



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية
الباراسيكولوجي

مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمة معتمدة
تصدر عن مركز البحوث النفسية

حاصلة على الاعتمادية

رقم الإيداع 614 / 1994 / الرمز الدولي 1790 - 1816

المجلد (37) - العدد (2) - الجزء (1)

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الثلاثون

(دور البحث النفسي في دعم خطط التنمية المستدامة: رؤى علمية لبناء

الإنسان)

للمدة 2026/4/2-1



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

مجلة

العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمة معتمدة تصدر عن مركز البحوث النفسية/
الباراسيكولوجي

المجلد : 37 العدد : 2 الجزء : 1

ISSN : 1816 - 1790

رقم الايداع : 614 / 1994

الرمز الدولي: 1816-1790

حزيران / 2026





مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية فصلية محكمة

رئيس التحرير / أ.د. خليل ابراهيم رسول

مدير التحرير / أ.م.د. بشرى عثمان احمد

أعضاء هيئة التحرير

الاسم	مكان العمل	البلد
أ.د. كامل علوان الزبيدي	جامعة بغداد / كلية الآداب / أستاذ متمرس (متقاعد) / علم النفس – صحة نفسية	العراق
أ.د. يوسف حمه صالح مصطفى	جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – أربيل / علم النفس العام	العراق
أ.د. صفاء طارق حبيب	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد / قسم العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقويم	العراق
أ.د. اسامة حامد محمد	جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي / قياس وتقويم	العراق
أ.د. مهند عبدالستار النعيمي	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية / قياس وتقويم	العراق
أ.د. حيدر جليل عباس	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية / العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقويم	العراق
أ.د. سيف محمد رديف	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	العراق

العراق	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	أ.د. بشرى عبد الحسين محميد
مصر	جامعة الاسكندرية / كلية التربية	أ.د. محمد حبشي حسين
مصر	كلية الدراسات العليا للتربية / المركز القومي لأصول التربية / التربية وعلم النفس	أ.د. عصام توفيق قمر
العراق	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / علم النفس العام	أ.م.د. بيداء هاشم جميل
العراق	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / الشخصية والصحة النفسية	أ.م.د. براء محمد حسن
العراق	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	أ.د. هناء مزعل حسين الذهبي
العراق	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	أ.د. بشرى عثمان احمد
الجزائر	جامعة الشلف / كلية العلوم الانسانية والاجتماعية / علم النفس العام	أ.م.د. صباح عايش بنت محمد
السعودية	جامعة القصيم / الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة	أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي

مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن مركز البحوث النفسية

جمهورية العراق

قسيمة اشترك

أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

لمدة () سنة ابتداءً من

الأسم :

العنوان :

قيمة الاشتراك :

طريقة الدفع :- نقداً () شيك () حوالة بريدية ()

رقم: / / تاريخ

التوقيع : : التاريخ

الأفراد: (150.000) الف دينار عراقي داخل العراق	قيمة
(100) \$ او ما يعادلها خارج العراق	الأشتراك
للمؤسسات أو المؤتمرات : (125.000) الف دينار عراقي داخل العراق	لعدد واحد
(96) \$ او ما يعادلها خارج العراق	

شروط النشر في المجلة

1. تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الاكاديمية القيمة والاصيلة باللغتين العربية والإنكليزية في حقل مجالات اهتمام المجلة نفسياً وتربوياً ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقاً ، ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية اذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر .
2. يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الاستلال الالكتروني على أن لا يزيد درجة الاستلال عن (20%).
3. يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة أخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقاً.
4. يقدم البحث مطبوعاً على نظام (word 2007) مع اسم الباحث واللقب العلمي والاختصاص واسم الجامعة والكلية في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغتين العربية والإنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على ان لا تزيد عن (250) كلمة
5. تكتب الكلمات المفتاحية باللغتين العربية والإنكليزية في نهاية الملخصين العربي والإنكليزي.
6. يجب أن لا تتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والاشكال والملاحق ، وبخلافه يتحمل الباحث مبلغاً اضافياً مقداره (2000) الفين دينار عن كل صفحة إضافية ، ولا يتجاوز البحث بعد الزيادة الـ (35) صفحة بكل الأحوال.

7. موافقة اثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون بالبحث قبل نشره
بالأضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والإنكليزية.

8. يراعى في كتابة البحث الاتي:

أ- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة
العلمية في العرض.

ب- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق ابيض (A4) وعلى جهة
واحدة من الورق مع قرص (CD) وبالمواصفات الاتية.

- الحاشية العليا 4.50 سم.

- الحاشية السفلى 4,50 سم.

- الحاشية اليمنى 3,75 سم.

- الحاشية اليسرى 3,75 سم.

- يكون الخط المستخدم نوع (Arial) ، حجم الخط (14) بالنسبة
للمتن و (12) للجداول.

- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقاً لبرنامج التنضيد.

- يكون التباعد بين الاسطر للصفحة الواحدة (1,15).

- تكون الاشكال والجداول واضحة وتستخدم فيها الأرقام باللغة
الإنكليزية والنظام العالمي للوحدات.

- في حالة وجود صور او رسوم ضرورة ان تكون بصيغة png أو
.jpg

- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولا تتحمل المجلة
مسؤولية ذلك.

لا تستعمل الهوامش في اسفل الصفحات وإنما يشار رقمياً الى
المصادر حسب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر اسم

الباحث والسنة وعنوان البحث وتكتب بأسلوب الـ (APA) الإصدار السابع.

- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (150000) مائة وخمسون الف دينار عراقي لا غير من داخل العراق و (100) دولار امريكي من خارج العراق.

- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ، ويعيد الباحث النسخة الاصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية أخرى مصححة.

- لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر.

- لا يزود الباحث بكتاب قبول النشر ، الا بعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة.

- المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة.

9- تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلائم مع أسلوبها في النشر.

10- تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال اشعار الباحث بقبول بحثه للنشر.

مجالات اهتمام المجلة



1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات
- الواردة في الفقرة (1) .

((في هذا العدد))

الصفحة	الباحث	الموضوع	ت
26-1	أ.د. حوراء محمد علي المبرقع أ.م.د. ميس محمد كاظم أ.م.د. تهاني طالب عبد الحسين أ.م.د. إنعام مجيد عبيد	استراتيجيات التدخل النفسي والاجتماعي للحد من هروب الفتيات من المنزل	.1
44-27	أ.د بشري عبد الحسين الطائي	الرغبة في السيطرة وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى عينة من المتزوجين	.2
64-45	أ.د. عبدالغفار عبدالجبار القيسي م.د.ساندي نصرت فرنسيس	التشوهات المعرفية للاستحقاق النفسي لدى طلبة الجامعة	.3
92-65	أ.د.فؤاد علي فرحان م.أثير عبدالجبار محمد	التنظيم العاطفي بين بيئة العمل والحياة الأسرية لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية	.4
122-93	أ.م.د براء محمد حسن م.م. احمد قاسم شاكر العلاق أ.د. سيف محمد رديف	الانعكاسات النفسية والاجتماعية للجرائم الالكترونية على الفرد من وجهة نظر المتخصصين النفسيين والاجتماعيين	.5
150-123	أ.م.د علي فضالة موسى أ.د هناء مزعل حسين أ.م د ميسون كريم ضاري أ.م.د جبار فريح شريدة	تأثير النزاعات العشائرية على الأمن المجتمعي (دراسة استطلاعية)	.6
164-151	أ.م.د. جبار فريح شريده م.م رنا صبري مجبل	الكفاح من أجل التفوق لأمهات أطفال التوحد	.7
184-165	أ.م.د بيداء هاشم جميل	السرية لدى طلبة الجامعة	.8

216-185	أ.م.د. براء محمد حسن م.م اية جواد كاظم	توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	9
244-217	أ.م. هبة مؤيد محمد	جودة الحياة وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى طلبة الجامعة	10
280-245	أ.م. رنا فاضل عباس الجنابي	وعي المرأة بالتنمية المستدامة وعلاقته بسلوكها البيئي داخل الأسرة	11
298-281	م. د. خوله احمد ابراهيم	الزهو المستدام وعلاقته بالدور الاستباقي لدى المرشدة التربوية	12
326-299	م.د. أحمد كامل وادي	الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص	13
352-327	م.د احمد عباس حسن أ.م. د ميسون كريم ضاري م.م ليلي علاء الدين حمزة م.د ورقاء كاظم حراية أ. د هناء مزعل حسين	إيذاء الذات غير الانتحاري لدى طلبة الجامعة	14
362-353	م. جولان حسين خليل	المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة تحديات الحياة	15

380-363	م. م. ايمان عبد الجبار اسعد هلال	السلوك المرتكز على الهوية وعلاقته بالالتزام الأكاديمي لدى طلبة الجامعة	16
398-381	م . م . ايمان علي حسين عايش م . م . وسام صادق جدوع	التفكير الزائف لدى المعلمين	17
424-399	م.م. جمان علي محسن	الضغوط النفسية لدى المرشدين التربويين	18
446-425	م.م. هبة حسين قاسم	الشخصية اليقظة لدى الصحفيين العراقيين	19
470-447	م.م. دعاء عبد الكريم رحيم أ.م.د. سعد قدوري الخفاجي	التفكير الترابطي وعلاقته بالسعة العقلية لدى طلبة المرحلة الإعدادية	20
502-471	م.م. نغم عبد الأمير خضير	صورة الجسم وعلاقتها بالرضا عن النفس لدى طلبة الجامعة	21



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
مركز البحوث النفسية
الباراسيكولوجي

وحدة مجلة العلوم النفسية

ملاحظة...

الافكار الواردة في البحوث والدراسات المنشورة تُعبر عن
آراء أصحابها وليس بالضرورة عن رأي المجلة .

المراسلات

توجه جميع المراسلات الى رئيس التحرير على العنوان التالي:
مجلة العلوم النفسية - مركز البحوث النفسية/ الباراسيكولوجي

ص.ب. 47041 جادرية - بغداد - العراق

هـ 07833304447

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق

614 لعام 1994

بغداد - العراق



الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص

م.د. أحمد كامل وادي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية/ الباراسكيبولوجي

المستخلص:

هدف البحث التعرف على الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور- إناث)، العمل (القطاع العام- القطاع الخاص)، وقد تكون مجتمع البحث الحالي من العاملين والعاملات في القطاع العام (وزارة الصناعة العراقية ببغداد) والخاص (المصانع الخاصة في بغداد)، وتكونت عينة البحث من (400) عامل وعاملة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية بواقع (200) عامل وعاملة في وزارة الصناعة العراقية و(200) عامل وعاملة بالمصانع الخاصة في بغداد) طبق عليهم مقياس الخمول النفسي الذي قام الباحث بإعداده استناداً إلى نظرية العجز المكتسب (Martin E. P. Seligman, 1967)، وتكوّن مقياس الخمول النفسي بصورته الأصلية من (24) فقرة، وبعد استخراج الخصائص السايكومترية له تكون المقياس بصورته النهائية من (18) فقرة باستجابات خماسية (أوافق بشدة- أوافق- محايد- لا أوافق- لا أوافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (1-2-3-4-5) على التوالي عند تصحيح المقياس، واعتمد الباحث المنهج الوصفي، وبعد المعالجة الإحصائية أظهرت نتائج البحث وجود خمول نفسي مرتفع لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد، كما توصلت النتائج لوجود فروق ذو دلالة إحصائية في الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث) لصالح الذكور، والعمل (القطاع العام- القطاع الخاص) لصالح القطاع العام.

الكلمات المفتاحية: الخمول النفسي – العاملين والعاملات - القطاع العام- القطاع الخاص.



Psychological Apathy among Male and Female Employees in the Public and Private Sectors

Ahmed Kamel Wadi

Abstract:

The present study aimed to identify the level of psychological apathy among male and female employees in the public and private sectors in Baghdad Governorate, as well as to examine statistically significant differences in psychological apathy according to gender (male–female) and type of employment (public sector–private sector). The study population consisted of male and female employees working in the public sector (the Iraqi Ministry of Industry in Baghdad) and the private sector (private factories in Baghdad). The study sample comprised (400) employees, selected using a stratified random sampling method, with (200) male and female employees from the Iraqi Ministry of Industry and (200) male and female employees from private factories in Baghdad.

A Psychological Apathy Scale developed by the researcher was administered to the participants. The scale was constructed based on Seligman's Learned Helplessness Theory (Martin E. P. Seligman, 1967). In its original form, the scale consisted of (24) items; following the assessment of its psychometric properties, the final version included (18) items with five-point Likert-type responses (Strongly Agree, Agree, Neutral, Disagree, Strongly Disagree), scored (5–4–3–2–1), respectively. The descriptive research method was adopted in this study.

After conducting the statistical analyses, the results revealed a high level of psychological apathy among male and female employees in both the public and private sectors in Baghdad Governorate. The findings also indicated statistically significant differences in psychological apathy according to gender, in favor of males, and according to type of employment, in favor of employees working in the public sector.

Keywords: Psychological apathy; male and female employees; public sector; private sector.

الفصل الأول
(الإطار العام للبحث)

أولاً: مشكلة البحث:

تُعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المنظمات المعاصرة، إذ يرتبط تحقيق أهداف المنظمة واستمرارية تطورها بدرجة فاعلية الأفراد العاملين فيها، فبدون العنصر البشري الفاعل تفقد الأصول المادية قيمتها الوظيفية، ويُنظر إلى العاملين بوصفهم حجر الزاوية في تحقيق النجاح المؤسسي، لما لهم من دور محوري في دفع عجلة التطوير وضمان الاستمرارية التنظيمية، الأمر الذي يجعل الاهتمام بحالتهم النفسية والدافعية المهنية ضرورة لا غنى عنها (تيميزار، 2014: 74).

وفي ظل ما يشهده العالم من تسارع في التغيرات الاقتصادية والعلمية والتكنولوجية، وما يصاحبه من تصاعد في ضغوط بيئة العمل، برزت العديد من الظواهر النفسية السلبية التي تمس المورد البشري بصورة مباشرة، وقد أشار عدد من الباحثين إلى أن هذا العصر يُعد عصر الضغوط النفسية، لما أفرزه من مشكلات متعددة من أبرزها الخمول النفسي، بوصفه حالة تتسم بانخفاض الدافعية، والفتور الانفعالي، وضعف المبادرة لدى العاملين، ويُنظر إلى الخمول النفسي باعتباره مؤشراً على وجود خلل تنظيمي قد يقود المنظمات إلى التراجع والانحدار، ويؤثر سلباً في كفاءة الأداء واستمرارية النجاح على المدى البعيد، لما يحمله من آثار سلبية على العاملين والمنظمات على حد سواء (النفيعي، 2000: 44).

وتسعى المنظمات الناجحة إلى توفير بيئة عمل تعزز الروح المعنوية المرتفعة، وتدعم الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والمؤسسة، بما يضمن الحفاظ على العاملين وحمايتهم من مشاعر الإحباط واليأس والعجز النفسي، غير أن نقشي الخمول النفسي بين العاملين يُعد من الظواهر السلبية التي قد تقضي إلى ضعف الارتباط التنظيمي، والانفصال النفسي عن العمل، وزيادة قابلية الأفراد لتترك منظماتهم والبحث عن بدائل وظيفية أخرى، ومن هنا تحرص المنظمات على دراسة العوامل الكامنة وراء هذه الظاهرة في محاولة للحد من آثارها السلبية وضمان الاستقرار الوظيفي (Jonker & Joubert, 2009: 36).

ويُعد الخمول النفسي من الظواهر النفسية التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات المعاصرة، نظراً لتأثيراته العميقة في الجوانب النفسية والاجتماعية والصحية للعاملين، فهو يمثل إحدى النتائج السلبية للاستجابة المستمرة لمتطلبات العمل المتزايدة، والتي تُعد في كثير من الأحيان مصادر ضغط نفسي مزمن، ومع تزايد الأعباء والمسؤوليات المهنية، وغياب الدعم التنظيمي الكافي، وضعف التغذية الراجعة والحوافز، يبدأ الفرد في إظهار مظاهر الخمول النفسي، بما يشمل التبلد الانفعالي، وانخفاض الحافز، والشعور بالعجز، الأمر الذي ينعكس سلباً على أدائه الوظيفي وصحته النفسية (النفيعي، 2000: 48).



وتشير الأطر النفسية والتنظيمية إلى أن الخمول النفسي يُعد حالة نفسية مركبة تتقاطع مع مفاهيم الانسحاب النفسي واللامبالاة المهنية، حيث يفقد الفرد الشعور بالمعنى والقيمة المرتبطة بالعمل، ويؤدي مهامه بصورة آلية خالية من الحماس، وقد أوضحت دراسات عديدة أن هذه الحالة ترتبط بانخفاض مستويات الرضا الوظيفي، وضعف الالتزام التنظيمي، وتراجع الأداء المهني، خاصة في البيئات التي تتسم بعدم الاستقرار الوظيفي أو غموض الأدوار (Kahn, 1990: 692).

كما تؤكد نظرية العجز المكتسب أن التعرض المتكرر لظروف عمل ضاغطة لا يملك الفرد السيطرة عليها قد يؤدي إلى تبني نمط من الاستجابات السلبية، يتمثل في الاستسلام وفقدان المبادرة والشعور بعدم الجدوى، وهي مظاهر تتطابق إلى حد كبير مع الخمول النفسي في السياق المهني، ويُعد هذا الإطار النظري من المداخل التفسيرية المهمة لفهم الخمول النفسي لدى العاملين، خاصة في المؤسسات التي تعاني من ضعف العدالة التنظيمية أو محدودية فرص التقدم والترقي (Seligman, 1975).

وفي هذا السياق، تبرز أهمية دراسة الخمول النفسي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص، لما يتميز به كل قطاع من خصائص تنظيمية وإدارية مختلفة قد تسهم في تشكيل مستويات متفاوتة من هذه الظاهرة، فالقطاع العام غالباً ما يتسم بالروتين الوظيفي وضعف الحوافز، في حين يواجه العاملون في القطاع الخاص ضغوط المنافسة وعدم الاستقرار الوظيفي، الأمر الذي يجعل الخمول النفسي ظاهرة جديرة بالبحث والمقارنة في كلا القطاعين (Parker & Griffin, 2011: 60).

وبناء على ما سبق يرى الباحث أن مشكلة البحث الحالي تتبلور في التساؤل الآتي: هل عينة البحث من العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد لديهم خمول نفسي؟

ثانياً: أهمية البحث:

إن الاهتمام بالعنصر البشري من أبرز المحاور التي تحظى باهتمام متزايد في الدراسات العربية والأجنبية المعاصرة، لما له من دور محوري في تحقيق الكفاءة التنظيمية والتنمية المستدامة داخل المؤسسات، وتُعد الرعاية المهنية أحد المداخل الأساسية في مجال تنمية الموارد البشرية، إذ تُستخدم بوصفها أداة فعالة لتدريب العاملين، وتنمية قدراتهم المهنية، وتعزيز توافقهم النفسي والمهني داخل بيئة العمل، الأمر الذي يسهم بصورة غير مباشرة في الحد من مظاهر الخمول النفسي لدى العاملين (Hunt & Michael, 1983: 475).

وتُعرّف الرعاية المهنية بأنها علاقة تفاعلية منظمة بين شخصين داخل المؤسسة، يقوم فيها فرد ذو خبرة ومكانة وظيفية أعلى بتقديم النصح والإرشاد والدعم المهني والنفسي



لفرد آخر يشغل مستوى وظيفياً أدنى، وقد أسهم النجاح المتزايد لبرامج الرعاية المهنية في دفع العديد من الشركات العالمية إلى تبني نماذج حديثة لهذه البرامج، من خلال تصميم منصات إلكترونية داخلية تتيح للموظفين، على اختلاف مستوياتهم الوظيفية وخصائصهم الديموغرافية، الحصول على التوجيه والدعم الذي يتناسب مع احتياجاتهم المهنية، الأمر الذي يعزز الشعور بالكفاءة والانتماء ويقلل من احتمالية ظهور الخمول النفسي في بيئة العمل (Dessler, 2008: 263).

ويُعد الخمول النفسي من القضايا النفسية والتنظيمية التي تعيق فاعلية العنصر البشري وتحد من قدرته على الأداء والإبداع، مما يجعل دراسته ضرورة علمية وتطبيقية ملحة، فهذه الظاهرة لا تؤثر فقط في العاملين أنفسهم، وإنما تمتد آثارها السلبية إلى المنظمات والمتعاملين معها من الجمهور، من خلال انخفاض جودة الأداء وضعف الاستجابة المهنية، وعلى الرغم من خطورة هذه الآثار، تشير الأدبيات إلى أن الخمول النفسي يمكن الحد من انتشاره والتقليل من تداعياته إذا ما تم التعامل معه بأساليب علمية قائمة على التشخيص الدقيق والتدخل المبكر، ويُنظر إلى الخمول النفسي بوصفه محصلة نهائية لظروف عمل غير ملائمة، تتسم بارتفاع الضغوط المهنية، وغياب مصادر الرضا الوظيفي والدعم التنظيمي، الأمر الذي يبرر الحاجة إلى دراسته والكشف عن أبعاده لدى العاملين (Hellrigel et al., 2001: 123).

كما تتجلى أهمية البحث الحالي في كونه يساهم في توسيع الفهم العلمي لمفهوم الخمول النفسي بوصفه أحد المؤشرات المبكرة لضعف الصحة النفسية المهنية، حيث تشير الدراسات الحديثة إلى أن انخفاض الدافعية والانخراط النفسي في العمل يُعد من العوامل الرئيسية التي تتدرج بتراجع الأداء وارتفاع معدلات الغياب والدوران الوظيفي، ومن ثم فإن دراسة الخمول النفسي تمثل خطوة وقائية تساهم في دعم الاستقرار النفسي والمهني للعاملين (Schaufeli & Bakker, 2004: 293).

كما تبرز أهمية البحث من خلال تركيزه على العاملين في القطاعين العام والخاص، لما يتميز به كل قطاع من خصائص تنظيمية وإدارية مختلفة قد تؤدي إلى تباين مستويات الخمول النفسي، ويساعد هذا التناول المقارن في الكشف عن أوجه القصور التنظيمي والضغوط الخاصة بكل قطاع، بما يتيح تقديم توصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات إدارة الموارد البشرية وبرامج الرعاية المهنية والدعم النفسي داخل المؤسسات.

ومن ثم فقد أوضحت دراسة (Hu & Zeng, 2024) أن ضعف التوافق بين الفرد ومتطلبات وظيفته، وكذلك بين الفرد والتنظيم، يؤدي إلى استنزاف الموارد النفسية وظهور حالات من التعب والخمول النفسي المستمر، وتكتسب نتائج البحث الحالي أهميتها من كونه ينتقل بهذه الرؤية من السياق العالمي إلى السياق المحلي العراقي، عبر الكشف عن مستوى الخمول النفسي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص في محافظة بغداد، وهو ما يساهم في توطيد المفاهيم النظرية وربطها بالواقع الوظيفي والاجتماعي المحلي، خاصة في بيئات عمل تعاني من ضغوط تنظيمية واقتصادية متراكمة.



كما تؤكد دراسة Parent-Lamarche وآخرين (2024) أن الزيادة المستمرة في المتطلبات النفسية للعمل تؤدي بمرور الزمن إلى تفاقم الإرهاق والخمول النفسي، وأن هذه الحالة تتخذ طابعاً تراكمياً طويل الأمد، وتتعمق أهمية البحث الحالي في ضوء ما توصلت إليه دراسة Alessandri وآخرين (2021)، التي بينت أن الإرهاق طويل الأمد يؤدي إلى ثبات المشاعر السلبية وظهور ما يشبه الركود أو الجمود النفسي. وتتسجم هذه النتائج مع اعتماد البحث الحالي على نظرية العجز المكتسب لسليجمان (1967)، إذ يتيح قياس الخمول النفسي فهم الكيفية التي تتحول بها الخبرات الضاغطة المتكررة إلى شعور بالعجز وقلة الدافعية، وهو ما يمنح البحث قيمة تفسيرية تتجاوز الوصف الكمي إلى الفهم النفسي العميق للحالة.

ومن ناحية أخرى، تشير دراسة (Chen & Zhou, 2024) إلى أن غياب التمكين النفسي وضعف الأمان والاندماج التنظيمي يسهم في ارتفاع مستويات الإرهاق والخمول النفسي. وتتبع أهمية البحث الحالي من كونه يكشف الفروق في الخمول النفسي تبعاً لمتغير العمل (القطاع العام-القطاع الخاص)، حيث أظهرت نتائج ارتفاع الخمول النفسي لدى العاملين في القطاع العام، بما يعكس الحاجة الملحة إلى مراجعة السياقات التنظيمية السائدة في المؤسسات الحكومية، وتطوير سياسات داعمة للصحة النفسية للعاملين.

كما تتعزز أهمية البحث في ضوء نتائج دراسة Baquero وآخرين (2025) التي أكدت أن الضغوط المهنية والضغط النفسي، بما يتضمنه من إرهاق وخمول نفسي، يرتبطان بنوايا ترك العمل وتراجع الالتزام الوظيفي، ويُعد الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً في الخمول النفسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، ومتغير العمل لصالح القطاع العام، إضافة نوعية للأدبيات، إذ يسלט الضوء على الفئات الأكثر عرضة للخمول النفسي داخل سوق العمل العراقي، ويفتح المجال أمام تدخلات نفسية وتنظيمية أكثر دقة وتخصصاً. ولكون البحث الحالي يهتم بتعرف الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد فإن أهمية البحث تظهر من خلال ما يأتي:

(أ) الأهمية النظرية:

1. الإسهام في إثراء الأدبيات النفسية والتنظيمية العربية المتعلقة بالخمول النفسي بوصفه أحد المؤشرات المبكرة لضعف الصحة النفسية المهنية.
2. توطین المفاهيم والنماذج النظرية الحديثة الخاصة بالخمول النفسي، وربطها بالسياق الوظيفي والاجتماعي المحلي في محافظة بغداد.
3. دعم الإطّار التفسيري لنظرية العجز المكتسب لسليجمان (1967) من خلال تطبيقها على بيئة العمل العراقية، والكشف عن آليات تحول الضغوط المهنية المتكررة إلى حالة من الخمول وقلة الدافعية.
4. توسيع الفهم العلمي للعلاقة بين ظروف العمل غير الملائمة (ارتفاع الضغوط، ضعف الدعم، غياب التمكين) وظهور الخمول النفسي لدى العاملين.



5. إبراز دور التوافق بين الفرد والوظيفة والتنظيم في تفسير الخمول النفسي، انسجاماً مع نتائج الدراسات الحديثة في علم النفس التنظيمي.
6. تقديم معالجة مقارنة للخمول النفسي بين العاملين في القطاعين العام والخاص، بما يضيف بعداً تحليلياً جديداً للأدبيات العربية في هذا المجال.

(ب) الأهمية التطبيقية:

1. تزويد المؤسسات في القطاعين العام والخاص بمؤشرات علمية دقيقة عن مستوى الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في محافظة بغداد.
2. الاستفادة من نتائج البحث في تصميم برامج الرعاية المهنية والدعم النفسي، بما يساهم في الحد من الخمول النفسي وتعزيز التوافق المهني والانخراط الوظيفي.
3. مساعدة صانعي القرار في تطوير سياسات إدارة الموارد البشرية، خاصة في المؤسسات الحكومية التي أظهرت النتائج ارتفاع الخمول النفسي فيها.
4. توجيه الاهتمام إلى الفئات الأكثر عرضة للخمول النفسي (وفق متغيري الجنس ونوع العمل)، بما يسمح بتخطيط تدخلات نفسية وتنظيمية أكثر تخصصاً وفاعلية.
5. دعم الجهود الوقائية الرامية إلى تقليل الإرهاق والضييق النفسي، والحد من نوايا ترك العمل وتراجع الالتزام الوظيفي.
6. إتاحة مقياس علمي يتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة يمكن الاستفادة منه في التشخيص والتقييم النفسي داخل بيئات العمل المختلفة.

ثالثاً: أهداف البحث:

يستهدف البحث الراهن:

- 1) التعرف على الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد.
- 2) التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور- إناث)، العمل (القطاع العام- القطاع الخاص).

رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالعاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد.

خامساً: مصطلحات البحث:

الخمول النفسي:

عرّفه كل من:

(1) ماير وسيلجمان (1976):

"حالة نفسية مكتسبة تنشأ نتيجة التعرض المتكرر لخبرات سلبية أو مواقف يشعر فيها الفرد بانعدام السيطرة على النتائج، مما يؤدي إلى تراجع الدافعية الداخلية، ضعف



المبادرة، انخفاض الجهد المبذول، والانسحاب السلوكي والانفعالي، حتى في المواقف التي تتوافر فيها فرص حقيقية للتغيير أو النجاح" (Maier & Seligman, 1976: 44).

(2) مارن (1991):

" حالة من الانخفاض الملحوظ في الدافعية والمبادرة، تتجلى في ضعف الاهتمام، قلة الجهد المبذول، وتراجع السلوك الموجه نحو الهدف، دون أن يكون ذلك ناتجاً عن عجز معرفي أو انفعالي أولي" (Marin, 1991: 243).

(3) روبرت وآخرون (2009):

" متلازمة نفسية تتسم بتراجع المبادرة السلوكية، ضعف التفاعل الانفعالي، وانخفاض الاهتمام المعرفي بالأنشطة المحيطة، بما يعكس خللاً في أنظمة التحفيز الذاتي وليس مجرد كسل أو تقاعس إرادي" (Robert, et al, 2009: 98).

التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف (ماير وسيلجمان، 1976) تعريفاً نظرياً في دراسته، وذلك لاعتماده تعريفه في بناء مقياس الخمول النفسي واعتماده على نظرية العجز المكتسب (Martin E. P. Seligman, 1967) في تفسير النتائج.
التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص بعد إجابتهم على فقرات مقياس الخمول النفسي في الدراسة الحالية.

الفصل الثاني

إطار نظري

النظرية المفسرة للخمول النفسي:

نظرية العجز المكتسب (Martin E. P. Seligman, 1967):

تُعد نظرية العجز المكتسب من النظريات النفسية التفسيرية المهمة التي أسهمت بعمق في فهم ظواهر الخمول النفسي، انخفاض الدافعية، والاستسلام السلبي، خاصة في البيئات التي يتعرض فيها الأفراد لضغوط متكررة أو خبرات فشل لا يشعرون بقدرتهم على التحكم فيها، وقد ارتبطت هذه النظرية ارتباطاً وثيقاً بتفسير السلوك الإنساني في السياقات المهنية والتنظيمية، لا سيما لدى العاملين الذين يواجهون ظروف عمل قهرية أو غير داعمة (Overmier & Seligman, 1967: 29).

ترجع جذور نظرية العجز المكتسب إلى أبحاث عالم النفس الأمريكي مارتن سيليجمان (Martin Seligman) وزملائه في أواخر ستينيات القرن العشرين، حيث أظهرت التجارب الأولية أن الأفراد (والحيوانات) الذين يتعرضون لمواقف سلبية متكررة لا يمكنهم التحكم في نتائجها، يطورون نمطاً من التوقعات السلبية مفاده أن أفعالهم لا تؤدي إلى تغيير الواقع، حتى عندما تتوافر لاحقاً فرص حقيقية للسيطرة (Seligman, 1975: 47).

وقد تطورت النظرية لاحقاً من نموذج سلوكي بسيط إلى إطار معرفي-انفعالي أوسع، يركز على كيفية تفسير الفرد للأحداث السلبية، ودور هذا التفسير في تكوين مشاعر العجز، فقدان الأمل، وانخفاض المبادرة (Abramson, et al, 1978: 52).



يشير العجز المكتسب إلى حالة نفسية يتعلم فيها الفرد أن جهوده غير مجدية نتيجة التعرض المتكرر لمواقف يفشل فيها رغم المحاولة، أو يُحرم فيها من التحكم في النتائج، مما يؤدي إلى توفقه عن بذل الجهد، حتى في المواقف التي يمكنه فيها النجاح، ولا يُعد العجز المكتسب عجزاً حقيقياً في القدرات، بل هو عجز إدراكي ودفاعي مكتسب ناتج عن خبرات سابقة سلبية (Peterson, et al, 1993: 145).

تشير النظرية أن العجز المكتسب يتجلى من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية: (Maier & Seligman, 1976: 39)

(1) العجز الدافعي:

يتمثل في انخفاض الحافز للعمل والمبادرة، وتراجع الاستعداد لبذل الجهد، وهو ما يظهر في صورة خمول نفسي، فتور مهني، وتجنب المسؤوليات.

(2) العجز المعرفي:

يتمثل في تشكّل معتقدات وأفكار سلبية حول الذات والعمل، مثل الاعتقاد بعدم القدرة على التأثير، أو أن النتائج مستقلة عن الجهد المبذول.

(3) العجز الانفعالي:

يظهر في مشاعر الإحباط، اللامبالاة، انخفاض المعنويات، وقد يتطور إلى أعراض اكتئابية خفيفة أو متوسطة.

في سياق بيئة العمل، تُعد نظرية العجز المكتسب إطار تفسيري مناسب لفهم الخمول النفسي لدى العاملين، حيث يتعرض كثير من الموظفين إلى: (Peterson, et al: 1993: 252)

(1) قرارات إدارية لا يشاركون فيها.

(2) غياب العدالة التنظيمية.

(3) ضعف التقدير أو التعزيز.

(4) تكرار الفشل رغم الالتزام والجهد.

(5) ضغوط مهنية مزمنة دون دعم كافٍ.

ومع تكرار هذه الخبرات، يتعلم العامل أن جهده لا يُحدث فرقاً، فيتراجع مستوى الحماس، وتضعف الدافعية الداخلية، ويظهر الخمول النفسي في صورة أداء روتيني، انسحاب نفسي من العمل، ضعف المبادرة، والرضا بالأدنى من الإنجاز، وبهذا المعنى، يُعد الخمول النفسي مظهراً سلوكياً مباشراً للعجز المكتسب داخل السياق المهني.

تؤكد الصياغات المعرفية الحديثة للنظرية أن تأثير العجز المكتسب يتعاظم عندما يتبنى الفرد نمط تفسير سببي للأحداث، يتمثل في إرجاع الفشل إلى أسباب:

(Peterson & Seligman, 1984: 349)

(1) داخلية (أنا السبب).

(2) ثابتة (لن تتغير).

(3) عامة (تشمل كل جوانب العمل).



هذا النمط التفسيري يعزز استمرار الخمول النفسي ويجعل العامل أقل قدرة على استعادة الدافعية حتى عند تحسن الظروف.

• أهمية النظرية في تفسير الخمول النفسي:

تكمن أهمية نظرية العجز المكتسب في كونها:

- (1) تفسر الخمول النفسي بوصفه استجابة متعلمة وليس ضعفاً شخصياً.
- (2) تربط بين الضغوط التنظيمية والدافعية الفردية.
- (3) تفسر لماذا يستمر الخمول حتى في وجود فرص تحسين.

تشير نظرية العجز المكتسب إلى أن الخمول النفسي لدى العاملين ليس ظاهرة عارضة، بل نتيجة تراكمية لخبرات مهنية يشعر فيها الفرد بانعدام السيطرة وفقدان الجدوى، ومن ثم فإن فهم الخمول النفسي في ضوء هذه النظرية يتيح تفسيراً علمياً متماسكاً لسلوكيات الانسحاب المهني وضعف الدافعية، ويمهد لتصميم تدخلات تستهدف تعديل التفسيرات المعرفية وتعزيز الإحساس بالكفاءة والسيطرة في بيئة العمل.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث: (The Research Procedures)

اعتمد الباحث المنهج الوصفي منهجاً علمياً.

مجتمع البحث: (Population of Research)

تحدد مجتمع البحث الحالي بالعاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد، ويوضح الجدول (1) توزيع مجتمع البحث:

الجدول (1) يوضح توزيع مجتمع البحث

م	مكان العمل	عدد الذكور	عدد الإناث	العدد الكلي
1	وزارة الصناعة العراقية في بغداد	1780	1400	3180
2	شركة الأصباغ الأصلية نوبا	897	688	1585
	الشركة العراقية لتصنيع الكرتون	790	640	1430
	العدد الكلي لمجتمع البحث	3467	2728	6195

عينة البحث: (The research sample)

لجأ الباحث إلى اختيار عينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية بواقع (200) من الذكور و(200) من الإناث و(200) من القطاع العام، و(200) من القطاع الخاص، والجدول (2) يوضح توزيع عينة البحث:



الجدول (2) يوضح توزيع عينة البحث

م	مكان العمل	عدد الذكور	عدد الإناث	العدد الكلي
1	وزارة الصناعة العراقية في بغداد	100	100	200
2	شركة الأصباغ الأصلية نوبا	50	50	100
	الشركة العراقية لتصنيع الكرتون	50	50	100
	العدد الكلي لعينة البحث	200	200	400

أدوات البحث: (The Research tools)
مقياس الخمول النفسي:

سعى الباحث للحصول على مقياس مُعد مسبقاً لقياس الخمول النفسي إلا أنه لم يتمكن من الحصول على مقاييس محلية أو عربية معده مسبقاً لقياس الخمول النفسي تتناسب مع عينة البحث الحالي، لذا عمد الباحث إلي القيام ببناء أداة لقياس الخمول النفسي بالاعتماد على نظرية العجز المكتسب (Martin E. P. Seligman, 1967)، والذي عرف الخمول النفسي بأنه " حالة نفسية مكتسبة تنشأ نتيجة التعرض المتكرر لخبرات سلبية أو مواقف يشعر فيها الفرد بانعدام السيطرة على النتائج، مما يؤدي إلى تراجع الدافعية الداخلية، ضعف المبادرة، انخفاض الجهد المبذول، والانسحاب السلوكي والانفعالي، حتى في المواقف التي تتوافر فيها فرص حقيقية للتغيير أو النجاح" (Maier & Seligman, 1976: 44).

وفيما يأتي الإجراءات التي اتبعتها الباحث في بناء مقياس الخمول النفسي:

1. التخطيط للمقياس (تحديد المفهوم وفق النظرية المعتمدة في الدراسة).

لكي يكون المقياس دقيقاً في قياسه لا بد أن نحدد السلوك المراد قياسه بشكل واضح ودقيق تجنباً لأي تداخل قد يحدث بين سلوك وآخر، وبعد إطلاع الباحث على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة للخمول النفسي، اعتمد الباحث على نظرية العجز المكتسب (Martin E. P. Seligman, 1967) إطاراً نظرياً في بناء المقياس، لذا فقد أطلع الباحث على ما كتبه سليجمان في نظرية العجز المكتسب، الذي عرف الخمول النفسي بأنه "حالة نفسية مكتسبة تنشأ نتيجة التعرض المتكرر لخبرات سلبية أو مواقف يشعر فيها الفرد بانعدام السيطرة على النتائج، مما يؤدي إلى تراجع الدافعية الداخلية، ضعف المبادرة، انخفاض الجهد المبذول، والانسحاب السلوكي والانفعالي، حتى في المواقف التي تتوافر فيها فرص حقيقية للتغيير أو النجاح" (Maier & Seligman, 1976: 44).

2. وضع وصياغة فقرات المقياس.

لإعداد فقرات المقياس قام الباحث بما يلي:

- تبنى الباحث نظرية العجز المكتسب لـ(سليجمان) لصياغة فقرات تتناسب مع المتغير.
- اطلع الباحث على الأدبيات المتناولة للمتغير.



• ومن خلال إطلاع الباحث على الإطار النظري المتبنى وبعض الدراسات السابقة التي تناولت المتغير وبما يتفق مع الإطار النظري، تم صياغة (24) فقرة بصورتها الأولية لقياس الخمول النفسي، موزعة على الأبعاد الآتية:

➤ الخمول الدافعي.

➤ الخمول المعرفي.

➤ الخمول السلوكي- الانفعالي.

وتكون الإجابة عليها وفق تدرج خماسي (أوافق بشدة- أوافق- محايد- لا أوافق- لا أوافق بشدة).

3. التحليل المنطقي لل فقرات (صلاحية فقرات المقياس):

عُرِضَ المقياس وفقراته على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال البحث المراد إنجازه لأن ذلك من الوسائل المهمة في مجال القياس النفسي، واستناداً إلى ذلك فقد عرضت فقرات المقياس على عدد من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس، والبالغ عددهم (10) محكمين (جامعة بغداد- الجامعة المستنصرية- مركز البحوث النفسية) لإبداء رأيهم فيما يخص:

— صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لأجله.

— ملائمة بدائل الإجابة.

— إجراء ما يرونه مناسباً من (حذف أو إضافة أو تعديل) وبا اعتماد نسبة (80%) وأكثر من آراء المحكمين لقبول الفقرة أو رفضها.

وقد بلغت فقرات المقياس بصيغتها الأولية (24) فقرة، وبناءً على آراء المحكمين ومقترحاتهم قام الباحث بتعديل صياغة بعض الفقرات، وذلك بالاعتماد على نسبة الاتفاق بين المحكمين (80%) فأكثر للإبقاء على فقرات المقياس، كما حصل الباحث موافقتهم على تعليمات المقياس وبدائل الإجابة، وبهذا الإجراء أصبح مقياس الخمول النفسي مكون من (18) فقرة.

4. التطبيق الاستطلاعي الأولي:

ولمعرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومدى فهم المستجيبين لفقرات المقياس وبدائله، والتعرف على الصعوبات التي تواجههم في الإجابة وكذلك الوقت المستغرق للإجابة، لابد له من إجراء التطبيق الاستطلاعي الأول، قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية استطلاعية بلغت (40) من العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد، وتمت الإجابة بحضور الباحث بعد أن طلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول وضوح فقرات المقياس وصياغتها وطريقة الإجابة عنها، وفيما إذا كانت هناك فقرات غير مفهومة، وتبين من هذا التطبيق أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة وليس هناك حاجة لتعديلها، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (10_12) دقيقة.



5. التحليل الإحصائي لل فقرات:

استعمل الباحث لهذا الغرض ما يأتي:

أ - المجموعتين الطرفيتين Contrasted Groups (الاتساق الخارجي):

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الخمول النفسي، قام الباحث بما يأتي:

- تطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (400) من العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية.
- بعد تصحيح إجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة من مقياس الخمول النفسي، تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة.
- اختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين الطرفيتين، لذا تم اعتماد نسبة (27%)، وقد بلغ عدد الاستمارات لكل مجموعة (108) استمارة، أي أن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل بلغت (216) استمارة، فقد تم اختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (108) استمارة، واختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (108) استمارة.
- استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات مقياس الخمول النفسي، ومن ثم تطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين، وُعِدَت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً إلى تمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية ويوضح الجدول (3) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس الخمول النفسي بطريقة المجموعتين الطرفيتين.

الجدول (3)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الخمول النفسي بطريقة المجموعتين الطرفيتين

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	8.142	1.14526	1.1414	0.01256	3.1421	1
دالة	10.112	0.01256	2.2384	1.34265	3.3215	2
دالة	11.236	1.28965	1.6254	0.14785	4.0562	3
دالة	9.265	0.48256	1.9245	1.32156	2.3745	4
دالة	12.623	1.23651	2.2140	0.45871	3.6254	5
دالة	10.108	1.14452	1.3215	1.32156	3.2014	6
دالة	9.196	1.00145	2.9741	1.21487	3.6214	7
دالة	7.256	1.58648	2.3652	1.95124	3.3214	8
دالة	9.485	0.14521	1.1484	0.36574	3.7895	9



دالة	10.265	0.14251	2.4810	1.15962	4.3265	10
دالة	10.335	1.65231	1.3625	1.32145	4.6214	11
دالة	10.215	0.45102	2.4712	1.14785	3.3325	12
دالة	11.651	1.17458	2.0698	0.62384	3.1025	13
دالة	9.398	1.26395	2.3795	1.92589	4.9521	14
دالة	10.454	1.41587	1.2658	1.21456	3.7410	15
دالة	11.145	0.26985	2.3844	0.77585	4.6328	16
دالة	10.125	1.79854	2.6487	1.01452	4.7284	17
دالة	9.655	1.37954	2.3168	1.24136	2.6214	18

ومن الجدول أعلاه يتضح أن جميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398).

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

قام الباحث باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الخمول النفسي، واستعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لـ(400) استمارة.

وأظهرت نتائج المعالجة الإحصائية لدرجات الأفراد على المقياس وجود علاقة ارتباطية دالة لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (0.098) لمعامل ارتباط بيرسون عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (399) لفقرات مقياس الخمول النفسي، والجدول (4) يوضح ذلك

الجدول (4)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الخمول النفسي

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.559	10	0.599	1
0.640	11	0.500	2
0.559	12	0.605	3
0.505	13	0.500	4
0.540	14	0.505	5
0.499	15	0.560	6
0.510	16	0.500	7
0.500	17	0.550	8
0.605	18	0.600	9

ج. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال:

تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وتُعد الفقرة مقبولة إذا كانت أكبر أو مساوية للقيمة الجدولية لمعامل ارتباط



بيرسون (0.098) عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (399)، والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الخمول النفسي

الخمول السلوكي-الانفعالي		الخمول المعرفي		الخمول الدافعي	
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.505	13	0.550	7	0.500	1
0.600	14	0.505	8	0.550	2
0.640	15	0.559	9	0.600	3
0.559	16	0.550	10	0.605	4
0.505	17	0.500	11	0.540	5
0.545	18	0.500	12	0.559	6

د. علاقة درجة المجال بالمجالات الأخرى والدرجة الكلية:

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) لحساب مصفوفة الارتباطات الداخلية في المجالات الثلاثة لمقياس الخمول النفسي بعضها مع بعض ومع الدرجة الكلية بتوظيف معامل ارتباط بيرسون، إذ تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل مجال والمجالات الأخرى وبين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس عند مقارنته بالقيمة الجدولية، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الخمول النفسي

الخمول السلوكي-الانفعالي	الخمول المعرفي	الخمول الدافعي	الخمول النفسي	المتغيرات
-	-	-	1	الخمول النفسي
-	-	1	0.751	الخمول الدافعي
-	1	0.699	0.755	الخمول المعرفي
1	0.700	0.718	0.770	الخمول السلوكي-الانفعالي

6. الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الخمول النفسي:

قام الباحث باستخراج الخصائص القياسية الآتية:

أ - مؤشرات الصدق:

وتم التحقق صدق مقياس الخمول النفسي من خلال المؤشرات الآتية:

1 - الصدق الظاهري Face Validity:

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس، كما ذكر الباحث سابقاً.



2. صدق البناء Construct Validity :

وتحقق هذا النوع من الصدق لمقياس الخمول النفسي عن طريق المؤشرات التالية:

- أسلوب المجموعتين الطرفيتين، جدول (3).
- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، جدول (4).

ب. مؤشرات الثبات (Reliability):

قام الباحث باستخراج ثبات مقياس الخمول النفسي كما يأتي:

- الاتساق الداخلي (معامل الفايرونيباخ):
بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.807) ويعد ثبات جيداً عند مقارنته بمعيار ألفا كرونباخ للثبات.

7. وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية:

تألف مقياس الخمول النفسي بصورته النهائية من (18) فقرة، يستجيب في ضوئها العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد على خمسة استجابات (أوافق بشدة- أوافق- محايد- لا أوافق- لا أوافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (1-2-3-4-5) على التوالي عند التصحيح بالنسبة ل فقرات مقياس الخمول النفسي، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (90) درجة وأدنى درجة (18) في حين يبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (54).

8. المؤشرات الإحصائية لمقياس الخمول النفسي:

لجأ الباحث إلى استعمال الوسائل الإحصائية المعلمية (Parametric Statistic)، في تحليل بيانات بحثه وفي استخراج النتائج.

الجدول (7)

المؤشرات الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس الخمول النفسي

القيم الإحصائية	المؤشرات	
78.52	الوسط الحسابي	Mean
61	الوسيط	Median
84	المنوال	Mode
13.11	الانحراف المعياري	Std. Deviation
399.111	التباين	Variance
0.087	الالتواء	Skewness
-0.371	التفلطح	Kurtosis
18.00	أقل درجة	Minimum
90.00	أعلى درجة	Maximum
90.00	المدى	Range

الوصف النهائي لمقياس الخمول النفسي:

تكون مقياس الخمول النفسي بصورته الأصلية من (24) فقرة، وبعد استخراج الخصائص السيكومترية له تكون المقياس بصورته النهائية من (18) فقرة باستجابات خماسية (أوافق بشدة- أوافق- محايد- لا أوافق- لا أوافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (1-2-3-4-5) على التوالي عند التصحيح بالنسبة ل فقرات مقياس الخمول النفسي، وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (90) درجة وأدنى درجة (18) في حين يبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (54).

الفصل الرابع

(عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها)

الهدف الأول للبحث: التعرف على الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد:

ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الخمول النفسي على العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد البالغ عددهم (400) عامل وعاملة، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (78.52) درجة وبنحرف معياري مقداره (13.11) درجة، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (54) درجة، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (399) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الخمول النفسي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
دال	399	1.96	3.88	54	13.11	78.52	400

تشير نتيجة الجدول السابق إلى أن العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد لديهم خمول نفسي مرتفع، ويمكن تفسير هذه النتيجة وفقاً لنظرية العجز المكتسب لسليجمان (1967)، بوصفها إطار تفسيري مناسب لفهم ديناميات الدافعية والسلوك المهني في بيئات العمل الضاغطة.

إذ تنطلق نظرية العجز المكتسب من افتراض أساسي مفاده أن تعرض الفرد المتكرر لمواقف ضاغطة أو خبرات فشل لا يمكنه التحكم في نتائجها يؤدي إلى تكوّن توقعات سلبية حول جدوى الجهد المبذول. وفي سياق العمل، يُحتمل أن يكون العاملون في القطاع العام والخاص قد مرّوا بسلسلة من الخبرات المهنية التي اتسمت بضعف السيطرة على القرارات، أو غياب العدالة التنظيمية، أو عدم تناسب الجهد مع العائد، الأمر الذي يعزز الإحساس بأن الأداء الفردي لا يفضي إلى نتائج ملموسة، ومع تكرار هذه الخبرات، يتعلم العامل - على نحو تدريجي - أن محاولاته غير مجدية، وهو ما يشكل الأساس النفسي لظهور الخمول النفسي.

وتُفسّر المستويات المرتفعة للخمول النفسي التي كشفت عنها النتائج من خلال بُعد العجز الدافعي الذي تؤكد عليه النظرية، حيث يؤدي الشعور بانعدام التحكم إلى انخفاض الحافز الداخلي، وتراجع المبادرة، وضعف الاستعداد لبذل الجهد. ويظهر هذا العجز الدافعي



سلوكياً في صورة فتور مهني، أداء روتيني، وتجنب الانخراط الفعّال في مهام العمل، وهي مظاهر تنسّق مع مفهوم الخمول النفسي بوصفه حالة من الانسحاب النفسي وقلة الحيوية المهنية.

كما تسهم نتائج البحث في دعم البُعد المعرفي للعجز المكتسب، إذ تشير النظرية إلى أن الأفراد الذين يمرّون بخبرات فشل متكررة يطورون أنماطاً من التفكير السلبي، تتمثل في الاعتقاد بعدم القدرة على التأثير في مجريات العمل أو تغيير نتائجه. وفي ضوء ذلك، يمكن تفسير ارتفاع الخمول النفسي لدى أفراد العينة على أنه انعكاس لتبنيهم معتقدات معرفية سلبية حول ذواتهم المهنية وجدوى أدوارهم الوظيفية، وهو ما يؤدي إلى ضعف التفاعل الذهني مع متطلبات العمل وفقدان المعنى المهني.

ولا يقل البُعد الانفعالي للعجز المكتسب أهمية في تفسير هذه النتيجة، إذ يفترض سيليجمان وزملاؤه أن استمرار الإحساس بالعجز يوّلّد مشاعر الإحباط، اللامبالاة، وانخفاض المعنويات. ومع مرور الوقت، تتحول هذه المشاعر إلى حالة انفعالية مستقرة نسبياً، تتجسد في خمول نفسي عام قد يصاحبه فتور وجداني تجاه العمل والمؤسسة، ويُفسّر هذا البعد الانفعالي الارتفاع الملحوظ في متوسط درجات الخمول النفسي لدى العاملين، بوصفه نتيجة طبيعية لتراكم الضغوط المهنية دون وجود دعم نفسي أو تنظيمي كافٍ.

وتؤكد الصياغات المعرفية الحديثة لنظرية العجز المكتسب أن الخمول النفسي يتعزز عندما يتبنى العامل نمط تفسير سببي سلبي للأحداث المهنية، يتمثل في إرجاع الإخفاقات إلى أسباب داخلية وثابتة وعامة. وفي هذه الحالة، يصبح العامل أقل قدرة على استعادة الدافعية حتى في حال تحسّن بعض الظروف، إذ يظل أسيراً لتوقعات سلبية راسخة حول ذاته وعمله، ويمكن في هذا السياق فهم الخمول النفسي المرتفع لدى عينة البحث بوصفه نتيجة لهذا النمط التفسيري، الذي يعمّق الشعور بالعجز ويحدّ من فاعلية أي مثيرات إيجابية لاحقة.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن ارتفاع مستوى الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاعين العام والخاص في محافظة بغداد لا يُعد ظاهرة عارضة أو مؤقتة، بل يمثل محصلة تراكمية لخبرات مهنية متكررة عززت الشعور بانعدام السيطرة وضعف الجدوى، وتقدم نظرية العجز المكتسب تفسيراً علمياً متماسكاً لهذه النتيجة، إذ تبرز الخمول النفسي بوصفه مظهراً سلوكياً ودافعيّاً مباشراً للعجز المتعلم داخل بيئة العمل، الأمر الذي يؤكد أهمية تبني تدخلات تنظيمية ونفسية تستهدف إعادة بناء التفسيرات المعرفية للعاملين وتعزيز إحساسهم بالكفاءة والسيطرة والدافعية المهنية.

أيضاً يمكن تدعيم تفسير ارتفاع مستوى الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاعين العام والخاص في محافظة بغداد، في ضوء نظرية العجز المكتسب، بما توصلت إليه الدراسات السابقة الحديثة، التي قدّمت شواهد تجريبية تؤكد أن الخمول النفسي يمثل نتيجة مباشرة لتراكم الضغوط المهنية وضعف الإحساس بالسيطرة والدعم داخل بيئات العمل.



فقد أوضحت دراسة (Hu & Zeng, 2024) أن ضعف التوافق بين الفرد ومتطلبات وظيفته، وكذلك بين الفرد والتنظيم، يؤدي إلى زيادة مستويات الاحتراق النفسي واستنزاف الموارد النفسية للعاملين، وهو ما يظهر في صورة تعب نفسي وخمول مستمر، وتتسجم هذه النتيجة مع تفسير البحث الحالي القائم على نظرية العجز المكتسب، إذ إن عدم التوافق الوظيفي يعزز خبرات الفشل المتكرر والشعور بعدم الجدوى، ما يدفع العامل إلى تبني توقعات سلبية حول أثر جهده، ويؤدي تدريجياً إلى انخفاض الدافعية وظهور الخمول النفسي بوصفه استجابة متعلمة.

كما تدعم نتائج دراسة Parent-Lamarche وآخرين (2024) التفسير الحالي، حيث بينت أن الزيادة المستمرة في الطلقات النفسية للعمل عبر الزمن ترتبط بارتفاع الإرهاق العاطفي والتعب النفسي، وأن هذه التأثيرات تتراكم على المدى الطويل، وتؤكد هذه النتائج ما افترضته نظرية العجز المكتسب من أن تكرار الضغوط دون إمكانية التحكم أو الدعم الكافي يسهم في ترسيخ حالة من العجز الدافعي، وهو ما يفسر المستويات المرتفعة للخمول النفسي لدى العاملين في العينة الحالية بوصفها نتاجاً تراكمياً لظروف عمل مزمنة وليست استجابة ظرفية عابرة.

وفي السياق نفسه، تقدم دراسة Alessandri وآخرين (2021) دعماً إضافياً للبعد الانفعالي للعجز المكتسب، إذ أظهرت أن الإرهاق طويل الأمد يؤدي إلى ثبات المشاعر السلبية، بما يعكس حالة من الركود أو الخمول النفسي الذي يحد من قدرة الفرد على التفاعل الانفعالي المرن مع المتغيرات اليومية، وتتقاطع هذه النتيجة مع ما توصل إليه البحث الحالي، حيث يمكن تفسير ارتفاع الخمول النفسي لدى العاملين على أنه نتيجة لاستقرار الحالات الانفعالية السلبية الناجمة عن ضغوط مزمنة، وهو ما يتسق مع افتراضات نظرية العجز المكتسب حول تطور مشاعر الإحباط واللامبالاة.

ومن جهة أخرى، تؤكد نتائج دراسة (Chen & Zhou, 2021) أن التمكين النفسي يمثل عاملاً وقائياً فاعلاً في مواجهة الإرهاق والخمول النفسي، من خلال تعزيز الشعور بالأمان النفسي والاندماج التنظيمي، ويظهر ذلك بصورة غير مباشرة أن غياب التمكين والدعم التنظيمي يسهم في ترسيخ الإحساس بالعجز وفقدان السيطرة، وهو ما يفسر - في ضوء نظرية العجز المكتسب - ارتفاع مستويات الخمول النفسي لدى العاملين في البيئات التي تفتقر إلى المشاركة في القرار والتقدير المهني، كما هو الحال في كثير من السياقات التنظيمية الضاغطة.

كما تتعزز نتائج البحث الحالي بدراسة Baquero وآخرين (2025)، التي بينت أن الضغوط المهنية ترتبط بزيادة الضيق النفسي، المتضمن مشاعر الإرهاق والخمول النفسي، وأن هذا الضيق يسهم في تراجع الالتزام الوظيفي وارتفاع نية ترك العمل، وتتسق هذه النتائج مع الطرح المعرفي-الدافعي لنظرية العجز المكتسب، حيث يؤدي الشعور المستمر بعدم القدرة على التحكم في ضغوط العمل إلى انسحاب نفسي تدريجي، يتمثل في انخفاض الدافعية والرضا، وظهور الخمول النفسي بوصفه تعبيراً سلوكياً عن العجز المتعلم.



وبناءً على ما سبق، تُظهر الدراسات السابقة مجتمعة أن الخمول النفسي لدى العاملين يمثل نتاجاً تراكمياً لعدم التوافق الوظيفي، والضغوط النفسية المزمنة، وغياب الدعم والتمكين، وهو ما ينسجم بصورة واضحة مع تفسير نتائج البحث الحالي في ضوء نظرية العجز المكتسب، وتؤكد هذه الأدلة أن الخمول النفسي ليس سمة فردية أو ضعفاً شخصياً، بل استجابة نفسية متعلمة لبيئات عمل ضاغطة، الأمر الذي يعزز مصداقية النتائج ويمنحها سنداً تجريبياً من الأدبيات النفسية المعاصرة.

الهدف الثاني للبحث: دلالة الفروق الإحصائية في الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور- إناث)، العمل (القطاع العام- القطاع الخاص):
لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الخمول النفسي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)، ومتغير العمل (القطاع العام- القطاع الخاص)، والجدول (9) يوضح ذلك:

الجدول (9)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص في محافظة بغداد تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور- إناث)، العمل (القطاع العام- القطاع الخاص)

العينة	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة 0,05
400	الذكور	200	77.14	8.41	3.64	1.96	دال
	الإناث	200	71.65	9.07			
	القطاع العام	200	75.54	8.49	3.61	1.96	دال
	القطاع الخاص	200	69.77	8.11			

يتبين من الجدول السابق أن هناك فرق في الخمول النفسي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث) ولصالح الذكور، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (3.64) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (398)، وأن هناك فرق في الخمول النفسي وفقاً لمتغير العمل (القطاع العام- القطاع الخاص) ولصالح القطاع العام، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة بلغت (3.61) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (398).

ويمكن تفسير هذه النتائج وفق نظرية العجز المكتسب لسليجمان (1967)، وبالاستناد إلى الخصائص النفسية والتنظيمية المرتبطة بكل متغير.



ففيما يتعلق بمتغير الجنس (ذكور-إناث)، تُظهر النتائج أن الذكور يعانون من مستوى أعلى من الخمول النفسي مقارنة بالإناث، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية العجز المكتسب من خلال طبيعة التوقعات الاجتماعية والمهنية المرتبطة بالأدوار النوعية، حيث يُنظر إلى الذكور في كثير من السياقات الثقافية بوصفهم المسؤولين الرئيسيين عن الإعالة والاستقرار الاقتصادي، وفي ظل ظروف عمل تتسم بعدم الاستقرار، وضعف فرص الترقّي، وغياب التقدير، يتعرض الذكور لضغوط مهنية متكررة يشعرون معها بأن جهودهم لا تؤدي إلى نتائج ملموسة، الأمر الذي يعزز الإحساس بالعجز وفقدان السيطرة، ومن ثم ارتفاع مستويات الخمول النفسي لديهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال البُعد المعرفي للعجز المكتسب، إذ يميل الذكور - في السياق المهني - إلى ربط الفشل أو التعثر الوظيفي بتقييم سلبي للذات المهنية، خاصة عندما تتعارض النتائج مع التوقعات المرتفعة الملقاة على عاتقهم، ومع تكرار الخبرات الضاغطة قد يتبنى الذكور نمط تفسير سببي داخلي وثابت للأحداث السلبية، ما يؤدي إلى ترسيخ مشاعر العجز، وانخفاض المبادرة، وظهور الخمول النفسي بوصفه استجابة دفاعية تقلل من الإحباط المتكرر.

وفي المقابل، يمكن تفسير انخفاض مستوى الخمول النفسي لدى الإناث نسبياً بامتلاكهن - في بعض الحالات - استراتيجيات تكيف نفسي واجتماعي أكثر مرونة، مثل الاعتماد على الدعم الاجتماعي، وإعادة تفسير الضغوط المهنية بصورة أقل تهديداً للذات، ووفقاً للصياغات الحديثة لنظرية العجز المكتسب، فإن هذه المرونة المعرفية والانفعالية تسهم في الحد من ترسخ العجز المتعلم، وتقلل من احتمالية تحول الضغوط المهنية إلى حالة خمول نفسي مزمن.

أما فيما يتعلق بمتغير نوع العمل (القطاع العام-القطاع الخاص)، فقد أظهرت النتائج أن العاملين في القطاع العام يعانون من مستويات أعلى من الخمول النفسي مقارنة بالعاملين في القطاع الخاص، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية العجز المكتسب من خلال طبيعة البيئة التنظيمية السائدة في كثير من المؤسسات الحكومية، والتي تتسم غالباً بالمركزية الإدارية، وضعف المشاركة في اتخاذ القرار، والجمود الوظيفي، ومحدودية الحوافز المرتبطة بالأداء، وتُعد هذه العوامل من الخبرات القهرية التي تعزز شعور العامل بانعدام السيطرة على نتائج جهده، وهو ما يمثل الأساس النفسي لتكوّن العجز المكتسب.

كما يرتبط ارتفاع الخمول النفسي في القطاع العام بالبُعد الدافعي للعجز المكتسب، حيث يؤدي ضعف الارتباط بين الجهد المبذول والمكافأة إلى تراجع الحافز الداخلي، والاكتفاء بأداء حدٍ أدنى من المهام الوظيفية، ومع تكرار هذا النمط من الخبرات، يتعلم العامل أن المبادرة أو الإبداع لا يترتب عليهما مردود ملموس، فيظهر الخمول النفسي في صورة فتور مهني، انسحاب نفسي من العمل، والرضا بالأداء الروتيني.

في المقابل، يمكن تفسير انخفاض الخمول النفسي لدى العاملين في القطاع الخاص نسبياً بارتفاع مستوى الإحساس بالمسؤولية المباشرة عن النتائج، ووضوح العلاقة بين



الأداء والمكافأة، إضافة إلى وجود قدر أكبر من التنافسية والمرونة التنظيمية، ووفقاً لنظرية العجز المكتسب، فإن توافر فرص السيطرة والتأثير يعوق تشكّل العجز المتعلم، ويحافظ على مستوى أعلى من الدافعية والانخراط النفسي في العمل.

وبناءً على ما تقدم، يمكن القول إن الفروق الدالة إحصائياً في الخمول النفسي تبعاً لمتغيري الجنس ونوع العمل تعكس اختلافات جوهرية في طبيعة الخبرات المهنية، ومستوى الإحساس بالسيطرة، وأنماط التفسير المعرفي للأحداث داخل بيئات العمل المختلفة، وتؤكد هذه النتائج صلاحية نظرية العجز المكتسب إطاراً تفسيرياً لفهم الخمول النفسي لدى العاملين، وتبرز الحاجة إلى تدخلات تنظيمية ونفسية تراعي الخصوصية النوعية والقطاعية، بما يسهم في الحد من العجز المتعلم وتعزيز الدافعية والصحة النفسية المهنية.

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحث بالآتي:

1. اعتماد استراتيجيات تدخل مبكر للكشف عن الخمول النفسي وتقديم استشارات فردية وجماعية للموظفين الأكثر عرضة.
2. تشجيع ثقافة العمل الإيجابية التي تعزز الشعور بالإنجاز والانتماء المؤسسي.
3. تصميم برامج تدريبية لتنمية مهارات التكيف والمرونة النفسية لمواجهة الضغوط المهنية المستمرة.
4. تصميم برامج توجيه مهني ونفسي خاصة بالفئات الأكثر عرضة للخمول النفسي، مثل الذكور والعاملين في القطاع العام.
5. تطوير برامج الرعاية المهنية والدعم النفسي للعاملين في القطاعين العام والخاص لتعزيز الدافعية وتقليل الخمول النفسي.
6. تعزيز التمكين النفسي والمشاركة في اتخاذ القرار داخل بيئات العمل، خاصة في المؤسسات الحكومية، لرفع شعور السيطرة والفاعلية لدى الموظفين.
7. تفعيل الدعم الاجتماعي والمهني بين الزملاء لتخفيف آثار الضغوط النفسية والخمول النفسي.
8. متابعة وتقييم أثر التدخلات النفسية والتنظيمية لضمان فعاليتها في الحد من الخمول النفسي وتحسين الأداء الوظيفي.
9. مراجعة سياسات التقدير والتحفيز الوظيفي بما يربط الأداء بالنتائج والمكافآت بشكل واضح ومنصف.
10. مراقبة وتحليل متطلبات العمل وضغط المهام بانتظام لتقليل التراكم النفسي والاحترق المزمن.



المقترحات:

- في ضوء ما توصل إليه البحث، واستكمالاً لبحث الموضوع بشكل أوسع يقترح الباحث ما يأتي:
1. بحث العلاقة بين التمكين النفسي والمشاركة في اتخاذ القرار وخفض الخمول النفسي في بيئات العمل الحكومية مقارنة بالقطاع الخاص.
 2. بحث العلاقة بين ثقافة العمل الإيجابية وسياسات التحفيز والتقدير ومستويات الخمول النفسي لدى العاملين.
 3. دراسة أثر التدريب على مهارات التكيف والمرونة النفسية في الحد من الضغوط المهنية والخمول النفسي بين الموظفين.
 4. دراسة الفروق في الخمول النفسي بين مستويات إدارية مختلفة داخل القطاعين العام والخاص.
 5. دراسة تأثير برامج الرعاية المهنية والدعم النفسي المنظمة على مستويات الخمول النفسي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص.
 6. دراسة تأثير تدخلات مبكرة للكشف عن الخمول النفسي على تحسين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الموظفين الأكثر عرضة.

المصادر

- تيميزار، كمال. (2014). "دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة"، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد خيضر، سكره، الجزائر.
- النفعي، ضيف الله عبدالله. (2000). الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، مجلد14، عدد1، ص: 55-88.
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49–74.
- Alessandri, G., et al. (2021). Emotional inertia emerges after prolonged states of exhaustion: Evidence from a measurement burst study. *Motivation and Emotion*, 45, 518–529.
- Baquero, A., Khairy, H. A., & Al-Romeedy, B. S. (2025). Workplace stressors and the intention to quit: The role of psychological distress and psychological flexibility among hospitality employees. *Tourism and Hospitality*, 6(2), 72.
- Dessler, G. (2008) *Human resource management*. Pearson: Prentice Hall.



- Hellrigel, D. et al. (2001) Organizational Behavior. Ohio: South-Western College Publishing.
- Hunt, D. and Michael, C. (1983) "Mentorship : A career training and development tool". Academy of Management Review, Vol. 8, pp:475-485.
- Jonker, C. S., & Joubert, S. (2009).,"Emotion work and well-being of client service workers within small and medium sized enterprises., " Management Dynamics, Vol. 18, No. 2, PP: 35-48.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724.
- Maier, S. F., & Seligman, M. E. P. (1976). Learned helplessness: Theory and evidence. Journal of Experimental Psychology: General, 105(1), 3–46.
- Marin, R. S. (1991). Apathy: A neuropsychiatric syndrome. Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences, 3(3), 243–254.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103–111.
- Overmier, J. B., & Seligman, M. E. P. (1967). Effects of inescapable shock upon subsequent escape and avoidance responding. Journal of Comparative and Physiological Psychology, 63(1), 28–33.
- Parent-Lamarche, A., Marchand, A., & Saade, S. (2024). A multilevel analysis of changes in psychological demands over time on employee burnout. Merits, 4(1), 19–34.
- Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2011). Understanding active psychological states: Embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance. European Journal of Work and Organizational Psychology, 20(1), 60–67.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. Psychological Review, 91(3), 347–374.



- Peterson, C., Maier, S. F., & Seligman, M. E. P. (1993). Learned helplessness: A theory for the age of personal control. New York: Oxford University Press.
- Robert, P., Onyike, C. U., Leentjens, A. F. G., Dujardin, K., Aalten, P., Starkstein, S., ... Byrne, J. (2009). Proposed diagnostic criteria for apathy in Alzheimer's disease and other neuropsychiatric disorders. *European Psychiatry*, 24(2), 98–104.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Seligman, M. E. P. (1975). Helplessness: On depression, development, and death. San Francisco: W. H. Freeman.
- Zeng, P., & Hu, X. (2024). A study of the psychological mechanisms of job burnout: Implications of person–job fit and person–organization fit. *Frontiers in Psychology*, 15, 1351032.
- Zhou, H., & Chen, J. (2021). How does psychological empowerment prevent emotional exhaustion? Psychological safety and organizational embeddedness as mediators. *Frontiers in Psychology*, 12, 546687.



الاستجابات					الأبعاد/ العبارات	م
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
البعد الأول: الخمول الدافعي:						
					أشعر أن بذل جهد إضافي في عملي لا يؤدي إلى نتائج ملموسة.	1
					تقل رغبتني في العمل عندما أواجه صعوبات متكررة في أداء مهامي.	2
					أفتقد الحافز الداخلي للاستمرار في تطوير أدائي الوظيفي.	3
					أشعر أن المحاولة في العمل غير مجدية.	4
					أجد دافعاً ضعيفاً للتميز أو التفوق في عملي.	5
					أفضل الاكتفاء بأداء الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة.	6
البعد الثاني: الخمول المعرفي:						
					أعتقد أن ما يحدث في عملي خارج عن نطاق سيطرتي الشخصية.	7
					أرى أن جهدي في العمل لا يؤثر في النتائج النهائية.	8
					أشعر أن قدراتي المهنية لا تُحدث فرقاً واضحاً في بيئة العمل.	9
					أتوقع الفشل في بعض المهام قبل البدء فيها.	10
					أفسر المشكلات المهنية على أنها أمور لا يمكن تغييرها.	11
					أعتقد أن الظروف الوظيفية ستظل كما هي مهما حاولت تحسينها.	12
البعد الثالث: الخمول السلوكي-الانفعالي:						
					أتجنب المبادرة أو اقتراح أفكار جديدة في العمل.	13
					أشعر بالفنور واللامبالاة تجاه متطلبات وظيفتي.	14



					أنسحب نفسياً من العمل عند مواجهة الضغوط المهنية.	15
					أؤدي مهامى الوظيفية دون حماس أو تفاعل إيجابى.	16
					أشعر بالإحباط عند التفكير فى مستقبلى المهنى.	17
					يقبل تفاعلى مع زملائى فى العمل بسبب شعورى بعدم الجدوى.	18