



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة

إعداد

الباحثة أ/ رند خالد عبدالله الشبل

كلية التربية بجامعة القصيم

تخصص إدارة تربوية

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد العاشر - جزء ثانى - أكتوبر ٢٠١٩ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (التخصص، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية)، وتحديد مدى أهمية مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي من وجهة نظر المعلمات، وتكونت العينة من (٢٠٧) معلمة، واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة (متوسطة)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص والحالة الاجتماعية، كما جاءت مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي على درجة كبيرة من القوة والأهمية، وقدمت الدراسة توصيات أهمها تخفيف الأعباء التدريسية والوظيفية عن المعلمة، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتقدير الجهود المبذولة مما يدفعها إلى بذل المزيد من العطاء، وينمي لديها الشعور بالانغماس الوظيفي.

الإطار العام للدراسة

المقدمة

تعد المدرسة كمؤسسة تعليمية من أهم المؤسسات في المجتمعات المعاصرة، لما لها من دور كبير في القيام بعمليات التنمية الشاملة للأجيال في جميع المجالات، ولما لها من دور في تطور المجتمعات ورفيها والوصول بها إلى التقدم والازدهار، فهي القاعدة الأساسية للبناء والتطور وتحقيق الأهداف الوطنية.

ولأن للمدرسة أهداف تسعى إلى تحقيقها، فإن نجاحها واستمرارها في عملها يعتمد بالدرجة الأولى على العاملين فيها ومنهم المعلمات، لذا من الواجب التأكد من مدى رضاهن في أعمالهن حيث ذكر عموش (٢٠١٨) أن الرضا في العمل يؤدي إلى الولاء للمؤسسة، ثم الانتماء لها، ثم الانغماس في العمل و تأديته على أكمل وجه.

والانغماس الوظيفي للمعلمة يقصد به ارتباطها سيكولوجيا مع المدرسة التي تنتمي إليها وولائها لها وإيمانها بقيمتها واحساسها بالاندماج التام في العمل، والذي يترسخ لديها عبر مراحل تمر بها في عملها والتي ينبغي على المسؤولين معرفتها لتحقيق هذا الانسجام والرضا الدائم في العمل (البليسي، ٢٠٠٣).

وينعكس الانغماس الوظيفي ايجابا على المعلمة بشكل مباشر، حيث يزيد من درجة تأثيرها على عملها، ويرفع مستوى الرضا الوظيفي لديها، ويزيد من فرص تطوير مهاراتها ومعارفها ومستوى أدائها ونجاحاتها مما يسهم في نجاح العمل المدرسي ككل (Grifford, Neathey & Louka, 2006).

وبناء على أهمية الانغماس الوظيفي للمعلمات في نجاح المدرسة ووصولها إلى ما تسعى إلى تحقيقه من أهداف، جاءت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الثانوية في عنيزة في ضوء بعض المتغيرات الشخصية.

مشكلة الدراسة

اهتم الباحثون والمختصون في جميع المجالات بمسألة الانغماس الوظيفي، لما له من أهمية في رفع الجهود وتحسين الانتاجية وتحقيق الأهداف المرجوة، حيث ذكر عموش (٢٠١٨) أن للانغماس الوظيفي أهمية في رفع جهود العاملين في المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، كما ذكر رشيد (١٩٩٣) أنه يلعب دورا حيويا كحلقة وصل بين مستوى الانتاجية من ناحية، ونوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى.

وبينت العديد من الدراسات أن هناك علاقة بين الانغماس الوظيفي وبين بعض المتغيرات كالقيم التنظيمية والدعم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث ذكرت التلباني (٢٠١٥) أن هناك علاقة طردية ايجابية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي، ونتج عن دراسة جلاب (٢٠١٦) أن مستوى الدعم التنظيمي المدرك له دلالاته الأكيدة في زيادة مستوى الانغماس الوظيفي، أما دراسة المصري (٢٠١٥) فقد نتج عنها وجود علاقة موجبة بين سلوك المواطنة التنظيمية والانغماس الوظيفي، وخالفت دراسة بني خالد (٢٠١٧) حيث نتج عنها أنه لا يوجد فروقات ذات دلالة احصائية لأثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي.

كما تؤثر المتغيرات الشخصية في تحديد مستوى الانغماس الوظيفي وفقا لما نتج عن دراسة كلا من (Abu Aleinein (2016)، والمصري(٢٠١٥)، والفضلي(٢٠١١) وغيرهم، مع وجود اختلاف في تأثير أحد المتغيرات على الانغماس الوظيفي من عدمه، وعلى العكس من ذلك جاءت نتائج بعض الدراسات كدراسة عموش(٢٠١٨)، و (Narayanaswamy & Shalini Rao (2014) والتي أظهرت عدم تأثير المتغيرات الشخصية على الانغماس الوظيفي.

ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة في التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، ومعرفة ما إذا كان لبعض المتغيرات الشخصية أثر في تحديد مستوى الانغماس الوظيفي لديهم .

أسئلة الدراسة

تتمثل أسئلة الدراسة في الآتي:

- ١- ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة ؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في متوسط استجابات العينة عن الانغماس الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (التخصص، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية)؟
- ٣- ما الآليات المقترحة لتعزيز الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية غي محافظة عنيزة؟

أهمية الدراسة

يمكن تلخيص أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- ١- تأتي أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوع مهم وهو الانغماس الوظيفي والذي له دور كبير في تقدم المؤسسات التعليمية و قدرتها على تحقيق أهدافها، فانغماس المعلمات يسهم في نجاحهن والذي يعد أساسيا لنجاح العملية التعليمية .
- ٢- تعد هذه الدراسة استكمالاً للجهود المبذولة في مجال الانغماس الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

- ٣- من المأمول أن تسهم هذه الدراسة في تزويد أصحاب القرار التربوي في وزارة التعليم عامة وإدارة التعليم في محافظة عنيزة خاصة بمعلومات عن واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في عنيزة، مما يسهم في زيادة قدرتهم على اتخاذ المبادرات التي تعزز هذا السلوك لديهم.
- ٤- قد تسهم الآليات المقترحة لتعزيز الانغماس الوظيفي في إقامة أصحاب القرار التربوي لبرامج تدريبية تعرف المعلمات بهذا السلوك الإيجابي و كيفية تعزيزه.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق ثلاث أهداف رئيسية هي:

- ١- التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة من وجهة نظرهم.
- ٢- الكشف عن أثر المتغيرات الشخصية (التخصص، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية) على الانغماس الوظيفي.
- ٣- اقتراح آليات لتعزيز الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة.

حدود الدراسة

التزمت الدراسة بالحدود التالية:

- الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على قياس مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة .
- الحدود المكانية:** المدارس الثانوية للبنات في محافظة عنيزة.
- الحدود البشرية:** معلمات المدارس الثانوية للبنات في محافظة عنيزة.
- الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩-١٤٤٠هـ.

مصطلحات الدراسة

الانغماس الوظيفي (Job Involvement) :

ذكر الفضلي (٢٠١١) أن الانغماس الوظيفي يعبر عن "مدى أهمية الدور الذي تلعبه الوظيفة في حياة الفرد، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة وبذل أقصى المجهودات للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى".

ويعرفه الزبيدي (٢٠١٧) بالنسبة للمعلمين بأنه "مدى قدرة المعلمين على الاندماج في الأعمال والممارسات التدريسية، وما تمثله لهم من مشاعر السعادة وقوة الارتباط".

ويعرف إجرائيا بأنه مدى ارتباط معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة بالعمل، واعتباره جزءا مهما في الحياة يؤثر على أدائهن في مختلف مجالات الحياة الأخرى، ومدى ما يحققه لهن من شعور بالسعادة و الرضا.

الاطار النظري للدراسة

يتناول هذا الجزء توضيحا لمفهوم الانغماس الوظيفي، وخصائصه، ونظرياته، والعوامل المؤثرة في تنميته، والمقاييس المستخدمة في قياسه.

مفهوم الانغماس الوظيفي:

يعتبر الانغماس الوظيفي من الموضوعات التي تساعد على فهم سلوك الأفراد في المنظمات والمؤسسات المختلفة، الا أن مفهوم الانغماس الوظيفي يتسم بالغموض وتباين المصطلحات التي حاولت تعريفه، فلا يوجد تعريف محدد يصف المعنى الدقيق له، كما يعد الانغماس الوظيفي من الموضوعات التي بحثت من جوانب متعددة، فمن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة اتضح أن العلماء والباحثين يختلفون في تعريفهم للانغماس الوظيفي لاختلاف وجهات نظرهم واختلاف تخصصاتهم، حيث ذكر رشيد (١٩٩٢) أن علماء النفس يركزون في تفسيرهم للانغماس الوظيفي على تحليل حالات محددة تعد بمثابة الحوافز للفرد للقيام بأداء جيد في ظروف العمل المختلفة، فتفسيراتهم للانغماس الوظيفي تقوم إلى حد كبير على نظريات الحوافز، ويؤكدون على اشباع الحاجات الفردية في بيئة العمل والتي تعد أساس انغماس الفرد وظيفيا. أما علماء الاجتماع فيفسرون الانغماس الوظيفي من خلال مجموعة من المعايير والقيم والانماط الاجتماعية المختلفة، ويركزون على بحث المتغيرات الاجتماعية ، كعملية التطبيع الاجتماعي، والتي تساعد على ايجاد جزء من القيم الشخصية للفرد.

ومن أوائل من قدم تعريفا للانغماس الوظيفي (1947) Allport, حيث أشار إليه بالدرجة التي يساهم فيها الفرد بعمله وتوفر له احتياجاته كاحترام الذات، بالإضافة إلى ضرورة وجود علاقات اجتماعية جيدة لتساعد على تشكيل اتجاه الفرد نحو العمل، وقام كل من (1965) Lodahl&Kenjer بوضع الأطر العلمية الأساسية لجوانب الانغماس الوظيفي، وعرفوه بأنه درجة التوافق النفسي للفرد مع عمله، وأهمية العمل في الصورة الإجمالية للذات، ويرى (2003) Leong, Huang & Hsu أنه مدى ادراك الفرد لتواؤمه النفسي مع العمل الذي يقوم به، طالما ان العمل قادر على اشباع حاجاته الظاهرة والمتوقعة.

أما (2011) Elias&Mittal فذكروا أن الانغماس الوظيفي هو أهمية الوظيفة بالنسبة للفرد، فالفرد المنغمس بعمله بدرجة كبيرة يهتم اهتماما كبيرا بوظائفه ومهامه في المنظمة، ويعتبر نجاحه في العمل نجاحا في كافة حياته، اما الفرد قليل الانغماس فيرى ان هناك أشياء اخرى اهم من الوظيفة، كما يوصف الانغماس الوظيفي بأنه مدى ارتباط الفرد بعمله والذي يؤثر على أدائه في مختلف مجالات الحياة (Bhatia&Sachdeva,2012)، وأضاف كل من (2016) Sethi&Metal أن الانغماس الوظيفي هو الدرجة التي يكرس فيها الموظفون جهودهم وأوقاتهم للعمل، ويعتبرونه جزءا أساسيا من حياتهم، فالأفراد الذين يحبون اعمالهم يعملون بأعلى مستوى للأداء وينتجون أكثر في أعمالهم من أولئك الذين لا يحبون أعمالهم.

ويمكن تلخيص مفهوم الانغماس الوظيفي في النقاط التالية كما أوردها المغربي (٢٠٠٧):

- ١- العمل هو اساس اهتمام الفرد في الحياة.
- ٢- ضرورة قيام العمل على المشاركة الفعالة.
- ٣- الأداء هو الأساس لتحقيق الذات و يرتبط بالمفهوم الذاتي.
- ٤- أهمية الرقابة الذاتية في رفع مستوى الأداء.

خصائص الانغماس الوظيفي:

ذكر قاسم (٢٠١٢) أن للانغماس الوظيفي ثلاثة خصائص رئيسية هي:

- ١- الخصائص الشخصية: وتتضمن الدوافع والقيم والاتجاهات والنوع.
- ٢- الخصائص الوظيفية: وتتضمن الحافز واستقلالية الوظيفة والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية.
- ٣- الخصائص الاجتماعية: وتتضمن العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح.

كما أورد رشيد (١٩٩٢) في نتائج دراسته تحديدا لصفات الموظف المنغمس ذاتيا في أنه:

- ١- يحصل على تغذية راجعة معقولة عن العمل الذي يقوم بأدائه.
- ٢- يحظى بقدر من الاستقلالية تمكنه من أداء عمله بالطريقة التي تناسبه.
- ٣- يجعله عمله قادرا على تكوين صداقات جديدة.
- ٤- يقتضي عمله ضرورة الاحتكاك بالآخرين سواء الجماهير او الموظفين.
- ٥- عادة ما يكون الموظف المنغمس كبير السن الى حد ما ولديه خبرة وظيفية كبيرة.

نظريات الانغماس الوظيفي:

هناك عدد من النظريات التي تفسر الانغماس الوظيفي ، وهي كما يأتي :

١- نظرية التوقع:

تم تطويرها من قبل العالم (Vroom 1964) وتفترض هذه النظرية أن على المدراء استثمار قبولهم الشخصي للموظفين والقيام بتحفيزهم والهامهم، وهذا يعتمد بدرجة كبيرة على رغبة الموظف في التصرف وفقا للنتائج المتوقعة من تصرفه، حيث يمكن تحديد انغماس الموظف بمستوى توقعاته من خلال دافعيته للعمل، فإذا كانت توقعات الموظف أقل من الحوافز التي تقدمها المنظمة فان انغماسه الوظيفي سيزداد، أما اذا كانت توقعات الموظف أكبر من حوافز المنظمة فان انغماسه الوظيفي سيقبل (Akhtar&Singh,2010).

٢- نظرية التكامل:

توصل كل من (Hall & Rabinowitz, 1977) بعد اطلاعهم على الدراسات السابقة المتعلقة بهذا المجال إلى نموذج يوضح بأن الانغماس الوظيفي يتكون من ثلاثة أنواع من متغيرات العمل وهي ميول الفرد والموقف والتفاعل بينهما، والعلاقة بين هذه المتغيرات متساوية، كما تتساوى أهمية ميول الفرد وطبيعة الموقف في تفسير الانغماس الوظيفي.

ففيما يتعلق بميول الفرد فإن الانغماس الوظيفي يعتمد على سمات الفرد الشخصية، ويظهر تأثيره على الصفات الشخصية الثابتة كالعمر والجنس والحالة الاجتماعية والرقابة الداخلية والخارجية والأقدمية الوظيفية وموقع السكن ومتطلبات العمل المتعلقة بالوقت والمسؤولية، وكذلك أخلاقيات العمل والتي تضمن اختلاف الأفراد في سلوكياتهم كالرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي، حيث يعتقد أن الفرد الذي يمتلك قدراً من القيمة أو الرغبة سوف يدفعه ذلك إما إلى بذل جهد أكبر في العمل أو منعه من الانغماس الوظيفي، فالانغماس الوظيفي هو سمة شخصية و بالتالي لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المنظمة.

أما فيما يتعلق بالموقف فإنه يمكن النظر إلى الانغماس الوظيفي على أنه موقف الشخص اتجاه وظيفة محددة، حيث يتأثر ذلك بنمط القيادة والفرص المتاحة للمشاركة في اتخاذ القرارات والعوامل الاجتماعية والوظيفية وغيرها.

وفي التفاعل بين ميول الفرد والموقف، توضح الخصائص الشخصية والبيئة اتجاهات وسلوكيات العمل، فعندما تتوافق الخصائص الشخصية للفرد مع الموقف فإن الفرد سيصل إلى درجة عالية من الانغماس الوظيفي (Akhtar & Singh, 2010).

٣- المدخل التحفيزي:

طورت هذه النظرية من قبل العالم (Kanungo, 1982) حيث قام بدمج المداخل المختلفة للانغماس الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية، مستخدماً في ذلك المفهوم الأساسي الذي ينص على أن الانغماس الوظيفي يتأثر بخبرة الفرد الاجتماعية واحتمال أن بيئة العمل يمكن أن تلبي الطلب الشخصي.

واقترحت هذه النظرية أن تصورات الموظف بشأن إمكانية تلبية الوظيفة لاحتياجاته الشخصية هي ذات تأثير كبير على الانغماس الوظيفي، كما أكد Kanungo بأن الأفراد يعتقدون أن سياق العمل من المحتمل أن يوفر فرصة لهم للوفاء باحتياجاتهم المستقبلية الأكثر أهمية. وبالتالي، يعتمد الانغماس الوظيفي على احتياجات الموظفين (الخارجية والخارجية على حد سواء)، بالإضافة إلى تصوراتهم لإمكانات الوظيفة لتلبية هذه الاحتياجات (Akhtar & Singh, 2010).

٤ - المدخل السببي:

توصل Brown (1996) بعد مراجعته للدراسات التجريبية السابقة المتعلقة بالانغماس الوظيفي إلى نموذج يفصل محددات ونتائج الانغماس الوظيفي، والمتغيرات التي يرتبط بعلاقات تبادلية معها.

ويتضمن هذا النموذج وصفا للشخص المنغمس وظيفيا، فمن حيث الخصائص الشخصية فله إيمان عميق باختلافات العمل والحوافز الداخلية المرتفعة والشعور العال باحترام الذات، إلا أنه لا يمكن تمييز الشخص المنغمس وظيفيا من خلال الخصائص الديموغرافية.

أما فيما يتعلق بخصائص الوظيفة وسلوكيات الاشراف فإن الشخص المنغمس وظيفيا شديد الاهتمام بالأعمال التي بها درجة كبيرة من التحدي وذات نتائج كبيرة، والأعمال المركبة التي تحتاج إلى مهارات متنوعة.

ومن حيث الاتجاهات الوظيفية فيتميز الشخص المنغمس وظيفيا بأن لديه درجة عالية من الرضا عن وظيفته بشكل عام وعن العمل الذي يقوم به بشكل خاص أي (الرضا الداخلي) حتى مع ادراكه بأن مشرفه ضعيف الاهتمام بمروءوسيه (Dinc,2012).

٥ - نموذج متعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي:

أشار Yoshimura (1996) إلى أن الانغماس الوظيفي هو مفهوم ثلاثي الأبعاد و هذه الأبعاد هي:

- الانغماس العاطفي: وهو مدى قوة استمتاع الفرد بوظيفته أو مدى حبه لها.
- الانغماس المعرفي: هو مدى قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفته أو مدى أهمية الوظيفة في حياته.
- الانغماس السلوكي: هو مدى اتخاذ الموظف لأدوار اضافية كأن يستثمر الفترة المسائية في تنمية مهاراته المتعلقة بوظيفته، أو التفكير في عمله بعد مغادرته منه.

كما قام Yoshimura بتقسيم النموذج المتعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي ومحدداته إلى ثلاث فئات رئيسية:

- المتغيرات الشخصية: هي المتغيرات المتعلقة بالفرد كالخبرة الشخصية وموقع التحكم وغيرها.
- المتغيرات التنظيمية: هي المتغيرات بالعمل كنوع العمل وخصائصه والمشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي وغيرها.
- المتغيرات غير التنظيمية: هي التي خارج الظروف الشخصية والتنظيمي (Dinc,2012).

العوامل المؤثرة في تنمية الانغماس الوظيفي:

- ذكر المغربي (٢٠٠٧) والتلبناني (٢٠١٥) العديد من العوامل التي تلعب دورا هاما في تنمية الانغماس الوظيفي للمعلمين و هي كالتالي:
- ١- توافر الرغبة والقدرة للمعلم والتي تمكنه من الانهماك في علمه، بالإضافة إلى توافر اطار من القيم تحثه على الانغماس في وظيفته.
 - ٢- حرص الادارة على توفير بيئة عمل معنوية تعتمد على الاستقلالية والثقة المتبادلة والصدقة والاحترام .
 - ٣- مراعاة خصائص العمل من خلال تصميم وظائف مهمة ومتنوعة وثرية من وجهة نظر المعلمين لتنمية شعورهم بالانغماس.
 - ٤- ضرورة مراعاة مناسبة اجور المعلمين ومكافآتهم و دراستها تحليليا وموضوعيا، مراعاة الاختلافات الشخصية بين المعلمين من حيث النوع ومستوى التعليم ومدة الخدمة وغير ذلك للإسهام في تنمية انغماسهم وظيفيا.
 - ٥- الاهتمام بالعمل الجماعي ودعم عمل الفريق الذي يتكون من مجموعة من الاعضاء مختلفي الخبرات ومتكاملين فيما بينهم، لأن ذلك له أثر ايجابي على الانغماس الوظيفي.
 - ٦- تنمية مهارات القيادة والاشراف للقادة، والحرص على تحفيز المعلمين ومشاركتهم في توفير مساحة من الابداع وتطبيق الأفكار الجديدة في بيئة العمل مما يسهم في تحقيق انغماسهم الوظيفي.
 - ٧- اتاحة الفرصة للمعلمين للتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات، لما لذلك من تأثير ايجابي على تنمية الانغماس الوظيفي.

الدراسات السابقة

فيما يلي عرض للدراسات السابقة التي تناولت الانغماس الوظيفي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:

أجرى مؤنس (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي، ومستوى الاحتراق النفسي، والعلاقة بينهما لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى، ومعرفة مدى اختلاف مستوى الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي لدى أفراد العينة باختلاف متغيرات (الجنس، الخبرة)، و تكونت عينة الدراسة من (٢٥٦) معلما ومعلمة، وتم استخدام أداتي الدراسة مقياس الانغماس الوظيفي ومقياس الاحتراق النفسي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، ومن أهم ما نتج عن هذه الدراسة أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة متوسطة، وتبين أن هناك علاقة بين الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي، كما تبين عدم وجود فروق في مستوى الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي تعزى لمتغيرات الدراسة.

كما قام عموش (٢٠١٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قسبة المفرق من وجهة نظرهم، وكذلك معرفة أثر متغيرات الدراسة في ذلك، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠) مديرا و مديرة، واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة، واتباع المنهج الوصفي المسحي ، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قسبة المفرق من وجهة نظرهم كان بمستوى مرتفع بشكل عام، وجاءت المجالات مرتبة على النحو التالي : (المعرفي، ثم السلوكي، ثم العاطفي)، بالإضافة إلى وجود فروق في متوسط استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث على جميع المجالات باستثناء المجال العاطفي، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة الادارية.

وتناول كل من (Dehal & Kumar 2017) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات هيماشال براديش في الهند، وتكونت عينة الدراسة من (٥٦٤) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام مقياس (Dhar & Srivastava) لجمع البيانات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن انغماس أعضاء هيئة التدريس الذكور أعلى من الإناث، كما أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات الحكومية والذين ينتمون لمناطق ريفية أعلى انغماسا من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الخاصة والذين ينتمون إلى المدن.

وقامت بني خالد (٢٠١٧) بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي في المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية في الأردن، وكذلك معرفة الفروقات ذات الدلالة الاحصائية لأثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي تعزى للجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٥) معلم، و تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، و أشارت النتائج إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية، الاجرائية، التعاملية) في مستوى الانغماس الوظيفي، كما لا يوجد فروقات ذات دلالة احصائية لأثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي حسب وجهات نظر أفراد العينة تبعا للجنس والعمر والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

وهدف الدراسة التي أجرتها (Abu Aleinein 2016) إلى معرفة أثر الانغماس الوظيفي بأبعاده على الأداء الوظيفي في المكتب الاقليمي للأونروا في غزة، كما هدفت إلى معرفة أثر المتغيرات الديموغرافية على اجابات المبحوثين حول أثر الانغماس الوظيفي على الأداء الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٣) موظفا إداريا، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع البيانات، كما اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى عال من الانغماس الوظيفي والاداء الوظيفي ، بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الأبعاد المستقلة وهي (الانغماس المعرفي، والسلوكي، والعاطفي) مع المتغير التابع وهو الاداء الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات المبحوثين حول أثر الانغماس الوظيفي على الأداء الوظيفي تعزى إلى العمر والمستوى التعليمي فقط.

وتناول جلاب (٢٠١٦) دراسة من أهم أهدافها تحديد مستوى الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط، والتعرف على طبيعة العلاقة التي تربط بين الدعم التنظيمي المدرك والانغماس الوظيفي، وقد بلغ حجم العينة (٢٤٨) عضو هيئة تدريس، واعتمد الباحثون على مقياس (Schaufeli&Bakker,2003) لقياس الانغماس الوظيفي، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة.

وهدفت الدراسة التي أجراها كل من (Rana, Malik & Hussain (2016 إلى معرفة أثر الأنماط القيادية الايجابية على الانغماس الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات العامة والخاصة في مقاطعة البنجاب، وبلغ حجم العينة (٢٥٠) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام مقياس (Kanungo,1982) لقياس الانغماس الوظيفي، وتم استخدام المنهج السببي المقارن، وتوصلت الدراسة إلى أن كلا من القيادة التحويلية والتعاملية وفروعهما كان لهما علاقة إيجابية كبيرة مع الانغماس الوظيفي، وأن نمط القيادة التعاملية كان أقوى تأثيراً على الانغماس الوظيفي بالمقارنة مع أسلوب القيادة التحويلية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروقات من حيث نوع الجنس لأعضاء هيئة التدريس من حيث تأثير أنماط القيادة على انغماسهم في العمل.

أجرى المصري (٢٠١٥) دراسة أهم أهدافها هو التعرف على درجة ممارسة أطباء المستشفيات الحكومية بغزة للانغماس الوظيفي وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية، وشملت العينة (٢٨٥) من الاطباء، وتم إعداد استبانة لجمع البيانات، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الانغماس الوظيفي للأطباء في المستشفيات الحكومية وفقاً للمتغيرات (العمر، وسنوات الخدمة، واسم المستشفى) ، كما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

وقام كل من (Narayanaswamy & Shalini Rao (2014 بدراسة هدفت إلى معرفة أثر متغيرات الدراسة على الانغماس الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في مانديا ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلم، وتم قياس الانغماس الوظيفي باستخدام مقياس (Lodhal&Kenjer,1965)، واستخدمت الدراسة المنهج السببي المقارن ، وتوصلت الدراسة إلى عدم تأثير المتغيرات (التخصص، والنوع، وسنوات الخبرة، وموقع المدرسة) على الانغماس الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية، كما أن هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي للمعلم فكلما كان المعلم راضياً في وظيفته وصل إلى أعلى درجة من الانغماس الوظيفي وارتفع مستوى أدائه في العمل.

كما قام الوحيدي (٢٠١٣) بدراسة من أهدافها تحديد مستوى الانغماس الوظيفي لدى موظفي البنوك الإسلامية بقطاع غزة، و علاقته ببعض المتغيرات الشخصية و التنظيمية، وبلغ حجم عينة الدراسة (١٠١) موظف ، وتم استخدام مقياس (Lodhal&Kenjer,1965) والمكون من ٢٠ فقرة وذلك لقياس الانغماس الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأهم ما نتج عن الدراسة هو أن مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة جاء بدرجة مرتفعة، كما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد العينة حول مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة)، بينما توجد فروق تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

طريقة وإجراءات الدراسة

يتناول هذا الجزء عرضا لإجراءات الدراسة الميدانية والذي اشتمل على المنهج الذي اعتمدت عليه الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وكيفية بناؤها، والإجراءات التي تم اتباعها في التأكد من صدقها وثباتها، وكذلك الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها للإجابة عن أسئلة البحث.

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي بنمطه المسحي للتعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، وذلك من خلال وصف وتفسير وتحليل النتائج لتحقيق أهداف الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات في المدارس الثانوية في محافظة عنيزة بالمملكة العربية السعودية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠ هـ ، والبالغ عددهم (٣٩٦) وفقاً لآخر احصائية لوزارة التعليم عام ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ (وزارة التعليم، ٢٠١٩).

ثالثاً: عينة الدراسة:

١- عينة تقنين الاستبانة (العينة الاستطلاعية):

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي بالتطبيق عليها من ٤٠ معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمحافظة عنيزة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة وطبقت عليهن الاستبانة في صورتها الأولية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩ / ١٤٤٠ هـ.

٢- عينة البحث الأساسية:

تكونت عينة البحث الأساسية من ٢٠٧ معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، وطبقت عليهن الاستبانة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩ / ١٤٤٠هـ، والجدول التالي يوضح توزيع المعلمات عينة البحث في ضوء المتغيرات المختلفة.

جدول (١): توزيع المعلمات عينة البحث الأساسية في ضوء المتغيرات المختلفة

النسبة	العدد	التخصص
%٥٤.١	١١٢	علمي
%٤٥.٩	٩٥	أدبي
النسبة	العدد	سنوات الخبرة
%١٦.٤	٣٤	أقل من ٥ سنوات
%٣٧.٧	٧٨	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات
%٤٥.٩	٩٥	من عشر سنوات فأكثر
النسبة	العدد	الحالة الاجتماعية
%١٥.٩	٣٣	عزباء
%٧٥.٤	٤٥٦	متزوجة
%٦.٣	١٣	مطلقة
%٢.٤	٥	أرملة

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من المعلمات عينة البحث الأساسية كن من التخصصات العلمية بنسبة بلغت %٥٤.١، بينما بلغت نسبة المعلمات من التخصصات الأدبية %٤٥.٩.

كما يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من المعلمات عينة البحث الأساسية كن من أصحاب سنوات الخبرة من عشر سنوات فأكثر بنسبة بلغت %٤٥.٩، يليهن أصحاب سنوات الخبرة من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات فأكثر بنسبة بلغت %٣٧.٧، وأخيراً أصحاب سنوات الخبرة أقل من خمس سنوات بنسبة بلغت %١٦.٤.

بالإضافة إلى أن النسبة الأكبر من معلمات عينة البحث الأساسية كن من المتزوجات بنسبة بلغت %٧٥.٤، يليهن من كانت الحالة الاجتماعية لها عزباء بنسبة بلغت %١٥.٩، ثم المطلقات بنسبة بلغت %٦.٣، ثم الأرملة بنسبة %٢.٤.

رابعاً: أدوات الدراسة:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية وتحقيقها للأهداف التي تسعى إليها تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة البحث، فبعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، والأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسات تم بناء الاستبانة الحالية، وفيما يلي وصف للاستبانة المستخدمة في البحث وخصائصها الإحصائية وكيفية الاستجابة عليها وتحديد الدرجات.

تكونت أداة الدراسة من محورين أساسيين، المحور الأول تم فيه قياس مستوى الانغماس الوظيفي باستخدام المقياس الذي طوره كلا من لودال وكنجر (Lodhal & Kenjer) و الذي يتكون من ٢٠ عبارة تتم الاستجابة لها وفق تدرج خماسي يتمثل في (لا أوافق أبداً، لا أوافق، محايد، موافق، موافق جداً) لتقابل الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، وفي حالة العبارات السلبية وهي العبارات (١٠، ١٣، ١٤، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩) يتم عكس ترتيب الدرجات، حيث تدل الدرجة المرتفعة على زيادة مستوى الانغماس الوظيفي، وبالتالي تتراوح درجات هذا المحور ما بين الدرجة ٢٠ والدرجة ١٠٠.

أما المحور الثاني فهو مقترحات لتعزيز الانغماس الوظيفي، ويتكون هذا المحور من ١٠ عبارات تتم الاستجابة لها وفق تدرج ثلاثي يتمثل في (غير مهم، مهم، مهم جداً) لتقابل الدرجات (١، ٢، ٣) وارتفاع الدرجة يدل على أهمية وقوة المقترح في تعزيز الانغماس الوظيفي، وتتراوح الدرجة الكلية في هذا المحور بين الدرجة ١٠ والدرجة ٣٠.

الكفاءة السيكومترية للاستبانة:

أولاً: الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة الحالية تم الاعتماد على طريقتين هما:

✓ الصدق الظاهري (صدق المحكمين): Face Validity

حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في المجال وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالمحور المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت البحث، وآثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة، حيث حظيت جميع عبارات الاستبانة باتفاق المحكمين على جودة صياغتها وانتمائها للبعد المنتمية إليه.

✓ صدق الاتساق الداخلي: *Internal Consistency*

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور المنتمية إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٢): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية

للمحور المنتمية إليه العبارة

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
المحور الأول: الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية		المحور الثاني: مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية			
١	**٠.٤٢٧	١	**٠.٧٤٢	١	٠.٦٢٥
٢	**٠.٧٤١	٢	**٠.٥٤٥	٢	٠.٦٩٦
٣	**٠.٥٥٢	٣	**٠.٨٩١	٣	٠.٧٨٣
٤	**٠.٨٩٠	٤	**٠.٧٠٠	٤	٠.٦٠٠
٥	**٠.٨١٨	٥	**٠.٤١٩	٥	٠.٥٨١
٦	**٠.٥٨٠	٦	**٠.٨٣١	٦	٠.٧٦٢
٧	**٠.٧٩٨	٧	**٠.٧٠٦	٧	٠.٧٠٢
٨	**٠.٨٢٩	٨	**٠.٧٦٦	٨	٠.٨٧٥
٩	**٠.٨١٨	٩	**٠.٥٣٢	٩	٠.٧٣٨
١٠	**٠.٨٢٢	١٠	**٠.٥٤٢	١٠	٠.٨٠١

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل محور فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

ثانياً: الثبات:

تم التحقق من ثبات درجات محوري الاستبانة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣): معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة وأبعادها الفرعية

معامل الثبات	المحاور
٠.٩٤٢	المحور الأول: الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية
٠.٨٥٦	المحور الثاني: مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية

ملحوظة: ليس للاستبانة ثبات عام، فلا يجوز جمع الانغماس الوظيفي مع المقترحات

يتضح من الجدول السابق أن لمحوري الاستبانة معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي.

ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في تحديد مستوى الانغماس الوظيفي بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسط الوزني للمحور ككل:

جدول (٤): محكات تحديد مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية

درجة التحقق	المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد
ضعيفة جداً	أقل من ١.٨
ضعيفة	من ١.٨ لأقل من ٢.٦
متوسطة	من ٢.٦ لأقل من ٣.٤
كبيرة	من ٣.٤ لأقل من ٤.٢
كبيرة جداً	من ٤.٢ فأكثر

وتم الحصول على المحكات السابقة بتحديد مدى الاستجابات لكل عبارة (أكبر درجة - أقل درجة = ٥-١=٤)، وقسمة هذا المدى على عدد الاستجابات لنحصل على سعة كل محك (٤/٥=٠.٨)؛ أما في حالة مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي فتم الاعتماد على المحكات التالية في تحديد قوة وأهمية كل مقترح من المقترحات بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات:

جدول (٥): محكات تحديد قوة وأهمية مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي

لدى معلمات المرحلة الثانوية

قوة المقترح وأهميته	المتوسط الحسابي للعبارة
ضعيفة	أقل من ١.٦٧
متوسطة	من ١.٦٧ لأقل من ٢.٣٤
كبيرة	من ٢.٣٤ فأكثر

وتم تحديد هذه المحكات بنفس الطريقة التي تم بها تحديد محكات الحكم على مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: نتائج إجابة السؤال الأول:

ينص السؤال الأول للدراسة الحالية على "ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة عنيزة؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الأول للاستبانة والمتعلقة بالانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة عنيزة، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (٦): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية

م	العبارات	الاستجابة													
		أبدأ		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	سأبقى في العمل وقتاً إضافياً، حتى وإن لم يتم تعويضني مادياً عن ذلك	٥٦	٢٧.١	٦٣	٣٠.٤	٤٥	٢١.٧	٥	٢.٤	٣٨	١٨.٤	٢.٥٤٦	١.٣٩٦	ضعيفة	٢٠
٢	يمكن قياس أداء المعلمة بصورة جيدة من خلال الحكم على مدى جودة العمل الذي تؤديه	٥	٢.٤	٣٢	١٥.٥	٥٠	٢٤.٢	٢٤	١١.٦	٩٦	٤٦.٤	٣.٨٤١	١.٢٣٤	كبيرة	١
٣	إن المصدر الرئيسي للرضا في حياتي ينبع من عملي	١١	٥.٣	٦٠	٢٩.٠	٥٥	٢٦.٦	٢٠	٩.٧	٦١	٢٩.٥	٣.٢٩٠	١.٣٠٥	متوسطة	٩
٤	أشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء العمل	١٢	٥.٨	٣٨	١٨.٤	٥٠	٢٤.٢	٣٠	١٤.٥	٧٧	٣٧.٢	٣.٥٨٩	١.٣٠٧	كبيرة	٤

المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسيوط

م	العبارات	الاستجابة								المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب		
		أبدأ		نادراً		أحياناً		غالباً						دائماً	
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار					نسبة	تكرار
٥	عادة ما أصل إلى العمل ميكراً، وذلك للاستعداد لأداء العمل	١٠	٤.٨	٣٨	١٨.٤	٤٥	٢١.٧	٣٧	١٧.٩	٧٧	٣٧.٢	١.٢٨٠	كبيرة	٣	
٦	إن معظم الأشياء المهمة التي تحدث لي تتعلق بالعمل	٧	٣.٤	٦٧	٣٢.٤	٥٦	٢٧.١	١٥	٧.٢	٦٢	٣٠.٠	١.٢٨٨	متوسطة	١٠	
٧	في بعض الأحيان أبقى متمددة في الفراش ليلاً أفكر في عمل الغد	٨	٣.٩	٥٣	٢٥.٦	٤٧	٢٢.٧	٣١	١٥.٠	٦٨	٣٢.٩	١.٢٨٨	كبيرة	٦	
٨	أنا بالفعل أنصف بالكامل بالنسبة لعملي	٧	٣.٤	٤٣	٢٠.٨	٨٢	٣٩.٦	١٣	٦.٣	٦٢	٣٠.٠	١.٢٠٩	متوسطة	٧	
٩	أشعر بالكآبة عندما لا أنجح في تحقيق أن شيء متصل بعملي	٦	٢.٩	٤٢	٢٠.٣	٤٧	٢٢.٧	٣٠	١٤.٥	٨٢	٣٩.٦	١.٢٦٤	كبيرة	٢	
١٠	لدي أنشطة أخرى أكثر أهمية من عملي	١٧	٨.٢	٥٨	٢٨.٠	٦٠	٢٩.٠	١٥	٧.٢	٥٧	٢٧.٥	١.٣٢٦	متوسطة	١٢	
١١	عملي هو كل شيء في حياتي	٢٣	١١.١	٦٥	٣١.٤	٦٤	٣٠.٩	٧	٣.٤	٤٨	٢٣.٢	١.٣١٤	متوسطة	١٩	
١٢	من الممكن أن أستمر في عملي حتى ولو لم أكن محتاجة للعائد المادي الذي يوفره لي	٣٢	١٥.٥	٤٧	٢٢.٧	٥٣	٢٥.٦	٢١	١٠.١	٥٤	٢٦.١	١.٤١٢	متوسطة	١٥	

م	العبارات	الاستجابة								المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب		
		أبدأ		نادراً		أحياناً		غالباً						دائماً	
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار					نسبة	تكرار
١٣	كثيراً ما أشعر بالرغبة في البقاء في المنزل بدلا من الذهاب للعمل	٢٨	١٣.٥	٦٤	٣٠.٩	٥١	٢٤.٦	١٢	٥.٨	٥٢	٢٥.١	٢.٩٨١	١.٣٨٦	متوسطة	١٧
١٤	بالنسبة لي ما هو إلا مجرد جزء بسيط من كياني	٢٤	١١.٦	٥٢	٢٥.١	٦٠	٢٩.٠	١٢	٥.٨	٥٩	٢٨.٥	٣.١٤٥	١.٣٧٩	متوسطة	١٤
١٥	أنا شخصياً منغمسة في عملي	٤	١.٩	٤٣	٢٠.٨	٧٠	٣٣.٨	٢٢	١٠.٦	٦٨	٣٢.٩	٣.٥١٧	١.٢٠٢	كبيرة	٥
١٦	أتجنب القيام بواجبات ومسؤوليات إضافية في عملي	٣٣	١٥.٩	٥٥	٢٦.٦	٥٧	٢٧.٥	٩	٤.٣	٥٣	٢٥.٦	٢.٩٧١	١.٤٠٧	متوسطة	١٨
١٧	كان طموحي أكبر في الماضي عنه في الوقت الحاضر	٢٣	١١.١	٥٩	٢٨.٥	٤٦	٢٢.٢	٢١	١٠.١	٥٨	٢٨.٠	٣.١٥٥	١.٣٩٢	متوسطة	١٣
١٨	معظم الأشياء في الحياة هي أكثر أهمية من العمل	١٧	٨.٢	٤٤	٢١.٣	٦٧	٣٢.٤	١٥	٧.٢	٦٤	٣٠.٩	٣.٣١٤	١.٣٢٧	متوسطة	٨
١٩	كنت أهتم أكثر بعملتي، أما الآن فهناك حاجات أكثر أهمية بالنسبة لي	١٧	٨.٢	٥١	٢٤.٦	٦٦	٣١.٩	١١	٥.٣	٦٢	٣٠.٠	٣.٢٤٢	١.٣٣٣	متوسطة	١١
٢٠	أحياناً أود معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في عملي	٣١	١٥.٠	٥٦	٢٧.١	٥٥	٢٦.٦	١١	٥.٣	٥٤	٢٦.١	٣.٠٠٥	١.٤٠٦	متوسطة	١٦
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات المحور الأول: الانغماس الوظيفي										٣.١٦٥	٠.٥٠١	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة متحقق بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٣.١٦٥ بانحراف معياري ٠.٥٠١ وذلك بعد عكس درجات العبارات السلبية، ويعزى ذلك إلى كون المعلمات يحظين بدرجة من الارتباط بعملهن، وتقديم المستطاع من البذل والعطاء الذي يشعرهن بالرضا والسعادة، إلا أن هناك معوقات تحد من انغماسهن التام في أعمالهن ككثرة الأعباء والضغوط الوظيفية، والأسلوب المتبع من قبل القائدة أو المشرفة والذي قد يحد من انغماس المعلمة في عملها، بالإضافة إلى قلة الحوافز المادية والمعنوية، وعدم اشراك المعلمة في التخطيط، وانفتحت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة مؤنس (٢٠١٨) التي جاء فيها مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الاساسية الاولى في محافظة الوسطى بدرجة متوسطة، والذي يرجع إلى ارهاق المؤسسات التربوية للمعلمين بالتعليمات والنواهي والقوانين، بالإضافة إلى تغير المناهج والخطط دون اشراك المعلمين فيها بطريقة فعالة.

وعلى العكس من ذلك جاء مستوى الانغماس الوظيفي بدرجة مرتفعة في دراسة كل من عموش (٢٠١٨)، والزبيدي (٢٠١٧)، والتباني (٢٠١٥)، حيث ذكر عموش أن ارتفاع درجة الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قسبة المفرق يرجع إلى معرفة المدراء بالعمل المدرسي والاداري والفني، ومتابعتهم للدورات التدريبية المهنية التي تكسبهم سلوكيات إدارية متزنة تتعكس ايجابا على مشاعرهم اتجاه العمل، أما الزبيدي فيفسر ارتفاع مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة بأن المعلمين يستمعون بعملهم في كافة الأبعاد مما أكسبهم مستويات عالية من الاخلاص والحماس، والذي أدى إلى شعورهم بالاستقرار، و زيادة انتمائهم للكيان المدرسي، وقوة العلاقات الاجتماعية بين المعلمين، ويعزو التباني ارتفاع مستوى الانغماس الوظيفي لدى الموظفين العاملين في البنوك الاسلامية إلى أن العمل في هذه البنوك يخلق نوعا من الراحة النفسية للموظفين بسبب ما يسود البنوك من معاملات اسلامية تؤدي إلى استقرارهم النفسي والوظيفي.

ومن الجدول السابق يتضح أن العبارة "يمكن قياس أداء المعلمة بصورة جيدة من خلال الحكم على مدى جودة العمل الذي تؤديه" جاءت في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة، وقد يعزى ذلك إلى إدراك المعلمة بأن جودة العمل الذي تؤديه يكشف عن مستوى انغماسها وظيفيا، فكلما كانت المعلمة أكثر انغماسا دفعها ذلك إلى تقديم أفضل ما لديها في عمله، وأما العبارة "سأبقى في العمل وقتا إضافيا، حتى وإن لم يتم تعويضي ماديا عن ذلك" فجاءت في الترتيب العشرون من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق ضعيفة، ويمكن تفسير ذلك في أن الحوافز المادية تلعب دورا هاما في تحديد مستوى انغماس المعلمة وظيفيا، حيث أن توفير الحوافز المادية قد يدفع المعلمة إلى بذل المزيد من الجهد حتى وإن كان ذلك خارج أوقات العمل الرسمية.

ثانياً: نتائج الإجابة على السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني للبحث الحالي على "هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة حول مستوى الانغماس الوظيفي ترجع لاختلاف (التخصص، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية)؟".

١- بالنسبة لمتغير التخصص:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الانغماس الوظيفي والتي ترجع لاختلاف التخصص (أدبي، علمي) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (٧): دلالة الفروق في الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة باختلاف التخصص (درجات الحرية = ٢٠٥)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	الانغماس الوظيفي
٠.٧٠٤	٠.٣٨١	٩.٩٣٦	٦٣.٥٥٤	علمي	
غير دالة		١٠.١٢٤	٦٣.٠٢١	أدبي	

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة ترجع لاختلاف التخصص، ويتفق ذلك مع ما نتج عن دراسة الزبيدي (٢٠١٧) حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير التخصص، ويرجع ذلك إلى تشابه ظروف العمل لكل من معلمات التخصص العلمي والتخصص الأدبي، وبالتالي لم تختلف الاستجابات باختلاف التخصص.

٢- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات المعلمات عينة البحث حول مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات، من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات، من عشر سنوات فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (٨): المتوسطات والانحرافات المعيارية الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة وفقاً لسنوات الخبرة

الانغماس الوظيفي		سنوات الخبرة
انحراف معياري	متوسط	
٦.٧٥٨	٦٢.٨٢٤	أقل من ٥
٨.٠٧٧	٦١.٠١٣	١٠-٥
١١.٨٧٤	٦٥.٣٦٨	من ١٠ فأكثر

جدول (٩): دلالة الفروق في الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانغماس الوظيفي
٠.٠١	٤.٢٣٩	٤١١.٠٨٩	٢	٨٢٢.١٧٩	بين المجموعات	
		٩٦.٩٨١	٢٠٤	١٩٧٨٤.٠٣٤	داخل المجموعات	
			٢٠٦	٢٠٦٠٦.٢١٣	الكلية	

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ في الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة ترجع لاختلاف سنوات الخبرة.

وللكشف عن الفروق ذات الدلالة في الانغماس الوظيفي لدى المعلمات مختلفي سنوات الخبرة تم اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (١٠): المقارنة بين المعلمات مختلفي الخبرة في الانغماس الوظيفي

الانغماس الوظيفي		سنوات الخبرة
من ٥ لأقل من ١٠ (م=٦١.٠١٣)	أقل من ٥ سنوات (م=٦٢.٨٢٤)	
	١.٨١١	من ٥ لأقل من ١٠ (م=٦١.٠١٣)
**٤.٣٥٦	٢.٥٤٥	من ١٠ فأكثر (م=٦٥.٣٦٨)

** الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١ بين مجموعة سنوات الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) ومجموعة سنوات الخبرة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) لصالح مجموعة مرتفعي سنوات الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر)، بينما لا توجد فروق دالة بين مجموعتي سنوات خبرة (أقل من ٥ سنوات) و(من ١٠ سنوات فأكثر)، والنتائج في مجملها تؤكد أن أقل المجموعات في الانغماس الوظيفي هي مجموعة متوسطي سنوات الخبرة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات)، بينما أعلى المجموعات في الانغماس الوظيفي هي مجموعة مرتفعي الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) وتحتل مجموعة منخفضي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) مرتبة متوسطة بين المجموعتين، وعلى العكس من ذلك فقد جاءت نتائج الدراستين التي قام بها كل من مؤنس (٢٠١٨)، و (Narayanaswamy & Shalini Rao 2014) حيث نتج عنهما عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي ترجع إلى اختلاف سنوات الخبرة.

٣- بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية:

تم استخدام كروسكال واليس *Kruskal-Wallis* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات المعلمات عينة البحث حول مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة والتي ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية (عزباء، متزوجة، مطلقة، أرملة)، نظراً لأن عدد المعلمات في مجموعة مطلقة ومجموعة أرملة عدد صغير ولا يصلح استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه في هذه الحالة، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١١): دلالة الفروق في الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة والتي ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية (درجات حرية مربع كاي = ٣)

مستوى الدلالة	قيمة "مربع كاي"	متوسط الرتب	عدد الرتب	الحالة الاجتماعية	الانغماس الوظيفي
٠.٥٤٨ غير دالة	٢.١٢٢	٩٥.٤٢٤	٣٣	عزباء	
		١٠٧.٣٦٥	١٥٦	متزوجة	
		٨٨.٧٣١	١٣	مطلقة	
		٩٥.٣٠٠	٥	أرملة	

يتضح من الجدول السابق أنه:

لا توجد فروق دالة إحصائية في الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية، وجاء ذلك مختلفاً عن ما نتج عن دراسة الفضلي (٢٠٠١) حيث أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى اختلاف الحالة الاجتماعية، فمتوسط الانغماس الوظيفي لدى المرأة غير المتزوجة أعلى وبشكل واضح من زميلتها المتزوجة، وقد يرجع ذلك إلى ازدواجية الدور الذي تقوم به المرأة المتزوجة، وحرص المرأة غير المتزوجة على وظيفتها التي تكاد تكون متفرغة تماماً لها.

ثالثاً: نتائج إجابة السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث للبحث الحالي على "ما الآليات المقترحة لتعزيز الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عيزة؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الثاني للاستبانة والمتعلقة بمقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة أهمية وقوة كل مقترح من هذه المقترحات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٢): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي

م	العبارات	الاستجابة						الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب	
		مهم جداً		مهم		غير مهم					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	توفير برامج تدريبية تساهم في انغماس وارتباط المعلمة بوظيفتها	٣٠	١٤٠٥	١٢٤	٥٩.٩	٥٣	٢٥.٦	٢.١١١	متوسطة	١٠	
٢	تقليل القيود الإدارية على المعلمة ومنحها مزيداً من المرونة في تنفيذ الأعمال والمهام المسندة إليها	٨	٣٩.٦	٨٢	٣٩.٦	١١٧	٥٦.٥	٢.٥٢٧	كبيرة	٤	
٣	توفير مناخ مناسب وبيئة عمل مستقرة لتقدم المعلمة أفضل ما لديها	١٨	٨.٧	٦٣	٣٠.٤	١٢٦	٦٠.٩	٢.٥٢٢	كبيرة	٥	
٤	تطوير العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة	١٣	٦.٣	٩٦	٤٦.٤	٩٨	٤٧.٣	٢.٤١١	كبيرة	٩	
٥	تخصيص بند للمكافآت والحوافز المادية لدفع المعلمات للانغماس في عملهم	١٧	٨.٢	٨٣	٤٠.١	١٠٧	٥١.٧	٢.٤٣٥	كبيرة	٧	
٦	تمكين المعلمة من المشاركة في صنع القرارات المدرسية	١٦	٧.٧	٨٥	٤١.١	١٠٦	٥١.٢	٢.٤٣٥	كبيرة	٨	
٧	تخفيف الابعاء والضغوط الوظيفية والنفسية من خلال العدالة الاجرائية والتوزيعية لمهام وتكليفات المعلمات	٨	٣.٩	٦٩	٣٣.٣	١٣٠	٦٢.٨	٢.٥٨٩	كبيرة	١	
٨	انتقاء القائدات والمشرفات اللاتي يركزن على النواحي الإنسانية والإنتاجية معا	١٣	٦.٣	٦٧	٣٢.٤	١٢٧	٦١.٤	٢.٥٥١	كبيرة	٣	
٩	توفير بيئة عمل جانبية من خلال الاهتمام بالمباني المدرسية	١٣	٦.٣	٧٦	٣٦.٧	١١٨	٥٧.٠	٢.٥٠٧	كبيرة	٦	
١٠	تقييم احتياجات المعلمة وأهدافها الشخصية والعمل على اشباعها وسد الفجوات المادية والمعنوية	١٠	٤.٨	٧٢	٣٤.٨	١٢٥	٦٠.٤	٢.٥٥٦	كبيرة	٢	
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة حول مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية						٢.٤٦٤	٠.٦١١	كبيرة	

ينضح من الجدول السابق أن:

مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة عنيزة على درجة كبيرة من القوة والأهمية حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور ٢.٤٦٤ بانحراف معياري ٠.٦١١، وجاءت جميع المقترحات على درجة كبيرة من القوة والأهمية ما عدا مقترح واحد فقط، ويعزى ذلك إلى وعي المعلمات وإدراكهن لأهمية تلك المقترحات في تنمية وتعزيز الانغماس الوظيفي لديهن، كما قد تكون هذه المقترحات تلامس فعليا ما يحتجن ويتطلعن إليه، بالإضافة إلى أنه في حالة توافر هذه المقترحات فستكون دافعا لهن لبذل المزيد من العطاء، وزيادة انسجامهن في أعمالهن مما ينعكس ايجابا على انغماسهن وظيفيا.

التوصيات:

في ظل النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ١- الحرص على جعل البيئة التعليمية أكثر مرونة، وتهيئة مناخ مناسب يعين المعلمة على الانغماس في وظيفتها.
- ٢- تخفيف الأعباء التدريسية والوظيفية عن المعلمة، حتى تكون أكثر تركيزا على عمل محدد، مما يدفعها إلى الإبداع في عملها والانغماس في وظيفتها.
- ٣- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمة، وتقدير جهودها المبذولة ليعزز ذلك لديها الشعور بالإنجاز الذي يدفعها إلى بذل المزيد من العطاء.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

البليسي، سناء (٢٠٠٣). استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمونها مديرو المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين والتزامهم التنظيمي (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

بنى خالد، ميرفت خليل، وبنى خالد، مرعي حسن (٢٠١٧). أثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي: دراسة على المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.

جلاب، إحسان دهش، سعيد، شروق عبد الرضا، والشريفي، زينب هادي معيوف (٢٠١٦). دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسيي الكليات الأهلية بمحافظة الفرات الأوسط. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد، ع ٣٩، ١٣٧ - ١٨٦.

رشيد، مازن بن فارس (١٩٩٢). الانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الاقتصاد والإدارة: جامعة الملك عبد العزيز، مج ٦، ٩٧ - ١٣١.

الزبيدي، عقيل هاشم (٢٠١٧). آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة. مجلة القراءة والمعرفة: الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع ١٩٣، ١٥٣ - ٢٢٤.

عموش، أحمد محمد، والحراشنة، محمد عبود (٢٠١٨). مستوى الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.

الفضلي، فضل صباح (٢٠٠١). تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الاقتصاد والإدارة: جامعة الملك عبد العزيز، مج ١٥، ع ١، ٩٩ - ١٣٥.

قاسم، مرفت (٢٠١٢). نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، مصر.

المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح (٢٠٠٧). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. المكتبة العصرية للنشر و التوزيع: القاهرة.

المصري، محمد شفيق سعيد (٢٠١٥). الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية بقطاع غزة. جامعة الأزهر، غزة.

مؤنس، خالد عوض عبد الله (٢٠١٩). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى- غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٩(٢٥).

الوحيدى، رافع يوسف (٢٠١٣). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية- قطاع غزة. جامعة الأزهر، غزة.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Abu Aleinein ، A. & Ashour ،Y. H. (2016). The Impact of Job Involvement on Job Performance at UNRWA Gaza Field Office ،Gaza.
- Akhtar, Z., & Singh, U. (2010). Job involvement: A theoretical interpretation in different work settings. Indian MBA.com.
- Allport , G.W.(1947).The Psychological of Participation. *Psychological Review*,5(2):23-120.
- Bhatia, A. D. & Sachdeva, S. (2012). Analyzing the Role of Job Involvement on Organizational Effectiveness. *International journal of Computing & Business Research*,4(6):31-46.
- Dehal, P. S. & Kumar, R. (2017). Job involvement among college teachers. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*,4(6),502-505.
- Dinc, M. (2012). The Role of Job Involvement as a Mediator in moral Values Employee Loyalty Relationship. International Burch University, Current Issues in Consumer Behavior.
- Elias, S. & Mittal, R.(2011). The Importance of Supervisor Support for a Change Initiative ; An Analysis of Job Satisfaction and Involvement. *International Journal of Organizational Analysis*,19(4):305-316.
- Leong, L. , Huang, S.Y. & Hsu, J.(2003).An Empirical Study on Professional Commitments and Job Involvement in Canadian Accounting Firms. *Journal of American Academy of Business*,2(2):360-370.

- Grifford, J., Neathey. F., & Louka, G.(2006). Employee Involvement: Information, Consultation and Discretion: Institute for Employment Studies.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M.(1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1):24-30.
- Narayanaswamy. M, & Shalini Rao. N (2014). Job Involvement of Secondary School Teachers and Its Effect on Teaching Competency. *International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)*,13 (2).
- Rana, Saba S., Najma I. Malik, & Rana Y. Hussain (2016). Leadership styles as predictors of job involvement in teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1), 161-182.
- Sethi, A & Mittal,K. (2016). A Research of Job Involvement among Senior Secondary School Teachers. *International Journal of Applied Research*,2(2):205-209.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية

موقع وزارة التعليم <https://www.moe.gov.sa/>