

الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

(بحث مستل من رسالة ماجستير)

وسام عبد الحسن كاظم

أ.د. عماد حسين عبيد المرشدي

جامعة بابل/ كلية التربية الأساسية

Job Efficiency for special education teachers**(Research extracted from a master's thesis)****Wissam Abdul Hassan Kazem****Prof. Emad Hussein Obaid Al Morshedy****Babylon University/ College of Basic Education****Wissam.Kazem.h21bed30@student.uobabylon.edu.iq****Basic.imad.hussein@uobabylon.edu.iq****Abstract**

The aim of the current research is to identify:

1. The level of job engagement of special education teachers (research sample).
2. The statistically significant differences in job engrossing according to the variable of gender and governorate of special education teachers (research sample).

In order to achieve the goals, it was necessary to prepare a tool to measure job absorption, so the researcher adopted the (Al-Sharif, 2019) scale, which consists of (40) items distributed over two areas: cognitive and performance absorption (23) items, and emotional absorption (17) items because its paragraphs apply with the same sample. The current research and the closest to identifying job involvement, and after verifying the psychometric properties of the research scale and its paragraphs, it was applied to the basic research sample of (225) male and female teachers of special education in the Karbala and Babil governorates center for the year (2021-2022), they were chosen by random method with Proportional distribution, as choosing the sample in this way makes it more representative of the original research community and after analyzing the data statistically using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), the results came up with the following:

1. Special education teachers have a high level of job engagement.
2. There are no statistically significant differences in job engagement according to the gender variable.

المستخلص

هدف البحث الحالي التعرف الى :

1. مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة (عينة البحث).
2. الفروق ذات الدلالة الاحصائية للاستغراق الوظيفي بحسب متغير الجنس والمحافظة لدى معلمي التربية الخاصة (عينة البحث).

ومن اجل تحقيق الاهداف اقتضى اعداد اداة لقياس الاستغراق الوظيفي , لذا تبني الباحث مقياس (الشريف , 2019) الذي يتكون من (40) فقرة موزعه على مجالين هي الاستغراق المعرفي والادائي(23) فقرة , والاستغراق العاطفي (17) فقرة لان فقراته تنطبق مع عينه البحث الحالي والأقرب للتعرف على الاستغراق الوظيفي , وبعد

التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس البحث وفقراته ، تم تطبيقه على عينة البحث الأساسية والبالغة (225) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في مركز محافظتي كربلاء وبابل للعام (2021-2022) ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتناسب ، إذ ان اختيار العينة بهذه الطريقة يجعلها اكثر تمثيل لمجتمع البحث الأصلي وبعد تحليل البيانات احصائياً باستعمال الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، أفرزت النتائج ما يلي:

1. ان معلمي التربية الخاصة لديهم مستوى عالي بالاستغراق الوظيفي .
2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس .

الفصل الاول : التعريف بالبحث

ان الفشل بالاستغراق الوظيفي التي تواجهها معظم المؤسسات والتحديات الجمة التي تقف عائق في الوصول لمستوى عال من الاستغراق الوظيفي للعاملين فيها ، ومنها المؤسسات التربوية ومعلميها من التربية الخاصة وتستخدم وسائل شتى وتنفق الكثير من الأموال لتأهيل العاملين لديها وتدريبهم وتقديم لهم العديد من المزايا والعروض للوصول لمستوى عال من الإبداع الوظيفي لديها ، فتتجح بعض المؤسسات بتحقيق الاستغراق الوظيفي وتفشل مؤسسات أخرى في استخدام الوسائل نفسها بسبب اختلاف نشاط المؤسسة والمكان والزمان الذي تعمل به ، لذا فيجب على المؤسسة اختيار أدوات الدعم المناسبة لها (غريب، 2017: 4) .

لذلك فإن هناك العديد من المؤسسات ولاسيما التربوية التي تفشل في تحقيق الاستغراق الوظيفي ضمن بيئة العمل ، ويؤثر ذلك بطبيعة الحال بصورة سلبية في الأداء الوظيفي لمكونات وظائفهم في الروح المعنوية للعاملين ومدى انجازهم لواجباتهم بدقة وإتقان وفي درجة انضباطهم وتعاملهم مع بعضهم البعض ومستوى التعاون بين أعضاء الفريق (العززي ، 2017 : 5) .

ومن الظواهر الدالة على ضعف الاستغراق الوظيفي في ميدان التربية ، ارتفاع نسبة الغياب لدى المعلمين ، حيث تشير دراسة (مسلم ، 2003) أن نسبة الغياب المتكرر لبعض المعلمين بلغت (3, 74 %)، بينما بلغت نسبة التأخير عن الحضور المبكر إلى المدرسة (1, 57 %) (مسلم ، 2003 : 9) .

كما أشارت دراسة (العليان ، 2018) إلى انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم (العليان ، 2018 : 7) . وأثبتت دراسة (Gupta & Shaheed , 2017) أن الحاجة قائمة إلى المزيد من الأبحاث في موضوع الاستغراق الوظيفي وأكدت على تشجيع الدراسات المستقبلية حول هذا الموضوع وتبسيط الضوء عليه (Gupta & Shaheed , 2017 : 12) . كما أنه من خلال خبرة الباحث لوحظ بعض المؤشرات التي تشير إلى وجود قصور في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ، لذا أن الحاجة أصبت ماسة لأجراء مثل هذا الدراسة.

ومن خلال ما تم عرضه تتجلى مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن التساؤل الاتي:

- هل يمتلك معلمي التربية الخاصة مستوى معين من الاستغراق الوظيفي؟

اهمية البحث :

ولقد جاء الاهتمام بالاستغراق الوظيفي في المؤسسات التعليمية نتيجة الاعتقاد بأن الأفراد ذوي المستوى العالي من الاستغراق يهتمون بشكل صادق وحقيقي بأعمالهم بكفاءة أعلى وبتأجبية أكبر ، ووضع اغلب جهودهم في عملهم ، وبالتالي يبدون أعلى مستويات الأداء (محمود ، 2013 : 79) .

وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنه يزيد من الشعور بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة , ويجعلهم أكثر التزاماً نحو عملهم التعليمي ومؤسستهم التربوية , ويحسن جودة حياة التعليم والتعلم , ويعزز من الإنتاجية والكفاءة العلمية لتلامذتهم , وهو أيضاً عامل مؤثر لتحفيز معلمي التربية الخاصة , وموجة للسلوك , كما يقلل من معدلات الغياب والتأخير , ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية (الشنطي , 2015 : 256).

وعوائد الاستغراق الوظيفي ايجابية في بيئة العمل والتعلم وله تأثيراته الواضحة على السلوك والالتزام المهني الذي يقود بدوره لخلق بيئة تنموية وتربوية وإيجابية منسجمة وناجحة مهنيا تعمل على تحسين أداء الموظف وتزيد من إنتاجيته ودفاعيته نحو العمل وأوضحت العديد من الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يعد من العوامل المهمة في نجاح العملية التربوية والمنظمات ومواكبتها للمستجدات , وأنه يعد متباً قوياً للأداء التنظيمي الايجابي الذي يبين بوضوح العلاقة باتجاهين بين الموظف والمسئول والمعلم والمتعلم , لذا فان الاستغراق الوظيفي يمكن أن يحدث فرقاً حقيقياً في نجاح العملية التعليمية فعلى سبيل المثال أن بعض الأفراد الموظفين بغض النظر عما يواجهون من متطلبات العمل العالية وساعات العمل الطويلة لا تظهر عليهم أعراض الإرهاق فقد ثبت أن زيادة استغراق الموظف في العمل سيقبل من الإجهاد المهني والإرهاق الذي يعانون منه ويجدون متعة في العمل والتعامل مع متطلباته ومن منظور علم النفس الايجابي يوصف هؤلاء الأفراد بأنهم موظفون مستغرقون في عملهم وان العاملين ذوي النشاط العالي الذين يتمتعون بالنشاط والتفاني والاستيعاب يتمتعون بقدرة أفضل في التعامل مع صعوبات العمل ومتطلباته نظرا لفائدة الاستغراق الوظيفي لكل الموظفين ومعلمي التربية الخاصة والتربويين وغيرهم (الكربي واخرين , 2021: 71-72) .

اهداف البحث:

- 1- التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي (عينة البحث).
2. التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية للاستغراق الوظيفي بحسب متغير الجنس والمحافظة لدى معلمي التربية الخاصة (عينة البحث).

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي معلمي التربية الخاصة في مركز محافظتي كربلاء وبابل , للعام الدراسي (2021 - 2022).

تحديد المصطلحات :

❖ الاستغراق الوظيفي:

عرفه كل من :

- (الزبيدي , 2017) :
- بأنه "مدى أهمية الوظيفة في حياة الفرد من جهة , ومدى استعداد الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة , وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها الوظيفية من جهة أخرى , لكون الاستغراق متعلق بحب الفرد لعمله والاهتمام به" (الزبيدي , 2017 : 171) .

- (الشريف , 2019) :
- "الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها, ولهذا فالأمر مرتبط بالنواحي العقلية المعرفية الأدائية والعاطفية معاً" (الشريف, 2019 : 112) .
- **التعريف النظري :** تبني الباحث تعريف (الشريف , 2019) " لأنه صاحب مقياس الاستغراق الوظيفي الذي تبنيه الباحث (الشريف , 2019 : 112) .
- **التعريف الإجرائي :** الدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة عبر أجابته على أداه مقياس الاستغراق الوظيفي المعد لهذا الغرض.

❖ معلمي التربية الخاصة :

عرفه كل من :

1- (الخطيب و الحديدي , 2003)

"هم من يقدمون خدمات تعليمية للتلامذة المعاقين ومن الضروري أن يشاركوا أيضاً في تزويد هؤلاء التلامذة بخدمات التربية الخاصة " (الخطيب , الحديدي , 2003 : 143) .

2- (عبد الغفار , 2003) :

"المعلمون والمعلمات الذين يقومون بمهنة تعليم المعاقين باختلاف إعاقاتهم سواء كانت عقلية أو بصرية أو حركية أو سمعية , وذلك ضمن مراكز ومؤسسات مرخصة من قبل الجهات الرسمية" (عبد الغفار , 2003 : 40) .

• الاستغراق الوظيفي :

يعد الاستغراق الوظيفي المفتاح الرئيس لنجاح المدارس وتقدمها، فالمعلم الذي لديه مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي بعمله يجعل المدرسة تميل إلى التمسك به، مما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي له، وتعمل على تحسين الأداء التنظيمي، كما ويمثل الاستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج بها الموظف مع عمله الذي يمارسه ويستشعر أهميته (الحسني، 2013 : 43).

يعد موضوع الاستغراق الوظيفي من الموضوعات المهمة التي يتطلب من أصحاب القرار الاهتمام بها، والعمل على تمتيتها وتحسينها لما له من أهمية كبيرة في سير عمل المدرسة، والتأثير الفعال على الأداء المؤسسي، إذ يزيد الاستغراق الوظيفي من فاعلية الأداء الفردي والجماعي، ويساعد على تحقيق الجودة والتحسين المستمر، وله أثر كبير في انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل، وزيادة الالتزام بقيم ومبادئ المدرسة، والعمل الجاد على تحقيق أهدافها في التحسين والتطور المستمر في كمية ونوعية مخرجاتها (المنطاوي، 2007 : 43).

يتبين مما سبق على الأهمية الكبيرة للاستغراق الوظيفي ودوره في تحسين بيئة المدرسة وتحقيق أهداف المؤسسة التربوية المنشودة، إذ لا بد من توفير الظروف المناسبة والمناخ التنظيمي الملائم لتعزيز هذه القيمة لدى معلمي التربية الخاصة وتمكينها، وهذا يقود إلى دعم واستثمار جميع الإمكانيات والموارد داخل المؤسسة التربوية لتنمية الاستغراق الوظيفي.

• خصائص الاستغراق الوظيفي :

- تتمثل أهم خصائص الاستغراق الوظيفي في مجموعة من العوامل وتشمل :
- الخصائص الشخصية : حيث تتضمن كل من الدوافع والقيم والاتجاهات والنوع .
- الخصائص الوظيفية : وتشمل كل من الحوافز واستقلالية العمل والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية .
- الخصائص الاجتماعية : وتشمل كل من العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح , حيث بينت دراسة (قاسم , 2012) إلى أن تلك الخصائص مرتبطة في بعضها البعض , لان العمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلاً من الخصائص الاجتماعية التي ستتأثر بخصائص الفرد الشخصية مثل النوع والأخلاقيات والقيم والدوافع وهذه الأخيرة ستتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالوصف الوظيفي والحوافز (قاسم , 2012 : 96) .

• شروط الاستغراق الوظيفي :

- تطابق الموظف مع عملة .
- تحفيز الموظفين تحفيزاً قوياً .
- شعور الموظفين بالتضامن مع المؤسسة , وبالولاء والانتماء إليها .
- جعل الموظفين ينظرون نظرة شاملة إلى الأداء لتحقيق القيمة الذاتية .
- تحقيق فاعلية نسق الاتصال وتعزيز التواصل .
- مراعاة الظروف الاجتماعية والتنظيمية للموظفين .
- تهمين الجوانب الأخلاقية والقيمية لدى الموظفين .
- القدرة على إدارة الجوانب الفنية للعمل .
- الانسجام في التعامل مع القواعد التنظيمية .
- اتساق العلاقات الاجتماعية والانسجام في بيئة العمل .
- تشجيع الإدارة على مشاركة الموظفين في الإبداع وتطبيق أفكار جديدة بالعمل .
- توفير إطار قيمي مفاهيمي يحث الموظف على الاستغراق في وظيفته .
- توفر الرغبة والقدرة للموظف للانهماك في وظيفته (أبو شنب , 2017 : 61) .

• عوامل نجاح الاستغراق الوظيفي :

- لضمان نجاح الاستغراق الوظيفي لا بد من توفر ما يلي :
- 1. توفر القدرة لدى الفرد والرغبة في العمل .
- 2. وجود إطار من القيم لدى الفرد التي تحثه على الاستغراق في الوظيفة .
- 3. يجب النظر إلى الفروقات الشخصية بين الأفراد من حيث مستوى التعليم , ومستوى الوظيفة , والنوع , وقوة الحاجة والسيطرة .
- 4. مناسبة وظيفته بمؤهلاته وشخصيته (الوحيددي , 2013 : 27) .

• العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي :

1. السمات الشخصية : وتشمل السمات المتعلقة بالموظف وتتمثل في نوعه وعمره ومستوى تعلمه وأقدميته في العمل , وحالته الاجتماعية ونمط شخصيته .
2. ظروف العمل : وترتبط ببيئة العمل وتشمل القيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات , وحجم المؤسسة.
3. التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية : بمعنى التداخل والتفاعل بين الموظفين وظروف العمل (المتولي , 2013 : 440) .

النظريات التي فسرت الاستغراق الوظيفي :

1. نظرية المدخل التحفيزي Catalytic input theory :

طورت نظرية المدخل التحفيزي من قبل العالم (Kanungo,1982) , والذي قام بدمج المداخل المختلفة للاستغراق الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية مستخدماً المفهوم الذي ينص على أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بخبرة الفرد الاجتماعية المحتملة وأيضاً ببيئة العمل التي يمكن أن تلبى وتحقق طلبه الشخصي , وافترضت هذه النظرية أن تصورات الموظف المتعلقة باحتمالات أن تحقق له الوظيفة احتياجاته الشخصية هي الأكثر تأثيراً على استغراقه الوظيفي (Kanungo, 1982 : 123) .

2. نظرية التكيف الوظيفي Functional Adaptation Theory :

اهتمت هذه النظرية بدراسة سلوك الموظفين العاملين لمعرفة مدى تكيفهم واستقرارهم في أعمالهم الوظيفية التي يمارسونها , ويرى أصحاب هذه النظرية أن سلوك الموظف في العمل يعتمد على درجة الاستغراق والتكيف والتطابق بين شخصية الموظف وبيئة العمل ويعتبر الاستغراق الوظيفي هو العامل الرئيسي في تفسير تكيف الفرد مع بيئة العمل كما يتجسد في شعوره بالقناعة والاستقرار في الوظيفة (العيداني , 2011 : 41) .

وتؤكد نظرية التكيف الوظيفي انه يجب على الإدارة أن تهتم بأبعاد شخصية العامل الشاملة , وذلك لأن هذه الأبعاد لها دور كبير في تحديد استجابة هذا العامل للمنظمة التي ينتمي إليها , سوى كانت هذه الاستجابة ايجابية أو سلبية ويقصد بأبعاد الشخصية الصفات الشخصية كالحاجات الإنسانية , الدوافع , القدرات (الذكاء والمواهب والاستعدادات الأخرى) والقيم والمواقف والاتجاهات التي يعتنقها الفرد ويؤمن بها وكذلك الفروق الفردية (العديلي , 1995 : 104)

الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث

ان منهج البحث الذي استعمله الباحث في البحث الحالي هو المنهج الوصفي الارتباطي كونه المنهج المناسب في وصف الظاهرة وتحديداتها وتوضيح خصائصها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى (عدس وآخرون ، 2016 : 221). فهو يسعى إلى تحديد مقدار واتجاه العلاقة الارتباطية والوصول إلى تعميمات تساهم في فهم الواقع وتطويره ، فهو شكل من أشكال التحليل الذي يصور الظاهرة ثم يفسرها ويخضعها للدراسة بشكل علمي ودقيق (Franekle&Wellen,1993:370).

ثانياً: مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث بالمجموع الكلي للعناصر أو الأفراد الذين يحملون بيانات عن الظاهرة التي يسعى الباحث إلى دراستها وتعميم نتائج البحث عليها (داود وعبد الرحمن ، 1990: 66). ويشتمل مجتمع البحث الحالي على معلمي التربية الخاصة في محافظتي كربلاء وبابل ومن كلا الجنسين والبالغ عددهم (305) معلم ومعلمة وبواقع (112) معلم و(193) معلمة .

ثالثاً: عينة البحث (عينة التحليل الاحصائي)

يقصد بعينة البحث جزء من مجتمع البحث الكلي يتم اختيارها على وفق الطرق العلمية والقواعد المحددة بحيث تكون ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً إذ ان استعمالها يمكن الباحث من اختصار كل من المال والزمن والجهد (البياتي ، 1977: 87) لذا تم اختيار عينة مكونة من (225) معلم موزعين على النحو الاتي (103) معلم ومعلمة من محافظة كربلاء بواقع (36) معلم و(67) معلمة و(122) معلم ومعلمي من محافظة بابل بواقع (47) معلم و (75) معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتناسب من المجتمع الكلي للبحث إذ ان اختيار العينة بهذه الطريقة يجعلها اكثر تمثيل لمجتمع البحث الأصلي (البلداوي، 2004: 66).
وجداول (1) يوضح ذلك :

جدول (1)

عينة البحث موزعة بحسب الجنس والمحافظة

المحافظة	الذكور	الاناث	المجموع
كربلاء	36	67	103
بابل	47	75	122
المجموع	83	142	225
النسبة المئوية	%37	%63	%100

رابعاً: أداة البحث

مقياس الاستغراق الوظيفي:

قام الباحث بمسح الادبيات والأطر النظرية التي تناولت مفهوم الاستغراق الوظيفي لتحديد الخصائص التي يتسم بها هذا المفهوم، مما قد يساعد في اعداد فقرات المقياس، فضلاً عن الاطلاع على المقاييس الاجنبية والعربية المباشرة والقريبة من المفهوم.

طريقة القياس

اعتمد الباحث طريقة ليكرت الخماسية في قياسه لمقياس الاستغراق الوظيفي كونها من الطرق الذي توفر مقياس متجانس ويمكن من خلالها ان نجمع عدد كبير من الفقرات للسمة الذي نسعى إلى قياسها.

عرض الأداة على المحكمين (التحليل المنطقي للفقرات)

لتحقق الباحث من صلاحية فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي بصورتها الأولية ولمعرفة مدى ملائمتها لعينة البحث الحالي، قام بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس والقياس النفسي ملحق (2) لمعرفة توجهاتهم ومدى حكمهم على صلاحية الفقرات ، إذ حضي الباحث بموافقة المحكمين على فقرات المقياس مع تعديل بعض الكلمات الغامضة من حيث الجانب اللغوي ، واستعمل الباحث كاي لعينة واحدة لتحليل آراء الخبراء وملاحظاتهم وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

قيمة مربع كأي لمعرفة موافقة المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي

مستوى الدلالة 0.05	قيمة كا ²		غير الموافقين	الموافقون	عدد الخبراء	الفقرات
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	3,84	30	صفر	30	30	40 - 1

تتضح قيمة مربع كاي دالة على جميع الفقرات حيث بلغت قيمة كا² المحسوبة (30) وهي أكبر من قيمة كا² الجدولية البالغة (3,84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05)، ولذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

تصحيح المقياس وحساب الدرجة الكلية

تم تصحيح مقياس الاستغراق الوظيفي والبالغ عدد فقراته (40) فقرة وبتدرج خماسي (دائمًا ، غالبًا ، أحيانًا ، نادرًا ، أبدًا) حيث تحصل البدائل على القيم (1,2,3,4,5) على التوالي ، وان أعلى درجة كلية يمكن ان يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على المقياس هي (200) في حين اقل درجة يمكن الحصول عليها هي (40) ، وان قيمة المتوسط الفرضي (120).

وضوح التعليمات وفهم العبارات (التجربة الاستطلاعية)

طبق الباحث التجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على مدى وضوح تعليمات مقياس الاستغراق الوظيفي بصورته الاولية ، اذ ينصح قبل طباعة المقياس واخراجه بصورته النهائية بتطبيق فقرات المقياس على عينة من مجتمع البحث ، فهذا التطبيق يساعد الباحث على مواطن القوة والضعف في المقياس ، وتم تطبيق المقياس على عينة من الطلبة يبلغ عددهم (30) معلم ومعلمة وكذلك تحديد الوقت المستغرق للإجابة على فقرات المقياس وقد تراوح الوقت المستغرق بين 20 دقيقة .

8- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي

تعد عملية التحليل الإحصائي للفقرات خطوة اساسية في بناء اي مقياس وذلك للكشف عن الخصائص السيكومترية لفقراته التي تساعد الباحث في اختيار الفقرات ذات الخصائص الجيدة وهذا بدوره يؤدي الى زيادة

صدق المقياس وثباته ، فضلا على ان التحليل الاحصائي للدرجات التي يتم الحصول عليها من خلال استجابات عينة من الافراد تكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت لأجل قياسه (علام ، 2000: 267) وقد قام الباحث بتطبيق المقياس على نفس العينة التي طبق عليها مقياس التنظيم الذاتي. وفيما يلي توضيح لخطوات اجراءات التحليل الاحصائي:

أ. القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي:

يستوجب حساب القوة التمييزية لفقرات المقاييس النفسية لغرض استبعاد الفقرات التي لا تميز بين الأفراد والاحتفاظ بالفقرات التي تميزهم، لأن توجد علاقة قوية بين دقة المقياس والقوة التمييزية من فقراته (عودة، 2002: 293). وللتحقق من القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي طبق الباحث المقياس على عينة التحليل الإحصائي المتكونة من (225) معلم ومعلمة وتم تفرغ إجاباتهم وحساب الدرجة الكلية. ورتبت استمارات عينة البحث على نحو تنازلي وفقا للدرجة الكلية للمقياس وتم تحديد المجموعتان الطرفيتين، المجموعة العليا بنسبة (27%) وكان عدد أفرادها (61) معلم ومعلمة ومجموعة دنيا بنسبة (27%) وكان عدد أفرادها (61) معلم ومعلمة، وبعد استعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين الطرفيتين في الدرجات لكل فقرة من فقرات مقياس التنظيم الذاتي ، ظهر ان جميع الفقرات مميزة بدلالة (0.05) لأن قيمها التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية (2,000) بدرجة حرية (120) ، والجدول (3) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي.

جدول (3)

القيمة التائية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي (التحليل الاحصائي بأسلوب المجموعتين الطرفيتين)

مستوى الدلالة الاحصائية	قيمة (ت)		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المجموعة	ت
	الجدولية	المحسوبة					
0,05	2,000	2.526	1.421	3.31	61	العليا	1
			1.375	2.67	61	الدنيا	
0,05	2,000	2.526	1.431	3.43	61	العليا	2
			1.446	2.67	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.082	1.374	3.49	61	العليا	3
			1.286	2.51	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.023	1.361	3.48	61	العليا	4
			1.246	2.52	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.046	1.482	3.34	61	العليا	5
			1.237	2.34	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.678	1.43	3.41	61	العليا	6
			1.273	2.51	61	الدنيا	

0,05	2,000	3.701	1.491	3.25	61	العليا	7
			1.126	2.36	61	الدنيا	
0,05	2,000	2.562	1.609	3.25	61	العليا	8
			1.348	2.56	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.794	1.439	3.28	61	العليا	9
			1.225	2.36	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.135	1.489	3.31	61	العليا	10
			1.337	2.51	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.374	1.493	3.26	61	العليا	11
			1.231	2.43	61	الدنيا	
0,05	2,000	2.587	1.432	3.31	61	العليا	12
			1.438	2.64	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.467	1.501	3.46	61	العليا	13
			1.257	2.59	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.743	1.501	3.51	61	العليا	14
			1.349	2.54	61	الدنيا	
0,05	2,000	2.26	1.505	2.97	61	العليا	15
			1.202	2.41	61	الدنيا	
0,05	2,000	2.226	1.463	3.16	61	العليا	16
			1.383	2.59	61	الدنيا	
0,05	2,000	2.946	1.485	3.38	61	العليا	17
			1.465	2.59	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.486	1.479	3.52	61	العليا	18
			1.429	2.61	61	الدنيا	
0,05	2,000	2.901	1.386	3.75	61	العليا	19
			1.602	2.97	61	الدنيا	
0,05	2,000	2.585	1.421	3.69	61	العليا	20
			1.653	2.97	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.26	1.195	3.93	61	العليا	21
			1.656	3.08	61	الدنيا	

0,05	2,000	3.643	1.264	4.03	61	العليا	22
			1.687	3.05	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.495	1.27	3.77	61	العليا	23
			1.611	2.85	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.843	1.195	3.85	61	العليا	24
			1.561	2.89	61	الدنيا	
0,05	2,000	5.701	1.282	3.92	61	العليا	25
			1.322	2.57	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.165	1.37	3.92	61	العليا	26
			1.579	2.8	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.919	1.231	4.02	61	العليا	27
			1.481	2.8	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.978	1.123	4.15	61	العليا	28
0,05	2,000		1.611	3.15	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.313	1.229	4.08	61	العليا	29
			1.602	2.97	61	الدنيا	
0,05	2,000	3.021	1.451	3.84	61	العليا	30
			1.658	2.98	61	الدنيا	
0,05	2,000	2.715	1.374	3.75	61	العليا	31
			1.618	3.02	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.946	1.427	3.89	61	العليا	32
			1.465	2.59	61	الدنيا	
0,05	2,000	5.333	1.189	4.05	61	العليا	33
			1.416	2.79	61	الدنيا	
0,05	2,000	6.484	1.244	4.05	61	العليا	34
			1.324	2.54	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.356	1.348	3.56	61	العليا	35
			1.312	2.51	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.442	1.382	3.61	61	العليا	36

			1.349	2.51	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.872	1.302	3.66	61	العليا	37
			1.299	2.51	61	الدنيا	
0,05	2,000	6.296	1.047	3.74	61	العليا	38
			1.191	2.46	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.134	1.399	3.67	61	العليا	39
			1.533	2.57	61	الدنيا	
0,05	2,000	4.234	1.430	3.70	61	العليا	40
			1.392	2.62	61	الدنيا	

من خلال الجدول اعلاه وجد ان جميع القيم التائية المحسوبة كانت اكبر من القيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة احصائية (0,05) ودرجة حرية (223) تبين ان جميع الفقرات مميزة بحيث لم تسقط اي فقرة من فقرات المقياس.

ب - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي:

يُعدُّ مؤشر ارتباط الفقرة بمحك خارجي، أو داخلي من مؤشرات صدق الاختبار فحينما لا يتوافر محك خارجي، فإنَّ الدرجة الكلية للاختبار أو المقياس يمكن أن تمثل محكاً داخلياً لاستخراج الصدق، ويعرف هذا الأسلوب أيضاً بطريقة الاتساق الداخلي التي تساعد على تحديد موقع كل فقرة من فقرات الاختبار (Anastasi & Urbina 2010:129). ، ولحساب درجة كل فقرة من فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي، استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون، فتبين أنَّ قيم معاملات الارتباط لجميع الفقرات مقبولة، فقد تراوحت ما بين (0.364 - 0.718) ، وهذه القيم جميعها كانت اكبر من القيمة الجدولية لمعاملات الارتباط البالغة (2,000) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (223) وجدول (4) يبين ذلك:

جدول (4)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي

رقم الفقرة	قيمة العلاقة الارتباطية	الفقرات	قيمة العلاقة الارتباطية
.1	0.559	.21	0.631
.2	0.589	.22	0.566
.3	0.645	.23	0.479
.4	0.543	.24	0.718
.5	0.505	.25	0.697
.6	0.534	.26	0.444
.7	0.683	.27	0.586
.8	0.478	.28	0.405
.9	0.579	.29	0.536

0.381	.30	0.596	.10
0.491	.31	0.571	.11
0.685	.32	0.685	.12
0.397	.33	0.417	.13
0.588	.34	0.627	.14
0.405	.35	0.437	.15
0.364	.36	0.667	.16
0.468	.37	0.516	.17
0.601	.38	0.558	.18
0.557	.39	0.499	.19
0.617	.40	0.548	.20

ج - علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه :

يفترض أن تكون هذه العلاقة دالة لتعطي مؤشرا على الاتساق الداخلي لل فقرات داخل بناء مكوناتها , اذ تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه , فتراوحت معاملات الارتباط لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية لكل مجال بين (0.301- 0.448), مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من صدق الاتساق الداخلي ولم تحذف أي فقرة منها , كما في جدول (5) يوضح ذلك

جدول (5)

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس الاستغراق الوظيفي

الدرجة	المجال الاول/ الاستغراق المعرفي والأدائي قيمة بيرسون	الدرجة	المجال الثاني/ الاستغراق العاطفي قيمة بيرسون
1	0,332	1	0.338
2	0,311	2	0.352
3	0,368	3	0.384
4	0.376	4	0.326
5	0.426	5	0.326
6	0,357	6	0.354
7	0,432	7	0.424
8	0,388	8	0.322
9	0.374	9	0.311
10	0.469	10	0.419

0.378	11	0.442	11
0.301	12	0.343	12
0.409	13	0.401	13
0.376	14	0.321	14
0.359	15	0.333	15
0.371	16	0.415	16
0,355	17	0.354	17
		0.448	18
		0,354	19
		0.321	20
		0.432	21
		0.344	22
		0.345	23

جدول (6) يبين قيمة معاملات ارتباط درجة المجال بدرجة المجال الأخرى

المجال الاول × المجال الثاني
0,55

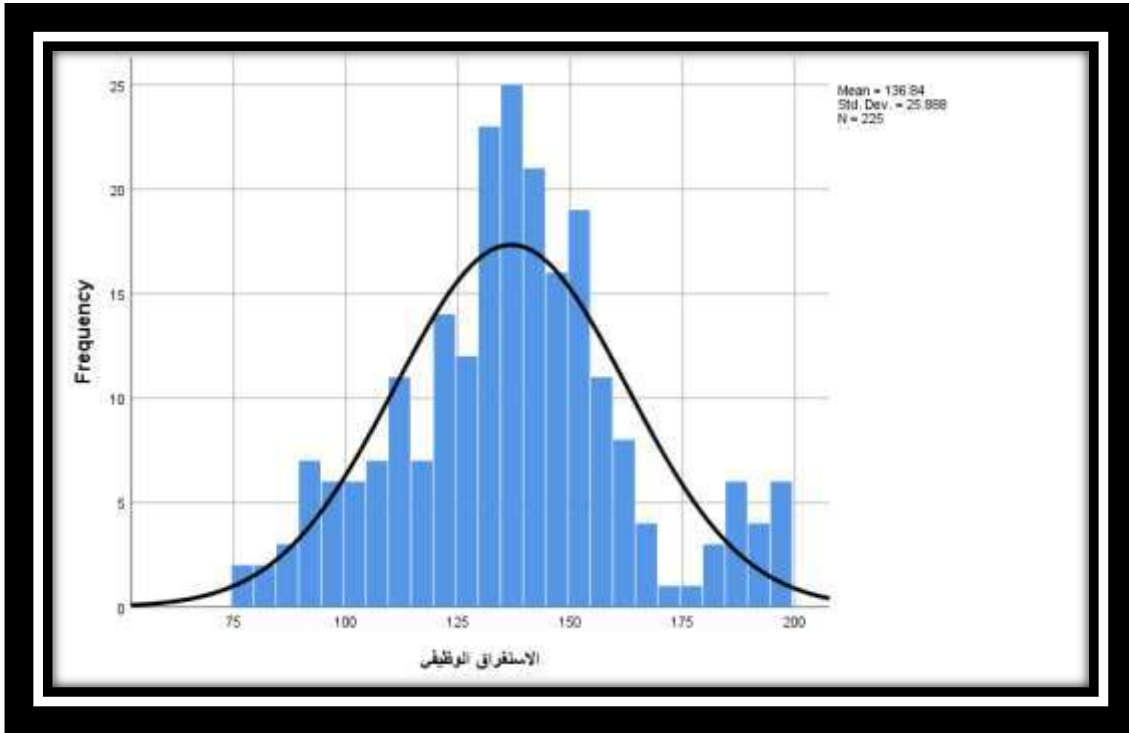
6. المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي :

قام الباحث بحساب المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي للتعرف على مدى قرب درجات عينة التمييز من النوع الأعتدالي وجدول (15) يوضح ذلك:

جدول (7)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي

الدرجة	المؤشرات الإحصائية	ت	الدرجة	المؤشرات الإحصائية	ت
0.192	الالتواء	8	225	العينة	1
0.162	الخطأ المعياري للالتواء	9	136.84	الوسط الحسابي	2
0.066	التفرطح	10	120	الوسط الفرضي	3
0.323	الخطأ المعياري للتقلطح	11	1.726	الخطأ المعياري	4
142	المنوال	12	137	الوسيط	5
77	اقل درجة	13	25.888	الانحراف المعياري	6
199	اعلى درجة	14	670.189	التباين	7



7. الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي:

ينبغي ان تتوفر في المقياس بعض الخصائص السايكومترية التي من اهمها صدقه وثباته ، لان عملية القياس تتطلب توافر العديد من الشروط في بناء الاداة لهذا يؤكد علماء القياس ضرورة التحقق من صدق المقياس وثباته (علام ، 2000: 184)، وتحقق الباحث من صدق المقياس وثباته على النحو الاتي.

أ/ مؤشرات الصدق (Validity) لمقياس الاستغراق الوظيفي:

تعتمد درجة الثقة بالمقياس إذا كان المقياس يحمل مؤشرا للصدق ، لان الصدق يعطي جودة للمقياس ويعمد على قياس السمة المراد قياسها (فرج، 1980: 326). ، وقد تحقق الباحث من صدق المقياس بطريقتين هما:

1- الصدق الظاهري (Face Validity)

استخرج الباحث هذا النوع من الصدق عندما عرضت فقرات المقياس وبدائله وطريقة تصحيحه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية لمعرفة مدى موافقتهم على الاختبار، إذ أبدى الخبراء موافقتهم مع تعديل لبعض الكلمات الذي لم تؤثر على مضمون الفقرة وكما مبين في جدول (2).

2- صدق البناء (Construct Validity)

يعد المقياس او الاختبار صادقا بنائيا عندما تكون فقراته مميزة من خلال التحليل الاحصائي للفقرات في المجموعتين الطرفيتين واسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وقد تم اتباع الإجراءات المذكورة انفا والجداول (4 و 5 و 6 و 7) اوضحت ذلك ، وهذا يعني ان الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس ككل وهذا ما يوفر مؤشرات صدق البناء لمقياس الاستغراق الوظيفي(فرج، 1980: 312).

ب/ مؤشرات الثبات (Reliability) لمقياس الاستغراق الوظيفي:

للتحقق من ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي اتبع الباحث طريقة:

• التجزئة النصفية :

تعتمد هذه الطريقة في حساب معامل ثبات المقياس على أساس تجزئته إلى نصفين متساويين وحساب معامل الارتباط بين درجات النصفين، ومن الأساليب الشائعة في التجزئة إجراء فرز الفقرات التي تحمل تسلسلاً فردياً عن الفقرات التي تحمل تسلسلاً زوجياً (Anastasi & Urbina, 2010: 180 – 181). ولحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية قام الباحث بتقسيم فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي الى جزئين متساويين حيث بلغ عدد الفقرات الفردية (20) وفقرات الزوجية (20) فقرة وبعد تفرغ البيانات ومعالجتها باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، إذ بلغ معامل الارتباط (0.82) وبعد التصحيح باستعمال معادلة (سبيرمان براون) التصحيحية أصبح معامل الثبات (0.85) وهو معامل ثبات مقبول.

خامسا/التطبيق النهائي للبحث:

بعد ان استكمل الباحث إعداد أداة البحث (مقياس الاستغراق الوظيفي) وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس المتمثلة بالصدق والثبات ، قام بتطبيقها على عينة البحث الموضحة في جدول (1) وبالباغية (225) من معلمي التربية الخاصة في محافظتي كربلاء وبابل وللعام الدراسي (2021-2022) حيث ان مدة التطبيق استمرت اسبوعين علماً ان التطبيق اجري بالطريقة اليدوية وملحق رقم (1) يوضح ذلك، وبعد الانتهاء من مدة التطبيق قام الباحث بتفرغ وتصحيح بيانات كل من المقياسين وحساب الدرجات على وفق المعيار المحدد لكل منهما .

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول : (التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة)

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الاستغراق الوظيفي بصورته النهائية على عينة البحث الحالي البالغ عددهم (225) معلم ومعلمة ، وبعد تصحيح المقياس وإجراء التحليل الاحصائي للبيانات تبين ان المتوسط الحسابي للدرجات (136.84) درجة ، وبانحراف معياري قدره (25.888) وبلغ المتوسط الفرضي (120) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي المتحقق والمتوسط الحسابي الفرضي ،استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة . وبينت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (9.757) درجة ، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) . وذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (224) ، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس الاستغراق الوظيفي

مستوى الدلالة الاحصائية	قيمة اختبار (t-test)		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	1.96	9.757	224	25.888	120	136.84	225

يتبين من الجدول اعلاه ان معلمي التربية الخاصة لديهم استغراق وظيفي عالي ويرى الباحث هذه النتيجة منطقية ومتسقة مع الاطار النظري الذي يرى أن مفهوم الاستغراق الوظيفي يعبر عن مدى الأهمية للوظيفة في حياة الفرد من ناحية ومدى استعداده للمحافظة عليها، وبذل أقصى جهده للوفاء بمتطلبات تلك الوظيفة من ناحية أخرى، فالاستغراق يعني محبة الفرد لعمله أو كونه مهتماً بالعمل المرتبط به، ولذا ففي الغالب يلاحظ على الأشخاص ذوي المستوى العالي من الاستغراق الوظيفي اهتمامهم بشكل صادق وحقيقي بأعمالهم بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر، وتركيز أغلب الجهود في عملهم؛ وبالتالي يبدون أعلى مستويات الأداء (محمود ، 2013 : 79) .

اذ يعد الاستغراق الوظيفي المفتاح الرئيس لنجاح المدارس وتقدمها، فالمعلم الذي لديه مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي بعمله يجعل المدرسة تميل إلى التمسك به، مما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي له، وتعمل على تحسين الأداء التنظيمي، كما ويمثل الاستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج بها الموظف مع عمله الذي يمارسه ويستشعر أهميته (الحسني ، 2013 : 43).

اذ يعتبر أداء الفرد العامل في المؤسسات الحكومية من أهم المقاييس التي بواسطتها يتم معرفة مستوى إنجازه في عمله ؛ ذلك لأن المنظمة هي وحدة اجتماعية تمارس فيها شبكة من الأنشطة المتداخلة وتحديث نتيجة التفاعل بين عدة عناصر: الفرد، والجماعة، والتنظيم، والبيئة والتي تؤثر جميعها على سلوك الموظفين في المنظمات (مصطفى ، 2000: 23) .

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية للاستغراق الوظيفي على وفق:

أ. الجنس: ذكور - اناث. ب. المحافظة:

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي ، الذي تم تبنيه من قبل الباحث والذي طبق على معلمي التربية الخاصة ، الذين يمثلون عينة البحث الاساسية ، وقد تمت الاجابة على اسئلته من قبل العينة نفسها، واستعمل الباحث اختبار تحليل التباين الثنائي المتناسب للتعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية وكما يوضح ذلك الجدول (9).

جدول (9)

تحليل التباين الثنائي المتناسب للتعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية

مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)	قيمة اختبار (F)		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	3,84	0,758	323.437	1	323.437	الجنس
دالة	3,84	82,942	35372.587	1	35372.587	المحافظة
دالة	3,84	83,160	35465.257	1	35465.257	الجنس × المحافظة
-	-	-	426,473	221	94250.445	الخطأ
-	-	-	-	224	150122.240	الكلية

1.الجنس:

وجد أنّ قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (0,758) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة احصائية (0,05) ودرجتي حرية (1) و(224) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير الجنس. فيمكن تفسير هذه النتيجة الى ان الاستغراق الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة ومن كلا الجنسين (معلمين - معلمات) متساوي لديهم على حد سواء ، اذ ان الاستغراق في الوظيفة والخدمة المقدمة من قبل معلمي التربية الخاصة فهم يكونون على مستوى واحد بنفس القدر والهمة ، لان تلامذة التربية الخاصة يحتاجون الى معلمين لديهم سمات وخصائص تختلف جذرياً عن معلم الصفوف الاولى في المرحلة الابتدائية كون ان تلك الفئة تحتاج الى رعاية خاصة وكذلك الى سعة البال في التعامل مع تلك الفئات ، الامر الذي ميزهم عن غيرهم من المعلمين الاخرين .

وفي ضمن نفس الصدد ترى سلطانا (Sultana,2015) أن معلمي التربية الخاصة في عملهم يستعملون مجموعة من الاستراتيجيات التي تعمل على تعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم ، كإتاحة فرص النمو المهني ، وتعزيز التواصل، وتحديد جوانب العمل ، وكذلك تحديد نتائج قابلة للقياس ، بالإضافة إلى إنشاء خطة عمل ، والحصول على التغذية الراجعة الفورية ، وكذلك ربط مشاركة الأفراد بالنتائج ، ودعم القيادة ، بشرط ان يكون ذلك الاستغراق في الوظيفة غير متحيز لمتغير الجنس ، اذ ان معلمي التربية الخاصة من كلا الجنسين الذكور والاناث يتبع نفس الخصائص والسمات اللازمة لتلك الوظيفة التي تحتاج الى جهد مضني ومتميز يميز فيه عملهم عند ممارسة تلك المهنة . (Sultana, 2015 : 112-113) .

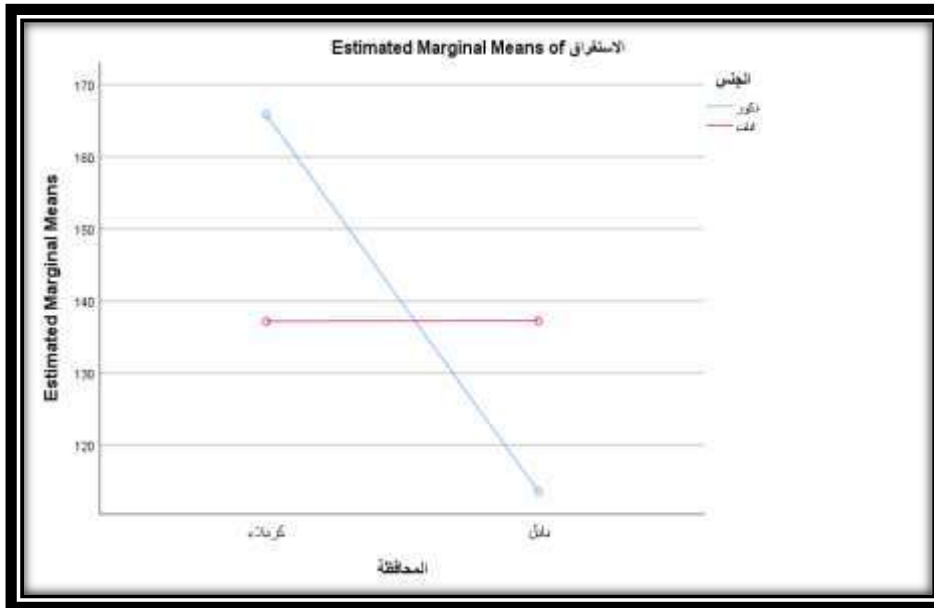
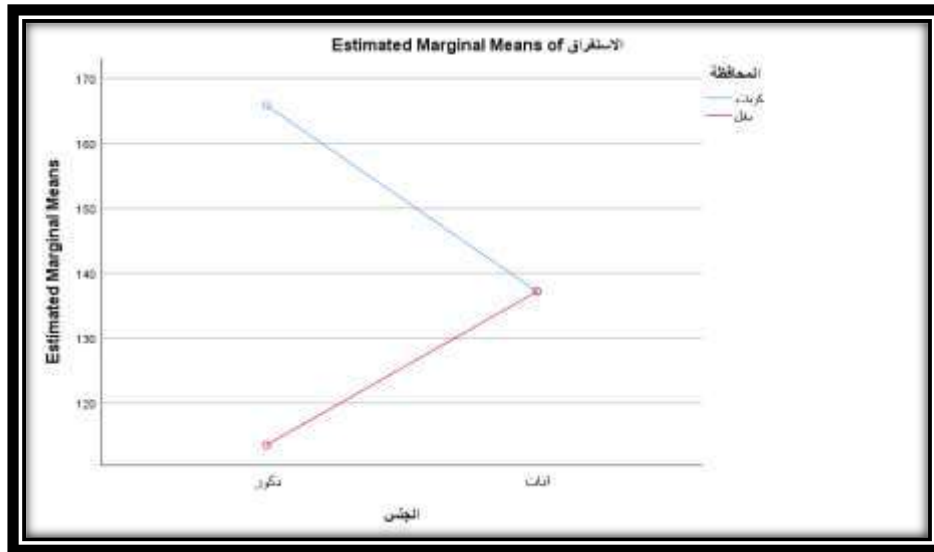
2.المحافظة :

وجد ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (82,942) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة احصائية (0,05) ودرجتي حرية (1) و(224) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية. ويرى الباحث أن وجود فروق بين المحافظتين يرجع إلى الدعم لميدان التربية الخاصة لمديرتي كربلاء وبابل هو نفس الدعم اللازم الا ان الفرق يعود الى ان هناك دعم إضافي لفئات ومعلمي التربية الخاصة في محافظة كربلاء عن طريق مراكز العتبتين المقدستين (الحسينية والعباسية) من خلال انشاءهم سلسلة من المدارس لفئات التربية

الخاصة بل تعدى الامر الى انشاء مدارس لكل فئة من فئات التربية الخاصة وتدريب المعلمين تدريباً فعالاً ليكونوا قادرين على اداء مهامهم على اتم وجه وان هذا الدعم اللامحدود من قبل العتبات المقدسة امتد ليشمل محافظة بابل الا انه ليس بنفس الشدة من الدعم ، لذا نجد ان دلالة الفروق كانت لصالح محافظة كربلاء.

3. التفاعل :

وجد ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (83,160) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة احصائية (0,05) ودرجتي حرية (1) و (224) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية. التفاعل بين هذه المتغيرات (الجنس , المحافظة) ادى الى نتائج متباينة فمن جهة لم يكن لمتغير الجنس اثر ذو دلالة احصائية ولكن من جهة متغير المحافظة كان له اثر ذو دلالة احصائية , والشكلين الآتيين يوضحان ذلك.



شكل (3) الفروق بين (المحافظتين) لمتغير الاستغراق الوظيفي

ومن خلال ما تقدم تعد بيئة العمل من أهم روافد تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الفئات الخاصة ، حيث تتعلق بتوفير كافة المتطلبات التي من شأنها تسهيل مهام هؤلاء المعلمين ، ويرى (نجم و عجوة و الشنواني ، 2015) أن توفير كافة الموارد التي تسمح للمعلمين باتخاذ أفضل القرارات ، وتحمل المسؤولية عن نتائجها ، فضلا عن زيادة فعالية الاتصال والتنسيق بين الوحدات الإدارية لضمان أداء مهام العمل بأكبر قدر من الكفاءة (نجم وعجوة والشنواني ، 2015 : 369) .

لذا فإن استراتيجية بيئة العمل تتناول الاهتمام الشامل بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل في المجتمع المدرسي، كما أنها تعمل على تعزيز الإثارة في المهام التي يقوم بها معلمي التربية الخاصة، وتتمى الفكر الإداري الحديث لدى قادة مديري المدارس، وتعدل من التوجهات التقليدية نحو توجهات جديدة، تعمل على تخفيف الأعباء الوظيفية، وتسمح لمعلمي التربية الخاصة بحرية الإبداعات والإنجازات سواء كانت المستوى الشخصي ام المستوى الجماعي ؛ نظراً لأن انجاز المعلمين بكفاءة عالية نابع من شعورهم بالفخر لما تقدمه البيئة التعليمية لهم، وتحتاج هذه الاستراتيجية أيضاً إلى التركيز على جوانب مهمة من بيئة العمل، كحرية أبداء الرأي، والمشاركة في صنع القرارات، ويمكن أن تشمل الاستراتيجية صياغة وتطبيقاً واستحداثاً لنواحي تهتم ببناء علاقات فاعلة مع المعلمين في أدوارهم، ومعاملة المعلمين بما يتفق مع مكانة المعلم (Altunel, kocak & kancir, 2015).

الاستنتاجات:

- أن معلمي التربية الخاصة لديهم مستوى من الاستغراق الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على وفق متغير الجنس بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية في متغير المحافظة ولصالح محافظة كربلاء المقدسة..

التوصيات:

- الاستفادة من مقياس الاستغراق الوظيفي في اجراء بحوث ودراسات أو للتصنيف أو القبول في مهام تتطلب استغراقاً وظيفياً.

المقترحات:

يقترح الباحث اجراء العديد من الدراسات:

- القيام بدراسة تتناول علاقة الاستغراق الوظيفي ببعض المتغيرات مثل: الكفاءة الانفعالية، التفكير الانفعالي، التنظيم الانفعالي.
- اجراء دراسة تجريبية تتقصى اثر برنامج تدريبي لتنمية الاستغراق الوظيفي.

الملاحق

ملحق (1)

مقياس الاستغراق الوظيفي بصيغته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل / كلية التربية الاساسية.
قسم الدراسات العليا - الماجستير
قسم التربية الخاصة

م/ مقياس الاستغراق الوظيفي بصيغته النهائية

أختي المعلمة.... أخي المعلم

تحية طيبة....

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات يرجو الباحث منك الإجابة على كل فقرة بوضع إشارة (✓) أمام البديل الذي يعبر بصدق وأمانة عن رأيك وكما هو موضح في المثال أدناه علماً أنها موضوعة لأغراض البحث العلمي فقط ولا يطلع عليها احد غير الباحث مع شكري وتقديري لتعاونكم في الإجابة على جميع الفقرات ومن دون ترك أي منها

أنموذج الإجابة

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	الفقرة
				✓	أذهب إلى المدرسة مبكراً

مع فائق الشكر والتقدير

الباحث : وسام عبد الحسن كاظم .

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	أذهب إلى المدرسة مبكراً .					
2	لدي الاستعداد التام لتنفيذ جميع المهام المطلوبة مني بالكامل .					
3	أحرص على إتمام المهام والواجبات التعليمية في المنزل .					
4	لدي الاستعداد لإعطاء دروس إضافية بدون أجر .					
5	أستثمر كافة المصادر لتحقيق الأهداف التعليمية التي أسعى إلى تحقيقها .					
6	أحرص على استثمار خبرتي في تطوير مهاراتي التعليمية .					
7	أحرص على أن أكون آخر المغادرين من الصف .					
8	أسعى دوماً إلى تطوير مستوى تلامذتي .					
9	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية من مصادر متعددة .					
10	أشارك بفاعلية في حل مشكلات تلامذتي .					
11	أقدم المساعدة والمشورة لزملائي في المدرسة .					
12	أبذل قصارى جهدي في تنفيذ الحصص الدراسية .					
13	أعطي الكثير من اهتماماتي لمهنة التعليم .					
14	أقبل الإرشاد والتوجيه من مشرفي , وأحرص الاستفادة منها .					
15	أشعر بأن الوقت يمر سريعاً أثناء الدرس .					
16	ترتبط أهدافي الشخصية ارتباطاً وثيقاً بمهنة التعليم .					
17	أتمتع بعلاقات جيدة مع جميع زملائي في المدرسة .					
18	أنا قادر على التوفيق بين متطلبات عملي الوظيفي ومتطلبات حياتي الخاصة .					
19	أخطط بشكل جيد لتنفيذ الحصص التي أقوم بتعليمها لتلامذتي .					
20	أنفذ مهامتي جيداً بدون متابعة من المدير أو المشرف .					
21	لدي الاستعداد للمشاركة في حل مشكلات زملائي التعليمية .					
22	أحرص على التميز في عملي كمعلم .					
23	أتأمل في ممارساتي التعليمية لتطويرها من وقت لآخر .					
24	أقبل على مهنة التعليم بمثابرة ونشاط .					
25	أحب مهنة التعليم لأنها تلي رغباتي .					
26	أشعر بالانتماء لمهنة التعليم .					
27	أفتخر بمهنتي كمعلم تربية خاصة .					

					أنا واثق بنفسي أثناء إعطاء الدرس .	28
					أشعر بسعادة والرخاء أثناء إعطاء الدرس .	29
					تفكيري منشغل في مهنة التعليم حتى بعد انتهاء دوامي المدرسي .	30
					أشعر بقيمة كبيرة للعمل الذي أقوم به .	31
					أحظى بالاحترام والتقدير من قبل زملائي ومديري في المدرسة .	32
					تساعدني مهنة التعليم على تجاوز مشكلاتي الخاصة .	33
					أشعر بالحيوية والنشاط أثناء الدرس .	34
					ألوم نفسي كثيراً عندما أشعر أن حصتي لم تكن كما خططت لها .	35
					أشعر أن لدي رسالة سامية أقوم بإيصالها للتلامذة .	36
					أن رضاي عن حياتي مرتبط بمهنتي كمعلم .	37
					أشعر بأن مهنتي تمثل أكثر الأشياء أهمية في حياتي .	38
					أشعر بالسعادة عندما يحقق تلامذتي انجازاً متميزاً في التعليم .	39
					أتمنى أن أستمر في عملي مادام ذلك متاحاً لي .	40

ملحق (2)

أسماء السادة المحكمين واختصاصهم ومكان العمل:

ت	الاسم الثلاثي	اللقب العلمي	الجامعة والكلية	التخصص
1.	أميرة جابر هاشم	أ.د.	جامعة الكوفة / كلية التربية للعلوم الانسانية	علم النفس والارشاد النفسي
2.	انتصار هاشم مهدي	أ.د.	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد	علم النفس التربوي
3.	ايمان عباس الخفاف	أ.د.	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية	علم النفس التربوي
4.	بتول بناي زبيري	أ.د.	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية	علم النفس والارشاد النفسي
5.	حسين ريع حمادي	أ.د.	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية	علم النفس التربوي
6.	خلود رحيم عصفور	أ.د.	جامعة بغداد/كلية التربية للبنات	علم النفس التربوي

علم النفس التربوي	جامعة كربلاء/كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.د.	رجاء ياسين عبد الله	7.
علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية	أ.د.	عباس علي شلال	8.
علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية	أ.د.	عبد السلام جودت	9.
علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية الانسانية	أ.د.	علي حسين مظلوم المعموري	10.
علم النفس التربوي	جامعة القادسية/ كلية التربية	أ.د.	علي صكر الخزاعي	11.
علم النفس السريري	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.د.	علي محمود كاظم الجبوري	12.
علم النفس	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الانسانية	أ.م.د.	بشار خليل اسماعيل	13.
علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية	أ.م.د.	حوراء عباس كرماش	14.
علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية	أ.م.د.	حيدر طارق كاظم البزون	15.
علم النفس التربوي	جامعة القادسية / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د.	خالد أبو جاسم	16.
علم النفس	جامعة القادسية / كلية الاداب	أ.م.د.	سلام هاشم حافظ	17.
علم النفس العام	جامعة بابل /كلية التربية الاساسية	أ.م.	عقيل خليل ناصر	18.
علم النفس التربوي	جامعة الكوفة/ كلية التربية للبنات	أ.م.د.	علي عباس علي اليوسفي	19.
علم النفس التربوي	جامعة كربلاء/ كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د.	فاطمة ذياب مالود	20.
علم النفس التربوي	جامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية	أ.م.د.	محمد عبد الكريم طاهر	21.
علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د.	مدين نوري الشمري	22.
علم النفس التربوي	جامعة كربلاء/ كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د.	مناف فتحي الجبوري	23.
علم النفس التربوي	جامعة الكوفة /كلية الفقه	أ.م.د.	نادية جودت حسن	24.
علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية	أ.م.د.	ندى صباح عباس	25.
رياض اطفال	جامعة بابل/ كلية التربية الاساسية	أ.م.د.	نغم عبد الرضا عبد الحسين	26.
علم النفس التربوي	جامعة بابل /كلية التربية الاساسية	أ.م.د.	نورس شاكر هادي	27.
علم النفس التربوي	جامعة القادسية / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د.	هشام علي مهدي	28.
علم النفس التربوي	جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد	أ.م.د.	هند صبيح رحيم	29.
علم النفس	جامعة القادسية / كلية الاداب	م.د.	فارس هارون رشيد	30.

المصادر والمرجع:

1. المصادر العربية

- شيلان فاضل (2013) دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي : دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة آسيا سيل للاتصالات , كلية الإدارة والاقتصاد , جامعة السليمانية , العراق.
- أبو شنب , محمد أحمد (2017) : علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي , رسالة ماجستير , قسم إدارة الأعمال , جامعة الأزهر , غزة , فلسطين .
- البلداوي, عبد الحميد عبد المجيد (2004) : أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي (التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدويا وباستخدام برنامج SPSS) , ط 1, دار الشروق للنشر والتوزيع, عمان - الأردن
- البياتي ، عبد الجبار توفيق ، زكريا اثناسيوس (1977) . الاحصاء الوصفي والاستدلالي ، الجامعة المستنصرية ، بغداد - العراق.
- الحسني ، كاظم طاهر (2013) : رأي المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي ، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية ، م(3) ، ع(6) ، 107-130 .
- الخطيب ، جمال والحديدي ، منى (2003): مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، العين ، الإمارات .
- داود، عزيز حنا وأنور حسين عبد الرحمن(1990): " مناهج البحث التربوي"، دار الحكمة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر .
- الزبيدي ، عقيل هاشم (2017) : آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة ، مجلة القراءة والمعرفة ، جامعة عين شمس ، كلية التربية ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، ع (193) ، 153-224 .
- الشريف ، يوسف مازن يونس (2019) الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة القدس ، فلسطين .
- الشنطي ، محمود عبد الرحمن (2015) دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء ، مجلة الأزهر ، ع(2ب) ، م (17) ، 147-180 .
- العبادي ، هاشم فوزي والجاف ، ولاء جودت (2012) استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الاعمال دراسة استطلاعية : لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي ، مجلة دراسات إدارية، جامعة البصرة ، العراق ، م5 ، ع9 ، 72-106
- عبد الغفار ، أحلام رجب (2003) الرعاية التربوية لذوي الاحتياجات الخاصة ، ط 1 ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
- عدس ، عبد الرحمن وعبيدات ، ذوقان وعبد الحق ، كايد (2016) : البحث العلمي ، مفهومه وأدواته ، وأساليبه ، ط 18، دار الفكر ناشرون وموزعون ، عمان، الأردن .
- العديلي ، ناصر محمد (1995) السلوك الإنساني والتنظيمي ، منظور كلي مقارن ، الإدارة العامة للبحوث ، جدة ، السعودية .

- علام ، صلاح الدين (2000). التقييم النفسي في مجال التربية وعلم النفس ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
- العيداني ، عبد الكريم غالي (2011) الاستقرار المهني وعلاقته مع أنواع الشخصية والتكيف العائلي ، أطروحة دكتوراه "غير منشورة" ، قسم العلوم التربوية والنفسية ، الجامعة المستنصرية ، بغداد
- غريب ، فاتن عزات عيسى (2017) الاستغراق الوظيفي وعلاقات الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل ، رسالة ماجستير "غير منشورة" ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة القدس ، فلسطين .
- فرج، صفوت(1980): "القياس النفسي"، دار الفكر العربي، القاهرة.
- قاسم ، مرفت (2012) 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 .
- الكربي ، اسماء عمر واخرين (2021) الصمود النفسي وعلاقته في الاستغراق الوظيفي لدى عينه من الموظفين جامعه الملك عبد العزيز بجدة ، رابط التربويين العرب ، م(133) ، ع(133) ، 67-108 .
- المتولي ، زينب (2013) أبعاد النجاح المهني الذاتي وتأثيرها على الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناءي دمياط وبورسعيد . المجلة المصرية للدراسات التجارية .ع(1) م (37) .
- مسلم ، حسن (2003) مشكلات التعليم العام : مظاهر سلبية وتطلعات إيجابية : دراسة تحليلية لمدرجات عينة من مديري المدارس الثانوية بكلية التربية جامعة الملك سعود ، اللقاء السنوي الحادي عشر (التربية ومستقبل التعليم في المملكة العربية السعودية) ، جامعه الملك سعود ، الرياض ، 142-183 .
- مصطفى ، احمد (2000) إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة ، دار النهضة العربية ، القاهرة مصر .
- المنطاوي ، إيمان صلاح (2007) أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة طنطا ، مصر .
- نجم ، عبد الحكيم وعجوة ، أحمد محمد والشوناني ، مروة سعد (2014) توسيط التمكين النفسي في العلاقة بين التمكين التنظيمي والاستغراق الوظيفي : بالتطبيق على العاملين بالإدارة التعليمية بمحافظة الدقهلية ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، م38 ، ع4 ، 371-400 .
- الوحيدي ، رافع (2013) القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي : دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية \ قطاع غزة ، رسالة ماجستير "غير منشورة" غزة ، جامعة الأزهر .
- Sheilan Fadel (2013) The Role of Some Human Engineering Factors in Job Engagement: An exploratory study of the opinions of a sample of employees at Asiaceil Communications Company, College of Administration and Economics, University of Sulaymaniyah, Iraq.
- Abu Shanab, Mohamed Ahmed (2017): The relationship of human resources management functions with job engagement, Master's thesis, Department of Business Administration, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
- Al-Baldawi, Abdel Hamid Abdel Majid (2004): Methods of Scientific Research and Statistical Analysis (Planning for Research, Collection and Analysis of Data Manually and Using SPSS Program), Edition 1, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman - Jordan

- Al-Bayati, Abdul-Jabbar Tawfiq, Zakaria Athanasius (1977). Descriptive and inferential statistics, Al-Mustansiriya University, Baghdad - Iraq.
- Al-Hasani, Kazem Taher (2013): The opinion of psychological money and its impact on job involvement, Al-Muthanna Journal for Administrative and Economic Sciences, vol. (3), p. (6), 107-130.
- Al-Khatib, Jamal and Al-Hadidi, Mona (2003): Curricula and Methods of Teaching in Special Education, Al-Falah Library for Publishing and Distribution, Al-Ain, UAE.
- Daoud, Aziz Hanna and Anwar Hussein Abdel Rahman (1990): "Methods of Educational Research", Dar Al-Hikma for Printing and Publishing, Cairo, Egypt.
- Al-Zubaidi, Aqil Hashem (2017): Mechanisms to enhance the job engagement of secondary school teachers in Jeddah Governorate, Reading and Knowledge Magazine, Ain Shams University, College of Education, Egyptian Association for Reading and Knowledge, p. (193), 153-224.
- Al-Sharif, Youssef Mazen Younis (2019) Job involvement and its relationship to teaching self-efficacy among mathematics teachers in the Hebron Education Directorate, an "unpublished" master's thesis, Deanship of Graduate Studies, Al-Quds University, Palestine.
- Al-Shanti, Mahmoud Abdel-Rahman (2015) The role of job involvement as a mediating variable in the relationship between organizational structure and performance, Al-Azhar Journal, p(2b), m (17), 147-180.
- Al-Abadi, Hashem Fawzi and Al-Jaf, Walaa Jawdat (2012) Strategies to enhance job engagement and its role in achieving high performance for business organizations, an exploratory study: a sample of workers in the Iraqi banking sector, Journal of Administrative Studies, University of Basra, Iraq, v. 5, v. 9, 72-106
- Abdel Ghaffar, Ahlam Rajab (2003) Educational Care for People with Special Needs, 1st Edition, Dar Al-Fajr for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
- Adas, Abd al-Rahman and Obeidat, Thouqan and Abd al-Haq, Kayed (2016): Scientific research, its concept, tools, and methods, 18th edition, Dar Al-Fikr Publishers and Distributors, Amman, Jordan.
- Al-Adili, Nasser Muhammad (1995) Human and Organizational Behavior, a Comparative Holistic Perspective, General Administration of Research, Jeddah, Saudi Arabia.
- Allam, Saladin (2000). Psychological evaluation in the field of education and psychology, Arab Thought House, Cairo, Egypt.
- Al-Eidani, Abdul Karim Ghali (2011) Occupational stability and its relationship with personality types and family adaptation, Ph.D. thesis "unpublished", Department of Educational and Psychological Sciences, Al-Mustansiriya University, Baghdad.
- Gharib, Faten Ezzat Issa (2017) Job involvement and job creativity relationships among workers in governmental and non-governmental institutions in Hebron Governorate, Master's thesis "unpublished", Deanship of Graduate Studies, Al-Quds University, Palestine.
- Faraj, Safwat (1980): "Psychological measurement", Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo.
- Kassem, Mervat (2012) A three-dimensional model of the relationship between the quality of functional work life, organizational commitment and work immersion, a field study on employees of the Ministry of the Interior, doctoral thesis "unpublished", Ain Shams University, Egypt.
- Al-Karbi, Asma Omar and others (2021) Psychological resilience and its relationship to job involvement among a sample of employees, King Abdulaziz University, Bijla, Arab Educators Association, vol. (133), p. (133), 67-108.

- Al-Metwally, Zainab (2013) Dimensions of self-professional success and its impact on job engagement by applying to managers in the ports of Damietta and Port Said. The Egyptian Journal of Commercial Studies, p. (1), AD (37).
- Muslim, Hassan (2003) Public Education Problems: Negative Aspects and Positive Aspirations: An Analytical Study of the Perceptions of a Sample of Secondary School Principals, College of Education, King Saud University, Eleventh Annual Meeting (Education and Education Resignation in Saudi Arabia), King Saud University, Riyadh. 142-183 .
- Mostafa, Ahmed (2000) Organizational Behavior Management, a contemporary vision, Arab Renaissance House, Cairo, Egypt.
- El-Mantawy, Iman Salah (2007) The Impact of Organization Culture on Job Absorption, An Applied Study on Al-Ahram Foundation, published MA thesis, Tanta University, Egypt.
- Negm, Abdel Hakim and Ajwa, Ahmed Mohamed and Al-Shanawani, Marwa Saad (2014) mediating psychological empowerment in the relationship between organizational empowerment and job involvement: by applying to workers in the educational administration in Dakahlia Governorate, the Egyptian Journal of Commercial Studies, Faculty of Commerce, Mansoura University, vol. 38, p. 4 371-400.
- Al-Wahidi, Rafea (2013) Organizational values and their relationship to job immersion: a field study on the employees of Islamic banks \ Gaza Strip, Master's thesis "unpublished" Gaza, Al-Azhar University

المصادر الاجنبية:

- Abelard, K. & Lipschultz, R. (1998) Self – Regulated Learning in high – Achieving Students : Relations to Advanced Reasoning Achievement Goal and D Gender J , Edu. Psycho. Vol. Go. NO. 194
- Anastasi, A., Urbina, S., (2010): Psychological testing 7ed, NewDelhi, Asoke. Ghosh, PHI, Learning private Limited
- Franekle, J, Wellen, N (1993) : How to desing and evaluate research in education (2nd ed). New York : McGraw Hill INC
- Kanungo, R (1982) Measurement of job and work involvement, Journal of Applied Psychology , 67 , 341-349 .
- Sultana, Sima (2015). The Impact of Employee Engagement in Improving Organizational Performance. The International Journal of Business & Management.(3)2.