

## المتغيرات النفسية والمهنية والديموغرافية المؤثرة على درجة استمتاع الفرد بالعمل

اعداد الدكتورة: مدوري يمينة  
-جامعة 20 اوت 1955 (سكيدة)-

ملخص الدراسة:

يهدف البحث الحالي لدراسة المتغيرات النفسية والمهنية والديموغرافية المؤثرة على درجة استمتاع الفرد بالعمل، وهو بحث ميداني اتبعنا فيه المنهج الوصفي الاحصائي، معتمدين على 3 أدوات هي: استمارة طبيعة الممارسات المهنية، مقياس ماسلاش، مقياس ايزنك للشخصية. كما تكونت عينة الدراسة من 345 فرد، مختارين من خمسة قطاعات مهنية: الصحة، التربية والتعليم، البريد، الإدارة المحلية، المحروقات، و تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام برنامج MODALISA VERSION 4، وقد اسفرت النتائج على ان: الأقدمية المهنية، السن، القطاع المهني، حجم المردود المهني، طبيعة النشاط المبدول، ساعات العمل، المهام المهنية، الانسجام المهني، العلاقات المهنية، التوظيف الانفعالي والعاطفي، الدافعية المهنية، الرضا المهني، الضغط المهني، الاحترق النفسي، نمط الشخصية، كلها عوامل تؤثر على درجة استمتاع الفرد بالعمل.

الكلمات المفتاحية: متغيرات نفسية، متغيرات مهنية، متغيرات ديموغرافية، الاستمتاع في العمل

### 1- إشكالية الدراسة:

العمل هو ذلك المجال الذي يوظف فيه الفرد طاقاته وقدراته ويستثمر فيه كفاءاته، فتتمو ثقته بنفسه وتتعزز بوصوله الى مرحلة الاستقلالية المادية فتتسارع خطواته نحو تحقيق النجاح والوصول الى التوافق النفسي الاجتماعي والصحة والسعادة النفسية. وبهذا الطرح يعد العمل من اساسيات وجوهرات الحياة التي تحمل للفرد الرفاهية والسعادة، كما ذكر ما سلو " اعتقد بأنني اكثر سعادة و اكثر اشباعا و اتصرف على سببتي و اكون كما انا عندما اعمل " ( Warr , 1975 ) ، حيث يقضي الفرد ما يعادل الثلث من حياته و هو يزاول العمل كوسيلة لإشباع حاجاته الأساسية من مأكّل و مشرب و ملجأ، و حاجاته النفسية من تقدير و نمو ذاتي، فالعمل يعد الجانب الأهم في شعور الفرد بالسعادة و الرضا ، و بالتالي تحقيق الإشباع و المتعة.

و بالمقابل فان العمل ليسا دائما مرادفا للمتعة ، حيث ان التغيرات الفجائية و المستمرة و المتسارعة التي مست و لا تزال تمس العمل في جانبه التكنولوجي و الاجتماعي ساهمت و بقوة في انتشار الوجهة السلبية للعمل و تراجع صورته الايجابية ، فانعكست مقولة نابليون بونابرت عن العمل " الحياة بلا عمل ، عبء لا يحتمل " لتصبح " الحياة بالعمل ، عبء لا يحتمل " ، فترجع شعور الفرد بالاستمتاع في العمل و حل محله عدم الارتياح ، و عـدم الرضا، و الشعور بالملل و الضجر و الانزعاج، و التوتر و القلق و الاحباط و الاكتئاب، نجملها و نلخصها كلها بمصطلح " المعاناة في الوسط المهني. " (مدوري، 2015: 11).

و نظرا لتزايد انتشار الاضطرابات في الاوساط المهنية ، و درجة تهديدها لصحة الافراد و سلامتهم النفسية و الجسدية، و قيمة الخسائر الاقتصادية المترتبة عن اضطراب العامل البشري، تعالت الاصوات الملحة على ضرورة السعي لتحسين شروط الحياة في العمل و الاهتمام بالصحة النفسية في الوسط المهني ، و ذلك من خلال البحث في المتغيرات و العوامل التي تشوب استقرار الفرد النفسي في الوسط المهني و تعوقه على تحصيل الاشباع ، و قد تكون مدعاة لشعوره بالألم او المعاناة النفسية باختلاف اشكالها ، و قد اظهرت دراسة بجامعة هارفارد بالولايات المتحدة الأمريكية أن ربع تريليون مواطن في العالم يعانون من كارثة لا يعلم عنها أحد ألا وهي المشاكل النفسية ومضاعفاتها في الوسط المهني. هذا هو الجانب الغير المطروق والخفي لاقتصاديات العمل والمال. ([www.abouelazayem.com](http://www.abouelazayem.com))

ان تعدد مصادر الضغوط النفسية في البيئة المهنية وارتفاع شدتها، وعجز الفرد عن تفسير مصادر ضغطه وتجاوزها تتسبب في تدهور الجانب النفسي للفرد وظهور مشكلات أخرى مصاحبة على الصعيد النفسي والجسدي والاقتصادي. فعلى الصعيد النفسي ويمكن التطرق للاحتراق النفسي Burn Out مشكلة مصاحبة للضغوط و محصلة نهائية لها (البтал، 2000)، و هي ظاهرة نفسية مهنية خطيرة يحتل الحديث عنها مساحة كبيرة في الأوساط البحثية لما لها من آثار على الصحة النفسية و الجسدية للأفراد.(حرب، 1998). ويتضمن الاحتراق النفسي حالة انفعالية متطرفة، واجهاد جسدي يشعر عندها الفرد بفقدان الأمل والتعاسة (الوالبلي، 1995). و يعتبر الاحتراق النفسي من أهم العوامل المؤثرة على السلامة النفسية و الجسدية للأفراد في الوسط المهني، كما أشارت لذلك الكثير من الدراسات و البحوث، أمثال عساف (1996)، و رمضان (1999)، كاين (2000, Cain)، بورتر (2000, Porter)، و غيرهم الذين قاموا بدراسة هذه الظاهرة و البحث عن

أسبابها، و مظاهرها ، علاقتها بغيرها من الظواهر و الأساليب اللازمة لوضع حد لها، أو التقليل من خطرها ، و آثارها السلبية لأقل قدر ممكن .

أما من وجهة الخسائر الاقتصادية، فقد قدرت بحوالي 2.65مليار أورو (Organisation Internationale du Travail,2000)، كما أشار كل من(Gonzalez,Griffith,2000)، إن ما بين 50-60 من مجموع أيام العمل الضائعة سببها حالات الإجهاد و الضغط المهني . كما أعلنت منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة و المعنية بشؤون العمل و العمال نتائج بحثها المستمدة من معطيات لمجموعة من الدراسات الاحصائية و العلمية تتعلق بتأثير العمل أجريت على خمس من الدول الصناعية، و تبين أن نحو 10% من البالغين يصابون بفعل الاجهاد في العمل بأنواع من الاحباط المؤدية للكآبة كل عام . و تذكر الدراسة أن خسارة ألمانيا من المشاكل الصحية ذات الطبيعة النفسية الذهنية تقدر بنحو 2.2 مليار دولار في العام، و في بريطانيا يعاني 30 % من قوة العمل من شكل من أشكال الضغط النفسي أو الاحباط، و في فلندا يضيع مجموعة 30 ألف ساعة عمل كل سنة بسبب حالات الانتحار الناتجة من ظروف العمل السلبية. وأدت هذه النتائج السلبية الى توقع المنظمة الدولية حدوث ارتفاعات شديدة في الضغوط النفسية والكآبة الناتجة من ظروف العمل. ( [http://](http://www.tajamo.org/sahha/tecnologia.htm) )

([www.tajamo.org/sahha/tecnologia.htm](http://www.tajamo.org/sahha/tecnologia.htm))

كما وقد لخص الرئيس الفخري لغرفة التجارة الكندية ميشيل ويلسون (وزير المالية الكندي السابق) خطورة الموقف بالأرقام فأمریکا الشمالية وحدها تخسر 60بليون دولار بسبب مرضى الاكتئاب وحده وقال "أن الصحة النفسية أصبحت جزء لا يتجزأ من نجاح الاستثمار الاقتصادي وأنه أن الأوان لان نحتضنها بكلتا يدينا قبل أن تصيب العاملين بإعاقه عن العمل تنعكس على الإنتاج [www.abouelazayem.com](http://www.abouelazayem.com)

وعليه فان الدراسة الحالية تسعى لبحث ارتباط مستويات الشعور بالمتعة في العمل ببعض العوامل النفسية و المهنية والديموغرافية من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما مستوى شعور افراد العينة بالمتعة في العمل؟
- هل يوجد ارتباط بين مستويات الشعور بالمتعة في العمل وبين المتغيرات النفسية (الاحترق النفسي، و نمط الشخصية) و المتغيرات المهنية و الديموغرافية لدى افراد العينة؟
- 2- **فرضيات الدراسة:** تهدف الدراسة الحالية للتحقق من الفرضيات التالية:
  - يظهر افراد عينة الدراسة مستوى منخفض من الشعور بالمتعة في العمل.
  - يوجد ارتباط دال احصائيا بين مستويات الشعور بالمتعة في العمل و بين المتغيرات النفسية (الاحترق النفسي ، و نمط الشخصية ) و المتغيرات المهنية و الديموغرافية لدى افراد العينة.
- 3- **التحديد الاجرائي لمتغيرات الدراسة:**

1.3-**الشعور بالمتعة في العمل:** الاستمتاع بالعمل حالة نفسية تنشأ لدى الفرد من جراء ممارساته المهنية، فهو الاشباع النفسي الذي يحصله الفرد من ممارسته لعمل ما، او هو الشعور بالسعادة اتجاه العمل.

اما اجرائيا فهو الحالة النفسية التي تعبر عن درجة الشعور بالارتياح الذاتي والمتعة واللذة في العمل، والتي يقيّمها الفرد ذاتيا من خلال 3 بدائل (في انخفاض- في استقرار - في ارتفاع) ضمن البعد الثاني من استمارة طبيعة الممارسات المهنية المعدة من طرف الباحثة.

2.3-**الاحترق النفسي:** تبنت الباحثة نفس التعريف الذي قدمه ماسلاش و جاكسون للاحترق النفسي بأنه «احساس الفرد بالإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الانجاز الشخصي". ( : Maslach, 1981 ) 110). و عليه تبرز أبعاده كالاتي: الاجهاد الانفعالي ، تبلد المشاعر ، نقص الشعور بالإنجاز .

ويقصد بمستوى **الاحترق النفسي اجرائيا** الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس ماسلاش المطور من طرف الباحثة في الدراسة الحالية. و قد صنف المستوى انطلاقا من عدد بنود المقياس (40)، و درجات بنوده (-0) 3) الى: **مستوى منخفض** يشمل الدرجات بين 1 و 40، **مستوى متوسط** يشمل الدرجات بين 41 و 80، **مستوى مرتفع** يشمل الدرجات بين 81 و 120. (مدوري ، 2015 : 16)

3.3-**أنماط الشخصية:** نمط الشخصية هو عبارة عن مجموعة من السمات المتفاعلة معاً والمتداخلة التي ينتج عنها سمة عامة ، (الأنصاري ، 1997 ، ص 90 ، 91 ) . و يقصد بنمط الشخصية في هذا البحث أحد طرفي بعد الانبساط من مقياس ايزنك للشخصية، حيث يحدد هذا المقياس نمطي للشخصية هما: الشخصية الانبساطية و الشخصية الانطوائية . و تصنف الشخصية حسب مقياس الانبساط من مقياس ايزنك للشخصية الى نمطي و ذلك حسب درجة ميل الفرد للاتصاف بسمات كل نمط حيث:

- الفرد ذو الشخصية الانطوائية: هو من يحصل على الدرجة 10 أو أقل في مقياس الانبساط من اختبار أيزنك للشخصية.
- الفرد ذو الشخصية الانبساطية: هو من يحصل على الدرجة 11 فأكثر في مقياس الانبساط من اختبار أيزنك للشخصية. (مدوري ، 2015: 17)

#### 4.3- المتغيرات المهنية:

يعرف هذا المتغير اجرائيا استنادا للأداة المصممة لتقييم طبيعة الممارسات المهنية، حيث تقييم طبيعة الممارسة المهنية من خلال تحديد طبيعة الجهد المبذول في هذه المهنة، وحجم العلاقات التي تتطلبها، وكذلك من حيث تعدد المهام في هذه المهنة أو اختلافها أو اقتصرها على ممارسة روتينيات ثابتة و متكررة.

كما تتعلق بتقييم الأفراد لبعض المتغيرات المتعلقة بأدائهم المهني، كالدافعية للعمل، الرضا المهني، المردود المهني، الاستمتاع بالعمل.... . ونعتمد من أجل ذلك على التقييمات الذاتية للعاملين الناتجة عن تجربتهم وخبرتهم في مجال مهنة أو وظيفة معينة. (مدوري، 2015: 17)

5.3-متغيرات ديموغرافية: تتمثل في (الجنس، الأقدمية المهنية، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، .. )

#### 4- منهج الدراسة:

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته للموضوع، و أهداف الدراسة، حيث تحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، فهو منهج " يتناول دراسة أحداث، و ظواهر و ممارسات قائمة و موجودة و متاحة للدراسة، و القياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها، و يستطيع الباحث أن يتفاعل معها و يحللها " (الأغا، 2002: 43) .

#### 5- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة النهائية من ( 345 ) عاملا مثلت ما نسبته 36.08 % من مجتمع الدراسة وقد تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية، فعينة الدراسة مقسمة إلى طبقات في ضوء متغيرات القطاع المهني و الذي تم اختيار خمس قطاعات مهنية منه فقط و هي: الصحة، التعليم، البريد، الإدارة و قطاع المحروقات.

6- أدوات الدراسة: في هذه الدراسة تم استخدام مجموعة من الأدوات وهي:

- استثمار طبيعة الممارسات المهنية (من إعداد الباحثة):

و قد صممت هذه الاستثمارة لغرض تحديد طبيعة الأداء المهني للأفراد في مهنتهم، حيث تصنف هذه الاستثمارة أشكال الممارسات المهنية لدى الأفراد، من خلال تحديد طبيعة و شكل أدائهم المهني، و نعتمد من أجل ذلك على التقييمات الذاتية للعاملين الناتجة عن تجربتهم و خبرتهم في مجال مهنة أو وظيفة معينة، و تتكون هذه الاداة في صورتها النهائية من 14 بند . كما قد تم التأكد من صلاحية فقراتها من خلال طريقة صدق المحكمين، اين تحصلت على نسبة قبول تقدر بـ 80 %

- مقياس الاحتراق النفسي (من تعديل الباحثة):

اعتمدت الباحثة لغرض الاحتراق النفسي على الصورة المعربة من مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، الذي اعد من طرف ماسلاش و سوزان جاكسون عام 1981، و يعرف باختصار (MBI) و الذي يتكون من ( 22 ) بندا متصلة بشعور الفرد بمهنته . و بعد مراجعة النسخ المعربة لمقياس ماسلاش المذكورة اعلاه، وقع اختيار الباحثة على النسخة المعربة و المعدلة من قبل عبد العالي(2003)، حيث قامت الباحثة بإعادة صياغة هذا المقياس و تعديله حتى يتناسب مع موضوع الدراسة الحالية. كما تم اعادة استخراج مؤشرات السيكومترية، و قد كانت جد دالة و مقبولة (معامل صدق 0.83)، و (معامل الثبات 0.88) .

- مقياس أنماط الشخصية:

بما أن الدراسة الحالية تهتم بتحديد أنماط الشخصية فقط في عامل الانبساط الانطواء وبالتالي فان استخدامنا لاختبار أيزنك للشخصية سيقصر فقط على مقياس الانبساط الذي يشمل 20 بندا. و لغرض هذه الدراسة قامت الباحثة بإعادة استخراج دلالات صدق و ثبات جديدة تناسب البيئة المحلية، و قد جاءت النتائج دالة، ما يعني يمكن استخدامه في البحث الحالي لأنه يفي بمتطلبات التطبيق .

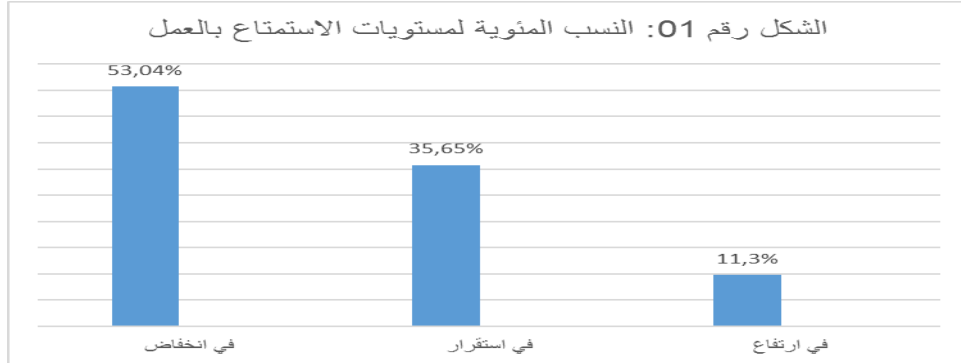
7- الأساليب الاحصائية المستخدمة:

وللتحقق من صحة فرضيات الدراسة تم استخدام برنامج **Logiciel Modalisa version 4** وذلك بالاعتماد على: النسب المئوية، مؤشر PEM هو عبارة عن مؤشر احصائي يعطي فكرة عن قوة التجاذب والعلاقة الموجودة بين البدائل والاختيارات المكونة للصفوف والأعمدة داخل جداول التكرارات.

### 8- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

#### 1.8- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

**نص الفرضية:** يظهر أفراد عينة الدراسة مستوى منخفض من الشعور بالمتعة في العمل. وقد اعتمدنا لدراسة هذه الفرضية على النسب المئوية لمستويات الشعور بالمتعة (مستوى منخفض، مستوى مستقر، و مستوى مرتفع)، و توزعت النتائج على المستويات الثلاثة كما هو موضح في الشكل الاتي:



من خلال الشكل أعلاه نلاحظ ان اغلبية افراد العينة يشعرون بمستوى منخفض من الاستمتاع بالعمل وذلك بنسبة تقدر ب 53.04%، في حين سجل 35.65% من افراد العينة شعور مستقر بالمتعة في العمل، واطهر فقط 11.3% افراد العينة مستوى مرتفع من الشعور بالمتعة في العمل. هذه النتائج تؤكد صحة فرضيتنا القائلة يظهر افراد عينة الدراسة مستوى منخفض من الشعور بالمتعة في العمل.

النتائج المحصلة عليها كما توقعت الباحثة، ومتفقة مع ما تشير اليه العديد من الدراسات والكتابات المتخصصة و التي ترى ان الأوساط المهنية أصبحت غير صحية انطلاقا من حجم الضغوط التي يواجهها الافراد العاملين، فتحول أماكن العمل الى مكان توتر صعبة وخطره مع تغيرات مستمرة في تحديات العمل، و ارتفاع نسبة التنافسية، و الزيادة في حجم العمل و ساعاته، و التغير في الأدوار و المهام....، ما يعني أن العمل و خصائصه المهنية أصبح مصدر للإجهاد و عدم الرضا و عدم الارتياح اي مصدرا للمعاناة النفسية، فيستحيل تحصيل الاشباع او المتعة في العمل .

#### 2.8- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

**نص الفرضية:** يوجد ارتباط دال احصائيا بين مستويات الشعور بالمتعة في العمل وبين المتغيرات النفسية ( ضغوط مهنية، الاحتراق النفسي ، و نمط الشخصية ) و المتغيرات المهنية و الديموغرافية لدى افراد العينة.

و من أجل معالجة هذه الفرضية و الاجابة عليها اعتمدنا على تحليل تقاطع مستويات الشعور بالمتعة في العمل (في استقرار-في ارتفاع-في انخفاض) مع متغيرات الدراسة النفسية و المهنية و الديموغرافية، حيث سنقوم بعرض نتيجة كل مستويات الدلالة و هي موضحة كالآتي:

- ✓ (•) دالة عند مستوى دلالة (0.10) ، و هذا المستوى لم تناقش به الباحثة .
- ✓ (••) دالة عند مستوى دلالة (0.05) و هو مستوى مقبول.
- ✓ (•••) دالة عند مستوى دلالة (0.01) و هو مستوى مقبول.

وبرزت النتائج الدالة على ذلك كالآتي:

• **مستوى في انخفاض:** جدول رقم 02: تقاطع مستوى في انخفاض من متغير الاستمتاع في العمل مع متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئة المدروسة	التكرارات	الانحراف	قيمة Khi2	نسبة PEM	دلالة Khi2
القطاع المهني	قطاع التربية و التعليم	56	12	3,257	31	•••
السن	41-50	66	13	3,464	29	•••
الحالة الاجتماعية	متزوج	153	17	2,181	36	•••

الخبرة المهنية	11-15 ans	34	7	2,109	32	••
	16-20 ans	26	7	2,496	41	••
	21-25 ans	53	10	2,344	26	••
طبيعة المهنة	مهنة خدمتية	94	11	1,53	15	••
التوظيف الانفعالي	نعم	101	21	5,775	30	•••
الانسجام المهني	غير منسجم	64	10	1,81	21	••
المهام المهنية	نشاط واحد متكرر	111	30	10,974	42	•••
العلاقات المهنية	في انخفاض	26	10	5,554	66	•••
المردود المهني	في انخفاض	32	13	8,72	76	•••
الدافعية في العمل	في انخفاض	113	45	29,036	74	•••
الرضا المهني	في انخفاض	129	55	41,431	85	•••
الضغط المهني	مستوى مرتفع	149	37	11,878	52	•••
الاحتراق النفسي	مستوى معتدل	98	13	2,031	17	••
	مستوى مرتفع	75	22	9,089	47	•••
الاجهاد الانفعالي	مستوى مرتفع	94	29	12,675	50	•••
تبلد المشاعر	مستوى مرتفع	59	16	5,527	40	•••
نقص الشعور بالانجاز	مستوى معتدل	83	13	2,407	21	•••
	مستوى مرتفع	81	23	8,794	44	•••
نمط الشخصية	نمط منطوي	118	19	3,567	22	•••

يظهر الجدول 02 النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين انخفاض الاستمتاع في العمل و بين عمال قطاع التربية و التعليم ، و بين الأفراد المتزوجين، و كذا الفئة العمرية بين 41-50 سنة .
- وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين انخفاض الاستمتاع في العمل و بين فئات الخبرة المهنية ما بين 11-15 سنة ، 16-20 سنة ، 21-25 سنة .
- وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين انخفاض الاستمتاع في العمل و بين المهن التي تحتاج الى التوظيف الانفعالي و العاطفي ، و المهن التي تعتمد على نشاط واحد و متكرر .
- وجود علاقة ارتباط عكسية دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين الاستمتاع في العمل و بين الضغط المهني بنسبة (PEM=52% ) .
- وجود علاقة ارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01) بين انخفاض الاستمتاع في العمل و بين المستوى المعتدل و المرتفع للاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة، كما سجلنا انخفاض الاستمتاع في العمل لدى الأفراد ذوي النمط المنطوي.
- مستوى مستقر: جدول رقم 03: تقاطع مستوى مستقر من متغير الاستمتاع في العمل مع متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئة المدروسة	التكرارات	الانحراف	قيمة Khi2	نسبة PEM	دلالة Khi2
السن	21-30	39	10	3,262	19	••
الخبرة المهنية	1-5 ans	55	16	6,703	23	•••
ساعات العمل	ساعات عمل متغيرة	42	9	2,58	16	••
التوظيف الانفعالي	أحيانا	54	8	1,263	10	

	لا	33	10	4,166	23	...
الانسجام المهني	منسجم	96	9	1,012	26	..
المهام المهنية	تعدد المهام	88	20	5,582	36	...
الدافعية في العمل	في استقرار	74	23	10,392	32	...
الرضا المهني	في استقرار	105	49	42,941	73	...
الضغط المهني	في استقرار	74	27	14,902	35	...
الاحترق النفسي	مستوى منخفض	46	16	8,129	29	...
الاجهاد الانفعالي	مستوى منخفض	52	18	10,198	31	...
نقص الشعور بالإنجاز	مستوى منخفض	54	17	8,13	26	...

سجلنا في الجدول 03 النتائج التالية :

- وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين استقرار درجة الاستمتاع في العمل مع الفئة العمرية للأفراد ما بين (21-30 سنة ) ، و بين الأفراد ذوي الخبرة المهنية الأقل (5-1 سنوات )
- وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين استقرار الاستمتاع في العمل والمهن التي لا تحتاج الى توظيف عاطفي و انفعالي.
- وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) بين استقرار الاستمتاع في العمل والانسجام المهني.
- وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين استقرار الاستمتاع في العمل و استقرار ضغوط العمل، و بين استقرار الاستمتاع في العمل و بين المستوى المنخفض للاحترق النفسي و الاجهاد الانفعالي و نقص الشعور بالإنجاز .

● **مستوى في ارتفاع:** جدول رقم04: تقاطع مستوى في ارتفاع من متغير الاستمتاع في العمل مع متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئة المدروسة	التكرارات	الانحراف	قيمة Khi2	نسبة PEM	دلالة Khi2
القطاع المهني	القطاع الصحي	19	10	9,513	32	...
السن	21-30	16	7	4,887	23	..
الحالة الاجتماعية	أعزب	17	8	6,719	26	...
الخبرة المهنية	1-5 ans	22	10	7,602	36	...
ساعات العمل	ساعات عمل ثابتة	35	6	1,432	62	..
المهام المهنية	تعدد المهام	32	10	4,884	60	...
العلاقات المهنية	في ارتفاع	33	19	24,211	76	...
المردود المهني	في ارتفاع	36	21	30,325	88	...
الدافعية في العمل	في ارتفاع	35	27	86,698	87	...
الرضا المهني	في ارتفاع	36	30	167,51	91	...
الضغط المهني	في انخفاض	25	10	6,605	42	...
الاحترق النفسي	مستوى منخفض	29	19	39,134	66	...
الاجهاد الانفعالي	مستوى منخفض	29	18	31,771	65	...
تبلد المشاعر	مستوى منخفض	29	15	16,014	60	...
نقص الشعور بالإنجاز	مستوى منخفض	30	18	28,94	67	...

نمط الشخصية	النمط المنبسط	31	13	9,666	62	...
-------------	---------------	----	----	-------	----	-----

يبرز من خلال الجدول رقم 04 النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين ارتفاع الاستمتاع في العمل وعمال القطاع الصحي، وبين ارتفاع الاستمتاع في العمل و بين فئة غير المتزوجين، وكذا ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات).
- وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين ارتفاع الاستمتاع في العمل و بين تعدد المهام المهنية و هذا بنسبة (PEM=60%).
- وجود علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين ارتفاع الاستمتاع في العمل و بين انخفاض الضغط المهني و ذلك بنسبة تجاذب (PEM=42%) ، وكذا وجود علاقة بين ارتفاع الاستمتاع في العمل و بين المستوى المنخفض للاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة، و بنسبة PEM تتجاوز 60% .
- كما ارتبط الاستمتاع المرتفع للعمل مع النمط المنبسط للشخصية.

#### وانطلاقا من النتائج السابقة يمكن استخلاص ما يلي:

- ✓ أن ارتفاع الشعور بالاستمتاع في العمل يرتبط بانخفاض مستوى المعاناة من الاحتراق النفسي لدى الأفراد و العكس، حيث انخفاض الاستمتاع في العمل يرافقه مستوى مرتفع للاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة.
- ✓ يرتفع الاستمتاع في العمل لدى الأفراد من النمط المنبسط و هذا عكس أصحاب النمط المنطوي، الذين حصلوا على مستوى متدني من الشعور بالاستمتاع في العمل.
- ✓ انخفاض في درجة الاستمتاع في العمل لدى الفئة العمرية ما بين (41-50 سنة).
- ✓ مستوى مستقر من مشاعر الاستمتاع في العمل لدى الأفراد ذوي الأقدمية المهنية ما بين (5-1 سنوات)، و انخفاض مستوى الاستمتاع في العمل لدى الأفراد ذوي الأقدمية المهنية ما بين (15-11 سنة ) و (21-25 سنة).
- ✓ شعور منخفض بالاستمتاع في العمل لدى عمال قطاع التربية و التعليم ، شعور مرتفع من الاستمتاع بالعمل لدى عمال قطاع الصحة، انخفاض الاستمتاع في العمل عند أصحاب المهن الخدمائية.
- ✓ انخفاض الشعور بالاستمتاع في العمل لدى المتزوجين ، و ارتفاع مشاعر الاستمتاع بالعمل لفئة غير المتزوجين.
- ✓ أن الانسجام المهني يخلق استقرار في مشاعر الاستمتاع في العمل، اما غير المنسجمين فسجلوا انخفاض في الاستمتاع في العمل .
- ✓ ارتفاع مستوى الاستمتاع في العمل لدى عمال المهن التي تعدد فيها المهام المهنية، و انخفاض مستوى الاستمتاع في العمل لدى عمال المهن التي تعتمد على روتينيات و نشاط واحد و يتكرر .
- ✓ انخفاض مستوى الاستمتاع في العمل لدى عمال المهن التي تحتاج الى توظيف عاطفي و انفعالي ، و استقرار مستوى الاستمتاع في العمل لدى عمال المهن التي لا تحتاج الى توظيف عاطفي و انفعالي.
- ✓ وجود ارتباط بين المردود المهني و الاستمتاع في العمل ، حيث ارتفاع مستوى المردود المهني يزيد من شعور الفرد بالاستمتاع في العمل ، و العكس .
- ✓ ارتفاع مستوى الدافعية للعمل يرفع من الشعور بالاستمتاع في العمل .
- ✓ أن ارتفاع الضغط المهني يؤدي الى انخفاض الشعور بالاستمتاع في العمل .

#### قائمة المراجع :

- 1- بدر محمد الأنصاري،(1997): الشخصية من المنظور النفسي، ط1 ، دار الكتاب الجامعي للنشر و التوزيع، الكويت.
- 2- زيد محمد البتال (2000): الاحتراق النفسي(ضغوط العمل النفسية) لدى معلمي و معلمات التربية الخاصة – ماهيته – أسبابه – علاجه ، سلسلة اصدارات أكاديمية التربية الخاصة ، الرياض.
- 3- سليمان محمد سليمان الوابلي، ( 1995 ) : الاحتراق النفسي ومستوياته لدى معلمي التعليم العام بمدينة مكة المكرمة في ضوء مقياس ماسلاش المعرب ، مجلة البحوث التربوية والنفسية – جامعة أم القرى - مكة المكرمة.
- 4- مدوري يمينة،(2015): الاحتراق النفسي و علاقته بأنماط الشخصية و طبيعة الممارسات المهنية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة تلمسان ، الجزائر.
- 5- يوسف حرب(1998): ظاهرة الاحتراق النفسي و علاقتها بضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح ، فلسطين.

6- Maslach , C. and Jackson, S. ( 1981) ," **the Measurement of Experienced Burnout**" , Journal of Occupational Behavior, 2, pp 99-113.

- [www.abouelazayem.com](http://www.abouelazayem.com)
- [http:// www,tajamo,org /sahha/tecnologia,htm](http://www.tajamo.org/sahha/tecnologia,htm)

**Abstract :**

The present research aims at studying the psychological, professional and demographical variables influencing the degree to which the individual enjoys his work, and it is a field- based research in which we follow the descriptive- statistical method relying on 3 means (tools) which are: a form of the nature of the professional practices, Maslach scale, Ezenk's scale of personality. The sample of study is formed of 345 persons having chosen from five professional sectors: Health, education, postal and local administration sectors, fuel sector. The data were proceeded using Modalisa Version 4 and lead to the following results :

Professional seniority, age, the professional sector, the effort proportion, the nature of work, work hours , professional tasks and assignments, professional harmony( harmony at work), work relations, the passionate and emotional employment, motivation to work, professional satisfaction, psychological combustion( disturbance and excitement), personality, are all factors that have an influence on the extent to which the individual enjoys his work.

**Key words:** psychological variables, professional variables, demographic variables, work enjoymen.