

الاستغراق الوظيفي وتطبيقاته الإرشادية للوقاية من الضغوط المهنية

Job involvement and its indicative applications to prevent occupational stress

¹أ. فوزية ضو، أ.د. سلاف مشري²

Fouzia DHOU¹, Soulef MECHERI²

¹جامعة باتنة (الجزائر)، saprinel2018@gmail.com

²مخبر علم النفس المعرفي والاجتماعي، جامعة الوادي (الجزائر)، mecheri.soulef@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/01/15 تاريخ القبول: 2021/03/15 تاريخ النشر: 2021/03/31

ملخص:

لا تزال البحوث الأكاديمية حول مفهوم الاستغراق الوظيفي حديثة نسبيا، إلا أن هناك مؤشرات تؤكد أهميته وأثاره الإيجابية على نفسية العامل وشعوره بالراحة داخل عمله بدل الشعور بالضغط النفسي أو المهني. فهو شعور العامل بالسعادة والراحة النفسية عند أدائه لمهامهم لدرجة الاستعداد لبذل جهد إضافي بدون مقابل في سبيل إنجاز تلك المهام الموكلة إليه. وعليه؛ تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مفهوم الاستغراق الوظيفي وأهميته وتطبيقاته في مجال الإرشاد المهني من خلال تفعيل استراتيجياته للوقاية من الضغوط النفسية المهنية، ومن ثم الوصول إلى تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن توضح آليات التكفل بالضغط النفسي المهني باستثمار استراتيجيات الاستغراق الوظيفي باعتباره أحد أهم المفاهيم الحديثة التي يقدمها علم النفس الإيجابي. كلمات مفتاحية: الاستغراق الوظيفي، الإرشاد المهني، الضغوط المهنية، علم النفس الإيجابي.

ABSTRACT:

Academic research on the notion of job involvement is still relatively recent, but there are indications that confirm its importance and its positive effects on the psyche of the worker and his feeling of comfort in his work instead of feeling psychological or professional stress, because it is the feeling of happiness and psychological comfort of the worker in the accomplishment of his tasks to the point of being ready to make extra efforts for free in a way of accomplishing the tasks assigned to him. Consequently; This study aims to draw attention to the concept of job involvement, its importance and its applications in the field of professional counseling by activating its strategies for the prevention of professional psychological stress, then arriving to submit proposals and recommendations that would clarify the mechanisms ensure professional psychological stress by investing job involvement strategies as one of the most important and modern concepts provided by positive psychology.

Keywords: job involvement, professional stress, professional counseling, positive psychology.

1- مقدمة:

تواجه المؤسسات والمنظمات تحديات عدة بسبب طبيعة هذا العصر وما يطرحه من تطورات هائلة في شتى المجالات، ورغم جميع المتغيرات التكنولوجية المحيطة بنا وان كانت قد أصبحت السمة البارزة لجميع المؤسسات إلا أن الموارد البشرية كانت ولا تزال من أكثر العوامل تأثيراً في فعالية تلك المؤسسات، لذلك فقد تركزت جهود الباحثين والمفكرين (منهم على سبيل المثال لا الحصر: إمام وفهبي وجعفر، 2019؛ الشنطي وأبو عميرة 2019؛ صافي، 2017) حول الموضوعات التي تعنى بدراسة سلوك العاملين في المؤسسات كالاتزام الوظيفي، التغيب عن العمل الضغوط...؛ لما لهذا السلوكات من دلالة كبيرة على نجاح المؤسسة أو فشلها.

ولعل من بين الموضوعات التي لاقت اهتماماً أكثر موضوعات الضغوط النفسية، حيث يواجه الفرد في حياته العديد من المواقف الضاغطة التي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها وأحداثاً قد تنطوي على الكثير من مصادر التوتر وعوامل الخطر والتهديد في كافة مجالات الحياة لتترك آثاراً سلبية على الفرد وعلى المجتمع، ورغم تعدد مصادر الضغوط وتنوعها، فإن العمل يبقى أحد أهم المصادر، مما قد يجعل العامل يجد صعوبة في التكيف داخل الوسط المهني، حيث تختلف مستويات الضغط النفسي فيه تبعاً لتنوع العمل وطبيعته العامل والكيفية التي يدرك بها. (وقاد، 2017، ص 212)

وبالتالي نجد أن الإرشاد المهني يهتم بالفرد ويقدم له المساعدة حتى قبل دخوله للوسط المهني بهدف تحقيق التنمية المهنية، ومساعدته على تكوين صورة لذاته المهنية من حيث تنمية وعيه لذاته وإمكاناته واهتماماته وبالبيئة المهنية وسوق العمل ومتطلباته من الكفايات والمهارات، كذلك مساعدته على حسن الاختيار المهني الذي يستند على أساس الملائمة بين صورة الذات المهنية ومتطلبات العمل، وذلك تحقيقاً للتكيف المهني والنمو المهني. (أبو زعينة، 2009، ص 340)

لذلك جاء هذا المقال ليلسط الضوء على الاستغراق الوظيفي وأهميته باعتباره إستراتيجية وقائية من الوقوع في الضغوط النفسية في الأوساط المهنية.

2- الإشكالية:

يعتبر الوسط المهني من الأوساط الهامة التي تعتبر من مصادر الضغط النفسي لدى العاملين فيه، فمحيط العمل وطبيعة المهام المطلوب القيام بها ومستلزمات المهنة... الخ؛ قد تؤدي بالعامل إلى الشعور بالضغط النفسي مما ينعكس سلباً على أدائه وأداء المنظمة.

في هذا الصدد يذكر (بوناب، 2013، ص 5) أن الأبحاث أظهرت أن العديد من الأمراض العضوية كأعراض القلب، ارتفاع ضغط الدم، السكري، آلام الرأس، بالإضافة إلى المشاكل والاضطرابات النفسية كفقدان التحكم في الأعصاب، أو تناول المخدرات، التوقف عن العمل كان سببها الرئيسي للضغط النفسي.

حسب (Lefebvre&Poirot, 2015, 10) فإنه حتى وقت قريب كان موضوع الضغط المهني بمثابة "موضوع موضة" ... ومع ذلك، منذ عام 2005 أشار تقرير (مؤسسة تحسين ظروف المعيشة والعمل) إلى أن أكثر من 20 % من العاملين في الاتحاد الأوروبي يعتقدون أن الضغط يمكن أن يؤدي إلى تدهور خطير في صحتهم ... وفي فرنسا ظهرت سلسلة الانتحار في العمل بين عامي 2007 و2009.

إن التعرض لمختلف الضغوطات في البيئة المهنية وما تنتجه من انفعالات واضطراب في علاقة العامل أو الحر في مع غيره، وتدفع به إلى حالة من القلق والضيق والتوتر (بغيجة، 2006، ص 9) تجعل الأفراد يتفاوتون في تعاملهم وطرق مواجهتهم لهذه الضغوط من خلال الأساليب التي يتبعونها والاستراتيجيات التي يستخدمونها، وكيفية إدراكهم لهذه الضغوط. ويؤيد ذلك ما

ذكرته (لازروس) بقولها "ليس الأفراد مجرد ضحايا التوتر، ولكن الكيفية التي يقدرون بواسطتها الحوادث المؤثرة، والكيفية التي يقومون بها مصادر قدراتهم على التعامل مع تلك الحوادث هما اللتان تقرران نوعية العنصر المؤثر وطبيعة التوتر. (ورد في: زربي، 2014، ص5)

وبالتالي فإن الإنسان وقدرته على التعامل مع متطلبات العمل تلعب دورا حاسما في الوصول إلى أفضل النتائج، إذ أنه مهما توفرت الأجهزة والتقنيات الحديثة يبقى الاعتماد الأساسي في تحقيق أهداف المؤسسة مرهونا بالعقل البشري والناحية النفسية للإنسان الذي يعمل فيها ومكانة العمل عنده. (مسلم، 2007، ص9)

وعليه فإن إدراك العامل مدى أهمية العمل أو الوظيفة وتمازجها في حياته، لا يشعره بالضغط النفسي، وهذا ما يولد الحاجة إلى الاستغراق الوظيفي كإستراتيجية تفعل لتجنب الضغوط إذ يرى المغربي (2004) أن الاستغراق الوظيفي يعبر عن الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله ويكون مهتما بالعمل المرتبط به.

في هذا السياق توصلت دراسة إمام (2018) التي أجريت على 370 عامل في شركات السياحة إلى أن الاستغراق الوظيفي يؤدي إلى انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم. وفي دراسة سويد وسعادة (2018) التي أجريت على 171 من أعضاء هيئة التدريس توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين الاستغراق ومستوى جودة الحياة الوظيفية، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائيا بين الاستغراق الوظيفي والأداء المهني لدى أفراد العينة.

وفي دراسة أجراها (Difendorff and Lord 2002 ورد في: المنطاوي، 2007، ص25) اهتمت بفحص دور كل من الاستغراق الوظيفي والمركزية في التنبؤ بالسلوك التنظيمي والأداء الوظيفي حيث كشفت الدراسة عن أهمية الاستغراق الوظيفي كعنصر مهم في تقرير الأداء الفردي والتنبؤ بالسلوك التنظيمي وقد خلصت الدراسة إلى أن الأفراد الأكثر استغراقا في وظائفهم يرون أن العمل شيء مركزي في حياتهم وهو السبيل لتقرير وتقدير الذات.

وفي المقابل يؤكد (ماضي، 2015، ص3) أن انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في المنظمة أصبح يمثل خطرا حقيقيا يحول بين نجاح إدارة الموارد البشرية بالمنظمة ومدى سلامة برامجها المستخدمة نحو تحقيق تميز مؤسسي يرتكز على الإبداع في العمل، والذي من شأنه أن يؤدي في النهاية إلى عدم تحقيق أهداف المنظمة (والشعور بالضغط النفسي مما يؤثر في نفسية العاملين، وينخفض الأداء لديهم وتزداد أيام الغياب، وربما ارتفاع حوادث العمل، مما يكبد المؤسسة خسائر كبيرة تتمثل في تعويضات العاملين وانخفاض الإنتاج.

وتأسيسا على ما سبق؛ نطرح التساؤل التالي:

- ما المقصود بمفهوم الاستغراق الوظيفي؟
 - ما المقصود بالإرشاد المهني وما هي خدماته؟
 - ما هو الضغط المهني؟
 - كيف يمكن تفعيل استراتيجيات الاستغراق الوظيفي في الإرشاد المهني للوقاية من الضغوط النفسية المهنية؟
- 3- أهداف الدراسة:

على ضوء إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، فإنها تهدف إلى ما يلي:

- الكشف عن مفهوم الاستغراق الوظيفي: تحديد المفهوم لغة واصطلاحا، أبعاده ومحدداته، أهميته، مؤشرات.....
- إبراز أهمية خدمات الإرشاد المهني.

- توضيح تطبيقات الاستغراق الوظيفي الإرشادية للوقاية من الضغوط المهنية.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تناوله، وتوضح هذه الأهمية من الجوانب التالية:

- تتطرق هذه الدراسة إلى مفهوم الاستغراق الوظيفي الذي يعتبر حسب إمام وفهبي وجعفر (2019) ويوسف (2011، ص 69) من المفاهيم الحديثة نسبيًا بالمقارنة مع مصطلحات أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية والتي أولها الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي اهتمامًا متزايدًا في الفترة الأخيرة، وذلك باعتباره إحدى الجوانب المهمة اللازمة لفهم وتفسير العديد من السلوكيات والمتغيرات مثل الغياب والأداء، الرضا، طبيعة سير العمل... وبالتالي تعتبر إضافة علمية في هذا الإطار.

- تعتبر هذه الدراسة ذات فائدة وأهمية للمهتمين ومصممي برامج الإرشاد المهني حول فعالية هذه البرامج القائمة على استراتيجيات وأبعاد مفهوم الاستغراق المهني على تخفيف الضغوط المهنية لدى العاملين.

- أن هذه الدراسة تفتح الآفاق لمزيد من البحوث والدراسات التحليلية والتطبيقية في هذا المجال.

5- الاستغراق الوظيفي:

1-5- تحديد مفهوم الاستغراق الوظيفي:

يعود أصل مصطلح "استغراق الموظف" إلى وقت غير مبكر في بداية سنة (1920) في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية وكانت هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف استغراق الموظف ويكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل الشركة مستعدين لاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصالح المنظمة، ولكن صياغة المصطلح وتصوره قد تمت من قبل (William A.Kahn) عام (1990) بأنه تسخير الفرد لكامل طاقته الجسدية والمعرفية والعاطفية من أجل تنفيذ المهام الوظيفية (العبادي، الجاف، 2012، ص 79؛ العنزي، 2017 ورد في: إمام، 2018، ص 317)

لغويا: الاستغراق مصدرها الفعل: استغرق، أي بالغ في الشيء وجاوز الحد. (يوسف، 2011، ص 69)

اصطلاحًا: يعرف الاستغراق الوظيفي بأنه الارتباط النفسي بين الفرد بمهنته أو وظيفته بحيث تعد هذه المهنة أو الوظيفة ذات بعد محوري في حياته والاندماج الذاتي للفرد في العمل أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله فالاستغراق الوظيفي يعني حب الفرد لعمله وبالتالي يكون مهتمًا بالجوانب المرتبطة به. (زهران، 2013، ص 349)

وتجدر الإشارة إلى أن هناك فرقًا بين الاستغراق الوظيفي والاستغراق في العمل؛ فالاستغراق في العمل يشبه أخلاق العمل، فهو درجة أهمية العمل وقيمه الجوهرية في حياة الفرد، أما الاستغراق الوظيفي فهو درجة انشغال الفرد بعمله، فرغم التقارب بين المفهومين إلا أنه لا توجد علاقة طردية بينهما بالضرورة، فقد يستغرق الفرد في وظيفته أي يندمج في مهام وظيفته دون أن يمثل هذا العمل أي قيمة في حياته. (يوسف، 2011، ص 71)

فمفهوم الاستغراق الوظيفي يشتمل على مجموعة من العوامل التي تتعلق بعوامل نفسية وعاطفية وعقلية للفرد ترتبط بقوة وظيفته داخل المنظمة في سبيل تحقيق أهداف كل المنظمة والعاملين على حد سواء.

وقد عرفته (Sharmila, 2013:111) بأنه "انغماس والتزام الموظفين تجاه المنظمة وقيمها التنظيمية، واستغراق الموظفين

تجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل لصالح المنظمة، وبالتالي هو مقياس يحدد من خلاله مدى ارتباط الموظف بالمنظمة". (ورد في: ماضي، دت، ص 9)

أما أبو شنب (2016، ص60) يرى أن الاستغراق الوظيفي هو شعور العاملين أو الموظفين بالسعادة والراحة النفسية عند أدائهم لمهامهم وأعمالهم لدرجة الاستعداد لبذل جهد إضافي بدون مقابل في سبيل إنجاز تلك المهام والأعمال، الموكلة إليهم، ويمكن القول أيضا أن الاستغراق هو حالة من اندماج الموظف للعمل من خلال استخدام قدراته للوصول إلى أفضل جودة بالعمل.

من جانب آخر؛ يعرف (Ramsey, 1995, ورد في يوسف، 2011، ص71) مفهوم الاستغراق الوظيفي على ضوء أربعة أبعاد:

1. درجة اهتمام الفرد بعمله باعتباره الهدف الأساسي في الحياة.
2. درجة مشاركة الفرد في عمله وإشباع حاجات التقدير واحترام الذات والاستقلالية والتعبير الذاتي.
3. يمثل الأداء الأساس لتحقيق الذات.
4. ارتباط أداء الفرد بمفهومه عن ذاته وثقته بنفسه. (يوسف، 2011، ص70)

يتفق (العززي، صبر، 2014، ص37) مع هذا الطرح، ولخص أبعاد الاستغراق الوظيفي في ثلاث مناحي على النحو التالي:

- (1) الاستغراق المعرفي: وهو الوعي الحيوي أو اليقظة الفكرية ومنطق الإدراك المتزايد والاهتمام بالعمل.
- (2) الاستغراق العاطفي: ويشير إلى الارتباط العاطفي والمشاعر الوجدانية التي يمتلكها العامل تجاه المنظمة أو العمل الذي يقوم به.

(3) الاستغراق المادي: الاحتواء الفعال والاندماج بأفضليات وأهداف المنظمة التي تنعكس إيجابيا بأداء العمل في العمل.

يتضح مما سبق أن الاستغراق الوظيفي هو محصلة خصائص شخصية من جهة، وظروف تنظيمية من جهة أخرى، ويؤكد هذا الطرح ما أشار إليه (المنطاوي، 2007، ص75) حيث يرى أن للاستغراق الوظيفي ثلاثة محددات كما يلي:

- الخصائص الشخصية: تتضمن الأقدمية، الحاجة للنمو وأخلاق الفرد والجنس وعدد الإتياع.
 - الخصائص الوظيفية: تتضمن الحافز واستقلالية الوظيفة والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية.
 - الخصائص الاجتماعية: تتضمن العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح.
- أما عريشة (1995) فيرى أنها تتعلق بـ:
- خصائص فردية: وتشمل متغيرات: المؤهل، السن والجنس والحالة الاجتماعية، أهمية المكافآت الذاتية للفرد، أهمية المكافآت الخارجية...

- متغيرات تتصل بالوظيفة: وتشمل نوع الوظيفة، مدة الخدمة، الرضا عن المرتب، الرضا عن المكافآت الخارجية ...

وفي ذات السياق؛ هناك مجموعة متزايدة من الأدبيات التي توثق نتائج عدة دراسات تؤكد علاقة مفهوم الاستغراق الوظيفي بهذه المحددات، منها على سبيل الذكر لا الحصر، دراسة زهران وزهران (2013) على عينة مكونة من 240 من طلاب الدراسات العليا تتراوح أعمارهم بين 23-46 سنة أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية كوجبة ودالة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية والاستغراق الوظيفي؛ وتوصلت نتائج دراسة عريشة (1995) التي أجريت على 639 من العاملين في وظائف تخصصية وفنية وكتابية في سبع شركات قطاع عام في مصر إلى أن المتغيرات المتصلة بالوظيفة تفسر نسبة تزيد بدرجة ملحوظة عن النسبة التي تفسرها الخصائص الفردية من التباين الكلي في الاستغراق الوظيفي، واتضح أن الرضا عن المكافآت الخارجية يؤثر على الاستغراق الوظيفي بدرجة تزيد عن أثر الرضا عن المكافآت الذاتية.

2-5- أهمية الاستغراق الوظيفي:

يعتبر الاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة في حقل إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي حيث يتصل بمجموعة من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين. وأصبح الاستغراق الوظيفي بمثابة المصدر المحفز للعاملين ومفتاح للتطوير الشخصي والرضا عن بيئة العمل وتوجيه السلوك نحو تحقيق الهدف وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنها تزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين، وتجعل الفرد أكثر التزاما نحو عمله ومنظمته، يحسن من جودة حياة العمل، ويعزز من الإنتاجية وهو أيضا عامل مؤثر لتحفيز العاملين، وموجه للسلوك. (الشنطي، 2015، ص10)

في هذا السياق؛ أثبتت دراسة إمام وفهيم وجعفر (2019) أن الاستغراق الوظيفي يلعب دورا وسيطا جزئيا في العلاقة بين التدوير الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين في شركة السياحة.

وفي دراسة (Mohsan, Faizan,et, 2011) استهدفت بحث أثر الاستغراق الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي في باكستان، وقد تم جمع البيانات من 112 مفردة باستخدام استمارة استبيان، وكشفت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين كل من الاستغراق الوظيفي وكل من سلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي للدور لدى العاملين، وإن كان تأثير الاستغراق الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية أقوى من تأثيره على الدور الوظيفي لدى العاملين. (ورد في: العنقري، دت، ص1036)

ينظر للاستغراق الوظيفي على أنه سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية وأساس للوصول إلى الفعالية التنظيمية والوصول إلى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين، فقد أشار المغربي (2004) إلى عدد من الدراسات السابقة التي توصلت إلى أن الاستغراق الوظيفي يعد واحدا من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل.

وقد أشار (أبو شنب، 2016، ص61) إلى أن بعض الدراسات أثبتت أن الاستغراق الوظيفي أحد الأبعاد الرئيسية لفهم سلوكيات الأفراد داخل المنظمات كما له العديد من الآثار الإيجابية التي تتمثل في:

- زيادة الأداء الفردي والجماعي.
- التحسين المستمر للجودة.
- انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل.
- زيادة الالتزام بقيم وأهداف المنظمة.
- التحسين المستمر في الإنتاج.

كما أشار (Riipinen, 1997) ورد في: يوسف، 2011، ص67) أن الاستغراق الوظيفي يرتبط بالعديد من العوامل العقلية والوجدانية، ويتضح ذلك في آثاره الإيجابية على الفرد؛ كمشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، أما عندما ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي فيظهر التأثير السلبي على مشاعر الفرد، مثال ذلك القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس.

3-5- مؤشرات الاستغراق الوظيفي:

إن الأفراد ذوي الاستغراق المرتفع يتميزون بمجموعة من الصفات:

- أكثر اعتقادا أن مواهبهم مستغلة استغلالا جيدا.
- يواجهون مستوى منخفض من الاحتراق النفسي.
- أكثر التزاما لوظائفهم ومنظمتهم.
- أكثر رغبة وقدرة في التفاعل مع الآخرين.

▪ أكثر رغبة لفرص النمو في وظائفهم.

▪ من المتوقع أن يكونوا أقل رغبة في ترك العمل.

كما توصلت دراسة (Danish et , 2015) ورد في: المنطاوي، 2007، ص13) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي والأداء التنظيمي ومدى التفوق والتقدم المهني والظهور المهني في العمل، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين الأداء التنظيمي وكل من الاستغراق الوظيفي والتقدم والظهور المهني في العمل.

6- الضغط المهني:

يعتبر Selye من أوائل الباحثين الذين درسوا الضغوط النفسية بطريقة منظمة، ولكنه يشير إلى أن هذه الاستجابة قد تكون لمثير موجب أو سالب، فالشائع أن الضغط يرتبط بالمواقف والمثيرات السالبة والمحفزة، لكن Selye يبين أن حتى حالات الفرح والمفاجآت السارة كالنجاح والانتقال والترقية تتطلب من الفرد التكيف والاستعداد لها، وهذا بدوره يشكل عاملاً ضاغظاً للفرد. (الطريري، 1991)

ترى مشري (2016، ص5) أن تعريفات الضغط النفسي المختلفة تتفق على أن:

- الضغط النفسي ينشأ من الصراع بين المطالب (الداخلية أو الخارجية) وإمكانات الفرد وكفاءاته على الاستجابة المناسبة لها.
- الصراع بين المطالب التي يتعرض لها الفرد وكفاءات الاستجابة لديه يمثل وضعية خطر وتهديد بالنسبة للفرد.
- الصراع بين المطالب التي يتعرض لها الفرد وكفاءات الاستجابة لديه ينتج عنه حالة من اختلال التوازن الذي يستلزم نوعاً من إعادة التوافق الذي قد يكون بدوره غير موفق أو مناسب.
- حالة اختلال التوازن يعبر عنها بمظاهر انفعالية وفسولوجية ومعرفية وسلوكية.

في هذا الإطار؛ يعد النموذج الذي قدمه Lazarus والذي يعرف بنموذج التقييم المعرفي من النماذج الهامة في تفسير وتعريف الضغوط النفسية، حيث يرى أن الضغوط تحدث عندما يواجه الشخص مطالب تفوق قدرته على التكيف. ويرى أن الضغوط وأساليب مواجهتها ترجع للمعرفة (الإدراك والتفكير) وللطريقة التي يقيم بها الفرد علاقته بالبيئة، وأن هذه العلاقة لا تسير في اتجاه واحد، بل إن متطلبات البيئة وأساليب مواجهة الضغوط والاستجابة الانفعالية هي نتيجة لتأثير كل منها على الآخر. (الأحمد ومريم، 2009)

وعليه يعرف Lazarus & Folkman (1984) الضغوط بأنها العلاقة المضطربة وغير السوية بين الفرد والبيئة، حيث يقيم الفرد بيئته ومطالبها بأنها ترهقه وتتجاوز قدراته وإمكاناته وتهدد سلامته وسعادته.

وفي تعريف آخر يرى Lazarus أن الضغوط ليست المثير ولا الاستجابة، بل هي التفاعل بينهما وقت إدراك الفرد للتهديد، ولذلك فإن الحدث نفسه قد يكون ضاغظاً بالنسبة لأحد الأفراد، وليس كذلك بالنسبة لفرد آخر، وأن أي حدث يقتضي تكيفاً يقود إلى نوعين من التقييم أحدهما تقييم أولي لجدية المطلب، والآخر تقييم ثانوي لمدى كفاية الفرد وتوفر موارده واختياراته لمواجهة هذا المطلب.

تعتبر بيئة العمل أحد أهم مصادر الضغط النفسي للفرد، إلا أنه ينبغي التأكيد أولاً، كما يرى (Lefebvre&Poirot, 2015، ص10) على أن العمل عنصر أساسي للحفاظ على صحة الأفراد، إذ تظهر الدراسات بشكل عام أن الأشخاص الذين يعملون أفضل من الأشخاص الذين ليس لديهم عمل. حيث ترى (Brenner, 2010, p10) أن العمل يساهم في تنمية شخصية الفرد ويعطيه معنى لحياته، ومع ذلك، يمكن أن تؤثر بيئة العمل سلباً على صحة العامل.

لا تقتصر آثار الضغط المهني على صحة العامل البدنية أو النفسية فقط، مع أهميتها، وإنما تمتد إلى حياته الاجتماعية وأدائه في العمل وسلوكاته المهنية غير المرغوب فيها والتي إذا استمرت لفترة طويلة تؤدي إلى حالة الاحتراق النفسي المهني وما ينجم عنها من خسائر مالية للمؤسسات والمجال الذي يعمل فيه.

7- الإرشاد المهني:

يعتبر الإرشاد المهني من أقدم مجالات الإرشاد الذي يستهدف مساعدة الأفراد على اختيار مهن معينة وفقا لقدراتهم وميولهم وطموحاتهم وإعدادهم لهذه المهن وضمان استمراريتهم فالإرشاد المهني لا يقتصر على مساعدة الفرد في اختيار مهنة معينة. بل يشمل بالإضافة إلى ذلك مساعدته وتأهيله ومن ثم مساعدته للحصول على العمل المناسب في المكان المناسب، ثم ضمان استمراره فيه ورضاه عنه إلى قدر الإمكان. (أبو عباة ونيازي، 2000، ص128)

وبالتالي يساهم الإرشاد المهني بشكل كبير في تحسين البيئة المهنية؛ فهو وسيلة لمساعدة الأفراد في تنمية مهارات التخطيط المهني واتخاذ القرارات التي تتعلق بالمهنة، ويمكن تعريفه أنه "سلسلة من التدخلات العامة والخاصة على مدار الحياة، تتعلق بمشكلات أو موضوعات مثل الفهم الذاتي، وتوسيع آفاق الفرد، اختيار العمل، التحدي، الرضا، وقضايا أسلوب الحياة، مثل التوازن في العمل، والأسرة والمتعة". (الشريفين وسعد، 2015، ص446)

وعرفه زهران (في: نوبيات، 2018، ص557) بأنه مساعدة الفرد في معرفة استعداداته وقدراته وميوله واختيار مهنة حياته بطريقة منظمة مخططة، وإعداد نفسه لأخذ مكانه الصحيح في عالم المهنة تعليميا وتدريبيا، ومتابعته أثناء العمل ضمانا للنجاح والاستقرار، ولقد أصبح من بين أهداف الإرشاد المهني العمل على إكساب الفرد المرونة الكافية والخبرات اللازمة التي تجعله قادرا على مواجهة التطورات، والتغيرات المحتملة في حياته المهنية.

واعتبرت برامج الإرشاد المهني وما تتضمنه من خدمات جزءا أساسيا من الأنشطة التربوية الأساسية في المؤسسات التعليمية المعاصرة وقد باتت الحاجة ملحة وضرورية لمثل هذه البرامج، حيث لاقت الاهتمام المتزايد في ظل التغيرات السريعة في نظم المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، والتي أدت إلى ضغوط نفسية تتطلب من الفرد القدرة على التكيف السريع في علاقاته الشخصية والاجتماعية واختيار مهنة المستقبل.

في هذا السياق يعتبر التعريف الذي تم استخدامه في المراجعات الدولية الحديثة التي أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية واللجنة الأوروبية والبنك الدولي نقلة نوعية في أبحاث التوجيه المهني، إذ يعرف بأنه يشير إلى الخدمات والأنشطة الهادفة إلى مساعدة الأفراد من أي فئة عمرية أو في أي مرحلة من مراحل حياته لاتخاذ قرارات تعليمية وتدريبية ووظيفية وإدارة مهنتهم، ويمكن العثور على هذه الخدمات في المدارس والجامعات والكليات ومؤسسات التدريب وفي خدمات التوظيف العامة وفي مكان العمل وفي القطاع التطوعي والمجتمعي وفي القطاع الخاص. وقد تأخذ الأنشطة مكانها على أساس فردي وجماعي أو وجها لوجه أو عن بعد .. وتشمل التزويد بالمعلومات .. والتقييم الذاتي والمقابلات الإرشادية وبرامج التعليم المهني ... وبرامج التجربة وبرامج البحث عن العمل وخدمات الانتقال". (ساوا ودويري، 2016، ص2)

وبناء عليه، يمكن القول أن خدمات الإرشاد المهني تهدف بشكل أساسي إلى:

- مساعدة الفرد على معرفة إمكانياته الذاتية والمهن المختلفة، لاختيار المهنة الملائمة لإمكانياته.
- إكساب الفرد المرونة والخبرات اللازمة التي تجعله قادرا على مواكبة التطورات في المهنة، وبالتالي تحقيق التكيف المهني والرضا الوظيفي.

- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وبالتالي تحقيق أقصى درجات الإنتاجية على المستوى الفردي والقومي. (أبو زعيزع، 2009، ص34)

عموما، يتضح مما سبق أن الإرشاد المهني عملية مستمرة متصلة يقدم من خلالها عددا من الخدمات نذكر منها:

أ- الاختيار المهني: الاهتمام بالفرد وإعداده إعدادا كافيا يساعده على اتخاذ القرارات الخاصة نحو مستقبله المهني باختيار مهنة المستقبل وذلك وفق خطوات تحليل العمل تقييم الفرد إحداث التناسق بين متطلبات العمل وخصائص الفرد.

ب- التربية المهنية: وهي ذلك البرنامج التعليمي المهني الذي يدور حول محور رئيسي وهو تيسير المعلومات المهنية، فما يتعلق بمتطلبات الشخصية بصفة عامة ومتطلبات المهن بأنواعها المختلفة.

ج- التأهيل المهني: ويهدف إلى إكساب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة معينة بالذات.

د- التوافق المهني: تقبل ورضا وترقي الفرد في عمله فإن ذلك يشعره بالسعادة، إذا صادفته مشكلات فإنه يعمل على حلها في حينها، فيزيد ارتباطه بالعمل ويتحقق التوافق المهني. (نوبيات، 2018، ص559)

و- الترقى: يجب العمل على إتاحة جميع فرص التقدم والترقي الرأسي في العمل إلى أعلى الدرجات.

8- برامج الإرشاد المهني القائمة على الاستغراق الوظيفي للوقاية من الضغط المهني:

إن تعرض كل فرد إلى وضعيات يومية ضاغطة وحوادث مرهقة يستدعي منه التفاعل معها قصد التحكم فيها والسيطرة عليها، بناء على تقديره المعرفي وتفسيره لها باستدخال محددات شخصية وموقفية متعددة، هذا ما يعرف باستراتيجيات المواجهة والتي تعني المساعي أو الجهد المعرفية والسلوكية الدائمة التبدل، للتعامل مع المطالب أو المقتضيات النوعية الداخلية والخارجية معا التي تستنزف احتياطات الفرد أو تتجاوزها. (والي، 2014، ص27)

وترى كوبوسا kobosa إلى أن الأفراد الذي يتعرضون لمثل هذه المواقف الضاغطة يختلفون في مدى إمكانية سيطرتهم ومقاومتهم للضغط. فشخصية العامل تلعب دورا بارزا في تحديد مستوى معاناته من المواقف الضاغطة وردود فعله إزاء هذه المواقف، ولاشك بأن نمط الشخصية التي يتميز بها الفرد تحدد التزامه في العمل وميله، ومدى نشاطه وفعاليته وصبره وتوتره إزاء المواقف الضاغطة كما أن مفهوم الفرد عن ذاته كما أن قدرة الفرد على تنظيم رد فعله قد يؤثر على الأحداث غير السارة لأن الأحداث التي تخضع للسيطرة تصبح أقل أذى وكلما شعر الفرد بقدرة على الضبط استطاع مواجهة الضغوط بشكل أفضل. (ورد في: ملحم، 2015، ص400)

وفي دراسة مسلم (2007) مصادر الضغوط وأثارها في الكليات التقنية في محافظة غزة هدفت إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية والآثار المترتبة عليها، وطرق التغلب في الكليات التقنية بمحافظة غزة، توصلت النتائج إلى وجود ضغوط مهنية يعاني منها العمال وبينت الدراسة أن العمال تظهر عليهم آثار جسدية نتيجة الإحساس بالضغط ومن بين أهم ما أوصت به هذه الدراسة هو إثراء العمل، وزيادة فرص نمو تطوير العمال. (بوناب، 2013، ص16)

إن تطوير استراتيجيات الاستغراق يتم في ضوء العوامل التي تؤثر في الاستغراق، وهذه الاستراتيجيات هي:

- العمل نفسه: تعتمد هذه الاستراتيجية على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف، والتي تحفز الدوافع الذاتية نحو العمل، حيث يتم تمييز ثلاث خصائص تعد مطلوبة في الوظائف إذا ما أريد أن تكون حافزا جوهريا:

✓ يجب أن يتلقى الأفراد ملاحظات ذات مغزى حول أدائهم، ويفضل من خلالها تقييم أدائهم وتحديد هذه التعليقات، وهذا يعني أنهم يجب أن يعملوا بشكل مثالي في عملية إنتاج متكامل.

✓ تعريف الموظف أو صاحب المهنة وتوجيهه بمهمة الشركة، وكذلك تعريفه بحقوقه وواجباته.

إن هذه الاستراتيجية تعمل على ضمان عدم التدخل وحدوث الصراعات التنظيمية بين الموظفين، لذا يجب بذل كل الجهود الإدارية اللازمة للحد من الصراعات التنظيمية، والعمل على الاحتفاظ بالموظفين، وتنمية مواهبهم من اليوم الأول لعمل الموظفين الجدد.

في هذا الإطار أكدت نتائج دراسة جودة والقصبي وعبد الغني (2012) أن أكثر أبعاد العدالة التنظيمية تأثيراً على مستوى الاستغراق الوظيفي الخاص بالعاملين في البنوك موضع الدراسة هو العدالة التوزيعية.

✓ ربط نظام الحوافز بأداء العاملين.

✓ استخدام القدرات: يجب أن ينظر الأفراد إلى الوظيفة باعتبارها تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل أداء الوظيفة بفعالية.

✓ التحكم الذاتي (الاستقلالية): يجب أن يشعر الأفراد أن لديهم درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم وتحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف.

وعلى هذا الأساس يصبح العمل بالنسبة للفرد نشاطاً ذي معنى، لأنه يرتبط بأهدافه الخاصة وله أهمية في حياته عامة، ويمثل له قيمة عليا، وبالتالي؛ فإن استثمار هذه الاستراتيجية في برامج الإرشاد المهني من شأنه أن ينعكس على تقدير الفرد لذاته وتوافقه المهني.

- بيئة العمل: ستسهم هذه الاستراتيجية بزيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بشكل عام، وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل، وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف، فالموظفين الذين يتمتعون بأنفسهم، والذين تم دعمهم وتطويرهم، والذين يشعرون بالوفاء والاحترام في العمل سوف يقدمون أفضل الخدمات للعملاء التي يقوم بها الأفراد والحد من الإجهاد.

- القيادة: ينبغي لاستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام به كقيادة من أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الاستغراق؛

✓ يجب على المدراء تعزيز اتصال ثنائي الاتجاه بينهم، وبين الموظفين ومنحهم فرصة، لكي يكون لهم رأي في القضايا التي تهم العمل وحياتهم، هذا الأمر سيؤدي إلى شعور الموظفين بالانتماء، وبالتالي تحسين الاستغراق الوظيفي لديهم.

في هذا الصدد توصلت دراسة الشنطي وأبو عميرة (2019) التي أجريت على 202 فرد من العاملين إلى أن الاستغراق الوظيفي يتوسط جزئياً العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي.

- فرص النمو الشخصي: ينبغي أن يستند وضع استراتيجية توفير فرص التطوير والنمو إلى خلق ثقافة التعلم، الأمر الذي يسجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين والموظفين عموماً كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهجون فيها باستمرار.

- فرص المساهمة: تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية؛ بل إنها تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتاً من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم، وتأكيد القيمة الأساسية في المنظمة.

(ماضي، 2014، ص-ص 26-29؛ رزيق، ميا، 2017، ص 54)

كما يجب على الإدارة منح الموظف الحرية في اختيار أفضل طريقة يرى أنها مناسبة لأداء مهامه، طالما تلك الطريقة ستؤدي المهام الموكلة له على أكمل وجه.

وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن الاستغراق الوظيفي يبدو كتنقيض للضغوط المهنية وما قد يسببه من احتراق نفسي، ولذلك تظهر الحاجة لتصميم برامج إرشاد مهني قائمة على محددات الاستغراق الوظيفي، وذلك من منظورين: - إشباع بعض الحاجات أو القيم أو تعزيز جوانب شخصية تسمح بزيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد، وبالتالي ينعكس ذلك على تحقيق آثار إيجابية على سلوك الأفراد في عملهم أو أدائهم وسلوكهم بشكل عام وعلى التغلب على الضغوط المهنية بشكل خاص.

- العمل على تعزيز عوامل تنظيمية تساهم في توفير بيئة عمل مناسبة تساعد في شعور الفرد بالاستغراق الوظيفي ومن ثم التخفيف من مستوى الضغط المهني لديهم.

وبمعنى أدق، يمكن لخدمات الإرشاد المهني أن تحقق الأهداف التي وجدت لأجلها بالاعتماد على مفهوم الاستغراق الوظيفي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وبمعنى إجرائي؛ باعتبار الاستغراق الوظيفي كمتغير مستقل، أو كمتغير تابع أو حتى وسيطي. فضلا عن ذلك، يمكن لبرامج الإرشاد المهني القائمة على مفهوم الاستغراق الوظيفي أن تكون في إطار مناهج الإرشاد العامة: البنائية، الوقائية أو العلاجية.

يستند هذا الطرح على تصور يربط بين مضمون تعريفات الاستغراق الوظيفي بحد ذاته وأهداف الإرشاد المهني وخدماته للتخفيف من الضغوط المهنية لدى الأفراد من جهة أخرى. فمن منطلق تعريفات الاستغراق الوظيفي الواردة في (زناتي، 1997، ص273) نجد أنه يعني أن الشخص المستغرق في وظيفته تشكل له الوظيفة جزء مهما من حياته، ويتأثر بالظروف البيئية في عمله، سواء كانت هذه الظروف تمثل الوظيفة نفسها أو زملاء العمل أو المنظمة بشكل عام. وترى فئة أخرى من التعريفات أن الاستغراق الوظيفي ما هو إلا الدرجة التي يكون فيها الفرد متطابقا مع عمله، باعتباره التصور الذاتي له عن نفسه.

9- الخاتمة:

سلطت هذه الدراسة الضوء على أهمية الاستغراق الوظيفي؛ لانعكاساته الإيجابية على البيئة المهنية، وعلى العامل الذي سعى الإرشاد المهني إلى مساعدته على تحقيق التوافق داخل عمله، وكيفية مواجهته للمشاكل التي تصادفه، من خلال توظيف استراتيجيات الاستغراق الوظيفي للوقاية من الضغوط المهنية.

وما بناء على ما سبق يمكن اقتراح ما يلي:

- تصميم برامج تدريبية وإرشادية تزيد من مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العمال.
- القيام بحصص إعلامية من طرف مختصي الإرشاد المهني موجهة لكل العاملين في الأوساط المهنية تبين أهمية الاستغراق الوظيفي في الوقاية من الشعور بالضغوط النفسية.
- وضع العامل المناسب في المهنة التي تتوافق مع خصائصه الشخصية، حتى يستغرق في وظيفته.
- تفعيل إستراتيجية الاستغراق الوظيفي في كل المهن، من خلال تحفيز العمال على أداء عملهم كما هو مطلوب منهم، والسماح لهم باستخدام قدراتهم ومنحهم جانب من الحرية إذا أرادوا الإبداع في عملهم حتى لا يشعرون بأنهم تحت الضغط ولا يوجد مساحة لتحركهم، وكذا تعزيز روح الاهتمام لديهم بوظيفتهم.
- إجراء دراسات مستقبلية حول متغير الاستغراق الوظيفي في الأوساط المهنية الجزائرية.

10- قائمة المراجع:

- أبو زعيزع، عبد الله. (2009). أساسيات الإرشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق. عمان. دار يافا العلمية.
- أبو عبادة، صالح بن عبد الله ونيازي، عبد المجيد بن طاش. (2000). الإرشاد النفسي والاجتماعي. الرياض. دن.
- أبو شنب، محمد أحمد. (2016). علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير. غير منشورة جامعة الأزهر. غزة.

الاستغراق الوظيفي وتطبيقاته الإرشادية للوقاية من الضغوط المهنية

- الأحسن، حمزة. (2015). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم دراسة ميدانية في البليدة وتيبازة. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 1 (1). 188-215.
- الأحمد، أمل ومريم، رجاء محمود. (2009). أساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى الشباب الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 10(01). 16-37.
- إمام، محمود السيد. (2018). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية. مجلة اقتصاديات المال والأعمال. (8). 316-338.
- إمام، محمود السيد وفهيم، تقي محروس وجعفر، هبة الله علي. (2019). أثر التدوير الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركات السياحة المصرية: الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي. مجلة كلية السياحة والفنادق. جامعة مدينة السادات. 3(2). 1-18.
- بغيجة، لباس. (2006). استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية "الكوبين" وعلاقتها بمستوى القلق والاكتئاب لدى المعاقين حركيا. رسالة ماجستير. غير منشورة. جامعة الجزائر.
- بوناب، رضوان إبراهيم. (2013). الضغط النفسي لدى عمال قطاع المحروقات وعلاقته بالدافعية نحو الإنجاز. رسالة ماجستير. غير منشورة. جامعة فرحات عباس سطيف.
- جودة، عبد المحسن والقصبي، منى محمد وعبد الغني، شيماء عبد الغني محمد. (2012). أثر أبعاد العدالة التنظيمية على مستوى الاستغراق الوظيفي (دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع البنوك بمحافظة الدقهلية). المجلة المصرية للدراسات التجارية. 36 (2). 215 - 243.
- زربي، أحلام. (2014). استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك. رسالة ماجستير. غير منشورة. جامعة وهران.
- زناتي، محمد ربيع. (1997). الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل. المجلة المصرية للدراسات التجارية. 21 (3). 271 - 305
- زهران، حامد محمد وزهران، حامد سناء. (2013). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس. مجلة الإرشاد النفسي. (36). 313-319.
- ساسو، كباروا ودويري، منى. (2016). دليل الإرشاد المهني. مراجعة وتدقيق التعاونية الدولية COOPI .
- سويد، جهان علي السيد وسعادة، مروة صلاح إبراهيم. (2018). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهيل والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية. جامعة المنوفية. عدد خاص. السنة 33. 136-179.
- الشريفين، مراد على سعد أحمد عبد الله. (2015). المدخل إلى الإرشاد من منظور فني وعلني. عمان. دار الفكر.
- الشنطي، محمود عبد الرحمان. (2015). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي. مجلة جامعة الأزهر. غزة. 17 (2). 147-180.
- الشنطي، محمود عبد الرحمن وأبو عميرة، صابرين سعيد. (2019). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. 27 (2). 01-33.
- صافي، ولاء. (2017). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص. مجلة جامعة البعث. 39 (13). 127-189.
- الطريبي، عبد الرحمن. (1991). الضغط النفسي مصادره ومسبباته. حولية كلية التربية بالرياض. 09 (8).
- طشطوش، رامي عبد الله ومزاهرة، ورائية عيسى. (2010). الضغوط النفسية لدى المرشد النفسي والتربوي في محافظة عجلون بالأردن. مجلة الدراسات التربوية والنفسية. 19-51.
- العبادي، هاشم فوزي والجاف، ولاء جودت. (2012). استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال. مجلة دورية لكلية الاقتصاد. 5 (9). 73-106.
- عبد العليم، محمد بكري. (2012). محددات وأبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الاستغراق الوظيفي. مجلة آفاق. (2). 1-46.
- عريشة، محمد محمد. (1995). تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي مع الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الأفراد في العمل (دراسة تطبيقية). المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد. (6). 53-91.

- العززي، سعد علي حمود صبر، رنا ناصر. (2017). دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون: بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية. 23 (99). 24-51.
- العنقري، عبد العزيز بن سلطان. (دت). إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية. المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي. 1025-1087
- ماضي أحمد ديب محمد. (2014). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للانروا. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة.
- ماضي، خليل إسماعيل. (2015). أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة كلية فلسطين التقنية. (3). 1-22
- مسلم، عبد القادر أحمد. (2007). مصادر الضغوط المهنية وأثارها في الكليات التقنية في محافظة غزة. رسالة ماجستير. غير منشورة. فلسطين.
- مشري، سلاف. (2016). الضغط النفسي في المجال المدرسي: المفهوم، المصادر واستراتيجيات المواجهة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. (29). 3-16.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي مجلة الدراسات والبحوث التجارية. (2). 1-51
- ملحم، سامي. (2015). الإرشاد النفسي عبر مراحل العمر. عمان. دار الإعصار العلمي.
- المنطاوي، إيمان صلاح. (2007). أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة طنطا.
- ميّا علي يونس ومزيق، رامي أكرم. (2017). مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللدقية. مجلة جامعة البعث. 39 (67). 43-67.
- نوبيات قدور. (2018). الإرشاد المهني في المؤسسات التكوينية نظرة من خلال القانون الخاص بعمال التكوين المهني. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. (33). 555-562.
- والي، وداد. (2015). استراتيجيات مواجهة الضغوط لدى المراهقين الجانحين ذكور وإناث. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة وهران 2.
- وقاد، سمية. (2017). بناء مقياس الضغوط النفسية المهنية لدى القابات. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 4 (1). 211-224.
- يوسف، هبة بهي الدين ربيع. (2011). علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ. دراسة نفسية. 21 (1). 65-97.

Brenneur. B (2010). Stress et souffrance au travail. (un juge témoin). Paris:L'Harmattan.

Lazarus, R. S., Folkman, S.(1984). Stress, appraisal, and coping. New York, USA: Springer Publishing Company.

Lefebvre. B & Poirrot. M. (2015). Stress et risques psychosociaux au travail. Comprendre - Prévenir Intervenir Elsevier Masson SAS