

الانغماس المهني لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال

م.م رانية نصير هاشم

ranya.Naseer1208a@coeduw.uobaghdad.edu.iq

جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات

الملخص

هدف الدراسة الى تعرف على درجة الانغماس المهني لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) استاذة من قسم رياض الاطفال (جامعة بغداد- الجامعة المستنصرية كلية التربية الاساسية- الجامعة العراقية- جامعة الامام الكاظم) ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء مقياس الانغماس المهني الذي يتكون من ثلاث مجالات (مجال معرفي، مجال سلوكي، مجال عاطفي) وظهرت النتائج انه لا يوجد لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال انغماس مهني.

الكلمات المفتاحية: الانغماس المهني، تدريسيات قسم رياض الاطفال.

Professional Engagement Among Teachers in the Department of Kindergarten

Asst. Lect. Rania Naseer Hashim

University of Baghdad/ College of Education for Women

Abstract

The study aimed to identify the degree of professional engagement among faculty members in kindergarten departments. The study employed a descriptive approach, and the sample consisted of 100 female professors from kindergarten departments at (University of Baghdad – Al-Mustansiriya University / College of Basic Education – Al-Iraqia University – Imam Al-Kadhim College). To achieve the study's objective, a professional engagement scale was developed, consisting of three domains (cognitive domain, behavioral domain, and emotional domain). The results showed that kindergarten department faculty members possess professional engagement.

Keywords: Professional Engagement, Kindergarten Department Faculty.

الفصل الاول

الاطار العام للبحث

مشكلة البحث Problem Research

الانغماس المهني هو مفهوم يشير بوجه عام إلى مدى أهمية الوظيفة في حياة الفرد، من حيث ارتباطه النفسي والعملية بها، كما يعكس درجة التزامه بالحفاظ عليها واستعداده لبذل الجهد في أداء الأنشطة والمهام المرتبطة بها، بما يحقق متطلباتها ويلبي احتياجاته المهنية والشخصية.

ويرى (Bass ١٩٦٥) أن شعور الفرد بتقديم مساعدة حقيقية يؤدي به إلى النجاح في عمله وأن لديه الفرصة للمشاركة الحقيقية و الفعلية والتهيئة الذاتية، لذلك يساعده هذا الشعور في تعزيز الانغماس المهني الذي يرى أنه أحد العناصر الأساسية في احترام الفرد لذاته (Bass ١٩٦٥.٢٢٥) وتتمثل مشكلة البحث بالسؤال الاتي

ما مستوى الانغماس المهني لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال؟

اهمية البحث Research Importance

الانغماس المهني يبين مدى وعي وإدراك الفرد أهمية وظيفته وتأثيرها في احترامه لذاته وإحساسه بالتقدير والاحترام (Siegle, ١٩٦٩) ويعد الانغماس المهني واحد من أكثر الأدوات الفعالة التي تستخدم لزيادة إنتاجية الموظفين (Khan.et al: 2010.252) وتعزيز مشاركتهم وللتزامهم بقواعد العمل

انغماس الوظيفي يبين مدى وعي وإدراك الفرد أهمية وظيفته وتأثيرها في احترامه لذاته وإحساسه بالتقدير والاحترام (Siegle, ١٩٦٩) ويعد الانغماس المهني واحد من أكثر الأدوات الفعالة التي تستخدم لزيادة إنتاجية الموظفين (Khan.et al: 2010.252) وتعزيز مشاركتهم وللتزامهم بقواعد العمل.

الانغماس المهني يؤدي إلى الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي، والأداء الوظيفي (Bass .٢٢٦. 1965p) وللانغماس الوظيفي تأثير كبير على إنتاجية وكفاءة التدريسي وله دور حيوي في زيادة المشاركة في أداء المهمات، وهو أيضا عامل أساسي ومهم لزيادة الدافعية للموظف في ضوء تنظيم عمله والدافع وأدائه وبالتالي يؤدي إلى زيادة النمو المهني و الشعور بالارتياح في بيئة العمل. انغماس الوظيفي يبين مدى وعي وإدراك الفرد أهمية وظيفته وتأثيرها في احترامه لذاته وإحساسه بالتقدير والاحترام (Siegle, ١٩٦٩) ويعد الانغماس المهني واحد من أكثر الأدوات الفعالة التي تستخدم لزيادة إنتاجية التدريسين (Khan.et al: 2010.252) وتعزيز مشاركتهم وللتزامهم بقواعد العمل

اهداف البحث

التعرف على مستوى الانغماس المهني لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال

حدود البحث

حدود بشرية :- تدريسيات قسم رياض الاطفال

حدود مكانية:- جامعة بغداد _ الجامعة المستنصرية كلية التربية الاساسية _ الجامعة العراقية

_ جامعة الامام الكاظم (ع) للعلوم الاسلامية الجامعة

حدود زمنية_ (٢٠٢٤-٢٠٢٥)

تحديد مصطلحات البحث

. الانغماس المهني هو حالة نفسية تتميز بالاندماج الكامل في العمل، ويشير إلى درجة عالية من الاهتمام والانشغال بالعمل.(Maslach & Jackson, 1981)

. الانغماس المهني هو حالة من الاهتمام والانشغال بالعمل، ويشير إلى درجة عالية من الدافع والتحفيز للعمل.(Hackman & Oldham, 1976)

. الانغماس المهني هو حالة نفسية تتميز بالاندماج الكامل في العمل، ويشير إلى درجة عالية من الاهتمام والانشغال بالعمل، والشعور بالرضا والاستيعاب في العمل. (Csikszentmihalyi, 1990)

التعريف النظري : اعتمدت الباحثة على تعريف (Yoshimura, 1996) في بناء فقرات الانغماس المهني فان درجة ارتباط الفرد عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل الذي يقوم بأدائه (Yoshimura, 1996:28).

التعريف الاجرائي : هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها تدريسية قسم رياض الاطفال جراء استجابتها على فقرات مقياس الانغماس المهني . الذي اعد لأغراض هذه البحث .

الفصل الثاني**الاطار النظري والدراسات السابقة****مفهوم الانغماس المهني**

يعتبر الانغماس المهني من الموضوعات التي تساعد على فهم سلوك الأفراد في المنظمات والمؤسسات المختلفة، الا أن مفهوم الانغماس المهني يتسم بالغموض وتباين المصطلحات التي حاولت تعريفه، فلا يوجد تعريف محدد يصف المعنى الدقيق له، كما يعد الانغماس المهني من المواضيع التي تم تداولها من جوانب كثيرة ، فمن خلال ملاحظة الادبيات السابقة اتضح أن العلماء والباحثين يختلفون في تعريفهم للانغماس المهني لاختلاف وجهات نظرهم واختلاف تخصصاتهم، حيث ذكر رشيد (١٩٩٢) أن علماء النفس يركزون في تفسيرهم للانغماس الوظيفي على تحليل حالات محددة تعد بمثابة الحوافز للفرد للقيام بأداء جيد في ظروف العمل

المختلفة، فتفسيراتهم للانغماس المهني تقوم على اساس نظريات الحوافز، ويؤكدون على تمتع الاحتياجات الفردية في مكان العمل والتي تمثل الأساس لانغماس الفرد وظيفيا. أما علماء الاجتماع فيفسرون الانغماس المهني من خلال مجموعة من المعايير والقيم والانماط المجتمعية المتنوعة، ويؤكدون على بحث المتغير الاجتماعي، مثل التطبع الاجتماعي، التي تؤدي ايجاد البعض من القيم الشخصية للفرد.

ومن أوائل الذي قدم تعريف للانغماس المهني (١٩٤٧) Allport حيث أشار له بالمحصلة التي يساهم فيها الفرد بمهنته وتعطي له اساسياته مثل احترام النفس، بالإضافة إلى اهمية توفر التواصل اجتماعيا لتساعد على تشكيل اتجاه الفرد نحو العمل، وقام كل من (١٩٦٥) Lodahl&Kenjer بوضع الأطر العلمية الأساسية لجوانب الانغماس المهني وتم تعريفه بأنه درجة التطابق النفسي للفرد مع عمله، يرتبط الانغماس المهني بأهمية العمل في تشكيل الصورة العامة للذات. حيث يرى (2003 Leong, Huang & Su) أن الانغماس المهني يتمثل في مدى إدراك الفرد لتوافقه النفسي مع العمل الذي يؤديه، طالما أن هذا العمل يُشبع حاجاته الحالية والمتوقعة.

وفي السياق ذاته، أشار (2011 Elias & Mittal) إلى أن الانغماس المهني يُعبّر عن مدى أهمية الوظيفة بالنسبة للفرد فالشخص المنغمس مهنيًا يُظهر اهتمامًا كبيرًا بمهامه وأدواره داخل المؤسسة، ويُعدّ نجاحه المهني انعكاسًا لنجاحه في مجمل حياته. أما من يفتقر إلى الانغماس، فيميل إلى الاعتقاد بأن هناك جوانب أخرى في الحياة أكثر أهمية من العمل ويضيف (2012 Bhatia & Sachdeva) أن الانغماس المهني يتمثل في درجة ارتباط الفرد بعمله، وهو ارتباط يؤثر على أدائه في مختلف جوانب حياته. أما (2016 Sethi & Mittal) فقد عرفاه على أنه مدى تكريس الموظف لوقته وجهده في العمل، واعتباره جزءًا جوهريًا من حياته، مشيرين إلى أن الأفراد الذين يحبون أعمالهم يميلون إلى تحقيق مستويات أداء أعلى، وإنتاجية أكبر مقارنةً بمن لا يشعرون بالشغف تجاه وظائفهم.

خصائص الانغماس المهني:

وفقًا لما ذكره قاسم (٢٠١٢) ، فإن للانغماس المهني ثلاث خصائص رئيسية:

١. خصائص الشخصية: وتشمل الدوافع، والقيم، والاتجاهات، والنوع الاجتماعي.
٢. خصائص وظيفية: يحظى بقدر من الاستقلالية تمكنه من أداء عمله بالطريقة التي تناسبه.
٣. خصائص اجتماعية : يجعله عمله قادرا على تكوين صداقات جديدة .

كما اورد رشيد (١٩٩٢) في نتائج دراسته تحديدا لصفات الموظف المنغمس ذاتيا في انه :

يحصل على تغذية راجعة معقولة عن العمل الذي يقوم بأدائه.
يحظى بقدر من الاستقلالية تمكنه من اداء عمله بالطريقة التي تناسبه.

يقتضي عمله ضرورة الاحتكاك بالآخرين سواء الجماهير او الموظفين.
عادة ما يكون التدريسي المنغمس كبير السن الى حد ما ولديه خبرة وظيفية كبيرة.

نظريات الانغماس المهني

هناك عدد من النظريات فسرت الانغماس المهني ، وهي:

١ - نظرية التوقع:

تم تطويرها من قبل العالم (١٩٦٤) V room وتفترض هذه النظرية أن على المدير ان يستثمر قبوله للموظفين والقيام بتحفيزهم والهامهم، وهذا يعتمد بدرجة كبيرة على رغبات التدريسي في التصرف وفقا للنتيجة المتوقعة من عمله، فان يمكن تحديد انغماس الاستاذ من خلال توقعاته من بمستوى دافعيته للعمل، فاذا كانت توقعاته أقل من الحوافز التي تقدمها الادارة فان انغماسه المهني سيزداد، أما اذا كانت توقعاته أكبر من حوافز الادارة فان انغماسه الوظيفي سيقبل (Akhtar&Singh.2010)

٢ - نظرية التكامل:

توصلوا (١٩٧٧) Hall& Rabinowitz بعد اطلاعهم على الدراسات السابقة المشابهة لهذا الموضوع إلى نموذج يوضح بأن الانغماس المهني يتكون من ثلاث افرع من متغيرات العمل وهي ميول الفرد والموقف والتفاعل بينهما، والعلاقة بين هذه المتغيرات متساوية، كما تتشابه أهمية ميول الفرد وطبيعة المواقف في تفسيرات الانغماس المهني.
ففيما يتعلق بميول الفرد فإن الانغماس المهني يعتمد على سمات الفرد الشخصية ويظهر اثره على صفة الشخصية ثابتة مثل لعمر لجنس وحالة اجتماعية والرقابة داخلية و خارجية والأقدمية الوظيفية وموقع السكن واحتياجات العمل المتعلقة بالزمن والمسؤولية، وكذلك أخلاقيات العمل والتي تضمن اختلاف الأفراد في سلوكياتهم كالرضا الوظيفي والانغماس المهني، حيث يعتقد أن الفرد الذي يمتلك قدرا من القيمة أو الرغبة سوف يدفعه ذلك إما إلى بذل جهد أكبر في العمل أو منعه من الانغماس المهني، فالانغماس

الوظيفي هو سمة شخصية و بالتالي لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المنظمة.
أما فيما يتعلق بالموقف فإنه يمكن النظر الى الانغماس المهني على أنه مواقف شخص اتجاه وظيفة محددة، حيث ياثّر ذلك بنمط القيادة والفرص المتاحة للمشاركة في اتخاذ القرارات وعوامل اجتماعية و وظيفية وغيرها.

وفي التفاعل بين الميول فرد والموقف توضح خصائص شخصية وبيئية لاتجاهات ولسلوكيات المهنة، فعندما تتفق لخصائص لشخصية للفرد مع المواقف فإن الفرد (Akhtar&Singh.2010) سوف يصل الى درجة كبيرة من الانغماس المهني.

٣- نموذج متعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي

عرض (Yoshiimura, ١٩٩٦) نموذج الانغماس المهني المتعدد الأبعاد الذي اعتمده في بحثه ، حيث اشار ان الانغماس المهني ليس ذو بعد واحد وانه يحتوي على ابعاد وهي الانغماس العاطفي، والمعرفي، والسلوكي ووضع تعريفا لكل بعد وهو:

- ١- الانغماس العاطفي اشار البعد الأول إلى مدى استمتاع الفرد بالعمل في وظيفته الادارية
٢. الانغماس المعرفي اشار البعد الثاني إلى درجة ادراك الموظف لنفسه وقوة مشاركة الاستاذ في اتخاذ القرارات التي تخص وظيفته أو مستوى أهمية العمل في حياته.
٣. الانغماس السلوكي اشار البعد الثالث إلى اتخاذ الموظف الاداري دورا إضافي مثلا يأخذ الوقت المسائي لتعزيز مهاراته المهنية المتعلقة بمهنته، أو تفكير في العمل بعد مغادرته . (تم اعتماد الباحثة على هذا النموذج في بناء استبانة الانغماس المهني لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال).

جدول (١) الأبعاد الانغماس العاطفي

الأبعاد	الخصائص
الانغماس العاطفي	التعلق بالوظيفة. الاستمتاع بالوظيفة. الارتباط الداخلي بالوظيفة
الانغماس المعرفي	حالة نفسية للموظف . احترام لذات للموظف . المشاركة الفعلية للموظف
الانغماس السلوكي	النوايا السلوكية للموظف . السلوك خارج مهنة للموظف . التعلم والتطور الطوعي للموظف

وقد قسم (Yoshimura ١٩٩٦) نموذج متعدد الأبعاد للانغماس المهني ومحددات لثلاث فئات رئيسة هي متغيرات شخصية وهي متغيرات مرتبطة بالأستاذ مثل خبرة للشخصية، وموقع لتحكم ومركز اسيطرة وغيرها).

٢- متغيرات تنظيمية وهي متغيرات مرتبطة بالوظيفة مثل نوع الوظيفة ، وخصائص وظيفته، ولمشاركة في اتخاذه للقرارات ، ولرضا المهني وغيرها).

المتغيرات الغير التنظيمية وهي المتغيرات خارج الظرف الشخصي للموظف و (Yushimura, 1996:678) التنظيمية

وقد اشار (Sethi and Mittal 2016) في هذا الاطار بان هناك مميزات للأفراد الذين يتمتعون بالانغماس المهني كسمة هي :

- الانغماس المهني حالة معرفية للهوية النفسية المرتبطة بالعمل .
- الانغماس المهني حالة شخصية تختلف من شخص الى اخر.
- التمتع بخبرات العمل تزيد من الانغماس المهني .

يؤثر الانغماس المهني على الشخص والمنظمة.

يظهر الانغماس المهني الرابطة النفسية للشخص مع العمل .

العوامل المؤثرة في تنمية الانغماس المهني

ذكر المغربي (٢٠٠٧) والتلواني (٢٠١٥) العديد من العوامل التي تلعب دورا مهم في

تنمية الانغماس المهني للمعلمين و هي كالتالي:

توافر الرغبة والقدرة للمعلم والتي تمكنه من الانهماك في علمه، بالإضافة إلى توافر اطار من

القيم تحته على الانغماس في وظيفته.

- حرص الادارة على توفير بيئة مهنية معنوية مسؤولة على الاستقلالية والثقة المتبادلة والصدقة والاحترام .

مراعاة خصائص العمل من خلال تصميم وظائف مهمة ومتنوعة وغنية من نظر المعلمين

لتنمية شعورهم بالانغماس

ضرورة مراعاة مناسبة اجور المعلمين ومكافآتهم ودراساتها تحليليا وموضوعيا، مراعاة عدم تشابه

الشخصية بين المعلمين من حيث النوع ومستوى التعلم ومدة الخدمة وغير ذلك للإسهام في

تنمية انغماسهم وظيفيا.

الاهتمام بالعمل الجماعي ودعم عمل الفريق الذي يتكون من مجموعة من الاعضاء مختلفي

الخبرات ومتكاملين فيما بينهم، لأن : ذلك له أثر ايجابي على الانغماس المهني.

تنمية مهارات القيادة والاشراف للقادة، والحرص على تحفيز المعلمين ومشاركتهم في توفير

حرية من الابداع وتطبيق أفكار جديدة في بيئة العمل مما يسهم في تحقيق انغماسهم الوظيفي.

اتاحة الفرصة للأساتذة للتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات، لما لذلك من تأثير ايجابي على

تنمية الانغماس المهني.

الدراسات السابقة

فيما يلي عرض للدراسات السابقة التي تناولت الانغماس المهني

جلاب (٢٠١٦) دراسة من أهم أهدافها تحديد مستوى الانغماس المهني لدى أعضاء هيئة

التدريس في الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط والتعرف على طبيعة العلاقة التي تربط

بين الدعم التنظيمي المدرك والانغماس المهني، وقد بلغ حجم العينة (٢٤٨) عضو هيئة

تدريس، واعتمد الباحثون على مقياس (Schaufeli&Bakker.٢٠٠٣) لقياس الانغماس

المهني، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي تم التوصل

إليها هي أن مستوى الانغماس المهني لدى أفراد عينة الدراسة جاء في درجة عالية.

وهدف الدراسة التي أجراها كل من (Rana, Malik & Hussain ٢٠١٦) إلى معرفة أثر

الأنماط القيادية الايجابية على الانغماس المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات

العامة والخاصة في مقاطعة البنجاب، وبلغ حجم العينة (٢٥٠) عضو هيئة تدريس، وتم تطبيق لمقياس (Kanungo, ١٩٨٢) الانغماس المهني، وتم تطبيق المنهج السببي المقارن واثمرت الدراسة إلى أن كل من القيادة التحويلية والتعاملية وفروعهما كان لهما علاقة إيجابية كبيرة مع الانغماس المهني، وأن نمط القيادة التعاملية كان أقوى تأثيراً على الانغماس المهني بالمقارنة مع أسلوب القيادة التحويلية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروقات من حيث نوع الجنس لأعضاء هيئة التدريس من حيث تأثير أنماط القيادة على انغماسهم في العمل.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

يقدم هذا الفصل عرضاً لإجراءات البحث من حيث المجتمع وعينته وطريقة اختيارها وتحديد أدواته والتطبيق وكما يأتي:

أولاً :- مجتمع البحث

ويقصد به المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة، ويتكون البحث الحالي من استاذات قسم رياض الاطفال جامعة بغداد - الجامعة المستنصرية كلية التربية الاساسية _ الجامعة العراقية - جامعة الامام الكاظم البالغ مجموعهم (١٠٠) لسنة ٢٠٢٤_٢٠٢٥

ثانياً :- عينة البحث

العينة هي جزء من مجتمع البحث الأصلي، يختارها الباحث بأساليب مختلفة، وتضم عدداً من أفراد المجتمع الأصلي. (عبيدات، ١٩٨٤: ١٠٦)، اعتمدت الباحثة في اختيار عينة البحث الطريقة القصدية، إذ بلغت عينة البحث (١٠٠) تدريسية من قسم رياض الاطفال جدول (٢).

جدول رقم (٢) عينته البحث

ت	الجامعة	عدد التدريسين
١	جامعة بغداد	٣٣
٢	الجامعة المستنصرية كلية التربية الاساسية	٢٥
٣	الجامعة العراقية	٢٢
٤	جامعة الامام الكاظم (ع) للعلوم الاسلامية الجامعة	٢٠
	المجموع	١٠٠

ثالثاً:- أداة البحث

تم بناء مقياس من قبل الباحثة لقياس درجة الانغماس المهني لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال.

خطوات بناء مقياس الانغماس المهني لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال

١_ تحديد فقرات المقياس كالآتي:

١. عدد فقرات المجال الاول (الانغماس العاطفي) (٨)

٢. عدد فقرات المجال الثاني (الانغماس المعرفي) (٩)

٣. عدد فقرات المجال الثالث (الانغماس السلوكي) (٨)

وبهذا اصبح المقياس بصورته الاولى مكون من (٢٥) فقرة

بـ بدائل المقياس: تم وضع امام كل فقرة خمس بدائل (بدرجة كبيرة جداً, بدرجة كبيرة, بدرجة متوسطة, بدرجة قليلة, بدرجة قليلة جداً) , تم حساب بدائل اداة البحث من الاوزان (١,٢,٣,٤,٥) .

رابعاً:- التحليل الاحصائي

الصدق هو من اهم خصائص الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية ,و يعد الاختبار الصادق هو ذلك الاختبار القادر على قياس الظاهرة التي وضع لأجلها, يعني قدرته على قياس ما وضع من أجله أو السمة المراد قياسها .(مجيد ,٢٠١٣: ٩٣) , يشير كل من أيبيل (Ebel) والين وين (Allen&Yen) إلى ان أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري تتمثل بإعطاء فقرات لمقياس الى الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس السمة المراد قياسها .((Al len&Yen, 1979:96 ; Ebel, 1978:55)) وقد تحققت الباحثة من صدق المقياس باعتماد نوعين من الصدق هما:-

١- صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) face Validity

ويتحقق هذا النوع من الصدق بعرض الأداة على مجموعة من المحكمين والمختصين في تربية رياض الاطفال وعلم النفس الذي بلغ عددهم (١٠) محكماً لإصدار حكمهم على مدى صلاحية فقرات المقياس المشار إليه في ليقرر كل من أعضاء التحكيم على مدى صلاحية كل فقرة إذا كانت صادقة أو غير صادقة في قياس التدريس البنائي لدى معلمات رياض الاطفال , واقتراح التعديل المناسب في حال تحتاج إلى تعديل , وطلبت الباحثة وضع علامة (صح) في حقل (الصالحة) إذا كانوا يرون الفقرة صالحة في قياس الظاهرة المراد قياسها وعلامة (خطا) في حقل (غير صالحة) إذا كانوا يرون الفقرة غير صالحة لقياس السمة أو إن الفقرة صالحة ولكنها تحتاج إعادة صياغة بوضوح ودقة لتكون واضحة وصالحة ,وان يجري تعديل على الفقرات في حقل التعديل المقترح ,وبعد تفريغ ملاحظات المحكمين للفقرات . تبين أن جميع الفقرات صالحة كما مبين في الجدول رقم (٣)

جدول (٣) يوضح آراء الخبراء في صلاحية فقرات مقياس الانغماس المهني لدى تدريسيات قسم رياض

الاطفال

٠	غير الموافون	النسبة	الموافقون	الفقرات
صفر	صفر	١٠٠%	١٠	١-٢٥

٢- صدق البناء:-تحققت الباحثة في هذا النوع من الصدق من خلال استخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لكل مجال وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية لأداة البحث ، وقد تضح ان جميعها دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٥٢) وقيمة تائية جدولية تساوي (١.٩٦)

ب_ صدق الفقرة (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس):-

يُعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب دقة في قياس الاتساق الداخلي للمقياس، إذ يُعنى بالكشف عن مدى انسجام كل فقرة من فقرات المقياس مع الاتجاه العام للمقياس ككل (عيسوي، ١٩٨٢، ص ٥١).

ولتطبيق ذلك، قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson لحساب العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس التألق النفسي والدرجة الكلية للمقياس على عينة مكونة من (١٠٠) استبانة. وبمقارنة قيم الارتباط المستخرجة مع القيمة الجدولية لمعامل بيرسون البالغة (٠.٢٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٨)، تبين أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائيًا. ويُوضح الجدول (...) تفاصيل هذه النتائج.

ثبات المقياس (Reliability):-

يُعرف الثبات بأنه مدى الاتساق في النتائج التي يقدمها المقياس، ويُعد المقياس ثابتًا إذا أعطى نتائج متقاربة عند تطبيقه على الأفراد أنفسهم وتحت نفس الظروف (إبراهيم، ٢٠٠٠، ص ٤٢). وقد تحققت الباحثة من ثبات مقياس الانغماس المهني باستخدام طريقة "ألفا كرونباخ"، وذلك بالاعتماد على بيانات العينة الكلية. وقد بلغ معامل الثبات وفق هذه الطريقة (٠.٨٦)، وهو معامل يدل على مستوى عالٍ من الثبات.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

من أجل تحقيق هدف الدراسة، تم تطبيق مقياس الانغماس المهني على عينة مكونة من (١٠٠) معلمة. و باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample t-test)، تبين أن الفرق بين المتوسطين غير دال إحصائيًا لصالح المتوسط الفرضي. حيث تجاوزت القيمة التائية المحسوبة

القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند درجة حرية (٩٩) ومستوى دلالة (٠.٠٥). ويعرض الجدول (٤) تفاصيل هذه النتائج

جدول (٤) قيمة الاختبار التائي لعينة البحث على مقياس الانغماس المهني لدى تدريسيات قسم رياض

الاطفال

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة حرية	الدلالة الاحصائية
١٠٠	٦٧.١٨	٥.٥٤	٧٥	٣٠.٩٩	1.96	٩٩	غير دال احصائيا

ومن هذه النتيجة نستنتج انه لا يوجد انغماس مهني لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال وهذا يمكن ان يعزى الى عدة اسباب منها الضغوط النفسية والاجتماعية مثل أعباء المنزل أو التوفيق بين العمل والحياة الأسرية وايضا قلة الموارد والإمكانيات مثل نقص الوسائل التعليمية اذ عدم توفرها يؤدي الى عدم انغماس مهني لدى التدريسيات وهذا ما أكدته النظرية التي اعتمدتها الباحثة في هذا البحث (Yoshiirmura ، ٩٦) ان التمتع بخبرات العمل تزيد من الانغماس المهني . وايضا الروتين والرتابة غياب التحدي والتجديد في المهام الأكاديمية. هذه العوامل قد تؤثر في دافعية التدريسيات، وتؤدي الى عدم وجود انغماس مهني لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال .

التوصيات

- ١_ إقامة ورشات ودورات للأساتذة للتوعية حول اهمية الانغماس المهني وتأثيره على مخرجات التعلم
- ٢_ حرص الادارة على توفير بيئة مهنية معنوية تتميز بالاستقلالية والثقة المتبادلة والصداقة والاحترام .
- ٣- مراعاة خصائص العمل من خلال تصميم وظائف مهمة ومتنوعة من راي الاساتذة لتنمية الانغماس لديهم.

المقترحات

١. الانغماس المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى تدريسيات قسم رياض الاطفال

٢. الانغماس المهني وعلاقته براس المال النفسي لدى التدريسيين

المصادر العربية

١. ابن خلدون عبد الرحمن بن محمد (٢٠٠١) مقدمة ابن خلدون المكتبة العصرية، بيروت.
٢. ادريس نيكول (٢٠١٠): المسرح في الأدب الإنكليزي ترجمة يوسف عبد المسيح، دار الرشيد للنشر
٣. سمارة، عزيز (١٩٨٩) مبادئ القياس والتقويم في التربية، ط٣ ، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
٤. سمور، قاسم محمد عواد محمد مصطفى (٢٠٠٤) الغضب كحالة وسمة لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، العدد ٥، جامعة قطر.
٥. سهيل شواقفة (٢٠٠٩) إدارة الغضب، جبهة للنشر والتوزيع، عمان
٦. عبد الحميد، شاكراً (١٩٨٨) التفضيل الجمالي دراسة في سيكولوجيا التذوق، المجلس الوطني للثقافة والفنون الكويت.
٧. عودة، احمد سلمان والخليلي خليل يوسف (٢٠٠٠): الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية، ط٢، كلية التربية جامعة اليرموك، دار الأمل، الاردن.
٨. عبيدات , ذوقان (١٩٨٥) :البحث العلمي مفهومة ،أساليبه ،أدواته ،الطبعة الأولى.
٩. عبد الرحمن , العيسوي (٢٠٠٥) مشكلات الطفولة والمراهقة ، أسسها الفسيولوجية والنفسية، ار العلوم العربية، طا.
١٠. فرج، صفوت (١٩٨٠): القياس النفسي، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة.

المصادر الاجنبية

1. Bass, B. M. (1965). Leadership, Psychology, and Organizational Behavior. Harper & Row, John Weatherhill.
2. Bhatia, M. S., & Sachdeva, S. (2012). Mental health care in India: Past, present and future. Industrial Psychiatry Journal, 21(2), 75–78. [1]
3. Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper & Row.
4. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory.
5. Kanungo, R. N. (1982). Work alienation: An integrative approach

- 6.Khan, R. U., Durrani, F. R., Chand, N., & Anwar, H. (2010). Influence of feed supplementation with Cannabis sativa on quality of broilers carcass. Pakistan Veterinary Journal, 30(1), 34–38.
- 7.Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Organizational Behavior, 2(2), 99–113.
- 8.Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Organizational Behavior, 2(2), 99–113. Psychological Bulletin, 91(1), 41–72.
- 9.Mittal, R., & Elias, S. M. (2016). Social Power and Leadership in Cross–Cultural Context. Journal of Management Development, 351, 10. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250–279 .
11. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi–sample study. Journal of Organizational Behavior, 24(3), 293–315.
12. Yoshimura, H. (1996). A historical review of long–term visual–transposition research in Japan. Psychological Research, 59(1), 16–32.
- [1]
13. Yoshimura, H. (1996). A historical review of long–term visual–transposition research in Japan. Psychological Research, 59, 16–32.