

العنوان:	القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج فى العمل لدي عينة من عمال المصانع
المصدر:	المجلة المصرية للدراسات النفسية
الناشر:	الجمعية المصرية للدراسات النفسية
المؤلف الرئيسي:	شعبان، عرفات صلاح
المجلد/العدد:	مج24, ع82
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2014
الشهر:	يناير
الصفحات:	149 - 235
رقم MD:	1012263
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	القلق الوظيفي، الاندماج الوظيفي، عمال المصانع
رابط:	<a href="http://search.mandumah.com/Record/1012263">http://search.mandumah.com/Record/1012263</a>

## القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع

د/ عرفات صلاح شعبان

المعهد العالي للعلوم الإدارية

جنكليس - البحيرة

### الملخص:

هدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقة بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل، وتحديد الفروق بين مرتفعي ومتوسطي ومنخفضي الاندماج في العمل في القلق الوظيفي، وفحص تأثير النوع والمؤهل التعليمي، والخبرة والتفاعل بينهم في متغيري القلق الوظيفي والاندماج في العمل، وأخيراً دراسة إمكانية التنبؤ بالاندماج الوظيفي من خلال القلق الوظيفي. وذلك لدى عينة تكونت من (184) من العاملين بمصنعي ميت غمر للغزل والنسيج، مصر للغزل والنسيج بالمحلة بمتوسط عمر زمني (42.62) سنة وانحراف معياري قدره (10.05)، طُبِق عليهم مقياس القلق الوظيفي والاندماج في العمل (إعداد الباحث). وأسفرت نتائج تحليل التباين الأحادي، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد عن النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل لدى عمال المصانع.
- وجود فروق دالة إحصائية بين مستوى الاندماج في العمل المنخفض والمستوى المتوسط والمرتفع على مقياس القلق الوظيفي في اتجاه المستوى المنخفض، كما توجد فروق دالة إحصائية بين مستوى الاندماج في العمل المتوسط والمرتفع على مقياس القلق الوظيفي في اتجاه مستوى الاندماج في العمل المتوسط.
- وجود فروق دالة إحصائية في النوع، والمؤهل التعليمي، والخبرة على أبعاد مقياس القلق الوظيفي.
- وجود دلالة إحصائية لتفاعل (النوع × المؤهل) في أبعاد (قلق توقعي - قلق تجنب مكان العمل - قلق استغلال وظيفي - قلق تهديدات ومضايقات)، في حين لا توجد دلالة إحصائية في أبعاد (قلق صحة وجسم - قلق نقص كفاية - قلق وظيفي عام) على مقياس القلق الوظيفي.
- وجود دلالة إحصائية لتفاعل (النوع × الخبرة) في أبعاد (قلق تجنب مكان العمل - قلق استغلال وظيفي - قلق صحة وجسم - قلق تهديدات ومضايقات - قلق وظيفي عام)، في حين لا توجد دلالة إحصائية لبعدي (قلق توقعي - قلق نقص كفاية) على مقياس القلق الوظيفي.

## == القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عمال المصانع ==

- وجود دلالة إحصائية لتفاعل (المؤهل × الخبرة) على أبعاد مقياس القلق الوظيفي عدا بعد قلق توقعي.
- وجود دلالة إحصائية لتفاعل (النوع × المؤهل × الخبرة) على أبعاد مقياس القلق الوظيفي.
- وجود فروق دالة إحصائية بين عمال المصانع في النوع، المؤهل التعليمي على أبعاد مقياس الاندماج في العمل.
- وجود فروق دالة إحصائية بين عمال المصانع في الخبرة في بعدى (التفاني - الاستيعاب)، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية في النوع في بعد (الحيوية) على مقياس الاندماج في العمل.
- وجود دلالة إحصائية لتفاعلات (النوع × المؤهل)، (النوع × الخبرة)، (النوع × المؤهل × الخبرة) على أبعاد مقياس الاندماج في العمل.
- وجود دلالة إحصائية لتفاعل (المؤهل × الخبرة) في بعدى (الحيوية - التفاني)، في حين لا توجد دلالة إحصائية لتفاعل (المؤهل × الخبرة) في بعد (الاستيعاب) على مقياس الاندماج في العمل.
- يمكن التنبؤ بالاندماج الوظيفي لدى عمال المصانع من كل من (قلق تهديدات ومضايقات - قلق تجنب مكان العمل - قلق صحة وجسم - قلق استغلال وظيفي) لدى عمال المصانع.

## القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع

د/ عرفات صلاح شعبان

المعهد العالي للعلوم الإدارية

جنكليس - البحيرة

مقدمة:

على مدى عقود انشغل الباحثون في الصحة النفسية المهنية بعوامل العمل التي تسبب الضغوط والعجز لدى العاملين؛ حيث أشارت البحوث إلى أن الشعور بالذات وجدارة الشخصية تعتمد بشكل متزايد على العمل، الذي أصبح مصدراً للتكامل الاجتماعي، الترفيه، والأمن الاقتصادي، وهذه الفوائد لها فاعلية عالية على الصحة النفسية للمواطنين (Hakanen & Schaufeli, 2012: 416).

وهناك أدلة متزايدة على أن ظروف أماكن العمل يمكن أن يكون لها تأثير في تطوير مشكلات القلق، مثل مضايقات العمل، ضغوط العمل، الاحتراق الوظيفي، عبء العمل (Buddeberg-Fischer, Klaghofer & Buddeberg, 2005: 163)، وهناك اهتمام خاص باضطراب ما بعد الصدمة المرتبط بالوظيفة وأماكن العمل، وظاهرة القلق خصوصاً في الإطار المهني (Fehm & Schmidt, 2006: 100).

والقلق الوظيفي قلق موقفي يحدث نتيجة خبرات سيئة كمضايقات المشرفين والزملاء، تهديد من قبل أشخاص معينين في مكان العمل، وجود صورة من صور الاستغلال الوظيفي، التهديد بالفصل أو عدم تمديد العقد (Thomas & Hynes, 2007: 376)، كذلك قد يحدث القلق الوظيفي نتيجة اقتناع الشخص بأن نوعية العمل أو ظروف العمل تشكل خطراً على صحته، زيادة عبء العمل، عدم الكفاية اللازمة لإنجاز المهام، الخوف من التغييرات الهيكلية في المستقبل (Andrea, Bultmann, Van Amelsvoort & Kant, 2009: 1041). كما يوجد ارتباط بين حدوث القلق الوظيفي وعوامل العمل: مطالب العمل، التحكم الوظيفي، الدعم الاجتماعي للمشرفين والزملاء (Rehman & Rehman, 2009: 293).

وتشير الدراسات إلى انتشار مشكلات الصحة النفسية بين العاملين، حيث وجد آرثر (Arthur, 2005: 273) أن نسبة 86% من عينة مكونة من (111) من العاملين يعانون من مشكلات صحة نفسية، ويعلق آرثر على هذه النسبة بأنها مرتفعة، وأن أصحابها تقدموا للحصول

## == القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

على برامج إرشادية وعلاجية، ولكن الاستجابة كانت قليلة حيث استجاب نسبة 24% فقط.

كذلك وجد ليندن ومسكلا (Linden & Muschalla, 2007: 467) في دراسة أجريهاها على 132 من العاملين لديهم مشكلات صحة نفسية ترتبط بالعمل، أن نسبة 71% من السيدات و54% من الرجال يشكون من القلق المرتبط بأماكن العمل، 20.5% منهم يعانون من هلع مرتبط بأماكن العمل، 58% يعانون من مخاوف مرتبطة بأماكن العمل، 34% يعانون من قلق اجتماعي مرتبط بأماكن العمل، 39% يعانون من اضطراب قلق عام، 1.5% يعانون من اضطراب ما بعد الصدمة، 14% من الذين يعانون من القلق المرتبط بأماكن العمل لم يعانون قبل ذلك من أي اضطراب نفسي.

كما قامت مسكلا (Muschalla, 2008) بفحص مشكلات القلق لدى عينة تكونت من (230) من العمال وذلك باستخدام استبيان القلق الوظيفي، وتوصلت النتائج إلى حدوث القلق المتصل بمكان العمل بنسبة 58% من العينة، 38% منهم تأثرت حالتهم الصحية بشدة بسبب قلق أماكن العمل.

مع بداية القرن العشرين، زاد الاهتمام بعلم النفس الإيجابي، ويعتبر هذا النهج استكمالاً للاتجاه التقليدي لعلم النفس الذي يركز على المرض، الضرر، الاضطراب، العجز. وأخيراً ظهر الاتجاه المعاصر، الذي يركز على الأداء النفسي الأمثل وتتميته (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006: 702)، وهذا ما يشير إليه لوزان (Luthans, 2002: 696) من أن هناك اتجاه إيجابي لدراسة قوة الموارد البشرية والقدرات النفسية حيث إنه يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء اليومي في مكان العمل.

ويعد الاندماج في العمل مفهوماً جديداً يتبع علم النفس الإيجابي، ويتسم فيه الفرد بحالة ذهنية إيجابية، يكون قادراً على الوفاء بمتطلبات العمل، يشعر بالحيوية والتفاني واستيعاب العمل (Clark & Loxton, 2012: 894)، ويتمتع الأشخاص ذوو اندماج العمل المرتفع بمستوى أداء وفعالية مرتفعة، ارتفاع الرغبة في البقاء في المنظمة، الثقة في المنظمة، الدفاع عن المنظمة ومنتجاتها ومحاولة إرضاء العملاء (Avey, Luthans & Youssef, 2010: 431)، كما يعدون سفراء جيدين للعلامة التجارية للمنظمة، ويوفرون بيئة عمل عالية الحيوية (Luthans & Avolio, 2009: 292).

وقد تنامي الاهتمام بالاندماج في العمل في السلوك التنظيمي، وتم تسويقه من قبل مؤسسات التنمية البشرية لما له من أهمية بالنسبة للعامل والمنظمة، وهذا ما تدعمه الدراسات النفسية (e.g.,

(2008, Van Rhenen & Taris, Schaufeli, 2010, Azeem) حيث تشير إلى أن الاندماج في العمل منبأ جيداً بالرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، سلوكيات المواطنة التنظيمية

ويشير كهان ويلا وعزام وكهان (Khan, Ullah, Azam & Khan, 2010: 32) إلى أن مشكلات الصحة النفسية لدى العاملين خاصة القلق ترتبط إيجابياً بمشكلات نفسية مثل فقدان الثقة بالنفس، الانطواء، اضطراب الحالة المزاجية، وسلوك عدوان وعنف يمكن أن تصل إلى حد الاعتداء الجسدي، الأمر الذي يؤثر سلباً على الاندماج والأداء الوظيفي للعامل، وعلى علاقته بزملائه وروؤساته؛ وبالتالي فإن فهم طبيعة القلق الوظيفي وفحص علاقته وتأثيره على الاندماج في العمل يعد أمراً حيوياً لأي منظمة، لأنه لو ترك بدون التعامل معه سينتقم في المستقبل وسيكون له آثاراً مدمرة للفرد والمنظمة والمجتمع.

#### مشكلة البحث:

يعد القلق الوظيفي مشكلة متكررة ومتعددة، وكذلك مشكلة إكلينيكية لها تأثير سلبي مباشر على الأداء والانتماج في العمل؛ حيث تسهم في التغيب عن العمل، السعي للحصول على إجازات مرضية، توترات نفسية مرتفعة للشخص، تجنب الفرد مكان العمل؛ وبالتالي تكاليف باهظة للمجتمع (Price, Monson, Callahan & Rodriguez, 2006: 662)، كما يؤدي القلق الوظيفي إلى انخفاض كل من: المساندة الاجتماعية، المشاركة في اتخاذ القرارات، التمكين الهيكلي، التمكين النفسي، المطالب العاطفية (Nieuwenhuijsen, de Boer, Verbeek, Blonk & van Dijk, 2003: 78). أضف إلى ذلك أن القلق الوظيفي يصعب علاجه لوجود أنواع مختلفة لا يمكن التعامل معها في مكان العمل أو لأنها مجهولة (Linden & Muschalla, 2007: 468).

ويتضمن القلق الوظيفي اتجاهاً لتعميم القلق، كالتفكير في واجبات العمل في وقت الفراغ؛ مما يؤدي إلى الشعور بمشاعر مكررة وغير سارة، وقد يتسبب ذلك في زيادة القلق وتطوره، فضلاً عما يفرضه القلق الوظيفي من قيود على الأداء وأنشطة الحياة اليومية (Khalatbari et al., 2011: 445).

ويضيف كيان وبالسن وموين واكرستدت وبجورفاتن (Oyane, Pallesen, Moen, Akerstedt & Bjorvatn, 2013: 2) أن وصف العمال بأنهم مضطربين نفسياً يجعلهم قلقين من

(<sup>1</sup>) تم ترتيب المراجع سواء العربية أو الأجنبية خلال متن البحث ترتيباً أبجدياً.

== القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==  
نظرة صاحب العمل وزملائهم إليهم ومن تداعيات ذلك، كما أن العمال القلقين يجدون صعوبة في الحفاظ على وظائفهم التي يعملون بها أكثر من صعوبة إيجاد وظيفة جديدة.

وتشير الدراسات إلى أن مشكلات الصحة النفسية كالقلق والاكتئاب تختلف تبعاً للفروق الفردية؛ وبالتالي يجب وضع ذلك في الاعتبار عند تقييم مشكلات الصحة النفسية لدى عمال المصانع، فقد توصل كهان وآخرون (Khan et al., 2010: 30) إلى أن العاملات كانت أكثر في مشكلات الاكتئاب والقلق من العاملين، وأن العاملين ذوي مستويات الخبرة الأقل أظهروا مستويات مرتفعة من القلق والاكتئاب مقارنة بمن هم أعلى منهم خبرة، كذلك وجود تأثير دال لتفاعل النوع والخبرة على مشكلات القلق، ويدعم هذا ما توصلت إليه فوتاتوس-فونتوراتس وكوير (Fotinos-Ventouratos & Cooper, 2005: 14) من أن المديرات كانت أكثر ضغطاً نفسية من المديرين.

وتشير نتائج الدراسات (e.g., Garland, 2002: 117; Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail & Baker, 2010: 239) إلى أن الاندماج في العمل يرتبط سلباً مع الاحتراق الوظيفي، والضغط الوظيفية، الأمر الذي يؤدي إلى نقص كفاءة أداء العمل، الانسحاب من التفاعل الاجتماعي مع زملاء العمل، تعاطي المخدرات (Carlson & Thomas, 2006: 21)، نوايا الدوران الوظيفي (job turnover intentions) انخفاض جودة الخدمة المقدمة للعملاء (Garner, Knight & Simpson, 2007: 511)، وإذ لم يترك الشخص الذي يعاني من سوء الاندماج في العمل والشعور بالاحتراق الوظيفي المساعدة والعلاج ويستجمع طاقته الوظيفية لتعمل بشكل عادي سيحول الأمر إلى صراع مستمر (Garland, 2002: 117).

وهناك أدلة في تراث البحوث النفسية تدعم فكرة أن الفروق الفردية لها تأثير على الاندماج في العمل والأداء؛ فمثلاً أشار هاكنن وشافلي (Hakanen & Schaufeli, 2012: 417) إلى أن الفروق الفردية سواء كانت في النوع أو المؤهل أو سنوات الخبرة لها تأثير على قدرة الأفراد على الاندماج والالتزام في العمل.

وفي ضوء ما سبق وكذلك في ضوء ما يشير إليه ليندن وويدنر (Linden & Weidner, 2005: 1422) من أن أحداث أماكن العمل والخبرات المتعلقة بها من شعور بالقلق يؤدي إلى فقدان الشخص لتركيزه في العمل، وشعوره بضعف الاندماج في العمل، وضعف أدائه، ورغبته في ترك العمل، أو الحصول على إجازات مرضية كثيرة لتلق العلاج سواء الطبي أو النفسي أو إعادة التأهيل؛ الأمر الذي يؤدي إلى عبء وتكاليف باهظة لكل من المنظمة والمجتمع. وأيضاً في ضوء

عدم وجود دراسات مصرية بصفة خاصة أو عربية بصفة عامة - في حدود علم الباحث- تناولت القلق الوظيفي أو الاندماج في العمل لدى عمال المصانع، جاءت فكرة البحث الحالي وهي "القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع".

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- (1) هل يرتبط القلق الوظيفي موضوع البحث بالاندماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع؟
- (2) هل توجد فروق بين مرتفعي ومتوسطي ومنخفضي الاندماج في العمل في متوسطات درجات أبعاد القلق الوظيفي لدى عينة من عمال المصانع؟
- (3) هل يؤثر النوع (ذكور/ إناث)، والمؤهل التعليمي (مؤهل متوسط فأقل/ مؤهل فوق متوسط / بكالوريوس فأعلى)، والخبرة (5 سنوات فأقل/ من 6 إلى 10 سنوات/ من 11 إلى 15 سنة/ 16 سنة فأكثر) والتفاعل بينهم في القلق الوظيفي لدى عينة من عمال المصانع؟
- (4) هل يؤثر النوع (ذكور/ إناث)، والمؤهل التعليمي (مؤهل متوسط فأقل / مؤهل فوق متوسط / بكالوريوس فأعلى)، والخبرة (5 سنوات فأقل/ من 6 إلى 10 سنوات/ من 11 إلى 15 سنة/ 16 سنة فأكثر) والتفاعل بينهم في الاندماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع؟
- (5) هل يمكن الوصول إلى صيغة تنبؤية تحكم العلاقة بين القلق الوظيفي (كمتنبئات أو عوامل مستقلة) والاندماج في العمل (متنبأ بها أو متغيرات تابعة) لدى عينة من عمال المصانع؟

أهمية البحث:

أولاً- الأهمية النظرية:

- (1) يعد تناول القلق الوظيفي محاولة للربط بين علم النفس المهني وعلم النفس الكلينيكي، حيث إن علم النفس المهني يركز على ظروف العمل، بينما يركز علم النفس الكلينيكي على أعراض تفاعلات الضغوط النفسية المتصلة بمكان العمل من خلال استخدام المجالات والتصنيفات المعروفة للاضطرابات النفسية التقليدية (Kroenke, Spitzer, Williams, Monahan & Lowe, 2007: 318)، ومن ثم يمثل هذا البحث محاولة للجمع بين ظروف أماكن العمل ومشكلات الصحة النفسية في مفهوم واحد وهو القلق الوظيفي، الأمر الذي يتطلب تدخل الإدارة للحد من ظروف العمل المثيرة للقلق.



## == القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عمال المصانع ==

(2) طرح مفهوم جديد لعلم النفس الإيجابي، والصحة النفسية المهنية، وعلم النفس التنظيمي يكاد يخلو منه التراث السيكلوجي في بيئتنا العربية وهو الاندماج في العمل؛ حيث إنه - في حدود علم الباحث - لم تتناول أى دراسة عربية الاندماج في العمل أو تحاول تصميم أداة لقياسه، الأمر الذي يمكن معه التعرف على طبيعة هذا المفهوم المهم في مكان العمل، وما هي معوقاته، وما هي سبل تنميته سواء سيكولوجياً أو طبياً أو إدارياً أو قانونياً.

(3) يفيد هذا البحث في توفير بعض المعلومات الإمبريقية اللازمة للإجابة عن أسئلة عديدة مثل، ما هي مظاهر القلق الوظيفي؟ لماذا يعتمد بعض العمال التقيب عن العمل أو السعي وراء الحصول على إجازات مرضية؟ لماذا ينتشر الدوران الوظيفي بين العاملين؟ ماذا نستطيع أن نفعل لزيادة الاندماج في العمل لدى العاملين؟ هل يؤثر نوع العامل ومستواه التعليمي وسنوات خبرته على تكيفه مع ظروف العمل أو قدرته على الاندماج في العمل؟ هل يتأثر الاندماج في العمل لدى العامل بمستوى القلق لديه؟ ما أفضل المنبئات لاندماج العاملين في عملهم أو شعورهم بالقلق والتشتت؟

### ثانياً- الأهمية التطبيقية:

(1) تأتي أهمية البحث من الفئة التي يتناولها وهي عمال المصانع الذين يعدون جزءاً حيوياً من الموارد البشرية المدربة والمؤهلة علمياً وعملياً؛ وبالتالي يجب الحفاظ عليها من التعرض لمشكلات أو اضطرابات نفسية مثل (القلق، الاكتئاب، الخوف، اضطراب ما بعد الصدمة... الخ)، لما لها من آثار ضارة على الأداء والعملية الإنتاجية بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.

(2) إضافة مقياسين جديدين وهما، الأول: مقياس القلق الوظيفي- حيث إنه في حدود علم الباحث لا توجد أى محاولة لهذا الغرض بالمكتبة السيكلوجية - يمكن من خلاله التعرف على أبعاد هذا النوع من القلق والشدة النسبية لأعراضه، الأمر الذي يسهم في إمكانية تشخيصه؛ وبالتالي وضع البرامج العلاجية والإرشادية والوقائية اللازمة للتعامل معه، والثاني: مقياس الاندماج في العمل.

(3) يأمل الباحث أن تفيد نتائج هذا البحث القائمين على إدارة الصناعة في مصر في إلقاء الضوء على العوامل المسببة للقلق داخل أماكن العمل، وكذلك العوامل التي تؤثر سلباً على الاندماج في العمل داخل المؤسسات الصناعية؛ الأمر الذي يلق على عاتقهم محاولة الحد من تلك

العوامل ومن تأثيراتها الضارة على أداء العاملين داخل المصانع.

### أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث الحالي فيما يلي:

- (1) الكشف عن العلاقة الارتباطية بين القلق الوظيفي والانتماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع.
- (2) التعرف على الفروق بين مرتفعي ومتوسطي ومنخفضي الانتماج في العمل في متوسطات درجات أبعاد القلق الوظيفي لدى عينة من عمال المصانع.
- (3) التعرف على أثر النوع والمؤهل التعليمي والخبرة والتفاعل بينهما على القلق الوظيفي لدى عينة من عمال المصانع.
- (4) التعرف على أثر النوع والمؤهل التعليمي والخبرة والتفاعل بينهما على الانتماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع.
- (5) محاولة الوصول إلى صيغة تنبؤية تحكم العلاقة بين القلق الوظيفي كما يقاس في البحث الحالي والانتماج في العمل في ضوء النتائج الخاصة بعينة البحث ونتائج الدراسات السابقة في هذا المجال.

### حدود البحث:

يتمثل الحد البشري لهذا البحث بعمال المصانع، ويتمثل الحد المكاني بمدينة ميت غمر والمحلة الكبرى، حيث أجريت الدراسة على مصنع ميت غمر للغزل والنسيج، ومصنع مصر للغزل والنسيج بالمحلة، والحد الزمني فيتمثل في شهرى مارس وأبريل 2013 م، وأخيراً أدوات الدراسة وهما من إعداد الباحث الحالي وهما (مقياس القلق الوظيفي، مقياس الانتماج في العمل).

### مصطلحات البحث:

#### القلق الوظيفي Job Anxiety

بالرغم من أنه أجريت دراسات على نطاق واسع في مجال القلق الوظيفي إلا أن المفهوم مازال معقداً ولم تتم دراسته بشكل منهجي (Muschalla, Linden & Olbrich, 2010: 366)، وظاهرة القلق الوظيفي هي نوع من أنواع قلق الحالة يرتبط بمثيرات تحدث في مكان العمل؛ فمكان العمل هو أحد المجالات المهمة في الحياة، وله تأثير كبير على الصحة النفسية والجسدية

== القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

(1: 2013, Qyane et al.); لذلك تشير مسكلا وآخرون (367: 2010, Muschalla et al.) إلى أن مكان العمل يمكن أن يكون له تأثيراً إيجابياً على الصحة النفسية في حالة تقديم الدعم الاجتماعي والشخصي، وتقدير الذات، كما يمكن أن يكون عرضة لاستثارة القلق بوجه عام.

من الخصائص المهمة للقلق أنه يعتمد على خبرات التعلم والتأهب؛ والتي تكون ذات صلة بالمثيرات المعقدة أو البسيطة، علاوة على أن إخماد القلق أو عدم التفكير في ردود فعل المثيرات المتصلة بالقلق يكون أمراً معقداً جداً (402: 2007, Plaisier et al.)، وبالتالي لا يمكن النظر للقلق الوظيفي فقط في ضوء شدته أو تكراره ولكن أيضاً على نوعية المنبهات التي تسبب حدوثه في أماكن العمل (64: 2006, Sanderson & Andrews).

#### العوامل الموقفية المثيرة للقلق الوظيفي:

العلاقة بين أماكن العمل والقلق لها أهمية خاصة؛ لأن بنية أماكن العمل ونظام العمل يمكن أن يكونان مثيران للقلق، أو مرتبطان بالمثيرات المسببة له، والعوامل المثيرة للقلق الوظيفي في مكان العمل هي:

#### أ- الفشل في إنجاز المهام المطلوبة:

كل موقف في مكان العمل له مطالب يجب إنجازها، وهذا يتضمن دائماً احتمال الفشل، وتجربة الفشل أو فقدان القدرة على التعامل مع مواقف العمل تكون مثيرات غير مشروطة للقلق؛ حيث إن الشخص في هذه الحالة يكون لديه تصور في الكفاية ولكنه لا يستطيع تخيل ذلك، فيكون ذلك سبباً في القلق (46: 2009, Muschalla).

#### ب- الصراع الاجتماعي والمهاجمة:

غالباً ما يشير مرضى إعادة التأهيل إلى تعرضهم لخبرات البلطجة في أماكن عملهم (2008, Muschalla)، وهناك محاولات كثيرة لفحص العلاقة بين الصحة النفسية والبلطجة (البتمر) Bullying؛ فمثلاً توصل بيلجل وأيتاك وبارام (2006, Bilgel, Aytac & Bayram) إلى ارتفاع مستوى القلق والاكئاب لدى الأشخاص الذين أبلغوا عن تعرضهم لمحاولات تخويف وبلطجة في أماكن عملهم، أما يلدريم وبلدريم (2007, Yildirim & Yildirim) (444) فقد توصلوا إلى أن الممرضات اللاتي تعرضن لأساليب مهاجمة وانتقاد من قبل رؤسائهن أصبحن أكثر جدية ودقة والتزاماً في العمل خوفاً من المهاجمة والانتقادات، ولكن فكر عدد قليل منهن في الانتحار بسبب المهاجمة، وهذا ما يدعمه ألبرت ورسو وماينا وبوجيتو (Albert,

(Rosso, Maina & Bogetto, 2008: 297) من أن هناك ارتباطاً دالاً إحصائياً بين ممارسات البلطجة في أماكن العمل وبين اختلال المنظمات وظيفياً.

### ج- الحوادث والمخاطر الجسدية:

توصل نيكلسون وفينسينتي (Nicholson & Vincenti, 1994: 107) إلى وجود ارتباط إيجابي بين القلق وعدم القدرة على شم رائحة السيانيد الناتجة عن عملية التشغيل، كذلك وجود ارتباط إيجابي بين وجود المواد الخطرة في مكان العمل والاضطرابات النفسية وما يصاحبها من غثيان أو صداع.

كذلك توصل ناكزوا وآخرون (Nakazawa et al., 2005: 341) إلى أن عاملات عمرهن 36 عاماً كانت تعانين من درجة متطورة من الغثيان والصداع خلال ساعات العمل بسبب تعرضهن لشم روائح كيميائية، وبعد ثمانى أشهر طلبن المساعدة في العيادات، ولكن لم يحدث تحسن؛ وهذا يعنى أنهن كن يعانين من مستوى مرتفع جداً من القلق وفقاً لقلق الحالة.

### د - مخاطر فقدان الرزق:

تشير مسكلا (Muschalla, 2008) إلى أن عدد كبير من الناس لا يوجد لهم مصدر رزق سوى مكان عملهم؛ وبالتالي فإن فقدانهم لعملهم يعرض وجودهم للخطر. كذلك ينظر بعض الناس لأنفسهم ووضعهم الاجتماعى من خلال هويتهم المهنية، ومن ثم فإن فقدان العمل أو الخوف من عدم تمديد عقد العمل يمكن أن يودى إلى ضغوط نفسية بالنسبة لهم، ويتفق هذا مع ما يشير إليه كامبل وبير (Campbell & Pepper, 2006: 374) من أن تسريح بعض الموظفين كان له تأثيراً سلبياً على مناخ العمل وعلى الموظفين ظهر فى صورة انخفاض المعنويات، قلق، ارتباك، حزن، وفقدان التماسك الاجتماعى.

مما سبق يرى الباحث أن القلق الوظيفى هو قلق يرتبط حدوثه بمثيرات موجودة فى مكان العمل، وله تأثير واضح على سلوك الفرد أثناء العمل وخارجه، وعلاقات العمل، والاستمرار فى العمل، ويظهر فى صورة قلق توقعى، قلق الاستغلال الوظيفى، قلق متصل بالصحة والحسم، قلق تجنب مكان العمل، قلق عدم الكفاية والخوف من التغيير، قلق إدراك مضايقات وتهديدات الآخرين، قلق عام مرتبط بالوظيفة.

يتحدد إجرائياً بالدرجة التى يحصل عليها العامل على مقياس القلق الوظيفى إعداد الباحث.

## الاندماج في العمل Work Engagement

أصبح الاندماج في العمل موضوعاً ساخناً في السنوات الأخيرة. وبالرغم من أهميته يوجد ندرة حادة في التراث السيكولوجي، حيث لا يوجد إلا القليل عن الكيفية التي يتأثر فيها الاندماج في العمل بخصائص العمل، ظروف الإدارة، وأسلوب الإدارة (Kular, Gatenby, Rees, Soane & Truss, 2008: 3).

ويعرف كاهنن وشافلي (Hakanen & Schaufeli, 2012: 416) الاندماج في العمل بأنه إعراب شخصي مفضل للقيام بمهام سلوكية تشجع على الارتباط بالعمل والآخرين، تساعد على الوجود الشخصي (البدني - المعرفي - العاطفي)، وتؤدي إلى النشاط وأداء كامل للدور، ويعرفه كولبرت ومونت وهارتر وويت وباريك (Colbert, Mount, Harter, Witt & Barrick, 2004: 600) بأنه حالة داخلية دافعية عالية.

ويصف كول ووالتر وبيديان وأوبلي (Cole, Walter, Bedeian & O'Boyle, 2012: 1552) سلوك الاندماج في العمل بأنه مستوى مرتفع من النشاط، المبادرة، والمسئولية، ويرى شافلي وسلانوف (Schaufeli & Salanova, 2007: 178) أنه شعف، التزام، جهد زائد، قوة خفية تحرك الموظفين إلى مستوى أعلى أو أقل من الأداء، وقد قسما الاندماج في العمل إلى عدد من العناصر: الأول؛ (الاستراتيجية والتمكين). ويركز على العمل. الثاني؛ (دعم وتقدير) ويركز على القيم الفردية. الثالث؛ عمل جماعي وتعاون.

واندماج الموظف هو وعيه بسياق الأعمال التي يؤديها، والعمل مع زملائه لتحسين الأداء ليكون العمل مفيداً للمنظمة. لذا يجب على المنظمة أن تعمل على تطوير ورعاية الاندماج في العمل؛ الأمر الذي يتطلب وجود علاقة ثنائية مناسبة بين رب العمل والموظف؛ إذن الاندماج في العمل هو مقياس ارتباط الشخص مع منظمته (Schaufeli & Salanova, 2007: 179).

وقد تناول معظم الباحثين الاندماج في العمل بوصفه بناء ثلاثي الأبعاد هم: أولاً؛ الحيوية وتتسم بمستويات مرتفعة من الطاقة، المرونة العقلية أثناء العمل واستثمارها في عمل الشخص، المثابرة في مواجهة الصعاب. ثانياً؛ التفاني ويتضمن القدرة على حل مشكلات العمل، إدراك أحداث العمل وتحدياته (Chirkowska-Smolak, 2012: 77). ثالثاً؛ الاستيعاب، ويشير إلى التركيز بشكل كامل، سعادة بالانغماس في العمل، الشعور بمرور الوقت بسرعة أثناء العمل، صعوبة فصل العامل عن عمله (Cole et al., 2012: 1554).

ومما سبق يرى الباحث أن الاندماج في العمل هو حالة وجدانية وعقلية يشعر فيها الأفراد بحيوية، ورغبة قوية في الاستمرار في العمل، كما يرى فيها الأفراد أنفسهم قادرين على العطاء والتعامل بكفاءة مع متطلبات وظيفتهم.

يتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها العامل على مقياس الاندماج في العمل إعداد الباحث.

#### العلاقة بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل:

يشير كلارك ولستون (Clark & Loxton, 2012: 893) أن الاندماج في العمل يرتبط سلباً مع الخوف، القلق، افتقار الصحة النفسية، نقص القبول النفسي، كذلك توصل هاسلام وأتكينسون وبراون وهاسلام (Haslam, Atkinson, Brown & Haslam, 2005: 209) إلى أن القلق الوظيفي له أعراض جسدية مثل الصداع، الدوخة، الأرق، الرعشة، نقص الطاقة والحيوية، الشعور بالتهيج، اضطرابات النوم؛ وأعراض نفسية مثل ضعف التركيز، الهوم، الضغوط الانفعالية، انخفاض الدوافع.

كذلك تشير نظرية حساسية التعزيز المعدلة The Revised Reinforcement Sensitivity Theory (RRST) إلى أن تهديدات الحساسية أو القلق (مثل، صراع الحساسية أو صراع التجنب) يمكن أن يرتبط سلباً مع الاندماج في العمل وأداء العمل (Gray & McNaughton, 2003). حيث يشير تراث البحوث النفسية إلى أن الموظفين ذوي نمط كف السلوك - القلق (BIS- anxiety) - The Behavioral Inhibition System غالباً ما يتسمون بانخفاض اندماج العمل، الأداء الوظيفي، بينما يتسم الموظفون ذوو نمط المقاربة السلوكي (BAS) The Behavioral Approach System باندماج وظيفي مرتفع، أداء وظيفي مرتفع، خاصة في حالة وجود مناخ عمل يتسم بالمكافأة والتقدير (Heym, Ferguson & Lawrence, 2008: 710).

وفي ضوء نظرية حساسية التعزيز المعدلة وما توصل إليه هاسلام وآخرون (Haslam et al., 2005)، يقترح الباحث الحالي تصور يمكن أن نفهم من خلاله ميكانيزم العلاقة بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل؛ حيث إنه إذا نظرنا إلى الاندماج في العمل نجد أنه حالة إيجابية، والتزام، ودافعية نحو العمل ترتبط بالصحة النفسية للعامل. وفي نفس الوقت لكي تتحقق هذه الحالة الإيجابية لدى العامل نحو العمل لابد من توفر عناصر أساسية هي الحيوية، التفاني، الاستيعاب،

== القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==  
ولكن في ضوء ما توصل إليه هسلام وآخرون (Haslam et al., 2005) من أن القلق الوظيفي يؤدي إلى نقص الطاقة، اضطرابات النوم، الأرق نجد أن هذه الأعراض يمكن أن تعوق عنصراً أساسياً وضرورياً لتحقيق الاندماج في العمل وهو عنصر الحيوية؛ وكذلك في ضوء ما يسببه القلق من تهيج المشاعر، ضعف التركيز، ضغوط انفعالية، هموم، انخفاض الدوافع؛ إضافة إلى حساسية الصراع أو حساسية التجنب (التي أشارت إليها نظرية حساسية التعزيز المعدلة)، فإن هذا يمكن أن يعوق عنصرين آخرين لازمين لتحقيق الاندماج وهما عنصرى التفانى والاستيعاب، وما يتضمنهما من سلوك حماس والهام وتحدى (التفانى) وتركيز كامل وتحكم وصفاء عقل وانسجام عقل وجسم وانهماك في العمل (الاستيعاب).

#### بحوث ودراسات سابقة:

حاول شافلي وياكر (Schaufeli & Bakker, 2004) التعرف على العلاقة بين الموارد الوظيفية والمطالب الوظيفية مع الاندماج في العمل والاحتراق الوظيفي. وأشارت النتائج إلى أن الاندماج في العمل ارتبط سلبياً مع الاحتراق الوظيفي ودوران العمل. أيضاً توصلت النتائج إلى توسط الاندماج في العمل العلاقة بين مطالب الوظيفة ودوران العمل.

وهدفت دراسة لنجلان وياكر وفان دورنن وشافلي (Langelaan, Bakker, van Doornen & Schaufeli, 2006) فحص ما إذا كان الاحتراق الوظيفي ونقيضه الإيجابي الاندماج في العمل يمكن أن يكونا متميزين على أساس الشخصية والمزاج، وذلك لدى عينة من الموظفين عددها (572). وأظهرت النتائج أن الاحتراق الوظيفي اتسم بعصابية مرتفعة وانبساطية منخفضة، أما الاندماج في العمل اتسم بعصابية منخفضة وانبساطية مرتفعة، كذلك وجد أن الاندماج في العمل يرتبط إيجابياً بالسمات المزاجية.

وهدفت دراسة هاتش ووينفلد وشيرستي وليفارتك (Hatch, Winefield, Chirstie & Lievaart, 2011) إلى فحص حالات القلق والاكتئاب والتوتر، لدى عينة مكونة من (1947) طبيبياً بيطرياً. وأظهرت النتائج أن هناك ارتباطاً دالاً موجباً بين كل من الاكتئاب، القلق، التوتر وسوء الاندماج في العمل وذلك مقارنة بالعاديين.

وسعى كالاثيري وآخرون (Khalatbari et al., 2011) إلى فحص العلاقة بين الضغوط الوظيفية ومستوى القلق، وذلك لدى عينة تكونت من (261) موظفاً. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين مستويات القلق والضغوط النفسية، كذلك وجود فروق بين الموظفين في مستوى القلق. أيضاً توصلت إلى أن مستوى القلق يتأثر بمستوى التعليم حيث كان

المؤهل التعليمي الأقل أعلى في مستوى القلق مقارنة بالمؤهل التعليمي الأعلى. إضافة إلى أنها توصلت إلى أن مستوى القلق لدى الإناث أعلى من الذكور، وأن هناك تفاعلاً دالاً بين النوع والمؤهل على درجات القلق.

وفحص فان بيرن وفيربراك وسبور (Van Yperen, Verbraak & Spoor, 2011) الفروق في الكمالية، وذلك بين مجموعتين إحداهما موظفين لديهم قلق واكتئاب، والأخرى موظفين عاديين. وتوصلت النتائج إلى وجود ارتباط دال موجب بين سوء التكيف للكمالية والقلق والاكتئاب.

وسعى هاكانن وشافلي (Hakanen & Schaufeli, 2012) إلى فحص ما إذا كانت مؤشرات العمل مثل الاندماج في العمل يمكن أن تكون منبئاً بالصحة النفسية والرضا. وتوصلت الدراسة إلى أن اندماج العمل منبئ جيد للشعور بالصحة النفسية والرضا الوظيفي لدى العاملين.

وهدفت مسكلا وهيلدمان وفاي (Muschalla, Heldmann & Fay, 2013) إلى تقييم مستوى القلق الوظيفي وميول تجنب أماكن العمل لدى عينة مكونة من (240) من الموظفين الذين لا يخضعون لعلاج أمراض الصحة النفسية. وتوصلت النتائج إلى زيادة القلق الوظيفي في 5% من العينة، معاناة 5% من قلق تجنب مكان العمل. وتوصلت أيضاً إلى أن قلق تجنب مكان العمل غالباً ما كان يصاحبه هموم العمل، قلق اجتماعي وظيفي، الخوف من تغييرات في العمل، الخوف من التسريح من العمل، قلق توقعي، أعراض هلع.

#### فروض البحث:

في ضوء البحوث والدراسات السابقة يمكن صياغة فروض هذا البحث على النحو التالي:

(1) لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع.

(2) توجد فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومتوسطي ومنخفضي الاندماج في العمل في متوسطات درجات أبعاد القلق الوظيفي لدى عينة من عمال المصانع.

(3) توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد القلق الوظيفي لدى عينة من عمال المصانع وفقاً لمتغيرات النوع (ذكور/ إناث) والمؤهل التعليمي (مؤهل متوسط فأقل / مؤهل فوق متوسط / بكالوريوس فأعلى) وسنوات الخبرة (5 سنوات فأقل / 6-10 سنوات / 11-15 سنة / أكثر من 16 عام) والتفاعل بينهم.



## == القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

4) لا توجد فروق دالة إحصائياً في أبعاد الاندماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع وفقاً لمتغيرات النوع (ذكور/ إناث) والمؤهل التعليمي (مؤهل متوسط فأقل / مؤهل فوق متوسط / بكالوريوس فأعلى) سنوات الخبرة (5 سنوات فأقل / 6-10 سنوات / 11 - 15 سنة / أكثر من 16 عام) والتفاعل بينهم.

5) يمكن التنبؤ بالاندماج في العمل من خلال القلق الوظيفي لدى عينة من عمال المصانع.

### منهج البحث:

يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي والوصفي المقارن؛ وذلك للتحقق من فروض الدراسة بنوعها العلاقية التنبؤية والفارقة، حيث يحاول البحث فحص الارتباط بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل، وكذلك دراسة التنبؤ بالاندماج في العمل من القلق الوظيفي من خلال المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي. وأيضاً التعرف على الفروق بين (مرتفعي / متوسطي / منخفضي) الاندماج في العمل في القلق الوظيفي، وفحص أثر النوع، والمؤهل، والخبرة على مقياسي القلق الوظيفي والاندماج في العمل، وذلك من خلال المنهج الوصفي المقارن.

### عينة البحث:

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية<sup>1</sup> من العاملين بمصنعي ميث غمر للغزل والنسيج بمدينة ميث غمر، ومصر للغزل والنسيج بمدينة المحلة، وتكونت العينة من (219) عامل، وبعد حذف الاستجابات غير الصحيحة وغير الجادة من قبل العاملين أصبح حجم العينة في صورتها النهائية (184) عامل بمتوسط عمر زمني (42.62) سنة وانحراف معياري (10.05)، ويوضح الجدول (1) التالي خصائص تلك العينة.

(1) حيث إنه من الشروط المعلمية لتحليل التباين الأحادي الذي استخدمه الباحث للتحقق من صحة الفروض الثاني، الثالث، الرابع عشوائية عينة البحث.

## جدول (1)

## خصائص العينة النهائية

المتغير	التوزيع	العدد	النسبة
النوع	ذكور	98	53.3 %
	إناث	86	46.7 %
العمر	21 - 30 سنة	32	17.39 %
	31 - 40 سنة	42	22.82 %
	41 - 50 سنة	61	33.15 %
	أكثر من 50 سنة	49	26.64 %
المستوى التعليمي	مؤهل متوسط فأقل	74	40.21 %
	مؤهل فوق متوسط	57	30.97 %
	بكالوريوس فأعلى	53	28.82 %
المصنع	مصنع ميت غمر للغزل والنسيج	107	58.15 %
	مصنع مصر للغزل والنسيج بالمحلة	77	41.85 %
المستوى الوظيفي	عمال	97	52.71 %
	مشرفين	57	30.97 %
	رؤساء أقسام	30	16.32 %

يتضح من جدول (1) أن غالبية أفراد العينة من الذكور، وأن الفئة العمرية من (41 - 50) سنة أكثر إسهاماً في حجم العينة، وأن المؤهل متوسط فأقل أكثر إسهاماً، كما أن العمال كانوا في قمة المستجيبين لأداتي الدراسة مقارنة بالمشرفين ورؤساء الأقسام.

والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع (ذكور/ إناث)، وحسب المؤهل التعليمي (مؤهل متوسط فأقل / مؤهل فوق متوسط / بكالوريوس فأعلى)، سنوات الخبرة (5 سنوات فأقل / من 6 إلى 10 / من 11 إلى 15 / 16 فأكثر).

جدول (2)

توزيع أفراد العينة حسب النوع والمؤهل التعليمي وسنوات الخبرة.

المجموع	بكالوريوس فأعلى		مؤهل فوق متوسط		مؤهل متوسط فأقل		المؤهل/النوع الخبرة
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
42	6	7	6	6	8	9	أقل من 5 سنوات
55	7	8	8	9	11	12	من 6 - 10
45	6	7	6	7	9	10	من 11 - 15
42	5	7	7	8	7	8	16 سنة فأكثر
184	24	29	27	30	35	39	المجموع

يتضح من جدول (2) أن مستوى الخبرة من 6 إلى 10 سنوات كان أكثر إسهاماً في حجم العينة، وأن الذكور ذوي المؤهل المتوسط كانوا أكثر إسهاماً في حجم العينة.

أدوات البحث:

1 - مقياس القلق الوظيفي:

أعدّه الباحث في ضوء أدبيات هذا البحث، وفي ضوء مقياس تناولت القلق والاضطرابات النفسية لدى الموظفين والعاملين مثل مقياس القلق الوظيفي الذي أعدته مسكلا (Muschalla, 2008)، ومقياس الصحة العامة الذي أعدّه جولديبرج وويليامس (Goldberg & Williams, 1991) والذي قام آرثر (Arthur, 2005) بتقنيته على الموظفين، ومقياس ضغوط القلق والاكنتاب لدى الموظفين والعمال الذي أعدّه نيونيجزن وآخرون (Nieuwenhuijsen et al., 2003)، وقد تكون المقياس الحالي في صورته الأولى من (41) عبارة.

وتتم الإجابة على كل عبارة باختيار بديل من خمسة بدائل (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - لا توجد)، وتعطى الإجابة دائماً أربعة درجات، والإجابة غالباً ثلاثة درجات، والإجابة أحياناً درجتان، والإجابة نادراً درجة واحدة، والإجابة لا توجد صفراً. وفيما يلي التحقق من صدق وثبات المقياس:

أولاً- صدق الدرجات المشتقة من المقياس:

أ - صدق المحكمين: تم عرض المقياس في صورته الأولية (41) عبارة على ثمانية محكمين من المتخصصين في علم النفس<sup>1\*</sup> للحكم على دقة صياغة كل عبارة ووضوحها ومدى قياسها للقلق الوظيفي، فضلاً عن وضوح تعليمات المقياس، وفي ضوء آراء المحكمين تم تعديل صياغة بعض العبارات، وحذف أربعة عبارات وجد المحكمون أن مضمونها يتشابه مع مضمون عبارات أخرى بالمقياس، ليصبح المقياس في صورته بعد التحكيم مكوناً من (37) عبارة، وكانت نسبة اتفاق المحكمين على العبارات لا تقل عن 80%.

ب - الصدق العاملي:

تم استخدام أسلوبين من التحليل العاملي للتحقق من الصدق العاملي لمقياس القلق الوظيفي هما: التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis وأسلوب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis وذلك للتأكد من صدق البناء الكامن (أو التحتي) لمقياس القلق الوظيفي لدى عينة استطلاعية تكونت من (243) عامل وعاملة من عمال المصانع.

(<sup>1</sup>) يتقدم الباحث بالشكر للأستاذة الدكتورة الآتي أسماؤهم على جهودهم في تحكيم مقياسي البحث وهم:

أ.د سيد محمد خير الله أستاذ علم النفس التربوي المتفرغ بكلية التربية - جامعة المنصورة.  
أ.د محمود أبو مسلم أستاذ علم النفس التربوي المتفرغ بكلية التربية - جامعة المنصورة.  
أ.د فؤاد حامد الموافق الشوري أستاذ الصحة النفسية المتفرغ بكلية التربية - جامعة المنصورة.

أ.د حسين سعد الدين أستاذ علم النفس بكلية الآداب - جامعة المنصورة.

أ.د بدرية كمال أستاذ علم النفس بكلية الآداب - جامعة المنصورة.

د عصام محمد زيدان أستاذ الصحة النفسية المساعد بكلية التربية - جامعة المنصورة.

د هشام فتحى جاد أستاذ علم النفس التربوي المساعد بكلية التربية - جامعة المنصورة.

د محمد عطا الله مدرس الصحة النفسية بكلية التربية - جامعة المنصورة.

(1) التحليل العاملي الاستكشافي:

تم حساب الصدق العاملي لمقياس القلق الوظيفي عن طريق إخضاع مصفوفة الارتباطات بين عبارات عوامل المقياس (37) عبارة لدى العينة الاستطلاعية التي تتكون من (243) من عمال المصانع، وأسفر التحليل العاملي الأولي عن وجود (7) عوامل كان بعضها غير قابل للتفسير، إلا أنه بعد تدوير العوامل تدويراً متعامداً بطريقة الفاريمانكس أمكن استخلاص (7) عوامل قابلة للتفسير مع حذف عبارتين من عبارات المقياس لأن درجة تشبيهما على عوامل المقياس كانت 0.16 ، 0.22 علماً بأن محك جوهرية العامل تشيع البنود بالعوامل  $\leq 0.35$  (حسن، 2011: 464)، وبالتالي أصبح المقياس بعد التحليل العاملي الاستكشافي (35) عبارة موزعة على سبعة عوامل جذورها الكامنة Eigenvalues أكبر من الواحد الصحيح وفسرت مجتمعة 63.52 % من التباين الكلي، وهذه العوامل هي:

العامل الأول:

جذره الكامن (4) وقد فسر هذا العامل (11.429%) من التباين الكلي للمقياس وقد تشبعت بهذا العامل (6) عبارات تقيس مظاهر الهلع والتوتر لدى العامل في مكان العمل، خوفه من الإحراج في العمل، تفكيره في مواقف العمل السيئة، والهلع من مشرفيه، ولذا سمي هذا العامل بـ (القلق التوقعي)، ويوضح جدول (3) العبارات التي تشبعت على هذا العامل.

جدول (3)

عبارات العامل الأول (القلق التوقعي) وتشبيعاتها به

م	العبارة	التشيع
1	أشعر بتوتر عندما أفكر في العمل	0.657
8	أشعر بالهلع بمجرد اقترابي من مكان العمل	0.503
15	أخشى أن تحدث لي مواقف محرجة أثناء العمل	0.649
22	أفكر كثيراً في أيام العمل السيئة مقارنة بالأيام العادية	0.707
29	أكون في حالة تأهب أثناء العمل لأية حادث يُحتمل أن يقع	0.608
34	أشعر بالذعر عندما يستدعيني المشرف على عملي	0.719

العامل الثاني:

جذره الكامن (3.581) وقد فسر هذا العامل (10.231%) من التباين الكلي للمقياس، وقد تشبعت بهذا العامل (6) عبارات تقيس مظاهر تجنب مكان العمل، تجنب الالتقاء بزملاء العمل

خارج العمل، والسعى للحصول على إجازات مرضية، ولذا تم تسمية العامل بـ (قلق تجنب مكان العمل)، ويوضح جدول (4) العبارات التي تشبعت على هذا العامل.

جدول (4)

عبارات العامل الثانى (قلق تجنب مكان العمل) وتشبعاتها به

م	العبارة	التشبع
2	أتجنب قدر المستطاع الاقتراب من مكان عملي.	0.721
9	أجد صعوبة فى زيارة الأماكن العامة (مثل السوبر ماركت) خوفاً من مقابلة زملائى أو رؤسائى.	0.723
16	أسير بسرعة بعد العمل حتى أكون بعيداً عن زملائى.	0.663
23	أسعى للحصول على إجازات مرضية هروباً من العمل.	0.644
30	أكره السير فى الشارع الذى يوجد به مكان العمل.	0.717
35	عند عودتى من العمل أفضل تغيير الشارع الذى جئت منه.	0.696

العامل الثالث:

جذره الكامن (3.132) وقد فسر هذا العامل (8.984%) من التباين الكلى للمقياس، وقد تشبعت بهذا العامل (4) عبارات تقيس مظاهر عدم العدالة فى الأجر، والاستغلال الوظيفى من قبل الزملاء والمشرفين، ولذا تم تسمية هذا العامل بـ (قلق الاستغلال الوظيفى)، ويوضح جدول (5) العبارات التي تشبعت بهذا العامل.

جدول (5)

عبارات العامل الثالث (قلق الاستغلال الوظيفى) وتشبعاتها به

م	العبارة	التشبع
3	أحصل على أجر ضعيف مقابل ما أؤديه من عمل.	0.770
10	أعاني من عدم وجود عدالة بينى وبين زملائى فى توزيع الأعمال.	0.705
17	يختار زملائى لأنفسهم المهام السهلة ويتركوا لى المهام الشاقة.	0.718
24	يتم استغلالى وظيفياً من قبل الزملاء والمشرفين.	0.748

العامل الرابع

جذره الكامن (2.982) وقد فسر هذا العامل (8.521%) من التباين الكلى للمقياس، وقد

== القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==  
تشبعت بهذا العامل (5) عبارات تقيس مظاهر إجهاد العمل، تدمير العمل لصحة العامل، والأعراض الجسمية كالرعشة والعرق، ولذا تم تسمية هذا العامل بـ (قلق صحة وجسم)، ويوضح جدول (6) العبارات التي تشبعت بهذا العامل.

#### جدول (6)

عبارات العامل الرابع (قلق صحة وجسم) وتشبعاتها به

م	العبارة	التشبع
4	أشعر أن عملي يدمر صحتي.	0.669
11	أعاني من إجهاد شديد أثناء العمل.	0.637
18	تثير ظروف عملي اشمئزازي.	0.656
25	أعاني في عملي من بعض الأعراض الجسدية (مثل، الرعشة، العرق والنهجان...).	0.677
31	أشعر استمراري في عملي سيجعلني أعاني من مشاكل صحية.	0.667

العامل الخامس:

جزره الكامن (2.926) وقد فسر هذا العامل (8.359 %) من التباين الكلي للمقياس، وقد تشبعت بهذا العامل (5) عبارات تقيس مظاهر القلق المتصل بنقص الكفاية، الضعف الصحي، والخوف من التغيير، ولذا تم تسمية هذا العامل بـ (قلق نقص الكفاية)، ويوضح جدول (7) العبارات التي تشبعت بهذا العامل.

#### جدول (7)

عبارات العامل الخامس (قلق نقص الكفاية) وتشبعاتها به

م	العبارة	التشبع
5	أشعر أن كفاءتي بالعمل الذي أقوم به غير كافية.	0.576
12	أعاني البطء وكثرة الأخطاء في عملي.	0.577
19	أشعر أن ضعف صحتي يجعل أدائي في العمل غير مرضي.	0.718
26	لا أعرف كيف أتصرف عندما يستد لي مهام جديدة.	0.544
32	أقلق من عدم القدرة على مواكبة تغييرات العمل (مثل، تكنولوجيا جديدة، آلات جديدة، مشرفين أو زملاء جدد...).	0.627

## العامل السادس:

جزره الكامن (2.915) وقد فسر هذا العامل (8.329%) من التباين الكلى للمقياس، وقد تشبعت بهذا العامل (4) عبارات تقيس مظاهر القلق المتصل بمضايقات المشرفين والزملاء، والظلم التعسف في العمل، ووضع صعوبات تعوق العامل عن أداء عمله، ولذا تم تسمية هذا العامل بـ (قلق تهديدات ومضايقات)، ويوضح جدول (8) العبارات التي تشبعت بهذا العامل.

## جدول (8)

عبارات العامل السادس (قلق تهديدات ومضايقات) وتشبعاتها به

م	العبارة	التشبع
6	أعاني من مضايقات زملائي ومشرفيني في العمل.	0.696
13	أشعر أنني سوف أستبعد من عملي عن قصد.	0.730
20	أعاني من الظلم والتعسف في عملي.	0.747
27	أشعر أنه يتم عن قصد وضع صعوبات شديدة تعوقني عن أداء عملي.	0.621

## العامل السابع:

جزره الكامن (2.684) وقد فسر هذا العامل (7.668%) من التباين الكلى للمقياس، وقد تشبعت بهذا العامل (5) عبارات تقيس مظاهر التفكير في العمل في وقت الفراغ والخوف من فقدان الوظيفة أو تمديد العقد أو رأى العائلة أو الزملاء في العمل، ولذا تم تسمية هذا العامل بـ (قلق وظيفي عام)، ويوضح جدول (9) العبارات التي تشبعت بهذا العامل.

## جدول (9)

عبارات العامل السابع (قلق وظيفي عام) وتشبعاتها به

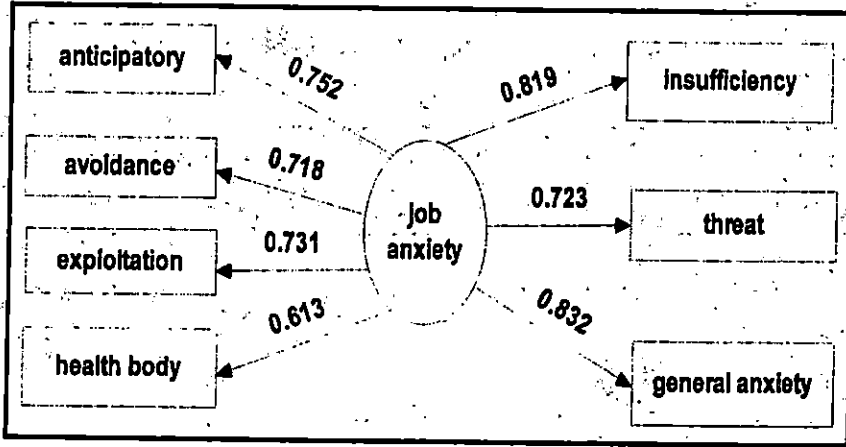
م	العبارة	التشبع
7	أقضي وقت فراغي أفكر في متاعب العمل.	0.636
14	أخاف من عدم تجديد عقد العمل عندما ينتهي.	0.737
21	أخاف من فقدان وظيفتي حتى لا يساء لسمعتي.	0.575
28	يضايقني عدم قدرتي على التوقف عن القلق المرتبط بعمل.	0.634
33	أخشى من آراء الزملاء وأفراد العائلة فيما يتعلق بعمل.	0.577



== القلق الوظيفي وعلاقته بالإدماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

## 2- التحليل العائلي التوكيدي:

تم التحقق من صدق البناء الكامن (أو التحتي) لمقياس القلق الوظيفي عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن لدى عينة تكونت من (243) من عمال المصانع، وفي نموذج العامل الكامن تم افتراض أن جميع العوامل (أو المقاييس) المشاهدة Observed Factors للقلق الوظيفي تتنظم حول عامل كامن واحد One Latent Factors كما بالشكل<sup>1</sup> التالي:



شكل (1)

يوضح نموذج العامل الكامن الواحد لمقياس القلق الوظيفي

وقد حظي نموذج العامل الكامن الواحد لمقياس القلق الوظيفي على مؤشرات حسن مطابقة جيدة كما يتضح من الجدول رقم (10)؛ حيث إن قيمة  $\chi^2$  غير دالة إحصائياً، وقيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي (نموذج العامل الكامن الواحد) أقل من نظيرتها للنموذج المشبع، وأن قيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار (حسن، 2008: 370-371).

(<sup>1</sup>) الأرقام المرتبطة بكل سهم في الشكل تمثل التشبعات أو معاملات صدق العوامل المشاهدة بعد

حساب النموذج بواسطة برنامج ليزرل (Lisrel 8.8) (8.8).

## جدول (10)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العامل الكامن الواحد  
لمقياس القلق الوظيفي

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
1	الاختبار الإحصائي كا <sup>2</sup> درجات الحرية df مستوى دلالة كا <sup>2</sup>	12.761 10 0.223	أن تكون قيمة كا <sup>2</sup> غير دالة إحصائياً
2	نسبة كا <sup>2</sup> / df	1.28	(صفر) إلى (5)
3	مؤشر حسن المطابقة GFI	0.98	(صفر) إلى (1)
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	0.95	(صفر) إلى (1)
5	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	0.02	(صفر) إلى (0.1)
6	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	0.04	(صفر) إلى (0.1)
7	مؤشر الصديق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصديق الزائف المتوقع للنموذج المشبع	0.203 0.231	أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع
8	مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.99	(صفر) إلى (1)
9	مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.99	(صفر) إلى (1)
10	مؤشر المطابقة النسبي RFI	0.98	(صفر) إلى (1)

والجدول التالي يوضح تشبعات العوامل الفرعية المشاهدة بالعامل الكامن العام للقلق

الوظيفي.

== القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

جدول (11)

تشبعات العوامل الفرعية المشاهدة بالعامل الكامن للقلق الوظيفي،  
مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التشبع والدلالة الإحصائية للتشبع

م	العوامل المشاهدة	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	معامل الثبات
1	قلق توفعى	0.752	0.057	13.22	0.01	0.57
2	تجنب مكان عمل	0.718	0.059	12.26	0.01	0.52
3	قلق استغلال	0.731	0.058	12.72	0.01	0.53
4	قلق صحة وجسم	0.613	0.061	10	0.01	0.38
5	قلق نقص كفاية	0.819	0.055	14.78	0.01	0.67
6	قلق تهديدات	0.723	0.058	12.39	0.01	0.52
7	قلق وظيفى عام	0.832	0.059	14.19	0.01	0.69

يتضح من الجدول (11):

• أن كل التشبعات أو معاملات الصدق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على صدق جميع العوامل الفرعية لمقياس القلق الوظيفي.

• أن معاملات ثبات العوامل السبعة لمقياس القلق الوظيفي امتدت من 0.38 إلى 0.69 وهي معاملات ثبات معقولة مما يدل على ثبات جميع عوامل مقياس القلق الوظيفي.

ومن هنا فقد قدم التحليل العاملي التوكيدي دليلاً قوياً على صدق البناء التحتي أو الكامن لهذا المقياس، وأن القلق الوظيفي عبارة عن عامل كامن ينظم حوله العوامل الفرعية السبعة للقلق الوظيفي.

(ج) الصدق المرتبط بمعكبات خارجية:

وتم ذلك من خلال حساب الارتباط بين أبعاد المقياس الحالي وأبعاد مقياس بيك للاكتئاب (إعداد غريب (2000) حيث تشير الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين القلق لدى العاملين وبين الاكتئاب (eg., Arthur, 2005 ; Haslam et al., 2005 ; Nieuwenhuijsen et al, 2003). وتم حساب الارتباط بين مقياس القلق الوظيفي وبين الاكتئاب لدى عينة التقنين (243) عاملاً وعاملة، وجاءت النتائج كما هو موضح بجدول (12).

## جدول (12) \*1

الارتباط بين درجات العاملين على مقياس القلق الوظيفي  
و درجاتهم على مقياس بيك للاكتئاب إعداد غريب (٢٠٠٠)

البعء	المعرفى الوجدانى	الجسدى	درجة كلية
قلق توقعى	**0.763	**0.839	**0.856
قلق تجنب	**0.488	**0.422	**0.507
قلق استغلال وظيفى	**0.516	**0.414	**0.524
قلق صحة وجسم	**0.576	**0.509	**0.602
قلق نقص كفاية	**0.504	**0.443	**0.526
قلق تهديدات ومضايقات	**0.732	**0.557	**0.733
قلق وظيفى عام	**0.541	**0.671	**0.635
كلية	**0.748	**0.703	**0.797
** دال عند مستوى (0.01)			

يتضح من جدول (12) أن جميع معاملات الارتباط دالة ومتوسطة القيمة، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة معقولة من الصدق المرتبط بالمحك.

ثانياً- ثبات الدرجات المشتقة من المقياس:

(أ) ثبات العبارات:

تم حساب ثبات العوامل الفرعية لمقياس القلق الوظيفى بطريقتين هما:

- 1- حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لعبارات كل عامل فرعى على حده (بعدد عبارات كل عامل فرعى)، وفى كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للعامل الذى تنتمى إليه العبارة.

(أ) قيمة معامل الارتباط الجذولية عند  $0.139 = (0.05)$  وعند  $0.182 = (0.01)$

== المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد 82 - المجلد الرابع والعشرون يناير 2014 == (175)

== القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عمال المصانع ==

2 - حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجة الكلية للعامل الفرعى الذى تنتمى إليه العبارة، ويوضح الجدولان (13)، (14) معاملات الثبات بالطريقتين السابقتين لعبارات العوامل الفرعية لمقياس القلق الوظيفي.

جدول (13)

معاملات ثبات العوامل الفرعية لمقياس القلق الوظيفي

العامل الرابع (قلق صحة وجسم)			العامل الثالث (قلق استغلال وظيفي)			العامل الثانى (قلق تجنب أماكن العمل)			العامل الأول (قلق توقعي)		
معامل	معامل	م	معامل	معامل	م	معامل	معامل	م	معامل	معامل	م
ارتباط <sup>6</sup>	ألفا		ارتباط <sup>6</sup>	ألفا		ارتباط <sup>ط</sup>	ألفا		ارتباط <sup>1</sup>	ألفا	
0.76 ..	0.743	4	0.85 ..	0.831	3	0.81 ..	0.862	2	0.81 ..	0.821	1
0.72 ..	0.732	11	0.84 ..	0.837	10	0.79 ..	0.865	9	0.73 ..	0.841	8
0.76 ..	0.741	18	0.83 ..	0.839	17	0.77 ..	0.870	16	0.76 ..	0.834	15
0.73 ..	0.734	25	0.86 ..	0.823	24	0.79 ..	0.866	23	0.75 ..	0.836	22
0.67 ..	0.748	31				0.82 ..	0.860	30	0.78 ..	0.829	29
						0.80 ..	0.863	35	0.75 ..	0.835	34
معامل ألفا للبعد الفرعى بدون حذف أى عبارة											
0.780			0.869			0.884			0.856		
** دال عند مستوى 0.01											

(1) معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للعامل الذى تنتمى إليه.

## جدول (14)

تابع معاملات ثبات عبارات العوامل الفرعية لمقياس القلق الوظيفي

العامل السابع (قلق وظيفي عام)			العامل السادس (قلق تهديدات ومضايقات العمل)			العامل الخامس (قلق نقص الكفاية)		
معامل	معامل	م	معامل	معامل	م	معامل	معامل	م
ارتباط <sup>6</sup>	ألفا		ارتباط <sup>6</sup>	ألفا		ارتباط <sup>6</sup>	ألفا	
*0.794	0.805	7	**0.809	0.828	6	**0.735	0.816	5
*0.769	0.814	14	**0.845	0.806	13	**0.806	0.790	1 2
*0.811	0.800	21	**0.848	0.805	20	**0.791	0.796	1 9
*0.762	0.817	28	**0.836	0.820	27	**0.785	0.799	2 6
*0.775	0.812	33				**0.763	0.709	3 2
معامل ألفا للبعد الفرعي بدون حذف أي عبارة								
0.842			0.855			0.835		
** دال عند مستوى 0.01								

يتضح من الجدولين (13)، (14) ما يلي:

- أن معامل ألفا لكل عبارة أقل من معامل ألفا للعامل الذي تنتمي إليه العبارة، أي أن جميع العبارات ثابتة، حيث أن تدخل العبارة لا يؤدي إلى خفض معامل الثبات الكلي للعامل الفرعي الذي تقيسه العبارة.

- أن معامل الارتباط بين كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للعامل الفرعي الذي تقيسه دال

== القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==  
إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على الاتساق الداخلي للعوامل الفرعية لمقياس القلق  
الوظيفي.

- أن معاملات ألفا للعوامل السبعة لمقياس القلق الوظيفي بدون حذف أى عبارة مرتفعة، مما يدل  
على ثبات العوامل الفرعية لمقياس القلق الوظيفي.

(ب) الثبات الكلى لمقياس القلق الوظيفي:

تم حساب معامل الثبات الكلى لمقياس القلق الوظيفي بطريقتين هما:

الطريقة الأولى: حساب معامل ثبات ألفا الكلى للمقياس، فوجد أنه يساوي 0.952 وهو معامل ثبات  
مرتفع.

الطريقة الثانية: حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون: فوجد أن  
معامل الثبات الكلى للمقياس يساوي 0.869، وهو معامل ثبات مرتفع أيضاً مما يدل على  
الثبات الكلى لمقياس القلق الوظيفي.

من الإجراءات السابقة تأكد للباحث صدق وثبات مقياس القلق الوظيفي، وصلاحيته لقياس  
القلق الوظيفي لدى العمال، وجميع العبارات في الاتجاه الموجب (اتجاه ارتفاع القلق الوظيفي)،  
وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع المعاناة من القلق الوظيفي، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى  
انخفاض المعاناة من القلق الوظيفي، ويوضح الملحق رقم (1) الصورة النهائية لمقياس القلق  
الوظيفي.

2 - مقياس الاندماج في العمل:

قام بإعداد المقياس شافلي وآخرون (Schaufeli et al., 2006)، ثم قام الباحث الحالي  
بترجمته وإعداده للبيئة العربية، وهو مقياس تقرير ذاتي يجاب عنه بواسطة الشخص، ويتكون  
المقياس من (17) عبارة تقيس ثلاثة أبعاد هي (الحيوية، التفاني، الاستيعاب).

وتقدر الدرجة على المقياس من خلال اختيار المفحوص لأحد البدائل الخمسة (دائماً - غالباً  
- أحياناً - نادراً - لا توجد)، وتعطى الإجابة دائماً أربعة درجات، والإجابة غالباً ثلاثة درجات،  
والإجابة أحياناً درجتان، والإجابة نادراً درجة واحدة، والإجابة لا توجد صفراً.

وقد قام الباحث بترجمة مفردات مقياس الاندماج في العمل من الإنجليزية إلى العربية، ثم  
روجعت الترجمة بدقة عن طريق عدد ثمانية محكمين من المتخصصين في مجال علم النفس،

ويلاحظ أن مفردات المقياس كانت ذات طبيعة بسيطة وغير معقدة لغوياً، لذلك لم يجد الباحث حاجة إلى خطوة إضافية بهدف التحقق من تطابق معنى المفردات في اللغتين العربية والإنجليزية. ولم يدخل الباحث أى تعديلات (حذفاً أو إضافة) بالنسبة لعدد المفردات، فأبقى على عددها (17) عبارة، وذلك لأن أى تعديل فى عدد المفردات قد يثير مشكلات (عبد الخالق، 2000).

وقد أجريت تجربة استطلاعية محدودة للصياغة وذلك بتطبيق المقياس على عينة صغيرة من العاملين بهدف التحقق من وضوح بعض المفردات، وقد ظهر غموض فى بعض المفردات، ونتيجة لذلك قام الباحث بمراجعة هذه المفردات وصياغتها بصورة أبسط وأكثر شيواعاً. وفيما يلي التحقق من صدق وثبات المقياس:

أولاً- صدق الدرجات المشتقة من المقياس:

الصدق العاملي لمقياس الاندماج فى العمل:

تم التحقق من الصدق العاملي أو صدق البناء الكامن (أو التحتي) لمقياس الاندماج فى العمل عن طريق استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis من الدرجة الأولى والثانية معاً في نموذج واحد - لدى عينة التقنيين (243) من عمال المصانع - حيث إنه:

\* فى التحليل العاملي من الدرجة الأولى:

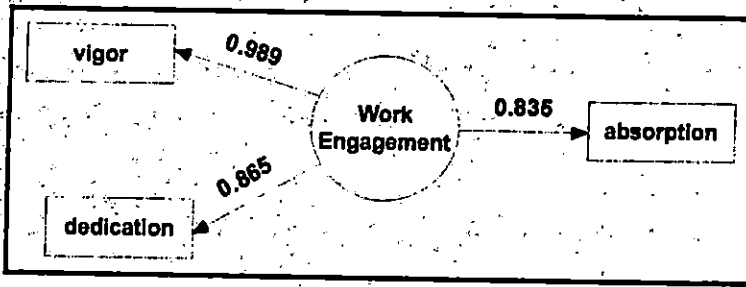
تم التحقق من صدق وثبات العبارات الخاصة بكل بُعد من الأبعاد الثلاثة لمقياس الاندماج فى العمل وهي: الحيوية، التفاني، الاستيعاب وهي عوامل الدرجة الأولى.

\* وفى التحليل العاملي من الدرجة الثانية:

تم التحقق من صدق وثبات الأبعاد الثلاثة لمقياس الاندماج فى العمل وهي: الحيوية، التفاني، الاستيعاب؛ وذلك عن طريق اختبار نموذج العامل الكامن الواحد من الدرجة الثانية، وفي نموذج العامل الكامن الواحد من الدرجة الثانية تم افتراض أن العوامل الثلاثة الناتجة من الدرجة الأولى لمقياس الاندماج الوظيفي تتنظم حول عامل كامن واحد من الدرجة الثانية هو: (الاندماج فى العمل) كما بالشكل (1) التالي:

(1) الأرقام المرتبطة بكل سهم فى الشكل تمثل التشبعات أو معاملات صدق عوامل الدرجة الأولى بالعامل الكامن الواحد من الدرجة الثانية بعد حساب النموذج بواسطة برنامج ليزرل (Lisrel 8.8 (8.8).  
= المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد 82 - المجلد الرابع والعشرون يناير 2014 = (179) =





شكل (2)

نموذج العامل الكامن الواحد (من الدرجة الثانية) لمقياس الاندماج في العمل

وقد حظي نموذج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والثانية معاً لمقياس الاندماج في العمل على مؤشرات حسن مطابقة جيدة كما يتضح من الجدول رقم (15) أن نموذج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والثانية معاً لمقياس الاندماج في العمل قد حظي على قيم جيدة لجميع مؤشرات حسن المطابقة، حيث إن قيمة  $\chi^2$  غير دالة إحصائياً، وقيمة مؤشر الصديق الزائف المتوقع للنموذج الحالي (نموذج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والثانية معاً) أقل من نظيرتها للنموذج المشيع، وأن قيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار (حسن، 2008: 370-371).

جدول (15)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي  
من الدرجة الأولى والثانية معاً لمقياس الاندماج في العمل

م.	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
1	الاختبار الإحصائي $\chi^2$ كا <sup>2</sup> درجات الحرية df مستوى دلالة كا <sup>2</sup>	118.41 112 0.32	أن تكون قيمة كا <sup>2</sup> غير دلالة إحصائياً
2	نسبة كا <sup>2</sup> / df	1.06	(صفر) إلى (5)
3	مؤشر حسن المطابقة GFI	0.95	(صفر) إلى (1)
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	0.93	(صفر) إلى (1)
5	جذر متوسط مربعات البواقي RMSR	0.03	(صفر) إلى (0.1)
6	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	0.02	(صفر) إلى (0.1)
7	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج الحالي ECVI مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع	0.83 1.26	أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أقل من نظيرتها للنموذج المشبع
8	مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.99	(صفر) إلى (1)
9	مؤشر المطابقة المقارن CFI	1.00	(صفر) إلى (1)
10	مؤشر المطابقة النسبي RFI	0.98	(صفر) إلى (1)

والجدول (16) يوضح تشبعات العبارات بعوامل الدرجة الأولى الثلاثة لمقياس الاندماج في

العمل:

جدول (16)

تشبيعات العبارات بعوامل الدرجة الأولى. الثلاثة لمقياس الاندماج في العمل، مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التشبع، والدلالة الإحصائية للتشبع

عامل الدرجة الأولى	رقم العبارة	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	معامل الثبات
الحيوية	1	0.78	0.055	14.23	0.01	0.61
	2	0.76	0.060	12.83	0.01	0.58
	3	0.81	0.059	13.70	0.01	0.65
	4	0.80	0.065	12.39	0.01	0.64
	5	0.86	0.058	14.85	0.01	0.74
	6	0.82	0.058	14.12	0.01	0.68
التفاني	7	0.82	0.054	15.10	0.01	0.67
	8	0.79	0.057	13.79	0.01	0.62
	9	0.78	0.057	13.76	0.01	0.61
	10	0.78	0.057	13.64	0.01	0.60
	11	0.80	0.057	14.19	0.01	0.64
الاستيعاب	12	0.69	0.059	11.74	0.01	0.48
	13	0.72	0.060	11.94	0.01	0.51
	14	0.79	0.071	11.05	0.01	0.62
	15	0.74	0.071	10.40	0.01	0.54
	16	0.75	0.071	10.59	0.01	0.56
	17	0.78	0.071	10.91	0.01	0.60

يتضح من الجدول (16):

- أن كل تشبيعات العبارات بعوامل الدرجة الأولى الثلاثة لمقياس الاندماج الوظيفي أو معاملات الصدق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على صدق جميع عبارات مقياس الاندماج في العمل.
- أن معاملات ثبات عبارات عوامل الدرجة الأولى الثلاثة لمقياس الاندماج الوظيفي امتدت من 0.48 إلى 0.74 وهي معاملات ثبات معقولة مما يدل على ثبات جميع عبارات مقياس الاندماج في العمل.

جدول (17)

تشبعات عوامل الدرجة الأولى الثلاثة بالعامل الكامن الواحد من الدرجة الثانية لمقياس الاندماج فى العمل، مقرونة بقيم (ت) والخطأ المعياري لتقدير التشبع، والدلالة الإحصائية للتشبع

م	عوامل الدرجة الأولى	التشبع	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	معامل الثبات
1	الحيوية	0.989	0.073	13.52	0.01	0.98
2	التفاني	0.865	0.069	12.56	0.01	0.75
3	الاستيعاب	0.835	0.082	10.17	0.01	0.70

يتضح من الجدول (17):

- أن تشبعات كل عوامل الدرجة الأولى الثلاثة بالعامل الكامن الواحد من الدرجة الثانية لمقياس الاندماج فى العمل (أو معاملات صدق العوامل الثلاثة) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على صدق جميع عوامل الدرجة الأولى لمقياس الاندماج فى العمل.
- أن معاملات ثبات عوامل الدرجة الأولى الثلاثة لمقياس الاندماج فى العمل امتدت من 0.70 إلى 0.98 وهي معاملات ثبات مرتفعة مما يدل على ثبات جميع عوامل مقياس الاندماج فى العمل.

ومن هنا فقد قدم التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والثانية دليلاً قوياً على صدق البناء التحتي أو الكامن لهذا المقياس، وأن الاندماج فى العمل عبارة عن ثلاثة عوامل فرعية من الدرجة الأولى، وهذه العوامل الثلاثة تتشبع بعامل كامن واحد من الدرجة الثانية هو الاندماج فى العمل.

ثانياً- ثبات الدرجات المشتقة من المقياس:

(أ) ثبات العبارات:

يوضح الجدول (18) ثبات عبارات العوامل الفرعية لمقياس الاندماج فى العمل بالطريقتين: (الأولى، معامل ألفا كرونباخ عند حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للعامل الفرعى الذى تنتمى

== القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==  
إليه العبارة. الثانية، معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للعامل الفرعى الذى تنتمى إليه).

جدول (18)

معاملات ثبات عبارات العوامل الفرعية لمقياس الاندماج في العمل

العامل الأول (الحيوية)			العامل الثانى (التفانى)			العامل الثالث (الاستيعاب)		
م	معامل ألفا	معامل ارتباط <sup>1</sup>	م	معامل ألفا	معامل ارتباط <sup>8</sup>	م	معامل ألفا	معامل ارتباط <sup>8</sup>
1	0.906	**0.801	2	0.867	**0.843	3	0.869	**0.76
4	0.904	**0.816	5	0.871	**0.837	6	0.864	**0.79
7	0.899	**0.846	8	0.872	**0.836	9	0.856	*0.825
10	0.901	**0.834	11	0.871	**0.833	12	0.862	*0.803
13	0.892	**0.88	14	0.869	**0.839	15	0.864	*0.789
16	0.897	**0.849				17	0.861	*0.798
معامل ألفا للبعد الفرعى بدون حذف أى عبارة								
0.915			0.893			0.883		
** دال عند مستوى 0.01								

يتضح من الجدول (18) ما يلى:

- أن معامل ألفا لكل عبارة أقل من معامل ألفا للعامل الذى تنتمى إليه العبارة، أى أن جميع العبارات ثابتة؛ حيث إن تدخل العبارة لا يؤدي إلى خفض معامل الثبات الكلى للعامل الفرعى الذى تقيسه العبارة.

8 معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للعامل الذى تنتمى إليه.

- أن معامل الارتباط بين كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للعامل الفرعى الذى تقيسه دال إحصائياً عند مستوى (0.01) مما يدل على الاتساق الداخلى للعوامل الفرعية لمقياس الاندماج فى العمل.

- أن معاملات ألفا للعوامل الثلاثة لمقياس الاندماج فى العمل بدون حذف أى عبارة مرتفعة، مما يدل على ثبات العوامل الفرعية لمقياس الاندماج فى العمل.

#### (ب) الثبات الكلى لمقياس الاندماج فى العمل:

تم حساب معامل الثبات الكلى لمقياس الاندماج فى العمل بطريقتين هما:

الطريقة الأولى: حساب معامل ثبات ألفا الكلى للمقياس، فوجد أنه يساوى 0.949 وهو معامل ثبات مرتفع.

الطريقة الثانية: حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان/ براون؛ فوجد أن معامل الثبات الكلى للمقياس يساوى 0.872، وهو معامل ثبات مرتفع، مما يدل على الثبات الكلى لمقياس الاندماج فى العمل.

من الإجراءات السابقة تأكد للباحث صدق وثبات مقياس الاندماج فى العمل، وصلاحيته لمقياس الاندماج فى العمل لدى العمال، وجميع العبارات فى الاتجاه الموجب (اتجاه ارتفاع الاندماج فى العمل)، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع الاندماج فى العمل، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى انخفاض الاندماج فى العمل. ويوضح ملحق رقم (2) الصورة النهائية لمقياس الاندماج فى العمل.

#### إجراءات تطبيق البحث:

طبق الباحث مقياس القلق الوظيفى، والاندماج فى العمل فى موقف قياس جمعى فى مجموعات صغيرة فى بعض الحجرات الخالية بالمصنعين محل الدراسة أثناء فترات الراحة، بعد بيان موجز بالهدف من هذا البحث، ولم يجبر الباحث أى من العاملين على الاشتراك فى عينة البحث، ومن ثم فإن هذه العينة تعد تطوعية واستغرقت جلسة التطبيق ما بين 30 إلى 45 دقيقة. وكان التوجه العام للمبحوثين نحو المقياسين إيجابياً، ولاسيما أنهما اشتملا على عدد غير كبير من البنود (35) بنداً لمقياس القلق الوظيفى، 17 بنداً لمقياس الاندماج فى العمل).

### المعالجات الإحصائية:

للتحقق من صحة فروض البحث استخدم الباحث برنامج SPSS.18 وقام بالمعالجات الإحصائية التالية:

- 1 - معامل ارتباط بيرسون.
- 2 - تحليل التباين الأحادي (في اتجاه واحد كما في الفرض الثاني، وثلاثي الاتجاه كما في الفرض الثالث والرابع).
- 3 - اختبار شفیه Scheffe للمقارنات المتعددة لأكثر من مجموعتين.
- 4- حساب حجم التأثير "effect size" باستخدام مربع إيتا ( $\eta^2$  Eta-squared).
- 5 - تحليل الانحدار المتعدد التدريجي stepwise multiple regression analysis.

### نتائج البحث وتفسيرها:

#### نتائج الفرض الأول:

والذي ينص على أنه: "لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع". وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات أفراد العينة على مقياس القلق الوظيفي ومقياس الاندماج في العمل، والنتائج يوضحها جدول (19).

جدول (19)<sup>1</sup>

معاملات الارتباط بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل (ن = 184)

القلق الوظيفي	الاندماج في العمل	الحيوية	التفاني	الاستيعاب	درجة كلية
قلق توقعي	-0.652**	-0.597**	-0.641**	-0.711**	
قلق تجنب مكان العمل	-0.609**	-0.578**	-0.543**	-0.65**	
قلق استغلال وظيفي	-0.597**	-0.521**	-0.513**	-0.612**	
قلق صحة وجسم	-0.618**	-0.505**	-0.627**	-0.66**	
قلق نقص كفاية	-0.577**	-0.483**	-0.538**	-0.602**	
قلق تهديدات	-0.563**	-0.611**	-0.576**	-0.656**	
قلق وظيفي عام	-0.511**	-0.422**	-0.597**	-0.585**	
درجة كلية	-0.71**	-0.637**	-0.697**	-0.769**	
** دال عند مستوى 0.01					

يتضح من نتائج الفرض الأول أنه لم يتحقق، أي أنه تم رفض الفرض الصفري، حيث أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل عند مستوى (0.01) مما يشير إلى أنه كلما ارتفع القلق الوظيفي انخفض الاندماج في العمل لدى عمال المصانع.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما توصلت إليه نتائج دراسات (Hatch et al., 2011; Langelaan et al., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004; Van Yperen et al., 2011) ويمكن تفسير نتائج هذا الفرض في ضوء ما أشار إليه شافلي وآخرون (Schaufeli et al., 2008) من أن الاندماج في العمل يرتبط سلباً مع الشعور بالاضطرابات النفسية، ومع ما يشير إليه ليندن وويدنر (Linden & weidner, 2005) من أن خبرات القلق المتعلقة بمكان العمل تؤدي لفقدان الشخص تركيزه في أدائه وضعف اندماجه في العمل ورغبته في ترك العمل والحصول على إجازات مرضية.

(<sup>1</sup>) قيمة معامل الارتباط الجدولية عند (0.05) = 0.161 وعند (0.01) = 0.210  
 = المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد 82 - المجلد الرابع والعشرون يناير 2014 = (187)



كذلك تتفق نتائج هذا الفرض مع ما ذكره بريس وآخرون (Price et al., 2006) من أن القلق الوظيفي له تأثير سلبي على المشاركة الوظيفية، ويسهم في وجود توترات نفسية مرتفعة للفرد، ويزيد من معدلات غياب العمال عن العمل، ومع ما أشار إليه نيونجسن وآخرون (Nieuwenhuijsen et al., 2003) من أن القلق الوظيفي يسهم في انخفاض المساندة الاجتماعية والمشاركة في صنع القرارات، وعمليات التمكين النفسى والتمكين الهيكلى والمطالب العاطفية.

أيضا تتفق نتائج هذا الفرض مع ما أشار إليه كهان وآخرون (Khan et al., 2010) من أن مشكلات الصحة النفسية خاصة القلق ترتبط إيجابيا بسلوك عدوان وعنف قد تصل إلى حد الاعتداء الجسدى والذي يؤثر بدوره على الاندماج والمشاركة والاداء الوظيفى ، ومع ما توصل إليه كالتبرى وآخرون (Khalatbari et al., 2011) من أن القلق الوظيفي يفرض قيوداً على أنشطة الحياة اليومية، ومع ما توصلت إليه نظرية حساسية التعزيز المعدلة من أن قلق التهديد أو الحساسية (مثل، صراع الحساسية أو صراع التجنب) يمكن أن يرتبط سلباً مع الاندماج فى العمل وأداء العمل (Gray & McNaughton, 2003).

وتؤكد نتائج هذا الفرض صحة التصور الذى اقترحه الباحث من أن القلق الوظيفي يمكن أن يؤدي إلى نقص الطاقة واضطراب النوم والأرق (فتتخض الحيوية)، كذلك فإن تهيج المشاعر وضعف التركيز والضغط الانفعالية والهموم المتولدة عن القلق تكون سبباً فى خفض متغيرى التفانى والاستيعاب، ومن هنا نجد أن القلق الوظيفي يكون سبباً فى انخفاض الاندماج فى العمل لدى عمال المصانع.

#### نتائج الفرض الثاني:

والذى ينص على أنه: توجد فروق دالة إحصائياً بين مرتفعى ومتوسطى ومنخفضى الاندماج فى العمل فى متوسطات درجات أبعاد القلق الوظيفي لدى عينة من عمال المصانع. للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بتقسيم العينة على مقياس الاندماج فى العمل إلى ثلاث مجموعات (مرتفع - متوسط - منخفض)، ولتحقيق ذلك قام بتحديد معيار لمقياس الاندماج فى العمل، وذلك بحساب المتوسط الحسابى والانحراف المعياري ويوضح ذلك جدول (20).

## جدول (20)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الاندماج في العمل

الانحراف المعياري	المتوسط	المتغير
11.96	34.19	الاندماج في العمل

وقد استخدم الباحث البيانات التي وردت بالجدول (20) في تصنيف الطلاب إلى ثلاثة مستويات للاندماج الوظيفي كالتالي:

• **المستوى المرتفع:** إذا كانت الدرجة في المقياس تزيد عن المتوسط بمقدار انحراف معياري واحد (أي  $34.19 + 11.96 = 46.15$ ).

• **الدرجة المنخفضة:** إذا كانت الدرجة في المقياس تنقص عن المتوسط بمقدار انحراف معياري واحد (أي  $34.19 - 11.96 = 22.23$ ).

• **الدرجة المتوسطة:** إذا كانت الدرجة أكبر من 22.23 وأقل من 46.15.

ثم قام الباحث بإجراء تحليل للتباين الأحادي في اتجاه واحد لحساب الفروق بين المجموعات (مرتقى - متوسطي - منخفضي) للقلق الوظيفي في ضوء مستويات الاندماج في العمل لدى عمال المصانع، وقد تأكد الباحث من توفر الشروط المعلمية لتحليل التباين الأحادي وهي الاعتدالية والتجانس لعينة البحث من خلال حساب اختباري كلومجروف-سيمنروف -Kolmogorov mirnov وليفن Levene على الترتيب، والنتائج يوضحها الجدول (21):

== القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

جدول (21)

نتائج اختبارى كلومجروف- سيمنروف، وليفن اختبار شرطى الاعتدالية والتجانس لأبعاد مقياسى القلق الوظيفى والاندماج في العمل كشروط معلمية لاستخدام تحليل التباين الأحادى (ن=184)

ليفن (للتجانس) ودلالته		كلومجروف- سيمنروف (للاعتدالية) ودلالته		المتغير
الدلالة	قيمة الاختبار	الدلالة	قيمة الاختبار	
0.859	0.032	0.081	0.62	قلق توفعى
0.901	0.015	0.070	0.63	قلق تجنب مكان العمل
0.241	1.38	0.090	0.61	قلق استغلال وظيفى
0.328	0.961	0.070	0.63	قلق صحة وجسم
0.160	1.98	0.200	0.59	قلق نقص كفاية
0.177	1.48	0.221	0.57	قلق تهديدات ومضايقات
0.558	0.344	0.099	0.60	قلق وظيفى عام
0.90	0.80	0.89	0.61	حيوية
0.222	0.001	0.211	0.58	تفانى
0.638	0.982	0.835	0.65	استيعاب

من جدول (21) يتضح أن قيم اختبار كلومجروف- سيمنروف، واختبار ليفن أكبر من (0.05) مما يعنى توفر شرطى اعتدالية التوزيع الطبيعى والتجانس لعينة البحث على أبعاد مقياسى

القلق الوظيفى والاندماج في العمل، ومن ثم الاطمئنان لاستخدام اختبار تحليل التباين الأحادى.

كذلك قام الباحث بحساب حجم التأثير "Effect size" أو ما يسمى بالدلالة العملية للنتائج باستخدام مربع إيتا (Eta-squared,  $\eta^2$ ) فى حالة ما إذا كانت قيمة "ف" دالة إحصائياً، لأن الدلالة الإحصائية لا توضح ذلك، ومن ثم يصبح استخدام حجم التأثير هو الوجه المكمل لتفسير الدلالة الإحصائية لتقيم الفروق، فكلهما يكمل عمل الآخر ويعوض النقص فيه، وإن استخدامهما معاً لتفسير دلالة الفروق يؤدي إلى إثراء البحوث النفسية والتربوية (الدردير، 2006: 77).

وقد استخدم الباحث محكات كوهن "Cohen" للحكم على قوة تأثير المتغير المستقل فى

المتغير التابع كالتالى:

- (1) التأثير الذي يُفسر (0.01) من التباين الكلي يدل على تأثير ضئيل أو منخفض.  
 (2) التأثير الذي يُفسر (0.06) من التباين الكلي يدل على تأثير متوسط.  
 (3) التأثير الذي يُفسر (0.15) أو أكثر من التباين الكلي يدل على تأثير قوى (حسن، 2011: 283). والنتائج يوضحها جدول (21) كما يلي.

جدول (22)<sup>1</sup>

جدول تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد لمستويات الاندماج في العمل (مرتفع - متوسط - منخفض) على أبعاد التلق الوظيفي

البعد	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة	حجم التأثير $\eta^2$	
							مربع إيتا	حجم الأثر
قلق ترقى	بين المجموعات	1243.5 8	2 181	621.7 9	45.9 5	0.001	0.32	قوى
	داخل المجموعات	2449.2 8	183	13.53				
	المجموعات الكلي	3692.8 6						
قلق تجنب	بين المجموعات	1092.3 5	2 181	456.1 8	39.4 6	0.001	0.34	قوى
	داخل المجموعات	2493.8 8	183	13.79				
	المجموعات الكلي	3586.2 3						
قلق استغلا ل وظيفي	بين المجموعات	830.92 2	2 181	415.4 6	53.2	0.001	0.41	قوى
	داخل المجموعات	1413.4 2	183	7.81				
	المجموعات الكلي	2244.3 4						

(<sup>1</sup>) قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (2، 181) ومستوى (0.05) = 3.07، ومستوى (0.01) = 4.79، ومستوى (0.001) = 7.32

== القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

البعد	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة	حجم التأثير $\eta^2$	
							مربع إيتا	حجم الأثر
	الكلية							
قلق صحة وجسم	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	923.27 2426.6 8 3349.9 5	2 181 183	461.6 3 13.41	34.4	0.001	0.34	قوى
قلق نقص كفاية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	951.42 2533.4 4 3484.8 6	2 181 183	475.7 13.99	33.9	0.001	0.32	قوى
قلق تهديدا ت	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	860.27 1383.7 3 2244	2 181 183	430.1 3 7.65	56.2	0.001	0.42	قوى
قلق وظيفي عام	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	871.00 2466.8 4 3337.8 4	2 181 183	435.0 5 13.62	31.9	0.001	0.33	قوى

وقد استخدم الباحث اختبار "شيفيه" Scheffe للمقارنات المتعددة لأكثر من مجموعتين وذلك لحساب الفروق بين مستويات الاندماج في العمل (مرتفع - متوسط - منخفض) في أبعاد القلق

الوظيفي، والنتائج يوضحها الجدول (23).

جدول (23)

المتوسطات الحسابية وقيمة شيفيه<sup>١</sup> لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العمال في القلق الوظيفي تبعاً لمستويات الاندماج في العمل (مرتفع - متوسط - منخفض).

المتغيرات	اتجاه الفروق بطريقة شيفيه			1 منخفض	2 متوسط	3 مرتفع
	1,2	1,3	2,3	ن=46	ن=92	ن=46
قلق توقعي	3.22*	7.33*	4.11*	المتوسط	المتوسط	المتوسط
قلق تجنب	3.49*	6.89*	3.4*	16.41	13.2	9.1
قلق استغلال	0.9	5.43*	4.53*	16.37	12.88	9.48
قلق صحة وجسم	3.59*	6.3*	2.71*	9.87	8.97	4.43
قلق نقص كفاية	3.82*	6.37*	2.55*	14.11	10.51	7.8
قلق تهديدات	2.36*	6.04*	3.68*	14.63	10.82	8.28
قلق وظيفي عام	1.58	5.85*	4.27*	10.93	8.58	4.89
				13.17	11.6	7.33

يتضح من جدول (22)، (23) ما يلي:

- يشير جدول (22) إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.001) بين مستويات الاندماج في العمل (المرتفع - المتوسط - المنخفض) في أبعاد القلق الوظيفي (قلق توقعي - قلق تجنب مكان عمل - قلق استغلال وظيفي - قلق صحة وجسم - قلق نقص كفاية - قلق تهديدات ومضايقات - قلق وظيفي عام).

- كذلك يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 32٪، 34٪، 41٪، 34٪، 32٪، 42٪، 33٪ من التباين في درجات (قلق توقعي - قلق تجنب مكان عمل - قلق استغلال وظيفي - قلق صحة وجسم - قلق نقص كفاية - قلق تهديدات ومضايقات - قلق وظيفي عام) على الترتيب، وهذا يدل على حجم تأثير قوى للقلق الوظيفي على درجات الاندماج في العمل.

- وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لجدول شيفيه (23) بين مستوى الاندماج في العمل المنخفض والمستوى المرتفع في اتجاه المستوى المنخفض للاندماج في العمل في متوسطات درجات أبعاد

## == القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

مقياس القلق الوظيفي، وكذلك وجود فروق دالة إحصائياً بين المستويين المتوسط والمرتفع للاندماج في العمل في اتجاه المستوى المتوسط للاندماج في العمل في متوسطات درجات أبعاد مقياس القلق الوظيفي، كذلك توجد فروق دالة إحصائياً بين مستوى الاندماج في العمل المنخفض والمستوى المتوسط في اتجاه المستوى المنخفض في الاندماج في العمل في متوسطات درجات أبعاد (قلق توقعي - قلق تجنب مكان عمل - قلق صحة وجسم - قلق نقص كفاية - قلق تهديدات ومضايقات) لمقياس القلق الوظيفي، في حين لم توجد فروق دالة إحصائياً في متوسطات درجات بعدى (قلق استغلال وظيفي - قلق وظيفي عام) لمقياس القلق الوظيفي.

من إجمالي نتائج الفرض الثاني نجد أنه قد تحقق جزئياً، أي أنه تم قبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري، وبالنظر لنتيجة هذا الفرض نجد أنها تتفق مع نتيجة الفرض الأول الذي توصل إلى وجود علاقة سالبة بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل، بمعنى أنه كلما زاد مستوى القلق الوظيفي لدى العامل انخفض معدل اندماجه في العمل، أي أن ذوي المستوى المرتفع في الاندماج في العمل لديهم مستوى قلق وظيفي منخفض، وأن ذوي المستوى المتوسط في الاندماج في العمل لديهم مستوى متوسط من القلق الوظيفي، وأن ذوي المستوى المنخفض في الاندماج في العمل يعانون من ارتفاع القلق الوظيفي.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما توصل إليه بريس وآخرون (Price et al., 2006) من وجود علاقة سالبة بين القلق الوظيفي والاندماج في العمل، ومع ما توصل إليه كهان وآخرون (Khan et al., 2010) من وجود علاقة سالبة بين القلق الوظيفي وسلوك عنف وعدوان تؤدي إلى انخفاض الاندماج في العمل، ومع ما توصل إليه كلارك ولكستون (Clark & Loxton, 2012) من وجود ارتباط سلبي بين الاندماج في العمل ومشاعر القلق، ومع ما تشير إليه نظرية حساسية التعزيز المعدلة من وجود ارتباط سالب بين قلق أو حساسية التهديدات وبين الاندماج في العمل.

أما بالنسبة لعدم وجود فروق بين ومنخفضي ومتوسطي الاندماج في العمل في بعد (قلق الاستغلال الوظيفي) لمقياس القلق الوظيفي يفسره الباحث بأنه في ظل الظروف السياسية والاقتصادية الحالية بعد الثورة وما تعانيه الدولة من غلق عدد كبير من المصانع يصل حسب التقديرات الرسمية المعلنة في نشرات الأخبار بالتلفزيون الرسمي المصري إلى 4500 مصنع فإن العامل يقبل ببعض الاستغلال الوظيفي من أجل الحفاظ على وظيفته، وهذا قد ظهر أثناء حوارات للباحث مع العديد من المبحوثين الذي أجرى عليهم البحث حيث كانوا يرون أنفسهم أحسن حظاً من

زملائهم الذين أغلقت مصانعهم وفقدوا وظائفهم وأصبحوا بدون مصدر رزق.

وبالنسبة لعدم وجود فروق بين متوسطى ومرتفعى الاندماج فى العمل فى بعد (قلق وظيفى

عام) لمقياس القلق الوظيفى فإن الباحث يرى أن ذلك قد يرجع لطبيعة العينة.

### نتائج الفرض الثالث:

والذى ينص على أنه: توجد فروق دالة إحصائياً فى أبعاد القلق الوظيفى وفقاً لمتغيرات

النوع (نكور/ إناث) والمستوى التعليمى (مؤهل متوسط فأقل/ مؤهل فوق متوسط/ بكالوريوس

فأعلى). وسنوات الخبرة (5 سنوات فأقل/ 6- 10 / 11 - 15 / 16 سنة فأكثر) والتفاعل وبينهم.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادى ثلاثى الاتجاه (النوع ×

المؤهل التعليمى × الخبرة) (2 × 3 × 4) لأبعاد القلق الوظيفى، كما قام الباحث بحساب حجم

التأثير "effect size" باستخدام مربع إيتا (Eta-squared,  $\eta^2$ )، فى حالة ما إذا كانت قيمة "ف"

دالة إحصائياً، كما استخدم محكات كوهين لتحديد حجم التأثير، والنتائج يوضحها الجدول (24).

### جدول (24) 1

نتائج تحليل التباين الأحادى ثلاثى الاتجاه (الجنس × المؤهل × الخبرة) على مقياس القلق الوظيفى

لدى عينة البحث (ن = 184)

البعد	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف*	الدلالة	حجم التأثير $\eta^2$	
							مربع إيتا	حجم الأثر
النوع	النوع	2305.75	1	2305.75	1696.4	0.001	0.72	قوى
	المؤهل التعليمى	846.07	2	423.03	311.24	0.001	0.22	قوى

(\*) قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (1، 160) ومستوى (0.05) = 3.92، ومستوى (0.01) = 6.85،

ومستوى (0.001) = 11.4

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (2، 160) ومستوى (0.05) = 3.07، ومستوى (0.01) = 4.79،

ومستوى (0.001) = 7.32

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (3، 160) ومستوى (0.05) = 2.68، ومستوى (0.01) = 3.95،

ومستوى (0.001) = 5.79

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (6، 160) ومستوى (0.05) = 2.17، ومستوى (0.01) = 2.96،

ومستوى (0.001) = 4.04



== القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

البعد	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة 'ف'	الدلالة	حجم التأثير $\eta^2$	
							مربع ابتنا	حجم الأثر
قلق توقعي	الخبرة	80.68	3	26.89	19.78	0.001	0.21	قوى
	النوع × المؤهل	9.33	2	4.66	3.43	0.05	0.002	ضعيف
	النوع × الخبرة	8.53	3	2.843	2.09	غير دالة	0.002	ضعيف
	المؤهل × الخبرة	8.16	6	1.36	1.1	غير دالة	0.002	ضعيف
	النوع × المؤهل × الخبرة	17.75	6	2.96	2.18	0.05	0.005	ضعيف
	الخطأ	217.47	160	1.35				
قلق تجنب مكن العمل	النوع	2054.62	1	2054.62	465.29	0.001	0.63	قوى
	المؤهل التعليمي	205.34	2	102.67	23.25	0.001	0.06	متوسط
	الخبرة	125.39	3	41.79	9.46	0.001	0.03	ضعيف
	النوع × المؤهل	200.34	2	100.17	22.68	0.001	0.06	متوسط
	النوع × الخبرة	91.65	3	30.55	6.91	0.001	0.03	ضعيف
	المؤهل × الخبرة	94.11	6	15.68	3.55	0.01	0.03	ضعيف
	النوع × المؤهل × الخبرة	111.37	6	18.56	4.2	0.001	0.03	ضعيف
	الخطأ	706.52	160	4.41				
قلق استقلال وظيفي	النوع	1036.54	1	1036.54	1041.8 8	0.001	0.53	قوى
	المؤهل التعليمي	249.74	2	124.87	125.51	0.001	0.14	متوسط
	الخبرة	109.49	3	36.49	36.68	0.001	0.05	ضعيف
	النوع × المؤهل	343.34	2	171.67	172.55	0.001	0.14	متوسط
	النوع × الخبرة	35.13	3	11.71	11.77	0.001	0.02	ضعيف
	المؤهل × الخبرة	297.78	6	49.63	49.88	0.001	0.13	متوسط
	النوع × المؤهل × الخبرة	67.85	6	11.31	11.36	0.001	0.03	ضعيف
	الخطأ	159.18	160	0.99				
	النوع	1746.3	1	1746.3	508.74	0.001	0.54	قوى
	المؤهل التعليمي	523.92	2	261.96	76.31	0.001	0.23	قوى

د/ عرفات صلاح شعبان

البيد	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة	حجم التأثير $\eta^2$	
							مربع ايتا	حجم الأثر
	الخبرة	61.93	3	20.64	6.01	0.001	0.01	ضعيف
	النوع × المؤهل	0.51	2	0.251	0.07	غير دالة	0.0000 1	ضعيف
	النوع × الخبرة	102.78	3	34.26	9.98	0.001	0.03	ضعيف
	المؤهل × الخبرة	169.17	6	28.16	8.21	0.001	0.05	ضعيف
	النوع × المؤهل × الخبرة	94.94	6	15.82	4.61	0.001	0.03	ضعيف
	الخطأ	549.2	160	3.43				
	النوع	1469.96	1	1469.96	544.76	0.001	0.42	قوى
تلقى نقص كفاية	المؤهل التطبيقي	240.04	2	120.02	44.48	0.001	0.07	متوسط
	الخبرة	170.97	3	56.99	21.12	0.001	0.05	ضعيف
	النوع × المؤهل	1.52	2	0.76	0.28	غير دالة	0.0004	ضعيف
	النوع × الخبرة	10.25	3	3.41	1.26	غير دالة	0.003	ضعيف
	المؤهل × الخبرة	156.63	6	26.15	9.69	0.001	0.05	ضعيف
	النوع × المؤهل × الخبرة	811.54	6	135.25	50.12	0.001	0.22	قوى
	الخطأ	431.73	160	2.69				
تلقى تهديدا ت	النوع	945.90	1	945.9	315.14 8	0.001	0.52	قوى
	المؤهل التطبيقي	247.97	2	123.98	41.309	0.001	0.11	متوسط
	الخبرة	34.43	3	11.47	3.82	0.05	0.01	ضعيف
	النوع × المؤهل	91.38	2	45.69	15.22	0.001	0.04	ضعيف
	النوع × الخبرة	92.52	3	30.48	10.27	0.001	0.04	ضعيف
	المؤهل × الخبرة	62.06	6	10.34	3.44	0.01	0.03	ضعيف
	النوع × المؤهل × الخبرة	127.83	6	21.3	7.09	0.001	0.06	متوسط
الخطأ	480.23	160						
	النوع	1334.85	1	1334.85	380.07	0.001	0.42	قوى
	المؤهل التطبيقي	408.34	2	204.17	58.13	0.001	0.13	متوسط

**== القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عمال المصانع ==**

البعد	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة 'ف'	الدلالة	حجم التأثير $\eta^2$	
							مربع ايتا	حجم الأثر
	الخبرة	146.29	3	48.76	13.88	0.001	0.05	ضعيف
	النوع × المؤهل	20.72	2	10.36	2.95	غير دالة	0.006	ضعيف
	النوع × الخبرة	241.86	3	80.62	22.95	0.001	0.08	متوسط
	المؤهل × الخبرة	301.43	6	50.23	14.30	0.001	0.09	متوسط
	النوع × المؤهل × الخبرة	187.13	6	31.18	8.88	0.001	0.06	متوسط
	الخطأ	561.93	160	3.51				

وقد استخدم الباحث اختبار 'شيفيه' Scheffe للمقارنات المتعددة لأكثر من مجموعتين وذلك لحساب الفروق. في القلق الوظيفي تبعاً لمستويات المؤهل التعليمي ومستويات سنوات الخبرة، والنتائج يوضحها الجدولان (25)، (26).

**جدول (25)**

المتوسطات الحسابية وقيمة 'شيفيه' لدلالة الفروق

بين متوسطات درجات العمال في القلق الوظيفي تبعاً لمستويات المؤهل التعليمي

المتغيرات	1. متوسط فأقل	2. فوق	3. بكالوريوس	اتجاه الفروق بطريقة شيفيه		
	ن = 74	متوسط ن = 57	فأعلى ن = 53	2.1	3.1	3.2
قلق توقعي	المتوسط	المتوسط	المتوسط	2.96*	5.49*	2.53*
قلق تجنب	14.05	13	11.19	1.05*	2.87*	1.81*
قلق استغلال	9.6	6.7	7.35	2.84*	2.22*	0.62-*
قلق صحة وجسم	12.16	11.45	7.96	0.71	4.2*	3.49*
قلق نقص كفاية	12.04	11.73	9.21	0.3	2.83*	2.53*
قلق تهديدات	9.67	7.74	6.83	1.91*	2.82*	0.91*
قلق وظيفي عام	12.78	10.12	9.19	2.66*	3.6*	0.93*

جدول (26)

المتوسطات الحسابية وقيمة "شيفيه" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العمال في القلق الوظيفي تبعاً لمستويات سنوات الخبرة

المتغيرات	1. أقل	2	3 من 11-	4. أكثر	اتجاه الفروق بطريقة شيفيه					
	من 5 سنوات ن = 42	من 6- 10 سنة ن = 55	15 سنة ن = 45	من 16 سنة ن = 42	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط
توقعي	13.76	13.43	13	11.6	0.33	0.78*	2.19*	0.49	1.86*	4.3
تجنب	13.4	13	13.8	11.4	0.36	0.4-	1.95*	0.7-	1.60*	2.35*
استغلال	9.5	7.4	7.4	6.2	2.03*	2.14*	1.36*	0.12	0.7*	0.7
صحة	10.16	10.54	11.4	10.8	0.3-	-	0.62	0.9	0.24	0.24
كفاية	12.76	10.94	10.1	10.9	1.82*	2.70*	1.88*	0.88	0.06	0.8-
تهديدات	8.52	8.87	7.4	8.2	0.2-	1.12*	0.31	1.35*	0.53	0.8-
وظيفي عام	12	11.87	9.8	9.8	0.13	2.20*	2.19*	2.1*	2.1*	0.01

يتضح من نتائج جداول (24)، (25)، (26) ما يأتي:

أ - بالنسبة للقلق التوقعي:

- يشير جدول (24) إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث عند مستوى (0.001) في القلق التوقعي في اتجاه الإناث، حيث بلغت متوسطات درجات الإناث (16.86) بينما بلغت متوسطات درجات الذكور (9.56).

- توجد فروق دالة إحصائياً في المؤهل بين مجموعات المؤهل التعليمي الثلاثة عند مستوى (0.001) في القلق التوقعي وهي على الترتيب (مؤهل متوسط فأقل/ مؤهل فوق متوسط/ بكالوريوس فأعلى)، وبالنظر لجدول شيفيه (25) لاتجاه الفروق بين المجموعات في المؤهل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى ومتوسط درجات كل من المجموعتين الثانية والثالثة في القلق التوقعي في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثانية والثالثة في القلق التوقعي في اتجاه

## == القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع == المجموعة الثانية.

- توجد فروق دالة إحصائياً في سنوات الخبرة بين مجموعات سنوات الخبرة الأربعة عند مستوى (0.001) في القلق التوقعي وهي على الترتيب (5 سنوات فأقل/ خبرة من 6 - 10 سنوات/ خبرة من 11 - 15 سنة/ 16 سنة فأكثر)، وبالنظر لجدول شيفيه (26) لاتجاه الفروق بين مجموعات سنوات الخبرة في القلق التوقعي نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى ومتوسط درجات كل من المجموعتين الثالثة والرابعة في القلق التوقعي في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثانية والمجموعة الرابعة في القلق التوقعي في اتجاه المجموعة الثانية، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثالثة والمجموعة الرابعة في القلق التوقعي في اتجاه المجموعة الثالثة.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل (النوع × المؤهل)، وللتفاعل (النوع × المؤهل × سنوات الخبرة) عند مستوى (0.05) في تباين درجات القلق التوقعي.

- عدم وجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل (النوع × الخبرة)، وللتفاعل (المؤهل × الخبرة) في تباين درجات القلق التوقعي.

- ويشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 72٪، 22٪، 21٪ من تباين القلق التوقعي في ضوء متغيرات (النوع، المؤهل التعليمي، الخبرة) على الترتيب، وهذا يدل على حجم تأثير قوى لهم على تباين درجات القلق التوقعي، كما يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 0.02٪، 0.05٪ من تباين درجات القلق التوقعي في ضوء [تفاعل (النوع × المؤهل)، وتفاعل (النوع × المؤهل × الخبرة)] على الترتيب، وهذا يدل على حجم تأثير ضعيف لهما على تباين درجات القلق التوقعي.

### ب - بالنسبة لقلق تجنب مكان العمل:

- يشير جدول (24) إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.001) بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث في قلق تجنب مكان العمل، حيث بلغ متوسط درجات الإناث (16.44)، بينما بلغ متوسط درجات الذكور (9.80).

- توجد فروق دالة إحصائياً في المؤهل بين مجموعات المؤهل الثلاثة عند مستوى (0.001) في قلق تجنب مكان العمل، وبالنظر لجدول شيفيه (25) لاتجاه الفروق بين المجموعات في المؤهل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى وكل من المجموعتين

الثانية والثالثة في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثانية والثالثة في اتجاه المجموعة الثانية في قلق تجنب مكان العمل.

- توجد فروق دالة إحصائياً في الخبرة بين مجموعات سنوات الخبرة الأربعة عند مستوى (0.001) في قلق تجنب مكان العمل، وبالنظر لجدول شيفيه (26) لاتجاه الفروق بين مجموعات سنوات الخبرة في قلق تجنب مكان العمل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الرابعة في قلق تجنب مكان العمل في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثانية والمجموعة الرابعة في قلق تجنب مكان العمل في اتجاه المجموعة الثالثة والرابعة في قلق تجنب مكان العمل.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعلات (النوع × المؤهل)، و(النوع × الخبرة)، (المؤهل × الخبرة)، و(النوع × المؤهل × سنوات الخبرة) عند مستوى (0.01)، في تباين درجات قلق تجنب مكان العمل.

- يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 63% من تباين قلق تجنب مكان العمل في ضوء النوع، وهذا يدل على حجم تأثير قوى للنوع على تباين درجات قلق تجنب مكان العمل، كما يشير مربع إيتا إلى أنه تفسير 6%، 6% من تباين درجات قلق تجنب مكان العمل في ضوء [متغير المؤهل التعليمي، وتفاعل (النوع × المؤهل)] على الترتيب، وهذا يدل على حجم تأثير متوسط لهما في تباين درجات القلق الوظيفي، كذلك يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 3%، 3%، 3% من تباين درجات قلق تجنب مكان العمل في ضوء كل من [متغير الخبرة، تفاعل (النوع × الخبرة)، تفاعل (المؤهل × الخبرة)، تفاعل (النوع × المؤهل × الخبرة)] وهذا يدل على حجم تأثير ضعيف لهم على تباين درجات قلق تجنب مكان العمل.

ت - قلق الاستغلال الوظيفي:

- يشير جدول (24) إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.001) بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث في قلق الاستغلال الوظيفي، حيث بلغ متوسط درجات الإناث (10.43)، بينما بلغ متوسط درجات الذكور (5.98).

## == القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

- توجد فروق دالة إحصائياً في المؤهل بين مجموعات المؤهل الثلاثة عند مستوى (0.001) في قلق الاستغلال الوظيفي، وبالنظر لجدول شيفيه (25) لاتجاه الفروق بين المجموعات في المؤهل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى وكل من المجموعتين الثانية والثالثة في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثانية والثالثة في اتجاه المجموعة الثالثة في قلق الاستغلال الوظيفي.

- توجد فروق دالة إحصائياً في الخبرة بين مجموعات الخبرة الأربعة عند مستوى (0.001) في قلق الاستغلال الوظيفي، وبالنظر لجدول شيفيه (26) لاتجاه الفروق بين مجموعات سنوات الخبرة في قلق الاستغلال الوظيفي نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى وكل من المجموعات الثانية والثالثة والرابعة في قلق الاستغلال الوظيفي في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الثانية والمجموعة الرابعة في قلق الاستغلال الوظيفي في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثالثة والمجموعة الرابعة في اتجاه المجموعة الثالثة في قلق الاستغلال الوظيفي.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعلات (النوع × المؤهل)، (النوع × الخبرة)، (المؤهل × الخبرة)، (النوع × المؤهل × الخبرة) عند مستوى (0.001) في تباين درجات قلق الاستغلال الوظيفي.

- يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 53% من تباين قلق الاستغلال الوظيفي في ضوء متغير النوع وهذا يدل على حجم تأثير قوى للنوع على تباين درجات قلق الاستغلال الوظيفي، كما يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 14%، 14%، 13% من تباين قلق الاستغلال الوظيفي في ضوء [متغير المؤهل التعليمي، وتفاعل (النوع × المؤهل)، وتفاعل (المؤهل × الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير متوسط لهم في تباين درجات قلق الاستغلال الوظيفي، كما يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 5%، 2%، 3% من تباين قلق الاستغلال الوظيفي في ضوء كل من [متغير الخبرة، وتفاعل (النوع × الخبرة)، وتفاعل (النوع × المؤهل التعليمي، الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على ضعف تأثيرهم في تباين درجات قلق الاستغلال الوظيفي.

ث - قلق صحة وجسم:

- يشير جدول (24) إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.001) بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث في قلق صحة وجسم، حيث بلغ متوسط درجات الإناث (14.12)، بينما بلغ

متوسط درجات الذكور (7.78).

- توجد فروق دالة إحصائية في المؤهل بين مجموعات المؤهل الثلاثة عند مستوى (0.001) في قلق صحة وجسم، وبالنظر لجدول شيفيه (25) لاتجاه الفروق بين المجموعات في المؤهل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثالثة في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الثانية والمجموعة الثالثة في اتجاه المجموعة الثانية في قلق صحة وجسم.

- توجد فروق دالة إحصائية في سنوات الخبرة بين مجموعات سنوات الخبرة الأربعة عند مستوى (0.001) في قلق صحة وجسم، وبالنظر لجدول شيفيه (26) لاتجاه الفروق بين مجموعات سنوات الخبرة في قلق صحة وجسم نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثالثة في قلق صحة وجسم في اتجاه المجموعة الثالثة.

- عدم وجود تأثير دال إحصائية للتفاعل (النوع × المؤهل) في تباين درجات قلق صحة وجسم.

- يوجد تأثير دال إحصائية للتفاعلات (النوع × الخبرة)، و(المؤهل × الخبرة)، و(النوع × المؤهل × الخبرة) عند مستوى (0.001) في تباين درجات قلق صحة وجسم.

- يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 54%، 23% من تباين قلق صحة وجسم في ضوء متغيري (النوع، المؤهل التعليمي) على الترتيب، وهذا يدل على حجم تأثير قوى لهما على تباين درجات قلق الصحة والجسم، كذلك يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 1%، 3%، 5%، 3% من تباين قلق الصحة والجسم في ضوء كل من [متغير الخبرة، وتفاعل (النوع × الخبرة)، وتفاعل (المؤهل × الخبرة)، وتفاعل (النوع × المؤهل × الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير ضعيف لهم على تباين درجات قلق صحة وجسم.

ر - قلق نقص كفاية:

- يشير جدول (24) إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.001) بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث في قلق نقص الكفاية، حيث بلغ متوسط درجات الإناث (14.27)، بينما بلغ متوسط درجات الذكور (8.38).

- توجد فروق دالة إحصائية في المؤهل بين مجموعات المؤهل الثلاثة عند مستوى (0.001) في قلق نقص الكفاية، وبالنظر لجدول شيفيه (25) لاتجاه الفروق بين المجموعات في المؤهل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثالثة في اتجاه



== القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثانية والمجموعة الثالثة في اتجاه المجموعة الثانية في قلق نقص الكفاية.

- توجد فروق دالة إحصائياً في الخبرة بين مجموعات الخبرة الأربعة عند مستوى (0.001) في قلق نقص الكفاية، وبالنظر لجدول شيفيه (26) لاتجاه الفروق بين مجموعات سنوات الخبرة في قلق نقص الكفاية نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى وكل من المجموعة الثانية والثالثة والرابعة في قلق نقص الكفاية في اتجاه المجموعة الأولى.

- عدم وجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل (النوع × المؤهل)، (النوع × الخبرة) على تباين درجات قلق نقص الكفاية.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل (المؤهل × الخبرة)، وللتفاعل (النوع × المؤهل × الخبرة) عند مستوى (0.001) في تباين درجات قلق نقص الكفاية.

- يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 42%، 22% من تباين قلق نقص الكفاية في ضوء [متغير النوع، وتفاعل (النوع × المؤهل للتعليمي × الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير قوى لهما على تباين درجات قلق نقص الكفاية، كما يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 7% من تباين قلق نقص الكفاية في ضوء (المؤهل التعليمي) وهذا يدل على حجم تأثير متوسط للمؤهل التعليمي على تباين قلق نقص الكفاية، كذلك يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 5%، 5% من تباين درجات قلق نقص الكفاية في ضوء [متغير الخبرة، وتفاعل (المؤهل × الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير ضعيف لهما على تباين درجات قلق نقص الكفاية.

ز - قلق تهديدات ومضايقات:

- يشير جدول (24) إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.001) بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث في قلق تهديدات ومضايقات، حيث بلغ متوسط درجات الإناث (10.48)، بينما بلغ متوسط درجات الذكور (5.97).

- توجد فروق دالة إحصائياً في المؤهل بين مجموعات المؤهل الثلاثة عند مستوى (0.001) في قلق تهديدات ومضايقات، وبالنظر لجدول شيفيه (25) لاتجاه الفروق بين المجموعات في المؤهل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى وكل من المجموعتين الثانية والثالثة في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثانية والمجموعة الثالثة في اتجاه المجموعة الثانية في قلق تهديدات

ومضايقات.

- توجد فروق دالة إحصائياً في سنوات الخبرة بين مجموعات الخبرة الأربعة عند مستوى (0.05) في قلق تهديدات ومضايقات، وبالنظر لجدول (26) شيفيه لاتجاه الفروق بين مجموعات سنوات الخبرة في قلق تهديدات ومضايقات نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثالثة في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة الثانية والمجموعة الثالثة في اتجاه المجموعة الثانية في قلق تهديدات ومضايقات.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعلات (النوع × المؤهل)، (النوع × الخبرة)، (المؤهل × الخبرة)، (النوع × المؤهل × سنوات الخبرة) عند مستوى (0.01) في تباين درجات قلق تهديدات ومضايقات.

- يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 52% من تباين قلق تهديدات ومضايقات في ضوء متغير النوع وهذا يدل على حجم تأثير قوى للنوع على تباين درجات قلق تهديدات ومضايقات، كذلك يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 11%، 6% من تباين قلق تهديدات ومضايقات في ضوء [ متغير المؤهل التعليمي، وتفاعل (النوع × المؤهل التعليمي × الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير متوسط لهما على تباين درجات قلق تهديدات ومضايقات، كما يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 1%، 4%، 3% من تباين قلق تهديدات ومضايقات في ضوء كل من [متغير الخبرة، وتفاعل (النوع × المؤهل)، وتفاعل (النوع × الخبرة)، وتفاعل (المؤهل × الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير ضعيف لهم في تباين درجات قلق تهديدات ومضايقات.

#### ع - قلق وظيفي عام:

- يشير جدول (24) إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.001) بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث في قلق وظيفي عام، حيث بلغ متوسط درجات الإناث (13.85)، بينما بلغ متوسط درجات الذكور (8.36).

- توجد فروق دالة إحصائياً في المؤهل بين مجموعات المؤهل الثلاثة عند مستوى (0.001) في قلق وظيفي عام، وبالنظر لجدول شيفيه (25) لاتجاه الفروق بين المجموعات في المؤهل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى وكل من المجموعتين الثانية

== القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عينة من عمال المصانع ==

والثالثة في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثانية. والمجموعة الثالثة في اتجاه المجموعة الثانية في قلق وظيفي عام.

- توجد فروق دالة إحصائياً في الخبرة بين مجموعات سنوات الخبرة الأربعة عند مستوى (0.001) في قلق وظيفي عام، وبالنظر لجداول شيفيه (26) لاتجاه الفروق بين مجموعات سنوات الخبرة في قلق وظيفي عام نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الأولى وكل من المجموعة الثالثة والرابعة في اتجاه المجموعة الأولى، كذلك هناك فروق بين متوسط درجات المجموعة الثانية وكل من المجموعتين الثالثة والرابعة في اتجاه المجموعة الثانية.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعلات (النوع × الخبرة)، و(المؤهل × الخبرة)، و(النوع × المؤهل × سنوات الخبرة) عند مستوى (0.001)، في تباين درجات قلق وظيفي عام.

- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لتفاعل (النوع × المؤهل) في تباين درجات القلق الوظيفي.

- يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 42% من التباين في القلق الوظيفي العام في ضوء متغير النوع وهذا يدل على حجم تأثير قوى للنوع على تباين درجات القلق الوظيفي العام، كذلك يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 13%، 8%، 9%، 6% من تباين قلق وظيفي عام في ضوء كل من [متغير المؤهل، تفاعل (النوع × الخبرة)، وتفاعل (المؤهل × الخبرة)، وتفاعل (النوع × المؤهل × الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير متوسط لهم على تباين درجات قلق وظيفي عام، كما يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 5% من تباين قلق وظيفي عام في ضوء متغير الخبرة، وهذا يدل على حجم تأثير ضعيف لمتغير الخبرة على تباين درجات قلق وظيفي عام.

من إجمالي نتائج الفرض الثالث يتضح أنه تحقق، أي أنه تم قبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري وذلك كما يلي:

\* بالنسبة لوجود فروق في النوع بين الذكور والإناث على مقياس القلق الوظيفي في اتجاه الإناث نجد أن نتائج هذا الفرض تتفق مع ما توصلت إليه ليندن ومسكلا (Linden & Muschalla, 2007) من ارتفاع نسبة النساء العاملات اللاتي تعانين من القلق الوظيفي مقارنة بالعاملين الرجال، ومع ما توصل إليه (Khan et al., 2010 ; Khalatbari et al., 2011) من أن العاملات كانت أكثر في مشكلات القلق مقارنة بالعاملين، ومع ما توصلت إليه دراسة فوتاتوس-فونتوراتس وكوير (Fotinos-Ventouratos & Cooper, 2005) من أن المديرات كانت أكثر ضغطاً نفسية من المديرين.

ويفسر الباحث الحالي ذلك بوجود فروق بيولوجية بين الجنسين تسهم في ذلك، كذلك عملية التنشئة الأسرية التي تعتبر مظاهر القلق والخوف أمراً مقبولاً من الإناث بل وربما تشجع عليه من أجل بقاء الإناث في المنزل، في الوقت الذي تعتبر فيه القلق والخوف أمراً لا يتفق والطبيعة الذكورية، وبالتالي ترفض هذا السلوك منهم بل تشجعهم وتعطيهم الثقة من أجل التغلب على مشاعر القلق.

•• بالنسبة لما توصلت إليه نتائج هذا الفرض من وجود فروق بين مجموعات المؤهل التعليمي على مقياس القلق الوظيفي في اتجاه المؤهل التعليمي الأقل فإن هذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه كالتبري وآخرون (Khalatbari et al., 2011) من أن ذوى المؤهل التعليمي المنخفض كانوا أعلى على مقياس القلق مقارنة بذوى المؤهل التعليمي المرتفع.

ويفسر الباحث ذلك بأن العاملين ذوى المؤهل التعليمي المنخفض يكونون أقل في المعرفة التقنية والفنية ومع تعقد وتطور تقنيات العمل يكونون في حالة قلق من عدم قدرتهم على التكيف مع هذه التطورات السريعة، على النقيض فإن العاملين ذوى المؤهل التعليمي المرتفع تكون لديهم خلفية معرفية وتقنية تمكنهم من الاستجابة الملائمة للتطورات التكنولوجية في العمل، وبالتالي هذا يجعلهم أكثر ثقة بالنفس وتقديراً لذواتهم وأيضاً أكثر طمأنينة ومن ثم يقل شعورهم بالقلق المتصل بالعمل.

••• بالنسبة لوجود فروق بين مجموعات سنوات الخبرة على مقياس القلق الوظيفي في اتجاه ذوى سنوات الخبرة الأقل نجد أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه كهان وآخرون (Khan et al., 2010) من أن العمال ذوى الخبرة الأقل أظهروا مستويات مرتفعة من القلق مقارنة بالأعلى سناً والأكثر خبرة، وتتفق أيضاً مع ما توصل إليه كالتبري وآخرون (Khalatbari et al., 2011) من أن ذوى مدة الخبرة الأعلى هم أكثر قدرة على التعامل مع مشكلات الصحة النفسية.

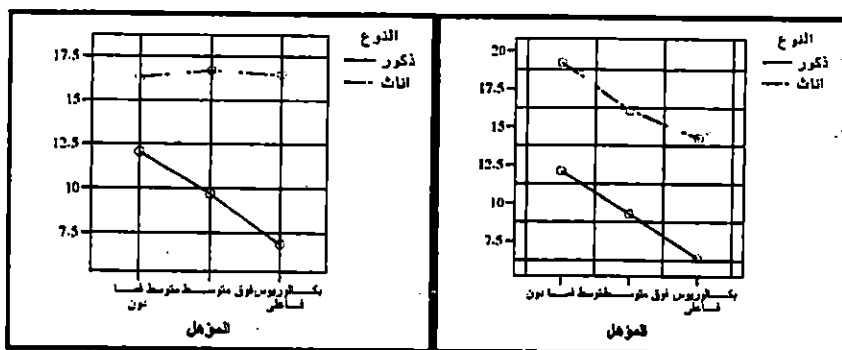
ويفسر الباحث ذلك بأن العامل ذا الخبرة الأقل يكون معدل تكيفه وتأقلمه واندماجه وكفاءته ليس بالقدر الكافي، إضافة إلى إنه يتولى أعمالاً أقل في المدرج الهرمي التنظيمي في مجال تخصصه؛ وبالتالي يكون هناك أكثر من مسئول يحاسبه سواء مشرف العنبر أو رئيس الوحدة أو رئيس القسم مما يجعله في حالة ترتقب دائم للمساءلة تزيد من شعوره بالقلق، في حين أنه كلما زادت سنوات الخبرة ارتقى العامل وظيفياً وزاد تكيفه وكفاءته وقل عدد من يحاسبونه ومن ثم قلت المصادر المسببة للقلق، بالإضافة لارتفاع مناعته النفسية.

## == القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

•••• بالنسبة للتفاعل بين متغيرات النوع، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة في التأثير على أبعاد القلق الوظيفي نجد أنه يختلف باختلاف مستويات المتغير الثاني، أي أن النوع يؤثر سواء باختلاف المؤهل التعليمي (متوسط فما أقل - فوق متوسط - بكالوريوس فأعلى)، أو باختلاف سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات - من 6 إلى 10 سنوات - من 11 إلى 15 سنة - 16 سنة فأكثر)، كما يتبين أن التأثير الثاني يؤثر في القلق الوظيفي، وكذلك التأثير الثلاثي (النوع - المؤهل - الخبرة)، مما يشير إلى تأثير هذه المتغيرات منفردة أو مجتمعة على القلق الوظيفي.

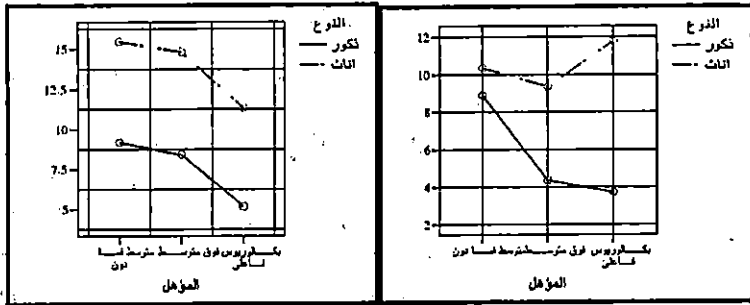
وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه كالتبري وآخرون (Khalatbari et al., 2011) من أن تفاعل النوع والمؤهل كان له تأثيراً دالاً على تباين القلق لدى عمال المصانع، ومع ما توصل إليه كهان وآخرون (Khan et al., 2010) من أن تفاعل النوع والخبرة كان له تأثيراً دالاً على تباين درجات القلق لدى العمال.

والأشكال التالية توضح أن التفاعلات بين المتغيرات دالة وحقيقية وليست راجعة للصدفة، علماً بأنه تجدر الإشارة إلى أنه يصعب عرض نتائج تحليل التفاعلات الثلاثية بين المتغيرات في صورة رسومات بيانية - خاصة مع كثرة أبعاد القلق الوظيفي - لذلك اكتفى الباحث بمرض أحد التفاعلات الثنائية وهو التفاعل بين النوع والمؤهل التعليمي على أبعاد القلق الوظيفي كما تبينها الأشكال من (3 إلى 9):



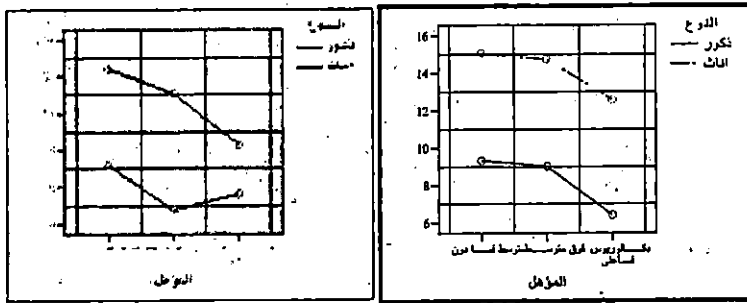
شكل (4)

شكل (3)



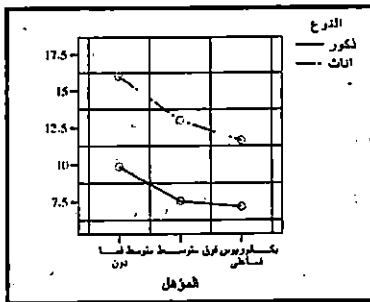
شكل (6)

شكل (5)



شكل رقم (8)

شكل رقم (7)



شكل (9)

## == القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

توضح الأشكال من (3 إلى 9) التفاعل بين النوع والمؤهل التعليمي في أبعاد مقياس القلق الوظيفي:

شكل (3) قلق توقعي      شكل (4) قلق تجنب مكان العمل

شكل (5) قلق استغلال وظيفي      شكل (6) قلق صحة وجسم

شكل (7) قلق نقص كفاية      شكل (8) قلق تهديدات      شكل (9) قلق وظيفي عام.

بالنظر للأشكال من (3) إلى (9) نجد أن القلق التوقعي مرتفع لدى الإناث مقارنة بالذكور على مستويات المؤهل التعليمي الثلاثة سواء (مؤهل متوسط فأقل، فوق متوسط، بكالوريوس فأعلى) فيما عدا متغيري قلق نقص كفاية وقلق صحة وجسم؛ أي أن النوع يؤثر في المستوى التعليمي عند أي مستوى تعليمي.

ويرى الباحث أن عدم وجود تفاعل بين النوع والمؤهل التعليمي في متغير نقص الكفاية أمر طبيعي لأن شعور الإنسان بنقص كفايته المهنية يجعله يتوقع الإحراج وربما توقيع جزاء عليه بسبب ذلك وقد يصل الأمر إلى الفصل وفقدان مصدر الرزق ومن ثم يجد صعوبة في إيجاد عمل آخر، لذلك يتقارب الجميع في درجة القلق الناتجة عن ذلك سواء الإناث متوسطة التعليم فأقل أو فوق متوسطة التعليم أو الحاصلات على بكالوريوس فأعلى، وكذلك الذكور متوسطي التعليم فأقل أو فوق متوسطي التعليم أو الحاصلين على بكالوريوس فأكثر.

أيضا يرى الباحث أن عدم وجود تفاعل بين النوع والمؤهل في متغير قلق صحة وجسم أمر منطقي لأن أي شخص أياً كان مستوى تعليمه أو نوعه عندما يشعر أن مكان العمل به مخاطر على صحته وجسمه فإنه سوف يشعر بالقلق خاصة وأن المصانع في مجتمعنا بها مخاطر قد تؤدي لأمراض وإصابات خطيرة قد تفضي بحياة الفرد.

### نتائج الفرض الرابع:

والذي ينص على أنه: "لا توجد فروق دالة إحصائية في الاندماج في العمل وفقاً لمتغيرات النوع (ذكور/ إناث) والمستوى التعليمي (مؤهل متوسط فأقل / مؤهل فوق متوسط / بكالوريوس فأعلى) وسنوات الخبرة (5 سنوات فأقل / 6- 10 / 11 - 15 / 16 سنة فأكثر) والتفاعل بينهم". وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي ثلاثي الاتجاه (النوع × المؤهل التعليمي × الخبرة) (2 × 3 × 4) لأبعاد الاندماج في العمل، كما قام الباحث بحساب حجم

التأثير "effect size" باستخدام مربع إيتا ( $\eta^2$ , Eta-squared)، في حالة ما إذا كانت قيمة  $F$  دالة إحصائياً، كما استخدم محكات كوهين لتحديد حجم التأثير، والنتائج يوضحها الجدول (27).

جدول (27)

نتائج تحليل التباين الأحادي ثلاثي الاتجاه (الجنس  $\times$  المؤهل  $\times$  الخبرة)

لمقياس الاندماج في العفل لدى عينة البحث (ن = 184)

البعث	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة $F$	الدالة	حجم التأثير $\eta^2$	
							مربع إيتا	حجم الأثر
حيوية	النوع	2197.9	1	2197.9	784.9	0.001	0.63	قوى
	المؤهل التطبيقي	85.71	2	42.9	15.3	0.001	0.02	ضعيف
	الخبرة	9.43	3	3.14	1.12	غير دالة	0.002	ضعيف
	النوع $\times$ المؤهل	605.1	2	203.55	108.1	0.001	0.22	قوى
	النوع $\times$ الخبرة	79.32	3	26.44	9.44	0.001	0.02	ضعيف
	المؤهل $\times$ الخبرة	256.4	6	42.74	15.3	0.001	0.06	متوسط
	النوع $\times$ المؤهل $\times$ الخبرة	296.4	6	49.4	17.64	0.001	0.07	متوسط
	الخطأ	448.02	160	2.8				
تفاضل	النوع	1109.1	1	1109.1	317	0.001	0.31	قوى
	المؤهل التطبيقي	151.4	2	75.7	21.6	0.001	0.04	ضعيف
	الخبرة	217.6	3	72.5	20.73	0.001	0.07	متوسط
	النوع $\times$ المؤهل	701.6	2	350.8	100.3	0.001	0.23	قوى
	النوع $\times$ الخبرة	186.1	3	62.1	17.7	0.001	0.06	متوسط
	المؤهل $\times$ الخبرة	220.2	6	36.7	10.5	0.001	0.07	متوسط
	النوع $\times$ المؤهل $\times$ الخبرة	86.82	6	14.5	4.14	0.001	0.03	ضعيف
الخطأ	559.9	160	3.5					



== القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

البعد	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة	حجم التأثير $\eta^2$	
							مربع إيتا	حجم الأثر
استيعاب	النوع	2051.8	1	2051.8	398.7	0.001	0.54	قوى
	المؤهل التعليمي	43.1	2	21.52	4.18	0.05	0.01	ضعيف
	الخبرة	50	3	16.66	3.23	0.05	0.01	ضعيف
	النوع × المؤهل	191.1	2	95.52	18.56	0.001	0.05	ضعيف
	النوع × الخبرة	2.14	3	0.712	0.13	غير دالة	0.0005	ضعيف
	المؤهل × الخبرة	344.6	6	57.42	11.15	0.001	0.09	متوسط
	النوع × المؤهل × الخبرة	360.6	6	60.09	11.67	0.001	0.09	متوسط
	الخطأ	823.39	160	5.14				

وقد استخدم الباحث اختبار "شيفيه" schefe للمقارنات المتعددة لأكثر من مجموعتين وذلك لحساب الفروق في الاندماج في العمل تبعاً لمستويات المؤهل التعليمي ومستويات سنوات الخبرة، والنتائج يوضحها الجدولان (28)، (29).

جدول (28)

المتوسطات الحسابية وقيمة "شيفيه" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العمال في الاندماج في العمل تبعاً لمستويات المؤهل التعليمي

اتجاه الفروق بطريقتة شيفيه			3. بكالوريوس فأعلى ن=53	2. فوق متوسط ن=57	1. متوسط فأقل ن=74	المتغيرات
2،3	1،3	1،2	المتوسط	المتوسط	المتوسط	
0.28	*1.73	*1.45	12.7	12.4	11	حيوية
*1.57	*2.63	*1.07	12.1	10.5	9.5	تفاني
0.22	*1.17	*1.39	12.1	12.3	11	استيعاب

جدول (29)

المتوسطات الحسابية وقيمة "شيفيه" لدلالة الفروق بين متوسطات  
درجات العمال في الاندماج في العمل تبعاً لمستويات سنوات الخبرة

اتجاه الفروق بطريقة شيفيه						4. أكثر	3.	2.	1. أقل	المتغيرات
						من 16	من 11-	من 6-	من 5	
						سنة	سنة 15	سنة 10	سنوات	
						ن=42	ن=45	ن=55	ن=42	
4.3	4.2	3.2	4.1	3.1	2.1	المتوسط	المتوسط	المتوسط	المتوسط	
0.48	0.42	0.4-	0.57	0.9	0.49	12.2	11.7	12.1	11.6	حيوية
0.95	*2.92	*1.79	*2.36	*1.41	-	12.2	11.2	9.2	9.8	ثلاثي
					0.5					
0.98	*1.74	*1.06	0.79	0.10	-	12.59	12	10.9	11.8	استيعاب
					0.9					

يتضح من نتائج جداول (27)، (28)، (29) ما يأتي:

أولاً- بالنسبة للحيوية:

- يشير جدول (27) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين الذكور والإناث عند مستوى (0:001) في الحيوية لصالح الذكور، حيث بلغت متوسطات درجات الإناث (8.33) بينما بلغت متوسطات درجات الذكور (15.07).

- توجد فروق دالة إحصائياً في المؤهل التعليمي بين مجموعات المؤهل التعليمي عند مستوى (0.001) في الحيوية وهي على الترتيب (متوسط فأقل/ مؤهل فوق متوسط/ بكالوريوس فأعلى)، وبالنظر لجدول شيفيه (28) لاتجاه الفروق بين المجموعات في المؤهل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً في الحيوية بين متوسط درجات المجموعة الثانية والمجموعة الأولى لصالح المجموعة الثانية، كذلك توجد فروق دالة إحصائياً في الحيوية بين متوسط درجات المجموعة الثالثة والمجموعة الأولى لصالح المجموعة الثالثة.

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعات الخبرة في الحيوية.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعلات (النوع × المؤهل)، و(النوع × الخبرة)، و(المؤهل ×

== القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==

الخبرة) و(النوع × المؤهل × سنوات الخبرة) عند مستوى (0.001) في تباين درجات الحيوية.

- يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 63%، 22% من تباين درجات الحيوية في ضوء كل من [متغير النوع، وتفاعل (النوع × المؤهل)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير قوى لهما على تباين درجات الحيوية، كذلك يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 6%، 7% من تباين درجات الحيوية في ضوء تفاعل [(المؤهل × الخبرة)، و(النوع × المؤهل × الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير متوسط لهما في تباين درجات الحيوية، كما يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 2%، 2% من تباين درجات الحيوية في ضوء متغيري [المؤهل التعليمي، (النوع × الخبرة)] وهذا يدل على حجم تأثير ضعيف لهما في تباين درجات الحيوية.

ثانياً- التفاضل:

- يشير جدول (27) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين الذكور والإناث عند مستوى (0.001) في التفاضل لصالح الذكور، حيث بلغت متوسطات درجات الإناث (8.01) بينما بلغت متوسطات درجات الذكور (12.78).

- توجد فروق دالة إحصائياً في المؤهل التعليمي بين مجموعات المؤهل التعليمي الثلاثة عند مستوى (0.001) في التفاضل وهي على الترتيب (متوسط فأقل/ مؤهل فوق متوسط/ بكالوريوس فأعلى)، وبالنظر لجدول شيفيه (28) لاتجاه الفروق بين المجموعات في المؤهل التعليمي نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثالثة وكل من المجموعتين الأولى والثانية لصالح المجموعة الثالثة، كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثانية المجموعة الأولى في التفاضل لصالح المجموعة الثانية.

- توجد فروق دالة إحصائياً في الخبرة بين مجموعات الخبرة الأربعة عند مستوى (0.001) في التفاضل، وبالنظر لجدول شيفيه (29) لاتجاه الفروق بين مجموعات سنوات الخبرة في التفاضل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثالثة وكل من المجموعتين الأولى والثانية لصالح المجموعة الثالثة، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الرابعة وكل من المجموعات الأولى والثانية والثالثة لصالح المجموعة الرابعة.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعلات (النوع × المؤهل)، (النوع × الخبرة)، (المؤهل × الخبرة)، (النوع × المؤهل × سنوات الخبرة) عند مستوى (0.001) في تباين درجات التفاضل.

- يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 31%، 23% من تباين درجات التفاضل في ضوء كل من

إمتغير النوع، وتفاعل (النوع × المؤهل)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير قوى لهما على تباين درجات التفانى، كذلك يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 7%، 6%، 7% من تباين درجات التفانى فى ضوء كل من إمتغير الخبرة، وتفاعل (النوع × الخبرة)، وتفاعل (المؤهل × الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير متوسط لهم فى تباين درجات التفانى، كما يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 4%، 3% من تباين درجات التفانى فى ضوء كل من إمتغير المؤهل التعليمى، وتفاعل (النوع × المؤهل، الخبرة)] على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير ضعيف لهما فى تباين درجات التفانى.

### ثالثاً- الاستيعاب:

- يشير جدول (27) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين الذكور والإناث عند مستوى (0.001) فى الاستيعاب لصالح الذكور، حيث بلغت متوسطات درجات الإناث (8.7) بينما بلغت متوسطات درجات الذكور (14.94).

- توجد فروق دالة إحصائياً فى المؤهل التعليمى بين مجموعات المؤهل التعليمى الثلاثة عند مستوى (0.05) فى الاستيعاب، بالنظر لجدول شيفيه (28) لاتجاه الفروق بين المجموعات فى المؤهل نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثالثة والمجموعة الأولى لصالح المجموعة الثالثة، كذلك توجد فروق دالة إحصائياً بين المجموعة الثانية والأولى لصالح المجموعة الثانية فى الاستيعاب.

- توجد فروق دالة إحصائياً فى الخبرة بين مجموعات الخبرة الأربعة عند مستوى (0.05) فى الاستيعاب، بالنظر لجدول (29) شيفيه لاتجاه الفروق بين مجموعات الخبرة فى الاستيعاب نجد أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الثالثة والثانية لصالح المجموعة الثالثة، كذلك توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المجموعة الرابعة والثانية لصالح المجموعة الرابعة فى الاستيعاب.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعلات (النوع × المؤهل)، و(المؤهل × الخبرة)، و(النوع × المؤهل × سنوات الخبرة) عند مستوى (0.001) فى تباين درجات الاستيعاب.

- عدم وجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل (النوع × الخبرة) على تباين درجات الاستيعاب.

- يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 54% من تباين درجات الاستيعاب فى ضوء (النوع) وهذا يدل على حجم تأثير قوى للنوع فى تباين درجات الاستيعاب، كذلك يشير مربع إيتا إلى أنه

== القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع ==  
يمكن تفسير 9%، 9% من تباين درجات الاستيعاب في ضوء تفاعل (المؤهل × الخبرة)،  
(النوع × المؤهل × الخبرة) على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير متوسط لهما في تباين  
درجات الاستيعاب، كما يشير مربع إيتا إلى أنه يمكن تفسير 1%، 1%، 5% من تباين درجات  
الاستيعاب في ضوء كل من [متغير المؤهل التعليمي، متغير الخبرة، تفاعل (النوع × المؤهل)]  
على الترتيب وهذا يدل على حجم تأثير ضعيف لهم في تباين درجات الاستيعاب.

بالنظر لإجمالي نتائج الفرض الرابع نجد أنه لم يتحقق، أي تم رفض الفرض الصفري،  
حيث أشارت نتائج الفرض إلى وجود فروق دالة إحصائية في (النوع، المؤهل التعليمي، الخبرة)  
على مقياس الاندماج في العمل. وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما أشار إليه كاهنن وشافلي  
(Hakanen & Schaufeli, 2012) من أن الفروق الفردية سواء في النوع أو المؤهل، أو  
سنوات الخبرة لها تأثير على الاندماج والالتزام في العمل.

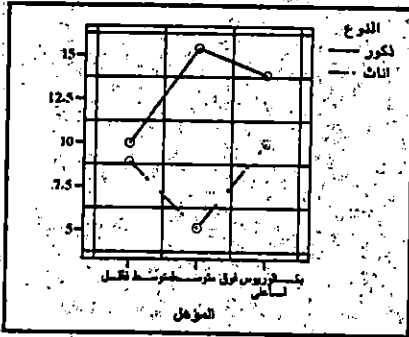
ويفسر الباحث وجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الذكور في الاندماج في العمل إلى  
أن المعايير الاجتماعية تتيح للذكور أكثر من الإناث الدخول في علاقات وتفاعلات تساعد  
على تدعيم الصلابة والمناعة النفسية لديهم؛ الأمر الذي يجعلهم أكثر قدرة على التكيف والتأقلم مع  
ظروف العمل ومن ثم الاندماج في العمل مقارنة بالإناث، كذلك يقل الاندماج في العمل للإناث  
مقارنة بالذكور بسبب أن الإناث لديهن التزامات أخرى هامة بجانب عملهن كالإنجاب ورعاية  
الأبناء والمنزل وكل هذا يؤثر على جهدهن وحيويتهم ومن ثم على مستوى الاندماج في العمل  
لديهن.

ويفسر الباحث وجود فروق في المؤهل التعليمي على مقياس الاندماج في العمل لصالح  
العاملين ذوي المؤهل التعليمي الأعلى بأن المؤهل التعليمي الأعلى يُكسب أصحابه معارف  
ومهارات وقدرات تساعدهم على أداء عملهم بكفاءة وانسيابية الأمر الذي يزيد من اندماجهم في  
العمل مقارنة بذوي المستوى التعليمي الأقل الذين قد لا تتوفر لديهم هذه المعارف والمهارات  
والقدرات.

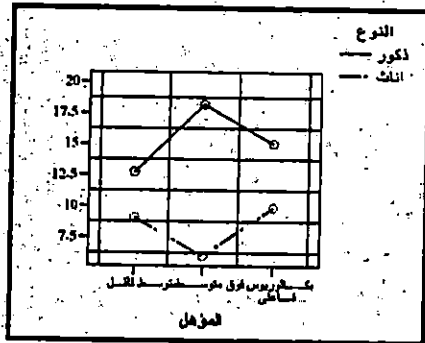
ويفسر الباحث وجود فروق في سنوات الخبرة على مقياس الاندماج في العمل لصالح  
العاملين ذوي سنوات الخبرة الأعلى بأنه كلما زادت سنوات الخبرة زاد تكيف العامل واندماجه  
ومهاراته وخبراته ودرجته الوظيفية ومن ثم ثقته بنفسه مما يجعله أكثر رغبة وإقبالاً على أداء  
دوره بتركيز واندماج والتزام.

وكذلك يتضح من نتائج الفرض الرابع أن التفاعل بين متغيرات النوع، والمؤهل التعليمي، والخبرة في التأثير على أبعاد الاندماج في العمل يختلف باختلاف مستويات المتغير الثاني، أي أن النوع يؤثر سواء باختلاف المؤهل التعليمي (متوسط فأقل - فوق متوسط - بكالوريوس فأعلى)، أو باختلاف سنوات الخبرة (5 سنوات فأقل - من 6 إلى 10 سنوات - من 11 إلى 15 سنة - 16 سنة فأكثر)، كما يتبين أن التأثير الثنائي يؤثر في الاندماج في العمل، وكذلك التأثير الثلاثي (النوع - المؤهل - الخبرة)، مما يشير إلى تأثير هذه المتغيرات منفردة أو مجتمعة على الاندماج في العمل.

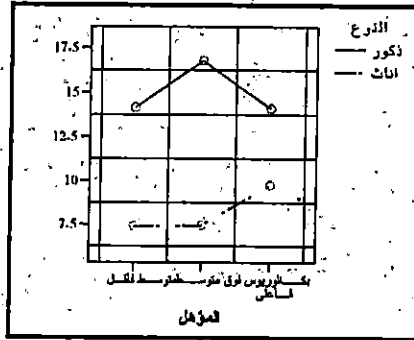
والأشكال التالية توضح أن التفاعلات بين المتغيرات دالة وحقيقية وليست راجعة للصدفة، علماً بأنه تجدر الإشارة إلى أنه يصعب عرض نتائج تحليل التفاعلات الثلاثية بين المتغيرات في صورة رسومات بيانية؛ لذلك اكتفى الباحث بعرض أحد التفاعلات الثنائية وهو التفاعل بين النوع والمؤهل التعليمي على أبعاد الاندماج في العمل كما تبينها الأشكال من (10 إلى 12):



شكل (11)



شكل (10)



شكل (12)

توضح الأشكال من (10 إلى 12) التفاعل بين النوع والمؤهل التعليمي في أبعاد مقياس الاندماج في العمل:

شكل (10) الحيوية      شكل (11) التفاني      شكل (12) الاستيعاب

بالنظر للأشكال من (10) إلى (12) نجد أن الاندماج في العمل مرتفع لدى الذكور مقارنة بالإناث على مستويات المؤهل التعليمي الثلاثة سواء (متوسط فأقل، فوق متوسط، بكالوريوس فأعلى) في أبعاد الاندماج في العمل، أي أن النوع يؤثر في المستوى التعليمي عند أي مستوى تعليمي.

وبالنظر للأشكال نجد أن الذكور أعلى من الإناث في الاندماج في العمل على مستويات المؤهل التعليمي الثلاثة، ويفسر الباحث ذلك بأن الذكور يتأثرون إيجابياً بما يقدم لهم من معلومات عن قيمة العمل وأهميته في صنع مستقبل الفرد ورفيئه وكذلك صنع مستقبل المجتمع وتقدمه، وذلك من خلال ما يقدم لهم أثناء مراحل التعليم المختلفة ومن خلال الندوات والمؤتمرات التي يحضرها أغلب العاملين الذكور، ويؤكد صدق هذا التفسير أننا نجد أن نسبة مشاركة الذكور في التظاهرات أو المؤتمرات أو الندوات مرتفعة مقارنة بالإناث.

كذلك بالنظر للأشكال نجد أن الاندماج في العمل لدى المستوى التعليمي (بكالوريوس فأعلى) مرتفع مقارنة بالمستويين التعليميين (مؤهل متوسط فأقل/ مؤهل فوق متوسط)، كذلك المستوى التعليمي (مؤهل فوق متوسط) مرتفع مقارنة (بمؤهل متوسط فأقل) وذلك سواء بالنسبة للذكور أو للإناث وهذا يؤكد أن المستوى التعليمي يؤثر إيجابياً في الاندماج في العمل سواء عند الذكور أو عند الإناث.

### نتائج الفرض الخامس:

لاختبار صحة الفرض الخامس والذي ينص على أنه: 'يمكن التنبؤ بالاندماج في العمل'<sup>1</sup> من القلق الوظيفي لدى عينة من عمال المصانع". تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج **stepwise multiple regression analysis**.

حيث تبدأ طريقة تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بإدراج المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار المتعدد "خطوة خطوة"، حيث يتم في الخطوة الأولى إدراج أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع في معادلة الانحدار المتعدد، ثم يتم في الخطوة الثانية إدراج ثابتي أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع في معادلة الانحدار بالإضافة إلى المتغير المستقل الذي تم إدراجه في الخطوة الأولى، وهكذا حتى ننتهي من جميع المتغيرات المستقلة التي لها تأثير دال إحصائياً على المتغير التابع، أما المتغيرات المستقلة التي ليس لها تأثير دال إحصائياً على المتغير التابع أو التي تفسر كمية ضئيلة جداً من التباين في درجات المتغير التابع فيتم حذفها ولا يتم إدراجها في معادلة الانحدار المتعدد.

وقد أسفرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدى عينة البحث عن إدراج (قلق التهديدات والمضايقات) في معادلة الانحدار المتعدد وذلك في الخطوة الأولى باعتباره أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (الاندماج في العمل)، وفي الخطوة الثانية تم إدراج (قلق تجنب مكان العمل) في معادلة الانحدار المتعدد باعتباره ثاني أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على الاندماج في العمل، وفي الخطوة الثالثة تم إدراج (قلق صحة وجسم) في معادلة الانحدار المتعدد باعتباره ثالث أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على الاندماج في العمل، وفي الخطوة الرابعة تم إدراج (قلق استغلال وظيفي) في معادلة الانحدار المتعدد باعتباره رابع أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على الاندماج في العمل، وتوقف البرنامج عند الخطوة الرابعة ولم يدرج كل من (القلق المتوقع، قلق نقص الكفاية، القلق الوظيفي العام) كمتغيرات للقلق الوظيفي نظراً لتأثيرهم الضعيف جداً على المتغير التابع (الاندماج في العمل)، وبذلك نجد أن طريقة الانحدار المتعدد قد أسفرت عن أربعة نماذج للانحدار، ونتائج هذا الفرض توضحها الجداول (30)، (31)، (32):

(<sup>1</sup>) في تحليل بيانات الفرض الخامس سيتم الاعتماد فقط على الدرجة الكلية للاندماج في العمل.  
== المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد 82 - المجلد الرابع والعشرون يناير 2014 == (219) ==



جدول (30)

يوضح معامل الارتباط المتعدد، مربع معامل الارتباط المتعدد، الخطأ المعياري للقياس، نسب مساهمة المتغيرات المستقلة في المتغير التابع بطريقة الانحدار المتعدد (ن=184)

النموذج model	معامل الارتباط المتعدد R	مربع معامل الارتباط المتعدد R <sup>2</sup>	مربع معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري	نسبة المساهمة
1	a0.656	0.431	0.427	9.05	%42.7
2	b0.745	0.555	0.550	8.02	%55
3	c0.768	0.590	0.583	7.73	%58.3
4	d0.776	0.603	0.594	7.63	%59.4

a. predictors: قلق التهديدات والمضايقات

b. predictors: قلق التهديدات والمضايقات؛ قلق تجنب مكان العمل

c. predictors: قلق التهديدات والمضايقات، قلق تجنب مكان العمل، قلق صحة وجسم

d. predictors: قلق التهديدات والمضايقات، قلق تجنب مكان العمل، قلق صحة وجسم، قلق استغلال

بالنظر إلى جدول (30) نجد أنه عند إدخال قيم متغير قلق التهديدات والمضايقات (نموذج 1) كانت قيمة معامل الارتباط المعدل 0.427 وتفسر نحو (42.7%) من تباين المتغير التابع (الاندماج في العمل)، وعند إضافة متغير قلق تجنب مكان العمل (نموذج 2) ارتفعت قيمة معامل الارتباط المعدل لتصبح 0.55 وتفسر نحو (55%) من تباين المتغير التابع. وعند إضافة متغير قلق صحة وجسم (نموذج 3) أصبحت قيمة معامل الارتباط المعدل 0.583 وتفسر نحو (58.3%) من تباين المتغير التابع. وعند إضافة متغير قلق استغلال وظيفي (نموذج 4) أصبحت قيمة معامل الارتباط المعدل 0.594 وتفسر نحو (59.4%) من تباين المتغير التابع (الاندماج في العمل) يمكن تفسيرها بمعلومية المتغيرات المستقلة (قلق تهديدات ومضايقات، قلق تجنب مكان العمل، قلق صحة وجسم، قلق استغلال وظيفي)، بينما النسبة المتبقية من التباين ترجع إلى متغيرات أخرى منها الخطأ العشوائي، وللتأكد من دلالة هذه القيم وأنها جوهرية وليست راجعة إلى العشوائية قام الباحث بحساب قيمة "F" من خلال تحليل تباين الانحدار ANOVA for Regression للنماذج الأربعة لمعرفة أن التباين الناتج عن المتغيرات المستقلة "المنبآت" له أثر ذو دلالة إحصائية على التنبؤ بالإندماج في العمل وأن هذا التباين يفوق حجم

التباين الناتج عن العشوائية، وقد أسفرت النتائج عن أن قيمة "ف" لتحليل تباين الانحدار دالة إحصائياً عند مستوى 0.001.

ويوضح جدول (31) دلالة النماذج الأربعة الناتجة عن التباين للمتغيرات الداخلة في معادلة انحدار الاندماج في العمل من خلال القلق الوظيفي.

جدول (31)

دلالة النماذج الأربعة الناتجة عن التباين للمتغيرات الداخلة في معادلة انحدار الاندماج في العمل

من خلال القلق الوظيفي (ن = 184)

الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر الاختلاف	النموذج
0.001	140.95	11398.72 81.36	1 .182 183	11398.72 14808.24 26206.96	الانحدار الخطأ الكلي	1
0.001	106.48	7083.46 66.52	2 181 183	14166.93 12040.03 26206.96	الانحدار الخطأ الكلي	2
0.001	86.22	5151.1 59.74	3 180 183	15453.30 10753.66 26206.96	الانحدار الخطأ الكلي	3
0.001	67.85	3947.98 58.19	4 179 183	15791.92 10415.04 26206.96	الانحدار الخطأ الكلي	4

يتضح من جدول (31) أن قيم "ف" المحسوبة أكبر من القيم الجدولية في النماذج الأربعة، مما يدل على وجود علاقة انحدارية بين المتغيرات المستقلة (قلق تهديدات ومضايقات، قلق تجنب مكان العمل، قلق صحة وجسم، قلق استغلال وظيفي) والمتغير التابع (الاندماج في العمل)، وأن هذه العلاقة جوهرية وليست راجعة إلى العشوائية. ويوضح جدول (32) دلالة المتغيرات المستقلة الداخلة في معادلة الانحدار في كل النماذج الأربعة.

= القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عمال المصانع =

جدول (33)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للنماذج الأربعة عند دراسة تأثير القلق الوظيفي على الإندماج في العمل لدى عمال المصانع (ن = 184).

النموذج	المتغيرات المستقلة	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا $\beta$	قيمة t	الدلالة
1	الثابت قلق تهديدات ومضايقات	52.68 2.24-	1.71 0.191	- 0.656	30.78 11.76-	0.001 0.001
2	الثابت قلق تهديدات ومضايقات قلق تجنب مكان العمل	60.93 1.48- 1.13-	1.91 0.201 0.159	- 0.432- 0.418-	31.89 7.35- 7.12-	0.001 0.001 0.01
3	الثابت قلق تهديدات ومضايقات قلق تجنب مكان العمل قلق صحة وجسم	62.05 1.15- 0.807- 0.742-	1.86 0.211 0.174 0.190	- 0.336- 0.298- 0.265-	33.33 5.46- 4.46- 3.91-	0.001 0.01 0.01 0.01
4	الثابت قلق تهديدات ومضايقات قلق تجنب مكان العمل قلق صحة وجسم قلق استغلال وظيفي	62.37 1.04- 0.668- 0.617- 0.541-	1.84 0.213 0.181 0.194 0.224	- 0.304- 0.247- 0.221- 0.158-	33.86 4.88- 3.69- 3.17- 2.45	0.001 0.01 0.01 0.05 0.05

- يتضح من الخطوة رقم 4 للجدول (32) ما يلي:
  - وجود تأثير سالب دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) لقلق تهديدات ومضايقات على الاندماج في العمل لدى عمال المصانع.
  - وجود تأثير سالب دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) لقلق تجنب مكان العمل على الاندماج في العمل لدى عمال المصانع.
  - وجود تأثير سالب دال إحصائياً (عند مستوى 0.05) لقلق صحة وجسم على الاندماج في العمل لدى عمال المصانع.
  - وجود تأثير سالب دال إحصائياً (عند مستوى 0.05) لقلق استغلال وظيفي على الاندماج في العمل لدى عمال المصانع.
  - أن ثابت الانحدار دال إحصائياً (عند مستوى 0.001).

• بالنظر إلى الخطوة الرابعة في الجدول (31) نجد أن قيمة "ف" دالة عند مستوى 0.01 مما يعني تمتع نموذج الانحدار بالمعنوية الكلية، كذلك يتضح من الخطوة الرابعة في جدول (32) أن قيمة "ت" دالة عند مستوى 0.05 مما يعني تمتع نموذج الانحدار بالمعنوية الجزئية، ومن ثم جودة توفيق النموذج والاطمئنان إلى معادلة الانحدار التي تم التوصل إليها.

ومن الجدول السابق يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بالاندماج في العمل من الأبعاد الأربعة لدى عمال المصانع في الصورة التالية:

الاندماج في العمل لدى عمال المصانع =  $62.37 - 1.04$  (قلق تهديدات ومضايقات) -  $0.668$  (قلق تجنب مكان عمل) -  $0.617$  (قلق صحة وجسم) -  $0.541$  (قلق استغلال وظيفي).

والترتيب السابق للمتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار تعكس الأهمية النسبية لتأثير كل منها على المتغير التابع (الاندماج في العمل).

كذلك يتضح من معادلة الانحدار أن معلمة متغير (قلق تهديدات ومضايقات) تشير إلى أن زيادتها بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى نقصان في الاندماج في العمل بمقدار 1.04 درجة بافتراض ثبات المتغيرات الثلاثة المستقلة الأخرى، وكذلك حدوث أي زيادة في (قلق تجنب مكان العمل) بمقدار وحدة واحدة فإنه سوف يؤدي إلى نقصان في متوسط درجات الاندماج في العمل بمقدار 0.668 درجة بافتراض ثبات المتغيرات الثلاثة المستقلة الأخرى، وهكذا الأمر بالنسبة للمتغيرين الآخرين (قلق صحة وجسم، وقلق استغلال وظيفي).

## == القلق الوظيفي وعلاقته بالإندماج في العمل لدى عمال المصانع ==

وهذا يعنى أنه كلما ارتفع إدراك العامل لأبعاد القلق الأربعة (قلق تهديدات ومضايقات، قلق تجنب مكان العمل، قلق صحة وجسم، قلق استغلال وظيفي) انخفض الاندماج في العمل.

من إجمالي نتائج الفرض الخامس يتضح أنه قد تحقق، أى تم قبول الفرض البديل ورفض الفرض الصفري، حيث أشارت نتائج الفرض إلى أنه يمكن التنبؤ بانخفاض الاندماج في العمل من كل من (قلق تهديدات ومضايقات، قلق تجنب مكان العمل، قلق صحة وجسم، قلق استغلال وظيفي) لدى عمال المصانع.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات، وذلك كما يلي:

أولاً: بالنسبة لقلق تهديدات ومضايقات، تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه بيلجل وآخرون (Bilgel et al., 2006) من ارتفاع مستوى القلق لدى من تعرضوا لمحاولات تخويف وبلطجة وتهديد في أماكن عملهم، ومع ما توصل إليه ألبرت وآخرون (Albert et al., 2008) من أن هناك ارتباطاً دالاً بين ممارسات البلطجة وبين اختلال المنظمة وظيفياً، ومع ما توصلت إليه مسكلا (Muschalla, 2008) من أن امتلاك المشرفين والرؤساء سلطة الثواب والعقاب يعد عاملاً مثيراً للقلق لدى العمال، ومع ما توصل إليه يلدريم ويلدريم (Yildirim & Yildirim, 2007) من أن بعض الممرضات اللاتي تعرضن لأساليب مهاجمة وانتقاد من قبل رؤسائهن كانت أميل للانتحار بسبب النقد والتهجم.

بينما لا تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه يلدريم ويلدريم (Yildirim & Yildirim, 2007) من أن عدداً كبيراً من الممرضات اللاتي تعرضن لتهجم وانتقاد من قبل رؤسائهن أصبحن أكثر جدية والتزاماً في العمل خوفاً من التعرض للمهاجمة والنقد.

ثانياً: بالنسبة لقلق تجنب مكان العمل، تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه مسكلا وآخرون (Muschalla et al., 2013) من معاناة الموظفين من قلق تجنب مكان العمل، ومن ارتباطه بهجوم العمل وقلق وظيفي اجتماعي، وبخوف من التغيير في العمل، أو التسريح، وبأعراض هلع.

يرى الباحث أنه أمر منطقي أن ينخفض الاندماج في العمل لدى العامل الذي يتجنب رؤية أو الذهاب إلى مكان العمل، حيث ينتج عن هذا أن العامل أثناء العمل يتركز اهتمامه الأكبر على ميعاد انتهاء العمل وخروجه من المصنع حتى تنتهي حالة القلق تلك، مما يؤثر ذلك على اندماجه في عمله الأصلي بالسلب.

ثالثاً: بالنسبة لقلق صحة وجسم، تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه نيكلسون وفينسينتي (Nicholson & Vincenti, 1994) من وجود ارتباط إيجابي بين القلق وعدم القدرة على شم رائحة السيانيد، وأيضاً ارتباط إيجابي بين المواد الخطرة في مكان العمل وبين الاضطرابات النفسية وما يرتبط بها من غثيان أو صداع، ومع ما توصل إليه ناكزوا وآخرون (Nakazawa et al., 2005) من وجود ارتباط إيجابي بين الصداع والغثيان أثناء ساعات العمل وبين شم روائح كيميائية.

رابعاً: بالنسبة لقلق استغلال وظيفي، يرى الباحث أن إدراك العامل لاستغلاله وظيفياً والذي يظهر في صورة إسناد أعباء عمل إليه أكثر من أقرانه، أو حصوله على أجر أقل مما يقوم به من جهد، أو تمييز زملائه عليه بدون سبب، أو وضعه في عمل أقل من مؤهلاته، يشعره بالإحباط وقلة الحماس والحيوية وعدم الرغبة في التقاضي وبذل الجهد وبالتالي يقل اندماجه في العمل.

#### خاتمة وتوصيات وبحوث مقترحة

في ضوء نتائج البحث يمكن إيداء المقترحات والتوصيات التالية:

(1) أسفرت نتائج البحث عن وجود تأثير سلبي لقلق تهديدات ومضايقات على الاندماج في العمل، لذا يقترح الباحث على القائمين على إدارة المصانع أن يكونوا على وعى تام بهذه المشكلة ومعرفة سببها واتخاذ الإجراءات اللازمة حيالها كما يلي:

- توقيع عقوبات رادعة على من يقوم بها كنوع من البلطجة أو التمر داخل المصنع.
- عمل جلسات حوار بين العاملين بمستوياتهم المختلفة كل فترة، ويتم خلالها تناول بعض المأكولات والمشروبات لتتقبة الأجواء بينهم وتخفيف الصراعات والضغوط النفسية وخلق جو من الألفة والمودة بينهم.
- تشجيع العاملين بمستوياتهم الوظيفية المختلفة على حضور المناسبات الاجتماعية (حفلات الزفاف - أعياد الميلاد - العناق) الخاصة بزملائهم في المصنع كلما أمكن ذلك؛ لأن هذا يزيد من التقارب والانتماء بين العاملين.
- استدعاء متخصصين مثل (أخصائيين نفسيين - أخصائيين اجتماعيين - قانونيين) للتعرف على هذه المشكلات والعمل على الحد منها.

(2) في ضوء ما أسفرت نتائج البحث الحالي من أن قلق صحة وجسم له تأثير سلبي على الاندماج في العمل، لذا يقترح الباحث على إدارة المصانع ما يلي:

## == القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عمال المصانع ==

• التأكد من توافر مقومات السلامة المهنية في المصنع وتعريف العمال بذلك حتى يكونوا في حالة اطمئنان على أنفسهم.

• عمل دورات وندوات وورش عمل للعمال بالمصنع لتعريفهم بالأدوات والمواد والأماكن التي تسبب الحوادث أو الأمراض وتدريبهم على كيفية التعامل معها، فهذا سوف ينعكس بمزيد من الطمأنينة النفسية على العاملين.

• توفير وسائل رعاية عاجلة بالمصنع مثل توفير (عيادة صغيرة مجهزة بالإمكانات اللازمة للتعامل مع الحالات الحرجة - عربة إسعاف مجهزة بأحدث الوسائل لنقل المرضى خارج المصنع إن تطلب الأمر، ذلك)، فكل هذا يشعر العامل بالاطمئنان على صحته وبالتالي يحد من قلق الصحة والجسم.

(3) نظراً لما أسفرت عنه نتائج البحث من وجود تأثير سلبي لقلق الاستغلال الوظيفي على الاندماج في العمل يقترح الباحث ما يلي:

• التأكد من تناسب الأجر مع نوع الوظيفة والجهد المبذول من العامل حتى لا يشعر بالإحباط أو يقل ولائه واثمائه للمصنع وبالتالي يقل اندماجه الوظيفي وإنتاجيته.

• المساواة بين العاملين في الأعباء وتكليفات العمل كل حسب درجته ووظيفته، وعند تمييز عامل على آخر يجب توضيح السبب وأن يكون السبب مقنعاً، وذلك منعا لحدوث مشكلات مثل الحقد والغيرة التي تؤدي للشعور بالاستغلال الوظيفي والإحباط ومين ثم العدوان والبطجة بين العاملين.

(4) أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير سلبي لقلق تجنب مكان العمل على الاندماج في العمل، لذا يرى الباحث أنه عند التعامل مع المشكلات الثلاثة السابقة بكفاءة سوف يتلاشى تقريبا قلق تجنب مكان العمل بمعنى أنه يمكن أن يكون ناتج عن الأسباب السابقة، أما في حالة استمراره فإنه يجب تحويل العامل إلى مستشفيات الصحة النفسية للحصول على العلاج الكلينيكي اللازم لحالته.

(5) أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في القلق الوظيفي لصالح الإناث، لذا يقترح الباحث على القائمين على إدارة المصانع العمل على تقليل ظروف العمل التي يمكن أن تثير القلق لدى الإناث، إضافة إلى الاستعانة بمتخصصين نفسيين لمساعدتهم على تفهم القلق الوظيفي وكيفية التعامل معه والتغلب عليه سواء كان ذلك من خلال برامج إرشادية أو عن طريق التدخل الكلينيكي.

(6) فى ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث من وجود فروق بين العاملين فى المؤهل التعليمى لصالح المؤهل الأعلى على مقياس القلق الوظيفى، لذا يقترح الباحث الحالى على القائمين على إدارة المصانع إعطاء أولوية للعمل لذوى المؤهلات خاصة المؤهل الأعلى، تشجيع ومساعدة العاملين على استكمال تعليمهم، كذلك حث القائمين على التعليم على ضرورة تعديل المناهج لدى طلاب الكليات والمعاهد التى يعمل خريجوها بمجال الصناعة، لتشمل تدريس الشخصية الإنسانية، ومهارات التكيف، وتوفير الفرصة لتعزيز هذه المهارات طوال حياتهم المهنية.

(7) أسفرت نتائج البحث عن وجود فروق بين مستويات الخبرة على مقياس القلق الوظيفى، لذا يقترح الباحث عمل برامج ودورات تدريبية وإرشادية يمكن من خلالها تقديم الدعم النفسى للعاملين الجدد وتأهيلهم ومساعدتهم على التكيف سريعاً مع ظروف العمل.

(8) يقترح الباحث إجراء البحوث التالية:

- تأثير القلق الوظيفى على الرضا عن العمل لدى العمال.
- تأثير الصلابة النفسية على القلق الوظيفى لدى عمال المصانع.
- تأثير الطمأنينة النفسية على الاندماج فى العمل لدى عمال المصانع.
- فحص علاقة القلق الوظيفى بأعراض الاكتئاب والاحترق النفسى لدى عمال المصانع.
- إعداد برنامج إرشادى لتنمية الشعور بالاندماج فى العمل لدى العاملين.
- إعداد برنامج إرشادى معرفى لتخفيف الشعور بأعراض القلق الوظيفى لدى عمال المصانع.



## المراجع

### المراجع العربية:

حسن، عزت عبد الحميد محمد (2008). الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية. بنها: دار المضطفي للطباعة والترجمة.

حسن، عزت عبد الحميد محمد (2011). الإحصاء النفسي والتربوي: تطبيقات باستخدام برنامج SPSS 18. القاهرة: دار الفكر العربي.

الدردير، عبد المنعم أحمد (2006). الإحصاء البارامترى واللابارامترى فسي اختبار فروض البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية. القاهرة: مكتبة عالم الكتب.

عبد الخالق، أحمد محمد (2000). استخبارات الشخصية، ط3. الإسكندرية: دار المعارف الجامعية.

غريب، عبد الفتاح غريب (2000). مقياس الاكتئاب (د-2) BDI-II التعليمات ودراسات الثبات والصدق وقوائم المعايير والدرجات الفاصلة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

### المراجع الأجنبية:

Albert, U., Rosso G., Maina, G. & Bogetto, F. (2008). Impact of anxiety comorbidity on quality of life in euthymic bipolar disorder patients: differences between bipolar I and II subtypes. *Journal of Affective Disorders*, 105 (1), 297-303.

Andrea, H., Bultmann, U., Van Amelsvoort, L. G. & Kant, Y. (2009). The incidence of anxiety and depression among employees-The role of psychosocial work characteristics. *Depression and Anxiety*, 26 (11), 1040-1048.

Arthur, A. R. (2005). When stress is mental illness: A study of anxiety and depression in employees who use occupational stress counseling schemes. *Stress and Health*, 21 (4), 273-280.

Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36 (2), 430-452.

Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2 (3), 36-40.

- Bilgel, N., Aytac, S. & Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*, 56 (4), 226-231.
- Buddeberg-Fischer, B., Klaghofer, R. & Buddeberg, C. (2005). Stress at work and well-being in junior residents. *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie*, 51 (2), 163-178.
- Campbell, R. & Pepper, L. (2006). Downsizing and social cohesion: The case of downsizing survivors. *New Solutions*, 16 (4), 373-393.
- Carlson, J. R., & Thomas, G. (2006). Burnout among prison caseworkers and corrections officers. *Journal of Offender Rehabilitation*, 43 (3), 19-34.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). Does work engagement burn out? The person-job fit and levels of burnout and engagement in work. *Polish Psychological Bulletin*, 43 (2), 76-85.
- Clark, D. M. T. & Loxton, N. J. (2012). Fear, psychological acceptance, job demands and employee work engagement: An integrative moderated meditation model. *Personality and Individual Differences*, 52 (8), 893-897.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A. & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 599-609.
- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G. & O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of Management*, 38 (5), 1550-1581.
- Fehm, L. & Schmidt, K. (2006). Performance anxiety in gifted adolescent musicians. *Journal of Anxiety Disorders*, 20 (1), 98-109.
- Fotinos-Ventouratos, R. & Cooper, C. (2005). The role of gender and social class in work stress. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (1), 14-23.
- Garland, B. (2002). Prison treatment staff burnout: Consequences, causes, and prevention. *Corrections Today*, 64 (7), 116-120.
- Garner, B. R., Knight, K. & Simpson, D. D. (2007). Burnout among corrections-based drug treatment staff: Impact of individual and organizational factors. *International Journal of Offender Therapy*

- Goldberg, D. & Williams, P. (1991). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. Berkshire: NFER-Nelson.
- Gray, J. A. & McNaughton, N. (2003). *The neuropsychology of anxiety: An enquiry into the functions of the septo-hippocampal system*, 2<sup>nd</sup>. New York: Oxford University Press.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37 (2), 239-255.
- Hakanen, J. J. & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 2, 415-424.
- Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S. S. & Haslam, R. A. (2005). Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organisation (a focus group investigation). *Journal of Affective Disorders*, 88 (2), 209-215.
- Hatch, P. H., Winefield, H. R., Christie, B. A. & Lievaart, J. J. (2011). Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia. *Australian Veterinary Journal*, 89 (11), 460-468.
- Heym, N., Ferguson, E. & Lawrence, C. (2008). An evaluation of the relationship between Gray's revised RST and Eysenck's PEN: Distinguishing BIS and FFFS in Carver and White's BIS/BAS scales. *Personality and Individual Differences*, 45 (8), 709-715.
- Khalatbari, J., Ghorbanshirdi, S. H., Akhshabi, M., Mahmoudi, E., Nejad, F. & Ghorbani (2011). The Relationship between Job Stress and Anxiety Level of the Employees of Tehran Municipality and Determining the Effectiveness of Life Skills Training in Reducing them. *European Journal of Scientific Research*, 65 (4), 444-452.
- Khan, A., Ullah, S., Azam, K. & Khan, S. (2010). Individual differences and mental health disorders among industrial workers: A cross-sectional survey of Hayatabad Industrial Estate Peshawar. *International Review of Business Research Papers*, 6 (1), 30-39.

- Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B., Monahan, P. O. & Löwe, B. (2007). Anxiety disorders in primary care: Prevalence, impairment, comorbidity and detection. *Annals of Internal Medicine*, 146 (5), 317-325.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. & Truss, K. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*, Working Paper Series No 19, Kingston Business School, Kingston University.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. *Personality and Individual Differences*, 40 (3), 521-532.
- Linden, M. & Weidner, C. (2005). Work disability from mental disorders. *Nervenarzt*, 76 (1)1, 1421-1431.
- Linden, M. & Muschalla, B. (2007). Anxiety disorders and workplace-related anxieties. *Journal of Anxiety Disorders*, 21 (3), 467-474.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695-706.
- Luthans, F. & Avolio, B. (2009). The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Muschalla, B. (2008). *Workplace-related anxieties and workplace phobia: A concept of domain-specific mental disorders*. Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of Human Sciences, University of Potsdam.
- Muschalla, B. (2009). Workplace Phobia. *The German Journal of Psychiatry*, 12 (1), 45-53.
- Muschalla, B., Linden, M. & Olbrich, D. (2010). The relationship between job-anxiety and trait-anxiety-a differential diagnostic investigation with the Job-Anxiety-Scale and the State-Trait-Anxiety-Inventory. *Journal of Anxiety Disorders*, 24 (3), 366-371.
- Muschalla, B., Heldmann, M. & Fay, D. (2013). The significance of job-anxiety in a working population. *Occupational Medicine*, 63 (6), 415-421.

- Nakazawa, H., Ikeda, H., Yamashita, T., Hara, I., Kumai, Y., Endo, G. & Endo, Y. (2005). A case of sick building syndrome in a Japanese office worker. *Industrial Health*, 43 (2), 341-345.
- Nicholson, P. J. & Vincenti, G. E. (1994). A case of phobic anxiety related to the inability to smell cyanide. *Occupational Medicine*, 44 (2), 107-108.
- Nieuwenhuijsen, K., de Boer, A. G., Verbeek, J. H., Blonk, R. W. & van Dijk, F. G. (2003). The Depression Anxiety Stress Scales (DASS): Detecting anxiety disorder and depression in employees absent from work because of mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 60 (1), 77-82.
- Plaisier, I., de Bruijn, J. G., de Graaf, R., ten Have, M., Beekman, A. T. & Penninx, B. W. (2007). The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. *Social Science & Medicine*, 64 (2), 401-410.
- Price, J. L., Monson, C. M., Callahan, K. & Rodriguez, B. F. (2006). The role of emotional functioning in military-related PTSD and its treatment. *Journal of Anxiety Disorders*, 20 (5), 661-674.
- Qyane, N. M., Pallesen, S., Moen, B. E., Akerstedt, T. & Bjorvatn, B. (2013). Associations between night work and anxiety, depression, insomnia, sleepiness and fatigue in a sample of Norwegian nurses. *PLoS ONE*, 8 (8), 1-7.
- Rehman, S. & Rehman, K. (2009). The Impact of Occupational Stress on Employees' Somatic Symptoms, Job Anxiety and Employee's Turnover Intention - An Empirical Study. *The Pakistan Development Review*, 48 (3), 291-311.
- Sanderson, K. & Andrews, G. (2006). Common mental disorders in the workforce: Recent findings from descriptive and social epidemiology. *Canadian Journal of Psychiatry*, 51 (2), 63-75.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20 (2), 177-196.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 173-203.
- Thomas, M. & Hynes, C. (2007). The darker side of groups. *Journal of Nursing Management*, 15 (4), 375-385.
- Van Yperen, N. W., Verbraak, M. & Spoor, E. M. B. (2011). Perfectionism and clinical disorders among employees. *Personality and Individual Differences*, 50 (7), 1126-1130.
- Yildirim, A. & Yildirim, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effects on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16 (8), 1444-1453.

**Among a Sample of Factory Workers**

**Dr. Arafat S. Shaban**

**Higher Institute of Administrative Sciences**

**Ganaklis- El Behara**

**Abstract**

This research aimed to recognize the relation between job anxiety and work Engagement, and determining the differences between high, moderate and low work engagement in job anxiety, and examining impact of type, educational qualification and experience on the variables of job anxiety and work Engagement, finally predict the work engagement from job anxiety. Sample of study consisted of (184) employee with an average age (42.62) and standard deviation (10.05) from Mit Ghamr Spinning and Weaving and Factory Mahalla Spinning and Weaving. Two instruments have been administered to assess the study variables, namely job anxiety and work engagement, (prepared by the researcher). Pearson' correlation coefficient, a one-way analysis of variance, and multiple regression analysis were used to test the study hypotheses. The research resulted in the following:

- There is a negative correlation between job anxiety and work engagement of factory workers.
- There are statistically significant differences between the low level of work engagement and the moderate and high levels in job anxiety for the low level of work engagement, as there are differences between the moderate and high of work engagement in job anxiety for the moderate level of work engagement
- There are statistically significant differences between factory workers in: type, educational qualification, and years of experience on the dimensions of job anxiety scale.
- There is statistical significance of the interaction (type qualification) in dimensions (anticipatory anxiety - avoid workplace anxiety - exploitation of functional anxiety - threats and harassment anxiety), while there is no statistical significance in dimensions (health and body anxiety - lack of adequacy anxiety - general functional anxiety) on a scale of job anxiety.

- There is statistical significant of the interaction (type experience) in dimensions (avoid workplace anxiety - exploitation of functional anxiety - anxiety health and body - threats and harassment anxiety - general functional anxiety) while there is no statistical significance in dimensions (anticipatory anxiety – lack of adequacy anxiety) on a scale of job anxiety.
- There is statistical significant of the interaction (qualification experience) on the dimensions of the scale of job anxiety except dimension (anticipatory anxiety).
- There is statistical significant of the interaction (type qualification experience) on the dimensions of the scale of job anxiety.
- There are statistically significant differences between factory workers in: type and educational qualification on the dimensions of work engagement scale.
- There are statistically significant differences between factory workers in (years of experience) in dimensions (dedication - absorption), while there is no statistical significance in dimension (vigor) on scale of work engagement.
- There is statistical significance of the interactions (type qualification), (type × experience), (type qualification experience) on scale of work Engagement.
- There is statistical significance of the interaction (qualification experience) in dimensions (vigor- dedication) while there is no statistical significance in dimension (absorption) on scale of work Engagement.
- Work engagement for factory workers could be predicted from (threats and harassment anxiety – avoid workplace anxiety - health and body anxiety - exploitation of functional anxiety).