



درجة ممارسة الانغماس الوظيفي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظرهم
د. نجوی عبد الحميد دراوشة
n.darawsha@jadara.edu.jo
كلية علوم التربية/ جامعة جدارا/ الأردن

د. تھاني ابراهيم العلي
tahanishtayat@yahoo.com
وزارة التربية والتعليم الأردنية

الكلمات المفتاحية:

الانغماس الوظيفي، مديرية التربية والتعليم، لواء بني كنانة.

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظرهم، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (350) معلم ومعلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن درجة ممارسة الانغماس الوظيفي ككل جاءت بدرجة (متوسطة)؛ وكشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الانغماس الوظيفي تُعزى لمتغير (سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير (الجنس)، وجاءت لصالح (الذكور).

The degree of professional immersion of teachers in the schools of the Directorate of Education in the Bani Kenana District from their point of view

Tahani Ibrahim

The Ministry Of Education, Jordan

Najwa Darawsha

Faculty of Educational Sciences/ Jadara University/ Jordan

Abstract

The study aimed to identify the degree of occupational immersion of teachers of the schools of the Directorate of Education in the Bani Kenana District from their point of view. The descriptive survey method was used. The study sample consisted of (350) teachers. The questionnaire was used as a tool for the study. The results showed that the degree of immersion practice The job as a whole came with a grade (medium); The results revealed that there were no statistically significant differences in the degree of occupational immersion due to the variable (years of experience, and educational qualification), and there were statistically significant differences in the variable (sex), which came in favor of (males)

Keywords

career immersion, Directorate of Education, Bani Kenana District.

تسعى المؤسسات التعليمية إلى رفع درجة رضا العاملين فيها، من خلال رفع الروح المعنوية لديهم، الذي يجعل من الفرد مندمجاً في عمله، محباً له ويسعى دائماً للوصول إلى الإنجاز المطلوب، ويؤديه على أكمل وجه، مراعيًا اتباع سلم الأنظمة والقوانين السائد في المؤسسة التعليمية، مع الأخذ بأسباب النهوض والتقدم الذي يساهم في تحقيق الرفاهية الاجتماعية، ورفع مستوى الوعي لجميع أفراد المجتمع، فالمؤسسة التعليمية تؤدي أدوارًا مختلفة، وتتفاعل معها مجموعة من المجالات والعوامل، جعلت التربويين يولون اهتمامًا كبيرًا للاندماج والتناغم السائد داخل البيئة التعليمية، وذلك لمعرفة مدى فاعليتها، وجودة أدائها وقدرتها على تحقيق أهدافها وكفاءة العاملين، كما تهدف إلى تحسين وتطوير الأساليب القيادية والإدارية، والعمل على إدخال التغييرات الملائمة والجديدة، وإشراك كل أعضاء المدرسة في إحداث ذلك التغيير وبشكل جماعي تعاوني، بحيث يكفل إجراء التحديث،

مقدمة

تعد المدرسة من الأماكن التعليمية والتربوية الهادفة، لما لها من دورًا فاعلاً في تحقيق الأهداف المؤسسية، الأمر الذي يجسد في قدرتها على تأصيل الثقافة المدرسية الفاعلة والداعمة لتحقيق الطموحات المتوقعة فيما يخص ترجمة الأهداف إلى واقع ملموس في عصر باتت فيه المؤسسات التعليمية تواجه الكثير من التحديات نتيجة للتطورات المتسارعة في مجال الثورة المعلوماتية والتكنولوجية، والتغيرات السياسية، والاقتصادية، والتقارب بين الدول بسبب تقدم وسائل الاتصال، مما أوجد عبئاً كبيراً على المؤسسات التعليمية في تأدية رسالتها من منظور التوقعات المجتمعية، بأن تكون المدرسة في مستوى التغيرات المحيطة بها، وتعمل ضمن المتطلبات والوضع الحياتي الواقعي المعاصر للفرد بما يحقق التنشئة السليمة.

والتطوير المستمر مع خلق روح المنافسة الشريفة بين المدارس للتصدي لتحديات العصر والتطورات المتلاحقة، ومن ثمّ لتأهيل كل العاملين وإعداده بما يتناسب وقدراته ومهاراته وحاجاته والعمل على نموه بشكل متكامل، ومن جميع الجوانب العقلية، والجسمية، والنفسية، والاجتماعي، وذلك لمقابلة متطلبات المجتمع (Shabil, 2019).

فعد شيوخ الأمن والاستقرار النفسي، والمؤسسي لدى العاملين، وممارسة أعمالهم المناطة لهم والتكثيف مع بيئة العمل بصورة مقبولة ومرضية، فإن الإنتاجية في العمل تزداد، وبذلك يتحقق النجاح، وهذا ما يقود إلى الانغماس الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، والشعور بالسعادة والرضا الوظيفي عن الإنجاز بكفاءة وفعالية عالية، الذي يقود إلى تحسين البيئة التعليمية، وتطوير الأنشطة التربوية المفيدة إلى جانب العمل على ترقية الممارسات التعليمية، وتقديم أفضل الخبرات، بالإضافة إلى تطوير وتحسين الأسلوب المهني، حيث يسعى الانغماس إلى التحسين المستمر في الأنشطة والعمليات، وفي التقنيات، وعناصر الأداء المختلفة المتبعة داخل المؤسسات التعليمية، واتباع المنهجية العلمية التي تعتمد على التحليل والتصميم، وبذل الجهد من خلال العمل الفرقي لتحقيق مستويات الانغماس، والتخطيط، والتنظيم لكل نشاط في المؤسسة، وذلك لتحقيق الكفاءة المطلوبة (Al Shabrami, 2019).

يعد الانغماس الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات التعليمية من المداخل المستخدمة في تحسين جودة العمل، فهو يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، وذلك بالدخول في سلوكيات المعلم وما يتبعه من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف مؤسسته المرسومة وفق خطط معدة إعداداً دقيقاً، وهنا يظهر أهمية العمل في حياة الأفراد، وما له من قيمة، ومكانة عالية وكبيرة، في حياة المجتمعات ككل؛ فالمعلم المنغمس في وظيفته بدرجة عالية، ومرضية، ومناسبة له، يقدم اهتماماً كبيراً لمهامه الوظيفية، ويجد نجاحه في العمل كمؤشر على تقدير الذات والنجاح في جميع جوانب الحياة، ومن هنا يزيد ولاءه وانتماءه، لعمله ومؤسسته، ويصبح عنده الانطلاق إلى قمة الهرم الوظيفي غاية وهدف لا بد من السعي جاهداً لتحقيقه، حيث يتوقف نجاح العمل على اقتناع المعلم، وأخذه بمبدأ المبادرة والانسجام التام داخل عمله، بحيث يتحقق انسجامه وانغماسه الوظيفي بأعلى جودة وكفاءة ممكنة (Elias, 2011).

في الآونة الأخيرة تم ملاحظة أن هناك ممارسات إدارية وممارسات تربوية خاطئة برز من خلالها خلل في العملية التربوية، حيث إن مدى ارتباط الفرد بوظيفته بات أمراً مقلماً للعاملين والتربويين بشكل عام، فدرجة انغماسه الوظيفي بدأت تنخفض، وذلك لشعوره أن هناك اهتمامات أخرى في الحياة أهم من وظيفته، وبهذا الشعور بدأت الدافعية للعمل تصل إلى أقل درجاتها، مما أدى إلى انخفاض الروح المعنوية، وعدم الاستقرار الوظيفي، انخفاض الإنتاجية، ضعف مستويات الخبرة، وعدم إشباع الحاجات الأساسية، الأمر الذي يستدعي ضرورة التجاوب لأهمية الانغماس الوظيفي باعتباره لم يعد من الأشياء الكمالية بل أصل من الأصول الحتمية في عصر الانفتاح والثورة المعلوماتية، والانفجار المعرفي ينبغي استدراكه وفهمه شكلاً وموضوعاً، فضلاً عن الاحتياج إليه داخل الهيئات والمؤسسات التعليمية، إذ أن أنظمتها وهيكلها الإدارية بحاجة إلى التطوير بصورة مستمرة ودائمة؛ لتحقيق متطلبات النمو والتطور العام، للانتقال من الصورة النمطية والكلاسيكية إلى الحداثة في ظل زخم تكنولوجيا يضح بالكثير من الأفكار غير التقليدية، والراكمة مما يتطلب ضرورة مسابرة، والاستفادة منه لإحداث نقلة نوعية من شأنها أن تؤثر تأثيراً مباشراً على العملية التعليمية برمتها، وليس بالنسبة لأنظمتها وهيكلها الإدارية فحسب، بل ومخرجاتها كذلك.

الأدب النظري والدراسات السابقة

الانغماس الوظيفي:

عرّفه الحاج (Hajj, 2013, 240) بأنه "هو مؤشر لعديد من سياسات المنظمة كالتوصيف المناسب للوظائف وتوافر المناخ التنظيمي الجيد الذي يشجع الفرد على الالتزام والإبداع". أمّا المصري (Al-Masry, 2015, 7) عرّفه بأنه حالة من إدراك الفرد لمستوى انسجامه النفسي مع عمله، وعلى الرغم من أن القدرة على العمل والاكتفاء بجميع الحاجات واضحة ومتوقعة للفرد، أما رشيد (Rashid, 2018, 24) فقد عرّف الانغماس الوظيفي بأنه: "عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة بها من خلال التعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة، واستمرار نجاحها وبقائها".

ويستخلص مما ذكر أن الانغماس الوظيفي هو الدرجة التي يكرس فيها العاملون جهدهم الفعلي، وطاقاتهم الكامنة من أجل القيام بأعمالهم ووظائفهم، لتحقيق الأهداف المطلوبة بإتقان عالٍ، حيث

- يعتبرون أن العمل هو أساس الحياة، وجزء من اهتمامهم الذي يؤدي إلى إشباع حاجاتهم ورغباتهم.
- خصائص الانغماس الوظيفي:**
- أشار ديهال (Dehal، 2017) إلى خصائص الانغماس الوظيفي، والتي تتلخص في النقاط الآتية:
- الخصائص الشخصية: وهي الفروق الشخصية للأفراد وتمثل الدوافع، والقيم، والاتجاهات، والتوقعات، تحقيق التعاون، التأثير في الآخرين، الابتكار والتجديد، حشد الجهود، رؤية واحدة مشتركة، المشاركة الشخصية، التدريس الفعال، إشباع الحاجات والرغبات، ترتيب المهام، زيادة الكفاءة، تشجيع العمل، تقديم الخدمات و الاهتمام بالجوانب الإنسانية، تقديم الدعم الكامل، استخدام التمكين والتحفيز، تحقيق التحسين المعرفي الإبداعي، تجسيد القيم والأخلاقيات، المثابرة، النزاهة، والإخلاص، والمصادقية، إدارة التفوق والتميز، المرونة والقدرة على التكيف، وتعزيز الثقة الذاتية، والالتزام بمبدأ التعليم المستمر.
 - الخصائص الاجتماعية: وهي تفاعل الفرد مع نفسه ومع الآخرين وتمثل مشاعر النجاح والإنجاز، الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف العالمي، العمل بروح الفريق، الاتصال والتواصل مع الآخرين، المشاركة في اتخاذ القرارات، حل النزاعات وإدارة الاجتماعات، تحليل المشكلات بالطرق العلمية الصحيحة، وضوح الأدوار، ضبط وتطوير النظام، ورفع مستوى الأداء، زيادة الإنتاج، العمل الدؤوب الناجح، ملاحقة المستجدات التربوية، وتحديد المسؤوليات، وتطوير المهارات القيادية.
 - الخصائص الوظيفية: وهي محصلة لظروف معينة، وتمثل التنوع، التغذية العكسية الراجعة، الاستقلال الوظيفي، الولاء التنظيمي، تحسين الجودة، الالتزام الدائم، تقييم الأداء، معايير قياس الجودة، التحسين والتطوير المستمر، مقيدات موفقيه، اتجاهات إيجابية نحو بيئة العمل، والنمو الشامل، روح الانتماء، الثقافة التنظيمية.
 - ويضيف الزبيدي (Al-Zubaidi، 2017) بعض العوامل والظروف التنظيمية التي يمكن أن تعمل على خلق حالة الانغماس الوظيفي:
 - طبيعة العلاقة مع زملاء العمل وما يسودها من انطباعات عفوية.
 - نوعية الإشراف التي يتعرض لها المعلم من الإدارة وما لها من أساسيات ودية.
- الانطباع النفسي عن العمل بشكل عام، وماهية الغاية من العمل المنغمس.
 - الرضا الوظيفي الذي يمكن أن يصل اليه المعلم داخل المؤسسة التعليمية.
 - القيادة بالمشاركة حيث إن التشاركية لها آثار إيجابية على إنجاز وانغماس المعلم في مهنته التي يتميز ويتمرس بها.
 - الخبرة العملية التي تساعد المعلم على تحقيق الأهداف التي وجد من أجلها على أتم صورة.
 - الاستقلال الوظيفي الذي يجعل من المعلم فردًا منتجًا قادرًا على الوصول إلى تحقيق النتائج بكل كفاءة وفعالية.
 - التغذية الراجعة التي تعمل على تقييم النتائج التي حصل عليها المعلم مع التعديل والتطوير.
- وأكد بني خالد (Bani Khaled، 2017) على شروط الانغماس الوظيفي التي يجب أن يتمتع بها الفرد في أداء عمله وهي كالاتي:
- أن يحصل على قدر معقول من التغذية الراجعة عن أدائه لعمله.
 - أن يتمتع بنوع من الاستقلالية الوظيفية في أداء المهام المطلوب منه.
 - أن يتيح له عمله فرصة تكوين صداقات وعلاقات طيبة وإيجابية مع الآخرين.
 - أن يتطلب عمله احتكاكًا بالآخرين (جمهور، زملاء العمل) والعمل مع الفرق والجماعات.
 - أن يتوفر لديه قدر كبير من الخبرة الوظيفية التي تنمي مهاراته وقدراته وإبداعاته المهنية
 - أن يكون محفز تحفيزًا قويًا ويشعر بالفخر والاعتزاز بأداء عمله بكل قوة ونشاط.
 - أن يكون لدى الفرد الإحساس بالتضامن مع المنظمة وأن العمل مهم لقيمتها الذاتية والاجتماعية.
 - أن يوفر له عمله دراسة متطلبات المجتمع واحتياجات أفراده.
 - أن يحسن من الاستخدام السليم، والأمثل للموارد المالية المتاحة.

التربوية لتقديم أفضل ما لديها للعاملين من أجل إرضائهم وكسب ثقتهم، وإدخال السعادة إلى نفوسهم، والحاجة إلى تغيير نظرة الأفراد العاملين بالمؤسسة من خلال أن تحقيق هؤلاء العاملين للنجاح على المستوى الفردي لا يتعارض مع تحقيق نجاح المؤسسة؛ فالأساس هو التعاون بين الأفراد والمؤسسة، واستغلال جماعات العمل الفعالة، وتدريبها على الأساليب الخلاقة، والتحليلية في عملية اتخاذ القرارات، بحيث نضمن ترسيخ مبدأ التعاون في عمل المؤسسة التعليمية، وتفادي الوقوع بالأخطاء بدلاً من معالجتها، وذلك بفضل التعاون والمشاركة، ووضع الخطط والاستراتيجيات والتحقق منها قبل التنفيذ، والتركيز على جودة الأداء سواء في الجوانب المعرفية، أو المهارية، أو الأخلاقية.

فرص المساهمة والتطور: ويكون بالتركيز على التحسين والتطوير الدائم، فيجب أن يكون محور الاهتمام الأساسي للمؤسسة تحقيق النتائج بكفاءة عالية، ويجب أن يكون التحسين مستمراً، وأن لا تكتفي المؤسسة بالتحسين على فترات متباعدة، وكذلك تقتضي التطوير والتحسين أن يتم الأداء بشكل أفضل في كافة أنحاء العمليات التي تقوم بها المؤسسة، وليس فقط في مراحل معينة، وتكون بإعطاء ومنح فرصاً للمشاركة في اتخاذ القرارات من أجل تطوير بيئة العمل، لجعلها أكثر ملائمة للظروف التعليمية، وإنجاز العمل لا يتم بصورة عشوائية وإنما بخطوات وأساليب علمية محددة وواضحة، وإتاحة الفرصة للعاملين كي يسهموا في عملية التطوير وتخفيض نسبة التباين بين النتائج والتوقعات إلى أدنى حد ممكن وبالتالي تحقيق رضا العاملين داخل المؤسسة التعليمية وخارجها.

وهنا ظهرت أهمية ممارسة الانغماس الوظيفي التي يعد من الأسباب المهمة لنجاح العملية التعليمية، فعادةً ما يتضمن ممارسة هذا الدور كل فرد موجود داخل المؤسسة التعليمية، والذي يعد العمل جزء من حياته الذي يسعى للبقاء فيه، وإنجاز أعماله، ووظائفه بمتعة وإتقان عالٍ، ويعد ممارسة الانغماس فناً راقياً في التعامل مع الناس، والقدرة على الابتكار، وإحداث كل ما هو جديد يُخدم العملية التربوية، بحيث يصبح الفرد مندمجاً في عمله، ويسعى نحو هدف معين مع الحفاظ على ثقة واحترام الآخرين من أقران العمل، والحصول على تعاونهم بالكثير من الممارسات والإجراءات المرسومة التي تمارس في بيئة العمل، التي يتم عبرها إرشاد النشاطات المبذولة من العنصر الإنساني والمادي، لنيل الأهداف الموضوعية والمعده لها بشكل مسبق، كما أنه يساعد المؤسسة التربوية على تقديم خدمة

- أن يتمتع بمستوى من الوعي تجاه المؤسسة التعليمية من خلال إبراز الالتزام بالنظام السائد، والذي يحكم المؤسسة بأكملها.
- أن يوفر له عمله الترابط والتكامل بين جميع الإداريين والعاملين بالمؤسسة التعليمية ككل.

استراتيجيات الانغماس الوظيفي: كما أشار إليها آيد (Aid, 2018)، متمثلة بالآتي:

البيئة التعليمية المتاحة: وذلك من خلال إحداث التحسين والإصلاح في جوانب معينة في بيئة العمل المتاحة بالتركيز على العلاقات الشخصية، وتنميتها واحترام خصوصيتها، مع الحرص الشديد على العمل بروح الفريق الواحد، وكذلك وجود نظام للحوافز المادية والمعنوية، والحرص على دراسة وتطوير نظم وأساليب وإجراءات العمل بصفة مستمرة مع تحقيق أهداف واضحة ومستقرة، والنظر إلى جميع العاملين في المؤسسة التعليمية على أنهم ماهرون في تأدية واجباتهم وإنجاز أعمالهم، والاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة، مع تقديم الخدمات بما يشبع حاجات العاملين الداخلية والخارجية، وتوفير أفضل المعنويات لجميع العاملين، مع التأكد من استخدام أدوات ومعايير لقياس الأداء.

العمل المتخصص للمعلم: ويكون بطرح تعليمات وآراء حول طبيعة عمل المعلم، وكيفية أداءه لعمله بالشكل المتقن، والمطلوب من أجل تعزيز المهارات، والقدرات الإبداعية بكافة أشكالها ومستوياتها، واعتماد عملية اتخاذ القرارات على البيانات، ويتطلب ذلك التسجيل الدائم للأحداث التي تتم في المؤسسة، والعمل على تحليلها لضمان التطوير والتحسين المستمر لعمل المؤسسة التعليمية مع إعطاء العاملين سلطات وصلاحيات أكبر وخصوصاً في مجالات تصميم الوظائف والسياسات التنظيمية المتعلقة بهم، وتنمية العديد من القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي وروح الفريق، مع المحافظة على بناء الثقة بين العاملين بالمؤسسة التعليمية ككل، وتقوية انتمائهم لها، وتوفير المعلومات ووضوحها لدى جميع العاملين، والسعي وراء تحقيق الترابط الجيد، والاتصال الفعّال بين الأقسام، والإدارات والوحدات المختلفة في المؤسسات التعليمية.

فرص النمو الشخصي والمهني: وذلك بتعزيز ثقافة البقاء في العمل والاستمرارية في العطاء، والديمومة في النمو واكتساب المزيد من المعارف والخبرات الكافية التي تفي بالغرض المطلوب، وسعي المؤسسة

من جميع نواحيها حيث إن هناك ارتباطاً بين انسجام العاملين وبين العوامل السلوكية، إضافة إلى الجوانب الفنية المتبعة داخل المؤسسات التعليمية الهادفة.

ويستخلص مما سبق من خلال ما تم عرضه في الأدب النظري، أن موضوع الانغماس الوظيفي سمة من سمات العصر الحديث، وهو من أهم السلوكيات التنظيمية التي اهتم بها الباحثون بمجال الإدارة التربوية، وأهم القضايا الاجتماعية لدراسة وفهم سلوك الأفراد والجماعات داخل المؤسسات التعليمية بكافة أشكالها، كما أن مفهوم الانغماس الوظيفي يقوم على تفسير الكثير من السلوكيات المختلفة والمتعددة، التي لها دور كبير، وتأثير فعّال على سير العمل داخل المؤسسات التعليمية، التي يعمل داخلها أفراد المجتمع الواحد، فالانغماس الوظيفي للمعلم في عمله أمر هام، وغايةً يطمح الكثير للوصول إليها، فهو يختلف باختلاف طبيعة الأفراد المتواجدين في عملهم داخل المؤسسات التعليمية، كما أنه يختلف باختلاف العلاقات القائمة بين الأفراد أنفسهم، ومع المجتمع المحلي على حدّ سواء، فهو يرتبط بالشمولية، وبالتقويم الشامل في كافة المجالات؛ فنجاح تطبيق الانغماس الوظيفي في العديد من المؤسسات التعليمية سواء في القطاع الحكومي، أو القطاع الخاص في معظم دول العالم يعتمد بشكل عام على الإنتاجية، ومقدار تحقيق النتائج.

هذه المبررات وغيرها تؤكد أن ممارسة الانغماس الوظيفي في النظام التعليمي يحتاج جهوداً لا تتوقف لتحسين الأداء فحسب؛ ولكنها تهدف إلى تحسين المدخلات، والعمليات، والمخرجات التعليمية، حيث تعد ظاهرة الانغماس الوظيفي من أهم الظواهر الإيجابية التي تساعد الأفراد والجماعات داخل المؤسسات التعليمية على إدارة مراكزهم الوظيفية، وإنجاز أعمالهم بكل كفاءة وفعالية بعيداً عن أي خلل أو قصور، والسعي الحثيث للمشاركة والتفاعل مع عناصر المؤسسة التعليمية، والوعي بمفاهيم الانغماس الوظيفي التربوي في المؤسسة، والافتتاع بضرورة التغيير، والتجديد، والتطوير، والانسجام الفعّال، والالتزام بأساليب الانغماس، ومدخله، واستراتيجياته المساهمة بشكلٍ دائمٍ في رفع الروح المعنوية، والولاء المؤسسي، ومن ثمّ زيادة الإنتاجية.

الدراسات السابقة: من أهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي أجريت عن الانغماس الوظيفي، فقد أجرى ناراياناسوامي وشالينا راو (Narayanaswamy, Shalini & Rao, 2014) دراسة

بمستوى عالٍ من الجودة المتميزة، وتستطيع من خلالها الوفاء باحتياجات، ورغبات العاملين المتعددة والمختلفة، وبالشكل الذي يتفق مع توقعاتهم، وبما يحقق الرضا والسعادة لديهم، ويتم ذلك من خلال مقاييس موضوعية سلفاً لتقييم المخرجات، والتحقق من صفة التميز فيها، للوصول إلى الانسجام والانغماس الوظيفي المطلوب (Mia, 2017).

يرى (Aleinein Abu) أن الانغماس الوظيفي يقوم على تفسير الكثير من السلوكيات المختلفة والمتعددة التي لها دور كبير، وتأثير فعّال على سير العمل داخل المؤسسات التعليمية، التي يعمل داخلها أفراد المجتمع الواحد، كما ويرتبط الانغماس الوظيفي ارتباطاً وثيقاً وله صلة عميقة بنظريات الرضا، والتي تنادي بإشباع الحاجات والرغبات الأساسية للأفراد والجماعات داخل المؤسسات التعليمية التي يحكمها نظام تعليمي خالي من الشوائب، والتي تمكن الفرد من إبراز مواهبه وقدراته، واستثمارها بكل كفاءة عالية، بالإضافة إلى توفير كافة مستلزمات العاملين لتهيئة بيئة تعليمية مناسبة، تسمح بظهور واستخراج الطاقات الكامنة، التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية؛ لذا يعد الانغماس الوظيفي ثقافة تنظيمية مبتكرة لتعزيز التحسينات المستمرة في جميع الأوقات، وأنها عمل تعاوني لأداء الأعمال بتحريك المواهب والقدرات لكل العاملين وللإدارة، وذلك لأجل تحسين الإنتاجية، والجودة بشكل دائم، وباستخدام فرق العمل.

يضيف سيث (Seth, 2016) أن العاملين المنسجمون بأعمالهم تتوفر لديهم رقابة ذاتية تساعدهم على اكتساب المزيد من الخبرات العملية، وزيادة في النمو المهني، والعمل على خوض المزيد من الجهد والعطاء المستمر، والحرص على التفاعل المستمر مع الآخرين، والتواصل الفعال مع الأقران داخل بيئة العمل، ومن ثمّ يصل العاملين إلى قدرٍ كافٍ من الاستقلالية والأمن النفسي، الذي يقودهم إلى تحقيق نتائج الأداء الفعال، والمطلوب على أتم صوره وأشكاله، فلكل مؤسسة تعليمية أهدافها الخاصة بها التي تستطيع من خلالها، أو مع غيرها من المؤسسات، أن تحقق ما تسعى إليه، ولا يتم ذلك إلا من خلال عدة عوامل ومتطلبات رئيسة تحقق الأهداف بالنسبة للمؤسسة ككل، تشمل مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، ويتطلب ذلك انغماساً وظيفياً فعّالاً بالنسبة لمؤسسة تراعي الاستراتيجيات المستقبلية، وتتطلب التزام العاملين بالانسجام والولاء المؤسسي، وخلق بنية عملية واعية بالجودة

تم استخدام المنهج السببي المقارن، تكونت عينة الدراسة من (250) عضو هيئة تدريس، تم استخدام مقياس (Kanungo, 1982) لقياس الانغماس الوظيفي، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية كبيرة بين القيادة التحويلية والتعاملية مع الانغماس الوظيفي، وأن نمط القيادة التعاملية كان أقوى تأثيراً على الانغماس الوظيفي بالمقارنة مع أسلوب القيادة التحويلية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق من حيث الجنس لأعضاء هيئة التدريس، وتأثير أنماط القيادة على الانغماس في العمل.

كما أجرى عبد الله (2017م) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية، والانغماس الوظيفي، حيث إنهما هدفت إلى الوقوف على أبعاد الثقة التنظيمية المختلفة وهي (الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في زملاء العمل، الثقة في الإدارة العليا) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف في مصر، وكذلك الوقوف على درجة الانغماس الوظيفي لهم مع إبراز تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية على درجة الثقة التنظيمية، وتوصلت إلى وجود ارتفاع في درجة الثقة التنظيمية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وكذلك التوصل إلى مساهمة الثقة التنظيمية بأبعادها في التنبؤ بالانغماس الوظيفي.

أما دراسة عبيد (Obaid, 2017) هدفت إلى التعرف على الانغماس الوظيفي، وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين، وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة البحث (200) مرشداً ومرشدةً تربوية، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، أظهرت النتائج أن متوسط الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين يشير إلى مستوى أعلى مقارنة مع المتوسط النظري، وأن مستوى الإزعاجات اليومية لديهم هو مستوى عالٍ، يدل على تمتع العينة بالإزعاجات اليومية، مقارنة مع المتوسط، وبيّن البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في الانغماس الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس، أما في الإزعاجات اليومية، فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الإزعاجات اليومية تُعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، كما دلّت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الانغماس الوظيفي، والإزعاجات اليومية.

في حين هدفت دراسة علي (2018م) إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية، ومعرفة دور الانغماس

هدفت إلى معرفة أثر متغيرات الدراسة على الانغماس الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في مانديا، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج السببي المقارن، تكونت عينة الدراسة من (200) معلم، وتم قياس الانغماس الوظيفي باستخدام مقياس (Lodhal & Kenjer, 1965)، توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر متغيرات التخصص، والنوع وسنوات الخبرة، وموقع المدرسة على الانغماس الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية كما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي، والانغماس الوظيفي للمعلم، فكلما كان المعلم راضياً في الوظيفية وصل إلى أعلى درجة من الانغماس الوظيفي، وارتفاع مستوى أدائه في العمل.

أجرى ادبريمي وجونسون وسامسون (Aderemi, Johnson & Samson, 2015) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير العوامل النفسية كمؤشرات على الانغماس الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في نيجيريا، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (80) معلماً ومعلمة، توصلت النتائج إلى أن الحوافز وانضباط الموظفين والتدين واحترام الذات وسنوات الخدمة تنبأ بالانغماس الوظيفي على الرغم من أن التدين وسنوات الخدمة ليس لها تأثير واضح على الانغماس الوظيفي.

هدفت دراسة دانيش (Danish, 2015) إلى معرفة مدى تأثير سلوك الموظفين، والأداء التنظيمي على الانغماس الوظيفي، والبروز الوظيفي للعاملين في قطاع التعليم في باكستان من خلال التنسيق السليم، والوضع البيئي المريح في مكان العمل، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما وتكونت عينة الدراسة من (235) عاملاً، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغير التابع، والمستقل تتضح بالإيجاب والسلب ووجود علاقة سلبية بين الانغماس الوظيفي، والبروز الوظيفي ووجود علاقة إيجابية بين الانغماس الوظيفي والأداء الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي.

أشارت دراسة رنا ومالك وحسان (Rana & Malik & Hussain, 2016) إلى معرفة أثر أنماط القيادة الإيجابية على الانغماس الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، والكليات العامة والخاصة في منطقة البنجاب، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة

المجالات باستثناء المجال العاطفي، وعدم وجود فروق تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة الإدارية.

وأجرى الشبل (AL Sabel، 2019) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (207) معلمة، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تُعزى لسنوات الخبرة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر التخصص، والحالة الاجتماعية، وجاءت مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي على درجة كبيرة من القوة والأهمية.

التعليق على الدراسات السابقة: قد تم الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي، واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري، لذلك تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولة التعرف درجة ممارسة الانغماس الوظيفي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظرهم، للعام الجامعي (2021/2022م)

إن ممارسة مفهوم الانغماس الوظيفي وتطبيقه في مجال الإدارة التربوية يساعد على توفير مناخ ملائم للعمل المدرسي، وتوظيف قدرات العاملين في المدرسة بكفاءة وفاعلية، ومن خلال الدراسات والبحوث التي تناولت ممارسة الانغماس الوظيفي في بعض المؤسسات التعليمية، تبين أهمية الانغماس الوظيفي، ولما له من دور كبير، وفاعل في حياة العاملين، فيحرص كل منهم على أداء الأعمال بشكل صحيح وفي أقل وقت، وبأقل جهد، وأقل تكلفة، وتنمية العديد من القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي وروح الفريق، وإشباع حاجات العاملين بشكل تعاوني بعيداً عن المصالح الشخصية، وزيادة الإحساس بالرضا لدى جميع العاملين بالمؤسسة، مع تحسين سمعة المؤسسة التعليمية في نظر العاملين وأفراد المجتمع المحلي، وتنمية روح التنافس والمبادرة بين المؤسسات التعليمية المختلفة، كما تساعد على زيادة الإنتاج والثقة والالتزام من قبل جميع المستويات في المؤسسة التعليمية، مما يتيح الفرصة للمؤسسة التعليمية على التعرف إلى مستوى أدائها التي سعت للحصول عليه، وفق خطط استراتيجية.

الوظيفي في توسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، وسلوك المواطنة التنظيمية، تبعاً لطبيعة موضوع الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث كانت الاستبانة هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات من عينة من طلاب ماجستير إدارة الأعمال بالجامعات السودانية، حيث وزعت (310) استبانة للطلاب، موضوع الدراسة استردت منها (307) استبانة بنسبة بلغت (95%). كما تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية لتحليل البيانات التي تم جمعها، واختبار صحة الفروض، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية، وسلوك المواطنة التنظيمية، والانغماس الوظيفي، كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن هنالك علاقة إيجابية بين الانغماس الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، وكشفت الدراسة على أن الانغماس الوظيفي لا يتوسط العلاقة بصورة كلية بين جودة الحياة الوظيفية، وسلوك المواطنة التنظيمية، توصلت الدراسة أخيراً، إلى العديد من المضامين النظرية، والتطبيقية، والمقترحات ببحوث مستقبلية.

أجرى مؤنس (Moans، 2018) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الانغماس الوظيفي، ومستوى الاحتراق النفسي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (256) معلماً ومعلمة، تم إعداد مقياس الاحتراق النفسي، ومقياس الانغماس الوظيفي، توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة متوسطة، كما لا توجد فروق في مستوى الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي والتي تُعزى لمتغير الجنس والخبرة لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة.

أشار عموش وحراشة (2018م) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس، في مديرية تربية قصبه المفرق من وجهة نظرهم، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (130) مديراً ومديرة، باستخدام الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبه المفرق من وجهة نظرهم كان بمستوى مرتفع وبشكل عام، وجاءت المجالات مرتبة على النحو الآتي: (المعربي، ثم السلوكي، ثم العاطفي)، بالإضافة إلى وجود فروق في متوسط استجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، في جميع

مشكلة الدراسة:

أصبح من الضروري أن تلتزم المؤسسات التعليمية التابعة لمديريات التربية والتعليم كي تتمكن من تجاوز واقعها الراهن المليء بالكثير من التحديات والصعوبات، ولكي تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها، عليها تطبيق وممارسة الانغماس الوظيفي والالتزام به، ومن خلال ملاحظة واقع المدارس تبين غياب ممارسة هذا المصطلح، وتفاوت في تطبيقه والالتزام به، كما أجمعت العديد من الدراسات التي درست مدى ممارسة الانغماس الوظيفي ومنها، دراسة الشبل (AL Sabel، 2019) على تباين المدارس في ممارسة المصطلح والالتزام به، لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة: سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- (1) ما درجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظرهم؟
- (2) هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.50$) بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة تُعزى إلى متغيرات الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة: يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من:

- مديري المدارس: حيث ستزودهم بتغذية راجعة عن درجة ممارسة الانغماس الوظيفي، مما يساعدهم على تحسين مستوى درجة التطبيق، وانعكاسها على الأداء المدرسي داخل مدارسهم.
- مديريات التربية والتعليم: حيث سيكون لديها دراسات حديثة يمكن الاستفادة من نتائجها وتوصياتها، بتقديم المساعدة والتوجيهات للمدرء، والمعلمين لممارسة الانغماس الوظيفي، وزيادة فاعليتها لتحقيق الأهداف المطلوبة.
- متخذي القرار: حيث تساعدهم على اتخاذ القرارات الصائبة والمناسبة، فتكون القرارات ذات فائدة في تطبيق الإدارة الاستراتيجية، بهدف الارتقاء بمستوى الإدارة، والوصول إلى قرارات مناسبة لحركة التطوير الإداري والتربوي.
- معلمي المدارس: حيث ستزودهم بمخزون معرفي عن درجة تطبيق الإدارة الاستراتيجية بوظائفها المختلفة وتأثيرها على الأداء

المدرسي، واعتبار ذلك مؤشراً حيويًا على كفاءة هذه الإدارة، وعدالتها وقدرتها على تحقيق الأهداف الأساسية التي وجدت من أجلها.

أهداف الدراسة: سعت هذه الدراسة إلى التعرف على:

- معرفة واقع درجة ممارسة الانغماس الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء بني كنانة من وجهة نظرهم، من أجل العمل على تعزيز استخدامها لهذا النوع من الإدارة، لما لها من أهمية في تحقيق أهداف العملية التعليمية التعليمية وتطويرها.
- الوصول إلى فهم أعمق لأثر بعض المتغيرات كالجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في درجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظرهم، من أجل الكشف عن مدى تأثير هذه المتغيرات، وإلى أي مدى يمكن ضبطها، للتكيف مع المستجدات المعاصرة، ووسائل التعليم الحديث، وما يفرضه الواقع التكنولوجي والحداثة المعرفية من تطور وتحسين وتغيير وإصلاح.

مصطلحات الدراسة:

درجة: هي عملية تقيس مدى القرب أو البعد من الأهداف المطلوبة بأسلوب علمي وموضوعي، ويتصف بالشمول والدقة في صياغة الأهداف (Ahmed، 2018، 24). **وتعرف إجرائيًا:** بأنها عبارة عن أداة قياس حول مدى ممارسة الانغماس الوظيفي في المدارس، لتحقيق أعلى مستوى من الأداء الوظيفي المطلوب.

الانغماس الوظيفي: "هو حالة لمدى إدراك الفرد من توائمه النفسي في العمل، طالما أن للعمل القدرة على إشباع الحاجات البارزة والمتوقعة للفرد" (Monis، 2018، 186). **وتعرف إجرائيًا:** "درجة ممارسة الانغماس الوظيفي إجرائيًا في هذه الدراسة بالدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي أعدها الباحثين لقياس درجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة.

حدود ومحددات الدراسة: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات في مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة، للعام الدراسي (2022/2021). حيث حددت الأداة واقتصرت هذه الدراسة على إجابة المعلمين والمعلمات، على فقرات استبانة درجة ممارسة الانغماس الوظيفي، المكونة من (20) فقرة، وما تتمتع به من خصائص سيكومترية من صدق وثبات.

الطريقة والإجراءات

جدول (2): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لدرجة الانغماس

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة
1	.29*	11	.84**
2	.31*	12	.81**
3	.78**	13	.76**
4	.83**	14	.86**
5	.84**	15	.69**
6	.79**	16	.78**
7	.28*	17	.85**
8	.71**	18	.78**
9	.42**	19	.76**
10	.32*	20	.88**

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام طريقتين الأولى طريقة الاختبار-إعادة الاختبار حيث تم تطبيق الأداة لمرتين على العينة الاستطلاعية بفارق زمني مدته أسبوعين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل كرونباخ ألفا (معامل الاتساق الداخلي وكانت النتائج كما في الجدول (3)).

جدول (3): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
درجة الانغماس الوظيفي	0.82	0.84

معياري تصحيح أداة الدراسة: تم استخدام مقياس لكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعطاء موافق بدرجة كبيرة جداً (5)، وموافق بدرجة كبيرة (4)، وموافق بدرجة متوسطة (3)، وموافق بدرجة قليلة (2)، وموافق بدرجة قليلة جداً (1)، وتم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية:

$$\text{طول الفترة} = (\text{أعلى قيمة} - \text{أدنى قيمة}) / (5) = 5 / (1) = 0.8$$

وعليه يكون معيار الحكم على الدرجة على النحو الآتي:

من 1- أقل من 1.8 درجة قليلة جداً

من 1.8- أقل من 2.6 درجة قليلة

من 2.6- أقل من 3.4 درجة متوسطة

من 3.4- أقل من 4.2 درجة كبيرة

4.2 فأكثر درجة كبيرة جداً

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

منهج الدراسة: استخدم لأغراض الدراسة المنهج الوصفي المسحي. مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمين ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم للعام الدراسي 2021/2022م، والبالغ عددهم (2450) معلم ومعلمة، موزعين على (103) مدرسة، كما تبين في إحصائيات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2021م.

عينة الدراسة:

قامت الباحثتان باختيار عينة عشوائية من معلمين ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة، حيث تكونت عينة الدراسة من (350)، بنسبة (14%) من مجتمع الدراسة موزعين على جميع مدارس لواء بني كنانة، ويبين جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (1): توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	187	53.4
	أنثى	163	46.6
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	128	36.6
	من 5 سنوات-أقل من 10 سنوات	158	45.1
	عشر سنوات فأكثر	64	18.3
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	182	52.0
	دراسات عليا	168	48.0
المجموع		350	100.0

أداة الدراسة: تكونت أداة الدراسة من (20) فقرة بحيث تغطي ممارسة الانغماس الوظيفي، وقد تم بناء الفقرات بعد الرجوع إلى هذه المعايير والاطلاع على الادب النظري والدراسات السابقة.

صدق أداة الدراسة: للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة مكونة من (10) مُحَكِّمين في مجالات (الإدارة وأصول التربية، وعلم الاجتماع، واللغة العربية)، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وانتماء كل فقرة للمقياس، وأي تعديلات يرونها مناسبة، وقد اعتمدت الباحثتان الفقرة التي أجمع عليها (8) محكمين فأكثر، أي ما نسبته (80%) من المحكمين، وبهذا بقيت الأداة في صورتها النهائية مكونة من (20) فقرة.

صدق البناء لأداة الدراسة: للتأكد من صدق بناء أداة الدراسة فقد تم توزيعها على عينة استطلاعية قوامها 30 معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة، ومن خارج عينتها، وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي إليه ومع الأداة ككل، وكانت النتائج كما في جدول (2):

أولاً: المتغيرات المستقلة: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

ثانياً: المتغيرات التابعة: درجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة.

عرض النتائج ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها، والذي نصّ على: ما درجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظرهم؟
فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس التربية والتعليم في لواء بني كنانة، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، والمتوسط العام للمقياس الكلي، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	6	يوجد توافق تام بين قدراتي الشخصية وطبيعة مهنتي.	4.02	.889	كبيرة
2	9	يشكل التعليم قيمة مهمة جداً في حياتي.	3.79	.878	كبيرة
3	13	أرتبط بمهنتي ارتباطاً وثيقاً.	3.73	1.029	كبيرة
4	2	يمكن قياس أداء المدرسة من خلال مدى جودة العمل الذي يؤديه المعلمون.	3.67	.918	كبيرة
5	18	أشارك في الأعمال التطوعية داخل المدرسة	3.57	1.035	كبيرة
6	17	ادعو زملائي إلى الاستفادة من وقت الفراغ لديهم بعمل ندوات توعوية.	3.39	.779	متوسطة
7	20	أحافظ على أداء مهامي بكل صدق وامانة.	3.39	.790	متوسطة
8	16	أشارك في الأنشطة المدرسية وقت المناسبات والدعوات السنوية.	3.36	.731	متوسطة
9	11	أشعر بالمتعة في القيام بعمل.	3.34	.871	متوسطة
10	8	يوجد لدى أنشطة أخرى أكثر أهمية من مهنتي.	3.25	.996	متوسطة
11	10	أعتبر عملي أهم شيء في حياتي.	3.15	.843	متوسطة
12	19	أنهي أعمالي اليومية بدون مساعدة الآخرين.	3.14	.845	متوسطة
13	12	يعد التدريس بالنسبة لي مجرد جزء بسيط من حياتي.	3.11	.835	متوسطة
14	3	أشعر بمرونة الوقت بسرعة أثناء التدريس.	3.09	.990	متوسطة
15	7	أشعر بالكآبة عندما لا ألتحق في تحقيق أي شيء متصل بمهنتي.	3.07	1.020	متوسطة
16	4	أصل إلى عملي مبكراً للاستعداد للتدريس.	3.02	.989	متوسطة
17	14	أحتاج القيام بواجبات ومسؤوليات إضافية في المدرسة.	2.58	.888	قليلة
18	5	أفكر كثيراً في عمل الغد.	2.49	.942	قليلة
19	15	أحياناً أود معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في مهنتي.	2.39	.855	قليلة
20	1	أبقي في المدرسة وقتاً إضافياً لإنهاء عملي.	2.29	.893	قليلة
درجة الانغماس ككل			3.19	.606	متوسطة

المعلمون" في المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (3.67) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (18) والتي تنص: "أشارك في الأعمال التطوعية داخل المدرسة" في المرتبة الخامسة، وبمتوسط حسابي (3.57) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (16) والتي تنص على: "أشارك في الأنشطة المدرسية وقت المناسبات والدعوات السنوية" في المرتبة الثامنة وبمتوسط حسابي (3.36) بدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص: "أشعر بالمتعة في القيام بعمل" في المرتبة التاسعة، وبمتوسط حسابي (3.34) بدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص: "يوجد لدى أنشطة أخرى أكثر أهمية من مهنتي" في المرتبة العاشرة وبمتوسط حسابي (3.25) بدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (10)

يلاحظ من الجدول (4) بأن المتوسط الحسابي للانغماس الوظيفي ككل بلغ (3.19) بدرجة متوسطة، وأن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.29-4.02) حيث جاءت الفقرة رقم (6) والتي تنص على: "يوجد توافق تام بين قدراتي الشخصية وطبيعة مهنتي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.02) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (9) والتي تنص على: "يشكل التعليم قيمة مهمة جداً في حياتي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.79) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص: "ارتبط بمهنتي ارتباطاً وثيقاً في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (3.73) بدرجة كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على "يمكن قياس أداء المدرسة من خلال مدى جودة العمل الذي يؤديه

إهمال تحقيق التوازن بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل، مع عدم الوعي بأهمية النظر الدائم إلى المستقبل، والاهتمام في معالجة المشكلات دون النظر إلى حماية المستقبل بالوقاية من المشكلات التي تنتظر حدوثها، والاعتماد بأن العلاج أفضل وسائل الدفاع، بينما العالم ينظر اليوم إلى الوقاية وأهميتها كمنظور اجتماعي اقتصادي في عصر العولمة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من عبید (Obaid, 2017)، ودراسة مؤنس (2018م)، ودراسة علي (2018م) والتي وجدت جميعها درجة متوسطة من الممارسة، والالتزام في تطبيق الانغماس الوظيفي بكافة أبعاده.

وعلى العكس من ذلك فقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج كل من دراسة عموش وحراششة (2018م)، ودراسة الشنبل (2019م)، حيث جاءت درجة ممارسة الانغماس الوظيفي بدرجة كبيرة.

عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها والتي تنصُّ على:

" هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائي ($\alpha=0.05$) لدرجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظرهم والتي تُعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟"

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة (ككل) وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) وذلك كما هو مبين في الجدول (5).

والتي تنصُّ: " اعتبر عملي أهم شيء في حياتي" في المرتبة الحادية عشر، وبمتوسطٍ حسابي (3.15) بدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (19) والتي تنصُّ " أُمهي أعمالي اليومية بدون مساعدة الآخرين " في المرتبة الثانية عشر، وبمتوسطٍ حسابي (3.14) بدرجةٍ متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (12) والتي تنصُّ " يعد التدريس بالنسبة لي مجرد جزء بسيط من حياتي" في المرتبة الثالثة عشر، وبمتوسط حسابي (3.11) بدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (14) والتي تنصُّ على: " أبتجب القيام بواجبات ومسؤوليات إضافية في المدرسة" في المرتبة السابعة عشر، وبمتوسط حسابي (2.58) بدرجةٍ قليلة، وجاءت الفقرة رقم (5) والتي تنصُّ على: " أفكر كثيراً في عمل الغد " في المرتبة الثامنة عشر، وبمتوسطٍ حسابي بلغ (2.49) بدرجةٍ قليلة، وجاءت الفقرة رقم (15) والتي تنصُّ على " أحياناً أود معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في مهنتي" في المرتبة قبل الأخيرة، وبمتوسط حسابي (2.39) بدرجةٍ قليلة، وجاءت الفقرة رقم (1) والتي تنصُّ " أبقى في المدرسة وقتاً إضافياً لإنهاء عملي" في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.29) بدرجةٍ قليلة، و قد تُعزى هذه الدرجة المتوسطة إلى كون العاملين يرتبطون ارتباطاً وثيقاً بأعمالهم وتقديم أفضل ما يمتلكونه من مهارات وخبرات للشعور بالرضا، فقد تنجح بعض المؤسسات في تطبيق الانغماس الوظيفي، بينما يفشل البعض الآخر، وفي الواقع فإن الصفات الأساسية التي يمتاز بها الانغماس الوظيفي بسيطة وواضحة، ويرجع السبب الرئيس لفشل هذه المؤسسات في عملية التطبيق نفسها، وقد لا يكون السر في نجاح هذه المؤسسات في اختيار استراتيجيات الانغماس الوظيفي، بل في درجة الانغماس الذي يتناسب وثقافة المؤسسة وأفرادها، وفي مشاركة والتزام كل فرد في المؤسسة بتحقيق الأهداف، إلا أن هناك معوقات وصعوبات تحدُّ من الانغماس الوظيفي لديهم، كاتباع القوانين والأنظمة بكل تزم وغياب المرونة، وكثرة الضغوط في العمل، وقلة الحوافز المادية والمعنوية، وغياب روح الفريق، بالإضافة إلى ضعف الصفات القيادية في اتخاذ القرارات الحاسمة، وعدم المشاركة في صنع القرارات وحل المشكلات، وانحراف الأهداف عن رضا وارتياح العاملين، و قصور التخطيط، والضبط، والتنظيم في المؤسسة، ونقص وعي العاملين، الضغط الاجتماعي، وسلوك العاملين وتوقعاتهم التي تتعارض مع المتطلبات التربوية الحديثة، وعدم تدريبهم على أحداث وسائل التكنولوجيا والبرامج الخاصة، التي من شأنها أن تسهل العمل، التركيز على تقييم الأداء، وليس القيادة الواعية والانغماس الوظيفي الهادف الذي يساعد العاملين في تحقيق جودة مؤسسية أعلى،

جدول(5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة ككل حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئات	
554	187	3.44	ذكر	الجنس
533	163	2.91	أنثى	
562	128	3.27	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
606	158	3.13	من 5 سنوات-أقل من 10 سنوات	
673	64	3.18	عشر سنوات فأكثر	
587	182	3.12	بكالوريوس فأقل	المؤهل العلمي
618	168	3.26	دراسات عليا	

العلمي الذي يحملونه وبذلك لم تختلف الاستجابات باختلاف المؤهل العلمي، أما بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة فقد يرجع السبب لعدم وجود فروق إلى الحرص الشديد من قبل المعلمين والمعلمات على نتائج أداءهم للعمل بغض النظر عن سنوات الخبرة التي مروا بها أثناء عملهم؛ مما يشكل دافعاً للمزيد من الجودة في العطاء والإبداع والتميز، ويعود وجود فروق تُعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الذكور، أمر منطقي لارتباط كثير من العاملين بوظائفهم، ومراكزهم، واعتبار العمل جزء من حياتهم للسعي إلى تحقيق الذات، والمشاركة الفعالة، وزيادة الانسجام بالعمل. ينعكس إيجابياً على انغماسهم وظيفياً.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من (Narayanaswamy & ShaliniRao، 2014)، ودراسة (Danish، 2015)، ودراسة عموش وحراششة(2018).

التوصيات

بناء على نتائج الدراسة توصي الباحثان بالآتي:

1. العمل على تعزيز مثل هذه المتغيرات الحديثة في تخصص الإدارة والقيادة التربوية.
2. عقد ورش تدريبية تساعد معلمي المؤسسات التعليمية على تنمية ممارسة المصطلحات الحديثة بكل دافعية وكفاءة عالية.
3. مساعدة معلمي المؤسسات التعليمية على تعزيز مفهوم الانغماس الوظيفي من خلال تقوية الروابط والعلاقات الاجتماعية.

المراجع العربية

- أحمد، عبد الله مصطفى (2018م). تقويم الأداء المدرسي في ضوء المعايير العالمية لتصنيف المدارس الثانوية وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، 2(91)، 1-75.

يلاحظ من الجدول (5) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة، ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة، ويهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الثلاثي ((3-ways ANOVA)) وذلك كما في الجدول (6).

جدول(6): التحليل التباين الثلاثي لأثرالجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات

الخبرة على درجة الانغماس ككل

جدول(6): التحليل التباين الثلاثي لأثرالجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات

الخبرة على درجة الانغماس ككل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	23.939	1	23.939	81.856	.000
المؤهل العلمي	1.319	2	.659	2.255	.106
سنوات الخبرة	.864	1	.864	2.956	.086
الخطأ	100.895	345	.292		
الكلي المصحح	127.974	349			

يتضح من الجدول (6) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية التربية والتعليم تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، بينما تبين وجود فروق دالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس مديرية التربية والتعليم تُعزى للجنس، ولصالح الذكور. وتعزو الباحثان عدم وجود فروق تُعزى لمتغير المؤهل العلمي إلى تشابه ظروف البيئة التعليمية داخل المؤسسات، وتوافر المناخ التعليمي المرن لكل من المعلمين والمعلمات بغض النظر عن درجة المؤهل

- بنو خالد، ميرفت. (2017م). أثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي: دراسة على المدارس الثانوية في البادية الغربية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- الحاج، أحمد. (2013م). أصول التربية. عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- رشيد، مازن. (2018م). إدارة الموارد البشرية. الرياض، السعودية، العبيكان.
- الزبيدي، عقيل. (2017م). آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة، جدة، السعودية، مجلة القراءة والمعرفة، 1(3)، 153-224.
- الشبرمي، لميس. (2019م). مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة. بحث منشور، السعودية، مجلة البحث العلمي في التربية، 20(1)، 571-602.
- الشبل، زند. (2019م). مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة. عنيزة، السعودية، مجلة كلية التربية، 10(35)، 67-79.
- عبد الله، محمد. (2017م) الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي دراسة ميدانية بجامعة بني سويف، بني سويف، مصر، المجلة العلمية بكلية الآداب، 24(30)، 790-846.
- عبيد، سالم حميد. (2017م). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، 13(13)، 24-47.
- علي، مهيمن. (2018م). الدور الوسيط للانغماس الوظيفي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الخرطوم: جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية.
- عموش، أحمد والحراشنة، محمد. (2018م). مستويات الانغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- المصري، محمد. (2015م). الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- مؤنس، خالد. (2018م). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 9(25)، 179-196.
- د. تهاني ابراهيم العلي وآخر
- ميا، علي. (2017م). مدى توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية، اللاذقية، سوريا، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، 39(67): 43-67.

المراجع الأجنبية

- Abu Aleinein ،A. & Ashour ،Y. H. (2016). **The Impact of Job Involvement on Job Performance at UNRWA Gaza Field Office ،Gaza.**
- Aderemi ،O; Johnson ،O; Samson ،A. (2015). Psychology Factors As predictors of Job Involvement among Secondary School Teachers in Ile-Ife ،Nigeria ،*African Journal for the psychological Studies of social Issues* ،18(3): 88-95.
- Aid ،A. (2018). Work Immersion: Real World Experience at Senior High ،*Think-Asia* ، 2(1); 22-35.
- Danish ،R. (2015). Relationship between JOB Performance ،JOB Involvement and Career Salience of Employees in Education sector of Pakistan. *American Journal of Educational Research* ،1(2): 19-23.
- Dehal ،P. S. & Kumar ،R. (2017). Job involvement among college teachers. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development* ،4(6) ،502-505.
- 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.
- 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* ،13(2); 12-31.
- 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* ، 13(2); 12-31.
- Rana ،S; Malik ،N; Hussain ،Y. (2016). Leadership Styles as predictors of job Involvement in Teagers ،*Pakistan Journal of Psychological Research* ،31(1): 161-182.
- Sethi ،A & Mittal ،K. (2016). A Research of Jon Involvement among Senior Secondary School Teachers. *International Journal of Applied Research* ،2(2):205-209.