

التوافر النفسي وعلاقته بالانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.د. تحرير أمين جاسم

tahrereamin@ec.edu.iq

الكلية التربوية المفتوحة/ مركز الكرخ الدراسي

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على التوافر النفسي والانغماس الوظيفي واختبار ما إذا كان التوافر النفسي علاقة بالانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين وتم الاعتماد على مقياس للتوافر النفسي (Byrne & Weston, 2016) بعد ترجمته للعربية وملائمته للبيئة العراقية، ومقياس (هجيرة، ٢٠٢٤) للتعرف على الانغماس الوظيفي، وقد تحققت الباحثة من صدق المقياس وثباته إحصائياً، وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياسي البحث وفقراتهما، وملائمتهما للبيئة العراقية، تم التطبيق على عينة البحث الأساسية والبالغة (٣١٩) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وتوصل البحث إلى النتائج الآتية يمتلك المرشدون التربويين درجة عالية من التوافر النفسي ولا يوجد فروق تبعاً لمتغير الجنس في التوافر النفسي وهناك فروقاً لصالح المرشدين الذين لديهم خدمة ولصالح فئة (١١ سنة فأكثر) ويمتلك المرشدون درجة عالية من الانغماس الوظيفي ولا يوجد فروقاً تبعاً لمتغير الجنس وهناك فروقاً تبعاً لمتغير الخدمة ولصالح فئة (١١ سنة فأكثر) وهناك علاقة ارتباطية بين التوافر النفسي والانغماس الوظيفي هي علاقة طردية دالة إحصائياً، وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) هذا وتوصل البحث إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية: التوافر النفسي، الانغماس الوظيفي، المرشدين التربويين .

Psychological Availability and its Relationship with Job

Involvement on Educational Counselors

By Dr. Tahrir Ameen Jassim

Ministry of Education / Open Educational College / AlKarkh Stud Center

Abstract

The aim of the research is to identify Psychological Availability and Job Involvement and to test whether there is a relationship between Psychological Availability and Job Involvement on Educational Counselors. It adopts Psychological Availability Scale (Byrne , Peters & Weston 2016) after the term has been translated into Arabic and its suitability to the Iraqi cultural/ social environment. It also adopts (the Hegira Scale, 2024) to identify Job Involvement. The scholar has verified its validity and reliability statistically. After the verification of Psychometric properties has been conducted for the two scales of the research items and their suitability to the Iraqi cultural/ social environment, these two scales are administered on the main research sample of (319) Counselors (men & women) who have been selected via stratified random method. The research reaches the following results: Educational counselors possess a high level of Psychological Availability and no significant differences are found according to gender variable in Psychological Availability . Significant differences are found in favor of the counselors group who possess a service of (11 years or more). Educational counselors possess a high level of Job Involvement, and no significant differences are found according to gender variable. There are significant differences according to service variable in favor of the counselors group (11 years or more). There is a correlational relationship between Psychological Availability and Job Involvement . This relationship is statistically significant positive correlation. Data are analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The research concludes some recommendations and suggestions.

Key Words: Psychological Availability, Job Involvement, Educational Counselors

الفصل الاول

مشكلة البحث

يتعرض المرشد التربوي لسلسلة متواصلة من المواقف الجوهرية والضغط اليومية المتنوعة، في ظل ظروف معقدة وتحديات قاسية أضحت تمثل عبئاً متزايداً يرهق كاهله، نتيجة تكرار المنغصات وتراكمها بصورة مستمرة. وينعكس ذلك سلبيًا على مستوى تفاعله المعرفي والانفعالي والسلوكي مع الآخرين داخل السياقات الإرشادية، مما يضعف فاعلية أدائه المهني، ويؤدي في النهاية إلى اختلال أسس العلاقة الإرشادية بين المرشد والمسترشد وفقدانها لمقوماتها الصحيحة (قاسم، ٢٠١٢: ٩٨). كما أن غياب الجاهزية أو الحضور النفسي لدى المرشد التربوي يسهم في انسحابه من أدواره المهنية أو لجوئه إلى سلوكيات التجنب والهروب، الأمر الذي يجعل أداءه لمهامه منقوصًا وغير مكتمل (Heikkerin, 2010).

يترتب على غياب التوافر النفسي ظهور انفعالات سلبية واضطرابات صحية في كثير من الحالات، كما قد تمتد هذه المشاعر إلى المحيطين بالفرد، ولا سيما زملاء العمل. وغالبًا ما يعاني الموظفون الذين ينخفض لديهم مستوى التوافر النفسي من القلق والاكتئاب والشعور بعدم الرضا الوظيفي، نتيجة عجزهم عن إدارة الضغوط المهنية بفاعلية. كما تساورهم مخاوف متعلقة بمؤسستهم، خاصة فيما يتصل بتحقيق رضا العملاء، مع ضعف في استثمار الجهد الشخصي والتركيز أثناء التعامل معهم. لذلك يكون مستوى إنتاجيتهم الفعلية أقل بدرجة ملحوظة مقارنة بالموظفين الذين يتمتعون بتوافر نفسي مرتفع. ومن النتائج السلبية المترتبة على تدني هذا المستوى ضعف الالتزام المؤسسي، وعدم استعداد العاملين للدفاع عن مؤسستهم بوصفها بيئة عمل ملائمة، إضافة إلى تعرضهم لمشتتات تستنزف طاقاتهم وتحدّ من قدرتهم على توفير الموارد النفسية اللازمة للوفاء بالتزاماتهم المهنية (Kashi-Rosenbaum, 2011).

يتجلى انغماس المرشدين في العمل من خلال حضورهم المتكامل أثناء أداء مهامهم، إذ يشاركون بقدراتهم الجسدية وتركيزهم الذهني وتفاعلهم الوجداني في آنٍ واحد. وفي المقابل، فإن المرشدين غير المنخرطين يفتقرون إلى الارتباط النفسي والشخصي بأدوارهم الوظيفية، فلا يظهر لديهم اندماج فعلي على المستوى الجسدي أو العقلي أو العاطفي عند تنفيذ واجباتهم. ويُعرف الموظف المنغمس بأنه الشخص الذي يمتلك وعياً بسياق العمل ويدرك أبعاده، ويتعاون بصورة وثيقة مع زملائه بهدف الارتقاء بأداء المؤسسة، كما يرتبط مستوى اندماج الفرد في وظيفته بعلاقة عكسية مع ميوله إلى ترك العمل، وعلاقة طردية مع درجة مشاركته الفاعلة فيه. (102: 2018,Permana & Dari)

يتوقف نجاح العملية التعليمية في المؤسسات التربوية على مستوى التوافر النفسي لدى المرشدين، ومدى تفاعلهم الحقيقي واندماجهم في أداء أدوارهم الإرشادية. ويرتبط ذلك بامتلاكهم

خصائص نوعية تمكّنهم من تقديم العون للآخرين بكفاءة، إذ يتسمون بسمات عقلية وانفعالية واجتماعية وأخلاقية تؤهلهم لدمج معارفهم الأكاديمية بخصائصهم الشخصية، وتوظيف مهاراتهم وقدراتهم في خدمة العملية الإرشادية. كما تسهم هذه المقومات في تمكينهم من مواجهة الضغوط والمشكلات اليومية بفاعلية، وإظهار قدرتهم على التكيف مع المواقف الإرشادية المتنوعة، وبناء تواصل إيجابي مع الآخرين (Spring et al., 1995: 1015). وفي ضوء ما تقدم، تتحدد مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن التساؤل الآتي: ما طبيعة العلاقة بين التوافر النفسي والانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين؟

أهمية البحث

يعد التوافر النفسي كواحد من ثلاث حالات نفسية تساعد في تحديد ما إذا كان الأفراد يشاركون في أدوارهم وكيف يفعلون ذلك، ويتضح التأكيد على أهمية التوافر النفسي بدراسة بيرجمان وجاردينر (2007) اللذين يؤكدان على أن طاقة الفرد لن تتطور إلا إذا كان الشخص في حالة نفسية منفتحة ومتاحة لمكان عمله (Gardiner & Bergman, 2007: 400) وأضاف إلى ذلك يمثل التوافر النفسي طاقة عالية وتركيز كامل ذات طبيعة معرفية وعاطفية وجسدية، وذات تأثير إيجابي لأنه يخلق المشاعر الإيجابية والفضاء المعرفي والسلامة العاطفية، والطاقة العقلية والموارد اللازمة للنشاط والتفاني في العمل، كما يمكن أن يترتب عليه أثر سلبي، إذ إن الاستمرار في مستوى مرتفع من الطاقة والتركيز التام قد يؤدي إلى استنزاف تلك الطاقة والتحول إلى حالة من التوتر المرتبط بالإرهاق والضغط. ويُعدّ التوافر النفسي أحد هذه المظاهر التي تتسم بارتفاع مستوى الطاقة وشدة التركيز والمشاركة الإيجابية الممتعة، مع انخفاض نسبي في التأثير الإيجابي عند مواجهة الظروف الأكثر سلبية، فضلاً عن كونه حالة تحفيزية نشطة تسهم في توسيع آفاق تفكير المرشدين وتعزيز قدراتهم الذهنية التي تساعد في بناء مواردهم المادية والاجتماعية والنفسية (2004, Schafeli & Bakker).

يلعب التوافر النفسي دوراً في التفاعل الشخصي مع البيئة الحالية، وكلاهما يؤثر على مستوى طاقة الموظف ودفاعيته لبذل جهد كبير طويل الأمد في العمل (Kahn, 1990: 724). واهتم المختصون في جميع المجالات بمسألة الانغماس الوظيفي، لما له من أهمية في رفع الجهود وتحسين الانتاجية وتحقيق الأهداف المرجوة، أن للانغماس الوظيفي أهمية في رفع جهود العاملين في المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، كما أن له دوراً حيوياً كحلقة وصل بين مستوى الانتاجية من ناحية، ونوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى. يعتبر الانغماس الوظيفي من الموضوعات التي تساعد على فهم سلوك الأفراد في المنظمات والمؤسسات المختلفة، إلا أن مفهوم الانغماس الوظيفي يتسم بالغموض وتباين المصطلحات التي

حاولت تعريفه، فلا يوجد تعريف محدد يصف المعنى الدقيق له، كما يعد الانغماس الوظيفي من الموضوعات التي بحثت من جوانب متعددة (العطوي، حميد، ٢٠١٢: ١٠)

يُعبّر الانغماس الوظيفي، بوجه عام، عن المكانة التي تحتلها الوظيفة في حياة الفرد من جهة، وعن درجة التزامه بالحفاظ عليها واستعداده لبذل الجهود اللازمة لأداء الأنشطة والمهام بما يحقق متطلبات العمل ويلبي احتياجاته من جهة أخرى (الفضلي، ١٠٦، ٢٠٠١)

يركّز علماء النفس في تفسيرهم لهذا المفهوم على تحليل مواقف محددة تُعد محفزات تدفع الفرد إلى تقديم أداء متميز في بيئات العمل المتنوعة، ويستندون في ذلك بدرجة كبيرة إلى نظريات الدافعية، مع تأكيدهم على أهمية إشباع الحاجات الفردية داخل بيئة العمل بوصفها أساساً لبلوغ مستوى مرتفع من الانغماس الوظيفي. ويرى علماء الاجتماع دراسة الانغماس الوظيفي من خلال منظومة من المعايير والقيم والأنماط الاجتماعية المختلفة، ويركزون على دراسة المتغيرات الاجتماعية، كعملية التنشئة الاجتماعية، ودورها في تشكيل جانب من القيم الشخصية للفرد وتعزيز ارتباطه بوظيفته (عواد، ٢٠١٥: ١١٤).

اهداف البحث يهدف البحث الحالي الى التعرف

١. التوافر النفسي لدى المرشد التربوي

٢. الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التوافر النفسي تبعا لمتغير الجنس (ذكور، اناث) ومدة الخدمة

٣. الانغماس الوظيفي لدى المرشد التربوي

٤. الفروق ذات الدلالة الاحصائية الانغماس الوظيفي تبعا لمتغير الجنس (ذكور، اناث) ومدة الخدمة

٥. العلاقة الارتباطية بين التوافر النفسي والانغماس الوظيفي

حدود البحث:- يتحدد البحث الحالي بمرشدين المدارس في محافظة بغداد بمديرياتها الست للتربية (الكرخ/الرصافة) للعام الدراسي ٢٠٢٥/٢٠٢٦

تحديد المصطلحات

التوافر النفسي:- يعرفه كل من

(Kahn, 1990) الشعور بامتلاك الموارد الجسدية و العاطفية والمعرفية لاستثمار الذات في اداء

الأدوار: (Kahn, 1990: 692-724)

(Byrne & Weston, 2016) قصد بالتوافر النفسي إحساس الفرد بامتلاكه الطاقات الجسدية

والانفعالية والمعرفية التي تمكنه من الانخراط بفاعلية في موقف محدد في لحظة معينة، كما

يعكس مدى تحرره من الانشغالات أو المشتتات غير المرتبطة بالعمل، والتي قد تعوق قدرته

على التعبير عن ذاته أثناء أدائه المهني. ويُعدّ التوافر النفسي أحد الأبعاد الجوهرية لمفهوم المشاركة الوظيفية. (Byrne & Weston, 2016)

(Jannesari, Wang, McCall & Zheng, 2017)

بأنه اعتقادات الفرد بأنه مستعد جسدياً ومعرفياً وعاطفياً من الانخراط مع الزملاء العمل .

(Jannesari, Wang, McCall & Zheng, 2017)

ويعرف التوافر النفسي إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد أو المرشدة التربوية من خلال إستجابتهم على فقرات مقياس التوافر النفسي .

واعتمدت الباحثة على تعريف (Byrne & Weston, 2016) كتعريف نظري ولاعتمادها على مقياسهما واتجاههم النظري

الانغماس الوظيفي: (*Job Involvement*) وعرفه كل من

الفضلي (٢٠١١)

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

محمد (٢٠١٥)

هو ارتباط المرشد عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل الذي يقوم بأدائه (محمد، ٢٠١٥: ١٦٩).

الزبيدي (٢٠١٧)

"مدى قدرة المرشدين على الاندماج في الأعمال والممارسات الارشادية، وما تمثله لهم من مشاعر السعادة وقوة الارتباط."

يُعرّف الانغماس الوظيفي إجرائياً بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها المرشد أو المرشدة التربوية من أفراد عينة البحث، وذلك استناداً إلى استجاباتهم على فقرات مقياس الانغماس الوظيفي المعتمد في الدراسة. واعتمدت على نظرية المدخل التحفيزي

المرشد التربوي (*Educational Counselor*) هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية المختصين بدراسة المشكلات التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية التي يواجهها الطلبة، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات المرتبطة بهذه المشكلات، سواء كانت متعلقة بالطالب ذاته أم بالبيئة المحيطة به، بهدف توعيته بطبيعة مشكلته، ومساعدته على التفكير في البدائل والحلول الملائمة لها ولما يعانيه من صعوبات، وصولاً إلى اختيار الحل الذي يراه مناسباً له (وزارة التربية، ١٩٨٣: ٥١٣) .

الفصل الثاني الاطار النظري والدراسات السابقة

الظروف المؤثرة على التوافر النفسي:

لا يمكن للشخص أن يكون متاحًا نفسيًا إلا عندما يعتقد أن لديه الموارد الجسدية والعاطفية والمعرفية التي يتطلبها الموقف (Kahn, 1992). وهناك ثلاثة عوامل رئيسية تؤثر على التوافر النفسي (Kahn, 1990) الموارد الجسدية والمعرفية والعاطفية.

١- الموارد المادية: يختلف الناس في قدرتهم على تلبية المتطلبات المادية لمختلف المواقف، تبعًا لقوتهم البدنية وقدرتهم على التحمل ومرونتهم. كما يتأثر التوافر النفسي للفرد بمستوى الطاقة البدنية فعندما يكون الشخص مرتاحًا جسديًا، يكون من الأسهل أن يكون متاحًا ومتفاعلاً، بينما الشخص الذي يشعر بالفراغ والخمول غالبًا ما يشعر بالانفصال عن الأحداث المحيطة Misra (& Stokols, 2011: 797)

٢- الموارد المعرفية. تتطلب بعض المواقف أداءً معرفيًا عاليًا، مثل إدارة المعرفة. وهذا أمر شائع في بيئات التعلم حيث يجد الناس أنفسهم غارقين في كم المعلومات التي يجب معالجتها، وبسبب عدم يقينهم وعدم قدرتهم على التفكير بوضوح. تُعرف هذه الحالة باسم "الإرهاق الوظيفي"، وهي تُرهق الموارد المعرفية للشخص (Kashi-Rosenbaum, 2011).

٣- الموارد العاطفية: عند أداء المهام، يحتاج الناس إلى موارد عاطفية لتحقيق مستوى عالٍ من التوافر النفسي وإكمال المهمة على النحو المطلوب. قد تقلل أو تزيد عدة عوامل من هذه الموارد تكرار التعرض العاطفي، ومستوى التنوع، والشدة العاطفية (Kahn, 1990).

العوامل الرئيسية المؤثرة بالتوافر النفسي

الانخراط في العمل:- يتوقع أن يكون للتوافر النفسي ارتباط وثيق بالانخراط، فكلما زاد توافر الشخص نفسيًا، أو زادت موارده الشخصية (العاطفية، والمعرفية، والجسدية) المتاحة له للعمل، زاد انخراطه فيه. ويتعلق هذا الافتراض بفكرة أن الأفراد لا يستطيعون الانخراط في دورهم الوظيفي إذا لم تكن لديهم القدرة الشخصية على ذلك. يؤكد هذا الواقع، إذ يشير إلى أنه عندما يتعرض الأفراد لضغط زائد، فإنهم ينسحبون من العمل أو ينفصلون عنه، ربما في محاولة لتجديد مواردهم (May et al., 2004)

الخصائص الشخصية :- أن "التوافر النفسي يرتبط بمشتتات فردية تشغل الأفراد بدرجات متفاوتة، وتترك لهم موارد أكثر أو أقل للانخراط في أداء الأدوار سحبون من العمل أو ينفصلون عنه، ربما في محاولة لتجديد مواردهم التصورات الذاتية للثقة والوعي الذاتي هي العوامل الرئيسية المؤثرة على التوافر النفسي واستنادًا إلى هذه التأكيدات، يُعتقد أن السمات الشخصية التي قد تؤدي إلى تشتت انتباه الفرد عن العمل، وكذلك تلك التي قد توفر له موارد فطرية أكثر من

زملائه للتعامل مع العمل، من المتوقع أن تكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتوافر النفسي (Rich et al., 2010, p.620)

الكفاءة الذاتية:- ترتبط الكفاءة الذاتية المعقدة ارتباطاً إيجابياً بالتوافر النفسي، بحيث يكون الأفراد ذوو معتقدات الكفاءة العالية أكثر وعياً بالموارد التي يتعين عليهم توظيفها في دورهم الوظيفي. عندما يتمتع الأفراد بكفاءة ذاتية عالية، فإنهم واثقون من قدراتهم على أداء متطلبات العمل. (Bandura, 1977: 191).

وهؤلاء الافراد ليسوا على دراية بالموارد المتاحة لهم بقدر أولئك الذين يتمتعون بتقييم عالٍ في الكفاءة الذاتية. لذا، فإن مستوى الكفاءة الذاتية للأفراد يؤثر في النهاية على مدى أهمية أو توفر مواردهم الشخصية لهم، والحفاظ على التركيز على المهام بدلاً من القلق" (Kahn, 1990: 716) تُعدّ الكفاءة الذاتية مقياساً لمعتقد الفرد، أو مستوى شعوره بالأمان، في قدرته على أداء مهمة ما. لذلك، كان يُعتقد أن الكفاءة الذاتية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالتوافر النفسي (Bandura, 1982: 122).

الشخصية :- ان للشخصية تأثيراً كبيراً على التوافر النفسي ويُعتقد أن الانبساط والعصابية، على وجه الخصوص، لهما تأثير إيجابي وسلبي، على التوالي، على مدى توافر الشخص للانخراط في عمله. وذكر خان (١٩٩٠) أن الطاقة الجسدية والعاطفية عنصران يؤثران بشكل مباشر على مستوى التوافر النفسي للفرد. يتميز الأفراد المنفتحون للغاية بمستويات عالية من الطاقة، بالإضافة إلى كونهم اجتماعيين وحازمين ومحبين للاختلاط من بين سمات أخرى ونتيجة لهذا المستوى العالي من الطاقة، ستكون لديهم موارد بدنية أكبر لتخصيصها للوظيفة التي بين أيديهم. وفي المقابل، سيكونون أكثر توافراً جسدياً من نظرائهم للانخراط في دورهم الوظيفي (Barrick et al., 2001).

النظريات التي فسرت التوافر النفسي

نظرية المشاركة الشخصية

اعتبرت هذه النظرية الموارد والتي قد تكون إما ظرفاً أو أشياء أو طاقات أو سمات شخصية التوافر النفسي حالة نفسية خاصة بالفرد، إذ يؤثر على إيمانه بقدراته على المشاركة. فالفرد المتوفر نفسياً يشعر بأنه أكثر قدرة على المشاركة، إذ يستطيع توظيف موارده الخاصة. كما يمكن اعتبار الانغماس في حالة نفسية، إذ يؤثر على الحالة النفسية المرتبطة بالعمل، وتحديدًا على شعوره بالحيوية والتفاني والانغماس في العمل، مما يؤدي إلى درجات متفاوتة من الانخراط بين الأفراد وداخلهم. فإن زيادة مستويات المشاركة والتوافر النفسي ستحدث عندما ينجح الأفراد في الحصول على الموارد، والتي قد تكون في هذه الحالة بسبب زيادة الموارد المرتبطة بمستوى وظيفة الفرد (Hobfoll, 2002: 307) وربطت هذه النظرية التوافر النفسي بالتوافق بين الذات

الواقعية والذات المثالية ان تجربة التوافر تعزز الشعور الإيجابي وتهيئ الافراد للمشاركة في العمل على عكس من ذلك عندما لا تكون هناك حالة توافق بين الذات المثالية والواقعية المرغوب فيها هنا تقل قدرة الفرد على التوافر ويتشتت الانتباه وبما ان التوافر حالة نفسية ذات جوانب معرفية وعاطفية وجسدية والتوافر النفسي للفرد مورداً شخصياً، إذ ترتبط التقييمات الذاتية الإيجابية بالمرونة وتؤدي إلى زيادة الشعور بالقدرة على التحكم في البيئات والتأثير عليها بنجاح. وقد حددت دراسة (Bakker & Demerouti 2008:209) الموارد الشخصية كعامل مُحفّز للانخراط في العمل.

مفهوم الانغماس الوظيفي

تم صياغة هذا المصطلح وتصوره من قبل كين (Kahn) عام (١٩٩٠) في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية، أما العقود الأخيرة فقد شهدت اهتماماً كبيراً في هذا الموضوع من قبل الباحثين ، اذ أكدوا على أن الموظف المنغمس يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية تعزز النجاح المنظمي والأداء المالي مثل إيرادات المساهمين الاجمالية ، وأن غيابه يؤدي إلى فقدان الإنتاجية وخسارة المنظمة، (الوحيدي، ٢٠١٣: ٢٥).

يُعدُّ الانغماس الوظيفي من الموضوعات التي حظيت باهتمام متنامٍ من قبل الباحثين في مجالي إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي خلال السنوات الأخيرة، لما يمثله من محور أساسي في تفسير وفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات. كما يسهم في توضيح العديد من المتغيرات السلوكية المرتبطة بالعمل، من بينها معدلات الغياب، ومستوى الأداء، ودرجة الرضا الوظيفي، وطبيعة سير العمليات داخل بيئة العمل (يوسف، ٢٠١١: ٦٩)

ويرى (المنطاوي، ٢٠٠٧) الموظف المنغمس بأنه الفرد الذي يمتلك وعياً بسياق العمل ومتطلباته، ويتعاون بشكل وثيق مع زملائه بهدف الارتقاء بالأداء الوظيفي بما يحقق مصلحة المؤسسة (المنطاوي، ٢٠٠٧: ٧٧). وسعت دراسة هاشم (٢٠٢٠) إلى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى مشرفي التربية الرياضية في المديرية التربوية في العراق. وقد انطلقت مشكلة البحث من الملاحظة الميدانية المباشرة لطبيعة عمل المشرفين، وحجم الضغوط التي يواجهونها، والجهود المبذولة لتطوير درس التربية الرياضية، فضلاً عن تقييم درجة تفاعلهم المهني بما يسهم في تحقيق الأهداف التربوية والارتقاء بمستوى هذا الدرس في المدارس العراقية. حددت الانغماس الوظيفي في المؤسسات

ما الذي يجعل الأفراد (المرشدين) مغمسون في وظائفهم أكثر من غيرهم؟ وما مدى إستفادة المؤسسة التربوية من أفراد (مرشدين) لديهم درجة عالية من الانغماس؟ فمن الطبيعي أن نتوقع وجود اختلافات في درجة الانغماس الوظيفي للموظفين، وفي نفس الوقت نتساءل عن ماهية

الأسباب التي أدت إلى وجود هذه الاختلافات؟ (عبد العليم، ٢٠٠٠: ٦٧). إذ إن الفرد الذي يتميز بدرجة عالية من الانغماس الوظيفي لديه اهتمام قوي بوظيفته، ودائماً ما يفكر فيها ويبذل جهداً أكبر في عمله، وينعكس ذلك على سلوكه في البحث عن التغذية العكسية حول أدائه واكتشاف طرق أفضل لأدائها. وعند مشاركته بأي برنامج تدريبي تكون لديه رغبة قوية في تحويل ما تعلمه أثناء التدريب إلى الواقع العملي، كما إن الانغماس يزيد من إيمانه بقيمته العمل الجاد وبإنسانية العمل، ويعمل على زيادة مهاراته وتحسين مستوى أدائه لوظيفته. ويتميز الفرد المنغمس في وظيفته بقدرته على تنمية علاقات جديدة مع زملائه في العمل والتعاون معهم، بل تبادل المعلومات والأفكار التي تحسن من مستوى الأداء العملي (عريشة، ١٩٩٥: ٥٦).

وتوصل (دمتريادوس، ٢٠٠٧) أنه هناك تأثير قوي للانغماس الوظيفي على سلوكيات (المُرشد) الموجهة بخدمة (المسترشد)، فالفرد (المُرشد) المنغمس في وظيفته يبذل جهداً أكبر مما هو متوقع منه في خدمة العملاء (المسترشدين) ومساعدتهم في حل أي مشكلات يمكن أن تواجههم، بل يتطوع للقيام بمهام غير مطلوبة منه ولكن يجيد أداءها ويحرص على مساعدة زملائه لتقديم خدمة ذات جودة عالية للعملاء أو المسترشدين. كما إن انغماس المرشد في وظيفته يحسن من صورة المؤسسة التربوية لدى أولياء أمور الطلبة، وإن زيادة درجة الانغماس الوظيفي تقلل من معدل الغياب عن العمل، فالأفراد ذوي الانغماس المرتفع يميلون للاستقرار في وظائفهم، ويكون لديهم استعداد ضعيف جداً لترك العمل لارتباطهم نفسياً بكل من الوظيفة والمؤسسة التربوية. ونظراً لأهمية الانغماس الوظيفي لكل من المرشدين والمؤسسات التربوية (Dimitriades, 2007: 469).

النماذج النظرية لتفسير الانغماس الوظيفي

نظرية المدخل التحفيزي (Motivational Theory)

حاول (كاننغو، ١٩٨٢) عبر هذا المدخل أن يحدث تكاملاً بين النظريات المختلفة للانغماس الوظيفي، فذكر أن الانغماس الوظيفي يتأثر بكل من العوامل النفسية والاجتماعية. ويعتمد هذا المدخل على فكرة أساسية مؤداها أن الانغماس الوظيفي يتأثر بخبرات التكيف الشخصي وما تقدمه بيئة العمل للفرد لإشباع حاجاته الشخصية. وافترض إن أكثر العوامل تأثيراً على الانغماس الوظيفي، هو إدراك الفرد لقدرة الوظيفة على إشباع حاجاته الخاصة به، كما أشار إلى أن تصورات الأفراد بشأن ما يمكن أن تنتجه بيئة العمل من فرص لإشباع احتياجاتهم المستقبلية الجوهرية هي تصورات متغيرة تتطور بمرور الزمن، وبناءً على ذلك فإن مستوى الانغماس الوظيفي يتأثر بطبيعة حاجات الفرد، سواء كانت داخلية أم خارجية، وكذلك بمدى إدراكه لقدرة وظيفته على تلبية تلك الحاجات وتحقيقها (Kanungo, 1982: 345).

أنموذج متعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي (Multidimensional model)

قُدِّم هذا النموذج بواسطة (Yushimura, 1996) الذي أكد فيه على أن الانغماس الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد، وأنه يتكون من ثلاثة أبعاد هي :

- الانغماس العاطفي: يُقصد به مستوى الارتباط الوجداني الذي يشعر به الفرد تجاه عمله، ويتجلى في مقدار استمتاعه بأداء مهامه المهنية ودرجة محبته لوظيفته .
- الانغماس المعرفي: يُعبّر عن مستوى وعي الفرد بذاته بوصفه عنصراً فاعلاً داخل المؤسسة، ومدى مشاركته في صنع القرارات المرتبطة بعمله، إضافة إلى تقديره لأهمية الوظيفة ومكانتها.
- الانغماس السلوكي: يشير إلى إتخاذ الفرد الموظف دوراً إضافي في عمله، كأن يأخذ وقت الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بالوظيفة، أو للتفكير في العمل بعد الانتهاء منه (Yushimura, 1996: 678).

يرى (Yushimura) أن الانغماس الوظيفي يُعد من الموضوعات الجوهرية لفهم سلوك العاملين داخل المؤسسة، إذ يُجسّد مدى اندماج الفرد في وظيفته وإدراكه لقيمتها وأهميتها في حياته المهنية. ومن ثمّ فهو يرتبط بوظيفته ارتباطاً عاطفياً وانفعالياً ومعرفياً وسلوكياً في الوقت ذاته. ويتأثر هذا الانغماس بجملة من العوامل، من أبرزها البعد العاطفي الذي تنعكس آثاره الإيجابية على الفرد من خلال الشعور بالسعادة والرضا الوظيفي والارتياح في بيئة العمل وتعزيز تقدير الذات. وفي المقابل، فإن انخفاض مستوى الانغماس يفضي إلى نتائج سلبية على الحالة النفسية، مثل القلق والتوتر والحزن والشعور بالإحباط واليأس (Akhtar & Singh, 2010: 6).

خطوات لتعزيز الانغماس الوظيفي

- ١- العمل نفسه :- تركز هذه الاستراتيجية على تحفيز الدوافع الذاتية المرتبطة بالعمل، إذ يتطلب تعزيز الحافز توفر مجموعة من الخصائص في الوظيفة نفسها. فمن الضروري أن يدرك الأفراد أن مهامهم الوظيفية تستلزم توظيف القدرات التي يقدّرونها ويثّقون بها، بما يمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية. كما ينبغي أن يشعروا بامتلاكهم قدراً عالياً من الاستقلالية والقدرة على ضبط الذات في تحديد أهدافهم المهنية، واختيار السبل المناسبة لتحقيقها.
- ٢- بيئة العمل :- تركز هذه الاستراتيجية على تعزيز مستوى الانغماس الوظيفي من خلال تحسين بيئة العمل بصورة شاملة، وذلك عبر بناء ثقافة تنظيمية تدعم الاتجاهات الإيجابية نحو العمل، وتنمّي الشعور بالاهتمام والحماس تجاه المهام الوظيفية، مع العمل على تقليل مصادر الضغوط والإجهاد. فالموظفون (المرشدون) الذين يشعرون بالمتعة في أداء أعمالهم، ويحظون بالدعم والتطوير المستمر، ويُعاملون بالتقدير والاحترام داخل المؤسسة، يكونون أكثر قدرة على تقديم خدمات متميزة وفعّالة للعملاء (المسترشدين).

٣- فرص النمو الشخصي :- تستند هذه الإستراتيجية إلى خلق ثقافة التعلم من قبل إدارة المؤسسة والموظفين كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهمكون فيها باستمرار، وتشجع ثقافة التعلم على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية، وتحتوي الخصائص ومنها التحويل وليس الإشراف ثقافة التعلم هي وسيلة النمو التي من شأنها أن الموظفين (المرشدين). إدارة التعلم الذاتي وليس الأوامر. بناء قدرات طويلة الأجل وليس تصحيحات على المدى القصير وينبغي لهذه الاستراتيجية أن تشمل فرص تطويرهم الوظيفي، يمكن إعطاء الأفراد التوجيه والتشجيع الذي يحتاجونه إذا اردنا تحقيق إمكاناتهم وتحقيق مستقبل مهني ناجح في المؤسسة مع تناغم تطلعاتهم مما يحقق لهم سعادة وفرح في وظائفهم وبالتالي ينعكس على انغماسهم فيها. وتدرج هذه الإستراتيجية كذلك الإجراءات اللازمة التي من شأنها أعداد (المرشدين والمرشدات) لأي مستوى من المسؤولية والقدرة على استخدام الوسائل المختلفة لمواجهة المشكلات التي تواجههم في وظائفهم، وعدم الاستسلام بسهولة لضغوط العمل. مما يُشعرهم أنهم متحكمون بجوانب العمل لكي يسهم ذلك في بلورة قدراتهم وإمكاناتهم (Yushimura,1996: 678-682)

الدراسات السابقة لمتغير التوافر النفسي

- May. Gilson, & Harter, (2004).

The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work

استكشفت دراسة ميدانية العوامل المحددة والتأثيرات الوسيطة لثلاث حالات نفسية - المعنى والسلامة والتوافر على مشاركة الموظفين في عملهم. كشفت نتائج الإطار النظري المنقح أن جميع الحالات النفسية الثلاثة أظهرت علاقات إيجابية كبيرة مع المشاركة. أظهر المعنى أقوى علاقة. ارتبط إثراء الوظيفة وملاءمة دور العمل بشكل إيجابي بالمعنى النفسي. ارتبطت علاقات مكافأة زملاء العمل والمشرف الداعم بشكل إيجابي بالسلامة النفسية، في حين ارتبط الالتزام بمعايير زملاء العمل والوعي الذاتي بشكل سلبي. ارتبط التوافر النفسي بشكل إيجابي بالموارد المتاحة وارتبط بشكل سلبي بالمشاركة في الأنشطة الخارجية، كانت علاقات إثراء الوظيفة وملاءمة دور العمل مع المشاركة متوسطة بشكل كامل من خلال الحالة النفسية للمعنى. توسطت السلامة النفسية جزئياً العلاقة بين الالتزام بمعايير زملاء العمل والمشاركة.

- Laba, & Geldenhuys, (2016)

Psychological availability and work engagement: The moderating role of sex and race

سعت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الجنس والعرق كعاملين معتدلين على التوافر النفسي والمشاركة في العمل في مختلف المنظمات في جنوب إفريقيا. كان المشاركون ١٠٥٩ موظفًا وتم جمع بيانات المسح المقطعي من الموظفين باستخدام مقياس الظروف النفسية ومقياس أوترينخت للمشاركة في العمل , اختبرت تحليلات الانحدار الهرمي المعتدل التنبؤ بالانخراط في العمل من خلال التوافر النفسي، مع التحكم في جنس الموظفين وعرقهم. زاد التوافر النفسي من مستوى المشاركة في العمل لكل من الرجال والنساء، ومع ذلك، كانت العلاقة أقوى بالنسبة للنساء مقارنة بالرجال. كان الموظفون البيض أقل مشاركة في العمل مقارنة بأعضاء المجموعة العرقية الأخرى. كان التوافر النفسي أعلى للموظفين السود والهنود والملونين مقارنة بالموظفين البيض. أكدت النتائج العلاقة الإيجابية للتوافر النفسي على المشاركة في العمل، وأن هناك اختلافات بين الجنسين والعرق للموظفين في دولة نامية (Laba, & Geldenhuys, 2016)

- مؤنس (٢٠١٩)

الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة

استهدفت الدراسة قياس الانغماس الوظيفي والاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى، والكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين، فضلاً عن التحقق من وجود فروق في مستوياتهما تبعاً لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة. ولتحقيق ذلك، جرى تطبيق مقياس الانغماس الوظيفي ومقياس الاحترق النفسي على عينة بلغت (٢٥٦) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية. وأظهرت النتائج أن مستوى كل من الانغماس الوظيفي والاحترق النفسي جاء بدرجة متوسطة، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية بينهما، في حين لم تسجل فروق ذات دلالة إحصائية في مستوياتهما تُعزى إلى متغيري الجنس أو الخبرة لدى أفراد العينة (مؤنس، ٢٠١٩: ١٨٠). عبيد (٢٠١٩)

الانغماس الوظيفي وعلاقته بالازعاجات الحالية لدى المرشدين التربويين

هدف البحث إلى تعرف الانغماس الوظيفي وعلاقته بالازعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين وبلغت عينة البحث (٢٠٠) مرشد ومرشدة تربوية، وكانت ادوات البحث مقياس الانغماس الوظيفي مقياس الازعاجات اليومية، وتوصل البحث الى إن متوسط الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين كان (٣١.٨٣٥٠) وهذا يشير الى مستوى اعلى مقارنة مع كبار السن لما فوق (٣٠) وما هو مستوى الازعاجات اليومية فقط (١٥٧.٠٨٠٠) وهو مستوى متقدم يشير إلى التمتع بالعينة بالازعاجات اليومية مقارنة مع كبار السن وبين البحث عدم وجود فروق دلالة دلالة احصائية بين المرشدين في الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وأشار البحث على

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الانغماس الوظيفية والازعاجات اليومية (عبيد، ٢٠١٩: ٢٤٣).

الفصل الثالث

أولاً: منهجية البحث تناولت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعد أكثر المناهج انتشار واستعمال في الدراسات (عباس وآخرون، ٢٠٠٩: ٧٧).

ثانياً: مجتمع البحث: ويتكون مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين (ذكور وإناث) في مدارس محافظة بغداد بمديرياتها الست، الكرخ (الأولى والثانية والثالثة)، والرصافة (الأولى والثانية والثالثة) للعام الدراسي (٢٠٢٥ / ٢٠٢٦) والبالغ عددهم (١٩٩٠) مرشد ومرشدة بواقع (٦٩٤) مرشد و (١٢٩٦) مرشدة، والجدول (١) يوضح ذلك

جدول (١)

مجتمع البحث موزعاً بحسب متغير الجنس والمديرية

النسبة المئوية	المجموع	النوع الاجتماعي		المديرية العامة للتربية
		اناث	ذكور	
١٣.٠٦%	٢٦٠	١٨٣	٧٧	تربية الكرخ الأولى
١٧.٣٣%	٣٤٥	٢٤٥	٥٥	تربية الكرخ الثانية
١٩.١٩%	٣٨٢	٢٢١	١٦١	تربية الكرخ الثالثة
٢٠.٤٠%	٤٠٦	٢٨١	١٢٥	تربية الرصافة الأولى
١٨.٠٤%	٣٥٩	٢٣٩	١٢٠	تربية الرصافة الثانية
١١.٩٥%	٢٣٨	١٢٧	١١١	تربية الرصافة الثالثة
١٠٠%	١٩٩٠	١٢٩٦	٦٩٤	المجموع

ثالثاً: عينة البحث

ان اختيار أفراد العينة التي ينبغي أن تكون ممثلة للمجتمع على نحو صحيح (العنوم، ١٩٩٢: ٢٥). وتم اختيار عينة البحث من نوع الطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع النسبي وبلغ عدد أفراد عينة البحث (٣١٩) مرشد ومرشدة تربويين من مجتمع البحث توزعوا حسب مديريات التربية

جدول (٢)

عينة البحث الأساسية موزعة بحسب متغير الجنس والمديرية

المجموع	الجنس		المديرية العامة للتربية
	اناث	ذكور	
٤٢	٣٠	١٢	الكرخ الاولى
٥٥	٣٩	١٦	الكرخ الثانية
٦١	٣٥	٢٦	الكرخ الثالثة

٦٥	٤٥	٢٠	الرصافة الأولى
٥٨	٣٩	١٩	الرصافة الثانية
٣٨	٢٠	١٨	الرصافة الثالثة
٣١٩	٢٠٨	١١	المجموع الكلي

رابعاً : أدوات البحث:

يتطلب البحث الحالي توافر أداتين لتحقيق أهدافه، أحدهما لقياس التوافر النفسي والأخرى لقياس الانغماس الوظيفي ، وفيما يأتي توضيحاً لإجراءات الاداتين:

١- وصف مقياس التوافر النفسي

اعتمدت الباحثة مقياس التوافر النفسي كأداة لقياس التوافر النفسي في العمل، وتم استخدام هذا المقياس مع عينات مختلفة من الموظفين ، للتوافر النفسي يتكون مقياس التوافر النفسي من (٧) فقرات يجاب عنها ببدايل لا أوافق بشدة ، لا أوافق ، لست متأكد ، أوافق ، أوافق بشدة (و تعطى الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي وكانت اعلى درجة للمقياس (٣٥) واقل درجة (٥) وبمتوسط فرضي (٢١) وبعد ان قامت الباحثة بتكيف فقرات المقياس للبيئة العراقية ، واتبعت الباحثة عدة اجراءات للتحقق من صدق ترجمة اداة البحث اذ تم ترجمت المقياس من اللغة الانكليزية إلى اللغة العربية و أعيدت ترجمة المقياس من اللغة العربية الى اللغة الانكليزية عرض النصان باللغة الانكليزية أحدهما يمثل النص الأصلي للمقياس ، الآخر يمثل النص المترجم من اللغة العربية الى اللغة الانكليزية للمقارنة بينهما ، للتنبث من دقة الترجمة و عرض النص المترجم الى اللغة العربية على مختص في اللغة العربية للثبث من سلامته اللغوية.

٢- وصف مقياس الانغماس الوظيفي

اعتمدت الباحثة على مقياس (هجرة ، ٢٠٢٤) كأداة لقياس الانغماس الوظيفي بعد تكيفه للبيئة العراقية وتكون المقياس من (١٥) فقرة تقيس الانغماس الوظيفي وبتدرج خماسي (١،٢،٣،٤،٥) وكانت بدائل الإجابة هي (عارض بشدة ، أعاض ، محايد ، موافق بشدة) وكانت اعلى درجة (٧٥) واقل درجة (٥) وبلغ المتوسط الفرضي ٤٥

التحليل الاحصائي لمقياس التوافر النفسي:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغت (٣١٨) مرشد ومرشدة لاستخراج الخصائص التالية:

١. القوة التمييزية للفقرات : استخرجت الباحثة معاملات القوة التمييز لفقرات مقياس التوافر النفسي، ومن اجل إيجاد القوة التمييزية للفقرات اتبعت الباحثة أسلوب المجموعتين المتطرفتين وبعدها تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٣١٨) مرشد ومرشدة .

١- جرى تنظيم درجات اجابة الافراد في ضوء استجاباتهم للمقياس ترتيباً تنازلياً، بدءاً من أعلى درجة وصولاً إلى أدنى درجة.

٢- تم اعتماد نسبة (٢٧%) من طرفي التوزيع لتمثيل المجموعتين المتطرفتين (العليا والدنيا)، إذ تُعد هذه النسبة من أنسب النسب المعتمدة إحصائياً لما توفره من حجم ملائم ودرجة عالية من التمايز بين المجموعتين. ونظراً لأن عينة التحليل الإحصائي بلغت (٣١٨) مرشداً ومرشدة، فقد بلغ عدد أفراد المجموعتين المتطرفتين (١٧٢) فرداً، بواقع (٨٦) للمجموعة العليا و(٨٦) للمجموعة الدنيا.

٣ استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعتين (العليا، الدنيا). وأظهرت النتائج، كما يتضح في الجداول (٣)، أن جميع فقرات المقياس اتسمت بالقدرة التمييزية، إذ جاءت القيم التائية المجسوبة أعلى من القيم التانية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند درجة الحرية (١٧٠) ومستوى الدلالة (٠.٠٥).

جدول (٣) القوة التميز لفقرات مقياس التوافق النفسي

ت الفقره	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبه	مستوى الدلالة ٠,٠٥
	متوسط الحسابي	الانحراف معياري	متوسط الحسابي	الانحراف معياري		
١	٣,٦٥٧	٠,٤٦٩	٢,٢٩٦	٠,٩٠٥	١٢,٤٥١	داله
٢	٣,٨٧٠	٠,٤٤٢	٢,٣٠٦	٠,٧٩٧	١٦,٠٠٣	داله
٣	٤,٩٠٠	٠,٤٨٣	٣,٥٩٣	٠,٩٩٦	١١,٠١٠	داله
٤	٤,٠٧٤	٠,٣٩٢	٢,٤٥٤	٠,٨٥٦	١٦,٠٤٥	دالة
٥	٤,٩٨١	٠,٤٥١	٣,٨٥٢	٠,٨١٥	١١,٣٠٣	داله
٦	٣,٥٥٦	٠,٦٠٢	١,٩١٧	١,٠٨٨	١٢,٢٩١	داله
٧	٤,٣٩٨	٠,٧١٢	٢,١٩٤	٠,٩٤٧	١٧,٣٤٧	داله

٢. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

استندت الباحثة في التحقق من صدق الفقرات إلى استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) باعتبار أن درجات الفقرات ذات طبيعة متصلة ومتدرجة. وقد بلغت عينة تحليل الصدق (٣١٨) مرشداً ومرشدة ضمن إطار البحث الحالي. وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات دلالة إحصائية عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط والبالغة (٠,١١٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣١٦). ويُعد ذلك مؤشراً واضحاً على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الصدق في قياس الظاهرة التي أُعدّ من أجلها، ويبين الجدول (٤) تفاصيل هذه النتائج.

الجدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التوافق النفسي

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
١	٠,٣٩٥	٥	٠,٤٥١
٢	٠,٤٢٢	٦	٠,٣٧٩
٣	٠,٤٠٤	٧	٠,٥٤٨
٤	٠,٤٣٢		

ثبات المقياس : وتم حساب الثبات بطريقة الفاكرونباخ وكالاتي:

معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

يهدف احتساب معامل الثبات بهذه الآلية إلى التحقق من مدى اتساق أداء الفرد عبر فقرات المقياس المختلفة، إذ يعكس ذلك درجة التجانس الكلي بين فقراته ومدى استقرار استجابات الأفراد. فكلما اتسم محتوى المقياس بدرجة أعلى من التجانس، ارتفع معامل الاتساق الداخلي (الزاملي وآخرون، ٢٠٠٩: ٢٧٦)، على أساس أن كل فقرة تمثل أداة قياس قائمة بذاتها. ويتم ذلك من خلال حساب التباينات بين درجات أفراد عينة الثبات في جميع فقرات المقياس، بحيث يُعامل عدد الأفراد معاملة عدد الفقرات. وقد تم استخراج معامل الثبات اعتمادًا على درجات الاستثمارات الخاصة بالعينة الأساسية والبالغ عددها (٣١٨) استمارة، وباستخدام معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (٠,٨٦)، وهو ما يُعد مؤشرًا على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات.

التحليل الإحصائي لمقياس الانغماس الوظيفي:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغت (٣١٨) مرشد ومرشدة لاستخراج الخصائص التالية:

١. القوة التمييزية للفقرات : من أجل إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس اتبعت الباحثة أسلوب المجموعتين المتطرفتين كالاتي: بعد أن تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٣١٨) مرشد ومرشدة قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

١- جرى تنظيم درجات أفراد العينة في استجاباتهم على المقياس ترتيبًا تنازليًا، بدءًا من أعلى درجة وصولًا إلى أدنى درجة

٢- تم اعتماد نسبة (٢٧%) من الدرجات العليا والدنيا لتمثيل المجموعتين المتطرفتين، إذ تُعد هذه النسبة من أنسب النسب التي يمكن الاستناد إليها، لما توفره من حجم ملائم لكل مجموعة مع تحقيق أعلى قدر ممكن من التمايز بينهما. ونظرًا لأن عينة التحليل الإحصائي بلغت (٣١٨) مرشدًا ومرشدة، فقد بلغ عدد أفراد المجموعتين المتطرفتين (١٧٢) فردًا، بواقع (٨٦) للمجموعة العليا و(٨٦) للمجموعة الدنيا.

٣- تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لكشف عن فروق بين المجموعتين العليا والدنيا. ويتضح من نتائج الجداول (٥) أن جميع فقرات المقياس اتسمت بالقدرة التمييزية، إذ إن القيم التائية المحسوبة جاءت أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (١٧٠) ومستوى دلالة (٠,٠٥). ويعرض الجدول (٥) تفاصيل هذه النتائج.

جدول (٥) القوة التميز لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي

ت	مجموعة العليا		مجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى دلالة ٠,٠٥
	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٣,٧٥٠	١,٣٩٥	٢,٣١٥	١,٢٧٣	٧,٠٨٦	دالة
٢	٤,٣٩٨	٠,٩٧٦	٢,١٣٩	١,٢٦٤	١٣,١٩١	دالة
٣	٣,٤٦٣	٠,٩٧١	١,٦٦٧	٠,٩٩٥	١٢,٤٦	دالة
٤	٤,١٠٢	١,١١٠	١,٩٢٦	١,١٤١	١٢,٧٤٦	دالة
٥	٤,٧٦٩	٠,٧٩٣	٣,٦٧٦	١,٥٩٩	٥,٧١٠	دالة
٦	٤,١٠٢	١,٢١٥	٢,٠٠٩	١,١٢٣	١١,٧٩٧	دالة
٧	٤,١٣٠	٠,٨٤٤	٢,٠٧٤	١,٠٤٨	١٤,٢٤٨	دالة
٨	٤,٥٣٧	٠,٨٤٧	٢,٢٢٢	١,١٦٣	٩,٢٩٠	دالة
٩	٤,٨٢٤	٠,٦٢٤	٢,٨٦١	١,٥٨٥	٦,٦٥٣	دالة
١٠	٤,٥٧٤	٠,٨٦٧	٢,٧٥٠	١,٤٦٧	٦,١٨٠	دالة
١١	٤,٥٩٣	٠,٦٨٤	٢,٥٠٠	١,٠٧٢	٩,٥٠٣	دالة
١٢	٤,٧٠٤	٠,٧٤٠	١,٧٢٢	١,٢٦٧	١١,٧٣٤	دالة
١٣	٣,٧٤١	١,٣٦٣	٢,٠٩٣	١,٣٩٨	٤,٨٧٣	دالة
١٤	٣,٥٩٣	١,٤٧٣	١,٤٦٣	٠,٩١١	٧,١٠٠	دالة
١٥	٤,٣٠٦	٠,٨٤٨	٢,٣٩٨	٠,٨٦٤	٩,٠٩٩	دالة

٢. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

استندت الباحثة في التحقق من صدق الفقرات إلى معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) نظرًا لكون درجات الفقرات ذات طبيعة متصلة ومتدرجة. وقد بلغت عينة تحليل الصدق (٣١٨) مرشدًا ومرشدة في هذا البحث. وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات دلالة إحصائية عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط والبالغة (٠,١١٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣١٦)، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الصدق في قياس الظاهرة التي أُعد لقياسها، ويوضح الجدول (٦)

الجدول (٦) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
١	٠,٣٨٨	٦	٠,٤٣٦	١١	٠,٥١٢
٢	٠,٤١٠	٧	٠,٤٦٤	١٢	٠,٤٧٩
٣	٠,٤٣٢	٨	٠,٥٠٩	١٣	٠,٥٤٠
٤	٠,٤٢١	٩	٠,٤٥٧	١٤	٠,٤٦٠
٥	٠,٣٩٨	١٠	٠,٣٩١	١٥	٠,٤٧٨

ثبات المقياس : تم حساب الثبات بطريقة الفاكرونباخ وكالاتي:

معادلة الفا كرونباخ استخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية للبحث (٣١٨) استمارة، واستعملت معادلة الفا كرونباخ بلغ معامل الفا (٠,٨٣) وهو معامل ثبات جيد. الوسائل الاحصائية :

١. الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على مستوى المتغيرات عند العينة.

٢. الاختبار التائي T-Test لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياسي البحث.

٣. اختبار تحليل التباين الثنائي بتفاعل: استخدم للتعرف على الفروق في التوافر النفسي والانغماس الوظيفي وفق متغيري الجنس ومدة الخدمة.

١- معامل ارتباط بيرسون في حساب الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياسي البحث وكذلك ايجاد العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث.

٢- معادلة الفا- كرونباخ للاتساق الداخلي، استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي لمقياسي البحث.

الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

الهدف الاول : التعرف على التوافر النفسي لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف، تم تطبيق مقياس التوافر النفسي على عينة الدراسة البالغ عددها (٣١٨) مرشدًا ومرشدة. وقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على المقياس بلغ (٢٦,٧٧٤) درجة، بانحراف معياري قدره (٢,٤٢١). وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (٢١) درجة، استخدم الاختبار التائي، حيث تبين أن الفرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥). إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤٢,٥٣١)، وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (٣١٧). وتشير هذه النتيجة إلى أن

المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى مرتفع من التوافر النفسي، ويوضح الجدول (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية الخاصة بمقياس التوافر النفسي.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
التوافر النفسي	٣١٨	٢٦,٧٧٤	٢,٤٢١	٢١	٤٢,٥٣١	١,٩٦	دالة

الهدف الثاني : التعرف على الفروق ذات دلالة احصائية في التوافر النفسي لدى المرشدين التربويين تبعا لمتغيري الجنس (ذكور ,اناث) ومدة الخدمة (١-١٠ سنوات , ١١ سنة فأكثر). اعتمدت الباحثة استجابات العينة البالغ عددها (٣١٨) مرشداً ومرشدة على المقياس، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة تم استخراج المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة وفق متغيري الجنس ومدة الخدمة. وفي ضوء ذلك استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الثنائي مع التفاعل للكشف عن الفروق المحتملة، وقد أظهرت النتائج كما هو مبين في الجدول (٨) أظهرت نتائج تحليل التباين الثنائي المعطيات الآتية:

أ) الجنس : أظهرت النتائج أن قيمة النسبة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس والبالغة (١,٦٢٨) جاءت أقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي الحرية (١, ٣١٤)، ويدل على عدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى التوافر النفسي تعزى إلى متغير الجنس.

ب) مدة الخدمة : أظهرت النتائج أن قيمة النسبة الفائية المحسوبة لمتغير مدة الخدمة والبالغة (٧,٣٠٦) تجاوزت القيمة الفائية الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١, ٣١٤)، ويدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافر النفسي تُعزى إلى متغير مدة الخدمة. وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية تبعاً لمدة الخدمة، تبين أن متوسط درجات فئة (١٠-١ سنوات) بلغ (٢٦,٤١٤)، في حين بلغ متوسط درجات فئة (١١ سنة فأكثر) (٢٧,١٤٧)، الأمر الذي يشير إلى أن الفروق كانت لصالح فئة (١١ سنة فأكثر). ويعرض الجدول (٨) نتائج تحليل التباين الثنائي مع التفاعل للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التوافر النفسي.

ج) الجنس * مدة الخدمة

أوضحت النتائج أن قيمة النسبة الفائية المحسوبة للتفاعل بين متغيري الجنس ومدة الخدمة، والبالغة (١,٣١٥)، جاءت أقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة

(٠,٠٥) ودرجتي حرية (١, ٣١٤)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية	الدلالة (٠,٠٥)
الجنس	٩,٣٢٣	١	٩,٣٢٣	١,٦٢٨	غير دالة
مدة الخدمة	٤١,٨٢٦	١	٤١,٨٢٦	٧,٣٠٦	دالة
الجنس * مدة الخدمة	٧,٥٣٠	١	٧,٥٣٠	١,٣١٥	غير دالة
الخطأ	١٧٩٧,٧٢٨	٣١٤	٥,٧٥		
الكلي	١٨٥٦,٤٠٧	٣١٧			

إلى أثر التفاعل بين الجنس ومدة الخدمة في مستوى التوافر النفسي.

الهدف الثالث : التعرف على الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الانغماس الوظيفي على عينة البحث المتكونة

من (٣١٨) مرشد ومرشدة. وأظهرت النتائج

أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة على المقياس بلغ (٦٤,٢١٤) درجة وبأنحراف معياري

قدره (٦,٨١٤) درجة، وعند معرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي بلغ

(٤٥) درجة ، وتبين الفرق دال احصائياً مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وبلغت القيمة التائية

المحسوبة (٥٠,٢٨٢) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وبدرجة حرية

(٣١٧) وهذا يعني ان المرشدين التربويين يمتلكون درجة عالية من الانغماس الوظيفي والجدول

(٩) يوضح.

جدول (٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الانغماس الوظيفي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
الانغماس الوظيفي	٣١٨	٦٤,٢١٤	٦,٨١٤	٤٥	٥٠,٢٨٢	١,٩٦	دالة

الهدف الرابع : التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية الانغماس الوظيفي لدى المرشدين

التربويين تبع لمتغيري الجنس ومدة الخدمة (١-١٠ سنوات , ١١ سنة فاكثراً). تحقيقاً لهذا

الهدف، اعتمدت الباحثة استجابات عينة الدراسة المكوّنة من (٣١٨) مرشداً ومرشدة على

المقياس، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة قامت باستخراج المتوسطات الحسابية

لدرجات أفراد العينة وفقاً لمتغيري الجنس ومدة الخدمة. وفي ضوء ذلك تم توظيف اختبار تحليل

التباين الثنائي مع التفاعل للكشف عن الفروق المحتملة، وقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (١٠) والجدول (١٠) نتائج تحليل تباين ثنائي بتفاعل للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بالانغماس الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية	الدلالة (٠,٠٥)
الجنس	٥٩,٨٠١	١	٥٩,٨٠١	١,٣٤٠	غير دالة
مدة الخدمة	٦١٩,١٢١	١	٦١٩,١٢١	١٣,٨٧١	دالة
الجنس * مدة الخدمة	١٥,١٨٨	١	١٥,١٨٨	٠,٣٤٠	غير دالة
الخطأ	١٤٠١٥,٥٦٢	٣١٤	٤٤,٦٣٦		
الكل	١٤٧٠٩,٦٧٢	٣١٧			

بينت نتائج تحليل لتباين ثنائي المعطيات التالية

(أ) الجنس : أظهرت النتائج أن قيمة النسبة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس والبالغة (١,٦٣٤٠) كانت أقل من القيمة الفائية الجدولية (٣,٨٤) لمستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي الحرية (١, ٣١٤)، ودلت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تُعزى إلى متغير الجنس.

(ب) مدة الخدمة : أوضحت النتائج أن قيمة النسبة الفائية المحسوبة لمتغير مدة الخدمة والبالغة (١٣,٨٧١) جاءت أعلى من القيمة الفائية الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي الحرية (١, ٣١٤)، ودلت على وجود الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تُعزى إلى متغير مدة الخدمة. وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية وفقاً لمدة الخدمة، تبين أن متوسط درجات فئة (١-١٠ سنوات) بلغ (٦٢,٧٨٢)، في حين بلغ متوسط درجات فئة (١١ سنة فأكثر) (٦٥,٥٩٣)، وهو ما يشير إلى أن الفروق كانت لصالح فئة (١١ سنة فأكثر).

(ج) الجنس * مدة الخدمة : أظهرت النتائج أن قيمة النسبة الفائية المحسوبة لأثر التفاعل بين متغيري الجنس ومدة الخدمة، والبالغة (٠,٣٤٠)، كانت أقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١, ٣١٤)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى التفاعل بين الجنس ومدة الخدمة

الهدف الخامس : التعرف على العلاقة الارتباطية بين التوافر النفسي والانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

للتحقق من هذا الهدف، قامت الباحثة بأخذ اجابات عينة البحث على مقياسي التوافر النفسي والانغماس الوظيفي، تم استعمال معامل ارتباط بيرسون وكانت لنتائج كما موضحة في الجدول (١١).

الجدول (١١) العلاقة الارتباطية بين التوافر النفسي والانغماس الوظيفي

العدد	قيمة معامل الارتباط بين التوافر النفسي والانغماس الوظيفي		القيمة التائية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
			المحسوبة	الجدولية
٣١٨	٠,٥٤٤		١٢,٠٨٩	١,٩٦ دالة

تشير البيانات الواردة في الجدول أعلاه إلى أن قيمة معامل الارتباط بين التوافر النفسي والانغماس الوظيفي بلغت (٠,٥٤٤). وللتحقق من معنوية هذه العلاقة، اعتمدت الباحثة على الاختبار التائي الخاص بدلالة معامل الارتباط، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٢,٠٨٩)، وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣١٦). ويؤكد ذلك وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، بما يعني أنه كلما ارتفع مستوى التوافر النفسي لدى المرشد التربوي، ازداد مستوى انغماسه في عمله.

الاستنتاجات وفي ضوء نتائج البحث الحالي يمكن التوصل الى الاستنتاجات الآتية :

١- ان المرشد التربوي ورغم كل ما يحيط به من متاعب يتمتع المرشدون التربويون بمستوى عالٍ من التوافر النفسي، مما يشير إلى امتلاكهم للموارد الجسدية والعاطفية والمعرفية الكافية للانخراط الفعال في أدوارهم الإرشادية على الرغم من التحديات اليومية والمتاعب المهنية التي يواجهونها.

٢- يتمتع المرشدون التربويون أيضاً بمستوى عالٍ من الانغماس الوظيفي، مما يعكس ارتباطهم العاطفي والمعرفي والسلوكي بوظيفتهم واستعدادهم لبذل جهود إضافية في العمل الإرشادي.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافر النفسي أو الانغماس الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس، مما يشير إلى تجانس تجربة الجنسين في هذه الجوانب النفسية والمهنية في البيئة البحثية.

٤- توجد في مستوى التوافر النفسي والانغماس الوظيفي لصالح المرشدين ذوي الخدمة الطويلة (١١ سنة فأكثر) مقارنة بزملائهم ذوي الخدمة الأقل (١-١٠ سنوات)، مما قد يعكس تراكم الخبرات والتكيف المهني مع مرور الوقت.

٥. توجد علاقة ارتباطية طردية قوية ودالة إحصائية بين التوافر النفسي والانغماس الوظيفي، حيث يؤدي ارتفاع مستوى التوافر النفسي إلى زيادة في مستوى الانغماس الوظيفي، مما يؤكد الترابط الوثيق بين الحالة النفسية للمرشد وأدائه الوظيفي.

التوصيات

- اعداد برامج ارشادية لتنمية التوافر النفسي . تعزيز ثقافة التعلم المستمر والتطوير المهني داخل المؤسسات التعليمية، وتوفير فرص تدريبية وتأهيلية تتناسب مع احتياجات المرشدين ومراحلهم المهنية المختلفة.
- تبني منهجيات تقييم دورية لمستوى التوافر النفسي والانغماس الوظيفي لدى المرشدين، واستخدام نتائج التقييم في تصميم خطط تحسين بيئة العمل وتطوير السياسات الإدارية الداعمة.
- تخصيص برامج دعم مهنية ونفسية للمرشدين ذوي الخبرة القليلة (أقل من ١٠ سنوات)، لمساعدتهم على تجاوز التحديات الأولية وتعزيز انغماسهم وتوافرهم النفسي بسرعة أكبر.
- تشجيع البحث العلمي التطبيقي في مجال الصحة النفسية المهنية للمرشدين، ونشر الثقافة المؤسسية القائمة على الأدلة والدراسات الميدانية.
- إعطاء أولوية لدراسة الجوانب الايجابية بالعمل الارشادي .

المقترحات

- دراسة متغيري التوافر النفسي والانغماس الوظيفي مع الرضا الوظيفي ،المتانة النفسية، التفكير الايجابي . إجراء دراسة طولية لمتابعة تطور مستوى التوافر النفسي والانغماس الوظيفي لدى نفس العينة عبر فترات زمنية متعاقبة، لفهم ديناميكية هذه المتغيرات عبر مراحل الحياة المهنية.
- تنفيذ دراسات نوعية باستخدام المقابلات المتعمقة أو مجموعات النقاش المركزة مع المرشدين التربويين، لفهم أعمق للتجارب الشخصية والتحديات الواقعية والعوامل المساعدة في تحقيق التوافر النفسي والانغماس الوظيفي.

المصادر

8.عبيد، سالم حميد (٢٠١٩) الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين.مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية:١٣(١٣):٢٤٣-٢٨٠

الأسدي، سعيد جاسم إبراهيم، مروان عبد المجيد (٢٠٠٣). الإرشاد التربوي: مفهومه - خصائصه، ماهيته، عمان، الأردن، دار الثقافة.

الدغاغة، حسن سالم حسن(٢٠٠٥). واقع الإرشاد التربوي من وجهة نظر المرشدين التربويين والمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

عباس ، محمد خليل واخرون(٢٠٠٩). مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الاردن.

- عبد العليم، محمد بكري (٢٠٠٠): دور المنظمة في دعم وتأكيد الذات لدى العاملين، دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد (٤)، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- العطوي، عامر علي حسين، حميد، زينه فالح (٢٠٢١) دور الانغماس الوظيفي في تقسر العلاقة بين موارد الوظيفية وجودة الخدمة المصرفية دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مصاريف التجارية الحكومية في محافظة المثنى. مجلة جامعة المثنى: كلية الإدارة والاقتصاد، ٩(١): ١١٣
- عواد، يوسف ذياب (٢٠١٣). الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات التربوية والنفسية، تصدر عن جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، المجلد (٢).
- الفضلي، فضل (٢٠٠١): تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، المجلد (١٥)، العدد (١).
- قاسم، مرفت (٢٠١٢): نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل، دراسة ميدانية على الموظفين بوزارة الداخلية المصرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- محمد، أسيل صبار (٢٠١٥): الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين، مجلة الأستاذ، أبن رشد، العدد (٢١٧)، المجلد (٢).
- مؤنس، خالد عوض عبدالله (٢٠١٩). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. 9(25) ,
- هجيرة، بشقاق (٢٠٢٤) التماثل التنظيمي وعلاقته بالانغماس الوظيفي لدى الموظفين، دراسة ميدانية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،رسالة ماجستير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا، جامعة غرادية
- الوحيدي، رافع يوسف (٢٠١٣): القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، جامعة الأزهر.
- وزارة التربية (1988): "دليل المعلم"، بغداد: مديرية التقويم والتوجيه التربوي
- يوسف، هبة (٢٠١١): علاقة بعض سمات الشخصية بالانغماس الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ، دراسات نفسية، المجلد (٢١)، العدد (١).

- Akhtar, Z. & Singh, U. (2010). *Job involvement: A theoretical interpretation in different work settings*. Retrieved from and *Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bandura, A. (1977b). *Self-efficacy: Toward a unified theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). *Self-efficacy mechanism in human agency*. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Bergman, A., & Gardiner, J. (2007). *Employee availability for work and family: Three Swedish case studies*. *Employee Relations*, 29(4), 400-414 <https://doi.org/10.1108/01425450710759226>
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). *The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples*. *Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1201.
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). *The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples*. *Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1201.
- Dari, D. U., & Permana, I. (2018). *The Effect of Person-Job Fit to Job Involvement With Intrinsic Motivation as Intervening Variable*. *KnE Social Sciences*, 2018(1), 99-109.
- Dimitriades Z. S.(2007): "The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey", *Employee Relations*, Vol. 29, No.5.
- Ekman, P. (2007). *Emotions revealed: Recognizing faces and feelings to improve communication and emotional life*. Henry Holt & Company, LLC.
- froom, V. H.(1962):, "Ego-involvement. Job Satisfaction, and Job Performance". *Personnel Psychology*, 15.

- Heikkeri, E. (2010). *Roots and consequences of the employee disengagement phenomenon*
- Hobfoll, S. E. (2002). *Social and psychological resources and adaptation. Review of general psychology, 6(4), 307-324.*
- Hobfoll, S.E. (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44, 513-524*
- Jannesari, Milad, et al(2017) "Psychological availability between self-initiated expatriates and host country nationals during their adjustment: the moderating role of supportivesupervisor relations." *Frontiers in psychology 8*): 2049.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>*
- Kahn, W. A. (1992). *To be fully there: Psychological presence at work. Human relations, 45(4), 321-349.*
- Kanungo, R (1982): *Measurement of Job and Work Involvement". Journal of Applied Psychology, 67, No.3.*
- Kashi-Rosenbaum, C. (2011). *The relationship between cog-nitive, emotional, and motivational factors and cognitive variability among students with low academic achieve-ment. PhD. Dissertation. Bar-Ilan University.*
- Łaba, K., & Geldenhuys, M. (2016). *Psychological availability and work engagement: The moderating role of sex and race. Journal of Psychology in Africa, 26(2), 107-112.*
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of occupational and organizational psychology, 77(1), 11-37.*

Misra, S., & Stokols, D. (2011). *Psychological and health outcomes of perceived information overload. Environment and behavior, 44 (6), 737–759*

Rich, B.L., LePine, J.A., & Crawford, E.R. (2010). *Job engagement: Antecedents and effects on job performance. Academy of Management Journal, 53, 617–635.*

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational*

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands–resources model. International journal of stress management, 14(2), 121.

Yushimura, T.M (1996) "The Organizational Tenure–Job Involvement Relationship: A Job–Career Experience Explanation". *Journal of Occupational Behavior, 8.*