



تحليل مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

– دراسة ميدانية ببلدية الرويسات بولاية ورقلة –

Analyse du niveau d'immersion professionnelle des professeurs de l'enseignement secondaire - une étude de terrain dans la commune de Ruwaisat dans l'état de Ouargla

بالفار علي¹، بقادير عبد الرحمان²

1 - جامعة غرداية ، مخبر الجنوب الجزائري في التاريخ والحضارة الإسلامية ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية belfar.ali@univ-ghardaia.dz

2 - جامعة غرداية ، مخبر الجنوب الجزائري في التاريخ والحضارة الإسلامية ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية bakadir.abderrahman@univ-ghardaia.dz

تاريخ الاستلام: 2021/03/14 تاريخ القبول: 2021/06/29

ملخص -

سعت الدراسة الى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة ، و معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وفقا للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن ، سنوات الخدمة) ، و تكونت العينة من (100) أستاذ و أستاذة تعليم ثانوي ، كما تم انجاز هذه الدراسة في مدة ثلاثة أشهر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي.

كما تم تبني مقياس الانغماس الوظيفي الذي اعتمده الباحث خالد عوض عبدالله مؤنس في دراسته (2018) و الذي يحتوي على (15) بندا ، و توصلت الدراسة الى ان مستوى الانغماس الوظيفي لدى افراد العينة جاء بدرجة منخفضة ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى افراد بين متوسطات استجابات افراد العينة تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث وتعزى لمتغير السن، كما أظهرت كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى افراد أفراد العينة وفقا لمتغير سنوات الخدمة .

كلمات دالة : الانغماس الوظيفي .

Abstract -

The study sought to identify the level of job immersion among the teachers of secondary education in the municipality of Rouissat in Ouargla, and to find out whether there are statistically significant differences in the level of job immersion according to personal variables (gender, age, years of service), and the sample consisted of (100) teachers. and this study was completed in a period of three months .

and the researcher used the descriptive curriculum, and the job immersion scale adopted by the researcher Khaled Awad Abdullah Mu'nis in his study (2018), which contains (15) items, and the study concluded Indicating that the level of job immersion among the sample members was low, and the results also showed that there are statistically significant differences between the averages of the responses of the sample members due to the gender variable in favor of the females and attributed to the age variable, as well as the absence of statistically significant differences among the members of the sample. According to the variable years of service.

Key words - job immersion

1. - مقدمة :

تواجه العديد من المنظمات في السنوات الأخيرة صعوبات جمة ، نتيجة للتطورات المتسارعة في مختلف المجالات ، الإدارية ، الاقتصادية ، الاجتماعية و السياسية وغيرها ، مما أدى الى اشتداد المنافسة بين المنظمات من اجل تحقيق الكفاءة والفاعلية و القدرة على المنافسة و الاستمرارية . و لتحقيق المنظمة ما ذكر أنفا، أضحت الكثير من المنظمات تولي اهتماما بليغا بالموارد البشري الذي يعتبر القلب النابض في المنظمة ، ويكون هذا الاهتمام بجميع الجوانب المادية، الاجتماعية ، النفسية و المعنوية بغية تحقيق الجودة في العمل و زيادة الإنتاج و شعور الفرد المنتمي لهذه المنظمة بالرضاء و الولاء و الانتماء للمنظمة . فمن خلال هذا الاهتمام يمكن للفرد من اشباع حاجاته الفردية في العمل ، وبالتالي يتحقق ما يسمى حديثا بمفهوم الانغماس الوظيفي .

و يعتبر مفهوم الانغماس الوظيفي من المفاهيم الأساسية في منظومة السلوك التنظيمي ، حيث تتداخل مؤشرات مع مفاهيم أخرى مثل : الاستغراق الوظيفي، الانتماء المهني ، الولاء الوظيفي .

"و برز هذا المفهوم حديثا في التسعينات من قبل عالم النفس "kan" عام 1990، عندما لاحظ ظاهرة الانغماس الوظيفي تقوم على أساس نظرية المكافآت و الحوافز من خلال اشباع الحاجات الفردية للموظف " .
(عامر علي الحسن ، ص 117) .

"فالانغماس الوظيفي هو شعور العامل بمدى حصول التوأمة النفسية مع العمل طالما يكون للعمل القدرة على اشباع الحاجات البارزة و المتوقعة للعامل."
(عامر علي ، ص 117) .

لذا يعد الانغماس الوظيفي عامل من اكثر العوامل تأثيرا في حياة الافراد في عالمنا المعاصر ، خاصة و ان أنشطة العمل المتنوعة في مختلف المنظمات تستهلك نسبة كبيرة من ساعات عمر الانسان ، هذا بالإضافة الى شتى الانعكاسات الحيوية و المتنوعة التي تتركها الأنشطة التنظيمية على مختلف ابعاد حياة الفرد المهنية و الخاصة . (Steven, Brown. 1996.p .235)

و يعود سبب الاهتمام المتزايد بموضوع الانغماس الوظيفي الى أهمية ذلك المتغير لفهم السلوك التنظيمي للأفراد داخل بيئة العمل .
(الفضلي،2001،ص100). فمن هنا جاءت دراستنا الميدانية هذه لتسلط الضوء على هذا المفهوم و مدى أهميته بالنسبة للفرد في بيئة العمل و المنظمة بصفة عامة ، و هذا نظرا لاعتبار ان الفرد يمثل نقطة القوة في جميع المنظمات .

2. - مشكلة البحث :

إن نجاح أي منظمة عامة او خاصة كانت يعتمد في الأساس على فاعلية العنصر البشري و مستوى أدائه للعمل المنوط به و تتوقف هذه الفعالية على مهارة العاملين و رضاهم عن العمل و ذلك من خلال توفير بيئة عمل مشجعة و محفزة و خالية من التوتر و القلق و التهديد و الصراعات الداخلية بين العامل و زملائه و مرؤوسيه ، وغيرها من المظاهر التي يكون لها في

مجمّلها انعكاسات في انخفاض مستوى انغماس العامل في وظيفته ، و ارتباطه بمنظّمته و نفوره منها .

و من الملاحظ أن اهتمام بإنغماس الأفراد داخل المنظمة و في بيئة العمل ، أصبح موضع عناية من قبل الباحثين بصفة عامة و المنظمات بصفة خاصة .
"والانغماس الوظيفي هو خلق بيئة عمل تمكن الموظفين من أن يكون لهم تأثير على القرارات والإجراءات التي تؤثر على وظائفهم. وانغماس او مشاركة الموظفين هو إدارة وفلسفة القيادة حول كيفية تمكين العاملين من المساهمة في التحسين المستمر. والنجاح المستمر للمنظمة التي يعملون فيها."
(محمد شفيق ، 2015، ص10).

"ويظهر الانغماس الوظيفي أهمية الوظيفة في حياة الفرد، فالفرد المنغمس بدرجة عالية يعطي اهتماما عظيماً لمهامه الوظيفية في المنظمة، ويرى نجاحه في العمل كمؤشر من تقدير الذات، والنجاح في الحياة ككل، وفي المقابل، الموظف المنغمس بدرجة اقل يشعر بان هناك أشياء أخرى في الحياة اهم من الوظيفة."
(أسيل صبار، 2016، ص 122).

لذا نحاول في دراستنا الحالية أن نسلط الضوء على مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة ، و من ثم الإجابة على التساؤلات التالية :

- ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي باختلاف مدة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي باختلاف الجنس لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الانغماس الوظيفي باختلاف السن لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة.

2. فرضيات الدراسة :

- مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بلدية الرويسات بورقلة مرتفع .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي باختلاف مدة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بلدية الرويسات بورقلة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي باختلاف الجنس لدى أساتذة التعليم الثانوي بلدية الرويسات بورقلة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى الانغماس الوظيفي باختلاف السن لدى أساتذة التعليم الثانوي بلدية الرويسات بورقلة.

4. أهداف الدراسة:

- يمكن تلخيص اهداف الدراسة في النقاط التالية: تحديد مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بلدية الرويسات بورقلة.
- تحديد مستوى الانغماس الوظيفي تبعا لعامل الجنس و السن و مدة الخدمة لدى أساتذة التعليم الثانوي بلدية الرويسات بورقلة .
- التعرف على الفروق بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بمستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بلدية الرويسات بورقلة تعزى الى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس ، السن ، مدة الخدمة) .

أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الدراسة من الناحية النظرية والتطبيقية على النحو التالي:

- تضيف هذه الدراسة علما جديداً لعالم المعرفة في بعد الانغماس الوظيفي والاهتمام والرقي بالموارد البشري و كفاءته . من خلال تطوير مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم بلدية الرويسات بورقلة.
- لظاهرة الانغماس الوظيفي تأثيراتها المتعددة على المنظمة بصفة عامة وعلى الأساتذة بصفة خاصة ، بالتالي فإن دراسة هذه الظاهرة قد يسهم في

تحسين الأوضاع النفسية للأساتذة ، وزيادة توافقتهم مع المحيطين بهم، و تحسين مستوى الانغماس الوظيفي الأستاذ في المنظمة .

- تسهم في زيادة الوعي لدى إدارة المؤسسة بأهمية مستوى الانغماس الوظيفي لدى الأستاذ .

- تضيف هذه الدراسة الى رصيد المكتبة دراسة تطبيقية متخصصة في بعد مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة تفيد هذه الدراسة في توجيه انظار أصحاب القرار والمشرفين في هذه المؤسسة الى ظاهرة الانغماس الوظيفي ليساهموا في تحسين ظروف العمل للأستاذ .

الحدود الزمانية والمكانية للدراسة : تتحدد الدراسة الحالية بالميزات الآتية: اقتصرت الدراسة على أساتذة التعليم الثانوي ، نظرا لأهمية ومكانة الأستاذ في المجتمع و ما يقدمه من خدمة لقطاع التربية بصفة مباشرة. وقد أجريت الدراسة على مستوى بلدية الرويسات بمدينة ورقلة لسهولة التواصل بأفراد العينة ونظرا لإقامة الباحث في هذه المدينة .كما تتحدد الدراسة زمنيا بالموسم الدراسي 2021 - 2020 .

و تتحدد نتائج هذه الدراسة بحسب بطبيعة الأداة المعتمدة في قياس الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة، وبمدى وعي أفراد العينة لما هو مطلوب منهم وجديتهم في الإجابة عن بنود المقياس .

5. المفهوم الاجرائي :

الانغماس الوظيفي : هو اندماج الموظف في بيئة العمل بدرجة عالية بحيث يكون الموظف مندمج و منغمس بكل جوارحه بصفة عامة و عمله بصفة خاصة .

مفهوم الانغماس : رغم محاولة بعض الكتاب تسليط الضوء على مصطلح الانغماس الوظيفي إلا أنهم لم يقدموا منظورا او مفهوما ذا معنى لهذا المصطلح، بحيث يمكن تعميمه عبر الثقافات المختلفة ، و هذا ما جعل بعض الباحثين إلى وصف مفهوم الانغماس الوظيفي بأنه مفهوم يتسم بعدم الوضوح والغموض ، فيرى صباح الفضلي " أن نزوع الفرد للاتصاق بالعمل والمنظمة قد يكون جزءاً من عملية انتماء اجتماعي أكبر تكمن جذورها في محاولة الفرد غرس قيم واتجاهات الآخرين في ذاته " (الفضل، 2001، ص100).

في حين يرى (Chughtai 2008) أن الانغماس الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا. إذ يتأثر الانغماس بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات ، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق ، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس. فكثير من الباحثين يتفقون مع هذه الرؤية للانغماس " فهم فهم يرون أن أحد العوامل الرئيسية التي تحدد الانغماس الوظيفي هي التوجهات القيمة للفرد تجاه العمل، والتي تكتسب في مرحلة مبكرة من مراحل عملية التطبيع الاجتماعية له" (قاسم، 2012، ص 32) ويعبر يوسف عن هذا التوجه حين يشير إلى أن العلاقات الاجتماعية السليمة والودية تشكل شرطاً لا غنى عنه للانغماس الوظيفي لأنها تساعد على تشكيل اتجاه الفرد تجاه العمل. (محمد شفيق، 2015، ص 10). وقد نحى المغربي المنحى ذاته حين " ذكر أن درجة التباين في مستوى الانغماس الوظيفي يمكن أن ترجع إلى اختلاف توجهات القيم نحو العمل ، والتي تم تعلمها منذ الصغر كما وصفه كتاب آخرون بأنه يفترق إلى إطار فكري دقيق " (محمد شفيق، 201، ص 10).

6. أبعاد الانغماس الوظيفي

أشارت نتائج البحوث السابقة أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية للانغماس الوظيفي:

" البعد الأول : النشاط ويقصد به بأنه مزيج من المشاعر الإيجابية والتي تحد ضمن سياق الوظيفة والتي تتألف من (المشاعر أو المزاج) وتمثل بأعلى مستويات الطاقة عند أداء الوظيفة والحيوية الإدراكية وهي الشعور بالنشاط العقلي كما يعرف بأنة المستويات العالية من الطاقة لد العامل والتي تسبب الرغبة في أداء المهام حتى وان كانت هنا صعوبات فيها ، البعد الثاني : التفاني ويقصد به الالتزام القوي من قبل العاملين على أداء المهام في الوقت المحدد مع استثمار الوقت الإضافي وأساليب المبادرة حتى مع الصعوبات الموجودة. إي المشاركة بقوة في العمل والشعور بالحماس والإلهام والضحرك. البعد الثالث : الحماس هو القوة

الدافعة التي تساعد على تحقيق أهداف المنظمة كما هو الطريق المؤدي إلى القوة المشتعلة التي تفجر القدرات اللامحدودة". (عامر، زينة، 2018، ص 117).

كما اشارت كذلك دراسة رند خالد عبدالله الشبل أنه يمكن تصنيف ابعاد الانغماس الوظيفي الى :

-الانغماس العاطفي : وهو مدى قوة استمتاع الفرد بوظيفته أو مدى حبه

لها

-الانغماس المعرفي : هو مدى قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفته، أو مدى أهمية الوظيفة في حياته

-الانغماس السلوكي : هو مدى اتخاذ الموظف لأدوار اضافية كأن يستثمر الفترة المسائية في تنمية مهاراته المتعلقة بوظيفته، أو التفكير في عمله بعد مغادرته منه. (رند، 2019، ص 75)

7. الدراسات السابقة :

تناولت الدراسات السابقة موضوع الانغماس الوظيفي و علاقته ببعض المتغيرات الأخرى و لم يكن تناولها لهذا المصطلح منفردا سواء كانت دراسات عربية او اجنبية ، و نتناول منها ما يلي :

دراسة Dehal & Kumar 2017 :

بعنوان : مستوى الانغماس الوظيفي لدى هيئة التدريس في كليات هيماشال براديش في الهند . هدفت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الانغماس الوظيفي لدى هيئة التدريس بكليات هيماشال براديش ، و كانت عينة الدراسة مكونة من (564) عضو من أعضاء هيئة التدريس ، و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي مع استخدام مقياس (Dhar & Srivastava) لجمع البيانات و كانت أهم النتائج المتوصل اليها ان مستوى الانغماس الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالنسبة للذكور اعلى من الاناث ، الانغماس الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العامة في المناطق الريفية اعلى من مستوى الانغماس الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الخاصة في المدن . و الملاحظ من هذه الدراسة انها تطرقت الى مستوى الانغماس الوظيفي لدى

أعضاء هيئة التدريس في الكليات في المناطق الريفية و المناطق الحضرية في المدن و التطرق الى الفروق بين الجنسين .

دراسة خالد عوض عبدالله مؤنس 2018 :

بعنوان: الانغماس النفسي و علاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى – غزة –

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الانغماس و مستوى الاحترق النفسي و العلاقة بينهما لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى ، حيث تكونت عينة الدراسة من (256) معلم و معلمة ، و تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي ، و استخدم الباحث اداتي جمع البيانات مقياسي الانغماس الوظيفي و الاحترق النفسي و أظهرت الدراسة النتائج التالية : أن مستوى الانغماس الوظيفي لأفراد العينة كان بدرجة متوسطة، كما بينت الدراسة وجود علاقة بين الانغماس الوظيفي و الاحترق النفسي مع عدم وجود فروق في مستوى الانغماس الوظيفي و الاحترق النفسي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، الخبرة) . بخلاف الدراسة السابقة تطرقت هذه الدراسة الى مستوى الانغماس الوظيفي و علاقته بمستوى الاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى ، و التعرف هل هناك فروق في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الخبرة ، الجنس) .

دراسة رند خالد عبدالله الشبل 2019 :

بعنوان: مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية و ما اذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقت للمتغيرات الشخصية (التخصص – سنوات العمل – الحالة الاجتماعية) ، و طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (207) معلم و معلمة ، و اعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي في دراسته مع استخدام أداة الاستبانة ، وكانت نتائج الدراسة تتمثل في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي بين افراد العينة تعزى لسنوات العمل ، ولا توجد فروق ات

دلالة إحصائية تعزى للتخصص و الحالة الاجتماعية ، كما أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى المعلمات كان بدرجة متوسطة .

هذه الدراسة اختلفت على ما سبق بإضافة متغيرات شخصية أخرى و هي (التخصص و الحالة الاجتماعية) و التعرف ان كانت هناك فروق في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لهذين المتغيرين إضافة الى متغير الجنس و سنوات العمل .

دراسة عامر علي حسين، زينة فالح حميد 2019 :

بعنوان : دور الانغماس الوظيفي في تفسير العلاقة بين موارد الوظيفة و جودة الخدمة المصرفية .

سعت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير موارد الوظيفة في جودة الخدمة المصرفية و الانغماس الوظيفي لدى عينة من عمال مصارف محافظة المنى بلغ عددها (133) عاملا مع اختلاف مستواهم العلمي و مناصبهم الإدارية، و قد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي ، كما استخدمتا عدة أدوات تمتاز بالمصداقية و الثبات ، و أظهرت نتائج الدراسة صحة اغلب فرضيات الدراسة و التي تنص على ان موارد الوظيفة تؤثر في جودة الخدمة المصرفية من خلال الدور الوسيط للانغماس الوظيفي .

هذه الدراسة اختلفت عن سابقتها من الدراسات بالتطرق الى دور الانغماس الوظيفي في تفسير العلاقة بين موارد الوظيفة في جودة الخدمة المصرفية و عدم التطرق الى المتغيرات الشخصية .

8. الإجراءات المنهجية للدراسة:

تناول هذا الجانب منهج الدراسة و وصف مجتمع الدراسة و العينة و كذلك الأداة المستخدمة للدراسة ، و حساب الخصائص السيكومترية للأداة ، و أخيرا المعالجة الإحصائية التي أعتمد عليها الباحث في تحليل نتائج هذه الدراسة .

المنهج: نظرا لأهداف هذه الدراسة وطبيعتها الاستكشافية تم اعتماد المنهج الوصفي الاستكشافي الذي يتم فيه القيام بالدراسة في ظروفها الطبيعية كما هي في الواقع وتحليلها وتفسيرها. و الذي يعرف بأنه "طريقة في البحث تتناول

أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة و القياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطع الباحث أن يتفاعل معها فيصنفها ويحللها، وهو أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات و معلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة ("ملحم، 2000، ص324)

- عينة الدراسة الاستطلاعية :

شملت عينة الدراسة الاستطلاعية ثلاثون أستاذًا (30) ثانوي، من مختلف التخصصات حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة .

- عينة الدراسة الأساسية :

"استعمل الباحث الحصر الشامل (resencesment complet) و هو جمع البيانات من جميع المفردات المشمولة بالبحث ، و هذه طريقة تعطي بيانات متكاملة و نتائج دقيقة الا أنها تحتاج الى جهد و وقت و مال كثير . " (حماسة ،2019،ص63)

حيث أن عدد الأساتذة العاملين في الثانويات الواقعة ببلدية الرويسات بورقلة (109) أستاذ وأستاذة . و في ما يلي جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة **الجدول 01** : يوضح تمثيل عينة الدراسة حسب المتغيرات الوسيطة الجنس و السن و الخبرة .

المتغير الوسيطي الثانوي	الجنس		السن			سنوات الخدمة		
	ذ	أ	33-25	40-33	أكثر من 40	أقل من 10	20-10	أكثر من 20
ثانوية مالك بن نبي	19	24	15	16	12	13	16	14
ثانوية بن الشحم محمد	15	18	08	10	15	09	15	09
ثانوية العربي بن سليمان	14	9	17	05	11	10	14	09
المجموع	48	55	40	31	38	32	45	32

حيث بعد استرجاع استمارات استبيان الدراسة من افراد العينة تم استبعاد تسعة (09) استمارات لعدم استوائها شروط الإجابة المطلوبة على أسئلتها .

أداة الدراسة :

"تعد صحيفة الاستبيان Questionnair Shedule هي الأداة الرئيسية التي اعتمد عليها الباحث لجمع البيانات التي يتطلبها البحث ، و صحيفة الاستبيان هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة يتم توجيهها للمبحوثين و أسئلتها على درجة عالية من التقنين و لا يتطلب الاستبيان وجود الباحث حيث يملأ المبحوث الاستبيان بنفسه ". (عبد الله ، 2017، ص805). و في دراستنا هذه و بعد الاطلاع على التراث النظري و الدراسات السابقة و مجموعة من المقاييس تم تبني المقياس الذي اعتمده الباحث (خالد عوض عبدالله مؤنس) في دراسته المعنونة بالانغماس الوظيفي و علاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة - و هذا نظرا لتشابه بيئة الدراسة و يتكون المقياس من (15) فقرة مع استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تقدير و تصحيح استجابة العينة.

الخصائص السيكومترية للأداة:

الثبات : معادلة الفا كرونباخ Cronbach-ALPHA : بلغت قيمة معامل الثبات الاجمالي للمقياس ككل (ر: 0.78) وهي قيمة تطمئن على ثبات الأداة حيث يؤكد احمد عبد الخالق " بأنه بوجه عام يعد معامل الثبات الذي يساوي أو يزيد عن (0.70) مقبولا في المقاييس الشخصية (*) ($p > 0.01$)" (أحمد عبد الخلق، 1996، ص81).

طريقة التجزئة النصفية: كذلك تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية و ذلك بحساب معامل الارتباط "سيبرمان براون" بين درجات أفراد العينة علة الفقرات الفردية و الزوجية المكونة للمقياس و كانت قيمته (ر= 0.7280) ، وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، مما يؤكد أيضا على ثبات المقياس .

الصدق : من الصفات الواجب توافرها في أداة جمع البيانات الصدق الذي يعتبر من أهم الخصائص السيكومترية لادلة الدراسة ، و في بحثنا هذا سوف نعتمد على صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) .

صدق المقارنة الطرفية:

" أثبتت أبحاث(كيللي - T.L.kelley) على أن أكثر التقسيمات تميزا لمستويات لامتياز والضعف ، هي التي تعتمد على تقسيم الميزات إلى طرفين علوي والسفلي، حيث يتكون القسم العلوي من الدرجات التي تكون نسبة (27%) من الطرف الممتاز وفي مراجع أخرى نسبة (33%) ، ويتألف القسم السفلي من الدرجات التي تكون نسبة (27% أو 33%) من طرف الضعيف.(فؤاد البهي السيد.1978 . ص459) . من خلال ذلك تم ترتيب درجات أفراد العينة تنازليا، وأخذت نسبة (33%) لذوي الدرجات العليا و(33%) لذوي الدرجات السفلى للمقياس المكون من (15) عبارة، بعدما تم حساب الفرق بين متوسطي العينتين باستخدام اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين ، وكانت النتيجة مثلما ماهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول 02 : يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الانغماس الوظيفي.

الدرجات	التقنية الإحصائية	ن	المتوسط	الانحراف	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدرجات العليا		9	.44457	.203	.2887	16	.0130
الدرجات الدنيا		9	.00039	.896			

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (2887). عند درجة الحرية 16 بمستوى دلالة قدره (0,0130) ، مما يؤكد على القدرة التمييزية للمقياس أي أن المقياس يميز تميزا واضحا بين المجموعتين ، وبالتالي فهو على درجة عالية من الصدق.

9. اختبار الفرضيات :

الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة مرتفع . لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة بحساب الفروق بين متوسط درجات مستوى الانغماس الوظيفي لأفراد العينة والمحك المستخدم المقدر بـ 75%، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول 3: يوضح الاختلاف بين متوسطات درجات أفراد العينة على المقياس والمتوسط النظري للمقياس

عدد أفراد العينة	درجة الحر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المدك	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
100	99	47.72	9.10	60	-13.493	0.000

من خلال الجدول السابق تبين أن متوسط درجات افراد العينة على المقياس بلغ (47.72) وهو متوسط أقل من المحك المستخدم والمقدر بـ (60)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (- 13.493) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو أقل من (0.05)، وبالتالي هي قيمة دالة إحصائياً وهذا يدل أن مستوى الانغماس لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة منخفض ، و ذلك ان الأساتذة يحاولون تقديم الاحسن و الأفضل في حين يرجع الباحث عدم ارتفاع الانغماس الوظيفي للأساتذة الى وجود معيقات تحد من درجة انغماسهم تتمثل في كثرة الأعباء و الضغوط الوظيفية زد على ذلك أسلوب الاشراف المتبع من طرف الإدارة العليا و المشرفة على الأستاذ و الذي يقلل من انغماس الأستاذ في عمله كما ان قلة الحوافز المادية و المعنوية و عدم اشراك الأستاذ في التخطيط و اتخاذ القرارات و عدم استقرار المنظومة التربوية (البرامج و المقررات) يمكن ان يكون لها تأثير كبير على الانغماس ، و اختلفت دراستنا هذه مع دراسة كل من الشبل (2019) و مؤنس (2018) اللتين اتفقتا على ان مستوى الانغماس الوظيفي كان متوسطا

لدى افراد العينتين ، وكذلك دراسة كل من عموش (2018) ، الزيدي (2017) ، التلباني (2015)، الوحيدي (2014) و قاسم (2012) حيث أظهرت نتائجهم أن مستوى الانغماس الوظيفي مرتفع لدى أفراد العينات . و ارجع الباحث سبب انخفاض مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة العليم الثانوي الى كثرة الأعباء التدريسية و الضغوط الوظيفية بالإضافة الى قلة الحوافز المادية و المعنوية وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات

الفرضية الثانية : توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الانغماس الوظيفي باختلاف مدة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة. تم استخدام اختبار تحليل التباين Anova، والنتائج مبينة في الجدول الآتي:

الجدول 4 : يبين نتائج اختبار تحليل التباين للمقارنة بين المستويات

العمرية في الانغماس

الدالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسط ط المربعات	د رجة الحر د	مجموع المربعات	مصدر التباين العينة
0.144	1.978	160.693	2	321.387	بين المجموعات
		81.224	9	7878.773	داخل المجموعات
			9	8200.160	المجموع

من خلال الجدول أعلاه السابق تبين من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار - ف - بلغت: (1.978) بمستوى دلالة (0.144) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الانغماس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. و اتفقت هذه الدراسة مع كل من الوحيدي (2014) و دراسة المغربي (2004) و قاسم (2012) و Khalid & Rehma (2011) الذي أفضت دراساتهم الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة ،و اختلفت هذه الدراسة مع كل من دراسة الفضلي (2011) و ماضي (2014) و نصار (2013) اللذين توصلوا في دراساتهم الى وجود

فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

الفرضية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي باختلاف الجنس لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة . ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي :

جدول 5: يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على المقياس

المؤشر الإحصائي المقاييس	العدد	المعدل المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة المد "ت" سوية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	4	4	8.5	-	9	0
الإناث	55	49.38	9.2	2.051	8	0.043

يتبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر بـ (45.68) أقل من المتوسط الحسابي للإناث المقدر بـ (49.38)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ (2.051 -) عند درجة الحرية 98 وبمستوى دلالة قدره (0.043) وهي قيمة أقل من (0.05) ومنه نستنتج أنه توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الانغماس لصالح الإناث، وقد أرجع الباحث هذه الفروق لصالح الإناث الى وجود متغيرات أخرى مثل الالتزام التنظيمي، أي التزام الإناث من الناحية الوظيفية أكثر من الذكور، كما يكون لمستوى المواطنة التنظيمية دور في هذه الفروق بمعنى أن مستوى المواطنة التنظيمية قد يكون مرتفع لدى الإناث أكثر منه لدى الذكور، إضافة الى ذلك الولاء التنظيمي قد يكون له دور بمعنى أن الإناث أكثر ولاءاً للمنظمة من الذكور، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من نصار (2013) والساعدي (2015) و Danich (2015) الذين توصلوا في دراساتهم الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية

في مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي وفقاً لمتغير الجنس لصالح الإناث .

الدلالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسط المربعات	د رجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين العينة
0.020	4.0 76	317.8 88	2	635.7 77	بين المجموعات
		77.98 3	9 7	7564. 383	داخل المجموعات
			9 9	8200. 160	المجموع

الفرضية الرابعة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي باختلاف السن لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة . تم استخدام اختبار تحليل التباين

Anova، والنتائج مبينة في الجدول الآتي :

الجدول 6 : يبين نتائج اختبار تحليل التباين للمقارنة بين المستويات العمرية في الانغماس

خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار - ف - بلغت: (4.076) بمستوى دلالة (0.020) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل أنه توجد فروق دالة إحصائية في الانغماس تبعاً لمتغير السن. ولمعرفة الفروق لصالح أي مستوى تعليمي، تم استخدام اختبار شيفي (Scheffe) للمقارنات البعدية وكانت النتائج في الجدول الآتي:

الجدول 7: نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للمقارنات البعدية

النتيجة	مستوى والدلالة	متوسط الفرق	نات المقارنات الثانوية	المتوسط	العدد	السن
لا توجد فروق	0. 524	2 .41	(32-25) و (33-40)	50. 25	4 0	25- 32
لا توجد فروق	0. 267	3 .73	وأكثر من 40	47. 83	3 1	40- 33
توجد فروق لصالح الفئة 33-25	0. 020	6 .14	وأكثر من 40	44. 10	2 9	أكثر من 40

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أنه لا توجد فروق بين المستويين (25- 32) و (33- 40) ولا توجد فروق بين المستويين (33- 40) وأكثر من (40)، والفروق الموجودة كانت بين المستويين (25- 32) وأكثر من (40) كانت لصالح الفئة (25- 33). و تتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من عبدالله محمد حمزة (2017)، و مازن فارس (1993) و فضل صباح الفضلي (2001) في تأثير السن على درجة الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ، كما اختلفت الدراسة مع دراسة كل من الوحيدي (2014) و المغربي (2004) و (UEDA 2012) الذي توصلوا في دراساتهم الى عدم تأثير متغير السن على درجة الانغماس الوظيفي لدى عينات الدراسة. و ارجع الباحث الفرق في مستوى الانغماس الوظيفي في هذه الدراسة لصالح الفئة العمرية (25- 33) الحالة الاجتماعية و بداية السنوات الأولى للالتحاق بالعمل و القدرة على التحمل و البحث عن مكانة في المجتمع و اثبات الوجود .

10. الخلاصة :

من خلال دراستنا التحليلية لمستوى الانغماس لدى أساتذة التعليم الثانوي لبلدية الرويسات بورقلة فإنه تم التوصل الى النتائج التالية : ان مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة متوسط ، في حين أكدت الدراسة الى وجود فروق في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى الى متغير الجنس و كانت لصالح الاناث ، و توجد فروق كذلك تعزى الى متغير السن لصالح الفئة العمرية (25- 33) ، كما اثبتت هذه الدراسة عدم وجود فروق بالنسبة لمتغير سنوات العمل، و بناء على ما سبق من دراسة و تحليل لمستوى الانغماس لدى أساتذة التعليم لبلدية الرويسات بورقلة ، فإنه يمكننا صياغة التوصيات التالية :

الاهتمام بالبيئة التعليمية و أستاذ التعليم الثانوي اكثر وذلك بتهيئة مناخ مناسب للعمل مما يجعل الأستاذ اكثر انغماسا في عمله ، و تقليل الضغوط و الأعباء الوظيفية عن الأستاذ حتى يكون في أريحية و تركيز اكبر في عمله . و الاهتمام بالحوافز المادية و المعنوية للأستاذ مع إعادة الاعتبار له و لمجهوداته المقدمة لتربية النشء ، مما ينجم على ذلك مزيدا من البذل و العطاء، كما يمكن اجراء دراسات و أبحاث مستقبلية في هذا المجال، بحيث تتطرق الى هذا المفهوم و علاقته بمتغيرات أخرى سواء كانت متغيرات شخصية او وظيفية متعلقة ببيئة العمل من اجل تحديد صورة أوضح لهذا المفهوم .

قائمة المراجع:

الكتب:

- احمد عبد الخالق، قياس الشخصية ، مطبوعات جامعة الكويت، مجلس النشر ، لجنة التعريف والتأليف والنشر، الكويت، 1996.
- فؤاد البهي السيد، علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
- ملحم ،سامي، مناهج البحث في التربية النفسية، دار الميسرة للنشر والتوزيع ،عمان، الأردن، 2000.

المقالات :

- أسيل صبار، الانغماس الوظيفي و علاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين، مجلة الارشاد، المجلد 2 العدد 217، جامعة الانبار، كلية التربية للعلوم الإنسانية، العراق، 2016.
- رند خالد عبدالله الشبل ، مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، المجلة العلمية ، المجلد 35 ، العدد 10 ، ج2، جامعة أسيوط ، 2019.
- عبد الله محمد حمزة امين ، الثقة التنظيمية و الانغماس الوظيفي - دراسة ميدانية بجامعة بني سويف، مجلة كلية الآداب ، جامعة طنطا ، المجلد 2 العدد30، مصر، 2017.
- عمار حمامة ، علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي - دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي - رسالة دكتوراة في علم النفس العمل و التنظيم ، جامعة ورقلة ، 2019 .
- عامر علي حسن ، زينة فالح ، دور الانغماس الوظيفي في تفسير العلاقة بين موارد الوظيفة و جودة الخدمة المصرفية - دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في المصارف التجارية الحكومية في محافظة المثنى ،مجلة المثنى للعلوم الإدارية و الاقتصادية ، المجلد 9 العدد 1، العراق، 2019.
- فضل صباح الفضلي ، تأثير المتغيرات الديمغرافية و التوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد الإدارة ، المجلد 15 ، العدد 1، الكويت، 2001.
- محمد شفيق سعيد المصري ، الانغماس الوظيفي و علاقته بسلوك المواطن التنظيمية - دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة - رسالة ماجستير في إدارة الاعمال جامعة الازهر، غزة ، 2015.

- Leong, L. , Huang,S. Y. & Hsu, j.. An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms, Journal of American Academy of Business ,vol, 2, (2) ,p 360- 370, (2003) .
- Steven ,Brown ,Ameta-analysis and review of organizational ,Research on job involvement psychological,Bulletin,vol120, 2,1996