

الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

زينب حامد مهاوي النصاري

أ.د. سناء عبد الزهرة الجمعان

جامعة البصرة - كلية التربية للعلوم الانسانية - قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

المستخلص:

يهدف البحث الحالي للتعرف على الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الانغماس الوظيفي فكانت عدد فقراته بصورته الاولى (٢٤) فقرة وقد تم إيجاد الخصائص السيكومترية للمقياس وتم إيجاد الصدق الظاهري وصدق البناء للمقياس وبعد عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين في قسم الارشاد النفسي والعلوم النفسية والتربوية تم اجراء الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وبلغ قدره (٠.٨٦) والفا كرونباخ بلغ (٠.٨٤) وبعد التحليل الاحصائي للفقرات ظهرت جميعها مميزة وبذلك تكون المقياس من (٢٤) بصورته النهائي وتوصلت الباحثة الى أهم النتائج :
وجود انغماس وظيفي لدى المرشدين التربويين. وتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط عينة الذكور والاناث ولصالح الذكور ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية حسب متغير سنوات الخدمة.
الكلمات المفتاحية : الانغماس الوظيفي ، المرشدين التربويين.

Professional Immersion among Educational Counselors

Zainab Hamid Mahawi Alnasari

Prof. Dr. Sanaa Abdel Zahra Al-Jamaan

University of Basrah, College of Education for Human Sciences, Department Psychological Counseling and Educational Guidance

Abstract

The current research aims to identify the job indulgence of educational counselors. To achieve the objectives of the research, the researcher built a job immersion scale. In its initial form, the scale comprises (24) items. The psychometric properties of the scale have been found and the apparent honesty and construction honesty of the scale have been established. After presenting the scale items to a group of arbitrators in the Department of Psychological Counseling and Psychological and Educational Sciences, stability was conducted by the method of testing and re-testing, amounting to (0.86) and Alpha Cronbach amounting to (0.84). After the statistical analysis of those items was done, all of them were distinctive, thus the scale of (24) was exposed in its final form. The researcher reached the most important results concerning the presence of job immersion among educational counselors. There are statistically significant differences between the mean of a sample Males and females and for the benefit of males. There are no statistically significant differences depending on the years of service variable.

Key words: professional immersion, Educational Counselors.

مشكلة البحث :

يتسم العالم بالتغيرات السريعة والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، أصبحت بيئة العمل أكثر تعقيداً وتنوعاً من أي وقت مضى. يواجه الموظفون في العصر الحديث تحديات كبيرة تتعلق بالتوفيق بين متطلبات العمل وحياتهم الشخصية، مما يجعل مفهوم الانغماس الوظيفي من الموضوعات البالغة الأهمية في سياق إدارة الموارد البشرية والتنمية التنظيمية والانغماس الوظيفي يشير إلى الحالة النفسية التي يكون فيها المرشد متحمساً ومندمجاً بشكل كامل في عمله، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي وزيادة الإنتاجية. هذا الانغماس لا يقتصر على الجهد البدني بل يمتد ليشمل الجهد العقلي والعاطفي الذي يبذله المرشد في أداء مهامه ويعد الانغماس الوظيفي من أكثر العوامل تأثيراً في حياة الفرد في عالمنا المعاصر خاصة وإن أنشطة العمل المتنوعة في مختلف المؤسسات والمنظمات تستهلك نسبة كبيرة من ساعات عمر الإنسان هذا بالإضافة إلى شتى الانعكاسات الحيوية والمتنوعة التي تتركها الأنشطة التنظيمية على مختلف أبعاد حياة الفرد المهنية والخاصة .

إن شعور المرشد بتقديم مساعدة حقيقية يؤدي به إلى النجاح في عمله ويشعره أن لديه الفرصة للمشاركة الحقيقية والفعالية والتهيئة الذاتية لذلك يساعده هذا الشعور في تعزيز الانغماس الوظيفي الذي يرى أنه أحد العناصر الأساسية في احترام الفرد لذاته. (Bass,1965.p225)

فتعرض ذلك المرشد لكثير من الضغوطات سواء كانت نفسية أو اقتصادية أو مهنية والتي تتمثل بعدم تقبل ممارسة هذه المهنة من بعض المعلمين وإدارة المدرسة وعدم توفير القاعدة النظرية لتلك المهنة وعدم توفير الموارد المادية لاحتياجاتها من الجهات المسؤولة كل ذلك يخلق ضعف التواصل العاطفي والسلوكي والمعرفي مابين المرشد والعملية الإرشادية وبالتالي ستكون عملية خالية من الإبداع والتميز وهذا ما أكدته دراسة (Tai,1990) إلى أن هناك بعض المتغيرات التي أسهمت في حب المرشد لعمله وهي مفهوم الذات والمكانة الاجتماعية والعلاقة مع مدير المدرسة وبعبارة أخرى تلك الضغوط من شأنها أن تصنع إنساناً ضعيف الثقة بنفسه وبالتالي يشعر بالنقص لذلك فإنه سوف يواجه العديد من الصعوبات بداخل العمل أو خارج العمل (العيسوي ، ١٩٨٧، ص ١٢٩) .

وعليه فإن مشكلة البحث الحالي تتلخص بالتساؤل التالي : (ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين؟)

أهمية البحث :

اهتم الباحثون والمختصون في المجالات جميعاً بمسألة الانغماس الوظيفي لما له من أهمية في رفع الجهود وتحسين الانتاجية وتحقيق الأهداف المرجوة ومن المنظمات التي أسهمت في بروز هذا المفهوم منظمة كالوب للاستشارات التي وجدت أن الانغماس الوظيفي يحقق للمنظمات أهدافها ويسهم في تحقيق رضا الأفراد ورفاهيتهم ومن هذا المنطلق وجد علماء السلوك التنظيمي في مفهوم الانغماس الوظيفي حقلاً خصباً لدراسة انعكاساته على سلوكيات ومواقف الأفراد مثل تحسين مستوى الأداء والسلوك الإبداعي للفرد.

إن الانغماس الوظيفي له أهمية كبيرة في بيان علاقة الفرد بعمله والتي من خلاله لا يمكن لمؤسسة العمل أن تسير . وعد رشيد (١٩٩٣) أنَّ مسألة الانغماس الوظيفي من المسائل الرئيسة والمهمة لفهم السلوك التنظيمي في العمل، وذلك بسبب الدور الرئيس والحيوي الذي يؤديه انغماس الموظفين كحلقة وصل بين مستوى الانتاجية من ناحية، وحاجات الموظف، ونوعية الحياة الوظيفية

الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

من ناحية أخرى، وهو كمفهوم يعبر بصورة عامة عن مدى أهمية الدور الذي تؤديه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة، وبذل أقصى المجهودات للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى. (الفضلي، ٢٠٠١، ص ١٠٦).

وقد تم تناوله بعدة طرائق إلا أنه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق الذات أو الالتزام نحو العمل فهو يعني حب العمل والارتباط به، فالأفراد المحبين لعملهم سوف يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر من غيرهم. (المغربي، ٢٠٠٤، ص ١٤)

وربط كل من (Lamber&Paolin, 2012, p266) الانغماس الوظيفي بنتائج العمل، إذ وجد على العاملين الرضا المتزايد في العمل، وزيادة الجهد المبذول في العمل، وانخفاض التعب، والمواطنة التنظيمية المتزايدة، فهو يعمل على تحقيق أداء أكثر من المطلوب، وفي الوقت نفسه يقلل من الدوران في العمل. والأفراد الذين يبدون درجة كبيرة من الانغماس في أعمالهم هم في الأغلب الأكثر إنتاجية، والأكثر رضا وقناعة، والأقل تسرباً من العمل إذا ما تمت مقارنتهم بزملائهم الأقل منهم انغماساً في العمل، (الطويل، 2006، 148).

إن وظيفة المرشد التربوي من الوظائف الأساسية في مدارس عصرنا الحالي، فلا غنى للمدرسة عنه، لأنها تهدف إلى مساعدة المتعلم في تنمية نفسه ووقايته من الانحراف، وعلاج مشكلاته ومواجهتها بنفسه من خلال مجريات العملية التربوية ما جعل مهنة الإرشاد النفسي لا تقل أهمية عن مهنة المعلم. وهذا يؤكد اهتمام الكثير من المعاهد والجامعات في إعداد المرشد النفسي المدرب والمؤهل والقادر ليتسنى له القيام بأدواره المهنية على الوجه المطلوب (الصمادي والتلاهي، ٢٠١٦، ص ٧٠٩)

وكذلك إن نجاح أي عمل يتوقف على القائمين به وعلى ما يتصفون به من صفات وعلى ما يمتلكون من معلومات وقدرات ومهارات ورغبة وحب لإنجاز ذلك العمل فنجاح الإرشاد في المدرسة يعتمد بالدرجة الأولى على المرشد التربوي لأنه العنصر القيادي الفعال في العملية الإرشادية. (Tylor, 1996, p:102).

وتتحدد أهمية البحث الحالي من ناحيتين :

الأهمية النظرية:

١. أهمية المرشد التربوي في كونه أحد الأركان الأساسية في العملية التعليمية والذي يمارس مهنة تقديم خدمات تعليمية وإنسانية، تعنى بالفرد من جوانبه النفسية والاجتماعية والعقلية جميعاً.

٢. يعد البحث الحالي بحثاً ارتباطياً يتناول متغيرات تشكل انطلاقة للتحقق من عوامل التأثير والتأثر لهذه العلاقة، وأن محاولة

أثبتت هذه العلاقات تنعكس إيجابياً في تحسين سلوك المرشدين النفسيين التربويين ومن ثم يظهر هذا الانعكاس في سلوك المسترشدين.

٣. إن الانغماس الوظيفي من الموضوعات المهمة في مجال الاختيار الصحيح للمرشد التربوي كون المرشد المنغمس في عمله يكون أكثر إنتاجية وإبداع.

الاهمية التطبيقية:

١. توفر أدوات تشخيصية (لمتغير البحث) للبيئة العراقية.
٢. يقدم البحث الحالي توصيات ومقترحات ملائمة يمكن لوزارة التربية والمؤسسات ذات العلاقة الاستفادة منها.

اهداف البحث :

تسعى الدراسة الحالية الى التعرف على الاتي:

١. مستوى الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين .
٢. الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغيرات (الجنس , وسنوات الخدمة الخدمة) .

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين (الذكور والاناث) المستمرين في الخدمة في المدارس الثانوية والاعدادية والمتوسطة والابتدائية في المديريات العامة لتربية محافظة البصرة التابعة لوزارة التربية للعام الدراسي (٢٠٢٣_٢٠٢٤).

تحديد المصطلحات:

اولاً: الانغماس الوظيفي :

عرفه كل من :

- (Kanungo,1982) : التعرف النفسي الذي يتعزز بالحالة المعرفية وتلبية الاحتياجات الشخصية المهمة من خلال الوظيفة. (Kanungo,1982)

-(Chughtial,2008): درجة التصاق الفرد مع وظيفته والعمل بفاعلية على انجازها ويعد ادائه مهما لقيمه الذاتية. (Chughtial,2008,p.170).

-الفضلي (2001): هو درجة التصاق الفرد نفسيا بعمله او اهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي عن نفسه ككل". (الفضلي , ٢٠٠١,ص١٠٥)

_التعريف النظري للانغماس الوظيفي : اعتمدت الباحثة تعريف كَانْجُو (Kanungo,1982) تعريفاً نظرياً لمفهوم الانغماس الوظيفي للبحث الحالي.

الاطار النظري :

نظريات فسرت الانغماس الوظيفي:

١. نظرية المدخل التحفيزي :

تم تطوير هذه النظرية بواسطة (Kanungo1982)، الذي قام بدمج المداخل المختلفة للانغماس الوظيفي، بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية، باستخدام المفهوم الأساس القائل بأن الانغماس الوظيفي يتأثر بالخبرة الاجتماعية للفرد واحتمالية أن تلبي بيئة العمل الطلب الشخصي. تفترض هذه النظرية أن تصورات الموظف حول ما إذا كانت الوظيفة يمكن أن تلبي احتياجاته الشخصية لها تأثير كبير على الانغماس الوظيفي ، وأكد (Kanungo) أن الأفراد يعتقدون أن سياق العمل من المرجح أن يوفر

الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

لهم فرصة للوفاء بالاحتياجات الأكثر أهمية. وبالتالي يعتمد الانغماس الوظيفي على احتياجات الموظفين الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى تصوراتهم لقدرات الوظيفة على تلبية هذه الاحتياجات (Akhtar&Singh,2010) . وهي النظرية المتبناة في البحث الحالي .

٢. أنموذج متعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي:

قدم هذا النموذج بواسطة (Yushimure (1996) والذي أكد فيه أنَّ الانغماس الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد، وأنه يتكون من ثلاثة أبعاد هي:

الانغماس العاطفي ويشير إلى مدى قوة استمتاع الفرد بالعمل في وظيفته، أو مدى حبه لعمله

الانغماس المعرفي ويشير إلى درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته

الانغماس السلوكي: ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دوراً إضافياً كأن يأخذ المدة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته ، أو للتفكير في العمل بعد مغادرته. (Akhtaf& Singh, 2010)

منهجية البحث :

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق اهداف البحث الحالي للتعرف على الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

مجتمع البحث :

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من فئة المرشدين التربويين في المدارس الابتدائية والثانوية (الاعدادية والمتوسطة)، والموزعين على المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية البصرة، حيث بلغ المجتمع الأصلي للبحث (764) مرشداً ومرشدة بشكل عام موزعين على مدارس المحافظة للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤ منهم (257) ذكور و (507) اناث . حيث تم الحصول على هذه المعلومات بخصوص أعداد المرشدين التربويين في المديرية من خلال شعبة التخطيط والإحصاء التربوي وشعبة الإرشاد التربوي في مديرية تربية البصرة.

عينة البحث :

اعتمدت الباحثة على الطريقة العشوائية في اختيار عينة البحث الحالي واشتملت عينة البحث(250) مرشداً ومرشدة لتي سبحت من مجتمع البحث والبالغ عددهم (764) مرشداً ومرشدة وتوزعت على النحو التالي :

. العينة الاستطلاعية (20) مرشداً ومرشدة.

. عينة بناء أدوات القياس والتحليل الإحصائي البالغة (250)مرشداً ومرشدة. لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي كان لابد من بناء مقياس الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

. عينة الثبات والمكونة من (50) مرشداً ومرشدة.

عينة التطبيق النهائي والبالغة (٢٦٠) مرشداً ومرشدة.

أداة البحث :

لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي كان لابد من بناء مقياس الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

صياغة فقرات المقياس : تمت صياغة عدد من الفقرات بلغ عددها بصيغتها الأولية (٢٤) فقرة وللحصول على الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبين عند تصحيح المقياس توضع أمام كل فقرة خمسة بدائل تتراوح بين الموافقة الكاملة على محتوى الفقرة إلى الرفض التام. هذه البدائل هي:

(موافق بشدة ، موافق ، محايد، غير موافق ، غير موافق بشدة). أعطيت الدرجات على النحو التالي (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي، حيث أن جميع الفقرات في المقياس إيجابية.

صلاحية فقرات المقياس (الصدق المنطقي) :

لغرض معرفة مدى صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله تم عرضه بصورته الاولى، على عدد من المحكمين في مجال القياس النفسي والعلوم النفسية والتربوية، و الإرشاد النفسي البالغ عددهم (١٨) محمكاً للحكم على مدى صحة وملاءمة الفقرات وملائمة البدائل والتعديلات التي يرونها مناسبة أو حذف الفقرات التي لا تتناسب مع هدف المقياس . وبعد جمع آرائهم وتحليلاتهم.

- اعتمدت الباحثة نسبة (٨٠%) فأكثر من آراء المحكمين كمعيار لقبول الفقرة وتم أخذ آرائهم بعين الاعتبار. وتم مراعاة التعديلات التي أشار إليها المحكمون، وبذلك تمت الموافقة على فقرات المقياس جميعها (٢٤) .

ارقام عبارات مقياس الانغماس الوظيفي ونسبة موافقة المحكمين عليها

ارقام الفقرات	عدد المحكمين	الموافقون	النسبة المئوية	المعارضون	النسبة المئوية	القرار
١,٢,٣,٤,٥,٦,٧,٨,٩,١٠,١١,١٢,١٣,١٤,١٥,١٦,١٧,١٩,٢٠,٢١,٢٢,٢٣,٢٤	١٨	١٨	%١٠٠	.	.	تقبل
١٨	١٨	١٦	%٩٠	٢	%١٠	تقبل

التجربة الاستطلاعية :

يستخدم هذا الإجراء لغرض التأكد من وضوح تعليمات مقياس البحث ومعرفة الزمن الذي يستغرقه المستجيبون في إجاباتهم عليه. ولتحقيق هذا الإجراء تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٢٠) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من

الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

الذكور والإناث ومن مركز وأفضية التابعة لمديرية التربية في محافظة البصرة. وتبين أن تعليمات وفقرات مقياس الانغماس الوظيفي كانت واضحة ومفهومة. وكان المدى الذي استغرق للجابة على المقياس (١٠-١٥) دقيقة.

- التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي (صدق البناء) :

- القوة التمييزية لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي :

تعد القوة التمييزية لفقرات الأداة من الخصائص السيكومترية الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها من حيث كفاءتها في قياس السمة المراد قياسها من خلال قدرتها على التمييز بين الأفراد الذين يختلفون في السمة المقاسة (Anastasia,1982,p 192). ويعد حساب القوة التمييزية لكل فقرة، ومعرفة قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الذين حصلوا على درجة عالية في المقياس والذين حصلوا على درجة منخفضة (Stang &Wrightsmann, 1982 p:51). ولإيجاد القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الانغماس الوظيفي، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة عشوائية ، بلغ عددها (250) مرشداً ومرشدة وحسب الدرجات التي حصلت عليها كل استمارة ثم رتب استمارات المقاييس تنازلياً من أعلى درجة إلى الأدنى وباستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين ، أخذت نسبة (٢٧%) من المجموعتين العليا والدنيا ، اذ تشير انستازي (Anastasi 1988)، إلى أن النقطة المثلى لكل من حالتي التوازن هي التي تبلغ (27%) ، وبهذا أصبح عدد الأفراد في كل مجموعة من المجموعتين العليا والدنيا (68) فرداً. واستعمل الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين لكل فقرة من الفقرات، اذ تمثل القيمة التائية المحسوبة القوة التمييزية للفقرة. وتعد الفقرة التي تحصل على درجة تساوي القيمة التائية المحسوبة فقرة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (134) وبمقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة مع القيمة الجدولية البالغة (1.96) تبين ان الفقرات دالة جميعها (مميزة).

ثبات المقياس :

طريقة الاختبار وإعادة الاختبار :

لغرض إيجاد الثبات طبقت الباحثة المقياس على عينة من المرشدين والمرشدات من مديرية محافظة البصرة (الابتدائية والثانوية) التي كانت اعدادهم (50) مرشداً ومرشدة. وأعيد الاختبار على نفس العينة و بعد مضي (١٤) يوماً وبعد استكمال التطبيق تم حساب درجات العينات في التطبيق الأول، وتم حساب درجات العينة في التطبيق الثاني، ومن ثم ايجاد معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، حيث تم التوصل إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.86) وهو ثبات جيد يمكن الاعتماد عليه.

الاتساق الداخلي معامل (الفا - كرونباخ):

ومن أجل إيجاد الثبات للمقياس الحالي طبقت معادلة الفا كرونباخ ، وبلغت قيمة الثبات (0.84). واعتبر المقياس متسقاً داخلياً لأن هذه الثقة مضمونة بمدى اتساق فقرات المقياس داخلياً .

المقياس بصيغته النهائية :

الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

بعد الانتهاء من إجراءات بناء المقياس كافة ، أصبح المقياس جاهزاً بشكله النهائي . حيث تكون المقياس بصيغته النهائية من (24) فقرة جميعها في الاتجاه الإيجابي، وتقابل كل فقرة خمس بدائل هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق ، غير موافق بشدة) و يعطى لها عند التصحيح الدرجات على التوالي (٥، ٤، ٣، ٢، 1) وبلغ الوسط الفرضي للمقياس (72) وسيحصل المستجيب على المقياس درجات تتراوح بين (24-120) درجة.

عرض النتائج وتفسيرها :

الهدف الاول / (التعرف على الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين)

وبعد تبويب البيانات المتجمعة من إجابات أفراد العينة على مقياس الانغماس الوظيفي وتحليلها حصلت العينة على متوسط حسابي على الانغماس الوظيفي بلغ مقداره (٩٨.٢٥٣) و بانحراف معياري (١٠.٠٩٨) و القيمة التائية (١٥٦.٨٨٣) ، وللوقوف على نوعية الفروق ومستوى دلالتها بين متوسطات العينة على الانغماس الوظيفي والوسط الفرضي، قامت الباحثة بتحليل البيانات المتجمعة بواسطة المعالجة الإحصائية الخاصة بالاختبار التائي لعينة واحدة ، وعند مقارنة القيم التائية المحسوبة للعينة على الانغماس الوظيفي بالقيمة الجدولية عند درجة حرية (٢٥٩) وبمستوى دلالة (٠.٠٥) وبالبالغة (١.٩٦) نلاحظ أن القيمة التائية المحسوبة كانت اكبر من القيمة الجدولية الأمر الذي يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العينة على الانغماس الوظيفي والوسط الفرضي البالغ (٧٢) مما يشير الى وجود انغماس وظيفي لدى المرشدين التربويين بعد ان تم مقارنة الوسط الحسابي بالوسط الفرضي والجدول (1)

جدول (1)

يمثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاختبار التائي لمقياس الانغماس الوظيفي

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
٢٦٠	٩٨.٢٥٣	١٠.٠٩٨	٧٢	١٥٦.٨٨٣	١.٩٦	0.05
						دالة

تعزو الباحثة هذه النتيجة وفق الاطار النظري حيث يرى (Kanungo,1982) ان الانغماس الوظيفي هو التعرف النفسي الذي يتعزز بالحالة المعرفية و تلبية الاحتياجات الشخصية المهمة من خلال الوظيفة، وبذلك فان العديد من المرشدين التربويين يلبون احتياجاتهم الشخصية من خلال تعزيز الحالة المعرفية و انغماسهم في وظائفهم التي تلبى احتياجاتهم، حيث يرى (Akhtar) (2010) ان الافراد يعتمدون على الانغماس الوظيفي على احتياجاتهم الداخلية و الخارجية، بالإضافة الى تصوراتهم لقدرهم الوظيفية لتلبية هذه الاحتياجات، وبذلك فان المرشدين التربويين لديهم حب للمهنة التي يعملون بها وتساعدهم هذه المهنة في حياتهم العملية ، و تتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من (مؤنس، 2019) و دراسة (خالد والشبل، ٢٠١٩).

الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

الهدف الثاني / التعرف على الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين حسب متغير الجنس (ذكر - اناث)

أظهرت النتائج حسب متغير الجنس (اناث) ان المتوسط الحسابي للانغماس الوظيفي للإناث بلغ (٩٧.٦٣) و الانحراف المعياري (١٠.٠٥٦) اما بالنسبة للذكور فكان متوسط الحسابي للانغماس الوظيفي (٩٩.٠٧) و الانحراف المعياري (١١.٥٣٠) وبلغت القيمة التائية (٢.٠٦٣) عند مقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية عند درجة حرية (٢٥٨) وبمستوى دلالة (٠.٠٥) والبالغة (١.٩٦) نلاحظ أنها اكبر من القيمة الجدولية الأمر الذي يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الذكور والاناث على مقياس الانغماس الوظيفي لصالح الذكور والجدول (٢)

جدول (٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الانغماس الوظيفي حسب متغير (ذكور - اناث)

الجنس	العدد	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
اناث	١٥٥	٩٧.٦٣	١٠.٠٥٦	٢.٠٦٣	١.٩٦	٢٥٨	دالة عند مستوى ٠.٠٥
ذكور	١٠٥	٩٩.٠٧	١١.٥٣٠				

وتفسر الباحثة هذه النتيجة ان المرشدين الذكور لديهم قدرة اكبر في انغماسهم بوظائفهم وذلك لاحتياجاتهم الشخصية اكثر من الاناث التي تتشغل بأعمال أخرى في المنزل و متطلبات العائلة خصوصا في مجتمعنا، اذ يرى (Kanungo, 1982) ان الانغماس الوظيفي يتأثر بالخبرة الاجتماعية ولاعتقادهم ان الوظيفة تلبي احتياجاتهم الشخصية، مما يجعل المرشدين التربويين الذكور اكثر اهتماما للمهنة التي يعملون بها وكذلك هم اكثر حبا لتقديم المساعدة من الاناث لان الذكور يكونون اكثر حرية ومتحررين من القيود ، إضافة للمحيط البيئي و زملاء العمل و تتفق هذه الدراسة مع دراسة (Dhar , Srivastava, 2017) ، و تختلف مع دراسة (خالد والشبل، ٢٠١٩).

حسب متغير سنوات الخدمة :

أظهرت النتائج حسب متغير سنوات الخدمة (اقل من عشر سنوات - عشر سنوات فاكتر) ان المتوسط الحسابي للانغماس الوظيفي لدى المرشدين الذين تبلغ خدمتهم (اقل من عشر سنوات) بلغ (٩٧.٦٩) و الانحراف المعياري (١٠.٧٦٤) اما حسب متغير الخدمة (اكتر من عشر سنوات) فبلغ المتوسط الحسابي (٩٩.٣١) و الانحراف المعياري (١٠.٥٠٩) وقد بلغت القيمة التائية (١.١٤٠) عند مقارنة القيمة التائية بالقيمة الجدولية عند درجة حرية (٢٥٨) وبمستوى دلالة (٠.٠٥) والبالغة (١.٩٦) نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وذلك لان القيمة التائية اصغر من القيمة الجدولية والجدول (٣)

جدول (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الانغماس الوظيفي حسب متغير الخدمة (اقل من عشر سنوات - عشر سنوات فاكثر)

الخدمة	العدد	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
اقل من ١٠ سنة	١٧٧	٩٧.٦٩	١٠.٧٤٦	١.١٤٠	١.٩٦	٢٥٨	غير دالة عند مستوى ٠.٠٥
اكثر من سنوات	٨٣	٩٩.٣١	١٠.٥٠٩				

تفسر الباحثة هذه النتيجة ان عدد سنوات الخبرة ليس لها تأثير على الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين وتكاد ان يكون الانغماس سمة (صفة) ممكن ان يتحلى بها المرشد التربوي عموماً فالمرشد التربوي سواء كانت لديه سنة خبرة واحدة او عشرة سنوات لا تؤثر طالما لديه حب المهنة و الاستمتاع بهذه الوظيفة التي تلبي احتياجاته، وتختلف هذه الدراسة مع دراسة(خالد والشبل، ٢٠١٩).

وعلى ضوء هذه النتائج قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها:

١. ضرورة التركيز على المرشدين التربويين ودورهم في العملية التعليمية وتذليل ما يواجههم من صعوبات في العمل.
 ٢. ضرورة عقد الندوات والورش التي تبين اهمية الانغماس الوظيفي وتوضيح العوامل التي تسهم في تنميته.
- قدمت الباحثة عددا من المقترحات أهمها:
١. اجراء دراسة على هذين المتغيرين -الانغماس الوظيفي، ومرونة العمل على فئات (عينات) أخرى مثل أساتذة الجامعة.
 ٢. اعداد برنامج ارشادي لتنمية الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

المصادر العربية :

١. الصمادي ، منال عثمان محمد والتلاهين ، فاطمة محمد راشد . (٢٠١٦) الكفايات الارشادية لدى المرشدين وعلاقتها بادائهم الوظيفي من وجهة نظر مدراء المدارس في الأردن ، مجلة كلية التربية ، جامعة الازهر ، العدد (١٦٩ الجزء الثالث) ، ٧٠٩-٧٤٤
٢. الطويل ، هاني عبد الرحمن صالح ، (٢٠٠٦)، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي ، الجامعة الأردنية ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ، عمان - الأردن .
٣. العيسوي ، عبد الرحمن (١٩٨٧) سيكولوجية المراهق المسلم المعاصر ، دار الكويت

٤. الفضلي، فضل. (٢٠٠١). تأثير المتغيرات الديمغرافية والتوجهات القيمة على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والادارة، الكويت: ١٥ (١)
٥. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠١٤): جودة حياة العمل واثرا في تنمية الانغماس (الاستغراق الوظيفي) دراسة ميدانية ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، ٤(٢)، جامعة الزقازيق.
٦. الشبل رند خالد (٢٠١٩)، مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، المجلة العلمية للبحوث والنشر العلمي، كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم كلية التربية بجامعة القصيم، المجلد ٣٥ العدد (١٠) ، الجزء ٢ .
٧. مؤنس، خالد عوض عبد الله (٢٠١٩). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٩(٢٥).

المصادر الأجنبية:

- Akhtar, Z., & Singh, U. (2010). Job involvement: A theoretical interpretation in different work settings. Indian MBA
- Anastasia, A.(1982): Psychological testing, New York, maccmillow publishing company
 - Bass, B. M. (1965). Organizational psychology. Boston: Allyn & Bacon
- Chughtai, A. (2008)."Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior", Institute of Behavioral and Applied Management.
- Kanungo, R. D. (1982). Measurement of job and work Involvement. Journal of Applied Psychology. 67 (3), 341-349
- Stang, D.J. &Wrightsmann, L.S. (1982): A dictionary of social behavior and social research methods, Monterey, CA: Brooks/Cole
- Tylor, leon, E (1996) : the work of the counselor New jersey,