُثلى لتحقيق الأهداف المطلوبة، وقد وجدوا أنّ الطاقة تتصفاً بالتدرج فهي تختلف من فرد لآخر بحسب ما يمتلكه الفرد من طاقة ووقت مناسب لأدائها؛ فالتساؤل هنا ما تقدير الفرد لطاقته النفسية وهو يسعى باتجاه معين لطاقته؟ ما تقدير هذا الاتجاه؟ فبعض المسؤوليات والواجبات تتطلب درجة عالية من الطاقة النفسية وأخرى متوسطة والثالثة منخفضة، حسب حاجة الأداء لتحقيق الطاقة المُثلى التي تتلاءم مع إنجاز العمل، وهناك اتجاهان للطاقة النفسية الأول طاقة نفسية تصاعديّة تهدف إلى انتقال الطاقة المنخفضة إلى طاقة عليا من خلال معرفة متغير الأداء ومدى ملاءمتها إلى الطاقة، أما الاتجاه الثاني فيمثل طاقة نفسية منسجمة يتم فيها خفض مستوى الطاقة السلبية من خلال لتوجيهات التي يتخذها المرشد في التعبئة النفسية (كامل، 2004، ص35).

أنّ التنشيط الإيجابي الانفعالي يُقصد به اكتساب السعادة والتفاؤل ومواجهة كل من التوتر والقلق والضغط النفسية بهدف الوصول إلى حالة انفعالية أفضل بالنسبة للموظف، إذ تتضمن الطاقة الإثارة والتنشيط الإيجابي وتوجيه استعدادات وقدرات الموظف لممارسة عمله ورفع أداءه بأقصى ما تسمح به قدراته والنجاح والنضال من أجل التفوق والتغلب على ما يُصادفه من عقبات وصعوبات لتحقيق الأهداف المرجوة (علاوي، 2006، ص317).

وتمثل الطاقة إحدى مكونات علم النفس الإيجابي فهي الخبرة المُثلى للفرد والصحة النفسية الإيجابية لكونها حالة تعني إغناء الفرد في الأعمال والمهام التي يقوم بها، فتشغل ذاته ويكون طوال الوقت الذي يستغرقه في العمل كأنه غائب عن الوعي وعن كل شيء آخر، مهتماً بالأعمال والمهام التي يكلف بها مصحوباً بالانتباه وصفاء الذهن والمثابرة ليصل في النهاية إلى إنسان إبداعي له معنى من دون أن ينتظر التعزيز من أي نوع (أبو حلاوة، 2013، ص8).

أنّ حياة الإنسان تتميز بكثرة التغيرات التي تحدث في المجالات الأسرية والاجتماعية والاقتصادية وهذه الأمور تشكل ضغطاً على الإنسان في كيفية التأقلم والتكيف معها، وأنّ تطور القدرات العقلية ضرورة للإنسان لبناء حياة اجتماعية متساوية وهذا يلزمه زيادة المعرفة والإغناء بالمعارف والمعلومات لمواجهة المشاكل التي قد تواجهه في حياته الاجتماعية (البحيري، 2011، ص28).

وقد أهتم مجموعة من علماء النفس في دراستهم بالخبرة الإنسانية المُثلى وكيفية تدفق الطاقة باعتبارها مفهوم أمن المفاهيم السيكلوجية الإيجابية الهضمونة، التي قديحتاج تحليلها وتقديمها إلى معرفة

أبعاده وطرق قياسها لإقرار ما يسمى بالتمكين السلوكي لشخصية الفرد والتركيز على جوانبه الإيجابية (Csikszentmihaly, 1991: p71).

وأشار الشرقاوي (1983) إلى أن الفرد الصحيح نفسياً هو الذي يمتلك اتزاناً انفعالياً بالسيطرة على انفعالاته بصورة صحيحة، ويؤدي دوراً مهماً في مدى قدرته على التكيف مع الضغوطات والصعوبات التي يواجهها في حياته والتعبير عنها حسب طبيعة المواقف، وهذا يساعد على مواجهة ظروف الحياة وأزماتها (ديان، 2006، ص35).

ويُعد علم النفس الإيجابي دراسة فضائل وقوة الإنسان ومكامن القوة التي تُمكن الأفراد والمجتمعات من الازدهار والتطور، إذ يكون تدفق الطاقة النفسية هو أحسن حالات الذكاء الوجداني في تعزيز درجة الانفعالات للأداء والتعلم، وأن دخول الفرد إلى حالة التدفق تبدأ بلفعالته بالتعزيز للأداء وقد تكون هذه الانفعالات والعواطف تنساب إلى اتجاه معين وقد تكون انفعالاته الإيجابية مليئة بالطاقة والحيوية (الصبوة، 2010، ص66).

إنّوعية الطاقة في علم النفس الإيجابي هي خبرة ذاتية وواضحة إيجابية يزوب من خلالها الفرد بالأعمال التي يقوم بها مقارنة بحالته التي تتسم بالمتعة والبهجة للحياة، ثم يكشف أنّ الحياة لها معنى وهدف وهذا يدفعه إلى الإبداع (أبو حلاوة، 2013، ص13).

ويُعد الجانب الإيجابي للفرد أحد القوانين الرئيسية في توجيه حياته سلبياً كان أم إيجابياً، فإن ما نفكر فيه متمركز في عقلنا ويندمج مع خبراتنا، وكلما اشتدت معتقداتنا ارتفعت العاطفة وهذا له تأثير على سلوكنا ومعتقداتنا، فالأفراد المحافظون على دوافعهم باتجاه طاقتهم النفسية مع التوقع الذاتي الإيجابي هم أفراد ناجحون (الرقيب، 2008، ص17).

ويُعد مفهوم الطاقة النفسية مجال تتضح فيه عدة مصطلحات كالمدافع والاستثارة والأنشطة بين العقل والجسم، وتشكل هذه المصطلحات تشكل خليطاً بين العقل والجسم، وأرأسخدامها في مجال الممارسة والعمل والتدريب للمهارات نفسية قد يسبب نوعاً من الغموض وقلة الفهم والتركيز، في حين أنّ مصطلح الطاقة النفسية أفضل فهماً وتحديداً فهو يتطلب تدريب وتمارين الذهنية مستقلة عن الجسم، في حين نحنُ لانستطيع أن نُغير النظرة المتكاملة في التأثير والتأثر بين العقل والجسم ولكن علينا أن نأخذ بنظر الاعتبار أنّ تنشيط الذهن يُسبب تنشيط الجسم، فقه ننظر إلى الطاقة على أنها أك بو نوع من النشاط والحيوية لوظائف العقل وهما أساس الدافعية، ويتوقف مصدر الطاقة النفسية على طبيعة الانفعالات التي قد تتخذ طاقة إيجابية أو سلبية، فالسعادة والإثارة هما مصدر الطاقة الإيجابية، والتوتر والغضب والقلق هما مصدر الطاقة السلبية، فإلن الطاقة النفسية تتميز بالتدرج إذ يتفاوت الأشخاص بأوقات مختلفة من حيث الزيادة والنقصان حسب أنواع المواقف (راتب، 1997، ص125).

وقد يختلف إدراكنا للموقف فنراه مهدداً لأفكارنا وهنا يحدث الخوف والغضب والفشل وفقدان الطاقة، والفرد الذي يمرُّ في موقف الخوف عادةً ما يقرر الانسحاب مستجيباً للتهديد أو الأذى النفسي، أما حالة الغضب فيؤكز فيها على الأخطاء التي يرتكبها الآخر ويميل إلى الهجوم والاندفاع، لذلك فالاستجابات الانفعالية السابقة يمكن اعتبارها استجابات مرضية إذ إنَّ الحزن يتحول إلى اكتئاب فيشعر بالخسارة والفقدان لطاقته لهذا فإن الخوف والقلق والتجنب والهروب خاصية من خصائص أي شخصية (إبراهيم، 1990، ص 157).

إنَّ من المهم التأكيد على دافعية آمال الفرد وكل ما ينظر إليه هو قدرة عملية وهدف موجه للطاقة لتحقيق النجاح (تخطيط لتلبية الأهداف) (Snyderet, 1991, p 387).

ويرتبط مفهوم الطاقة النفسية بالمصطلحات الآتية :

• **الطاقة النفسية المثلى:**

تعني أفضل حالة لدى الفرد من حيث الاستعداد النفسي ويُطلق عليها حالة الطاقة النفسية .

• **تبعيق الطاقة النفسية:**

تعنيا لأساليب والإجراءات التي يمكن أن تتبعها مع فرد ما لزيادة مستوى الطاقة النفسية الإيجابية بما يحقق وصولها أو المجتمع إلى الطاقة النفسية المثلى .

• **انهيار الطاقة النفسية:**

تحدث عند زيادة التعبئة النفسية بدرجة كبيرة ويكون مصدرها ودوافعها غير سوية.

أنواع الطاقة النفسية:

يستخدم الفرد أنواعاً من الطاقة النفسية هي:

1. **طاقة نفسية مرتفعة سلبية:**

شعور الفرد بحالة من الغضب والتوتر والقلق في عقله العاطفي مما يؤثر على صحته ، إذ تزداد ضربات القلب وضغط الدم وارتفاع درجة حرارة الجسم مما يدفع هُألى التحفيز ويغضب على الفرد الذي أغضبه، وهذه الطاقة هي ميزة في حالة الدفاع عن نفسه عندما تواجهه خطورة في حياته .

2. **طاقة نفسية منخفضة سلبية:**

تحدث هذه الطاقة إذا فقد الفرد شخصاً عزيزاً عليه أو فصل الموظف عن عمله أو أمور أخرى يكون الفرد فيها غير متقبل لأحد، ويحتاج إلى وقت طويل للتأقلم مع الحدث وتقبله و في هذه الحالة يشعُر بالندم، ومن ثم الحزن الشديد على ما خسره لكن بكل الأحوال يسترجع ما حدث له ويقارنه بحياته قبل ما حدث له فيجد نفسه أنه وصل إلى التقبل ويستمر بحياته، وفي كل حالة من أحوال الدورة النفسية يستخدم

بها طاقة سلبية منخفضة تؤثر على الأعضاء الداخلية والخارجية وقد تستمر الدورة لفترات كبيرة حتى يصل إلى التقبل والتأقلم مع الوضع والبداية الجديدة (الفاقي، 2008، ص70) .
وبين جيمس (Gems) في جامعة كاليفورنيا أنّ كل أفعال الإنسان تستند إلى ذكريات وطموحات وقدرات وخبرات في تواصله مع الآخرين ، وأكد على ضرورة الاستناد إلى الذكريات في الحياة، فالطاقة المنخفضة لا تعني أنها ليست حادة شديد ة وإنما تكون منخفضة داخلية (أوزوالد، 2009، ص18).

3. طاقة نفسية مرتفعة إيجابية:

يسعى الفرد إلى التحقيق ما يحتاجه في حياته ابتداءً من كيفية الوصول إلى الهدف وتخطيطه باستخدام أفكار إيجابية تفتح له جانب من خبراته وقدراته ومن ثم جانب الطاقة فنجد هرمون الأدرينالين يرتفع في الجسد مما يدفعه بكل قوة وحماس ونشاط لمواجهة أي تحدي من تحديات الحياة مهما كانت صعبة.

4. طاقة نفسية منخفضة إيجابية:

تحصل هذه الطاقة عندما يكون الفرد في حالة روحانية عميقة في داخله وشعور هبالحب أو بالخشوع عندما يُصلي لمرة واحدة وأكثر، وأن كل فرد يمرُّ بهذه الحالة في حياته، وحالة الهدوء والسكينة والراحة النفسية حالة روحانية يشعُر الفرد خلالها بالسعادة والراحة والسلام (الفاقي، 2008، ص70).

أشكال الطاقة:

تقسم الطاقة إلى أشكال عدة هي:

1. الطاقة الحركية:

الطاقة التي تميز الفرد من حيث ما يتمكن من الحركة، وقد أجمع العلماء على التمييز بين الحي والميتويقصد بأن يتمكن الإنسان من تحريك عضلة من عضلات جسمه، فعلى المخ أن يدرك الحركة التي يقوم بها، ومعنى هذا أن الفرد إذا أراد المشي فلنهُ لا يقول لقدمه تقدمي وأنه يجد نفسه يتحرك وإن هذه الطاقة هي هبهبه الله (ﷻ) وأن وجود الطاقة الحركية ناتج عن وجود الطاقة الجسمانية.

2. الطاقة الجسمانية :

هي الطاقة التي توازن بين الطاق تين الداخلية والخارجية للجسم وغذاء الطاقة الحركية بالطعام والشراب والنوم، وأننا نحصل على الغذاء الذي ينتج عن حركة الهضم عندما نأكل ونشربواخراجاً أخرى من الطاقة الحركية الداخلية للجسم.
(الفاقي، 2009، ص24).

3. الطاقة الفكرية:

تتأثر الطاقة النفسية بعوامل عدة أهمها:

1. الفروق الفردية:

أن مستويات الطاقة النفسية تختلف من مُتعلم إلى آخر تبعاً لمتطلبات الأداء ونوع الفعالية ، فلبعض يرى أن المستويات العليا منها تناسب المهام التي تتطلب التحمل والسرعة، أما المستويات المنخفضة فإنها تناسب مع المهام التي تتطلب التوافق العام، وتُعدّ المستويات المعتدلة مناسبة لأغلب المهام .

2. الخبرة ومراحل التعلم:

تتأثر الطاقة النفسية للمتعلم بمستوى خبرته والمرحلة التعليمية التي يقع ضمنها ، فالمتعلم ذو الخبرة يتميز بالسيطرة الذاتية (Self control) والقدرة على ضبط أدائها وتوجيه سلوكه وانفعالاته، أما المتعلم حديث الخبرة فإن الاستثارة العالية تؤثر سلباً عليه بسبب ضعفه في معالجة المعلومات وضيق مجال انتباهه وضعف تركيزه.

3. مستويات القلق :

تؤثر مستويات القلق لدى المتعلمين على ضبط الاستثارة (Arousal Control) والتحكم بمستويات الطاقة النفسية، فدوا الدرجة العالية في القلق يمكن استثارته بسهولة وبأقصر السبل وصولاً إلى حدود الطاقة النفسية ، وفي الوقت نفس هيصعب السيطرة على مستويات الاستثارة لديهم، أما ذو والمستويات المعتدلة والمنخفضة من القلق فلينهم يحتاجون إلى المزيد من الإجراءات لاستثارتهم وضبط استثارتهم وطاقاتهم .

4. مستوى الدافعية :

أن للدافعية دوراً كبيراً ومهماً في تحفيز المتعلمين تجاه المهمة التعليمية ومدى تأثير الطاقة بها حتى يتمكن المتعلم من الأداء بفاعلية ومستوى يتلاءم مع الطاقة النفسية.

5. متطلبات أداء المهارة :

إن القدرة الإدراكية تتأثر في أداء المهارة وملاءمتها مع مستوى الأداء والاستثارة وفق خصائص المهارة ومتطلباتها لذلك إن ارتفاع درجة الاستثارة يؤثر سلباً على القدرة وأن انخفاضها يكون قدرة إدراكية إيجابياً.

6. مراحل تعلم المهارة :

تتعدد مراحل التعلم ، إذ تتضمن المرحلة الأولى الجانب المعرفي وبها يستطيع الفرد الإلمام بالمعلومات الضرورية لأداء المهارة، أما المرحلة الثانية فتشمل التوافق الأولي للمهارة من خلال اكتشاف الأخطاء والتخلص منها وتقوية الارتباطات التي تساهم في الأداء الناجح للمهارة، وتأتي المرحلة الثالثة التي يصبح فيها الأداء في مرحلة التثبيت والإتقان وعندئذ نقل الحاجة للاعتماد على الجوانب المعرفية والانتباه.

(أمين ومحمد، 2015، ص31).

النظريات المفسرة للطاقة النفسية:

تمثل النظريات النفسية ما يقوم به الباحث من خلاصة القول في مجال الطاقة النفسية وطبيعته بالسلوك الإنساني، إذ وضع الإطار النظري لتبيان الأسباب المتوقع حدوثها والحلول الواجبة لتعديلها، فالنظرية هي نموذج من النماذج المتصورة التي تفسر ظاهرة سلوكية يستدل عليها سلوك الفرد، وأن الباحث يستطيع أن يتعامل مع الظاهرة ويدرسها دراسة علمية، ويمكن القول إنَّ الطاقة هي الإثارة والتشيط والدافع والتحفيز إلى أداء معين ومتى ما وجدت هذه الطاقة ستدفع الفرد إلى نوع من السلوك وتحقيق الأهداف.

وفيما يأتي عرض لما تناولته بعض النظريات بشأن الطاقة النفسية:

أولاً: نظرية التحليل النفسي (فرويد) The Psychoanalyses, Freud , Theory:

يُعد فرويد أول من تحدث عن الطاقة النفسية وربطها بالطاقة الجنسية، وقد أشار إليه بما يسمى اللبيدو أي الطاقة الجنسية هو المظهر الدينامي في الغريزة الجنسية ، واعتبراً لأننا هو مستودع الطاقة النفسية ومركز الشعور والإدراك الحسي الخارجي والإدراك الحسي الداخلي وهو المشرف على جهازنا الحركي والإداري، ويتكفل الأنا بما لديه من طاقة بالدفاع عن الشخصية ويعمل على توافقها مع البيئية وإحداث التكامل وحل الصراع بين مطالب الهو والأنا، والواقع أنه بما يتحلى به من طاقة نفسية هائلة فلن له وجهان وجه يطل به على الدوافع الفطرية والغريزية في الهو و آخر يطل على العالم الخارجي عن طريق الحواس ، ووظيفة الأنا هي التوفيق بين مطالب الهو والظروف الخارجية ، وينظر فرويد لأننا باعتباره المستودع للطاقة النفسية ومحركاً منفذاً للشخصية، ويعمل الأنا في ضوء مبدأ الواقع من أجل حفظ وتحقيق قيمة الذات والتوافق الاجتماعي ، وأكد فرويد أنّ الطاقة النفسية تمثل مقياساً لما يتطلبه العقل من إنتاج العمل أو الإداء، وتمثل جميع الغرائز وهي المُجمل الكلي للطاقة النفسية التي تتاح للطاقة الشخصية وقدّ تخزن هذه الطاقة في جزء واحد من الشخصية هو الأنا الدنيا إذ يُمثل هذا الجزء مركز الغرائز التي يقوم بالعمليات الشخصية المتعددة ، وأنّ هذه الطاقة تُستمد من عمليات الأيض الحيوي في الجسم، وقدّ تفسر الطاقة النفسية سمة المرونة التي تتصف بالتحول من موضوع إلى آخر وهذه السمة الأصلية للطبيعة الإنسانية بأن لديها القدرة على تشكيل السلوك الإنساني ، وأنّ عادات الفرد واتجاهاته

واهتماماته كلها تمثل عمليات ازاحة للطاقة وهي مشتقات للغرائز الأصلية وعلى هذا الأساس تعد الغرائز المصدر الوحيد للطاقة في سلوك الإنسان.

وأشار فرويد أنغريزة الحياة هي كل ما يصدر من الفرد ويُمكن تفسيره أما غريزة الموت فلم نستطع أن نوضح أصلها وأكد على رغبة الفرد اللاشعورية لأن يموت ، للكونصل طاقة الموت موجودة في عمليات الهدم في الخلايا الجسمية فكلما تقدم الانسان في العمر ازدادت نشاطاً، وحسب رأي فرويد أن التثقل المفاجئ للطاقة لا يُمكن التكهن به لكونها تنتقل من نظام إلى آخر ولاسيما في عمر العشرين ، وهذا التحول في الشخصية حالة ديناميكية مستمرة إلى أن تستقر على حالة محددة (لنذري، 1968، ص30) .

وقد تناول فرويد مفهوم ميكانزمات الدفاع والعمليات اللاشعورية التي يستعملها الفرد في مواجهة التهديدات والقلق، ورأى أن هذه الميكانزمات عبارة عن استراتيجيات ذات أهمية كبيرة تعمل على رفع مستوى اللاشعور وخفض التوترات ، كما إنها تشوه إدراك الواقع لخفض ما يهدده من قلق وضغط ، ويرى أن الميكانزمات بمثابة استراتيجيات لا شعورية لتخفيف التوترات (حسين وحسين، 2006، ص86).

ثانياً: نظرية يونج (Yung, Theories):

استخدم يونج مفهوم الليبدو بأنها الطاقة النفسية لكن استخدامه كان أكثر تعميماً ولا يختلط مع فرويد إذ وصف يونج الطاقة الحياتية بكونها تعمل على بناء مبدأ التوازن والتكافؤ فهي تبحث عن التوازن وتحرك الشخص باتجاه تحقيق الذات (انجلر، 1991، ص91) .

وتصور يونج أن النفس بوصفها نظاماً من الطاقة مغلق جزئياً ويقال غير مغلق تماماً، فمن اللازم إضافة طاقات من مصادر خارجية إلى النظام كالأكل والشرب، فضلاً عن وجود طاقات أخرى كالقيام بالأعمال العضلية، ومن الممكن أن تُحدث المنبهات البيئية تغييرات في توزيع الطاقة داخل النظام، ويسمي يونج الطاقة التي تستخدمها الشخصية في أداء عملها بللطاقة النفسية، وهي مظهر لطاقة الحياة وأن مقدار هذه الطاقة المستثمرة في عنصر من عناصر الشخصية يسمى بللقيمة، والقيمة مقياس للشدة، فالفرد الذي يعطي قيمة كبيرة لفكرة وهذه الفكرة لها قوة ووزن في تحفيز السلوك وتوجيهه فإنه يعطي في الحقيقة فكرة تتفق بقدر كبير من الطاقة التي نبحث عنها، والفرد الذي يعطي القوة قيمة كبيرة سوف يكون مدفوعاً بقوة العمل مرتبطاً بقيمة كبيرة من الطاقة (هولولنذري، 1978، ص126) .

وأعتمد يونج على الفيزياء في تفسير الطاقة النفسية وهو ما يسمب مبدأ التضاد - والتكافؤ - الاضمحلال، لذا للطاقة النفسية تُستخدم للقيام بالأعمال والوظائف الفطرية والغريزية والنشاطات الثقافية والروحية للمحافظة على الحياة، وطبقاً ليونج تشكل أهداف الحياة قدرة الشخص على إشباع حاجاته البيولوجية بقدر ما تبقى من طاقته لمتابعة الاهتمامات الثقافية (هول ولنذري، 1978، ص131).

إن مفهوم يونج عن الطاقة النفسية المستثمرة في الأنشطة والأحداث العقلية التي تجذب الطاقة النفسية مجموعة من الأفكار المترابطة ذات الشحنة الانفعالية إذ تكوّن العقد ويقصد به الطريق المميز الذي تُعدّ النفس البشرية من خلاله ذاتها (عبد الرحمن، 2008، ص121) .

ومبدأ التكافؤ هو أساس أول قانون في الديناميكية الحرارية في الفيزياء وهو قاعد للحفاظ على الطاقة إذ يُطبق على الطاقة النفسية ويُقال في هذا المبدأ أنّ الطاقة لا تضيع في الشخصية ولكنها تنتقل من قسم إلى آخر فمثلاً إذا ضعفت قيمة نفسية أو اختفت تلك القيمة من جهة معينة يحصل تحول إلى جهة أخرى في النفس (شلتز، 1982، ص156) .

وهذا المبدأ مستعار من مجال العلوم الطبيعية إذ يُشير إلى أنّ الطاقة التي تبذل في أداء نشاط معين أو اتجاه أو دفع الفرد إلى التمسك بالقيم والمبادئ فهذا لا يعني أنها طاقة مفقودة إنما اضطر الفرد إلى التخلي عن اتجاهه السابق أو تغيير طبيعة نشاطه فتظهر الطاقة وتعاود ظهورها بشكل قيم ونشاطات ومبادئ تحل محل القيم والمبادئ السابقة (القذافي، 2011، ص188) .

أما مبدأ التضاد ففقد لاحظ يونج المصادات في طاقة الفيزياء فتوجد الحرارة مقابل البرودة والارتفاع مقابل العمق والابداع والخلق مقابل الاندثار وهذا هو الحال مع الطاقة النفسية ، فكل شعور أو رغبة يوجد مضاد له (شلتز ، 1982 ، ص156) .

ويرى يونج أنّ المصادات هي مصدر الطاقة النفسية إذ تتولد من أزواج الزوج الأول اتجاهات الانبساط والانطواء ، أما الزوجان الآخران فيشي رانالي الطريقة التي يدرك بها الفرد الأحداث وهي التفكير والمشاعر والحس والحدس ، ويستعمل يونج مفهوم النفس بدلاً من مصطلح الشخصية ، فمن خلال الطاقة النفسية يمكن تنفيذ الوظائف والفعاليات النفسية أعلاه ، أما اتجاهات الانطواء والانبساط فهما يختلفان من حيث اتجاه حركه الليبدو ، ويقصد يونك بالليبدو وتوجيه الفرد إلى العالم الخارجي أو نحو نفسه ، فالانبساطي يوجه نفسه توجيه إيجابياً نحو العالم ، أما الانطوائي فإنه يتجه نحو عالمه الداخلي وغالباً ما يتحدد سلوكه بعوامل ذاتية ، فليق الشخص المنبسط يولي انتباهاً إلى الأحداث المحيطة ويكون أكثر تكيفاً من الشخص المنطوي (صالح، 1988، ص40) .

ثالثاً: نظرية سوليفان Sullivan , Theories (1892 - 1949) :

وصف سوليفان الدينامية بالطاقة النفسية ، وهي نمط من أنماط تحول الطاقة الذي يميز علاقات الشخصية التبادلية وتنتج من خبرات الأفراد مع الآخرين ، واعتقد أن أحسن طريقة للنظري العلاقات

الشخصية التبادلية من وجهة نظره هي أن يُغيروا في مستوى طاقاتهم التي تتسم بها علاقتهم مع بعضهم البعض باستمرار (انجر، 1991، ص140) .

فالطاقة باعتقاد سوليفان هي أجزاء ثابتة إلى حد ما تميز الكائن الحي الإنساني وتتمثل في سلوك الفرد الظاهر كالكلام مثلاً أو أي أداء قابل للملاحظة ، وفي السلوك المضمحل كالتفكير وأحلام اليقظة ، وتتضح أجزاء السلوك في علاقة الشخص بالآخرين ، فقد يظهر هذا السلوك (الدينامية) محبته وكرهه وفرداً وجماعة، فهذه الاستجابات خاصة بهذا الفرد، وتفيد هذه الديناميات في إشباع حاجات الفرد الأساسية (داود والعبدي، 1990، ص190).

رابعاً: نظرية الذات لـ(روجرز)Rogers, Theories:

يرى روجرز أن الذات هي كينونة الفرد أو الشخص، والذات عبارة عن تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات تقوم ببلورة الفرد وتعريفه نفسياً لذاته ، وتبعاً لذلك تتكون الذات ومفهومها لدى الفرد من أفكار الفرد الذاتية المتسقة المحددة الأبعاد والعناصر المختلفة لكيونته الداخلي أو الخارجي، وتشمل هذه العناصر المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات التي تتعكس إجرائياً في وصف الفرد لذاته كما يتصورها، وتتضح فكرة الطاقة النفسية في وظيفة مفهوم الذات، إذ أشار روجرز إلى إن وظيفة مفهوم الذات وظيفة دافعية وتكامل وتنظيم وبلورة عالم الخبرة المتغير الذي يوجد الفرد وسطه، لذا فإنه ينظم ويحدد سلوكه ، وتعمل الطاقة النفسية من خلال سعي الفرد الدائم لتأكيد وتحقيق وتعزيز ذاته ؛ لذلك فهو يحتاج دائماً إلى الإيجابية وإن يدرك ذاته على نحو إيجابي ، ويصف روجرز الواقع المحيط بالأفراد هو ما يدركه الفرد في مجاله إدراكه، وأن ما يحدث بالفعل لا أهميته له وإنما أهميته خبرة الشخص بما وقع إدراكه له فسلوك الإنسان ليس رد فعل وإنما استجابة للأحداث والمواقف الفعالة الايجابية، فالفرد لم يكن اتجاهه سلباً تجاه تلك المواقف (القاضي وآخرون، 1981، ص232).

وقد وصف روجرز أن الفرد الفعال هو الذي يعمل على أقصى مستوى وإلى الحد الأعلى نتيجة نموه للمعاملة النفسية الفعالة لذلك وصف خمس خصائص للفرد الذي يعمل بفاعلية ومنها:

1. **انفتاح الفرد على الخبرات:** إذ يكون الفرد واعياً ومدركاً لكل خبراته ولا يحتاج إلى خبرات مزيفة ويعترف بالمشاعر والأحاسيس سواء أكانت مناسبة غير مناسبة فالأفراد الفاعلين هم الذين يوظفون طاقاتهم بما لديهم من انفعالات ايجابية أو سلبية .
2. **الإنسانية:** هم الأشخاص الذين لديهم القدرة على الاستمتاع في كل لحظة من لحظات الحياة حيث لا يحتاجون إلى تصورات خيالية، فكل حدث واقعي أو موقف جديد يُمكن التعبير عنه وتفسيره وكيفية التعامل مع تلك المواقف الجديدة، كما يتمتع هؤلاء الأفراد بمرونة وعفوية فهم يكتشفون خبراتهم خلال عملية التجربة والمعاشية التي يمرون بها .

3. **الثقة:** هم الأفراد الذين قد يأخذون آراء الناس الآخرين لكن بدون تقييد بتلك الآراء لهذا تبقى عملية اتخاذ القرار موجودة في داخل ذواتهم .
4. **الحرية:** هم الأفراد الذين لديهم حرية التصرف واتخاذ الآراء وخيارات حرة ولا يشعرون بالتقييد من قبل الآخرين .
5. **الإبداع:** هم الأفراد الذين يعيشون بمرونة فعالة، ويعد الإبداع سمة من سمات التكيف مع المتغيرات واكتساب الخبرات بصورة صحيحة. (انجلر، 1991، ص289).

خامساً: نظرية المجال ليفين Levin, Theories (1890 - 1947):

أطلق ليفين على نوع الطاقة التي تقوم بالأعمال النفسية أسم الطاقة النفسية، إذ تنطلق الطاقة النفسية عندما يحاول الجهاز النفسي والشخصي والعودة إلى التوازن بعد أن يوضع في حالة من انعدام التوازن، وينتج إنعدام التوازن هذا عن ازدياد التوتر في جزء من أجزاء الجهاز قياساً إلى بقية أجزائه سواءً كان ذلك نتيجة تنبيه خارجي أم تغيير داخلي، وعندما يتساوى التوتر داخل الجهاز كل مرة أخرى يتوقف توليد الطاقة بأسره إلى الراحة (الخفاف، 2013، ص152).

وأشار ليفين إلأن مشاعر الفرد وسلوكه د ليل على التوترات التي يكون فيها واعياً في أي لحظة، وقد سُمي ليفين الحقائق النفسية بالحيز الشخصي أو حيز حياة الفرد، وقد تكون هذه الحقائق النفسية ذات قوى إيجابية أو قوى سلبية تدفعه إلى اتجاه آخر، وأنّ التفاعل بين القوة الإيجابية والسلبية تدفع الفرد إلى حيز الحياة أو تشده بعيداً عنها ويرشد السلوك تجاه إعادة حل التوازن بين القوى المتصارعة، وأكد ليفين على مفهومين أساسيين لتحقيق الهدف هما التكافؤ والقوة. (أندرو، 1998، ص52).

علمائاً مفهوم التكافؤ ونعني به التكافؤ المضاد يكون سلبياً ويزيد من التوتر لأي منطقة ذات قيمة سلبية أو ايجابية، ويعتمد على وجود نظام يُحدث التوتر، في حين أنّ مفهوم القوة يشير إلى قوة شدة أو جذب الأشياء إذا كان اتجاه المتجه واحداً فإلن الفرد يسير في هذا الاتجاه، أما إذا واجه الفرد اتجاهين متضادين لكن متوازنين فالنتائج تكون صراعاً (الخفاف، 2013، ص153).

سادساً: نظرية العلاج العقلاني الانفعالي- (اليس) Ellis, Theories (1913-2007):

يُعدّ التفكير العقلاني واللاعقلاني مدخلاً لتفسير السلوك، فمن المفترض أننا نتعرض يومياً للكثير من الأحداث والمواقف والعقبات التي تعوقنا في كثير من الأحيان عن تحقيق رغباتنا وأهدافنا العامة والخاصة في الحياة مثلاً وفاة قريب، أو فشل في امتحان.. الخ، ومن المفترض أيضاً أنّ استجاباتنا لهذه العقبات أو

المواقف السلبية لا تكون مريضة أو مضطربة على الدوام فإزاء الفشل أو الخسارة في الموقف الواحد قد تكون الاستجابة الانفعالية ذات طابع إيجابي بحيث يأخذ الشخص عبء من الفشل والخسارة ،أذن أن كلانفعالا إيجابيا ك (الرضا عن النفس، التوقع الطيب، السرور، الحب) أو سلبيا ك (كالاكتئاب، القلق) بناء معرفي ومعتقدات وطريقة تفكير سابقة لظهوره ف إذا كانت طريقة التفكير عقلية ومنطقية ف إن الانفعال والسلوك سيكون ايجابياً وهدائاً ودافعاً لمزيد من النشاط والبناء ،أما إذا كان التفكير غير مقبول وغير منطقي فإين السلوك والانفعال سيكونان على درجة مرتفعة من الاضطرابات (إبراهيم،1990،ص195).

تقوم فكرة العلاج العقلاني الانفعالي على إن الإنسان الذي يُعاني من الاضطرابات النفسية إنما هي نتاج لتفكير بطريقة غير عقلانية وغير منطقية فقد حدثتوجيه للطاقة النفسية في الاتجاه الخاطئ وإنه بإمكانه إن يخلص نفسه من تعاستها إذا تعلم أن يُنمي تفكيره العقلاني ، لقد حدد أليس أربعة أفكار أساسية تعتمد عليها الأفكار العقلانية هي:

1. التفضيل التام: أن هذه الفكرة تجعل الفرد واضحاً مع نفسه ، وتتكون من مكونين الأول هو التأكيد على التفضيل، والثاني هو نفي المطلب، أي بمعنى أن يكون الفرد واعياً ومدركاً وقادراً على الإنجاز وتحقيق ما يُريده وما يرفضه .

2. الأفكار غير المرعبة: تحدث عندما يكون الأمر سيئاً ويريد الفرد أن يحصل عليه ، وهنا تأتي الأفكار غير المرعبة وتتكون من مكونين : الأول مكون الشر وفيه يُدرك الفرد أن هذا الأمر سيء ، والمكون الثاني عندما لا يحصل الفرد فيه على ما يريد مما يعني حدوث أمر سيئ وخطير له .

3. القدرة على تحمل الإحباط : القدرة العالية على تحمل الأفكار الرئيسية ، ويشير إلى قدرة الفرد على تحمل الإحباط من عدم إشباع رغباته، وأن تكون لدى الأفراد تأكيد على الكفاح والقوة وتحمل الأعباء وأن فكرة التحمل عظيمة الشأن .

4. تقبل الاعتقاد: تعني تقبل الفرد الاعتقادات السلبية .

أما الأفكار الأساسية التي تعتمد على الأفكار اللاعقلانية هي:

1. المطالب: تعتمد نظرية العلاج العقلاني على مطالب الفرد ورغباته ، إذ تأخذ شكل المطالب الواجبة اتخاذها، وعند عدم حصوله على ما يريد يسبب له الاضطراب الانفعالي وتسيطر عليه الأفكار المرعبة.

2. الأفكار المرعبة: عندما لا تتحقق مطالب الفرد الصارمة يشعر بشيء خطير أو أنها نهاية العالم.

3. فكرة انخفاض تحمل الإحباط : يتبنى الفرد الفكرة الأساسية هي الأفكار اللاعقلانية إذ ليس له القدرة على تحمل الاحباط والأعباء لذلك تكون قدرة تحملهم منخفضة.
4. فكرة انخفاض القيمة :يعتقد الفرد اللاعقلاني أنّ قيمته منخفضة ويشعر بانعدام الثقة بالنفس . (دردير، 2010، ص31).

سابعاً: نظرية علم النفس الإيجابي لـ (سليجمان) (Martin Seligman, 2003):

يهتم علم النفس الإيجابي بدارسة الطاقة النفسية الإيجابية في الإنسان حيث يرى سليجمان أنّ التفكير الإيجابي يعتمد على الثقة وأنّ كل شيء يحدث في الحياة يرجع إلى أفكارنا ومعتقداتنا وإيمان الفرد بنفسه وبالعالم، وتهتم نظرية علم النفس الإيجابي ببناء التمكين الشخصي أو الذاتي وبناء الطاقة النفسية والقوة في الحياة من خلال البحث في وسائل وبناء الاقتدار عند الكبار والشباب وذلك على مختلف المستويات الذهنية والمعرفية والسلوكية والمهنية والاجتماعية (Seligman, pawelski, 2003, p: 1061).

وأكد سليجمان أستاذ علم النفس بجامعة بنسلفانيا إلى ضرورة الاهتمام بتجديد الطاقة النفسية الكامنة في الأفراد بدلاً من التركيز على الأمراض والاضطرابات وقد تعاطف دور الاتجاه الإيجابي والنظرة الإيجابية، ووضع سليجمان وآخرون قائمة تضم أربعة وعشرين عنصراً تمثل إستراتيجيات الفكر الإيجابي للفرد منها (الحكمة، والمعرفة، والشجاعة، والنزعة الإنسانية، والاعتدال)، وأن توظيف الإنسان لهذه الصفات تجعله يحقق السعادة الحقيقية (Seligman, 2002, p8)، وأتضح لسليجمان أنّ تبني هذه الصفات يساعد على تخطي الفشل وتحمل التحديات المختلفة (Seligman, 2004, p606) .

أنّ الأفكار التي يدور حولها علم النفس الإيجابي هي (الخبرة الذاتية، السمات الإيجابية، الاهتمام بالفضائل والمؤسسات المدنية القدرة على الحب؛ الإبداع، الإيثار، الشجاعة، الحكمة، التقبل الاجتماعي) ويعد الإرضاء من المشاعر الإيجابية للتوجه نحو الحاضر وعكس المذات، ويمثل المشاعر التي ترافق الأنشطة غير الهرغوبة لدى الجميع في أدائها مثل تسلق الجبال وغيرها ولكنها حاجات حيوية عابرة (ريان، 2006، ص76).

وأشار سليجمان إلى خبرة الفرد الإيجابية وما يمتلكه من معتقدات و أفكار وطاقات وقدرات متنوعة ورضا عن الحياة وتقييم تلك القدرات التي يعيشها طبقاً لأفكاره ومعتقدات هو قدرته الذهنية على مواجهة العمل الذي يقوم به ليكون مناسباً له (Seligman, & pawelski, 2003, p162).

ويرى سليجمان أنّ الانسان عندما يمر بموقف مزعج فهو في معظم الأحيان يميل إلى تبني تصور معين لسبب حدوث هذا الموقف المزعج، فكلما كانت الأسباب مزعجة للموقف المُدرك زادت قدرة الفرد على الضبط والمرونة والتحكم ومواجهه الموقف بطريقه فعالة وبطاقة كامنة. (Seligman, 1990, p29).

بعد عرض الباحثة لهذه النظريات تبنت نظرية سليجمان لتفسير متغير بحثها (الطاقة النفسية) والنتائج التي ستصل إليها وذلك للأسباب الآتية:

1. تُعدّ النظرية من النظريات المهمة في علم النفس الإيجابي فهي اهتمت ببناء التمكين الشخصي أو الذاتي وبناء الطاقة النفسية والقوة للأفراد .
2. شمولية النظرية حيث تضمنت قائمة مكونة من أربعة وعشرين عقلاً تُمثل استراتيجيات التفكير الإيجابي إلى تحقيق الرضا عن الأفراد .
3. أكدت النظرية على أهمية الخبرة الذاتية والاهتمام بالفصائل المدنية ، وأهمية ما يمتلكه الفرد من معتقدات وأفكار وطاقت وقدرات متنوعة وتقييم الفرد لتلك القدرات بما يسهم في تحقيق الرضا النفسي.

مناقشة النظريات التي فسرت الطاقة النفسية:

اختلفت آراء المنظرين في تفسير الطاقة النفسية، إذ كانت آراؤهم متضاربة ومختلفة فيما بينه ا ويمكن أن يُنظر لها على أنها قدمت تفسيراً متكاملاً للطاقة النفسية، فالخطوة الأولى لتفسيرها كانت على يد المنظر فرويد صاحب نظرية التحليل النفسي فقد ربط بين الطاقة النفسية والطاقة الجنسية و أطلق عليها اللبيدو ، واعتبر الأنا هو مستودع الطاقة النفسية ومركز الشعور والإدراك الحسي الخارجي والإدراك الحسي الداخلي، واتخذ فرويد مساراً مقسم إلى قسمين هما وجود غريزة الحياة ومسارها إيجابي وغريزة الموت ومسارها سلبي.

وقد اختلف فرويد مع يونج في وصف الطاقة النفسية، إذ وصفها فرويد بأنها طاقة جنسية وحياتية تحرك الفرد باتجاه عملية تحقيق الذات، وقد اعتمد يونج كثيراً على الفيزياء في تفسير عمل الطاقة النفسية وقد وضع ثلاثة مبادئ (مبدأ التكافؤ، مبدأ الاضمحلال ، مبدأ توزيع الطاقة)، فالطاقة النفسية من خلال هذه المبادئ تقدم الميكانيكية الحركية وقوة لعمل الفرد، إذ تعمل للمحافظة على الحياة، كما أن الطاقة تزيد من حاجة الغرائز ،وممكن أن تستخدم في نشاطات ثقافية وروحية ، وهذه النشاطات وصفها يونج بأنها تمثل أهداف الحياة حيث تكون أرقى .

أما سوليفان فقد فسّر الطاقة النفسية بالعلاقات المتبادلة بين الأفراد وخبراتهم مع خبرات الناس الآخرين، فالطاقة من وجهة نظر سوليفان هي أجزاء ثابتة إذ تميز الكائن الحي إلى حد ما ، وبتمثل في سلوك الفرد الظاهر كالكلام أو أي أداء قابل للقياس ، وقد فسّر روجرز الطاقة النفسية في فكرة وظيفة مفهوم الذات، إذ أشار إلى أنّ وظيفة الدافعية هي تكامل وتنظيم وبلورة عالم الخبرة الذي يعيش الفرد في وسطه وينظم سلوكه، وتعمل الطاقة النفسية بسعي الفرد لتأكيد وتعزيز ذاته فيحتاج دائماً إلى الايجابية، وأنّ يُدرك الفرد ذاته على نحو إيجابي.(أسبينول وستودينجر، 2006، ص45).

أما نظرية المجال لليفين فأنها فسرت الطاقة النفسية ب أنها استرجاع الفرد لتوازنه بعد انخفاضها وانعدامه، وينتج هذا من توتر داخلي أو خارجي، وأطلق عليها الحقائق النفسية إذ تنتج ما يُسمى

بحيز الحياة أو الحيز الشخصي، وقد وضح ليفين مفهومين هو التكافؤ ايجابي أو سلبي، وتصف نظرية المجال أنها ساعدت على جعل المرجع الذاتي للشخص يحظى بالاحترام العلمي ، كما رفعت الانسان بوصفه مجالاً من الطاقة تحركه قوى نفسية، ولديه حاجات وله أهداف وقدرة على الابتكار والاختيار ، في حين فسّر أليس الطاقة النفسية بكونها تقوم على فكرة العلاج العقلاني الانفعالي إذ إنّ الفرد يعاني من حالة من الاضطرابات النفسية وأنها تعود بدرجة كبيرة للتفكير بطريقت غير عقلانية وغير منطقيّة أو نتيجة لتوجيه الطاقة النفسية بالشكل الخاطيء ، وأن الفرد بإمكانه أن يُخلص نفسه منها وقد حدد أليس أربع أفكار أساسية: (التفضيل التام، الأفكار غير المرعبة ، القدرة العالية على تحمل الإحباط ، تقبل الاعتقاد) وهذه الأفكار تعتمد على الأفكار اللاعقلانية : (المطالب، الأفكار المرعبة، انخفاض تحمل الإحباط ، انخفاض القيمة)، وتعد هذه النظرية أسلوباً مثالياً لتغيير المعتقدات غير العقلانية وغير المنطقيّة وأبدالها بأخرى عقلانية ومنطقيّة، أما العالم سليجمان فرأى الطاقة النفسية بللقوى الإنسانية وفضائلها وصولاً إلى إرشاد الأفراد نحو حياة جيدة ، وقد ركز على أوجه القوة والطاقة النفسية بدلاً من أوجه ضعف الطاقة والاضطرابات النفسية، ودارت أفكاره حول الخبرة الذاتية الايجابية والسماة الايجابية والاهتمام بالفضائل ، وصنف القوى الانسانية إلى (الحكمة، المعرفة، الشجاعة، الحب، الإنسانية، العدل، الإنصاف، ضبط الذات، الاعتدال) .

2. الانغماس الوظيفي Job Involvement:

نعني بالانغماس الوظيفي انغماس الفرد وتعمقه بالعمل أو انغماسه فيه، فقد جاء معنى الانغماس من اغتمس في العمل أو اغتمس الأفراد مع بعضهم البعض في العمل وقد جاءت كلمة الانغماس في القرآن

الكريم بالمعنى المرادف بكلمة (عمر) هم هي هي بج (بمعنى الفلاسفة فقد قسم أفلاطون النفس الإنسانية إلى ثلاثة أقسام: الأول النفس الشهوانية وفضيلتها العفة وضبط النفس ، والثاني النفس الغضبية ومهمتها إطاعة النفس العاقلة وفضيلتها الشجاعة، والثالث النفس العاقلة ومهمتها التمييز بين أنواع الخير وتحقيق الخير الأسمى وفضيلتها الحكمة (شهيدي، 2008، ص263).

وملكات النفس البشرية هي التي تقود الإنسان إلى الانغماس في الحيز والفضيلة أو الانغماس في الشر والرذيلة اعتماداً على هذه التقسيمات فإنّ الاهتمام الأكاديمي الأول بمفهوم الانغماس برز في تسعينات القرن الماضي من خلال الدراسة التي قدمتها (Kahn,1990) التي حملت عنوان الشروط النفسية للانغماس وعدم الانغماس الشخصي في العمل ، إذ عرّف (Kahn,1990) الانغماس الشخصي بأنه : دمج أعضاء المؤسسة لأنفسهم داخل أدوار أثناء أداء عملهم فالأفراد المتعمقون في عملهم يعبرون عن أنفسهم جسدياً وإدراكياً وشعورياً خلال قيامهم بأداء أعمالهم وعلالانقيض من ذلك فإنّ الأفراد غير المتعمقين ليس لديهم ارتباط نفسي وشخصي وذهني بأدوار عملهم فهم لا يندمجون جسدياً ولا إدراكياً ولا شعورياً خلال إنجازاتهم (Kahn,1990,p694).

يبين من تعريف (Kahn,1990) للانغماس الوظيفي وجود ثلاثة جوانب تشترك في تشكيل حالة الانغماس لدى الفرد عند أدائه لأي نشاط وهي (المعرفة،والذهن، والانفعال، والإدراك والشعور السلوكي) وقد تؤكد جوانب الانغماس لدى الأفراد في أداء عملهم في المنظمة أو المؤسسة، ففي الجانب الجسدي فإن انغماس الأفراد يتعلق بالطاقات الجسدية على ما يبذلون من جهد وطاق ة لإنجاز عملهم في الأدوار الذي يقومون بها، أما الجانب الإدراكي الذهني يتعلق بالانغماس بظروف وقيادة العمل وارتباطهم بمعتقدات بالمنظمة، أما فيما يخص الجانب الشعوري السلوكي فهو يتصل تجاه شعور الأ فواد وبكيفية الشعور في عملهم تجاه كل جانب من هذه الجوانب ،فقد تكون لديهم جوانب سلبية وإيجابية تجاه كل المنظمة والقيادة والاهتمام الكبير في حياة المنظمات ، وبالصدد ذاته فقد وجه عالم النفس الأمريكي وليم جيمس (Willim,james) خلال لقائه خطاباً في جمعية علم النفس الأمريكية سؤالاً للحضور : لماذا يمتلك بعض الأفراد القدرة على الاستفادة من عملهم و أدائه والإفادة من موردهم لأقصى درجة ممكنة ؟ والبعض الآخر لا يمتلك؟ وقد ركز علماء النفس في أبحاثهم على الجوانب الإيجابية لدى الأفراد كالممتعة والسعادة والرفاهية والبحث عن جوده الحياة (Seligman&Csikkenmihalyi,2000,p6).

وأشار العالم هارتر وزملاؤه (Harter&et.al,2002) عند دراسته م للانغماس الوظيفي لدى الموظفين إلى ضرورة التنظيم والمشاركة والالتزام وبذل الجهد الإضافية من قبل الموظف لتحقيق الرضا تجاه عمله ، وإنّ مدى انغماسه بعمله يغرس فيه الطاقة الايجابية والتعزيز والالتزام للمنظمات وهذا

(*)سورة الذاريات، الآية 11 .

سيسهم في تحقيق أكبر قدر من النتائج الإيجابية، فالموظفون الأكثر انغماساً يساهمون في تغيير متطلبات المنظمات وتحسين أدائهم (Harter, et. al, 2002, p269).

وأورد (Kumar&Swetha, 2011) ثلاثة وظائف للانغماس الوظيفي للعاملين هي:

1. أنحجر الزاوية للانغماسي المعرفة التي قد يحتاجها الفرد في وظيفته والدافع الذاتي لتطبيق تلك المعرفة .
 2. زيادة تفاني الأفراد نحو عمله لتحقيق أفضل مخرجات.
 3. إن الانغماس عملياً اجتماعية واستراتيجية يضمن بها الأشخاص أنفسهم .
- (Kumar&Swetha, 2011, p233).

وأن الاهتمام بمفهوم الانغماس جاء على يد الباحثين (Schaufel&Salanova, 2002) عندما أطلقوا عليه مصطلح الانغماس الوظيفي ، إذ أشاروا إليه بأنه : الانجاز والايجابية المرتبطة بالعمل ذهنياً والتي تصنف إلى النشاط والتفاني والانهماك (Schaufel&Salanova, 2002, p74).

وقد أورد (Permarupan, 2013) تعريفات عدة للانغماس الوظيفي، منها:

1. انغماس الذات: الحالة التي يكون فيها الموظف مدافعاً عن مكانته الوظيفية المرموقة في عمله وعندما نجدهم منهمك في استخدام قدراته ومواهبه ومستوعباً لوظيفته عندئذ يوصف بأنه منغمس في عمله.
 2. منغمس الأنا: يصف الموظف بأنه منغمس في عمله أو مهمته إلى حد كبير وذلك تقديراً لذاته، وأن الانغماس يزداد عند إحساس الفرد بتقدير الذات من خلال أداء عمله بصورة جيدة وينخفض الأداء بسبب أداء عمل رديء
 3. مركزية المقدر: درجة تأثير تقدير الموظف لذاته، إذ يعتقد أن أداء عمله شيء مركزي، فيمكن القول إنه منغمس ذاتياً في عمله، وأن الأداء المتميز له يزيد من تقديره لذاته.
 4. المشاركة وقرار الإنتاج: يصف الدرجة التي يقوم بها الموظف في العمل بحد ذاته وهي الدرجة الأساسية لمعرفة الذات وتقويمه ونجاحه بانغماس ذاته في العمل.
- (Permarupan, 2013, p44).

ويؤكد علماء الاجتماع أن ظاهرة الانغماس الوظيفي فيها الكثير من المعايير و القيم الاجتماعية المختلفة، وأن أنسب وسيلة للبحث في الانغماس الوظيفي تتم من خلال التركيز على المتغيرات الاجتماعية أو عملية التطبيع الاجتماعي التي تسهم في إيجاد جزء لا يتجزأ من قيم الفرد الشخصية ،

فالفردي المنغمس في عمله هو الذي ينظر إلى عمله على أنه أهم جزء في حياته وبينهمك فيه على أنه غاية في حد ذاته (رشيد، 1993، ص100).

وقد لخص لامبرت وپولين (Lambert & Paolin, 2012) تفسيرات لمفهوم الانغماس في فئتين: **الفرقة الأولى:** تتعامل معه بوصفه متوقفاً على أداء الموظف وتقديره لذاته، فهذا يظهره المنغمس وظيفياً كأن العمل جزء مهم من حياته ومدى تأثيره بالظروف المحيطة بالعمل وبنفسه. **الفرقة الثانية:** تنظر إليه بلغة أحد عناصر تصور الموظف عن نفسه أي درجة الاتصالات النفسية في العمل. (Lambert & Paolin, 2012, p26).

ووصف أبو رحمة (2012) الانغماس بلغة الشعور بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين ويظهر من خلال سلوك الموظف الخارجي في حرصه على حسن التعامل وزيادة الإنتاجية وذلك من خلال ما يحصل عليه من حوافز ماديّة ومعنويّة من المؤسسة (أبو رحمة، 2012، ص35).

شروط الانغماس الوظيفي:

حدد باتچين (Patchen, 1970) ثلاثة شروط للانغماس الوظيفي هي:

1. حين يكون الأفراد محفزين تحفيزاً قوياً.
 2. أن يكون لديهم إحساس بالضمان من جهة العمل.
 3. أن يشعروا بالفخر في عملهم.
- (Patchen, 1970, p7).

عوامل وظيفية تؤثر على الانغماس الوظيفي :

هناك عوامل تؤثر على الانغماس الوظيفي هي:

1. **عوامل وظيفية:** تضم المتغيرات المادية والمعنوية المستمدة من الوظيفة ذاتها وعلاقات و أنظمة العمل ويقصد بها (الأجور، محتوى العمل، القيادة، الإشراف، التقدم الوظيفي).
2. **عوامل فردية:** تضم متغيرات مرتبطة بشخصية الموظف وخصائصه الشخصية ك (العمر، مدة الخدمة في الوظيفة، التعليم والخبرة، الحالة الزوجية).

لذا يُعدّ الانغماس الوظيفي من المصطلحات التي تستخدم للتعبير عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه وظيفته، ومنها المصطلحات ذات الروح المعنوية والاتجاه النفسي نحو عمل هو وانغماسه في العمل، وقد تشير هذه المصطلحات إلى المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله، وقد تكون مشاعر إيجابية أو سلبية، والانغماس هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والشعور بالسعادة

لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل وبيئة العمل والمؤثرات الأخرى (عاشور، 2005، ص151).

مستويات الانغماس الوظيفي:

هناك ثلاثة مستويات للانغماس الوظيفي هي:

1. الانغماس في الاقتراح:

يمثل تغييراً طفيفاً مقارنة مع التوجه نحو الرقابة، إذ يشجع الأفراد على تقديم الأفكار الهادفة وتطوير الطريقة التي تؤدي بموجبها للعمل كما يكافئون على ذلك فلن الرقابة تبقى بيد الإدارة في قبول أو عدم قبول تلك الأفكار.

2. الانغماس الوظيفي:

يُمثل تغييراً أكثر أهمية حيثُ يستطيع الافراد تطوير المهارات واستعمالها، كما يمتلك الأفراد استقلالية كبيرة في عملهم معتمدين على التغذية العكسية من العمل الذي يقومون به وهنا يقتصر دور المشرفين على التركيز في الدعم بدلاً من التوجيه.

3. الانغماس المرتفع:

يحدث عندما تمنح المنظمة الأفراد العاملين فيها إحساساً بالمشاركة في الأداء الإجمالي. (جلاب، 2011، ص449).

وهنا ترى الباحثة أنّ هناك عوامل تخلُق حالة الانغماس الوظيفي لدى الموظفين منها:

1. حرية للموظفين في وظيفتهم.
2. أن تكون لدى الموظفين ثقة متبادلة بينهم والمسؤول.
3. اتخاذ القرارات المناسبة في العمل.
4. ينبغي مراعاة الفروق الفردية بين الموظفين داخل مكان عملهم لكون الفرد يتعرض لضغوط عديدة.

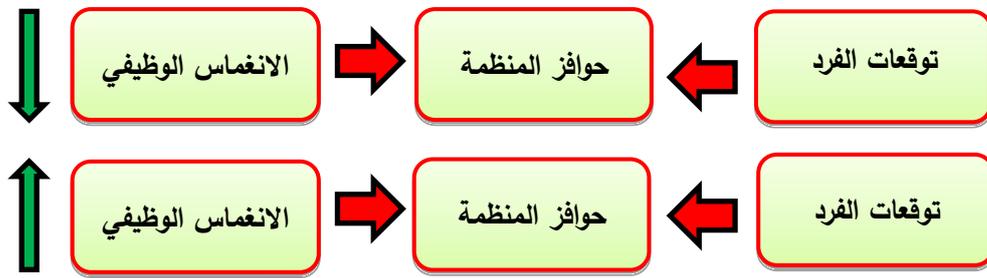
النظريات التي فسرت الانغماس الوظيفي:

أولاً: نظرية التوقع:

طوّرت هذه النظرية من العالم فروم (Vroom) وافترض في النظرية أنّ على المديرين استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين والعمل على إلهامهم وزيادة حماسهم، وهذا يعتمد بدرجة أساسية على ميل

الموظف ورغبته في التصرف على وفق النتائج المتوقعة من تصرفه ، ويتحدد انغماسه بمستوى توقعاته ويظهر ذلك في دافعيته للعمل فلذا كانت توقعاته أقل من حوافز المنظمة سيزداد انغماسه الوظيفي ، في حين عندما تكون التوقعات أكبر من حوافز المنظمة سيقبل انغماسه الوظيفي (Ho,2006,p33) .

وقد فسّر فروم الانغماس الوظيفي بكونه الرضا الوظيفي أو عدم الرضا، وتحت نتيجة هذه المقارنة التي يمر بها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين بالفعل ، وتضم هذه المنفعة الجانبين المادي والمعنوي معاً، لذلك يتحدد انغماس الموظف بمستوى توقعاته ، ويظهر ذلك في دافعيته للعمل وتكوين نتائج التفاعل، ويمكن توضيح ذلك بالشكل (1) الذي يوضح نظرية التوقع.



شكل (1)

نظرية التوقع

(Vroom, 1964,p170).

ثانياً: نظرية بورتولولر (Porter and Lawer) (1968):

طوّر بورتولولر نموذج فروم ، وقد ربطا الرضا مع كل من الإنجاز والعائد ، فهما يصفان حلقة وسيطة بين الانجاز والرضا وهي العوائد ، وبموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع الفوائد التي يعتقد الفرد بلّفها عادةً ومنسجمة مع الانجاز أو الجهد المبذول ، فلذا كانت العوائد الفعلية عادلة فليّن الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الجهد، أما إذا قلت العوائد فسيعتقد الفرد أنه يأخذ أقل مما يستحقه مما يحدث حالة عدم الرضا ويوقف الدافعية للاستمرار (فلمبان، 2008، ص54).

وقد قدم الباحثان ليان وبورتر وإدوارد لولرانموذجاً للعلاقة بين الرضا والأداء، إذ يستند هذا النموذج إلى فروض أكثر تعقيداً من الفرض المبسط ، ويقوم هذا الأنموذج على مجموعة من الفروض ومحددات الأداء الذي يقوم به الموظف في وظيفته ، ويحدد بثلاثة عوامل رئيسة هي: (ي: الجهد المبذول، والقدرات، والخصائص)، فإدراك الموظف لدوره الوظيفي يعكس في الواقع درجة حماسه في أداء

عمله ودرجة دافعيته لأداء العمل، والعنصر الثاني قد يمثل مدى قدرة الموظف وخبراته السابقة التي تحدد بدرجة فاعلية جهده المبذول ويشمل التعليم والتدريب (عاشور، 1983، ص65) .

أما محددات الرضا الوظيفي والانغماس فيتعهد الموظف في وظيفته في نموذج بورترولولر بالعوائد التي يحصل عليها ، وما يحقق من إشباع وإدراك وعدالة العوائد ، فالإدراك والشعور بالعدالة يتحدد على صياغة الانغماس في العمل ف إن قيمة الإشباع التي يوفرها العمل لإدراك عدالة العائد ، وأكد بورترولولر أن استمرارية الأداء وفاعلية الدافع يعتمد على قناعة الموظف وتقبله لعمله ورضاه وإدراك العلاقة الايجابية بين ما يحصل عليه من عوائد العمل وما يدرك ويعتقد أنه يستحقه (القيوتي، 2012، ص47).

ثالثاً: نظرية الإدارة العملية:

روادها تاييلور (Taylor) وفايول (Fayol) اهتمت بالحوافز المادية بوصفها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل ، فحاولت هذه النظرية توفير كافة السبل المادية التي ترفع قيم كفاية ال موظف لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ورغم ذلك لم تستطيع الإدارة أن تصل للرضا المطلوب ، ويؤخذ على هذه النظرية إهمالها للجوانب الإنسانية إذ اهتمت بالدوافع المادية فقط (الشمري، 2009، ص12).

وقد ركز فريدريك تاييلور على أهمية الحوافز المادية ، فللموظفين كسالى ولا يمكن تحفيزهم إلا من خلال الرواتب والحوافز المادية فقط ، وللوصول إلى نظام عادل للرواتب والحوافز اقترح تاييلور أن يتم تجزئة العمل أو الوظيفة إلى أجزاء صغيرة ومن ثم دراسة هذه الأجزاء بشكل فعال وهذه العملية تسمى دراسة الحركة والإدارة العملية والوقت (حجازين والقبيلات، 2010، ص22) .

رابعاً: نظرية العدالة لـ (آدمز):

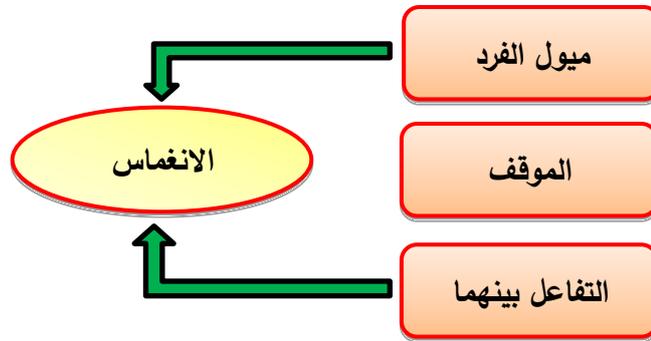
تفترض هذه النظرية أن الأفراد يكافحون من أجل تحقيق العدالة في المنظمة من خلال التوازن بين ما يعطيه الموظف للمنظمة من جهد وخبرة، وما يحصل عليه في شكل راتب واعتراف وعلاقة بين الآخرين ، وهذا التوازن يتحقق إذا شعر الموظف أن مدخلاته تعادل مدخلات ال موظفين الذين ينبغي أن يتعادل معهم ، فلذا شعر بعدم المساواة فسوف يحدث عنده توتر أسيتحرك لانقصه محاولاً تغيير مدخلاته وإنتاجيته داخل المنظمة، إذ إن العدالة والمساواة أو عدم العدالة والمساواة هما المحددان الرئيسان لأداء الموظفين وجهودهم في أعمالهم الوظيفية ومدى رضاهم عنها (Sprecher, 1998, p9).

تنظر هذه النظرية إلى الموظفين كما لو كانوا مدفوعين برغبة في الحصول على معاملة عادلة ومنصفه، أي إنهم إذا شعروا بإنصاف في المعاملة فإنهم سيظهرون دافعية عالية وأداءً متميزاً في أثناء مزاولتهم للعمل مما يزيد من انغماسهم بالعمل، فالأفراد يشعرون بالعدالة والمساواة عندما تكون المخرجات متناسبة مع المدخلات أو الجهود التي يبذلونها، وفي الوقت نفسه تكون متعادلة مع الأفراد الذين يبذلون المجهود نفسه ويحملون نفس المؤهل (Gager&Sanch, 2003, p35) .

وترى هذه النظرية أنّ الانغماس الوظيفي يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وما يحصل عليه، أي بمعنى إيجاد توازن بين المدخلات (ما يبذله من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل) فإذا تحقق التوازن فإن ذلك يحدث شعوراً بالانغماس بين العاملين، أما إذا لم يحدث التوازن فليق ذلك يخلق حالة من عدم الرضا (المشعان، 2008، ص230).

خامساً: نظرية التكامل:

تؤكد هذه النظرية التي وضعها (Rabinowitz&Hall,1977) أنّ الانغماس الوظيفي له ثلاثة أنواع من متغيرات العمل هي: (ميل الفرد، الموقف، التفاعل بينهما)، وقد تتساوى العلاقات بين المتغيرات الثلاثة مع الانغماس الوظيفي وتتساوى ميل الفرد والمواقف وطبيعتها في تفسير الانغماس الوظيفي صعيد ميل الفرد لذلك يعتمد الانغماس الوظيفي على أنواع منها، الصفات الشخصية للفرد وتأثيرها بالمتغيرات ك: (العمر، الجنس، والحالة الاجتماعية) لذا يُعدّ الانغماس ميزة شخصية للفرد لا يمكن تغييرها بكل سهولة من خلال المؤسسة، ويتوقف الانغماس الوظيفي على الاتجاهات الشخصية للفرد تجاه عمله، وعندما تتسجم خصائص الموظف الفردية مع الموقف تنتج درجة عالية من الانغماس الوظيفي (Ho, 2006, p,33-35) ويمكن توضيحها بالشكل (2) الذي يوضح نظرية التكامل:



شكل (2)

نظرية التكامل

(Rabinowiz&Hall,1977,p285).

سادساً: نظرية المدخل التحفيزي :

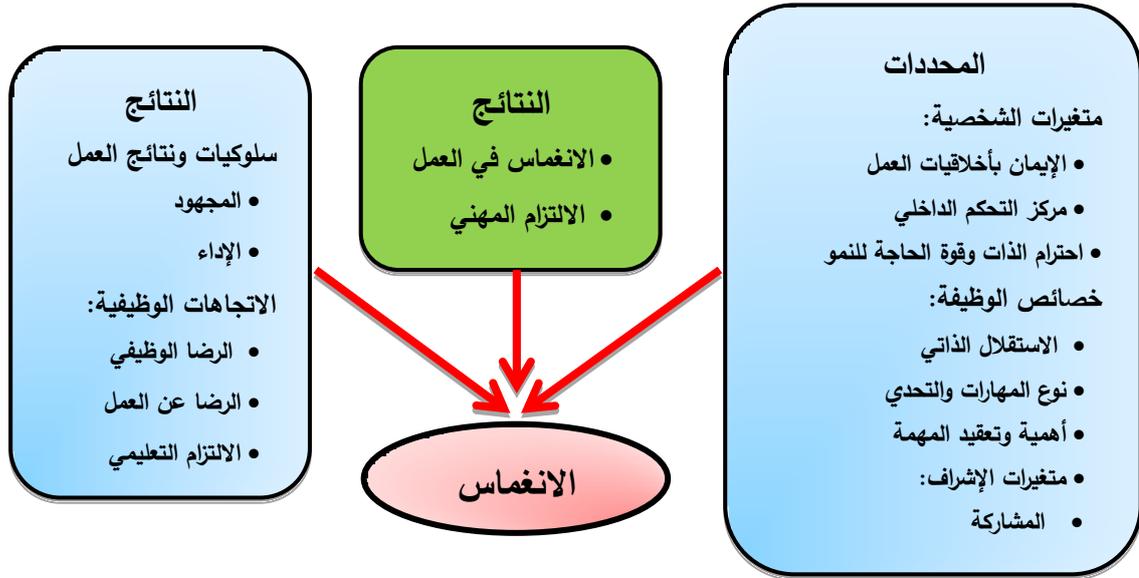
طورت هذه النظرية من قبل (Kanugo,1982)، وتقوم هذه النظرية بدمج مختلف العوامل للانغماس الوظيفي بما في ذلك عوامل اجتماعية ونفسية، إذ إنّ الانغماس الوظيفي قد يتأثر بخبرة الفرد الاجتماعية وطبيعة العمل وبيئته و إنّ الاحتياجات الشخصية أكثر تأثيراً على الانغماس الوظيفي (Kanugo,1982,p312).

سابعاً: نظرية المدخل السببي :

توصل براون (Brown) من خلال مراجعة الدراسات التجريبية التي تمت على الانغماس الوظيفي إلى نظرية توضح محددات ونتائج الانغماس الوظيفي، والعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي، إذ يتصف الفرد المنغمس وظيفياً من حيث:

1. **الخصائص الشخصية:** أرىكون لدى الفرد إيمان قوي وحافز داخلي مرتفع وشعور واحترام الذات ، لكن الشخص المنغمس لا يمكن تمييزه من حيث خصائصه الديموغرافية.
2. **الخصائص الوظيفية وسلوك الإشراف:** إذ يهتم الفرد المنغمس وظيفياً بالأعمال ونتائج عمل هو بدرجة عالية من التحدي.
3. **الاتجاهات الوظيفية :** يتميز الفرد المنغمس بأن لديه درجة عالية من الرضا عن وظيفته (الرضا الداخلي) حيث يظل محتفظاً برضاها عن وظيفته وإدراكها وذلك لضعف اهتمام المسؤول بمرؤوسيه.

والشكل (3) يوضح ذلك:



شكل (3)

نظرية المدخل السببي

(قاسم، 2012، ص25).

ثامناً: نظرية الأهداف:

أسس كل من وليثام ولوك نظرية سمي تب (نظرية الأهداف) عام 1979، وأن محورها يدور حول مشاركة الموظفين في وضع الأهداف، فليق كان للموظفين أهدافاً محددة قاموا بالمشاركة في وضعها فأن ذلك يحفزهم للعمل وزيادة على ذلك وجود تغذية راجعة مستمرة للأداء يساعد على بقاء الموظف في المسار الصحيح ، وأن الهدف الأساس لأي إدارة هو تعظيم العائد للمنظمة واستمرارية وجودها وتقديم

أفضل النتائج، ولتحقيق هذا الهدف لابد للإدارة من فهم العنصر البشري وطبيعة سلوكه وأسبابه ودوافعه، وأن تقديم الحوافز المادية والمعنوية للموظفين تتمثل في تعزيز المبادرات الإبداعية لهم والاهتمام بتحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي وتوفير فرص للحراك الوظيفي. (أبو السكر، 2009، ص 67).

تاسعاً: نظرية العزو لـ (وينر):

يرى وينر (Weiner, 1970) أن الناس يحاولون تحديد سبب أدائهم وأداء الآخرين في مهام الإنجاز، فإن عزوهم السببي الذي يقومون به يؤثر في ردود أفعالهم الوجدانية كاللرض والمعرفية (توقع النجاح مستقبلاً) والسلوكية (الاقدام أو الاحجام عن مهام مماثلة للأداء) ، كما أكد وينر على الخواص التحتية الأساسية أو (أبعاد السببية) المستخدمة لتفسير النجاح أو الفشل وليس الأسباب الخاصة نفسها مثل (القدرة، الجهد، صعوبة المهمة ، الحظ) فهي وسيلة لتحديد نتائج الأداء ، كما اقترح بُعدين للسببية: الأول موقع أو مركز السببية، والثاني الاستقرار. (Weiner, 1972, p239).

أدخل روزمباوم (Rosenbaum, 1973) بُعداً ثالثاً إلى النموذج وهو القصدية وقد أُعيدت صياغته من قبل وينر (Weiner, 1979) وقد سماه بالسيطرة، وحدد إمكانية تصنيف الأسباب المحددة للنجاح والفشل طبقاً إلى تصنيف ثنائي (مستقر مقابل غير مستقر) و (داخلي مقابل خارجي) و (قابل للسيطرة مقابل غير قابل للسيطرة)، فالقدرة تصنف بلُغتها مستقرة وداخلية وغير قابلة للسيطرة عليها ، في حين يعد الجهد غير مستقر أو غير ثابت وداخلي وقابل للسيطرة عليه، كما حدد النموذج العلاقات النظرية بين الخواص السببية والنتائج الوجدانية والمعرفية والسلوكية للنجاح أو الفشل، ولقد اعتقد في الأصل أن ردود الأفعال الوجدانية ولاسيما الكبرياء تزداد بالعزو الداخلي وتقل بالعزو الخارجي و إلى إمكانية إنتاج ردود أفعال الوجدانية من حدث سلوكي واحد، كما أنّ الاعتقادات المتعلقة بالأداء المستقبلي (بعد النجاح والفشل) تتأثر بصورة رئيسة بالاستقرار والثبات النسبي مع العزولأسباب مستقرة فيؤدي ذلك إلى يقين أكبر حول الأداء المستقبلي من العزو لأسباب غير ثابتة ومستقرة ، لذلك فقد توقع وينر أنّ تؤثر جميع الخواص الثلاثة للسببية في سلوك الإنجاز اللاحق، فمثلاً سيؤدي الفرد عاطفة إيجابية وتوقع أ عالي للنجاح المستقبلي (Weiner, 1979, p36).

إن العمود الفقري لنظرية العزو يتألف من ست نظريات مختلفة منها (علم النفس العام لفرترهايدر، نظرية الاستدلال لجونز وديفيز، نموذجاً للتغيرات والمنظومات السببية لكيلي، ونظرية الوسم المعرفي لشاكرت، نظرية ادراك الذات لبم، نظرية العزو الدافعية لوينر). (مكلفير وفروس، 2002، ص 195).

ويشكّل تفسير الناس لسلوك بعضهم البعض في المواقف الاجتماعية جانباً أساسياً من جوانب السلوك الاجتماعي، والنظرية التي تهتم بهذا الجانب نظرية العزو، وتُعنى بكيفية تعليلنا لسلوك الآخرين ووصولنا إلى الأسباب الكامنة وراءه ، وتسعى إلى التعرّف على المبادئ التي تحكم معالجتنا للمعلومات

الاجتماعية المتعلقة بالآخرين وبالمواقف الاجتماعية ، ووصولنا إلى تعليقات سببية لما يصدر عن الآخرين (وعن أنفسنا) من سلوك في المواقف الحياتية المختلفة، وقد عمدت هذه النظرية إلى التنبؤ بكيفية استجابة الناس لمواقف معينة أو لمجال حياتي معين.(بني يونس،2018،ص114).

وترتكز نظرية العزو على افتراضات ثلاثة هي:

1. يُريد أن يتعرف الناس على أسباب سلوكهم وسلوك الآخرين تجاههم لاسيما السلوك المهم بالنسبة لهم.
2. تفترض هذه النظرية أن الناس لا يضعون أسباباً عشوائية لسلوكهم، فهناك تفسير منطقي للأسباب التي تعزو سلوكنا إليها .
3. السبب الذي نعزو سلوكنا إليه، فلذا عزونا سبب فشلنا إلى شخص ما فلننا نحب ذلك الشخص، أي إذا عزأحد الموظفين سبب فشله إلى المدير بلفه لم يُعطه حقه فلنهُ سوف يكره ذلك المدير .(غباري،2008،ص77).

تبنّت الباحثة نظرية العزو ل(وينر) لتفسير نتائج بحثها لأنها تُعزى بكيفية تعليلنا لسلوك الآخرين ووصولنا إلى الأسباب الكامنة خلف السلوك، وأنها:

1. تسعى إلى التعرف على المبادئ التي تحكم معالجتنا للمواقف الاجتماعية المتعلقة بالآخرين .
2. تنتمي إلى النظريات المعرفية وتشكّل مجموعة متنوعة من البحوث التجريبية .

مناقشة نظريات الانغماس الوظيفي:

من خلال عرض النظريات والنماذج النظرية التي فسرت الانغماس الوظيفي نجد أن نظرية التوقع التي طورت من قبل فروم التي يفترض بها استثمار الموظفين بقبولهم الشخصي وزيادة حماسهم لذلك ليحدد مستوى توقع الموظف ومدى انغماسه بالعمل والتفاعل مع النتائج التي يتوصل إليها . أما نظرية بورترهفي النظرية التي طورت نموذج فروم وهي حلقة وسطية بين الإنجاز والرضا في العوائد يعني عدالة العوائد الفعلية يحدث ويحقق رضا واندفاع الفرد إلى الانغماس .

وتؤكد نظرية الإدارة العملية التي وضعت على يد تايلور إذأهتمت بالدافع المادي وتوفير كافة النواحي المعنوية والمادية التي ترفع من معنويات الموظف لتجعله يُتقن عمله. وتهتم نظرية العدالة وتعني المساواة والتوازن بين المدخلات وهو جهد الفرد وأن تتناسب المدخلات وتتعدل مع الأفراد ،أما بخصوصنظرية التكامل فهي تُبين أنّ للانغماس الوظيفي أنواعاً منها (ميول الفرد،موقفه، التفاعل بينهما)، ويفترض نظرية المدخل التحفيزي أنّ الانغماس الوظيفي يتأثر بعوامل نفسية واجتماعية وبيئية، وتصف نظرية السبب الخصائص الشخصية للموظف وسلوكيات نتائج العمل والخصائص الوظيفية والعلاقات المتبادلة والالتزام المهني . وأخيراً أنظرية العزو تركزت على سلوكيات الناس ومواقفهم تجاه الآخرين وتفسر السلوك من ناحية الجانب الاجتماعي والمواقف الاجتماعية المتعلقة بالآخرين .

إستراتيجيات لتعزيز الانغماس الوظيفي :

توصل كل من (Lawler&Hall,1970) والعبادي والجاف (2012) إلى العديد من الإستراتيجيات لتحقيق الانغماس الوظيفي منها:

1. العمل نفسه:

تعتمد على الإستراتيجية التي يتم بها العمل في الوظيفة ،وتحفز دوافع الفرد الذاتية ، وقد ميّز (Lawler, 1969) ثلاث خصائص تتطلب في الوظائف، وتحفز الموظفين حافزاً جوهرياً منها:

- * يجب أنّ يتلقى الموظفون ملاحظات تعزيزية حول أدائهم وتقييم هو وتحديد هذه الملاحظات وهذا يعني أنهم يجب أنّ يعملوا بشكل مثالي في وظائفهم لتحقيق إنتاج متكامل في المنظمة كعمليّة أو كخدمّة أو كجزء كبير لعملهم بشكل كلي.
- * استخدام المواهب والقدرات فينبغي على الموظف أن ينظر إلى الوظيفة بأنّها تتطلب منه استخدام القدرات من أجل أدائها بفعالية .
- * التحكم الذاتي الاستقلالي بأن يشعر الموظف بدرجة عالية من ضبط النفس ويحدد المسارات التي تحدد الأهداف .

2. بيئة العمل:

تهتم هذه الإستراتيجية بزيادة الانغماس في العمل من خلال بيئة العمل بشكل عام وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الايجابية في العمل ، وتحتاج الإستراتيجية إلى جوانب معينة من بيئة العمل ولاسيما الاتصالات والموازنة بين العمل والحياة وظروف العمل ، وتشمل الإستراتيجية في تطبيق وصياغة إدارة الموهبة التي تهتم ببناء علاقة فعّالة مع الأفراد في أدوارهم، وتعامل الموظفين بشكل ملائم ولائق والإحساس بقيمتهم وتوفير فرص النمو، وقيادة العمل ينبغي إستراتيجية القيادة التي تركز على تنفيذ

المسؤول وما يجب القيام به كقادة من أجل أداء أدوارهم في زيادة مستويات الانغماس وتنفيذ برامج التعلم التي تساعدهم على كيفية توقعات عملهم والمهارات التي يستخدمونها في العمل وتشمل برمجيات التدريب الرسمي ولاسيما بالنسبة للمديرين المحتملين أو المديرين في دورهم القيادي ، ولكن التأثير الأكبر سيكون مزج أساليب متنوعة من التعلم مثل إعادة التعلم والتدريب والتوجيه ، وتشمل هذه الاستراتيجية الخطوة المطلوبة لجعل إدارة الأداء أكثر من فعالية من حيث زيادة الإلتزام وتطوير المهارات التي يحتاجون إليها.

3. فرص النمو الشخصي:

تستند هذه الاستراتيجية على فرص النمو والتطور وخلق ثقافة التعلم التي تعني وسيلة للنمو وتشجيع الموظفين على الإلتزام بمجموعة من السلوكيات الايجابية بما في ذلك التعلم وما تتضمنه من خصائص تشمل التحويل وليس الإشراف و إدارة التعلم الذاتي وبناء قدرات طويلة الأجل وليس قصيرة الأجل لذلك يعتقد (Sloman,2003) أن هذه الاستراتيجية تحدث عندما يسعى الفرد بنشاط لاكتساب المعارف والمهارات التي تعزز أهداف المنظمة ، ولهذه الاستراتيجية فرص للتطوير الوظيفي وإعطاء الفرد التوجيه والدعم والتشجيع وذلك لتحقيق أهدافهم وتهيئة مستقبل مهني ناجح في المنظمة.

4. المساهمة في العمل:

تزويد الأفراد بفرصة المساهمة التي تتعلق ببيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتاً من خلال تشجيعهم وأن يقولوا كلمتهم ، وتؤكد الأهمية الأساسية للمنظمة على أن تكون الإدارة علناً هبة الاستعداد والاستماع والاستجابة لأي مساهمات يقدمها الموظفون.

(Lawler&Hall,1970,p305-306).

وترى الباحثة أنّ الموظفين ذووا الانغماس الوظيفي القوي غالباً ما يكونوا أقل احتمالاً لترك العمل أو التغيب عنه وهم أكثر استقراراً في وظيفتهم ، هذا مع ملاحظة أن الاكثار من الغياب عن العمل عائد إلى انعدام قوة الانغماس أو لأسباب نفسية أو ثقافية، وأن الموظف المنغمس يكون أكثر تضحياً في العمل من أجل المؤسسة، فالموظفون ذووا الانغماس القوي يصبحون أكثر رغبة في الاستمرار بالعمل وليس من الضرورة أن تكون التضحية ذات تكلفة عالية، وإنما يكفي أن تؤكد انغماس الموظف تجاه عمله.

ثانياً: دراسات سابقة:

بعد اطلاع الباحثة على عدد من أدبيات الموضوع والبحث في مجلات علمية عراقية وعربية للحصول على دراسات سابقة تناولت الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي لم تجد دراسة أو بحثاً تناول متغيري هذا البحث كما وردت، مما يزيد من أهميته لعدم تناول متغيريه بشكل مباشر، وعليه ارتأت الإشارة إلى الدراسات السابقة على وفق تسلسلها الزمني في محورين، إذ تناول المحور الأول دراسات عن الطاقة النفسية؛ في حين تناول المحور الثاني دراسات عن الانغماس الوظيفي؛ ثم ستقدم موازنة بين الدراسات في المحورين مع البحث الحالي، وعلى النحو الآتي:

المحور الأول: دراسات تناولت الطاقة النفسية:

1. دراسة (Thayer,2003):

الطاقة النفسية وترابط المزاج – إشارة مهمة للصحة			
الأهداف	الوسائل الإحصائية	العينة	أدوات الدراسة
هدفت الدراسة إلى قياس الطاقة النفسية على عدد الخطوات التي يخطوها في كل يوم لمدة عشر أيام	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	تكونت العينة من 200 شخص	مقياس الطاقة النفسية
أظهرت النتائج الدراسة أنه كلما ساروا الأفراد عدد خطوات أكثر في اليوم كان هناك مستوى أعلى من الطاقة ومستوى أقل من التوتر.			النتائج

(Thayer,2003)

2. دراسة (Duffy, 2007):

مقارنة لمستوى الطاقة النفسية الفعالة لدى ثلاث مجموعات تجريبية للشباب			
الأهداف	الوسائل الإحصائية	العينة	أدوات الدراسة

الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات سابقة

استخدم الباحث مقياس الطاقة النفسية الفعالة	تكونت العينة من (30) شاباً	المتوسط الحسابي، النسبة المئوية، معامل ارتباط بيرسون	هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين المستويات المختلفة للطاقة النفسية الفعالة ومقارنتها لدى ثلاث مجموعات بمستويات من الضغوط النفسية (المنخفضة، المتوسطة، المرتفعة) .
<p>1. هناك دلالة احصائية لمستوى الطاقة النفسية الفعالة لدى أفراد المجموعة التي تعرضت لمستوى متوسط من الضغوط النفسية.</p> <p>2. انخفاض دال في مستوى الطاقة النفسية الفعالة لدى أفراد المجموعة التي تعرضت لمستوى من الضغوط النفسية، مقارنة بأفراد المجموعة الأولى التي تعرضت لمستوى منخفض من الضغوط النفسية .</p>			النتائج

(Duffy, 2007)

3. دراسة (Psicol, 2008):

الفروق الفردية في مجال الطاقة دورة التوتر والتنظيم الذاتي			
الاهداف	الوسائل الإحصائية	العينة	أدوات الدراسة
هدفت الدراسة الى التعرف علىالفروق الفردية في مجال الطاقة دورة التوتر والتنظيم الذاتي للمزاج بين طلاب الأسباب والأمريكان	المتوسط الحسابي، النسبة المئوية، الانحرافات المعيارية	تكونت العينة من (176) طالباً من طلاب علم النفس	مقياس الطاقة ومقياس التنظيم الذاتي
<p>1. المساواة بين الجنسين في النمط الايقاعي للطاقة ومستويات التوتر والفروق الفردية</p> <p>2. على الرغم من التشابه في العينات إلا أن البيانات كانت مختلفة في تفسير وتقييم المشاكل الشخصية فيما يتعلق بالمزاج .</p>			النتائج

(Psicol, E,2008,p109-127)

4. دراسة (صديق، 2009) :

التدفق النفسي وعلاقته ببعض العوامل النفسية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة

الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات سابقة

الأهداف	الوسائل الإحصائية	العينة	أدوات الدراسة
التعرف على التدفق وعلاقته ببعض العوامل النفسية والاجتماعية لدى الطلبة	الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون	تكونت العينة من (616) طالباً	أعد الباحث مقياس التدفق النفسي ومقياس العوامل النفسية
<p>1. وجود فروق دالة احصائية بين الذكور والإناث في التدفق النفسي لصالح الذكور . 2. وجود ارتباطات موجبة بين التدفق النفسي وكل من الاعتماد على النفس والمثابرة ، كما ارتبط التدفق النفسي عكسياً مع الرضا عن الذات والقلق .</p>			النتائج

(صديق،2009)

5. دراسة (علي،2009):

الطاقة النفسية وعلاقتها بمستوى أداء بعض المهارات الأساسية لدى لاعبي منتخب جامعة الموصل بكرة اليد			
الأهداف	الوسائل الإحصائية	العينة	أدوات الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على قيم أبعاد الطاقة النفسية والتعرف على مستوى أداء بعض المهارات الأساسية والعلاقة بين الطاقة النفسية ومستوى الأداء لدى لاعبي منتخب جامعة الموصل	الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، المتوسط الغرضي، معامل ارتباط بيرسون	تكونت العينة من 15 لاعباً من أصل 20 لاعباً	استخدمت اداة الدراسة مقياس الطاقة النفسية لـ (مهند عبد الحسن الخزاعي،2004)
<p>1. إن أفراد عينة البحث لهم طاقة نفسية كبيرة . 2. وجود علاقة ايجابية ومعنوية بين الطاقة النفسية واختبار المهارات الأساسية بكرة اليد</p>			النتائج

(علي،2009)

علاقة مستوى الطاقة النفسية بالعوامل المشروطة للإنجاز الرياضي عند لاعبي كرة القدم

الفصل الثاني: إطار نظري ودراسات سابقة

الأهداف	الوسائل الإحصائية	العينة	أدوات الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على نوعية العلاقة بين مستوى الطاقة النفسية ومستوى اللياقة البدنية والقدرات مهارية عند لاعبي كرة القدم ، والتعرف على تأثير بعض المهارات النفسية على الطاقة النفسية	استعمل الباحث المتوسط الحسابي ، ومعامل ارتباط بيرسون، والانحراف المعياري	تكونت العينة من (48) لاعباً	بنى الباحث مقياس الطاقة النفسية
النتائج	<p>1. وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين الطاقة النفسية والمهارات التقنية لمتغير الخبرة.</p> <p>2. التأكيد على تأثير الطاقة النفسية على المهارات التقنية والصفات البدنية.</p>		

6. دراسة (مراد، 2010):

(مراد 2010)

7. دراسة (مكاوي، 2010):

الطاقة النفسية الفعالة وعلاقتها بمعنى الحياة لدى الشباب الجامعي في ثورة 25 يناير			
الأهداف	الوسائل الإحصائية	العينة	أدوات الدراسة
هدفت الدراسة التعرف على الطاقة النفسية الفعالة وعلاقتها بمعنى الحياة	استخدم الباحث المتوسط الحسابي ، ومعادلة سبيرمان ، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين	تكونت العينة من 130 شاباً	أعدّ الباحث مقياس الطاقة النفسية ومقياس معنى الحياة
النتائج	<p>1. وجود ارتباط قوي بين الطاقة النفسية الفعالة ومعنى الحياة</p> <p>2. وجود علاقة ايجابية بين الطاقة النفسية الفعالة ومعنى الحياة</p>		

(مكاوي، 2010)

المحور الثاني: دراسات تناولت الانغماس الوظيفي:

1. دراسة (المغربي 2004):

جودة حياة العمل واثرها في تنمية الانغماس (الاستغراق) الوظيفي دراسة ميدانية - مصر			
الأهداف	الوسائل الإحصائية	العينة	أدوات الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة ج ودة حياة العمل وبيان أثرها على الانغماس الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية	الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي	بلغت (350) موظفاً	أعدّ الباحث أداتين هما المقابلة والاستبيان
<p>1. أن عوامل جودة حياة العمل مجتمعة، منها (ظروف بيئة العمل، الأجور، المكافآت، المشاركة في اتخاذ القرارات) تؤثر في الانغماس الوظيفي.</p> <p>2. أن هذه العوامل تأثيراً في الانغماس الوظيفي تتمثل في الأجور، المكافآت، وظروف بيئة العمل.</p>			النتائج

2. دراسة (يوسف 2011):

علاقة بعض السمات الشخصية بالانغماس (الاستغراق) الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ - مصر			
الأهداف	الوسائل الإحصائية	العينة	أدوات الدراسة
هدفت الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة السببية بين بعض السمات الشخصية والانغماس الوظيفي لدى أطباء الطوارئ بمدينة طنطا	الوسط الحسابي، معامل ارتباط بيرسون	تكونت العينة من (262) طبيباً	شملت ثلاثاً اختبارات وإجابة على تساؤلات الدراسة
أن كل من الذكاء الانفعالي والصلابة النفسية لهما تأثير مباشر على الانغماس الوظيفي			النتائج

(يوسف، 2011: 56 - 97)

3. دراسة (Eswaran, 2011):

علاقة الأبعاد الخمسة الكبرى للشخصية بالانغماس الوظيفي لموظفي مؤسسة مالية في ماليزيا			
استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال			
دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي - العراق			
مقياس الشخصية ومقياس الانغماس الوظيفي	بلغت العينة من (233) موظفاً	استخدم الوسائل معامل ارتباط بيرسون والوسط الحسابي	هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأبعاد الخمس للشخصية والانغماس الوظيفي لموظفي خدمة العملاء في ماليزيا
<p>1. إن الانبساطية والطيبة ترتبطان بشكل إيجابي مع الانغماس الوظيفي .</p> <p>2. أن العصائية والتفتح وحيوية الضمير لا تعطي أي وجود على علاقة.</p> <p>3. هناك علاقة بين الأبعاد الخمس للشخصية والانغماس الوظيفي وأن كانت غير قوية.</p>			النتائج

(Eswaran, 2011)

4. دراسة (Khan&Jam2011):

الانغماس الوظيفي والتنبؤ بالالتزام التنظيمي - باكستان			
أدوات الدراسة	العينة	الوسائل الإحصائية	الأهداف
أعدّ الباحث مقياس الانغماس الوظيفي ومقياس التنبؤ	تكونت العينة من (211) موظفاً من (11) منطقة مختلفة	الوسط الحسابي والانحراف المعياري وبرنامج SPSS	هدفت الدراسة لمعرفة تأثير الانغماس الوظيفي على أنواع الالتزام التنظيمي وهي الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري
وجود تأثير ايجابي للانغماس على الالتزام العاطفي المستمر والالتزام المعياري.			النتائج

(Khan&Jam, 2011,p252-262)

5. دراسة (العبادي والجاف،2012):

أدوات الدراسة	العينة	الوسائل الإحصائية	الأهداف
مقياس الاستغراق الوظيفي	تكونت العينة من (105) موظفاً	الوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، والأهمية النسبية ، ومعامل الارتباط ومعامل الانحدار	هدفت الدراسة إلى استكشاف استراتيجيات تعزيز الانغماس الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال لعينة الموظفين
<p>أن المؤسسات تبحث عن تحقيق الأداء العالي وبالتالي تجد طريقة للحصول على الميزة التنافسية في القطاع المصرفي لذا يعد الاستغراق واستراتيجياته أحد الطرائق لتحقيق الأداء العالي للانغماس مما يؤدي إلى ارتفاع درجة الاستغراق الوظيفي</p>			النتائج

(العبادي والجاف،2012)

6. دراسة (Andor, ta, &Harleen,2012):

(Andor, ta, &Harleen,2012)

الاتجاهات الوظيفية والانغماس الوظيفي دراسة حالة الموظفين - الهند			
أدوات الدراسة	العينة	الوسائل الاحصائية	الأهداف
استخدم الباحث مقياس الاتجاهات الوظيفية ومقياس الانغماس الوظيفي	تكونت العينة من (450) عاملاً	المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين.	هدفت الدراسة لمعرفة المواقف الضمنية والصريحة للموظفين في شركة توزيع السلع ودورها في تحقيق الانغماس الوظيفي
<p>إن التفكك بين المواقف الضمنية والصريحة تؤثر في الانغماس الوظيفي.</p>			النتائج

موازنة الدراسات السابقة التي تناولت الطاقة النفسية:

في ضوء ما عرض من دراسات ذات علاقة بموضوع البحث الحالي يمكن التوصل إلى:

1. أهداف الدراسات:

تباينت الدراسات في أهدافها، ورغم هذا التباين هناك تشابه في بعض الأهداف التي تشير إلى وجود الطاقة النفسية لدى عينة البحث وكذلك علاقتها مع المتغيرات الأخرى، والدراسة الحالية إحدى الدراسات التي تناولت أهداف البحث.

2. أدوات الدراسات:

اعتمد أغلب الدراسات على مقياس جاهزة للطاقة النفسية، في حين أعدت الدراسات الأخرى مقياساً للطاقة النفسية، وبالرغم من ذلك كانت الفقرات تتشابه مع فقرات مقياس الطاقة، واعتمدت الباحثة في البحث الحالي على نظرية سليجمان للطاقة النفسية في بناء المقياس.

3. العينة:

تباينت الدراسات في العينات التي أجريت عليها البحوث، إذ تراوحت بين (15) لاعباً في دراسة (علي، 2009)، و(616) فرداً في دراسة (صديق، 2009)، وقد اعتمدت الدراسات الأخرى على عينات شملت طلبة الدراسات العليا والشباب الجامعي ولعبي منتخب الجامعة، وكانت عيناتهم بين (30) و(200) شخصاً.

أما في البحث الحالي اختارت الباحثة على عينة مكونة (321) من موظفي الجامعة، وأن سبب الاختيار أن متغير البحث (الطاقة النفسية) فيه نوع من الانغماس والاندماج في العمل الذي يقوم به الفرد؛ أما عن حجم العينة فيهود إلى محاولة الباحثة تمثيل مجتمع الهنثبأفضل صورة مشيرة إلى طبيعة الطاقة التي يتمتع بها أفراد العينة.

موازنة الدراسات السابقة التي تناولت الانغماس الوظيفي:

في ضوء ما عرض من دراسات ذات علاقة بموضوع البحث الحالي يمكن التوصل إلى:

1. أهداف الدراسات:

تباينت الدراسات التي تناولت البحث في أهدافها، لكن بالرغم من هذا التباين كان هناك تشابه في بعضها فهنئيشرنإلى وجود الانغماس الوظيفي لدى عينة البحث وعلاقته بالمتغيرات وأهداف الدراسة.

2. أدوات الدراسة :

اعتمدت الباحثة على مقياس الانغماس الوظيفي ، إذ كانت الفقرات متشابهة مع فقرات مقياس الانغماس، واعتمدت الباحثة على نظرية وينر للانغماس الوظيفي في بناء المقياس.

3. العينة :

تباينت الدراسات في العينات ،فتراوح عدد ها بين (105) موظفاً في دراسة (العبادي والجاف ،2012) و(450) موظفاً في دراسة (Andor&Harleen,2012)، وقد اعتمدت الدراسات الأخرى على عينات شملت عين ة من الأطباء وكانت عيناتهم (262) في دراسة (يوسف ، 2011)، و(211) موظفاً في دراسة (Khan&Jam,2011).

أما في البحث الحالي فاختارت الباحثة عينة مكونة من (321) موظفاً وموظفة من جامعة الأنبار وأن سبب الاختيار هو معرفة مدى انغماس الموظفين بجوانبهم المعرفية والانفعالية والسلوكية التي تتعلق بطبيعة أفراد العينة .

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

- منهج البحث
- مجتمع البحث
- عينة البحث
- التطبيق النهائي
- الوسائل الاحصائية

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل منهجية البحث التي اتبعتها الباحثة، و الإجراءات التي قامت بها من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي من خلال تحديد مجتمع البحث واختيار عينة مناسبة من هومثله له، وأتباع الخطوات العلمية لبناء أدواتي البحث الحالي وتطبيقه م، واختيار الوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليل النتائج التي ستتوصل إليها والتي يمكن عرضها على النحو الآتي:

أولاً: منهجية البحث Method of the Research:

اتبعت الباحثة في بحثها الحالي المنهج الوصفي الارتباطي، لأنه يتضمن خطوات علمية للظاهرة التي قامت الباحثة بدراستها كما هي في الواقع، إذ يعد هذا المنهج أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم العلمي لوصف مشكلة محددة أو ظاهرة معينة وتصويرها بشكل كمي عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن تلك الظاهرة المراد دراستها وتصنيفها وتحليلها وبعد ذلك اخضاعها للدراسة الدقيقة (الجابري، 2011، ص 278).

ثانياً: مجتمع البحث Population of the Research:

هو جميع المفردات أو العناصر التي يمكن أن يأخذها المتغير والتي نرغب بالحصول على استنتاجات حولها فهي تهم الباحث أو متخذ القرار لكي يعمم نتائج البحث عليهم. (الأسدي وعزيز، 2014، ص 35).

يشتمل مجتمع البحث الحالي (*) على موظفي جامعة الأنبار التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي للعام الدراسي (2018-2019م) البالغ عددهم (1240) موظفًا وموظفةً ومن كلا النوعين بواقع (953) موظفًا (ذكوراً)، بنسبة (76,9%)، و (287) موظفة (إناثاً) بنسبة (23,1%)، والجدول (1) يوضح ذلك:

* تم الحصول على أعداد موظفي جامعة الأنبار من قسم الموارد البشرية - رئاسة جامعة الأنبار حسب كتاب تسهيل مهمة (ملحق 1) الصادر من كلية التربية للعلوم الإنسانية ذي العدد (4783) في (26 /11/ 2018م).

جدول (1)

مجتمع البحث حسب متغير النوع (ذكور، إناث)

النسبة الإجمالية الكلية	العدد الكلي	النسبة المئوية	النوع		مكان العمل في الجامعة	
			إناث	ذكور		
%45	557	%26	74	%51	483	رئاسة الجامعة
%3	42	%4	12	%3	30	كلية الآداب
%2	29	%1	3	%3	26	كلية الإدارة والاقتصاد
%2	23	%1	3	%2	20	كلية التربية الأساسية - حديثة
%2	19	%1	2	%2	17	كلية التربية البدنية والعلوم الرياضية
%5	57	%14	41	%2	16	كلية التربية للبنات
%3	33	%2	7	%3	26	كلية التربية للعلوم الإنسانية
%3	39	%6	17	%2	22	كلية التربية للعلوم الصرفة
%2	22	%2	5	%2	17	كلية التربية - القائم
%3	33	%5	13	%2	20	كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات
%5	64	%7	20	%5	44	كلية الزراعة
%2	29	%3	9	%2	20	كلية الصيدلة
%5	63	%5	15	%5	48	كلية الطب
%3	35	%4	12	%2	23	كلية طب الأسنان
%4	50	%7	20	%3	30	كلية العلوم
%2	30	%1	3	%3	27	كلية العلوم الإسلامية
%1	16	%1	3	%1	13	كلية العلوم التطبيقية - هيت
%3	31	%3	8	%2	23	كلية القانون والعلوم السياسية
%5	68	%7	20	%5	48	كلية الهندسة
%100	1240	%100	287	%100	953	المجموع

ثالثاً: عينة البحث Research sample:

هي مجموعة جزئية تمثل المجتمع الأصلي الذي أختاره الباحث لدراسته، لها نفس خصائص المجتمع الأصلي الذي ينتمي إليه، ويجب توافر كل صفات وخصائص المجتمع الأصلي في ها ، إذ تكون نموذجاً مصغراً لهذا المجتمع، لغرض التوصل إلى نتائج أو تعميمات تتعلق بالمجتمع (المنيزل وغرابية، 2010، ص18).

تألفت عينة البحث الحالي من (321) موظفاً وموظفة في جامعة الأنبار تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من المجتمع الأصلي البالغ (1240) بنسبة (26%)، إذ بلغ عدد الموظفين (الذكور) (246)، وعدد الموظفات (الإناث) (75)، والجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2)

عينة البحث حسب النوع (ذكور، إناث)

النسبة الإجمالية الكلية	العدد الكلي	النسبة المئوية	النوع		النسبة المئوية	مكان العمل في الجامعة
			إناث	ذكور		
%45,171	145	%25,333	19	126	%51,22	رئاسة الجامعة
%3,427	11	%4	3	8	%3,252	كلية الآداب
%2,492	8	%1,333	1	7	%2,846	كلية الإدارة والاقتصاد
%1,87	6	%1,333	1	5	%2,032	كلية التربية الأساسية - حديثة
%1,87	6	%2,666	2	4	%1,626	كلية التربية البدنية والعلوم الرياضية
%4,672	15	%14,667	11	4	%1,626	كلية التربية للبنات
%2,804	9	%2,667	2	7	%2,846	كلية التربية للعلوم الإنسانية
%3,112	10	%5,333	4	6	%2,439	كلية التربية للعلوم الصرفة
%1,558	5	%1,333	1	4	%1,626	كلية التربية - القائم
%2,492	8	%4	3	5	%2,032	كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات
%4,984	16	%6,667	5	11	%4,471	كلية الزراعة
%2,181	7	%2,667	2	5	%2,032	كلية الصيدلة
%4,984	16	%5,333	4	12	%4,878	كلية الطب
%2,803	9	%4	3	6	%2,439	كلية طب الأسنان
%4,05	13	%6,667	5	8	%3,252	كلية العلوم
%2,492	8	%1,333	1	7	%2,846	كلية العلوم الإسلامية

%1,246	4	%1,333	1	%1,22	3	كلية العلوم التطبيقية - هيت
%2,492	8	%2,667	2	%2,439	6	كلية القانون والعلوم السياسية
%5,3	17	%6,667	5	%4,878	12	كلية الهندسة
%100	321	%100	75	%100	246	المجموع

رابعاً: أدوات البحث Instrumentats:

تعد أداة البحث الوسيلة التي تجمع بها البيانات والمعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث أو اختبار فروضه، وتتعدد أدوات جمع البيانات والمعلومات في البحث التربوي. (إبراهيم وأبو زيد، 2017، ص299)؛ وقد تطلب ذلك توافر أداتين هما:

1. مقياس الطاقة النفسية.

2. مقياس الانغماس الوظيفي.

وفيما يلي عرض الإجراءات التفصيلية التي اتبعتها الباحثة:

1. مقياس الطاقة النفسية.

لتحقيق أهداف البحث اطّعت الباحثة على مقاييس الطاقة النفسية لاختيار ما يمكن تطبيقه على موظفي الجامعة ويكون منسجماً مع ما يتمتعون به خصائص نفسية وعقلية واجتماعية ودراسية، إلا أنها لم تجد مقياساً مناسباً لتطبيقه، لأن أغلبها ترجمت أو أعدت لتطبيقها على عينات أخرى أو لقياس جوانب بعيدة عن أهداف البحث الحالي، وعليه ارتأت الباحثة بناء مقياس الطاقة النفسية بعد اتباعها الخطوات الآتية:

1. تحديد مفهوم الطاقة النفسية :

بعد اطلاع الباحثة على أدبيات موضوع الطاقة النفسية تبنت تعريف سيلجمان (Seligman,2000) لهذا المفهوم الذي عرفه بلقها قوة كامنة تعد مصدراً هاماً للإيجابية الانسانية وتحرك الإنسان وتمكّنه من تحويل ما يراه سيئاً في واقع إلى واقع جديد يجدد أمله في الحياة ويعيد إلى نفسه التوازن والقدرة على بناء حياة متماسكة تصل به إلى السعادة. (Seligman,2000,p55).

2. تحديد مجالات الطاقة النفسية:

بعد تبني مفهوم الطاقة النفسية للعالم سيلجمان (Seligman,2000) حددت مجالين أساسيين يشتمل عليها المقياس حسب ما أشار إليه سيلجمان لهذين المجالين التّيم بناؤه ما في البحث الحالي:

* المجال الأول: الخبرة الذاتية:

تتمثل بالطاقة التي يمتلكها الفرد في مجالات الحياة المختلفة ، وتتضمن التفاؤل والأمل والإيمان والولاء وصفاء الذهن والمناداة بالحرية.

* المجال الثاني: القدرة على العمل:

قدرة الفرد على القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي تتطلب منه القيام بها في أثناء تأدية واجبه الوظيفي، وتتمثل بالمثابرة وحب العمل والجرأة وتقوية المهارات والعلاقات الاجتماعية.

3. جمع الفقرات وصياغتها:

لأجل جمع فقرات مقياس الطاقة النفسية في البحث الحالي، قامت الباحثة بالخطوات الآتية:

- أ. تحديد مفهوم الطاقة النفسية، ومن ثم مجاليه وتعريفاتها ب (الخبرة الذاتية، والقدرة على العمل).
- ب. الاطلاع على مقاييس سابقة أمكن الحصول عليها والإفادة منها في جمع الفقرات وصياغتها على وفق أسس ومناهج علم النفس في بناء وتصميم الاختبارات والمقاييس النفسية ، إذ لاحظت الباحثة إن مفهوم الطاقة النفسية ناولتها أغلب البحوث في مجال الرياضة وهي: مقياس (علي ، 2010) لقياس الطاقة النفسية وعلاقتها بمستوى الأداء لدى لاعبي الجامعة و قد تكون من (37) فقرة ، ومقياس (محمد، 2010) الذي صمم لقياس الطاقة النفسية ومفهوم الذات البنديونكون من (37) فقرة؛ والدراسات التي تناولت الطاقة النفسية (ليس في مجال الرياض (ة هي مقياس (الفلاحي ، 2003) الذي صمم لقياس الطاقة النفسية لدى طلبة الجامعة و تكون من (30) فقرة ، ومقياس (حسن، 2017) الذي صمم في توجيه الطاقة النفسية لدى معلمات رياض الأطفال وتكون من (44) فقرة.

- ج. صاغت الباحثة (60) فقرة توزعت بالتساوي على مجالين : مجال (الخبرة الذاتية) تألف من (30) فقرة، ومجال (القدرة على العمل) وتألف من (30) فقرة، واعتمدت طريقة ليكرت (Likart) ذات البدائل الخمسة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)؛ وصيغت الفقرات بطريقتين تحمل الاتجاهين (الإيجابي، والسلبى) للتقليل من فرصة الاستجابة النمطية للمقياس.

4. صلاحية الفقرات:

بعد تحديد مجالات المقياس وفقراته البالغة (60) ملحق (3)، وإعطاء خمسة بدائل لكل فقرة، عرضته الباحثة على مجموعة محكمين بلغ عددهم (11)، ملحق (2) لإبداء آرائهم في صلاحية الفقرات، وقد تم إبقاء الفقرات التي حازت على نسبة اتفاق (80%) فأكثر، والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3)

نسبة اتفاق المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الطاقة النفسية لمجالي الخبرة الذاتية والقدرة على العمل

مجال الخبرة الذاتية					
نسبة الاتفاق	ت	نسبة الاتفاق	ت	نسبة الاتفاق	ت
% 81,8	21	% 90,9	11	% 90,9	1
% 90,9	22	% 90,9	12	% 81,8	2
% 100	23	% 100	13	% 81,8	3
% 90,9	24	% 100	14	% 90,9	4
% 100	25	% 90,9	15	% 100	5
% 81,8	26	% 81,8	16	% 90,9	6
% 100	27	% 81,8	17	% 81,8	7
% 90,9	28	% 45,4	18	% 45,4	8
% 100	29	% 90,9	19	% 90,9	9
% 81,8	30	% 81,8	20	% 18,1	10
مجال القدرة على العمل					
نسبة الاتفاق	ت	نسبة الاتفاق	ت	نسبة الاتفاق	ت
% 90,9	21	% 81,8	11	% 90,9	1
% 45,4	22	% 90,9	12	% 81,8	2
% 81,8	23	% 81,8	13	% 18,1	3
% 90,9	24	% 100	14	% 81,8	4
% 100	25	% 90,9	15	% 90,9	5
% 90,9	26	% 81,8	16	% 100	6
% 81,8	27	% 100	17	% 81,8	7
% 90,9	28	% 81,8	18	% 100	8
% 90,9	29	% 90,9	19	% 81,8	9
% 90,9	30	% 90,9	20	% 90,9	10

يتبين من الجدول أنه تم استبعاد (2) فقرة من مجال الخبرة الذاتية، و (2) فقرة من مجال القدرة على العمل لعدم حصولهم على اتفاق بين المحكمين بنسبة (80%) فأكثر، والجدول (4) يوضح الفقرات المحذوفة في المجالين:

جدول (4)

الفقرات التي تم حذفها على وفق آراء المحكمين

الفقرات المحذوفة	المجال الذي تنتمي إليه	تسلسل الفقرات في المقياس	ت
أشعر أنني في حالة فرح وابتهاج	الخبرة الذاتية	8	1
عندما أشرت مع زملائي في لعبة أتوقع الخسارة		18	2
أستطيع السيطرة على انفعالاتي بعد أي أمر مزعج	القدرة على العمل	3	3
لا أستطيع التحكم على انفعالاتي عندما يستفزني أحد		22	4

وقد تم تعديل (8) فقرات في مجال الخبرة الذاتية، و (4) فقرات في مجال القدرة على العمل، والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5)

الفقرات التي تم تعديلها على وفق آراء المحكمين في مقياس الطاقة النفسية

الفقرات بعد التعديل	الفقرات قبل التعديل	المجال الذي تنتمي إليه	تسلسل الفقرة في المقياس	ت
أسعى بكل جد لتحقيق أهدافي وطموحاتي	أسعى بكل جد لتحقيق أهدافي	الخبرة الذاتية	1	1
يمكنني توظيف خبراتي السابقة في حل العقبات المستقبلية	يمكنني الاستفادة من خبراتي الماضية في مواقف المستقبل		4	2
أستطيع انجاز أعمالي رغم التحدي	أستطيع ان انهمك في انجاز أعمالي رغم التحدي		5	3
متفائل بشكل كبير	أنا سعيد بشكل لا يصدق		6	4
استغرق في عالم الخيالات	غالباً ما استغرق في الخيالات		12	5
أرى أن الأخلاق الفاضلة هي سر النجاح في الحياة	الصدق هو سر النجاح في الحياة		16	6
مدح الآخرين وسيلة فعالة للتجاذب الاجتماعي	من الحكمة ان تمدح الآخرين		17	7

لدي القدرة على توليد أفكار جديدة	غالباً ما أشعر بأن لدي أفكار جديدة	القدرة على العمل	30	8
أجد نفسي قادراً على تحقيق النجاح	اعتقد بلّني نجاح في حياتي		2	9
أؤمن بلّن الموظف المثابر هو الناجح في النهاية	عادة يكون الطالب المثابر هو الناجح في النهاية		18	10
أؤمن بقول الله تعالى إن مع العسر يسراً	إن بعد العسر يسراً		20	11
أجد نفسي صبوراً في كل الأحوال	أنا صبور في كل الأحوال		24	12

5. إعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل للإجابة على فقراته، وعليه وضعت الباحثة التعليمات بشكل واضح ودقيق، وطلبت من المفحوصين الإجابة على الفقرات بكل دقة وصراحة خدمةً للبحث العلمي، وأن الإجابة لن يطع عليها أحد سوى الباحثة ليطمئنها على سرية استجاباتهم.

6. التطبيق الاستطلاعي الأول للمقياس:

للتحقق من وضوح فقرات المقياس والكشف عن الفقرات الغامضة وغير الواضحة من أجل تعديلها، وحساب الوقت المستغرق في الإجابة على الفقرات، طبقت الباحثة المقياس على عينة استطلاعية أولية بلغ عددها (20) موظفًا وموظفة تم اختيارهم بشكل عشوائي من مجتمع البحث موزعين حسب متغير النوع كما مبين في الجدول (6):

جدول (6)

عينة التطبيق الاستطلاعي الأول على وفق النوع

أعداد الموظفين	النوع	الكلية
10	إناث	التربية للبنات
10	ذكور	التربية للعلوم الإنسانية
20		المجموع

وقد تبين أن فقرات المقياس وبدائله وتعليمات الإجابة كانت واضحة، وأن مدى الوقت المستغرق للإجابة على المقياس كان من (10-15) دقيقة.

7. تصحيح المقياس:

تم إعطاء كل فقرة من فقرات المقياس درجات تتراوح من (1-5) للفقرات الإيجابية، وللبدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، أما الفقرات السلبية فيتم إعطاؤها الدرجات من (1-5).

التطبيق الاستطلاعي الثاني (عينة التحليل الإحصائي للفقرات):

تعتمد جودة المقياس إلى أقصى حد على الفقرات التي يتألف منها ، ومن الضرورة أن تحلل كل فقرة كي تبقى الفقرات التي تلائم الأسس المنطقية التي بنيت من أجلها الاداة ، لذا يعد تحليل الفقرات جزءاً مكملاً لكل من ثبات المقياس وصدقه. (Freeman,1962,p113).

ويرى نانلي (Nunnaly,1978) أن يكون حجم عينة التحليل الإحصائي للفقرات (5 - 10) أفراد لكل فقرة من فقرات المقياس لتقليل خطأ الصدفة Chance Error. (Nunnaly,1978,p262).

بما أن فقرات المقياس (56) فقرة، ومجتمع البحث (1240) وعينة البحث الأساسية (321)، اختارت الباحثة (6) أفراد من الموظفين لكل فقرة، وعليه طبق المقياس على عينة استطلاعية ثانية تألفت من (336) موظفاً وموظفة من موظفي جامعة الأنبار اختيروا عشوائياً من مجتمع البحث، والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7)

عينة التحليل الإحصائي

المجموع	النوع		مكان العمل في الجامعة
	إناث	ذكور	
106	26	80	رئاسة الجامعة
29	3	26	كلية الإدارة والاقتصاد
22	2	20	كلية الآداب
31	5	26	كلية التربية للعلوم الإنسانية
30	3	27	كلية العلوم الإسلامية
31	8	23	كلية القانون والعلوم السياسية
18	8	10	كلية التربية للبنات
15	5	10	كلية التربية للعلوم الصرفة
27	7	20	كلية الهندسة
12	3	9	كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات
15	8	7	كلية الصيدلة
336	78	258	المجموع

ويتضمن التحليل الإحصائي لفقرات المقياس الإجراءات الآتية:

أ. حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس:

يقصد بالقوة التمييزية للفقرة قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الذين يمتلكون الصفة من الذين لا يمتلكونها (العجيلي وآخرون، 2001، ص114).

فالفقرة التي تكون مميزة وذات فاعلية هي الفقرة التي تميز بين فردين يختلفان فعلاً في الدرجة ومدى امتلاكهم لسمة معينة، وهذا يظهر من خلال سلوكهم، وهي أيضاً فقرة نقيس سمة محددة من دون غيرها. (عبد الرحمن، 2008، ص338).

وعلى هذا الأساس اعتمدت الباحثة في استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الطاقة النفسية على الآتي :

أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

يعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين من أكثر الأساليب المستعملة في المقاييس النفسية لحساب القوة التمييزية لكل فقرة لضمان الإبقاء على الفقرات المميزة واستبعاد غير المميزة من خلال موازنة الأفراد الذين حصلوا على درجة عالية في المقياس بأولئك الذين حصلوا على درجة واطئة فيه، إذ تتم الموازنة في كل فقرة من فقرات الاختبار ؛ وبهدف تحليل فقرات مقياس الطاقة النفسية على وفق هذا الأسلوب طبقت الباحثة المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغة (336) موظفاً من كلا الجنسين كما في جدول (7)، ثم صححت جميع الاستمارات، وقد جمعت درجات إجابات فقرات المقياس لاستخراج الدرجة الكلية لكل أفراد العينة، وقد تم ترتيبها تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة، ثم اختيرت نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (Upper Group) وعددها (91) استمارة، واختيرت نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات، وسميت بالمجموعة الدنيا (Lower Group) وعددها (91) استمارة، إذ إن هاتين النسبتين العليا والدنيا من الدرجات تمثل أفضل نسبة يمكن أخذها في تحليل الفقرات لأنه توفر مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكنين . (Stanley&Hopkins,1972,p26)؛ ثم استخرجت الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل الفقرات للمجموعتين العليا والدنيا واستعملت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين العليا والدنيا ، وتبين أن جميع الفقرات كانت مميزة كون القيم التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة حرية (180)، والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الطاقة النفسية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دالة	5,413	0,928	3,21	0,828	3,93	1
دالة	5,172	1,017	3,35	0,896	4,10	2
دالة	5,714	0,971	2,16	0,738	2,92	3
دالة	3,819	0,951	3,26	0,949	3,81	4
دالة	4,133	1,087	3,30	0,887	3,92	5
دالة	5,138	1,031	3,24	0,864	3,98	6
دالة	3,560	0,918	3,42	0,824	3,89	7
دالة	4,964	0,992	3,31	0,870	4,01	8
دالة	4,594	1,101	2,14	0,844	2,82	9
دالة	2,608	0,990	3,45	0,822	3,81	10
دالة	4,685	1,019	2,17	0,863	2,84	11
دالة	3,931	1,059	3,33	0,853	3,90	12
دالة	5,035	0,984	2,02	0,841	2,72	13
دالة	3,557	0,984	3,28	0,987	3,81	14
دالة	2,727	1,012	3,32	0,865	3,71	15
دالة	6,643	1,038	1,91	0,837	2,86	16
دالة	8,294	0,910	1,95	0,785	3,02	17
دالة	4,718	0,921	2,11	0,955	2,78	18
دالة	5,067	1,041	3,10	0,915	3,85	19
دالة	3,520	0,905	3,39	0,743	3,83	20
دالة	4,109	0,968	3,34	0,955	3,94	21
دالة	2,957	1,080	3,45	0,762	3,87	22
دالة	4,166	0,988	3,16	0,906	3,76	23
دالة	3,888	1,012	3,28	0,888	3,84	24
دالة	6,618	1,006	2,13	0,813	3,05	25
دالة	5,823	1,046	3,09	0,787	4,08	26

دالة	6,423	0,950	3,11	0,859	3,99	27
دالة	6,577	1,095	3,19	0,848	4,17	28
دالة	6,984	0,939	3,08	0,709	3,96	29
دالة	3,493	0,978	2,16	0,948	2,67	30
دالة	5,416	1,009	3,17	0,880	3,95	31
دالة	7,333	1,003	3,06	0,766	4,05	32
دالة	5,664	0,972	3,17	0,917	3,98	33
دالة	6,014	0,965	3,06	0,857	3,89	34
دالة	5,234	1,091	3,12	0,864	3,90	35
دالة	7,054	0,964	3,20	0,728	4,11	36
دالة	4,210	1,032	3,23	0,968	3,87	37
دالة	4,428	0,978	3,42	0,864	4,04	38
دالة	5,769	0,910	3,35	0,796	4,10	39
دالة	5,724	1,100	2,12	0,790	2,95	40
دالة	5,857	1,033	3,08	0,796	3,90	41
دالة	5,000	0,971	3,31	0,870	4,01	42
دالة	3,309	0,956	3,40	0,918	3,87	43
دالة	3,241	0,998	3,34	0,912	3,81	44
دالة	4,191	0,948	3,29	0,848	3,86	45
دالة	5,771	1,014	3,21	0,934	4,07	46
دالة	3,175	1,045	3,46	0,904	3,93	47
دالة	3,884	0,902	3,32	0,932	3,86	48
دالة	4,696	0,923	3,37	0,815	3,99	49
دالة	7,635	1,084	2,64	0,848	3,77	50
دالة	4,964	1,013	2,10	0,841	2,80	51
دالة	5,310	1,010	2,11	0,896	2,88	52
دالة	4,324	0,993	3,20	0,959	3,84	53
دالة	4,423	1,066	3,20	0,989	3,89	54
دالة	5,859	0,922	3,31	0,759	4,06	55
دالة	5,103	0,987	3,19	0,924	3,93	56

الاتساق الداخلي للفقرات:

حسبت الباحثة الاتساق الداخلي للفقرات من خلال الآتي:

1، علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

يقصد به إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة في المقياس والدرجة الكلية له،

(Nunnally,1978,p261)،

حسبت الباحثة درجات عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (336) موظفاً وموظفة، واستخرجت

علاقة ارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستعمال معامل ارتباط

بيرسون، وظهر أن جميع معاملات الارتباط المحسوبة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية

لمعامل الارتباط البالغة (0,139) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (180)، والجدول (9)

يوضح ذلك:

جدول (9)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الطاقة النفسية

معامل الارتباط	ت						
0,284	43	0,375	29	0,414	15	0,340	1
0,232	44	0,298	30	0,413	16	0,367	2
0,363	45	0,320	31	0,355	17	0,350	3
0,267	46	0,411	32	0,397	18	0,316	4
0,304	47	0,365	33	0,419	19	0,321	5
0,238	48	0,332	34	0,368	20	0,355	6
0,327	49	0,290	35	0,389	21	0,337	7
0,271	50	0,300	36	0,420	22	0,481	8
0,248	51	0,326	37	0,377	23	0,295	9
0,309	52	0,314	38	0,405	24	0,310	10
0,333	53	0,321	39	0,250	25	0,304	11
0,299	54	0,288	40	0,367	26	0,297	12
0,325	55	0,340	41	0,257	27	0,243	13
0,289	56	0,311	42	0,353	28	0,396	14

2، علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه:

عمدت الباحثة معرفة قيم الارتباط بين درجة كل فقرة ومجموع الدرجات الكلي للمجال الذي تنتمي إليه لتتأكد من صدق فقرات مقياس الطاقة النفسية ولكل مجال ، واعتمدت الدرجة الكلية للمجال محكاً داخلياً، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون تبين إن كل قيم الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة ال جدولية لمعامل الارتباط البالغة (0,139) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (180) وقد تبين أن جميع فقرات المقياس تنتمي لمجالاتها، أي أن جميع فقرات المجال تعبر عن مفهوم ذلك المجال والجدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمجال الخبرة الذاتية							
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0,344	22	0,455	15	0,475	8	0,445	1
0,352	23	0,378	16	0,480	9	0,397	2
0,433	24	0,376	17	0,385	10	0,410	3
0,312	25	0,472	18	0,427	11	0,411	4
0,358	26	0,395	19	0,469	12	0,391	5
0,398	27	0,381	20	0,408	13	0,405	6
0,435	28	0,340	21	0,437	14	0,430	7
علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمجال القدرة على العمل							
0,390	22	0,396	15	0,412	8	0,390	1
0,377	23	0,386	16	0,437	9	0,387	2
0,392	24	0,395	17	0,434	10	0,380	3
0,322	25	0,384	18	0,360	11	0,310	4
0,376	26	0,397	19	0,417	12	0,340	5
0,354	27	0,365	20	0,332	13	0,456	6
0,435	28	0,394	21	0,469	14	0,391	8

علاقة مجالات مقياس الطاقة النفسية ببعضها (مصفوفة الارتباطات الداخلية):

تم التثبت من هذا المؤشر عن طريق استخراج العلاقة الارتباطية بين مجالات المقياس ببعضها والدرجة الكلية وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون، لأن ارتباطات المجالات الفرعية، هي قياس أساس للتجانس، لأنها تساعد على تحديد مجال السلوك المراد قياسه (Anistasi,1976:p155)؛ إذ اعتمدت الباحثة على عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (336) موظفاً وموظفةً، وأظهرت النتائج أن ارتباط المجالات ببعضها والدرجة الكلية ذات دلالة إحصائية، وهذا يدل على أن المجالات تقيس شيئاً واحداً هو الطاقة النفسية، إذ كانت قيم الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الـ جدولية البالغة (0,139) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (180) وهذا مؤشر جيد للصدق، والجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11)

مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الطاقة النفسية

المجالات	درجة المقياس الكلية	مجال الخبرة الذاتية	مجال القدرة على العمل
درجة المقياس الكلية	1	0,453	0,332
مجال الخبرة الذاتية		1	0,207
مجال القدرة على العمل			1

الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس:

يتفق جميع المتخصصين في مجال علم النفس في أن مؤشري صدق وثبات المقياس من أهم الخصائص للحصول على مقياس جيد، إذ إن النتائج الدقيقة التي نحصل عليها عند إجراء الاختبارات أو المقاييس النفسية تعتمد عليهما (فرج، 2012، ص32)، ويمكن أن تكون خصائص المقياس مؤشرات جيدة على دقتها في قياس ما أعدت لأجله (المصري، 1999، ص36)، وقد تحققت الباحثة من الخصائص السيكومترية لمقياس الطاقة النفسية على النحو الآتي:

أولاً: صدق المقياس Scale Validity:

يعد الصدق من الخصائص الأساسية في بناء الاختبارات النفسية، فالاختبار الصادق هو الذي يقيس ما وضع من أجل قياسه، (Ebel,1972,p408)،

ولقياس صدق المقياس قامت الباحثة بإيجاد نوعين من الصدق هما :

1، الصدق الظاهري Face Validity:

يتحقق هذا النوع من الصدق عند عرض المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس في قياس المتغير الذي وضعت من أجل قياسه ، (Allen&Yen,1979,p96)،

ويُعبّر الصدق الظاهري عن دقة تعليمات المقياس، وموضوعيتها وملاءمتها للغرض الذي وضعت من أجله (الإمام وآخرون، 1990، ص130)، لذا قامت الباحثة بعرض فقرات مقياس الطاقة النفسية وتعليماته وبدائله على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية، وتم أخذ الفقرات التي اتفقوا عليها بنسبة (80%) فأكثر ليصبح الحكم موضوعياً، وعليه تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس،

2، صدق البناء أو (المفهوم) Construct Validity:

يُعد صدق البناء بالسمات السيكولوجية التي تنعكس أو تظهر في درجات اختبار ما أو مقياس ما، ويُمثل البناء سمة سيكولوجية أو صفة أو خاصية لا يمكن ملاحظتها مباشرة وإنما يستدل عليها من خلال مجموعة من السلوكيات المرتبطة بها، (ملحم، 2017، ص321)،

ويعد من أهم أنواع الصدق لأنه يعتمد على التحقق التجريبي عن مدى تطابق درجات الفقرات مع البناء النفسي للخاصية المراد قياسها (ثورندايك وهيجن، 1989، ص70)،

ومن الأساليب الإجرائية التي تُعين في التحقق من صدق البناء للمقياس هي الاتساق الداخلي

(Internal Consistency)، (الفتلي، 2016، ص133)،

ويعد الاتساق الداخلي أو التجانس الداخلي للمقياس وعلاقة الفقرة بدرجة المجال وارتباط المجالين مع بعضهم من المؤشرات الإحصائية التي يمكن أن تكشف عن صدق البناء الذي يتمثل بقوة الارتباطات بين الفقرات لقياس السمة (Anstasia, 1976, p265)، وقد تحققت الباحثة من هذا المؤشر في الإجراءات السابقة التي تم ذكرها،

ثانياً: الثبات Reliability:

يعد الثبات من الخصائص المهمة للاختبارات النفسية، ويعني الدقة والاتساق في أداء الأفراد، والاستقرار في النتائج عبر الزمن، فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها إذا طبق على نفس المجموعة مرة ثانية، (Baron, 1981, p418)،

تم حساب ثبات مقياس الطاقة النفسية بطريقتين هما:

1، طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test Retest Method:

هي من الطرائق الشائعة في حساب الثبات، وتُشير إلى درجة اتساق القياسات المتحققة على أداة

القياس من مرة لأخرى لدى إعادة التطبيق، (الشايب، 2012، ص105)،

لاستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة طبقت الباحثة المقياس على عينة مؤلفة من (40) موظفاً

وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث، وبعد أسبوعين من تاريخ التطبيق الأول تم إعادة

تطبيق المقياس عليهم مرة ثانية استناداً إلى ما أشار إليه آدمز (Adams, 1966) من أن المدة الزمنية بين

التطبيقات الأولى والثانية يجب أن لا يتجاوز أسبوعين أو ثلاثة أسابيع، (Adams, 1966, p58)،

حسبت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة في التطبيقين وقد بلغ (0,82) وهو معامل ارتباط جيد على وفق ما أشار إليه العيسوي (1985) من أن معامل الارتباط بين التطبيقين لأي اختبار أو مقياس نفسي إذا كان أعلى من (0,70) فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً على ثبات ذلك الاختبار أو المقياس، (العيسوي، 1985، ص58)،

2، طريقة ألفا كرونباخ Alpha – Cronbach Method :

تشير هذه الطريقة إلى اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى داخل المقياس ، (منسي، 1994، ص206)، واستعملت الباحثة هذه الطريقة لاستخراج ثبات مقياس الطاقة النفسية وقد بلغ (0,78) وهو معامل ثبات جيد يمكن الاعتماد عليه في إجراء البحث، (العيسوي، 1985، ص58)،

مقياس الطاقة النفسية بصيغته النهائية :

تكوّن المقياس بصيغته النهائية من (56) فقرة، توزعت بالتساوي على مجالي (الخبرة الذاتية، والقدرة على العمل) ذات خمس بدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، ملحق (4) وتم إعطاء الفقرات الايجابية الدرجات (5-1)، والسلبية (1-5)، أي أعلى درجة للمقياس (280)، وأقل درجة (56) بمتوسط فرضي (168)،

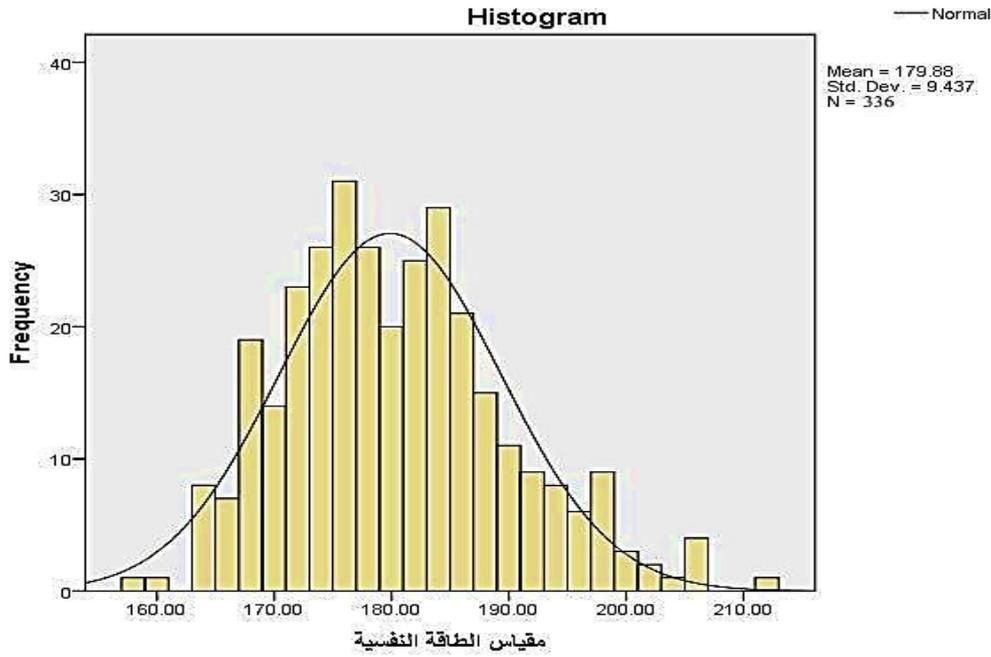
الخصائص الإحصائية والوصفية لمقياس الطاقة النفسية:

من خلال استخراج المؤشرات الإحصائية لدرجات استجابات العينة الإحصائية، تبين أن توزيع درجاتهم على المقياس كان أقرب إلى التوزيع الاعتيادي (NormalDistribution)، والجدول (12) يوضح ذلك:

جدول (12)

الخصائص الإحصائية والوصفية لمقياس الطاقة النفسية

المؤشرات الإحصائية		القيمة
N	Valid	336
Mean	الوسط	179,881
Median	الوسيط	179
Mode	المنوال	176
Std,Deviation	الانحراف المعياري	9,437
Variance	التباين	89,058
Skewness	الالتواء	0,497
Kurtosis	التفرطح	0,029
Range	المدى	53
Minimum	أقل قيمة	158
Maximum	أعلى قيمة	211



شكل (4)

توزيع درجات عينة التحليل الإحصائي في مقياس الطاقة النفسية

2. مقياس الانغماس الوظيفي:

اتبعت الباحثة الخطوات الآتية في بناء مقياس الانغماس الوظيفي:

1. تحديد مفهوم الانغماس الوظيفي :

بعد اطلاع الباحثة على أدبيات موضوع الانغماس الوظيفي تبنت تعريف وينر (Winer,1986) لهذا المفهوم الذي عرّفه: بـلغة عملية معرفية يستعملها الأفراد في التفسيرات التي يقدمونها في حياتهم، إذ تسند أسباب الانغماس الوظيفي إلى مصدر داخلي وعوامل مستقرة ، وأسباب الفشل إلى مصدر خارجي وعوامل غير قابلة للسيطرة،(البيلي وآخرون،1997،ص279-280)،

2. تحديد مجالات الانغماس الوظيفي:

بعد تحديد مفهوم الانغماس الوظيفي بالاعتماد على الإطار النظري للعالموينر (Winer,1986) تحددت ثلاث مجالات أساسية يشتمل عليها المقياس حسب ما أشار إليه وينر، التي تم اعتمادها في البحث الحالي، وهي:

* **المجال المعرفي:** هو معتقدات الموظف عن وظيفته وخصائصها وعلاقتها بالمواقف الحياتية الأخرى ومدى مناسبة قدراته للعمل الذي يقوم به،

* **المجال الانفعالي:** هو مجمل الميول والاتجاهات والقيم والمبادئ التي تتكون لدى الموظف نتيجة مرور بالخبرات الوظيفية،

* **المجال السلوكي:** هو السلوك والأداء والمهارات المتوقع حدوثه من الموظف خلال أدائه للعملية الوظيفية،

3. جمع الفقرات وصياغتها:

من أجل جمع فقرات مقياس الانغماس الوظيفي في البحث الحالي، قامت الباحثة بالخطوات الآتية: أ، تحديد مفهوم الانغماس الوظيفي، ومن ثم مجالاته وتعريفاتها وهي: المجال المعرفي، والمجال الانفعالي، والمجال السلوكي،

ب، الاطلاع على مقاييس سابقة أمكن الحصول عليها والإفادة منها في جمع الفقرات وصياغتها على وفق أسس ومناهج علم النفس في بناء وتصميم الاختبارات والمقاييس النفسية وهي : مقياس (جلاّب وآخرون، 2014) الذي صمم لقياس دور الدعم التنظيمي للانغماس الوظيفي مكون من (17) فقرة بثلاث جوانب ، ومقياس (محمد، 2015) الذي صمم لقياس الانغماس الوظيفي لدى المرشدين مكون من (47) فقرة، ومقياس (المصري، 2015) لقياس الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية مكون من (27) فقرة،

ج، صاغت الباحثة (60) فقرة توزعت بالتساوي على ثلاث مجالات: المجال المعرفي، والمجال الانفعالي، والمجال السلوكي، أي لكل مجال (20) فقرة، واعتمدت طريقة ليكرت (Likart) ذات البدائل الخمسة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)؛ وصيغت الفقرات بطريقتين تحمل الاتجاهين (الإيجابي، والسلبّي) للتقليل من فرصة الاستجابة النمطية للمقياس،

4. صلاحية الفقرات:

بعد تحديد مجالات المقياس وفقراته البالغة (60) كما في ملحق (5)، وإعطاء خمس بدائل لكل فقرة ، عرضته الباحثة على مجموعة محكمين بلغ عددهم (11)، ملحق (2) لإبداء آرائهم في صلاحية الفقرات، وقد تم إبقاء الفقرات التي حازت على نسبة اتفاق (80%) فأكثر، والجدول (13) يوضح ذلك:

جدول (13)

نسبة اتفاق المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الانغماس الوظيفي للمجالات الثلاثة

المجال المعرفي							
نسبة الاتفاق	ت	نسبة الاتفاق	ت	نسبة الاتفاق	ت	نسبة الاتفاق	ت
% 90,9	16	%81,8	11	% 90,9	6	% 90,9	1
% 81,8	17	% 81,8	12	% 100	7	% 100	2
% 81,8	18	% 90,9	13	% 100	8	% 81,8	3
% 90,9	19	%100	14	% 90,9	9	% 90,9	4
% 81,8	20	% 100	15	% 81,8	10	% 81,8	5
المجال الانفعالي							
% 90,9	16	% 100	11	% 81,8	6	%90,9	1
% 100	17	% 90,9	12	% 90,9	7	% 18,1	2
% 81,8	18	% 100	13	%90,9	8	% 100	3
% 81,8	19	% 81,8	14	% 90,9	9	% 90,9	4
% 45,4	20	% 18,1	15	% 45,4	10	% 81,8	5
المجال السلوكي							
% 90,9	16	% 90,9	11	% 81,8	6	% 81,8	1
% 100	17	% 81,8	12	% 45,4	7	% 81,8	2
% 90,9	18	% 81,8	13	% 18,1	8	% 100	3
% 81,8	19	% 100	14	% 18,1	9	% 90,9	4
% 18,1	20	% 100	15	% 81,8	10	% 90,9	5

يتبين من الجدول أنه لم يستبعد أية فقرات من المجال المعرفي، في حين تم استبعاد (4) فقرات في

المجال الانفعالي، و (4) فقرات في المجال السلوكي لعدم حصولهم على اتفاق بين المحكمين بنسبة

(80%) فأكثر، والجدول (14) يوضح الفقرات المحذوفة في المجالين:

جدول (14)

الفقرات التي تم حذفها على وفق آراء المحكمين في مقياس الانغماس الوظيفي

الفقرات المحذوفة	المجال الذي تنتمي إليه	تسلسل الفقرات في المقياس	ت
أشعر أن الوقت يمر بسرعة أثناء تأديتي لعملي	الانفعالي	2	1
أشعر بالاستمتاع خلال قيامي بعملي		10	2
أشعر بسعادة غامرة في عملي		15	3
أشعر أن عوامل الراحة متوافرة في عملي		20	4
أركز انتباهي بشكل مكثف في الأعمال التي أكلف بها	السلوكي	7	5
اعتقد أن انجاز العمل هو مكافأة لجهودي		8	6
اندمج في العمل لحد نسياني ذاتي		9	7
أجد الرغبة بالاستمرار بالفعاليات اليومية		20	8

وقد تم تعديل (4) فقرات في المجال المعرفي، و (2) فقرة في المجال الانفعالي، و (2) فقرة في المجال السلوكي، والجدول (15) يوضح ذلك:

جدول (15)

الفقرات التي تم تعديلها على وفق آراء المحكمين في مقياس الانغماس الوظيفي

الفقرات بعد التعديل	الفقرات قبل التعديل	المجال الذي تنتمي إليه	تسلسل الفقرات في المقياس	ت
أرى عدم وجود عدالة في توزيع العمل على الموظفين	لا توجد عدالة في توزيع العمل على الموظفين	المعرفي	5	1
أجد نفسي مسيطراً على إدارة عملي	أجد بأنني متحكم في جميع جوانب عملي		14	2
أزود زملائي بالمعلومات التي يحتاجونها في انجاز عملهم	أشارك زملائي بما أملك من معلومات		18	3
اختر الأعمال التي تناسب إمكانياتي العقلية والبدنية	ابتعد عن القيام بالأعمال التي لا تناسب قدرتي		20	4

أرى أنه من الحق أن يلتزم الموظف بإنجاز عمله	أرى أنه من الحق أن يلزم الموظف نفسه بإنجاز ما يطلب منه	الانفعالي	11	5
أشعر بالحزن عندما أقصر في إنجاز ما أكلف به	أشعر بالحزن عندما لا أنجز أي شيء يخص عملي		16	6
أستمر بالعمل بجد وأن كانت الأمور على غير ما يرام	يستمر عملي بجد حتى لو لم تسير الأمور على ما يرام	السلوكي	11	7
يتسم أدائي بالموضوعية	غالباً ما يتسم أدائي بالموضوعية		14	8

5، إعداد تعليمات المقياس :

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل للإجابة على فقراته، وعليه وضعت الباحثة التعليمات بشكل واضح ودقيق، وطلبت من المفحوص الإجابة على الفقرات بكل دقة وصرامة خدمة للبحث العلمي وأن الإجابة لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة ليضمن المفحوص على سرية استجابته،

6. التطبيق الاستطلاعي الأول للمقياس:

للتحقق من وضوح فقرات المقياس والكشف عن الفقرات الغامضة وغير الواضحة لأجل تعديلها وحساب الوقت المستغرق في الإجابة على الفقرات، طبقت الباحثة المقياس على (20) موظفًا وموظفة تم اختيارهم بشكل عشوائي من مجتمع البحث موزعين حسب متغير النوع كما في جدول (6)، وقد تبين أن فقرات المقياس وبدائله وتعليمات الإجابة عليه كانت واضحة، وأن مدى الوقت المستغرق للإجابة على المقياس كان من (10-15) دقيقة،

7. تصحيح المقياس:

تم إعطاء لكل فقرة من فقرات المقياس درجات تتراوح من (1-5) للفقرات الإيجابية، وللبدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، أما الفقرات السلبية فيتم إعطاؤها الدرجات من (1-5)،

التطبيق الاستطلاعي الثاني (عينة التحليل الإحصائي للفقرات):

يمكن بناء مقياس يتمتع بخصائص قياسية جيدة من خلال التحقق من الخصائص القياسية للفقرات وانثناء المناسبة منها وتعديل غير المناسبة أو استبعادها، (Ghiselli, et, al, 1981, p421)، ويتفق أصحاب القياس النفسي على بعض الخصائص التي ينبغي التحقق منها في فقرات مقاييس الشخصية هي القوة التمييزية للفقرات ومعاملات صدقها، (الزبياري، 1997، ص75)، طبقت الباحثة المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغة (336) كما في جدول (7) وقد حسبت الآتي:

أ، القوة التمييزية لفقرات المقياس:

يقصد بها قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد أي بين ذوي المستويات العليا والدنيا ، (دوران، 1985، ص125)،

وأشار جيزلي وآخرون (Ghiselli,et,al,1981) إلى ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التمييزية في الصورة النهائية للمقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة أو تعديلها وتجريبها من جديد،(Ghiselli,et,al,1981,p434) لأن هناك علاقة قوية بين دقة المقياس في قياس ما اعدّ لقياسه والقوة التمييزية للفقرات، (Cronbach&Glasev,1968,p64)،

وبعد تطبيق المقياس على أفراد عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (336) موظفًا وموظفة قامت الباحثة بترتيب الدرجات تنازلياً من أعلى درجة إلى أ دنى درجة، وحددت المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية بنسبة (27%) في كل مجموعة، إذ أشار المتخصصون في القياس النفسي والتربوي إلى أن هذه النسبة تجعل المجموعتين في أفضل ما يكون من الحجم والتباين بينهما،(Stanley&Hopkins,19972,p268)؛ وقد بلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (91 موظفًا وموظفة، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين في درجات كل فقرة ظهر أن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (180) وبذلك تعد جميع فقرات مقياس الانغماس الوظيفي مميزة ، والجدول (16) يوضح ذلك:

جدول (16)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دالة	5,631	1,118	2,63	0,870	3,48	1
دالة	6,474	1,183	2,54	0,839	3,55	2
دالة	7,622	1,029	2,71	0,482	3,64	3
دالة	7,435	0,861	2,79	0,675	3,66	4
دالة	6,158	1,160	2,88	0,792	3,81	5
دالة	4,710	1,084	3,16	0,694	3,81	6
دالة	7,901	1,113	2,03	1,024	3,31	7
دالة	8,044	1,187	2,24	1,171	3,68	8
دالة	5,517	1,176	3,12	0,664	3,92	9

دالة	7,448	1,149	2,79	0,717	3,87	10
دالة	7,058	0,914	1,84	0,627	2,68	11
دالة	6,739	1,038	1,92	0,758	2,85	12
دالة	7,841	1,173	1,59	0,543	2,68	13
دالة	6,524	1,113	1,56	0,693	2,48	14
دالة	4,015	1,016	3,00	0,692	3,53	15
دالة	5,629	0,941	2,58	1,048	3,43	16
دالة	5,269	1,112	2,87	1,087	3,75	17
دالة	6,809	1,186	2,92	0,950	4,03	18
دالة	5,413	1,086	3,09	0,592	3,81	19
دالة	7,238	0,743	3,11	0,639	3,87	20
دالة	11,296	0,792	2,70	0,628	3,92	21
دالة	7,573	1,018	1,98	0,752	3,01	22
دالة	7,680	1,009	3,000	0,590	3,96	23
دالة	6,519	1,196	2,76	1,188	3,94	24
دالة	7,116	1,193	3,13	0,944	4,29	25
دالة	5,163	1,236	2,90	1,192	3,85	26
دالة	9,121	1,139	2,61	0,782	3,66	27
دالة	8,467	0,919	2,72	0,701	3,77	28
دالة	8,448	0,824	2,66	0,704	3,64	29
دالة	6,326	1,119	2,61	0,794	3,54	30
دالة	7,823	1,256	2,98	0,964	4,31	31
دالة	5,517	1,110	3,12	0,764	3,92	32
دالة	4,761	1,192	2,75	1,021	3,90	33
دالة	3,780	1,139	3,08	1,022	3,70	34
دالة	5,918	1,188	3,05	0,864	3,92	35
دالة	8,618	1,176	1,44	0,799	2,75	36
دالة	5,816	1,191	2,70	0,789	3,59	37
دالة	7,045	0,950	3,03	0,790	3,96	38
دالة	7,514	1,199	2,93	1,019	4,20	39
دالة	7,922	1,040	2,46	0,987	3,68	40

دالة	6,666	1,104	1,42	1,028	2,50	41
دالة	6,538	1,036	1,83	1,018	2,85	42
دالة	10,139	1,040	2,77	0,839	4,22	43
دالة	6,385	1,191	2,57	0,989	3,63	44
دالة	6,598	1,184	2,45	0,689	3,42	45
دالة	5,352	1,018	2,98	0,842	3,74	46
دالة	5,838	1,122	2,79	0,824	3,66	47
دالة	6,858	1,088	2,65	0,964	3,72	48
دالة	5,986	1,176	2,94	0,790	3,85	49
دالة	6,423	1,171	2,60	0,780	3,57	50
دالة	7,022	0,930	3,04	0,790	3,96	51
دالة	6,607	1,192	2,99	1,015	4,10	52

الاتساق الداخلي لل فقرات:

حسبت الباحثة الاتساق الداخلي لل فقرات بالآتي:

1. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

يؤكد المختصون في المجال النفسي على أهمية الصدق في فقرات المقاييس النفسية لأن صدق المقياس يعتمد في الأساس على صدق فقراته ، ويمكن استخدام الصدق المنطقي للفقرة في تقدير تمثيلها للسمة المراد قياسها (عبد الرحمن ، 2008، ص184)؛ غير أن الصدق التجريبي من خلال ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية أكثر دقة من صدقها الظاهري لأنه يكشف أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية، بمعنى أن الفقرات متجانسة في قياس ما أعدت لقياسه،(Kroll,1960,p426)، واعتمدت الباحثة في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات كل فقرة بالدرجة الكلية، وتبين أن جميع قيم الارتباط دالة إحصائياً كون قيم الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,139) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (180)، والجدول (17) يوضح ذلك:

جدول (17)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الانغماس الوظيفي

معامل الارتباط	ت						
0,321	40	0,278	27	0,355	14	0,267	1
0,213	41	0,324	28	0,323	15	0,266	2
0,242	42	0,285	29	0,290	16	0,317	3
0,287	43	0,297	30	0,314	17	0,332	4
0,311	44	0,243	31	0,333	18	0,369	5
0,206	45	0,307	32	0,263	19	0,318	6
0,360	46	0,223	33	0,288	20	0,230	7
0,409	47	0,271	34	0,335	21	0,256	8
0,347	48	0,302	35	0,358	22	0,295	9
0,395	49	0,225	36	0,263	23	0,223	10
0,413	50	0,257	37	0,266	24	0,260	11
0,268	51	0,246	38	0,236	25	0,280	12
0,318	52	0,231	39	0,377	26	0,275	13

2. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه:

عمدت الباحثة معرفة قيم الارتباط بين درجة كل فقرة ومجموع الدرجات الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لتتأكد من صدق فقرات مقياس الانغماس الوظيفي ولكل مجال ، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون تبين إن كل قيم الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0,139) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (180) تبين أن جميع فقرات المقياس تنتمي لمجالاتها، أي أن جميع فقرات المجال تعبر عن مفهوم ذلك المجال والجدول (18) يوضح ذلك:

جدول (18)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمجال الانغماس المعرفي							
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0,365	16	0,465	11	0,395	6	0,397	1
0,380	17	0,433	12	0,336	7	0,386	2
0,431	18	0,398	13	0,350	8	0,411	3
0,452	19	0,412	14	0,390	9	0,422	4
0,373	20	0,416	15	0,421	10	0,419	5
علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الانغماس الانفعالي							
0,426	13	0,385	9	0,373	5	0,368	1
0,353	14	0,373	10	0,409	6	0,414	2
0,419	15	0,410	11	0,421	7	0,380	3
0,437	16	0,425	12	0,387	8	0,391	4
علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمجال الانغماس السلوكي							
0,415	13	0,445	9	0,475	5	0,431	1
0,440	14	0,470	10	0,492	6	0,406	2
0,462	15	0,457	11	0,471	7	0,420	3
0,453	16	0,422	12	0,417	8	0,412	4

3. علاقة مجالات مقياس الانغماس الوظيفي ببعضها (مصفوفة الارتباطات الداخلية):

تم التثبت من هذا المؤشر عن طريق استخراج العلاقة الارتباطية بين مجالات المقياس ببعضها والدرجة الكلية وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون، لأن ارتباطات المجالات الفرعية، هي قياس أساس للتجانس، لأنها تساعد على تحديد مجال السلوك المراد قياسه (Anistasi,1976:p155)؛ إذ اعتمدت الباحثة على عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (336) موظف وموظفة، وأظهرت النتائج أن ارتباط المجالات ببعضها والدرجة الكلية ذات دلالة إحصائية، وهذا يدل على إن المجالات تقيس شيئاً واحداً هو الانغماس الوظيفي، إذ كانت قيم الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,139) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (180) وهذا مؤشر جيد لصدق بناء المقياس، والجدول (19) يوضح ذلك:

جدول (19)

مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الانغماس الوظيفي

الانغماس السلوكي	الانغماس الانفعالي	الانغماس المعرفي	درجة المقياس الكلية	المجالات
0,489	0,507	0,582	1	درجة المقياس الكلية
0,398	0,342	1		الانغماس المعرفي
0,376	1			الانغماس الانفعالي
1				الانغماس السلوكي

الخصائص السايكومترية للمقياس Psychometric Features of the Scale:

سارت جهود المهتمين بالمقياس النفسي في الآونة الأخيرة إلى زيادة دقة المقاييس النفسية، بتحديد بعض الخصائص القياسية للمقاييس وفقراتها، والتي يمكن أن تكون مؤشرات على دقتها في قياس ما وضعت لقياسه وإجراء عملية القياس بأقل ما يمكن من الأخطاء (المصري، 1999، ص36)، ويعد الصدق والثبات من أهم الخصائص القياسية التي ينبغي توافرها في المقياس النفسي مهما كان الغرض من استخدامه (علام، 1986، ص209)،

أولاً: مؤشرات الصدق Validity Indexes:

يدل الصدق على قدرة المقياس في قياس ما أعدّ لقياسه وعلى هذا الأساس يتحقق من مدى قدرة المقياس في تحقيق الغرض الذي أعدّ من أجله (عودة، 2014، ص335)، إن تقدير درجة الصدق لمقياس ما تخضع لاعتبارات متعددة ، فالصدق نسبي ويتوقف على عاملين هما الغرض من المقياس وعينة الأفراد التي ينطبق عليها المقياس ، كما أنه نوعياً أو محدداً ، فللمقياس الصادق لقياس خاصية قد لا يكون صادقاً في قياس الوظائف الأخرى (الأنصاري، 2000، ص94)، تحققت الباحثة من نوعين للصدق هما (الصدق الظاهري ، وصدق البناء)،

1، الصدق الظاهري Face Validity:

يعتمد الصدق الظاهري على أساس مدى تمثيل المقياس لمكونات الخاصية التي يقيسها إذ إن من المنطقي أن يكون محتوى المقياس ظاهرياً ممثلاً لمحتوى السلوك المراد قياسه لذلك يطلق عليه بالصدق المنطقي، (ربيع، 2019، ص692)، وهذا يتطلب تحديد السلوك المراد قياسه تحديداً دقيقاً لكل مكون وإعداد فقرات المقياس وعرضها على مجموعة من ال محكمين ليتم فحصها منطقياً للتثبت من مدى تمثيلها للمحتوى المراد قياسه، (Ghiselli, 19981, p34)،

وقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لمقياس الانغماس الوظيفي من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية وقد اتفقوا على صلاحية الفقرات في قياس الانغماس الوظيفي،

2، صدق البناء Construct Validity:

يعد صدق البناء الذي يسمى أحياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي، الذي نعني به مدى قياس المقياس النفسي لتكوين فرضي أو مفهوم نفسي معين (ربيع، 2019، ص98)، وأشاركرونلاند (Gronlund, 1968) إلى أن صدق المقياس يتطلب تحديد بعض الافتراضات النظرية التي يستند إليها الباحث في بناء المقياس والتثبت من تجربتها لمعرفة مدى تطابق الدرجات التجريبية مع المفترضات النظرية (Gronlund, 1968, p94)، إذ إن تطابق الدرجات التجريبية مع الافتراضات النظرية يعني أن المقياس يقيس السمة التي أعد لقياسها على وفق هذه الافتراضات (Allen & Yen, 1979, p108)، تحققت الباحثة من صدق بناء المقياس عن طريق استخراج القوة التمييزية للفقرات، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وبدرجة الم جال الذي تنتمي إليه، وإيجاد العلاقة بين المجالات مع بعضها والدرجة الكلية،

ثانياً: الثبات Reliability:

إن الثبات يعني اتساق درجات فقرات المقياس التي يفترض أن تقيس ما يجب أن تقيسه (Marshall & Shofer, 1972, p104)، ويمكن التحقق من ثبات المقياس والاختبارات النفسية منها ما يقيس الاتساق الخارجي وهي طريقة إعادة الاختبار الذي يسمى بمعامل الاستقرار عبر الزمن (Ebel, 1972, p412)، ومنها ما يقيس الاتساق الداخلي وهي معادلة ألفا كرونباخ، تحققت الباحثة من معامل ثبات المقياس بطريقتين، هما:

1، طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test – Retest Method:

تعد من الطرق المهمة في حساب الثبات لأنها تكشف معامل استقرار إجابات الأفراد في تطبيقين لمقياس ما بفاصل زمني (علام، 2000، ص148)، طبقت الباحثة المقياس على عينة الثبات البالغة (40) موظفًا وموظفة وأعيد تطبيقه بعد مرور (15) يوماً، ولحساب الثبات استخدمت معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة للتطبيقين الأول والثاني، فكان معامل الثبات (0,80)، وهو معامل ثبات جيد، إذ أشار فوران (Foran, 1961) إلى أن معامل الثبات الجيد ينبغي أن يزيد عن (0,70)، (Foran, 1961, p85)،

2، معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي Cronbach Alpha Coefficient:

إن هذه الطريقة تزودنا بالحد الأعلى الذي يمكن أن يصل إليه معامل الثبات، إذ تعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات المقياس، وتمتاز هذه الطريقة بتناسقها وإمكانية الوثوق بنتائجها (عودة، 2014، ص354)، وأن هذه الطريقة تقسم الاختبار على أجزاء مساوية لعدد فقراته، إذ إنه يسمح بالحصول على تقدير كفاءة الثبات من تطبيق واحد للاختبار، (Graham&Lilly,1984,p34)، استعملت الباحثة هذه الطريقة لاستخراج ثبات مقياس الانغماس الوظيفي وقد بلغ (0,77) وهو معامل ثبات جيد يمكن الاعتماد عليه في إجراء البحث، (العيسوي، 1985، ص58).

مقياس الانغماس الوظيفي بصيغته النهائية :

تكوّن المقياس بصيغته النهائية من (52) فقرة، بواقع (20) فقرة للمجال المعرفي، و(16) فقرة للمجال الانفعالي، و(16) فقرة للمجال السلوكي، ذات خمس بدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، ملحق (6) وتم إعطاء الفقرات الايجابية الدرجات (5-1)، والسلبية (1-5)، أي أن أعلى درجة للمقياس (260)، وأقل درجة (52) بمتوسط فرضي (156).

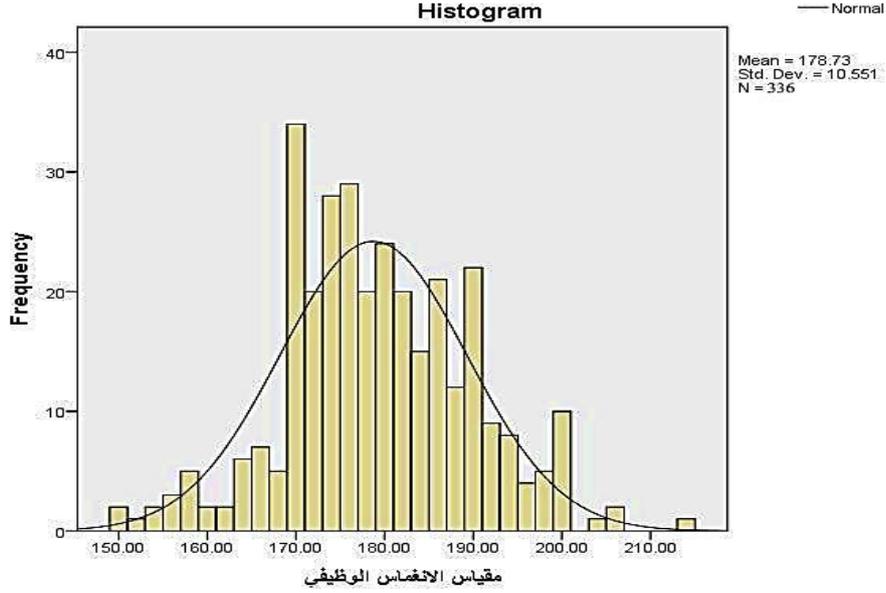
الخصائص الإحصائية والوصفية لمقياس الانغماس الوظيفي:

من خلال استخراج المؤشرات الإحصائية لدرجات استجابات العينة الإحصائية، تبين أن توزيع درجاتهم على المقياس كان أقرب إلى التوزيع الاعتيادي (Normal Distribution)، والجدول (20) يوضح ذلك:

جدول (20)

الخصائص الإحصائية والوصفية لمقياس الانغماس الوظيفي

المؤشرات الإحصائية		القيمة
N	Valid	336
Mean	الوسط	178,728
Median	الوسيط	177,500
Mode	المنوال	171
Std,Deviation	الانحراف المعياري	10,550
Variance	التباين	111,321
Skewness	الالتواء	0,097
Kurtosis	التفرطح	0,261
Range	المدى	64
Minimum	أقل قيمة	150
Maximum	أعلى قيمة	214



الشكل (5)

توزيع درجات عينة التحليل الإحصائي في مقياس الانغماس الوظيفي

الوسائل الإحصائية Statistical Means:

استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social

Science (SPSS) لمعالجات البيانات سواء في إجراءات التحقق من الخصائص السيكومترية لأداتي

البحث، أو في استخراج النتائج:

1، الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين T- test for two independent Variable:

استخدم لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة التمييزية لمقاسي البحث،

2، الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة: استخدم لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط

الفرضي،

3، معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation): استخدم في إيجاد الآتي:

أ، علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس،

ب، علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه،

ج، مصفوفة الارتباطات الداخلية،

د، معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار،

هـ، إيجاد العلاقة الارتباطية بين المتغيرين،

4، معادلة ألفا - كرونباخ للاتساق الداخلي: استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة ألفا للاتساق الداخلي

لمقاسي البحث،

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

- الاستنتاجات
- التوصيات
- المقترحات

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وفق الأهداف المحددة ومناقشتها وفقاً للإطار النظري والدراسات السابقة وخصائص المجتمع الذي تمت دراسته في البحث الحالي، ومن ثم الخروج بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، ويمكن عرض النتائج كما يأتي:

أولاً: عرض النتائج ومناقشتها:

الهدف الأول: التعرف على الطاقة النفسية لدى موظفي جامعة الأنبار.

لتحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس الطاقة النفسية على عينة البحث البالغة (321) موظفاً وموظفة ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (179,88) وانحراف معياري قدره (9,437)، وبمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي البالغ (168) باستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة ظهر أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (22,522) أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (320)، وأن المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الفرضي، والجدول (21) يوضح ذلك:

جدول (21)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة البحث على مقياس الطاقة النفسية

الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة						
(0,05)								
دالة	1,96	22,522	320	168	9,437	179,88	321	الطاقة النفسية

يتبين من الجدول أن أفراد العينة يمتلكون طاقة نفسية عالية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراستي (Thayer,2003)، (Duffy,2007) اللتين أظهرت أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالي من الطاقة النفسية ؛ وكذلك أتفقت دراسة (علي، 2009) التي بينت أن أفراد العينة يتمتعون بطاقة نفسية عالية ، وأنه توجد علاقة إيجابية بين الطاقة النفسية والمهارات الأساسية؛ كما أتفقت مع دراسة (مراد، 2010) التي بينت وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الطاقة النفسية والمهارات التقنية لمتغير الخبرة.

وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر سليجمان (2006) أن موظفي الجامعة لديهم خبرة ذاتية إيجابية حول ما توفره الوظيفة من رفاة الشخصية وسعادة و متعة واطمئنان حول المستقبل أسهم بشكل كبير في تنشيط الطاقة النفسية لديهم التي انعكست على حبهم للعمل وعلاقتهم الايجابية مع زملائهم بشكل نمى

لديهم الشعور بالمواطنة والانتماء والمسؤولية الاجتماعية والاهتمام بالآخر، كما ما توفره الوظيفة من راتب مقبول جعل الموظف يحاور نفسه ويتحدى الأفكار السيئة التي تكونها بيئة العمل ويقارنها بما يراه من مزايا ونعم توفرها الوظيفة (سليجمان، 2006، ص34).

ترى الباحثة أنّ ارتفاع رواتب الموظفين في الآونة الأخيرة وتحسين ظروف العمل وتوفر فرص التواصل بين الموظفين وتبادل الخبرات عن طريق ورش العمل المختلفة أسهم في رفع طاقتهما النفسية التيهي خبرة ذاتية وظاهرة ايجابية، إذ يذوب الموظف بالأعمال التي يزاولها اتساقاً بحالته التي تتسم بالبهجة والمتعة للحياة ما يدفعه إلى الإبداع في العمل، وتمكنه من تخطيط مستقبل جيد لمواصلته في عمله والاستمرار في أداء مهامه لتحقيق أهدافه في الحياة .

الهدف الثاني: التعرف على الفروق في الطاقة النفسية لدى موظفي جامعة الانبار تبعاً لمتغير النوع (ذكور - اناث).

بلغ الوسط الحسابي لعينة الذكور على مقياس الطاقة النفسية (181,522)، بانحراف معياري قدره (9,857)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الإناث على المقياس نفسه (178,163)، بانحراف معياري قدره (9,023)، ولمعرفة دلالة الفرق استخدمت الباحثة اختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، إذ ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (2,626) أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (319)، والجدول (22) يوضح ذلك:

جدول (22)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة البحث عن مقياس الطاقة النفسية

المتغير	النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0,05)
						الجدولية	المحسوبة	
الطاقة النفسية	ذكور	246	181,522	9,857	319	1,96	2,626	دالة
	اناث	75	178,163	9,023				

يتبين من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطي درجات عينة البحث على مقياس الطاقة النفسية وفق متغير النوع (ذكور، إناث) لصالح الذكور، وتتفق هذه النتيجة مع دراس تي (صديق، 2009)، (مكاوي، 2012) التي أظهرت وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور ؛ في حين اختلفت مع دراسة (Psicol,2008) التي أظهرت أنه لا توجد فروق بين الجنسين (ذكور، إناث) في الطاقة النفسية.

وتفسّر هذه النتيجة أن الطاقة النفسية تحصل لدى كافة الناس لكن ينبغي مراعاة الفروق الفردية بينهم، إذ إن الموظف الجامعي يستثمر طاقته النفسية والقوة التي يمتلكها مما تخلق لديه نوعاً من المثابرة في العمل والتحدي والمنافسة لدى الذكور والإناث، وأن خبرة الطاقة تسهم في تأجيل انشغالات الموظفين بالأمر الجانبية ومصادر التهديد (أبو حلاوة، 2013، ص15).

وترى الباحثة أنّ الأدوار التي تضطلع بها المرأة في العمل والبيت والمسؤوليات الملقاة على عاتقها ألقت بثقلها عليها مما أفسد عليها الاستمتاع بخبراتها الذاتية الايجابية، وكون المرأة الموظفة تتسم بالإيثار في عملها وبيتها حرماً من الاهتمام بالرفاهية الشخصية والمتعة الحسية والسرور الذي يرافق النجاح في العمل.

الهدف الثالث: التعرف على الفروق في الطاقة النفسية لدى موظفي جامعة الانبار تبعاً

لمتغير الخدمة (أكثر من 10 سنوات - أقل من 10 سنوات).

تحقيقاً لهذا الهدف استخرجت الباحثة متوسط درجات الموظفين الذين لديهم خدمة أكثر من (10) سنوات، إذ بلغ (181,670)، بانحراف معياري (9,546)، ومتوسط درجات الموظفين الذين لديهم خدمة أقل من (10) سنوات وبلغ (178,015)، بانحراف معياري (9,334)، وبعد استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين ظهر أنّ القيمة التائية المحسوبة (3,387) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (319)، والجدول (23) يوضح ذلك:

جدول (23)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة

لعينة البحث عن مقياس الطاقة النفسية

المتغير	مدة الخدمة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0,05)
						المحسوبة	الجدولية	
الطاقة النفسية	أكثر من 10 سنوات	194	181,670	9,546	319	3,387	1,96	دالة
	أقل من 10 سنوات	127	178,015	9,334				

يتبين من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطي درجات عينة البحث على مقياس الطاقة النفسية وفق متغير الخدمة لصالح المجموعة التي لديها خدمة أكثر من (10) سنوات؛ وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر سليجمان (2006) أنّ الموظفين ذوي الأكثر من عشر سنوات خدمة يكونون من كبار السن، وأن اهتماماتهم الاجتماعية تنصب على إقامة علاقات اجتماعية مثمرة مع زملائهم في العمل، مما ينمي الخبرة الذاتية الإيجابية لديهم، وبما يشعرهم بالرفاهية الشخصية

والسعادة والسرور والمعارف البناء حول المستقبل والولاء والانتماء للمؤسسة، فالخبرة الذاتية الإيجابية تنشط الطاقة النفسية بدرجة كبيرة وتعزز قدرة الإنسان على الحب والعمل والجرأة والشجاعة ومهارات العلاقات الاجتماعية.

ترى الباحثة أنّ الموظفين الذين تجاوزت خدمتهم عشر سنوات يحصلون على رواتب مجزية تمكنهم من العيش حياة سارة، والحياة السارة من وجهة نظر سليجمان (2006) هي تتابع المشاعر الإيجابية نحو الحاضر، وتقسم إلى نوعين: الملذات وإرضاء الحاجات، وهما يتشبعان بالتمكّن المادي، كما يمتاز الموظفون بالخبرة والالتزام بالقوانين وأخلاقيات المهنة في مواصلة عملهم، وهذا يمكنهم من استثمار طاقتهم النفسية بشكل إيجابي.

الهدف الرابع: التعرف على الانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار.

لتحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس الانغماس الوظيفي على عينة البحث البالغة (321) موظفًا وموظفة، إذ تم استخراج المتوسط الحسابي إذ بلغ (178,72)، بانحراف معياري (10,550)، وبمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي البالغ (156) باستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة ظهر أن هناك فرقًا ذا دلالة إحصائية، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (38,535) أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (320)، وأن المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الفرضي، والجدول (24) يوضح ذلك:

جدول (24)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة البحث عن مقياس الانغماس الوظيفي

المتغير	العينة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	الدلالة (0,05)
		الجدولية	المحسوبة					
الانغماس الوظيفي	321	1,96	38,535	156	10,550	178,72	320	دالة

يتبين من الجدول أن أفراد العينة يتصفون بالانغماس الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (يوسف، 2011) التي أظهرت ارتفاع درجة الانغماس الوظيفي لدى عينة البحث، وكذلك أتفقت مع (دراسة العبادي والجاف، 2012) التي أظهرت تحقيق الأداء العالي للعاملين يعد مؤشراً على الانغماس الوظيفي، وكذلك مع دراسة (Khan&Jam, 2011) التي بينت أثر إيجابي للانغماس الوظيفي والالتزام التنظيمي والعاطفي (Khan&Jam, 2011, p252-262)؛ في حين اختلفت مع دراسة (المغربي، 2004) التي أوضحت أثر جودة حياة العمل على الانغماس الوظيفي، وكذلك مع دراسة (Eswaran, 2011) التي بينت

ضعف الانغماس الوظيفي لدى العينة، وكذلك مع دراسة (Andor&Harleen,2012) التي أشارت إلى أنّ التفكك بين المواقف الضمنية تؤثر في الانغماس الوظيفي (Andor&Harleen,2012,p1-9) وقد أكدت دراسة (Permarupan,2013) أنّ الانغماس الوظيفي يرتبط بدافع الموظف من مكانته الوظيفية المرموقة في عمله، لذلك نجد أنّ الفرد المنهمك في استخدام قدراته ومواهبهم مستوعباً لمهنته يوصف بأنّ له انغماساً وظيفياً عالياً. (Permarupan,2013,p44).

وتفسّر هذه النتيجة من وجهة نظر وينر (Weiner,1970) أن الموظفين يشعرون بالانغماس الوظيفي نتيجة عزوهم السببي لأفعالهم، وإنّ هذا العزو يؤثر في ردود أفعالهم الوجدانية مثل الرضا (Sati, faction)، والمعرفية توقع النجاح مستقبلاً والسلوكية الإقدام والإحجام (Winer,1970,p1)، كما أنّ تقدمهم من النجاح في عملهم والانغماس فيه وبذل الجهد هو نوع من الانتماء لمؤسستهم ووطنهم، مما أشعرهم بأنّ النجاح في العمل والانغماس فيه يأتي ضمن العوامل الداخلية القابلة للسيطرة، فردود الأفعال الوجدانية تزداد بالعزو الداخلي وتقل بالعزو الخارجي، هذا فضلاً عن كون الموظفين يشعرون بالاستقرار والثبات في عملهم، فالاستمتاع بالعمل والانغماس فيه يتأثر بالثبات والاستقرار. (Weiner,1979,p3).

وتفسّر هذه النتيجة من وجهة نظر سليجمان (2006) أنّ امتلاك الموظفين للطاقة النفسية واستثمارها بالشكل الصحيح، جعل الموظف أكثر سعادة مما دفعه إلى محاورة نفسه بطريقة موضوعية مكنه من نبذ الأفكار السيئة المرتبطة بالعمل ومقارنتها بما تكسبه الوظيفة من مزايا ونعم و مساعدته من تحويل ما يراه سيئاً في واقعه إلى واقع جديد يجدد أمله في الحياة ويعيد التوازن إلى نفسه (سليجمان، 2006، 34).

لذا فإنّ الطاقة النفسية مكنّت الموظف من مخاطبة نفسه بإيجابية واقنعتة أنّ بإمكانه القيام بكل ما هو مطلوب وعززت لديه قدرة التحدي والبحث عما هو جديد باستمرار والنظر إلى الفشل نظرة آسى وحزن وترى الباحثة أنّ امتلاك الموظفين للطاقة النفسية الإيجابية مكنهم من الاستمتاع باستثمار مهاراتهم المعرفية والعقلية بشكل اكسبهم السعادة والرضا والسرور والمتعة الحسية بالعمل وزاد من التفاؤل والأمل لديهم.

الهدف الخامس: التعرف على الفروق في الانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار تبعاً لمتغير النوع (ذكور - اناث).

تحقيقاً لهذا الهدف استخرجت الباحثة متوسط درجات الذكور على مقياس الانغماس الوظيفي الذي بلغ (180,456)، بانحراف معياري (10,875)، ومتوسط درجات الإناث على المقياس نفسه الذي بلغ (177,113)، بلفراف معياري (10,222)، ولمعرفة دلالة الفرق استخدمت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين إذ ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (2,355) أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (319)، والجدول (25) يوضح ذلك:

جدول (25)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الجدولية والمحسوبة ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة البحث عن مقياس الانغماس الوظيفي

المتغير	النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0,05)
						المحسوبة	الجدولية	
الانغماس الوظيفي	ذكور	246	180,456	10,875	319	2,355	1,96	دالة
	إناث	75	177,113	10,222				

يتبين من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطي درجات عينة البحث على مقياس الانغماس الوظيفي وفق متغير النوع (ذكور، إناث) لصالح الذكور، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الموظفين الذكور لديهم الفرصة في تدريب مهاراتهم والأداء في عملهم مما يحقق التمييز في مستقبلهم، وأن سبب ذلك يعود إلى كثرة مسؤوليات الموظفة، فهي أم وزوجة ومسؤولة عن تربية الأطفال ومهام المنزل، مما يبدو الطاقة المرأة في الحصول على مسؤوليات في العمل قياساً بالرجال يقلل من توقعها لفرص النجاح مستقبلاً .

الهدف السادس: التعرف على الفروق في الانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار

تبعاً لمتغير الخدمة (أكثر من 10 سنوات - أقل من 10 سنوات).

تحقيقاً لهذا الهدف استخرجت الباحثة متوسط درجات الموظفين الذين لديهم خدمة أكثر من (10) سنوات وبلغ (181,076)، وبانحراف معياري (10,661)، ومتوسط درجات الموظفين الذين لديهم خدمة أقل من (10) سنوات بلغ (176,443)، وبانحراف معياري (10,436)، ولمعرفة دلالة الفرق استخدمت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين حيث ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (3,844) أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (319)، والجدول (26) يوضح ذلك:

جدول (26)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية ودرجة الحرية ومستوى الدلالة لعينة البحث عن مقياس الانغماس الوظيفي

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مدة الخدمة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة						
دالة	1,96	3,844	319	10,661	181,076	194	أكثر من 10 سنوات	الانغماس الوظيفي
				10,436	176,443	127	أقل من 10 سنوات	

يتبين من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطي درجات عينة البحث على مقياس الانغماس الوظيفي وفق متغير مدة الخدمة لصالح من لديهم خدمة أكثر من (10) سنوات، وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر وينر أن الموظفين من ذوي الخدمة الأكثر من (10) سنوات يشعرون بالاستقرار الوظيفي نتيجة حصولهم على مسؤوليات داخل المؤسسة، كما أن توليهم المناصب في العمل عزز من ردود أفعالهم الوجدانية في توقع النجاح مستقبلاً، و أن ارتفاع رواتبهم بسبب الخدمة عزز من فرص الاستقرار المالي لديهم، فالانغماس في العمل يتأثر بالثبات والاستقرار.

الهدف السابع: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار .

لإيجاد قيمة معامل الارتباط بين درجات الموظفين على مقياسي الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما موضحة في جدول(27).

جدول (27)

العلاقة الارتباطية بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي

الدلالة (0,05)	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط	المتغير الثاني	المتغير الاول
	الجدولية	المحسوبة			
دالة	1,96	10,020	0,491	الانغماس الوظيفي	الطاقة النفسية

يتبين من الجدول أن علاقة الارتباط بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي كانت علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة الحرية (319)، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (10,020) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، وهذا يعني أنه كلما كان الموظفون يمتلكون طاقة نفسية عالية زاد انغماسهم الوظيفي.

وتفسر هذه النتيجة أنّ الطاقة النفسية العالية تجعل الشخص يقوم بأعماله والتركيز عليها والاندفاع بحيوية نحو الأنشطة المهنية بما فيها الانغماس الوظيفي في التعامل مع الأنشطة يصل ذلك إلى مستوى الانغماس لحد نسيان ذاته بعمله مما يؤدي إلى الشعور الرائع الذي يتم تجاه كافة الأنشطة للوصول إلى النتائج المناسبة، كما أنّ الانغماس يجعل الفرد واسعاً بأعماله واطلاعه على مهنته ويكون متحدياً ومتحمساً في عمله (سليجمان، 2003، ص75).

وترى الباحثة أنّ الانغماس الوظيفي مجموعة مؤثرات وعوامل خارجية وداخلية متعلقة بالموظف وللعلم الذي يقوم به؛ وتؤدي هذه العوامل إذا كان الانغماس الوظيفي ذا منفعة ومع ما يطمح إليه الموظف مما يجعله أكثر تقبلاً للوظيفة وأكثر إنتاجية في عمله، أما الطاقة النفسية فتعني قدرة الموظف على الوصول إلى التوازن البدني-الذهني من خلال رفع الطاقة النفسية أو خفضها والتي بموجبها يستطيع الموظف تحقيق أفضل أداء، و أنّ نتيجة وجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين تعني يمكن الربط بين المتغيرين "الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي" بهذا البحث، أي أن وجود طاقة نفسية عالية للموظفين يؤدي إلى ارتفاع انغماسهم الوظيفي.

ثانياً: الاستنتاجات Conclusions :

في ضوء نتائج البحث يمكن التوصل إلى الاستنتاجات الآتية :

1. أنّ الموظفين الجامعين يتمتعون بطاقة نفسية عالية بسبب ما تقدمه وظيفتهم من استقرار نفسي .
2. أنّ الموظفين يتمتعون بانغماس وظيفي بسبب قدرتهم على إدراك عملهم الوظيفي بشكل إيجابي .
3. العلاقة الإيجابية بين الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي علاقة تصنع الانغماس .

ثالثاً: التوصيات Recommendation:

في ضوء نتائج البحث الحالي، توصي الباحثة بما يأتي:

1. توفير وسائل من شأنها رفع مستوى الطاقة النفسية لدى الموظفين ليعكس على انغماسهم بعملهم .
2. ضرورة عقد ندوات ومؤتمرات تتعلق بالطاقة النفسية بين الجهات المسؤولة والموظفين .
3. زيادة فرص الدعم المادي والمعنوي لدى موظفي الجامعة .

رابعاً: المقترحات Suggestions:

في ضوء ما سبق واستكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحث ما يأتي:

1. إجراء دراسات أخرى في مجال الطاقة النفسية وعلاقتها بمتغيرات أخرى كالصحة النفسية، مستوى الطموح، المثابرة وذلك لتنمية الطاقة النفسية لدى فئات عمرية مختلفة.

2. إجراء دراسات حول علاقة الطاقة النفسية بالانغماس الوظيفي وكل من الحوافز والممارسات الفعّالة لدى الموظفين.

3. إجراء دراسات عن فاعلية برامج نفسية في رفع مستوى الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي.

4. إجراء دراسات مماثلة عن الطاقة النفسية والانغماس الوظيفي ويتم تناول متغيرات أخرى مثل (مكان العمل - العمر).

الملاحق

ملحق (1)

تسهيل مهمة

Ministry of Higher Education
and Scientific Research
University of Anbar
College of Education
for Humanities



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الأنبار
كلية التربية للعلوم الإنسانية
وحدة الشؤون العلمية والدراسات العليا

التاريخ: ٢٠١٨/١١/٢٦

العدد: ٤٧٨٣

الى / رئاسة جامعة الأنبار / قسم الموارد البشرية

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة...

نظراً لما تتمتعون به من روح التعاون العلمي والتواصل المعرفي , يرجى تسهيل مهمة الطالبة
(حلا خضير صوكر) قسم (العلوم التربوية والنفسية) احد طلبة خلتنا (الدراسات العليا / الماجستير)
للعام الدراسي (٢٠١٨/٢٠١٩) راجين تسهيل مهمتها لانجاز بحثها الموسوم بـ (الطاقة النفسية
وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار). شاكرين تعاونكم.

.. مع التقدير..

أ.م.د. زياد رشيد حمدي

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

٢٠١٨/١١/٢٦



رئيس الجامعة

نسخة منه الى //

- وحدة الشؤون العلمية والدراسات العليا .. مع الأوليات.
- الصادرة.

العراق - الأنبار - الرمادي - ص.ب: بغداد (٥٥٤٣١) - ☎ : ٥٤٣٢٨٩٣ - (Bagh. ٥٥٤٣١) : P.O Box - Ramadi - Anbar - Iraq

البريد الإلكتروني : anbar_university@yahoo.com - ☎ : ٥٤٣٢٨٩٣

تلكس : ٢١٦١٢ - ٢١٦١٢ Telex

ملحق (2)

أسماء المحكمين الذين استشارتهم الباحثة

ت	الاسم	الاختصاص	الكلية	الجامعة
١.	أ.د. أحلام لطيف علي الموسوي	علم النفس	الآداب	المستنصرية
٢.	أ.د. إسماعيل إبراهيم علي	علم النفس التربوي	التربية ابن الهيثم للعلوم المصرفية	بغداد
٣.	أ.د. صبري بردان علي الحياني	الإرشاد والتوجيه التربوي	التربية للعلوم الإنسانية	الأنبار
٤.	أ.د. عبد الكريم محسن الزهيري	العلوم التربوية والنفسية	جناات العراق الأهلية/ الأنبار	
٥.	أ.د. عبد الواحد حميد الكبيسي	العلوم التربوية والنفسية	التربية للعلوم الإنسانية	الأنبار
٦.	أ.د. ياسر خلف رشيد الشجيري	العلوم التربوية والنفسية	التربية للعلوم الإنسانية	الأنبار
٧.	أ.م.د. بشرى خطاب عمر	علم النفس التربوي	التربية للبنات	تكريت
٨.	أ.م.د. زبيدة عباس محمد	علم النفس التربوي	التربية للبنات	تكريت
٩.	أ.م.د. عبد الكريم عبيد الكبيسي	علم النفس العام	التربية للعلوم الإنسانية	الأنبار
١٠.	م.د. صافي عمال صالح	علم النفس التربوي	التربية للعلوم الإنسانية	الأنبار
١١.	م.د. وجدان عظيم عبد الحسن	علم النفس العام	الآداب	المستنصرية

ملحق (3)

مقياس الطاقة النفسية بصيغته الاولية

جامعة الأنبار

كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / ماجستير

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة :

تروم الباحثة إجراء بحث حول الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار ، وقد تم صياغة تعريف للطاقة النفسية بالاعتماد على نظرية سيلجمان (2000، Seligman) بأنها قوة كامنة تعد مصدراً هاماً للإيجابية الإنسانية، وتحرك الإنسان وتمكنه من تحويل ما يراه سيئاً في واقعه على واقع جديد يجدد أمله في الحياة ، ويعيد إلى نفسه التوازن والقدرة على بناء حياة متماسكة تصل به إلى السعادة ؛ ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس مكون من (60) فقرة موزعة على مجالين : الخبرة الذاتية وعدد فقراتها (30)، والقدرة على العمل وعدد فقراتها (30)، ووضعت تعليمات للمقياس، علماً أن الهدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، ولكونكم من ذوي الخبرة والاختصاص تود الباحثة الاستئناس بأرائكم القيمة حول صلاحية الفقرات وملاءمتها لما وضعت لأجله .

تقبلوا فائق احترامي وامتناني

الباحثة

حلا خضير صوكر

إشراف

أ. م. د. صفاء حامد تركي

التوقيع:

اسم التدريسي:

اللقب العلمي:

التخصص الدقيق:

المجال الأول : الخبرة الذاتية : تتمثل بالطاقة التي يمتلكها الفرد في مجالات الحياة المختلفة التي تتضمن التفاؤل والأمل والأيمان والولاء وصفاء الذهن والمناداة بالحرية .

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
1	أسعى بكل جد لتحقيق أهدافي.			
2	أبحث عن طرق متنوعة لحل أي مشكلة.			
3	أفضل بسرعة في أي حوار مع الآخرين.			
4	يمكنني الاستفادة من خبراتي الماضية في مواقف المستقبل.			
5	أستطيع أن أنهمك في إنجاز أعمالي رغم التحدي.			
6	أنا سعيد بشكل لا يصدق.			
7	أشعر أن المستقبل مليء بالأمل والسعادة.			
8	أشعر أنني في حالة فرح وابتهاج.			
9	أدون أفكار في دفتر خاص بي.			
10	أشعر بالقلق إزاء أي شيء يحدث حولي.			
11	لي القدرة على حل المشكلات التي يجد الآخرون صعوبة في حلها.			
12	غالباً ما استغرق في الخيالات.			
13	أشعر بالغضب لأسباب تافهة.			
14	تربطني علاقات طيبة مع الذين أتعرف عليهم.			
15	من الأفضل أن لا أضع آمالاً وردية.			
16	الصدق هو سر النجاح في الحياة.			
17	من الحكمة أن تمدح الآخرين.			
18	عندما أشارك مع زملائي في لعبة أتوقع الخسارة.			
19	أتعامل بثقة مع كل الناس.			
20	أؤمن بقدرتي على مواجهة الضغوط.			
21	أسامح الآخرين عندما يسيئون لي.			

			22	أستطيع التغلب على مشاعر القلق لدي.
			23	أشعر بالفخر في انتمائي لبلدي
			24	أمتلك مزاجاً معتدلاً في أغلب الأوقات.
			25	أفقد السيطرة على هدوئي عند منافسة أشخاص أقوياء .
			26	تزداد دافعتي لأحسن من أدائي.
			27	أستطيع تهدئة نفسي بعد تعرضي لأي مضايقات.
			28	أستطيع عند الضرورة اتخاذ قرارات مناسبة.
			29	التفوق صعب ولا يحصل عليه إلا من يمتلك قدرات فوق معرفية.
			30	غالباً ما أشعر بأن لدي أفكاراً جديدة.

المجال الثاني: القدرة على العمل: قدرة الفرد على القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتطلب منه القيام بها أثناء تأدية واجبه الوظيفي والتي تتمثل بالمتابعة وحب العمل والجسارة والجرأة والشجاعة ومهارات العلاقات الاجتماعية .

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
1	أشعر بالتعب في معظم الوقت.			
2	أعتقد أنني ناجح في حياتي.			
3	أستطيع السيطرة على انفعالاتي بعد أي أمر مزعج.			
4	أستطيع التحكم في مشاعري وتصرفاتي.			
5	أستطيع انجاز المهام بنشاط وتركيز عاليين			
6	ليس هناك عمل دون عقبات.			
7	أستطيع أن أفعل أي شيء بإراداتي.			
8	أشعر بالرضا عن الحياة.			
9	أستطيع أن أتخذ القرارات المناسبة.			
10	غير قادر على الاحتفاظ بعلاقاتي الاجتماعية بسبب عملي.			

			11	أحقق الأهداف التي وضعتها لنفسي.
			12	أقبل الآراء والانتقادات وأن كانت بغير صالحني.
			13	أنظم معلوماتي في خطة قبل أن ابدأ بالعمل.
			14	أتمكن من أداء بعض الأعمال بسبب ضيق الوقت.
			15	أستطيع التخلص من الحالة المزاجية السيئة بسهولة.
			16	يحقق البعض أهدافهم نتيجة النفوذ.
			17	بالإيمان والثقة بقدراتي أستطيع أن أفعل أي شيء.
			18	عادة ما يكون الطالب المثابر هو الناجح في النهاية.
			19	أرى صعوبة التقدم دون أن أسلك كافة السبل.
			20	إن مع العسر يسراً.
			21	أعمل بهمة عالية لتحقيق أهدافي.
			22	لا أستطيع التحكم على انفعالاتي عندما يستفزني أحد.
			23	أنا صبور في كل الأحوال.
			24	أبذل أقصى جهد في أداء الأعمال التي أكلف بها.
			25	التفوق يتطلب جهد بالعمل.
			26	أوصف من قبل الآخرين أن علاقتي جيدة.
			27	أشارك زملائي في مناسباتهم.
			28	لدي الرغبة في تولي المهام الكبيرة في المجتمع المدني.
			29	أواجه مشكلات العمل بعقلانية وهدوء.
			30	تحمل المسؤولية أمر يضايقني.

ملحق (4)

مقياس الطاقة النفسية بصيغته النهائية

جامعة الأنبار

كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا/ الماجستير

عزيزي الموظف - عزيزتي الموظفة:

تحية طيبة

بين يديك عدد من الفقرات بهدف معرفة موقفك بشأنها التي تهكم وتهتم المجتمع بشكل عام ،
ووضعت الباحثة أمام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة.

نرجو تعاونكم بالإجابة على كافة الفقرات بدقة وبما ينطبق على حالتكم فعلاً وذلك بوضع علامة (√) تحت البديل المناسب الموجود أمام كل فقرة مع التذكير أن كل فقرة تتطلب إجابة واحدة فقط كما تعلمكم الباحثة أنه لا وجود لإجابة صحيحة وأخرى خاطئة فالإجابة المطلوبة هي التي توضح شعورك وأفكارك تجاه تلك القضايا والمواقف علماً أن إجاباتكم لأغراض البحث العلمي.

النوع : نكر : أنثى :

مدة الخدمة (بالسنوات) :

الحالة الاجتماعية : أعزب زوج

مع فائق الشكر والامتنان

مثال:

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	الفقرة	ت
					أحاول أن أكون لطيفاً مع زملائي.	

الباحثة

حلا خضير صوكر

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	أسعى بكل جد لتحقيق أهدافي وطموحاتي.					
2	أبحث عن طرق متنوعة لحل أي مشكلة.					
3	أفضل بسرعة في أي حوار مع الآخرين.					
4	توظيف خبراتي السابقة في حل العقبات المستقبلية.					
5	أستطيع إنجاز أعمالي رغم التحدي.					
6	متفائل بشكل كبير.					
7	أشعر أن المستقبل مليء بالأمل والسعادة.					
8	أدون أفكارني في دفتر خاص بي.					
9	أشعر بالقلق إزاء أي شيء يحدث حولي.					
10	لي القدرة على حل المشكلات التي يجد الآخرون صعوبة في حلها.					
11	استغرق في عالم الخيالات.					
12	أشعر بالغضب لأسباب تافهة.					
13	تربطني علاقات طيبة مع الذين أتعرف عليهم.					
14	من الأفضل أن لا أضع آمالاً وريدية.					
15	أرى أن الأخلاق الفاضلة هي سر النجاح في الحياة.					
16	مدح الآخرين وسيلة فعالة للتجاذب الاجتماعي.					
17	أتعامل بثقة مع كل الناس.					
18	أؤمن بقدرتي على مواجهة الضغوط.					
19	أسامح الآخرين عندما يسيئون لي.					
20	أستطيع التغلب على مشاعر القلق لدي.					

					21	أشعر بالفخر في انتمائي لبلدي.
					22	أمتك مزاجاً معتدلاً في أغلب الأوقات.
					23	أفقد السيطرة على هدوئي عند منافسة أشخاص أقوياء.
					24	تزداد دافعتي لأحسن من أدائي.
					25	أستطيع تهدئة نفسي بعد تعرضي لأي مضايقات.
					26	أستطيع عند الضرورة اتخاذ قرارات مناسبة.
					27	التفوق صعب ولا يحصل عليه إلا من يمتلك قدرات فوق معرفية.
					28	لدي القدرة على توليد أفكاراً جديدة.
					29	أشعر بالتعب في معظم الوقت.
					30	أجد نفسي قادراً على تحقيق النجاح.
					31	أستطيع التحكم في مشاعري وتصرفاتي.
					32	أستطيع انجاز المهام بنشاط وتركيز عاليين.
					33	ليس هناك عمل دون عقبات.
					34	أستطيع أن أفعل أي شيء بإراداتي.
					35	أشعر بالرضا عن الحياة.
					36	أستطيع أن أتخذ القرارات المناسبة.
					37	غير قادر على الاحتفاظ بعلاقتي الاجتماعية بسبب عملي.
					38	أحقق الأهداف التي وضعتها لنفسي.
					39	أتقبل الآراء والانتقادات وأن كانت بغير صالحني.
					40	أنظم معلوماتي في خطة قبل أن ابدأ بالعمل.
					41	أتمكن من أداء بعض الأعمال بسبب ضيق الوقت.

					42	أستطيع التخلص من الحالة المزاجية السيئة بسهولة.
					43	يحقق البعض أهدافهم نتيجة النفوذ.
					44	بالإيمان والثقة بقدراتي أستطيع أن أفعل أي شيء.
					45	أؤمن أن الموظف المثابر هو الناجح في النهاية.
					46	أرى صعوبة التقدم دون أن أسلك كافة السبل.
					47	أؤمن بقول الله تعالى (أن مع العسر يسراً).
					48	أعمل بهمة عالية لتحقيق أهدافي.
					49	أجد نفسي صبوراً في كل الأحوال.
					50	أبذل أقصى جهد في أداء الأعمال التي أكلف بها.
					51	التفوق يتطلب جهد بالعمل.
					52	أوصف من قبل الآخرين أن علاقتي جيدة.
					53	أشارك زملائي في مناسباتهم.
					54	لدي الرغبة في تولي المهام الكبيرة في المجتمع المدني.
					55	أواجه مشكلات العمل بعقلانية وهدوء.
					56	تحمل المسؤولية أمر يضايقني.

ملحق (5)

مقياس الانغماس الوظيفي بصيغته الأولى

جامعة الأنبار - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الماجستير

الأستاذ الفاضلالمحترم

تحية طيبة ...

تروم الباحثة إجراء بحث حول الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الأنبار، وقد عُرّف الانغماس الوظيفي وينر (Weiner,1986) بأنه عملية معرفية يستعملها الأفراد في التفسيرات التي يقدمونها لما يواجهون هُفي حياتهم اليومية إذ تسند أسباب الانغماس الوظيفي إلى مصدر داخلي وعوامل مستقرة وأسباب الفشل إلى مصدر خارجي وعوامل غير قابلة للسيطرة .

لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس مكون من (60) فقرة توزعت على ثلاث مجالات: المجال المعرفي وعدد فقراته (20)، والمجال الانفعالي وعدد فقراته (20)، والمجال السلوكي وعدد فقراته (20)، ووضعت الباحثة تعليمات للمقياس علماً أن بدائل المقياس (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً ، أبداً) .

ولكونكم من ذوي الخبرة والاختصاص تود الباحثة الاستئناس بأرائكم القيمة حول صلاحية الفقرات وملاءمتها لما وضعت لأجله.

وتقبلوا فائق احترامي وامتناني

الباحثة

حلا خضير صوكر

إشراف

أ.م.د. صفاء حامد تركي

التوقيع:

اسم التدريسي:

اللقب العلمي:

التخصص الدقيق:

المجال المعرفي: يعني معتقدات الموظف عن وظيفته وخصائصها وعلاقتها بالمواقف الحياتية الأخرى ومدى مناسبة قدراته للعمل الذي يقوم به.

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
1	الناجحون في العمل صناع الحياة .			
2	أركز كل انتباهي على الأعمال التي أكلف بها .			
3	لدي القدرة على الاستفادة من أخطائي السابقة.			
4	بإمكاني القيام بما يطلب مني بدقة .			
5	لا توجد عدالة في توزيع العمل على المنتسبين .			
6	اعتقد أن الأنظمة المتبعة في المؤسسة غير مناسبة .			
7	لدي القدرة على انجاز أكثر من واجباتي الاعتيادية .			
8	لدي القدرة على أقناع الآخرين بوجهة نظري .			
9	أشعر أنني قادر على التعبير عن آرائي بحرية .			
10	أضع برنامجاً للأعمال التي أقوم بتأديتها .			
11	لا انتظر مكافأة على ما أقوم به من عمل .			
12	لدي الثقة بنجاح خططي في العمل .			
13	أشعر بطاقة إيجابية عند التحدث عن عملي .			
14	أجد باني متحكم في جميع جوانب عملي .			
15	أرى أن أهدافي تفوق قدراتي .			
16	أشعر بتوافق بين قدراتي الشخصية وطبيعة عملي .			
17	أشعر أن المؤسسة لا تهتم بآرائي .			
18	أشارك زملائي بما املك من معلومات .			
19	مهام عملي محددة بدقة .			
20	ابتعد عن القيام بالأعمال التي لاتناسب قدراتي .			

المجال الانفعالي: يقصد به مجمل الميول والاتجاهات والقيم والمبادئ التي تتكون لدى الموظف نتيجة مروره بالخبرات الوظيفية.

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
1	أشعر بالفخر بالعمل الذي أؤديه.			
2	أشعر بأن الوقت يمر بسرعة أثناء تأديتي لعملي.			
3	أشعر بالانتماء للمؤسسة التي أعمل فيها.			
4	لدي القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب.			
5	أشعر أن حياتي مليئة بالأمل والتفاؤل.			
6	أشعر بالبهجة حينما أنجز عملي.			
7	أعتقد أن الأعمال التي أقوم بها مناسبة لقدراتي.			
8	أرى أن وظيفتي مثيرة للتحدي.			
9	لدي القدرة على التحكم بالمواقف الطارئة بالعمل.			
10	أشعر بالاستمتاع خلال قيامي بعملي.			
11	أرى أنه من الحق أن يلزم الموظف نفسه بإنجاز ما يطلب منه.			
12	أشعر أن العمل فرصه لإثبات وجودي.			
13	أشعر أن عملي يحقق لي مكانة اجتماعية مرموقة.			
14	لا أبذل جهداً في التركيز على عملي.			
15	أشعر بسعادة غامرة في عملي.			
16	أشعر بالحزن عندما لا أنجز أي شيء يخص عملي.			
17	أستطيع التأثير على الأحداث بشكل ايجابي.			
18	أعتبر أن أعباء العمل الخاص بي مناسبة.			
19	أشعر بضعف إمكاناتي للقيام بأي عمل.			
20	أشعر أن عوامل الراحة متوافرة في عملي.			

المجال السلوكي: هو السلوك والاداء والمهارات المتوقع حدوثه من الموظف خلال أدائه للعملية الوظيفية.

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
1	أكرس نفسي تماماً لعملي.			
2	أشعر بالرضا عندما يطبق العدل في عملي.			
3	لدي الرغبة بالحصول على إجازة من العمل.			
4	اخترق الأعذار للتغيب عن العمل.			
5	لدي الرغبة في الانتقال إلى عمل آخر.			
6	أشعر بالتعب حينما أقوم بعملي.			
7	أركز انتباهي بشكل مكثف في الأعمال التي أكلف بها			
8	اعتقد أن انجاز العمل هو مكافأة لجهودي.			
9	اندمج في العمل لحد نسياني ذاتي.			
10	أرغب بالأعمال ذات الطابع التنافسي.			
11	يستمر عملي بجد حتى لو لم تسير الأمور على ما يرام.			
12	لدي القدرة على تطوير مهاراتي باستمرار.			
13	أقبل الآراء التي تخص العمل برحابة صدر.			
14	غالبا ما يتسم أدائي بالموضوعية.			
15	لا أشعر بالتقدير من قبل مسؤولي.			
16	أشعر بالانسجام التام مع زملائي.			
17	أرى أن التقييم وكتب الشكر لا تقدم بأنصاف.			
18	تتناسب وظيفتي مع المؤهلات العلمية التي امتلكها.			
19	أشعر بحيوية عالية عند ذهابي إلى عملي.			
20	أجد الرغبة بالاستمرار بالفعاليات اليومية.			

ملحق (6)

مقياس الانغماس الوظيفي بصيغته النهائية

جامعة الأنبار - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية الدراسات العليا الماجستير

عزيزي الموظف - عزيزتي الموظفة:

تحية طيبة

بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عما يشعر به الموظف حيال بعض المواقف أو الحالات في حياته الوظيفية، لذا يرجى تعاونكم بالإجابة على كافة الفقرات وبما ينطبق على حالتكم فعلاً بوضع علامة (✓) تحت البديل المناسب الموجود أمام كل فقرة مع التذكير ، وأن كل فقرة تتطلب أجابة واحدة فقط كما تعلمكم الباحثة أنه لاوجود لإجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، فالإجابة المطلوبة هي التي توضح فيها شعورك تجاه تلك الفقرات المذكورة علماً أن إجاباتكم لأغراض البحث العلمي.

النوع : ذكر أنثىمدة الخدمة بالسنوات الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج

مع فائق الشكر والامتنان

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	أشعر بالتفاؤل وروح الأمل.					

الباحثة

حلا خضير صوكر

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	الناجحون في العمل هم صناع الحياة .					
2	أركز كل انتباهي على الأعمال التي أكلف بها .					
3	لدي القدرة على الاستفادة من أخطائي السابقة .					
4	بإمكاني القيام بما يطلب مني بدقة .					
5	أرى عدم وجود عدالة في توزيع العمل على الموظفين .					
6	اعتقد أن الأنظمة المتبعة في المؤسسة غير مناسبة .					
7	لدي القدرة على إنجاز أكثر من واجباتي الاعتيادية .					
8	لدي القدرة على أقناع الآخرين بوجهة نظري .					
9	أشعر أنني قادر على التعبير عن آرائي بحرية .					
10	أضع برنامجاً للأعمال التي أقوم بتأديتها .					
11	لا انتظر مكافأة على ما أقوم به من عمل .					
12	لدي الثقة بنجاح خططي في العمل .					
13	أشعر بطاقة إيجابية عند التحدث عن عملي .					
14	أجد نفسي مسيطراً على إدارة عملي .					
15	أرى أن أهدافي تفوق قدراتي .					
16	أشعر بتوافق بين قدراتي الشخصية وطبيعة عملي .					
17	أشعر أن المؤسسة لا تهتم بآرائني .					
18	أزود زملائي بالمعلومات التي يحتاجونها في إنجاز عملهم .					
19	مهام عملي محددة بدقة .					
20	أختار الأعمال التي تناسب إمكانياتي العقلية والبدنية .					

					أشعر بالفخر بالعمل الذي أؤديه.	21
					أشعر بالانتماء للمؤسسة التي أعمل فيها.	22
					لدي القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب.	23
					أشعر أن حياتي مليئة بالأمل والتفاؤل.	24
					أشعر بالبهجة حينما أنجز عملي.	25
					أعتقد أن الأعمال التي أقوم بها مناسبة لقدراتي.	26
					أرى أن وظيفتي مثيرة للتحدي.	27
					لدي القدرة على التحكم بالمواقف الطارئة بالعمل.	28
					أرى أنه من الحق أن يهتم الموظف بإنجاز عمله.	29
					أشعر أن العمل فرصه لإثبات وجودي.	30
					أشعر أن عملي يحقق لي مكانة اجتماعية مرموقة.	31
					لا أبذل جهداً في التركيز على عملي.	32
					أشعر بالحزن عندما أقصر في إنجاز ما أكلف به.	33
					أستطيع التأثير على الأحداث بشكل ايجابي.	34
					اعتبر أن أعباء العمل الخاص بي مناسبة.	35
					أشعر بضعف إمكانياتي للقيام بأي عمل.	36
					أكرس نفسي تماماً لعملي .	37
					أشعر بالرضا عندما يطبق العدل في عملي.	38
					لدي الرغبة بالحصول على إجازة من العمل.	39
					اخترق الأعذار للتغيب عن العمل .	40
					لدي الرغبة في الانتقال إلى عمل آخر .	41
					أشعر بالتعب حينما أقوم بعملي .	42

					أرغب بالأعمال ذات الطابع التنافسي .	43
					أستمر بالعمل بجد وأن كانت الأمور على غير ما يرام .	44
					لدي القدرة على تطوير مهاراتي باستمرار .	45
					أتقبل الآراء التي تخص العمل برحابة صدر .	46
					يتسم أدائي بالموضوعية .	47
					لا أشعر بالتقدير من قبل مسؤولي .	48
					أشعر بالانسجام التام مع زملائي .	49
					أرى أن التقييم وكتب الشكر لا تقدم بأنصاف .	50
					تتناسب وظيفتي مع المؤهلات العلمية التي أمتلكها .	51
					أشعر بحيوية عالية عند ذهابي إلى عملي .	52

المصادر

أولاً: المصادر العربية

ثانياً: المصادر الأجنبية

المصادر

أولاً: المصادر العربية:

* القرآن الكريم.

1. ابراهيم، عبد الستار (1990)، الاكتئاب، اضطراب العصر الحديث فهمه واساليب علاجه، سلسلة ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت .
2. _____ (2008)، عين العقل "دليل المعالج المعرفي لتنمية التفكير العقلاني الايجابي"، القاهرة، دار الكتب للنشر.
3. إبراهيم، محمد عبد الرازق وأبو زيد، عبد الباقي عبد المنعم (2017)، مهارات البحث التربوي ، ط4، عمان، دار الفكر للنشر.
4. أبو تايه ، بندر(2012)، أثر العدالة التنظيمية على السلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الاردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، عمان، المجلد (20)، العدد (2).
5. أبو جادو، صالح محمد علي(2000)، علم النفس التربوي، عمان، دار المسيرة للنشر.
6. أبو حلاوة ، محمد السعيد (2013)، حالة التدفق (المفهوم، الأبعاد، والقياس)، الكتاب الالكتروني لشبكة العلوم النفسية، إصدار شبكة العلوم النفسية العربية، العدد(29).
7. أبو السكر، درويش صالح (2009)، تقييم رضا العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة آل البيت، عمان.
8. الأسدي، سعيد جاسم وسندس عزيز فارس (2014)، الأساليب الإحصائية في البحوث للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية والإدارية والعلمية، عمان، دار صفاء للنشر.
9. أبو رحمة، محمد (2012)، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
10. أسبينول، ليزا وستودينجر، أورسولا (2006)، سيكولوجية القوى الإنسانية "تساؤلات أساسية وتوجهات مستقبلية لعلم النفس الإيجابي" ، ترجمة "صفاء الأعسر، نادية شريف، عزيزة السيد، علاء الدين كفاقي"، القاهرة، المشروع القومي للنشر.
11. أمين، زينب محمد، ومحمد، نبيل السيد (2015)، فاعلية المدونات على تنمية مهارات التفاعل الاجتماعي والاتجاه نحوها لدى طلاب الدراسات العليا ذوي المستويات المختلفة للطاقة النفسية، مجلة كلية التربية النوعية، جامعة ألبانيا، مصر.
12. الإمام، مصطفى وعبد الرحمن، أنور والعجيلي، صباح حسين (1990)، القياس والتقويم ، بغداد، دار الحكمة للنشر.

13. الأميري، أحمد البراء (2010)، اللياقات الست "دروس في فن الحياة"، القاهرة، دار السلام للنشر.
14. أنجلر، باربرا (1991)، مدخل إلى نظريات الشخصية ، ترجمة (عبد الله بن فهد بن دليم)، مكة المكرمة، مطبعة نادي الطائف الأدبي.
15. إندرو، فرانسيس ماك (2013)، علم النفس البيئي ، ترجمة "عبد اللطيف خليفة، وجمعة يوسف"، القاهرة، دار الزهراء للنشر.
16. الأنصاري، بدر محمد(2000)، قياس الشخصية، الكويت، دار الكتب العلمية للنشر.
17. أوزوالد، إيفون (2009) لكل كلمة قوتها، الرياض، مكتبة الجرير للنشر.
18. باهي، مصطفى حسين (2004)، المدخل الى الاتجاهات الحديثة في علم النفس الرياضي ، الإسكندرية، الدار العالمية للنشر.
19. البحيري ، محمد رزق (2011)، تباين الصمود النفسي تباين بعض المتغيرات لدى عينة من الأيتام، مجلة المثريّة للدراسات النفسية، المجلد (21)، العدد (69).
20. بني يونس، محمد محمود (2018)، سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، عمان، دار المسيرة للنشر.
21. بوير، بيتر (2002)، تدريب المشاعر "التوازن الانفعالي، ضبط النفسي ، التركيز ، التمثل " دراسة نفسية، ترجمة "إلياس حاجوج، دمشق، مكتبة الأسد للنشر.
22. بيل، نورمان فنست (2000)، قوة التفكير الإيجابي ، ط7، ترجمة "يوسف أسكندر"، القاهرة، دار الثقافة للنشر.
23. البيلي، محمد وآخرون (1997)، علم النفس التربوي وتطبيقاته، الكويت، دار الفلاح للنشر.
24. ثورندايك، روبرت، والزابيث، هيجي (1989)، القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، ترجمة "عبد الله الكيلاني وعبد الرحمن عدس"، عمان، مركز الكتب الأردني.
25. الجابري ، كاظم كريم رضا (2011)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس والأسس والأدوات ، العراق، دار الكتب والوثائق.
26. جلاب، إحسان دهش (2011) إدارة السلوك التنظيمي عصر التغيير، عمان، دار صفاء للنشر.
27. حجازين، نائل والقبيلات، محمد (2010)، درجة رضا العاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم عن الخدمات المقدمة ، إدارة البحث والتطوير التربوي، قسم البحث التربوي، وزارة التربية والتعليم، الأردن .
28. حسين، طه عبد العظيم، وحسين، سلامة عبد العظيم (2006) إستراتيجيات ادارة الضغوط التربوية والنفسية، عمان، دار الفكر للنشر.
29. الحمود، خضير، والحرشة، ياسين (2010) إدارة الموارد البشرية، عمان، دار المسيرة للنشر.

30. الخفاف، إيمان عباس (2013) **نظريات التعليم والتعلم**، عمان، دار المناهج للنشر.
31. داود، عزيز حنا، والعبيدي، ناظم هاشم (1990)، **علم نفس الشخصية**، جامعة بغداد.
32. دردير، نشوة أكرم أبو بكر (2010)، **فاعلية برنامج الارشاد عقلائي انفعالي في تنمية أساليب مواجهة الضغوط الناتجة عن الأحداث الحياتية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)**، كلية التربية، جامعة القاهرة، مصر.
33. دوران، رودي (1985)، **أساسيات التقويم في تدريس العلوم**، ترجمة "محمد سعيد صباريني، وخليل يوسف الخليلي، وفتحي ملكاوي"، عمان، دار الأمل للنشر.
34. ديان، مروان عبدالله (2006)، **دور المساندة الاجتماعية كمتغير وسيط بين الأحداث الضاغطة والصحة النفسية للمراهقين الفلسطينيين، رسالة ماجستير (غير منشورة)**، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
35. راتب، أسامة كامل (1997)، **علم النفس الرياضية "المفاهيم التطبيقات"**، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر.
36. _____ (2001)، **الإعداد النفسي للناشئين**، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر.
37. ربيع، محمد شحاته (2019)، **قياس الشخصية**، ط6، عمان، دار المسيرة للنشر.
38. رشيد، مازن فارس (1993)، **الانغماس الوظيفي دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للإدارة والاقتصاد، المجلد (6)**.
39. الرقيب، سعيد بن صالح (2008)، **أسس علم التفكير الإيجابي وتطبيقاته تجاه الذات والمجتمع في ضوء السنة النبوية، بحث علمي مقدم إلى المؤتمر الدولي (تنمية المجتمع "تحديات وآفاق")**، في الجامعة الإسلامية- ماليزيا.
40. مكلفين، روبرت، وفروس، رتشاد (2002)، **مدخل إلى علم النفس الاجتماعي**، ترجمة "ياسمين حداد، موفق الحمداني، فارس حلمي"، عمان، دار وائل للنشر.
41. ريان، محمد اسماعيل (2006)، **الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الإدراكية والتفكير الابتكاري لدى طلبة الحادي عشر بمحافظة غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)**، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
42. الزوبعي، عبد الجليل والكناني، ابراهيم (1992)، **دراسة مقارنة للعلاقة بين القدرة العقلية والتحصيل الدراسي لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي المرشحين لمدارس المتميزين، المجلة العربية للتربية**، المجلد (12)، العدد (2).

43. الزبياري، صابر عبد الله سعيد (1997)، الخصائص السايكومترية لأسلوبي المواقف اللفظية والعبارات التقريرية في بناء مقاييس الشخصية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة بغداد، كلية التربية، ابن رشد.
44. زيدان، حمدي (2014)، الطاقة النفسية وقوة الذات، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب العربي للنشر.
45. السحباني، ابراهيم (2012)، تفويض السلطة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمهم، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
46. السقا، صلاح محمد (2004)، التهيئة النفسية والتوجه نحو الاختصاصي النفسي الرياضي من وجهة نظر الرياضيين السعوديين ، معهد إعداد القادة، الرئاسة العامة لرعاية الشباب، المملكة العربية السعودية.
47. سليجمان، مارتن (2003)، علم النفس الإيجابي "الوقاية الإيجابية والعلاج النفسي الإيجابي" ، ترجمة "محمد السعيد عبد الجواد أو حلاوة"، www.gulfkids.com.
48. _____ (2003)، علم النفس الإكلينيكي ترجمة مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، مكتبة جرير للنشر.
49. _____ (2006)، السعادة الحقيقية "استخدام الحديث في علم النفس الإيجابي لتبين ما لديك لحياة أكثر إنجازاً"، ترجمة (صفاء الأعسر، علاء الدين كفاقي، عزيزة السيد، فيصل يونس، فادية علوان، سمير غباشي"، الإمارات العربية المتحدة، دار العين للنشر.
50. سليم، فادي (2013) الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كلية المجتمع في محافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
51. الشايب، عبد الحافظ (2012)، أسس البحث التربوي، ط2، عمان، دار وائل للنشر.
52. الشرايدة ، سالم (2010)، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، عمان، دار صفاء للنشر.
53. شلتز، داون (1982)، نظريات الشخصية ، ترجمة "حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي" ، جامعة بغداد.
54. الشمري، سالم (2009) الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثره على الاداء الوظيفي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
55. شهيد، حسين حمزة (2008) الأخلاق في فكر أفلاطون الفلسفي ، مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد(10).

56. صالح ، أحمد زكي (1988)، علم النفس التربوي، ط3، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية للنشر.
57. الصبوة ، محمد نجيب أحمد (2010)، دور علم النفس الايجابي في تفعيل إجراءات الوقاية والعلاج النفسي، مجلة دراسات عربية في علم النفس، المجلد (9)، العدد (1).
58. صديق، محمد السيد (2009)، التدفق وعلاقته ببعض العوامل النفسية لدى طلاب الجامعة، مجلة دراسات نفسية، المجلد (19)، العدد (1).
59. الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (2006)، الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي ، عمان، دار وائل للنشر.
60. عاشور، أحمد صقر (1983)، إدارة القوى العامة "الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي" ، بيروت، دار النهضة العربية للنشر.
61. _____ (2005)، السلوك الإنساني في المنظمات ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
62. العبادي، هاشم فوزي، والجاف، ولاء جودت (2012)، إستراتيجيات تعزيز الانغماس الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالمي لمنظمات الأعمال "دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي أربيل، مجلة دراسات إدارية، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة البصرة، العدد(9)، ص73-106
63. عبد الرحمن، سعد (2008)، القياس النفسي النظرية والتطبيق ، ط5، الجيزة، مصر، هبة النيل العربية للنشر.
64. عبد الرحمن، محمد السيد (1998) نظريات الشخصية، القاهرة، دار قباء للنشر.
65. عبود، كامل (2004)، بناء مقياس القوة والتحمل النفسي لدى لاعبي بعض الألعاب الفردية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية الرياضية، جامعه بغداد.
66. العجيلي، صباح حسين، والطريحي، فاهم حسين، وحمادي، حسين ربيع (2001)، مبادئ القياس والتقويم التربوي، المكتبة الوطنية، دار الكتب والوثائق ، بغداد.
67. عدس، عبد الرحمن وتوق، محي الدين (1993)، المدخل الى علم النفس ، ط3، عمان، مركز الكتب الأردني.
68. عرب، محمد جسام وكاظم، حسين علي (2009)، علم النفس الرياضي، النجف، العراق، دار الضياء للنشر.
69. عريشة، محمد (1995)، تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي مع الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الأفراد في العمل "دراسة تطبيقية"، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد.

70. علام، صلاح الدين محمود (1986)، تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي ، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر.
71. _____ (2000)، القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر.
72. علاوي، محمد محسن (2006)، علم نفس التدريب والمنافسة الرياضية، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر.
73. عودة، أحمد سليمان (2014)، القياس والتقويم في العملية التدريسية، عمان، دار الأمل للنشر.
74. العيسوي، عبد الرحمن (1985)، القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية للنشر.
75. غباري، ثائر أحمد (2008) الدافعية النظرية والتطبيق، عمان، دار المسيرة للنشر.
76. الفتلي، حسين هاشم هندول (2016)، المبادئ الأساسية في القياس والتقويم التربوي والنفسي ، عمان، دار الوضاح للنشر.
77. فرج، صفوت (2012)، القياس النفسي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية للنشر.
78. الفضلي، فضل (2001)، تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمة على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي الكويت، مجلة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة، العدد (7).
79. الفقي، إبراهيم (2008)، قوة التفكير ، طبعة خاصة بالمركز الكندي للتنمية البشرية ، دار الриаة للنشر.
80. _____ (2009)، الطاقة البشرية والطريق إلى القمة، القاهرة، دار الإبداع للنشر.
81. الفلاح، حسن حمود إبراهيم (2003)، الطاقة النفسية واتجاهات الإبداع، بحث مقدم إلى مؤتمر الموهبة والإبداع - منعطفات هامة في حياة الشعوب، المنعقد في الأردن.
82. فلمبان، إيناس (2008) الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمديرية مكة المكرمة، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
83. فهمي، محمد سيد (2007)، العولمة والشباب من منظور اجتماعي، الإسكندرية، دار الوفاء للنشر.
84. قاسم، مرفت (2012)، نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل: دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة.
85. القاضي، يوسف مصطفى ، وفطيم، لطفي محمد، وحسين، محمود عطا (1981)، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، الرياض، دار المريخ للنشر.

86. القذافي، رمضان محمد (2011)، الشخصية نظريتها واختياراتها وأساليب قياسها، الإسكندرية، مكتب الجامعي الحديث للنشر.
87. _____ (2010)، علم النفس التربوي، الإسكندرية، مكتب الجامعي الحديث للنشر.
88. القريوتي ، محمد قاسم (2012) السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل للنشر.
89. قطب، محمد (ب، ت)، دراسات في النفس الإنسانية، دار القلم.
90. محمد، أسيل صبار (2010)، الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين ، مجلة الأستاذ، جامعة بغداد، المجلد (2)، العدد (217).
91. محمد، هوشيار عبد الرحمن (2010)، الطاقة النفسية ومفهوم الذات البدني وعلاقتها بمهارة الدفاع عن الملعب بالكرة الطائرة، مجلة علوم التربية الرياضية، العدد(2)، المجلد (3).
92. مراد، حاج أحمد (2010)، علاقة الطاقة النفسية بالعوامل المشروطة للإنجاز الرياضي (البدني، التقني) عند لاعبي كرة القدم "دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة دالي إبراهيم، الجزائر .
93. المشرفي، انشراح ابراهيم (2005)، تعليم التفكير الإبداعي، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية للنشر.
94. المشعان، عويد سلطان (2008)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر.
95. المصري، محمد شفيق سعيد (2015)، الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية "دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
96. المصري، محمد عبد المجيد (1999)، أثر اتجاه الفقرة وأسلوب صياغتها في الخصائص السايكومترية لمقياس الشخصية وحسب مستوى الصحة النفسية للمجيب، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
97. المغربي، عبد الحميد (2004)، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كليتي التجارة، جامعة الزقازيق، العدد (2).
98. مكاي، صلاح فؤاد محمد (2012)، الطاقة النفسية الفعالة وعلاقتها بمعنى الحياة لدى شباب الجامعي المشاركين ثورة (25) يناير، مجلة دراسات تربوية ونفسية، العدد(76).
99. ملحم، سامي محمد (2017)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط8، عمان، دار المسيرة للنشر.
100. منسي، محمود عبد الحليم (1994)، القياس والإحصاء النفسي والتربوي ، الإسكندرية، مصر، دار المعارف للنشر .

101. المنيزل، عبد الله فلاح وعائش غرابية (2010)، الإحصاء التربوي (تطبيقاته باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، ط2، عمان، دار المسيرة للنشر.
102. نجاة سعيد علي (2009)، الطاقة النفسية وعلاقتها بمستوى أداء بعض المهارات الأساسية لدى لاعبي منتخب جامعة الموصل بكرة اليد، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل، المجلد (9)، العدد (2).
103. نضال سهيم حسن (2017)، فاعلية برنامج تدريبي في توجيه ه الطاقة النفسية لدى معلمات الرياض الأطفال، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات .
104. هول، ك، ولندري، ج (1978)، نظريات الشخصية، ترجمة " فرج أحمد فرج، قدي حفني، لطفي فطيم"، مراجعة "لويس كامل مليكة"، القاهرة، دار الشايع للنشر.
105. يوسف، هبة (2011)، علاقة بعض سمات الشخصية بالانغماس الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ، مجلة دراسات نفسية، المجلد (21)، العدد (1).

ثانياً: المصادر الأجنبية:

1. Adams,G.S. (1966) : Measurement and Evaluation in Education Psychology and Guidance, New York, Holt, Rine hart and winston .
2. Allen,M.J.& yen ,M.W. (1979) : In troduction to measurement theory, Galifornia, Brook cole
3. Anastasi , A.(1976): psychological Testing ,New York .the Macmilla
4. Andorta & Harleen. (2012)."Job attitude to job involvement- A review ofIndian employees and Organizational Citizenship Behaviors", European
5. Bakker, Arnold B., &Demerouti, Evangelia& ten Brummelhuis, Lieke L., (2012), "Work engagement, performance, and active Learning: The role of conscientiousness", Journal of vocational Behavior, Vol. 80.
6. Andorta & Harleen. (2012)."Job attitude to job involvement- A review ofIndian employees and Organizational Citizenship Behaviors", European
7. Kahn,William A.,(1990),"Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", Academy of Management Journal, Vol .33,No.4
8. -Schaufeli,Wilmar B.,& Salanova,Marisa, Gonzalez-Rom, Vicente & Bakker, Arnold B.,(2002),"The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach Journal of Happiness Studies, Vol.3
9. Khan & Jam. (2011)."Job Involvement as Predictor of Employee CommitmentEvidence from Pakistan", International Journal of Business and Management 6(4):
10. Baron , A.R. (1981) :Psycholgy , Japan. Halt-Saunders

11. Brown, (1996). A meta analyses and review of organization research on Job Involvement *Psychologica Builetion*. VOL. 11.NO.
12. Chughtial, Aamir Ali, (2008), Impact of Job Involvement on IN-Role Job performance and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Behavior and Applied Management*. VOL. 19, NO.3
13. Cronbach, L. and Glasev R. (1968): Psychological Tests and Personnel Uecisions (2nd ed), Urbana, Ill, University of Ill, Press.
14. Csikszentmihalayi (1991).flow: the psychology of optimal Experience. New York, Harper Row publishers
15. Dubois ,p. H . (1962) : Anoteon the computation of Biserial Rin Item validation . psychometrika vol .7,No.4.
16. Duffy,E. (2007) . Activation and Behavior . New York.
17. Ebel ,R.L (1972): Essentials of education measurement (2nd. Ed) practice hall Englewood Cliffs .New Jersey .
18. 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
19. Eswaran ,Islam & Yusuf .(2011)."A study of the relationship between the bigfive personality dimensions and job involvement in a foreign based financialinstitution in Penang, *International business research* .4(4).
20. Foran, J. G. (1961) .A Note on Methods of Measuring Reliability , *Journal of Educational Psychology* .Vol.22. No.4 .
21. Freeman , F.S.(1962) : Theory and practice of psychological Testing , New York , Holt, Rinehart and Winston .
22. Gerben J. (2004) . Search Of meaning : A reminiscenceprogram For older person . *Educational Gerontology* , 30.
23. Ghiselli, E.E. etal. (1981): Measurment theory for the Begavioral scienceec. san Francisco, Freeman
24. Graham ,J.R. & Lilly ,R.S.(1984): psychological Testing ,Englewood cliffs , prentice- Hall.
25. Gronlund, N. (1968): Readings in measurement and Evaluation. N.Y, the Macmillan company.
26. Harter, James K., Schmidt, Frank L., & Keyes, corey L. M., (2002), "Well-Being in the work place and its Relationship to Business outcomes: A Review of the Gallup studies", chap. In C. L. Keyes & J. Haidt (Eds). *Flourishing: The positive person and The Good Life*, American psychological Association
27. Ho, C. (2006). A Study of the relationship between work values, Job Involvement and organizational commitment among Taiwanese nurses, Queensland university of technology, Australia.International Editions
28. Kanungo,R. (1982)."Measurement of job and workinvolem

29. Khan & Nemati. (2010). "involvement on employee satisfaction, A study based on medical doctors working at Riphah international university teaching hospitals in Pakistan", African Journal of Business Management .5(6):
30. kroll, A.(1960). Item validity as a factor in test validity. Journal of Education Psychology.vol.31, no.2.
31. Lamberts, G. Eric & Paoline, Eugene,. A, (2012). Exploring Potential Antecedents of Job Involvement, An Exploratory study Among Jail staff, Criminal Justice and Behavior. VOL. 12, NO.21.
32. Lawler & Hall. (1970). "Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation". Journal of Applied Psychology. 54
33. Liao & Wenlee. (2009). "An empirical study of employee job involvement and personality traits The case of Taiwan", International Journal of Economics and management. 3(1)
34. Little, Laura M., Nelson, Debral., & Wallace, Craig, (2011), "Integrating attachment style, Vigor at work, and extra- Role performanceJournal of organizational BehaviorVol. 32.
35. --Marshally, J.(1972) Essential Testing, California Addison.
36. Martens, R: Coaches Guide to Sport Psychology, Champaign, IL: Human Kinetics, 1987
37. Nunally , J.C.(1978) : Psychometric Theory , New York . MC Grow- Hill
38. Permarupan, Al-Mamun & Saufi. (2013). "Quality of work life on employee job involvement and effective commitment between the public and private sector in Malaysia", Asian social science .9(7)
39. Psicol, E(2008): Individual differences in energy- tension sysle and self-reguiation of mood , American Psychologist teachers tell their stories, Malmö: GM Educational Consulting
40. Rabinowitz & Hall. (1977). "Organizational research on job involvement". Psychological Bulletin.84:285
22-Snyder, C.R., Irving, L., & Anderson, J.R. (1991b) Hope and health: Measuring the will and ways. In C.R.
41. Rosenbaum ,R,M:1973 A Dimensional Analysis of The Perceived Causes of success and Failure : Dissertation Abstracts Internation : voL 73No 10
42. Seligman & park (2004). Strengths of character and well beingJournal of Social and Clinical psychology.
43. seligman, M.1990, Nolen, N: Hochsem. A. Thomson. N. & Thomson, B. K. Learn ed optimism. New York,
44. _____ Martin E., p. & Csikszentmihayi, Mihaly, (2000), "Positive psychology- An Introduction", American psychologist Association, Vol. 55, No.

-
45. _____-&Pawelski,J.(2003) PositivePsychology : FAQs. Psychologica
 46. _____m(2002) positive psychology, positive prevention, and positive therapy In,c,R snyder 7s,J,L opez Eds, 2002 the hand book of positive psychology 3-9 oxford university press New York .
 47. Sprecher, S. (1998): psychiatric collection medlin Gager, C. & Sanche, Z. (2003): Tow as one? Couples perceptions of time spent together marital quality and risk of divorce
 48. Stanley , G.J.Hopkins , K.D.(1972) : Educational psychology measurement : prentice – Hill
 49. Sundaray,Bijaya Kumar,(2011),” Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness”, European Journal of Business andmanagement,Vol.3,No.8
 50. Thayer , E. (2003) . Calm energy , How people regulate Moodwith food and exercise . U.K. Oxford University Press.
 51. Tray nor, J., (1999), Total Life Planning, A new frontier in work-life.
 52. Vroom,V.(1964)."Ego-involvement, job satisfaction, and job performance",Personnel Psychology.15
 53. weiner ,B , (1972),Hekhausen , H ,Myer , W and cook , R,E causal Ascription and Achievement Behaviour a conceptual Analysis of Effor and Social Locu of control : Jounal Personality and social Psychology :voL: 21
 54. _____,B:(1979):Atheory of motivation for som Classroom Experience : Journal of Education Psychology , voL : 71
 55. _____,B,and kukla , A: (1970):An Attributional Analysis of Achievment Motivation : Journal of Personality and social Psychology :vol :15

Republic of Iraq
Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Anbar
College of Education for Humanities
Dept. of Educational and Psychological Sciences



The Psychological Energy and its Relation to the Vocational Indulgence for the Employees of University of Anbar.

A thesis, submitted to the Council of the College of Education for Humanities- University of Anbar in Partial fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education in Educational and Psychological Sciences. (Psychology)

Submitted by:

HalaKhudeirSaugher Hussein al-Rubai'e

Supervised by:

Prof. Safaa Hamid Turkey al-Rashid. (PH.D.)

2019 A.D.

1441 A.H.

Summary

Energy is regarded one of the components of the positive Psychology that it is the supreme experience, the positive psychological health and the self-experience of an individual being a condition that enriches individuals in their interested works and duties. They help build up themselves and the time they spent on their work was out of conscience from all other things. Eventually this person will reach the creativity with sense without expecting any other type of support.

An indulgence is the physical, conscious, rational, knowledgeable and sensational work of the employee related to the psychological energy the employee has. This includes the physical, behavioral and the motivational energy done by the employees to achieve their duties in accordance to the conditions of the leadership of the work and its beliefs.

The current research has the following targets:

1. The psychological energy of the university employee.
2. The psychological energy of the university employee according to variation the sex (male or female).
3. The psychological energy of the university employee according to the variation in service duration (more than ten years- less than ten years).
4. The vocational indulgence of the university employee.
5. The vocational indulgence of the university employee according to the variation in sex (male- female).
6. The vocational indulgence according to the variation in service duration (more than ten years- less than ten years).
7. Finding the relation between the psychological energy and the vocational indulgence of the university employees.

The researcher, in order to achieve the results of the research, has built up two measures: one is for the psychological energy and the other for the vocational indulgence. Consequently, the psycho-meter results had been found out for both measures of truth and constancy. Truth had been counted by the two extreme groups and the relation of the item with the space. Constancy had been counted by the retest and Krunbagh's equation where the psychological measure records (78.0) and the vocational indulgence (80.0).

After employing them on the sample of the research that consisted of (320) male and female employees of the university and after collecting the data via using the valid statistical means.

The researcher has found out the following results;

1. Anbar university employees do have psychological energy.
2. There are variations of statistical significances in the psychological energy according to the sex variation (males-females) for the advantage of the males.
3. There are variations of statistical significances in the psychological energy according to the variation in the service period (more than 10 years- less than 10 years) for the advantage of those who had passed ten years.
4. Employees, at the university of Anbar, do have vocational indulgence.
5. There are variations of statistical significances in the vocational indulgence according to the sex variation (males-females) for the advantage of the males.
6. There are variations of statistical significances in the vocational indulgence according to the variation in the service period (more than 10 years- less than 10 years) for the advantage of those who had passed ten years.
7. There is a connection between the psychological energy and the vocational indulgence for Anbar University employees.

استمارة تدقيق الاستلال للرسائل والاطاريح الجامعية

الرسالة/ الاطروحة الموسومة ب: الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة البصرة

الاختصاص العام للرسالة/ الاطروحة: علوم تربوية ونفسية
الاختصاص الدقيق للرسالة/ الاطروحة: علم النفس التربوي

ت	المحتويات الخاضعة لتحديد نسب الاستلال	نسبة الاستلال	الاستلال حسب رأي اللجنة
١	عنوان الرسالة/ الاطروحة	(صفر %)	هفوي
٢	الخلاصة		
٣	النتائج		
٤	الاستنتاجات		
٥	التوصيات		
١	طرق البحث	لا تزيد عن (٥%)	١٣%
١	الجانب العملي	لاطاريح الدكتوراه: (صفر %) لرسائل الماجستير: لا تزيد عن (٥%)	٤%
٢	بناء المشكلة وتصميمها		
٣	الفرضيات		
٤	الخوارزميات		
١	المقدمة	لا تزيد عن (١٠%)	٥%
٢	الجانب النظري		
٣	ادبيات البحث		

ملحوظة:

- التأكد من عدم اقتباس فقرات كاملة نصاً إلا مع وجود تبرير، مثل: التعاريف المقررة رسمياً أو دولياً وإلا يتوجب إعادة الصياغة.
- لا تستلم الرسالة/ الاطروحة من القسم العلمي لأغراض التقويم العلمي وتأليف لجنة مناقشة ما لم تحقق النسب الواردة في أعلاه.

التوقيع: 
الاسم: د. ضحى عمال صالح
التخصص العام: علم النفس
التخصص الدقيق: علم النفس التربوي
١٨/٦/١٩٠٢م

التوقيع: 
الاسم: د. زهراء طارق صالح
التخصص العام: علوم تربوية ونفسية
التخصص الدقيق: علم النفس التربوي
١٨/٦/١٩٠٢م

التوقيع: 
الاسم: د. ايمن محمد صوك
التخصص العام: علوم تربوية ونفسية
التخصص الدقيق: علم النفس التربوي
١٨/٦/١٩٠٢م