



كلية التربية
مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

واقع ممارسة الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط (دراسة ميدانية)

بحث مستل من رسالة دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص "الإدارة التعليمية"

اعداد

أ.د/ عبد العاطي حلقان أحمد عبدالعزيز

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة سوهاج

أ.د/ محمد نمر على أحمد

أستاذ ادارة الاعمال المتفرغ

كلية التجارة - جامعة سوهاج

اعداد الباحث

أ/ أحمد على أحمد على

باحث دكتوراة بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة سوهاج

تاريخ استلام البحث : ٢٧ أبريل ٢٠٢٥ م - تاريخ قبول النشر: ١٥ مايو ٢٠٢٥ م

المستخلص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع ممارسة الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط من وجهة نظر وكلاء ومديرين المدارس، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة كأداة لجمع البيانات، وعينة عشوائية من مديري ووكلاء مدارس التعليم الأساسي بأسيوط بلغت (٦٠٠) مدير ووكيل.

وتوصل البحث إلى ضعف ممارسة الانغماس الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط من وجهة نظر المديرين والوكلاء وقد جاء درجة ممارسة منخفضة، وجاءت درجة ممارسة منخفضة في كل مجالاته - بالترتيب التنازلي- في مجال الانغماس السلوكي ثم مجال الانغماس المعرفي ثم مجال الانغماس الانفعالي؛ كما توصلت إلى تدني تحقيق الانغماس المعرفي من حيث ضعف امتلاك المعلم القدرة على تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير العمل المدرسي، وضعف تحقيق الانغماس السلوكي من قلة اتباع المعلم الأنظمة والقواعد المدرسية ذات الصلة بسير اليوم الدراسي، وضعف تحقيق الانغماس الانفعالي من قلة افتخار المعلم بالعمل كمعلم بالمدرسة.

الكلمات المفتاحية: الانغماس الوظيفي - التعليم الأساسي

Abstract

The current study aimed to identify the reality of Job involvement among primary school teachers in Assiut Governorate from the perspective of school principals. A descriptive-analytical approach was used, along with a questionnaire as a data collection tool. A random sample of (600) primary school principals and vice principals in Assiut Governorate was used.

The study found that Job involvement was weak among teachers in primary schools in Assiut Governorate, from the perspective of principals and vice principals. The study found a low level of Job involvement in all areas, in descending order, in behavioral immersion, followed by cognitive immersion, and then emotional immersion. The study also found a low level of cognitive immersion, due to teachers' limited ability to present new ideas that contribute to the development of school work. The study also found a low level of behavioral immersion, due to teachers' lack of adherence to school rules and regulations related to the school day. The study also found a low level of emotional immersion, due to teachers' lack of pride in their work as school teachers.

Keywords: Job Involvement - Basic Education

المقدمة:

يعد الانغماس الوظيفي للمعلمين من العوامل المهمة التي تؤثر على بيئة العمل المدرسي إيجابياً، وعلى التزام المعلمين المهني، ويعمل على زيادة دافعية المعلم للعمل ومستوى كفاءة المعلم وفاعليته، وتحسين أدائه، ويرتبط بحاجات ودوافع المعلم الداخلية، ومدى تلبية المؤسسة لتلك الاحتياجات، كما يعد الانغماس الوظيفي من أهم السلوكيات التنظيمية التي تؤثر في أداء العمل للمعلم وتؤثر على المؤسسات التعليمية في طريقة إجراءات وسير العمل داخل المؤسسة، وتحقيق أهدافها.

ويشير الانغماس الوظيفي إلى سلوك الموظف في العمل، والذي يحدد مشاركة الموظف واهتمامه وولائه لأنشطة عمله، واستيعاب قيم جودة العمل في قيمة الموظف، والارتباط والولاء، والرغبة في العمل لتحقيق أهداف المؤسسة. (Ahmed, 2022, 33)

ويجعل الموظف يتعرف على وظيفته، ويشارك بنشاط في وظيفته، واعتباره تنفيذ وظيفته أمراً بالغ الأهمية لاحترامه لذاته، وارتباطه ارتباطاً وثيقاً بنوع العمل الذي يقوم به ويفكر فيه ويدفعهم سلوكهم الملهم إلى الإضافة إلى عمله بطرق إيجابية، وإدراك الموظف لمستوى انسجامه النفسي مع عمله وارتباطه به، والقدرة على العمل والاكتفاء بجميع الحاجات والرغبات الواضحة والمتوقعة للموظف. (Patil & Venkatesh, 2021, 887)

والمعلم المنغمس في عمله يقوم بعمله بكفاءة أعلى وأكثر إنتاجية من الذي لا يحبون أعمالهم، كذلك يكون المعلم منغمساً في بيئة العمل مدركاً لأهمية عمله ومؤمناً به عندما توفر هذه البيئة توضيحاً للموظف عن كيفية إنجاز العمل كما تزود المعلم بالعلاقات الداعمة مع الرؤساء والزملاء في العمل، وسوف يتناول البحث الحالي الانغماس الوظيفي للمعلمين بالمدارس.

مشكلة البحث:

تواجه مدارس التعليم الأساسي في مصر العديد من أوجه القصور في أداء المعلمين وانغماسهم الوظيفي مما يعوق تحقيق الأهداف التعليمية؛ ومن أهم هذه المشكلات ما يلي:

ما أكدت عليه الدراسات والبحوث السابقة مثل دراسة عبد اللاه (٢٠٢٢)، ودراسة حامد (٢٠٢٤)، ودراسة الحسيني (٢٠١٨)، ودراسة عبيد (٢٠١٧) من أن المعلمين لديهم بعض أوجه القصور في أدائهم كما يلي:

- تدنى ممارسة الانغماس المعرفي من حيث ضعف المعرفة بمعلومات عن المدرسة، وضعف تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير العمل المدرسي، وقلة اطلاعهم على المستجدات التعليمية والتربوية والإدارية من قرارات وزارية - مكاتبات .
- ضعف ممارسة الانغماس السلوكي من ضعف مشاركته في كتابة الأعمال المدرسية مثل الاجتماعات والندوات قلة اتباع المعلم القواعد المدرسية ذات الصلة بسير اليوم الدراسي.
- ضعف ممارسة الانغماس الانفعالي من ضعف تحمس المعلم لحل المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالمدرسة، وقلة شعوره بالحماس عند إنجاز المهام المكلف بها من القيادة المدرسية (مثل الريادة، الإشراف).

الوساطة والمحسوبية في عمليات نقل وتوزيع المعلمين، التمييز والمحاباة للأقارب والأصدقاء على حساب العمل، استغلال النفوذ في تكليف بعض العاملين بأعمال إضافية وإعفاء البعض الآخر (خليل وآخرون، ٢٠٢٠).

ومن خلال طبيعة عمل الباحث في مؤسسات التعليم الأساسي، فقد لاحظ أنه في بعض الأحيان يشعر المعلمون ببعض مظاهر عدم الرضا والضييق عن بعض الجوانب في العملية التعليمية، ويدركون وجود بعض جوانب عدم العدالة السائدة في مدارسهم ومؤسساتهم، وبذلك جاء هذا البحث للكشف عن واقع ممارسة الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط من وجهة نظر مديري ووكلاء المدارس.

أسئلة البحث:

يحاول البحث الحالي الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: " ما واقع ممارسة الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط؟" ويمكن صياغة هذا السؤال في الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما الإطار النظري للانغماس الوظيفي في المؤسسات التعليمية في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة؟
- ٢- ما واقع ممارسة الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط من وجهة نظر وكلاء ومديري المدارس؟
- ٣- ما أهم الآليات المقترحة التي تسهم في تحقيق ممارسة الانغماس الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط؟

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- التعرف على الإطار النظري للانغماس الوظيفي في المؤسسات التعليمية في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة.
- ٢- الكشف عن واقع ممارسة الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط من وجهة نظر وكلاء ومديري المدارس.
- ٣- التوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة التي تسهم في تحقيق ممارسة الانغماس الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط.

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث الحالي على المستوى النظري والتطبيقي فيما يلي:

- أ- الأهمية النظرية: وتمثلت في:
 - تفيد في تقديم معلومات ومعارف الانغماس الوظيفي لدى معلمي في المؤسسات التعليمية.
 - قلة الدراسات العربية والمصرية التي تناولت الانغماس الوظيفي لدى المعلمين بالمؤسسات التعليمية، والتي من المأمول أن تسهم في إثراء المكتبة العربية.

ب- الأهمية التطبيقية:

- تتضح أهمية البحث في معرفة واقع ممارسة الانغماس الوظيفي لدى معلمي بالتعليم الأساسي بمحافظة أسيوط.
- يؤمل أن تفيد نتائج الدراسة القيادات التعليمية في مؤسسات التعليم الأساسي وأصحاب القرار والمعلمين والمعلمات، والموجهين بمقترحات ممارسة الانغماس الوظيفي لدى معلمي بمدرسة التعليم الأساسي.

حدود البحث: تمثلت حدود البحث فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على الانغماس الوظيفي (المعرفي- السلوكي- الانفعالي) لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط.
- الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على مدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط، وبلغ عدد مدارسها الابتدائي (٨٩١)، والإعدادي (٥٢٨) ، بإجمالي (١٤١٩) مدرسة تعليم أساسي بمحافظة أسيوط.
- الحدود البشرية: تمثلت عينة الدراسة من (٦٠٠) مديراً ووكيلاً بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفترة من ٥ / ٨ / ٢٠٢٤ م إلى ١٠ / ١٠ / ٢٠٢٤ م.

منهج البحث وأداته

تم استخدام المنهج الوصفي، والذي يتناسب وطبيعة الدراسة، والذي يقوم على وصف الحقائق المتعلقة بطبيعة الظاهرة وتفسيرها من خلال جمع البيانات والمعلومات والمعارف عن الانغماس الوظيفي، وتم استخدام استبانة للكشف عن تحقيق الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط.

مصطلحات البحث

- الانغماس الوظيفي Job involvement:

يعرف لغوياً: من الفعل غمس يغمس، غموساً ، فهو غامس انغماساً، انغمس في الماء او غيره : غطس فيه، انغمر به، و غاص فيه.(عمر، ٢٠٠٨، ١٦٤١)

ويعرف الانغماس الوظيفي هو درجة الارتباط النفسي للموظف بوظيفته، ويعبر عن المعتقدات الفكرية والعقلية للموظف تجاه وظيفته، وتكيفه مع متطلبات عمله وتناغمه مع زملائه وانسجামه في محيط المؤسسة. (دودين، ٢٠١٤، ٢٥٢)

وكذلك هو درجة وضع الموظف الجهود الاختيارية في عمله فوق الحد الأدنى للحصول على وظيفة، والارتباط والانتماء للمؤسسة. (العنزي، ٢٠١٩، ٢٥٠)

يعرف الانغماس الوظيفي إجرائياً في البحث الحالي: بأنه الارتباط الإيجابي لمعلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط وولائهم لوظائفهم واندماجهم فيها، وإنجاح العملية التعليمية في مدارسهم والوصول بها إلى التميز المؤسسي.

الدراسات والبحوث السابقة: وتم عرض الدراسات والبحوث السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بالبحث الحالي وفق ترتيب تنازلي كما يلي:

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة حامد (٢٠٢٤)

هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين القيم التنظيمية بأبعادها الأربعة المتمثلة في (قيم إدارة التنظيم، قيم إدارة المهمة، قيم إدارة العلاقات، قيم إدارة البيئة) من جهة والانغماس الوظيفي من جهة أخرى لدى العاملين بالجهاز الإداري في كل من كلية الآداب وكلية العلوم بجامعة بني سويف، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، والمنهج المقارن، وقد اعتمدت الدراسة على الاستبيان، وجماعات المناقشة البؤرية، وتحليل السجلات. وعينة (٨٥) من العاملين بكلية الآداب، (١٠٩) من العاملين بكلية العلوم.

وتوصلت الدراسة إلى إن الصفوة أو العاملين المتميزين في التنظيم هم الذين يسعون لتطوير أنفسهم بمختلف الوسائل وتؤدي قوة الإدارة في فرض إدارتها على العاملين إلى ارتفاع درجة مشاركة العامل في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته وإن توقع العامل الحصول على مكافآت تناسب الجهد المبذول في العمل يؤدي إلى تفكيره الدائم بالعمل حتى في غير أوقات العمل الرسمية، إذا توافرت العدالة داخل التنظيم، يفضل العاملون مصلحة العمل على مصالحهم الشخصية، يؤدي العمل الجماعي إلى ارتباط العامل بعمله ارتباطاً وثيقاً.

٢- دراسة أبو ارميلة (٢٠٢٣)

هدفت الدراسة إلى تعرف أثر الرضا الوظيفي على الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في القدس الشرقية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق هدف الدراسة، وجاءت أداة الدراسة متمثلة في استبانة لجمع البيانات والمعلومات، طبقت على عينة عشوائية بسيطة قوامها (٢٥٥) معلماً ومعلمة منهم (٩٩) معلماً و (١٥٦) معلمة من المدارس الثانوية.

توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي ومستوى الانغماس الوظيفي جاءا بدرجة متوسطة، ووجدت النتائج بأنه يوجد أثر للرضا الوظيفي بأبعاده ” طبيعة العمل- الأجور والمكافآت- تحقيق الذات- الانتماء للمهنة” في الانغماس الوظيفي، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتبعاً لذلك أوصت الباحثة بضرورة زيادة الدعم المادي والمعنوي للمعلمين من خلال زيادة المكافآت والعلاوات السنوية بما يلبي احتياجات وطموحات المعلمين للتحسين من درجة الرضا الوظيفي لديهم.

٣- دراسة عبدالملا (٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار النظري للاستغراق الوظيفي وتعرف واقع الاستغراق الوظيفي مدخل لتحقيق المناعة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة: جاءت الاستغراق الوظيفي بدرجة متوسطة بأبعاده الخمسة (الاستغراق الجسدي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الإدراكي، الاستغراق المعرفي الذهني، الاستغراق الوظيفي) في المجمل بدرجة تحقق متوسطة.

٤- دراسة عبيد (٢٠١٩)

هدفت إلى تعرف الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وعينة بلغت (١٥٠) من المرشدين التربويين.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج: تمتع العينة بالإزعاجات اليومية مقارنة مع المتوسط النظري البالغ (١٥٠) ، وبين البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، أما في الإزعاجات اليومية فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الإزعاجات اليومية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، كما دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الانغماس الوظيفي والإزعاجات اليومية.

٥- دراسة الشبل (٢٠١٩)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عذرة، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وعينة من المعلمات بالمدارس الثانوية. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، وأوصت بتخفيف الأعباء التدريسية والوظيفية عن المعلمة، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتقدير الجهود المبذولة.

٦- دراسة الشيرمي (٢٠١٩)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس بمدينة بريدة، والتعرف على الفروق الدالة إحصائياً في مستوى الانغماس الوظيفي لدى عينة من قائدات المدارس، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس بمدينة بريدة متحقق بدرجة كبيرة ، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير التخصص وسنوات الخبرة، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الدورات التدريبية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

١- دراسة ناري وشارينو (Narayanaswamy & Shalini, 2014)

موضوعها: مشاركة الوظيفة معلمو المرحلة الثانوية وأثرها على كفاءة التدريس هدفت الدراسة إلى معرفة أثر متغيرات الدراسة على الانغماس الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في منديا عن الدراسة، استخدمت المنهج السببي المقارن

وتوصلت الدراسة إلى عدم تأثير متغيرات (تخصص ،نوع سنوات الخبرة، موقع المدرسة) على الانغماس الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية ،كما أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي وارتفع مستوى أدائه في العمل.

٢- دراسة ازيم (Azeem, 2010)

موضوعها: الجدية الشخصية والمشاركة الوظيفية والإنهاك الوظيفي بين المعلمين وهدفت الدراسة إلى دراسة تأثير الجرأة الشخصية والمشاركة الوظيفية والإنهاك الوظيفي بين المعلمين من إحدى الجامعات المركزية في الهند، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

كشفت نتائج الدراسة أن الجرأة الشخصية والمشاركة الوظيفية نتجت عن الإرهاق الوظيفي للمعلمين، تم العثور على أن المشاركة الوظيفية مرتبطة بشكل سلبي وبشكل كبير بتبدد الشخصية وإيجابية مع أبعاد الإنجاز الشخصي للإرهاق. تم العثور على الالتزام والتحدي والسيطرة والصلابة الكلية على الشخصية مرتبطة سلبًا بالإرهاق العاطفي.

التعليق على الدراسات السابقة :

أوجه الشبه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية: تتشابه في تناول موضوع الانغماس الوظيفي ومفهومه وأبعاده مثل دراسة حامد (٢٠٢٤)، ودراسة أبو أرميلة (٢٠٢٣)، ودراسة عبد الله (٢٠٢٢)، ودراسة الشيرمي (٢٠١٩)، كما تتشابه مع دراسة الشيرمي (٢٠١٩) في تناول عينة من القيادات المدرسية وتتشابه مع تلك الدراسات في تناول المنهج الوصفي للدراسة.

أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية: اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في هدفه وهو الكشف عن واقع ممارسة الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط من وجهة نظر وكلاء ومديري المدارس، كما اختلف في عينته عن دراسة حامد (٢٠٢٤) وعينتها من العاملين بكلية الآداب وكلية العلوم، دراسة أبو أرميلة (٢٠٢٣) في تناول عينة من المعلمين.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

- موضوع العدالة موضوع الانغماس الوظيفي ومفهومه وأبعاده مثل دراسة حامد (٢٠٢٤)، ودراسة أبو أرميلة (٢٠٢٣).

- المنهج الوصفي وأداة الاستبانة مثل ودراسة عبداللاه (٢٠٢٢)، ودراسة الشيرمي (٢٠١٩)، دراسة حامد (٢٠٢٤).

- في خطوات سير البحث، وتأكيد مشكلته، ونتائجه، وأساليب التحليل الاحصائي

المحور الأول: الانغماس الوظيفي بالمؤسسات التعليمية في الأدبيات المعاصرة

أولاً: مفهوم الانغماس الوظيفي في الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة

تعدد مفاهيم الانغماس الوظيفي للموظف من الارتباط المعرفي والعاطفي والسلوكي للموظف ومدى إنجازه للعمل ويكون ناتج من الموظف نفسه وحبه للعمل وإخلاصه له.

وهو اقتناع الموظف وقبوله لأهداف المؤسسة وقيمها، والحماس، بذل قصارى الجهود لصالحها والمحافظة على وظيفته بها، وإحساسه بالولاء لمؤسسته، والموافقة على أهدافها، والرغبة في العمل فيها، والانغماس بقيمها العلمية والمهنية والرغبة القوية بالبقاء فيها. (Hngoi et al,2023,3)

يعد الانغماس الوظيفي هو حالة من الاعتقاد أو التصور حول الوظيفة التي يقوم بها الموظف مما يعكس درجة إدراكه لوظيفته التي يقوم بها، ويرتبط بدرجة تلبية احتياجات الموظف الشخصية. (Ballesteros& Morales, 2023,241)

كما يعرف بأنه الانتماء والولاء من قبل الموظفين للمؤسسة، وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها. (Byrne,2022,36)

كما يعرف الانغماس الوظيفي هو الحالة التي يصبح العمل فيها جزءاً لا يتجزأ من الموظف والذي بدوره يجعله منسجماً بشكل مرتفع في عمله ويبذل جهداً عالياً لإنجاز أهداف المنظمة. (Parveen etal,2022,4)

والانغماس الوظيفي هو الارتباط النفسي والعاطفي بين الموظف ووظيفته، ومدى أدائه لعمله بصورة فعالة، وامتلاك المقدرة والقابلية على أداء عمل ما، والاندماج الداخلي للفرد في العمل والتطابق والتجاوب النفسي مع العمل. (Jami etal,2023,12)

وبذلك يعد الانغماس الوظيفي هو الارتباط المعرفي والعاطفي والسلوكي بالوظيفة، وبذل الجهد في وظيفته والوقت والطاقة لتحقيق مهامه الوظيفية.

ويعرف الباحث الانغماس الوظيفي هو درجة الارتباط الإيجابي لمعلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي وولائهم لوظائفهم واندماجهم فيها والمساهمة في تحقيق الأهداف التربوية، وانجاح العملية التعليمية في مدارسهم والوصول بها إلى التميز المؤسسي.

ثانياً: أهمية الانغماس الوظيفي في الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة

يعكس الانغماس الوظيفي أهمية الوظيفة في حياة الموظف، ويُعطي الموظف المُنغمس اهتماماً كبيراً لأدواره في المؤسسة، ويعتبر نجاحه في العمل مؤشر لتقدير الذات والنجاح في الحياة، كما يؤدي الانغماس إلى تحقيق أهداف المؤسسة بدقة وابداع.

ويعمل على بث روح المواطنة والفريق في العمل، والرغبة لمساعدة زملائه، والمشاركة لتحسين العمل، من خلال الإيثار والكياسة، وتشجيع الموظف على المبادرة في خدمة المؤسسة، ويساعد العامل في المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملة وتشجيعه على تقديم المبادرات والأفكار الجديدة (روثيل، ٢٠١٧، ٤٥)، ويمنح للموظف فرصه وصلاحيات ومسؤوليات لتحسين مهاراته واكتساب المعرفة، ويجعل الموظف يشعر بأهمية الوظيفة، ويساعد على تحقيق الرضا الوظيفي، ويعمل الانغماس الوظيفي على استثمار قدرات الموظفين، وكفاءاتهم، ويسمح بالكشف عن العناصر الموهوبة والمبدعة حتى يتم استثمارهم وتشجيعهم، ورفع الروح المعنوية لهم. (مرزوق، ٢٠٢١، ٣٨٣)

وتنعكس أهمية الانغماس الوظيفي على الموظف، والمؤسسة، والمجتمع، بالنسبة للموظف تشمل القدرة على التكيف مع البيئة العمل، والرغبة في الإبداع والإبتكار، وزيادة مستوى الطموح والتقدم، والرضا عن الحياة الوظيفية (Wang,2023,134)، وتتمثل أهمية الانغماس الوظيفي بالنسبة للمؤسسة في ارتفاع مستوى الفاعلية للمؤسسة، وارتفاع مستوى الإنتاجية، وارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة (Ren et al,2022,3) وتتمثل أهمية الانغماس الوظيفي بالنسبة للمجتمع في ارتفاع معدلات الانتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية، وارتفاع معدلات النمو والتطور الاقتصادي. (Appu,2023)

ويتضح مما سبق أن الانغماس الوظيفي بالمؤسسات التعليمية تنعكس أهميته على المعلم وتحسين أدائه وكفاءته، وزيادة دافعيته نحو مهنتهم، وتنميتهم مهنيًا، وحب انجاز الأعمال، كما تنعكس أهميته على المدرسة من تنمية وتحسين جودة العمل المدرسي،

وتحسين علاقات المعلمين والقيادات المدرسية، وتحقيق أهداف المدرسة بسهولة وابداع واتقان وتميز، وتحسين إجراءات الاعمال المدرسية والاتصال بين العاملين بالمدرسة.

ثالثاً: خصائص الانغماس الوظيفي

يشمل الانغماس الوظيفي الخصائص التالية: (محمد، ٢٠١٨)

- ١ - الخصائص الوظيفية: تكون في الحافز واستقلالية الوظيفة والتنوع وتوصيف المهام
 - ٢ - الخصائص الشخصية: تكون في الدوافع - القيم - الاتجاهات والنوع والمشاركة.
 - ٣ - الخصائص الاجتماعية تكون في العمل مع الآخرين - المشاركة في اتخاذ القرارات.
- يتضح مما سبق أن خصائص الانغماس الوظيفي للمعلم تتضمن خصائص الوظيفة وخصائص الشخصية والخصائص الاجتماعية ومتعلقة ببعضها البعض، فإن العمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية من الخصائص الاجتماعية تتأثر بالخصائص الشخصية مثل القيم، فالقيم تتأثر بدورها في الخصائص الوظيفية مثل الوصف التفصيلي والحوافز.

رابعاً: أبعاد الانغماس الوظيفي في الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة

يشمل الانغماس المعرفي والانفعالي والسلوكي، كما يلي:

١ - الانغماس المعرفي

يشمل الانغماس المعرفي (Cognitive Involvement) المعلومات والبيانات والخبرات المعرفية في العمل والتي تساعد في التركيز والتفكير في مهام العمل، واستثمار وقت العمل والاهتمام والتفكير والتركيز في العمل من أجل الأداء الجيد في العمل، واستغراق الموظفين بشكل كامل في ممارسة عملهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، وأهميته الوظيفة في حياته وأهم خصائصه الحالة النفسية، والمشاركة الفعالة. (Al-Hour et al, 2022, 55)

وتتمثل المعرفة في فلسفة المؤسسة ومركزاتها وأسسها ونظام العمل بها، وأصول التخطيط وآلياته، وتطبيق نظريات الوظيفة، والحاجات الاجتماعية والثقافية والصحية والنفسية، ومعرفة الحقوق والواجبات والمسؤوليات، والإلمام بمهام وظيفته، والقدرة المعرفية وفهم المحتوى. (النسور، ٢٠٢١، ١٢٧)

يركز الانغماس المعرفي على مساهمة الموظف في نشاطات تعليمية واستراتيجيات تتضمن التنظيم الذاتي وامكان الموظف في تخطيط ومراقبة وتقييم العمليات الإدارية بالمؤسسة، وامتلاك معلومات وقدرة عالية على مواجهة التحديات، ويتميز بمرونة حل المشكلات التي يتعرض لها. (Nurtjahjani et al,2022,262)

يتضح مما سبق أن الانغماس المعرفي يمثل قدرة المعلم المعرفية والذهنية في الانهماك بوظيفته والمامه بالمعلومات المتعلقة بوظيفته كمعلم من طرائق تدريس واستراتيجيات والمادة العلمية والأنشطة المتنوعة، ومعلومات خاصة بالمدرسة وتميزها واجراءات العمل بها، ومعلومات خاصة بالأعمال القيادية والقيام ببعض الأعمال بها.

٢- الانغماس الانفعالي

يتضمن الانغماس الانفعالي (Emotional Involvement) شعور الموظفين بالحماس والانهماك والاتساق والارتباط عاطفياً في العمل، وانجاز مهمات العمل بنشاط، ويشمل مشاعر الموظفين تجاه عملهم ومؤسساتهم، الأمر الذي يجعلهم أكثر ارتياحاً لعملهم، ووجود علاقة قوية بين عواطف وأفكار ومشاعر الموظف ووظيفته، واستمتاعه بوظيفته ومدى حبه لها. ومن أهم خصائصه التعلق والارتباط. (Gopinath & Kalpana,2020,307)

وتشمل درجة الحب والود بين الموظف والمؤسسة، وما يكتسبه من امتيازات من رؤسائه في العمل، ويساعد على التحكم بالذات وبناء علاقات ايجابية مع الآخرين ومواجهة الضغوط بالعمل، والاستقرار النفسي والشعور بالأمن. (Oparaji et,2023,71)

وبذلك يشمل الانغماس الانفعالي للمعلمين في المدرسة شعور المعلمين بالحماس والانهماك والاتساق والارتباط عاطفياً في العمل، وانجاز مهمات العمل بنشاط، والاستمتاع بوظيفتهم مما يؤدي إلى التعلق والاستقرار النفسي والشعور بالأمن الوظيفي بالمدرسة.

٣- الانغماس السلوكي

يشمل الانغماس السلوكي (Behavioural Involvement) السلوكيات والأفعال المبذولة من قبل الموظف في وظيفته وتوجيه الطاقات المادية والجسدية والبدنية التي يبذلها الموظف لأداء المهام الوظيفية ومواجهة الصعوبات التي تواجه العمل بكل حماس وقدرة

عالية، وتشمل العمليات التي تجعل الموظف مرتبطاً بمؤسسته من خلال سلوكه ووقته الذي يقضيه بالمؤسسة وجهده الذي يبذله فيها (Jiang & Shen, 2023, 951) ويشمل الانغماس السلوكي للموظف باعتباره بناء متعدد الأبعاد على خمسة أبعاد سلوكية داخل المؤسسة وخارجها (الضمير، جهود التحسين لتحسين المهام الوظيفية، التعاون، المبادرة الشخصية، الانغماس على المستوى التنظيمي) (Montani, 2020) مما سبق يتضح أن يعد الانغماس الوظيفي إدراك الموظف لمستوى انسجابه المعرفي والنفسي مع عمله وارتباطه به، وممارسة سلوكيات وإجراءات العمل وفق حاجاته ودوافعه المتوقعة ويشمل الجانب المعرفي والانفعالي والسلوكي

خامساً: العوامل المؤثرة في الانغماس الوظيفي في المؤسسات التعليمية

تشمل عوامل شخصية، وعوامل تنظيمية، وهي كالتالي:

١- عوامل شخصية: وهي العوامل المتعلقة بشخصية الموظف وتؤثر في درجة انغماسه في الوظيفة، ومنها قيمة الشخصية، ومجموعات انتمائه الخارجية، ودرجة استقراره في حياته، والسن والنوع والمستوى التعليمي والخبرة والمستوى الاقتصادي، وكذلك الحالة الاجتماعية والأسرية، والحالة الصحية للموظف، وميوله إلى العمل (عبد الرؤوف والمصري، ٢٠١٤، ٧٧)

٢- عوامل تنظيمية: تشمل التنظيم الذي يعمل فيه الموظف وتشمل العوامل التنظيمية المرتبطة بسياسات المؤسسة وتؤثر على الانغماس الوظيفي ساعات العمل، وظروفه، والهيكلة التنظيمية، والثقافة التنظيمية (دخيل الله، ٢٠٢٠، ١٧٤) يوجد العديد من العوامل المؤثرة في الانغماس الوظيفي وتشمل عوامل شخصية، وعوامل تنظيمية.

سادساً: الانغماس الوظيفي بمدارس التعليم الأساسي بأسسيوط

محافظة أسيوط هي إحدى محافظات صعيد مصر، وتعد من أعرق المحافظات المصرية، تقع شمال محافظة سوهاج وجنوب محافظة المنيا، وعاصمتها مدينة أسيوط، وتبلغ مساحتها (٢٩.٩٢٦) كم^٢، وعدد سكانها (٥.٠١٢) مليون نسمة (خريطة مشروعات مصر، ٢٠٢٤)

أن عدد مدارس التعليم الأساسي الابتدائي في محافظة أسيوط أصبح في الازدياد المستمر عاماً بعد الآخر فبلغ عدد المدارس الابتدائية في العام الدراسي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ (٨٣٦) مدرسة، ووصل في العام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ إلى (٩٢٦) مدرسة، وازداد ليصل في العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ إلى (٩٣٧) مدرسة، بزيادة عن العام السابق بعدد (١١) مدرسة، هذا يدل على الاهتمام الموجه نحو انشاء مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة أسيوط من قبل الدولة، واستيعاب الزيادة في الأعداد الملتحقة بالتعليم الأساسي.

وكذلك كانت الزيادة المستمرة في عدد الفصول حتى وصلت في عام ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ إلى (١٢٠٧٩) فصل، وهذه الزيادة كانت مقابل ازدياد عدد الطلاب الملحقين بها، فبلغ عدد الطلاب في العام الدراسي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ (٤٩٨٥٣٦) طالب وطالبة، وازداد عدد الطلاب في عام ٢٠١٥ / ٢٠١٦ (٥١٠٨٥٦) وأخذ عدد الطلاب في الزيادة، حيث زاد عدد الطلاب في العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ من (٦٦٣٥١١) إلى أن وصل في عام ٢٠٢٣/٢٠٢٤ إلى (٦٧٩٢٦٣) طالب وطالبة بزيادة (١٥٧٥٢) طالب وطالبة بنسبة (٢.٣٪) بين العامين الدراسيين السابقين، ويرجع هذا الإقبال إلى نجاح تلك المدارس وكفاءتها في تحقيق أهدافها التربوية والتعليمية.(مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٤)

وأيضاً يتضح قلة أعداد المدرسين بالمدارس الابتدائية مقابل زيادة عدد المدارس والطلاب، فكان في العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١ (٢٠٣٤٦) مدرساً، بينما قل هذا العدد في الأعوام التالية حتى بلغ في العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ (١٨١٥٢) مدرساً، وهذا يرجع إلى قلة التعيينات في المدارس وقلة توفير المخصصات المالية للمعلمين، وإعادة توزيع المعلمين على المدارس وفق العجز.

وأيضاً كانت الزيادة بالمرحلة الإعدادية في محافظة أسيوط عاماً بعد آخر في عدد المدارس فبلغت في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ (٥٥٥) مدرسة، وذلك لاستيعاب عدد التلاميذ حيث بلغ في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ (٢٩٠٣٦٦) تلميذ وتلميذه، هذا يدل على اهتمام المحافظة أسيوط وأولياء الأمور بالتعليم والحرص على تعليم أولادهم، ويقابل هذه الزيادة نقص في عدد المعلمين حيث يقل عدد المعلمين في الأعوام الأخيرة عن سابقها فبلغ

عدد المعلمين في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ (١١٠٦٧) معلم ومعلمة، وهذا يرجع إلى قلة التعيينات في المدارس، وإعادة توزيع المعلمين على المدارس وفق العجز. فقد جاء برنامج تنمية القدرات البشرية وتحسين أحوال المعلمين في الخطة الاستراتيجية لإصلاح التعليم ما قبل الجامعي (٢٠٠٨/٢٠١٢) برنامج إصلاح مرحلة التعليم الأساسي في مصر من تنمية القدرات البشرية، وتحسين أحوال المعلمين (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨)

كما تهتم مصر بالمعلم في الانغماس الوظيفي بتدريب المعلمين من خلال الأكاديمية المهنية للمعلمين، وهي أول منصة حكومية مصرية متكاملة للمعلمين، لدعم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للبرامج الرقمية للتمكين المهني بالأكاديمية المهنية للمعلمين؛ وتشمل البرامج التدريبية للمعلمين: برامج الإدارة الصفية، والقياس والتقييم والتقييم (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٤)، وتنقسم البرامج المقدمة للمعلمين من قبل الأكاديمية إلى البرنامج الرقمي للتسكين على الكادر وإعادة التعيين وبرامج تغيير المسمى الوظيفي والبرامج الرقمية للتزقي(الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠٢٤)

ووضعت مصر في "رؤية مصر ٢٠٣٠" بمحورها السابع عن التدريب والتعليم برنامجاً لتنمية الكفاءة المهنية والمهارات الفنية لمعلمي التعليم الأساسي، وتمثل الهدف العام من البرنامج في " تطوير الكفاءات المهنية والتربوية المطلوبة في التعليم من خلال وضع نظم تقييم وتطوير المنظومة المسؤولة عن تأهيل المعلمين ورفع مستوى كفاءتهم (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠)

كما تهتم وزارة التربية والتعليم والفني بجمهورية مصر العربية من خلال هيئة الأبنية التعليمية بتوفير بيئة تعليمية جاذبة ودافعة ومحفزة ومشجعة على العمل لجميع المعلمين، القيام بواجباتهم الوظيفية المتنوعة وما تتضمنه من مهام ومسؤوليات وأدوار مهنية بجودة وتميز في الأداء (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٢)، وبذلك اهتمت مصر بالانغماس الوظيفي للمعلم بالتعليم قبل الجامعي عامة والتعليم الأساسي بصفة خاصة، وذلك وفق العديد من القرارات والخطط الاستراتيجية والتنمية المهنية للمعلمين، والتمكين المهني والاستقرار الوظيفي للمعلمين.

المحور الثاني: الدراسة الميدانية ونتائجها

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية: هدفت إلى رصد وتحليل آراء المديرين والوكلاء حول مستوى الانغماس الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة الميدانية: تمثلت عينة الدراسة من (٦٠٠) وكيل ومدير بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط، حيث يتكون مجتمع الدراسة من المديرين والوكلاء بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط؛ وبلغ عدد مدارسها الابتدائي (٨٩١)، والإعدادي (٥٢٨)، بإجمالي (١٤١٩) مدرسة تعليم أساسي بمحافظة أسيوط.

جدول (١)

عدد مجتمع الدراسة وعينته

الوظيفة	العدد	ابتدائي	اعدادي	المجموع
مدير ووكيل	المجتمع	١٢٤٨	٧١٠	١٩٥٨
	العينة	٣٨٠	٢٢٠	٦٠٠

يتضح من خلال الجدول السابق عدد المديرين والوكلاء (١٩٥٨)، بعينة (٦٠٠)

مدير ووكيل بنسبة (٣٠٪) من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية، حيث تم توزيع (٦٠١) استبانة وتم فقد استبانة واحدة، ليصبح العدد (٦٠٠).

ثالثاً: أداة الدراسة الميدانية

١) بناء أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم استبانة في صورتها الأولية؛ وتشمل: الجزء الأول: البيانات الأساسية. (النوع - المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة)

الجزء الثاني: عبارات الانغماس الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي (٢٨) عبارة؛ ويتضمن الانغماس المعرفي، والانغماس السلوكي، والانغماس الانفعالي.

٢) تقنين أداة الدراسة : حساب صدق وثبات الاستبانة، كما يلي:

- صدق المحكمين : بعد صياغة الاستبانة في صورتها الأولية عرضت على مجموعة من أساتذة كلية التربية وذوي الاختصاصات في الإدارة التربوية لتحكيمها وإبداء ملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة من حيث شمولها، وتغطيتها لمجالات الدراسة، وسلامة اللغة، ووضوحها تم التعديل لبعض العبارات، وكانت نسبة الموافقة على عبارات الاستبانة من السادة المحكمين (٨١.٨٪) كحد أدنى لقبول العبارة.

- صدق الاتساق الداخلي : تم حساب الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية بلغت (٢٠) مدير ووكيل بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط، كما يلي:

جدول (٢)

صدق الاتساق الداخلي للاستبانة

م	الارتباط بالانغماس المعرفي	الارتباط بالاستبانة	م	الارتباط بالانغماس السلوكي	الارتباط بالاستبانة	م	الارتباط بالانغماس الانفعالي	الارتباط بالاستبانة
١	* ٠,٦٥	* ٠,٦٢	١٠	* ٠,٨٨	* ٠,٨٢	١٩	* ٠,٨٩	* ٠,٨٠
٢	* ٠,٧٥	* ٠,٧١	١١	* ٠,٨٥	* ٠,٨١	٢٠	* ٠,٧٦	* ٠,٦٨
٣	* ٠,٧٦	* ٠,٦٩	١٢	* ٠,٨٢	* ٠,٨١	٢١	* ٠,٨٨	* ٠,٧٥
٤	* ٠,٧٠	* ٠,٦٩	١٣	* ٠,٨٥	* ٠,٧٩	٢٢	* ٠,٧١	* ٠,٦٥
٥	* ٠,٨٢	* ٠,٧٦	١٤	* ٠,٧٩	* ٠,٧٦	٢٣	* ٠,٦٩	* ٠,٦١
٦	* ٠,٨٨	* ٠,٨٥	١٥	* ٠,٨٨	* ٠,٨٤	٢٤	* ٠,٨٠	* ٠,٧٧
٧	* ٠,٨٦	* ٠,٨٥	١٦	* ٠,٧٩	* ٠,٧٥	٢٥	* ٠,٧٤	* ٠,٦٩
٨	* ٠,٨٤	* ٠,٨٠	١٧	* ٠,٨٢	* ٠,٧٨	٢٦	* ٠,٦٦	* ٠,٥٨
٩	* ٠,٧١	* ٠,٧٠	١٨	* ٠,٨٨	* ٠,٨٥	٢٧	* ٠,٦٥	* ٠,٥٩
-	-	-	-	-	-	٢٨	* ٠,٧٤	* ٠,٧١

* دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن العبارات دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يوضح صدقها.

- ثبات أداة الدراسة : عن طريقة ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (٣)

معاملات ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة

المجال	معامل ألفا كرونباخ	المجال	معامل ألفا كرونباخ
الانغماس المعرفي	٠,٩١٢	الانغماس الانفعالي	٠,٨٠٦
الانغماس السلوكي	٠,٨١٠	الاستبانة ككل	٠,٨٧١

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة وصالحة للتطبيق.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة: استخدم الباحث التكرارات والنسب المئوية للموافقة، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية معامل ارتباط بيرسون لصدق الاستبيان معامل ألفا كرونباخ لبيان ثبات الاستبيان اختبار (T-test).

الوزن النسبي : وفق مقياس ليكرت (Likert) فالاستجابة (مرتفعة) تعطى الدرجة (٣)، والاستجابة (متوسطة) تعطى الدرجة (٢) والاستجابة (منخفضة) تعطى الدرجة (١)، إذا كان الوزن النسبي للعبارة بين (١ : ١,٦٦) يكون منخفض، وإذا كان الوزن النسبي بين (١,٦٧ : ٢,٣٣) يكون متوسط، وإذا كان الوزن النسبي بين (٢,٣٤ : ٣) يكون مرتفع.

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية: كما يلي

المجال الأول: الانغماس المعرفي : ويوضح الجدول التالي ذلك:

جدول (٤)

نتائج العبارات الخاصة بمجال الانغماس المعرفي

م	العبارة	الاستجابة			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة	ت
		مرتفعة	متوسطة	منخفضة				
١	يملك المعلم معلومات متعلقة باستراتيجيات التدريس المتنوعة في تخصصه.	ك	٤٧٨	١١١	١١	١,٢٢	منخفضة	٩
		%	٧٩,٧	١٨,٥	١,٨			
٢	يطلع المعلم على تجارب معلمين ناجحة في مدارس أخرى.	ك	٤٧٦	١١٣	١١	١,٢٣	منخفضة	٨
		%	٧٩,٣	١٨,٨	١,٨			
٣	يملك المعلم القدرة على تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير العمل المدرسي.	ك	٨٨	١٨٥	٣٢٧	٢,٤٠	مرتفعة	١
		%	١٤,٧	٤٠,٨	٥٤,٥			
٤	يسعى المعلم للتدريب على طرق تدريسية حديثة في العمل المدرسي.	ك	٤٧٣	١١٥	١٢	١,٢٣	منخفضة	٧
		%	٧٨,٨	١٩,٢	٢			
٥	يطلع المعلم على أبحاث ودراسات علمية خاصة بالمجال المدرسي.	ك	٤٧٥	١١٤	١١	١,٢٣	منخفضة	٦
		%	٧٩,٢	١٩	١,٨			
٦	يطلع المعلم على المستجدات التعليمية والتربوية والإدارية من قرارات وزارية- مكاتبات.	ك	٨٢	١١٢	١٠٦	١,٥٤	منخفضة	٣
		%	٦٣,٧	١٨,٧	١٧,٧			
٧	يملك المعلم معلومات عن المدرسة(تاريخها، وعدد المعلمين، وعدد الطلاب).	ك	٣٥١	١١٧	١٣٢	١,٦٤	منخفضة	٢
		%	٥٨,٥	١٩,٥	٢٢			
٨	يشارك المعلم مدير المدرسة في جمع المعلومات واتخاذ القرارات الإدارية بالمدرسة.	ك	٢٨٧	٣٠٩	٤	١,٥٣	منخفضة	٤
		%	٤٧,٨	٥١,٥	٠,٧			
٩	يملك المعلم معلومات عن إجراءات العمل بالإشراف اليومي.	ك	٤٤٢	١٢٤	٣٤	١,٣٢	منخفضة	٥
		%	٧٣,٧	٢٠,٧	٥,٧			
إجمالي مجال الانغماس المعرفي					١,٤٨	٠,٣٨	منخفضة	

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي مجال الانغماس المعرفي قد جاء بمتوسط وزن نسبي (١.٤٨) وانحراف معياري (٠.٣٨)، وهى درجة ممارسة منخفضة، وقد تراوح متوسط الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات بين (٢.٤٠ - ١.٢٢)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب متوسط الوزن النسبي لدرجة الممارسة يلاحظ أنها جاءت كما يلي:

فقد حصلت العبارة (٣) وتنص على "يملك المعلم القدرة على تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير العمل المدرسي". على الترتيب الأول بوزن نسبي (٢.٤٠) وانحراف معياري (٠.٧٣)، بدرجة ممارسة مرتفعة، وهذا يدل على ضعف اطلاع المعلم على المتغيرات المجتمعية والتكنولوجية الجديدة والخاصة بتطوير العمل المدرسي وتتعلق بأساليب العمل وأجراءاته.

وحصلت العبارة (٧) وتنص على "يملك المعلم معلومات عن المدرسة (تاريخها، وعدد المعلمين، وعدد الطلاب)". على الترتيب الثاني بوزن نسبي (١.٦٤) وانحراف معياري (٠.٨٢)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على ضعف اهتمام المعلم بالعملية التعليمية وإهمال الإلمام بمعلومات المدرسة سواء السمعة التنظيمية للمدرسة أو تاريخها أو عدد الطلاب.

وحصلت العبارة (٦) وتنص على "يطلع المعلم على المستجدات التعليمية والتربوية والإدارية من قرارات وزارية - مكاتبات". على الترتيب الثالث بوزن نسبي (١.٥٤) وانحراف معياري (٠.٧٧)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على قلة الموارد الكافية لتوفير التكنولوجيا والأدوات الحديثة التي يمكن استخدامها في التعليم، قد تجعل المعلمين يركزون على الأساسيات بدلاً من استكشاف المستجدات.

وحصلت العبارة (٨) وتنص على "يشارك المعلم مدير المدرسة في جمع المعلومات واتخاذ القرارات الإدارية بالمدرسة". على الترتيب الرابع بوزن نسبي (١.٥٣) وانحراف معياري (٠.٥١)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على الجداول المكتظة والمسؤوليات الكثيرة قد تترك للمعلمين وقتاً قليلاً للاطلاع على التطورات الجديدة في مجال التعليم، ونقص الدعم والتدريب يمكن أن يجعل من الصعب على المعلمين تبني أساليب وتقنيات جديدة.

وحصلت العبارة (٩) وتنص على "يمتلك المعلم معلومات عن إجراءات العمل بالإشراف اليومي". على الترتيب الخامس بوزن نسبي (١.٣٢) وانحراف معياري (٠.٥٧)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على ضعف معلومات المعلم والتنمية المهنية له.

وحصلت العبارة (١) وتنص على "يمتلك المعلم معلومات متعلقة باستراتيجيات التدريس المتنوعة في تخصصه". على الترتيب الأخير بوزن نسبي (١.٢٢) وانحراف معياري (٠.٤٥)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على نقص التدريب المستمر وفرص كافية للتدريب المستمر على أساليب التدريس الحديثة يمكن أن يؤدي إلى نقص المعرفة بالتقنيات الجديدة.

مما سبق يتضح ضعف الانغماس المعرفي للمعلمين من حيث ضعف امتلاكه لمعلومات متعلقة باستراتيجيات التدريس المتنوعة في تخصصه ومعلومات عن المدرسة) تاريخها، وعدد المعلمين، وعدد الطلاب) ومعلومات عن إجراءات العمل بالإشراف اليومي، وضعف اطلاعه على أبحاث ودراسات علمية خاصة بالمجال المدرسي، وعلى المستجدات التعليمية والتربوية والإدارية من قرارات وزارية - مكاتبات وعلى تجارب معلمين ناجحة في مدارس أخرى، وقلة تقديم أفكار جديدة تساهم في تطوير العمل المدرسي، وهذا ما أكدته دراسة محمد (٢٠٢٤)، ودراسة قاسم (٢٠٢١)، ودراسة الحسيني (٢٠١٩)، ودراسة أبو أرميلة (٢٠٢٣).

المجال الثاني: الانغماس السلوكي؛ ويوضح الجدول التالي ذلك:

جدول (٥)

نتائج العبارات الخاصة بمجال الانغماس السلوكي

م	العبارة	الاستجابة			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	ت	
		مرتفعة	متوسطة	منخفضة					
١	يقوم المعلم بأداء أعمال التدريس والإدارة في الوقت المحدد لها.	ك	٤١٧	١١٤	٦٩	١,٤٢	٠,٦٨	منخفضة	٩
		%	٦٩,٥	١٩	١١,٥				
٢	يشارك المعلم في كتابة الأعمال المدرسية مثل الاجتماعات والندوات وغيرها.	ك	٤٠٧	١١٤	٧٩	١,٤٥	٠,٧١	منخفضة	٢
		%	٦٧,٨	١٩	١٣,٢				
٣	يتبع المعلم الأنظمة والقواعد المدرسية ذات الصلة بسير اليوم الدراسي.	ك	٢٠٣	١١٥	٢٨٢	٢,١٣	٠,٨٩	متوسطة	١
		%	٣٣,٨	١٩,٢	٤٧				
٤	يقوم المعلم بأعمال تطوعية في المدرسة.	ك	٤١٢	١١٦	٧٢	١,٤٣	٠,٦٩	منخفضة	٨
		%	٦٨,٧	١٩,٣	١٢				
٥	يمتلك المعلم إنجازات علمية، مثل: بعض الأبحاث العلمية.	ك	٤١٢	١١٤	٧٤	١,٤٤	٠,٧٠	منخفضة	٧
		%	٦٨,٧	١٩	١٢,٣				
٦	يشارك المعلم في الأنشطة المدرسية وقت المناسبات واللقاءات الاجتماعية.	ك	٤٠٧	١١٥	٧٨	١,٤٥	٠,٧١	منخفضة	٣
		%	٦٧,٨	١٩,٢	١٣				
٧	يظل المعلم في المدرسة وقتاً إضافياً لإنهاء الأعمال التي تحتاج إلى مزيد من الوقت.	ك	٤٠٨	١١٤	٧٨	١,٤٥	٠,٧١	منخفضة	٤
		%	٦٨	١٩	١٣				
٨	ينهى المعلم الأعمال المكلف بها بجودة عالية وفي الموعد المحدد.	ك	٤١١	١١٥	٧٤	١,٤٤	٠,٧٠	منخفضة	٦
		%	٦٨,٥	١٩,٢	١٢,٣				
٩	يسعى المعلم للتوصل لحلول العديد من المشكلات التدريسية للطلاب.	ك	٤,٨	١١٥	٧٧	١,٤٥	٠,٧١	منخفضة	٥
		%	٦٨	١٩,٢	١٢,٨				
إجمالي مجال الانغماس السلوكي						١,٥١	٠,٦٤	منخفضة	

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي مجال الانغماس السلوكي قد جاء بمتوسط وزن نسبي (١.٥١) وانحراف معياري (٠.٦٤)، وهي درجة ممارسة منخفضة، وقد تراوح متوسط الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات بين (٢.١٣ - ١.٤٢)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب متوسط الوزن النسبي لدرجة الممارسة يلاحظ أنها جاءت كما يلي:

فقد حصلت العبارة (٣) وتنص على "يتبع المعلم الأنظمة والقواعد المدرسية ذات الصلة بسير اليوم الدراسي". على الترتيب الأول بوزن نسبي (٢.١٣) وانحراف معياري (٠.٨٩)، بدرجة ممارسة متوسطة، وهذا يدل على غياب التحفيز أو التشجيع لمتابعة القواعد والأنظمة يمكن أن يقلل من التزام المعلمين، قد لا يكون لدى المعلمين معرفة كافية بالأنظمة والقواعد المدرسية أو لا يدركون أهميتها، وعدم توفير التدريب اللازم أو التوجيه المناسب للمعلمين حول كيفية تطبيق القواعد بشكل صحيح.

وحصلت العبارة (٢) وتنص على "يشارك المعلم في كتابة الأعمال المدرسية مثل الاجتماعات والندوات وغيرها". على الترتيب الثاني بوزن نسبي (١.٤٥) وانحراف معياري (٠.٧١)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على وقلة التدريب اللازم حول كيفية كتابة وتطوير الأعمال المدرسية يمكن أن يكون عائقاً، كثرة الجداول المكتظة والمسؤوليات الكثيرة قد تترك للمعلمين وقتاً ضئيلاً للمشاركة في كتابة الأعمال المدرسية.

وحصلت العبارة (٦) وتنص على "يشارك المعلم في الأنشطة المدرسية وقت المناسبات واللقاءات الاجتماعية". على الترتيب الثالث بوزن نسبي (١.٤٥) وانحراف معياري (٠.٧١)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على الضغوط النفسية والإجهاد الناتج عن العمل اليومي يمكن أن يؤثر سلباً على قدرة المعلمين على المشاركة في الأنشطة الإضافية، غياب الموارد اللازمة مثل المواد التعليمية والأدوات التفاعلية يمكن أن يعيق المشاركة الفعالة في الأنشطة.

وحصلت العبارة (٧) وتنص على "يظل المعلم في المدرسة وقتاً إضافياً لإنهاء الأعمال التي تحتاج إلى مزيد من الوقت". على الترتيب الرابع بوزن نسبي (١.٤٥) وانحراف معياري (٠.٧١)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على ضعف اهتمام المعلم بالعملية

التعليمية، وكثرة ضغوط الحياة على المعلم مما يجعله يعمل فتره أخرى باليوم ويسبب في ضيق وقته.

وحصلت العبارة (٩) وتنص على "يسعى المعلم للتوصل لحلول العديد من المشكلات التدريسية للطلاب." على الترتيب الخامس بوزن نسبي (١.٤٥) وانحراف معياري (٠.٧١)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على التزام المعلم بعمله كمعلم فقط دون المساعدة الإدارية في حل المشكلات التي تواجه الطلاب أو المدرسة ومحاولة التوصل لحلول لها.

وحصلت العبارة (١) وتنص على "يقوم المعلم بأداء أعمال التدريس والإدارة في الوقت المحدد لها." على الترتيب الأخير بوزن نسبي (١.٤٢) وانحراف معياري (٠.٦٨)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على كثرة الأعمال والضغوط الملقاة على المعلم والمهام التدريسية مما يسبب تأخر بعض الأعمال، وقد يكون إهمال بعض المعلمين في أعمالهم واستهتارهم بالعملية التعليمية.

مما سبق يتضح ضعف الانغماس المعرفي للمعلمين من حيث ضعف قيام المعلم بأداء أعمال التدريس والإدارة في الوقت المحدد لها وبأعمال تطوعية في المدرسة، وقلة مشاركته في كتابة الأعمال المدرسية مثل الاجتماعات والندوات وغيرها وفي الأنشطة المدرسية وقت المناسبات واللقاءات الاجتماعية، وضعف اتباعه الأنظمة والقواعد المدرسية ذات الصلة بسير اليوم الدراسي، وضعف امتلاك المعلم إنجازات علمية، مثل: بعض الأبحاث العلمية، وهذا ما أكدته دراسة حامد (٢٠٢٤)، ودراسة عبداللاه (٢٠٢٢)، ودراسة الشبل (٢٠١٩).

المجال الثالث: الانغماس الانفعالي؛ ويوضح الجدول التالي ذلك:**جدول (٦)**

نتائج العبارات الخاصة بمجال الانغماس الانفعالي

م	العبارة	الاستجابة			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة	ت
		مرتفعة	متوسطة	منخفضة				
١	يفتخر المعلم بالعمل كمعلم بالمدرسة.	ك	٢٠٧	١١٤	٠,٨٩	٢,١٢	متوسطة	١
		%	٣٤,٥	٤٦,٥				
٢	يشعر المعلم بالحماس عند إنجاز للمهام المكلف بها من القيادة المدرسية (مثل الريادة، الإشراف).	ك	٤٠٥	١١٦	٠,٧١	١,٤٦	منخفضة	٤
		%	٦٧,٥	١٩,٣				
٣	يتحمس المعلم لحل المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالمدرسة.	ك	٤١٠	٤٠	٠,٨٦	١,٥٧	منخفضة	٢
		%	٦٨,٣	٦,٧				
٤	يشعر المعلم بالأمن الوظيفي في عملي كمعلم بالمدرسة.	ك	٤٣٩	٤٩	٠,٧٨	١,٤٦	منخفضة	٣
		%	٧٣,٢	٨,٢				
٥	يتحمس المعلم لآراء الآخرين ذات الصلة بتطوير العملية التعليمية.	ك	٥٤٣	٤٦	٠,٣٧	١,١١	منخفضة	١٠
		%	٩٠,٥	٧,٧				
٦	يكون المعلم شغوفاً بتحقيق الإنجازات في أي عمل أكلف به(مدرس أو مشرف)	ك	٤٧١	١١٨	٠,٤٦	١,٢٣	منخفضة	٨
		%	٧٨,٥	١٩,٧				
٧	يستمر المعلم البحث عن دورات وورش عمل لتطوير مهنيًا.	ك	٤١٥	١١٩	٠,٦٨	١,٤٢	منخفضة	٥
		%	٦٩,٢	١٩,٨				
٨	يهتم المعلم بحضور المؤتمرات العلمية المرتبطة بالتعليم وتطوراته الحديثة.	ك	٤٧١	١١٨	٠,٤٦	١,٢٣	منخفضة	٩
		%	٧٨,٥	١٩,٧				
٩	يشعر المعلم بالتقدير عند تأدية أعماله بشكل مميز.	ك	٤٧٢	١١٧	٠,٤٦	١,٢٣	منخفضة	٧
		%	٧٨,٧	١٩,٥				
١٠	تتوافق سياسات الترقية المتبعة مع أهداف المعلم وطموحاته.	ك	٤٦١	١١٢	٠,٥٣	١,٢٨	منخفضة	٦
		%	٧٦,٨	١٨,٧				
إجمالي مجال الانغماس الانفعالي					١,٤١	٠,٤٣	منخفضة	

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي مجال الانغماس الانفعالي قد جاء بمتوسط وزن نسبي (١.٤١) وانحراف معياري (٠.٣٨)، وهي درجة ممارسة منخفضة، وقد تراوح متوسط الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات بين (٢.١٢ - ١.١١)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب متوسط الوزن النسبي لدرجة الممارسة يلاحظ أنها جاءت كما يلي:

فقد حصلت العبارة (١) وتنص على "يفتخر المعلم بالعمل كمعلم بالمدرسة." على الترتيب الأول بوزن نسبي (٢.١٢) وانحراف معياري (٠.٨٩)، بدرجة ممارسة متوسطة، وهذا يدل على عدم تقدير وإبراز جهود المعلمين والعمل الذي يقومون به يمكن أن يقلل من شعورهم بالفخر، فقدان الحماس والرضا عن العمل، نقص الموارد اللازمة والدعم الإداري يمكن أن يجعل المهام اليومية أكثر صعوبة وأقل إشباعاً.

وحصلت العبارة (٣) وتنص على "يتحمس المعلم لحل المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالمدرسة." على الترتيب الثاني بوزن نسبي (١.٥٧) وانحراف معياري (٠.٨٦)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على قلة التقدير للمعلم في الجهد المبذول سواء تقدير معنوي أو مادي، وإحساسه بأن الجهد المبذول لا يميزه عن غيره بشيء، وكثرة الضغوط عليه وحصلت العبارة (٤) وتنص على "يشعر المعلم بالأمن الوظيفي في عملي كمعلم بالمدرسة." على الترتيب الثالث بوزن نسبي (١.٤٦) وانحراف معياري (٠.٧٨)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على القلق بشأن الرواتب والتأخر في صرفها أو عدم كفايتها لتلبية الاحتياجات المالية، التغيرات المستمرة في السياسات التعليمية والتخوف من فقدان الوظيفة نتيجة لذلك، وقلة الدعم الإداري، وجود بيئة مدرسية غير داعمة أو غير مستقرة يمكن أن يؤثر على شعور المعلم بالأمان.

وحصلت العبارة (٢) وتنص على "يشعر المعلم بالحماس عند إنجاز للمهام المكلف بها من القيادة المدرسية (مثل الريادة، الإشراف)." على الترتيب الرابع بوزن نسبي (١.٤٦) وانحراف معياري (٠.٧١)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على الاعتياد على نفس الأنشطة والمهام يومياً يمكن أن يقلل من شعور المعلم بالحماس، عدم وجود تحديات جديدة أو مهام مثيرة يمكن أن يسبب شعوراً بالملل وفقدان الاهتمام، وغياب التقدير بالجهود

وحصلت العبارة (٧) وتنص على "يستمر المعلم البحث عن دورات وورش عمل تطويري مهنيًا." على الترتيب الخامس بوزن نسبي (١.٤٢) وانحراف معياري (٠.٦٨)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على ضعف تعزيز اهتمام المعلمين بدورات وورش التدريب يمكن تحقيقه وضعف توفير حوافز ملائمة، وقلة ضمان جودة وملاءمة المحتوى التدريبي.

وحصلت العبارة (٥) وتنص على "يتحمس المعلم لآراء الآخرين ذات الصلة بتطوير العملية التعليمية." على الترتيب الأخير بوزن نسبي (١.١١) وانحراف معياري (٠.٣٧)، بدرجة ممارسة منخفضة، وهذا يدل على بعض المعلمين قد يركزون بشكل كبير على نقل المعلومات دون الاهتمام بالتفاعل والاستماع لآراء وأفكار الآخرين والمرور بتجارب سابقة غير مشجعة أو تلقي نقد غير بناء يمكن أن تؤدي إلى تقليل رغبة المعلم في الاستماع

مما سبق يتضح ضعف الانغماس الانفعالي للمعلمين من حيث ضعف شعور المعلم بالأمن الوظيفي في عمله كمعلم بالمدرسة وبالحماس عند إنجازه للمهام المكلف بها من القيادة المدرسية (مثل الريادة، الإشراف) بالتقدير عند تأدية أعماله بشكل مميز وتدنى مكانة المعلم بالعمل كمعلم بالمدرسة وتدنى نظرته لحل المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالمدرسة، وضعف اهتمامه بحضور المؤتمرات العلمية المرتبطة بالتعليم وتطوراتها الحديثة، وهذا ما أكدته دراسة حامد (٢٠٢٤)، ودراسة أبو ارميلة (٢٠٢٣)، ودراسة عبد الله (٢٠٢٢)، ودراسة عبيد (٢٠١٩)، ودراسة الشبل (٢٠١٩)

نتائج البحث: تتمثل أهم نتائج البحث النظرية والميدانية فيما يلي:

- يعد الانغماس الوظيفي للمعلمين انهماك المعلمين واندماجهم بكل حماس وتفان مع وظائفهم، وأدائهم لأدوارهم المناطة بهم، وشعورهم بأهميتها، وارتباطهم النفسي بها، لدرجة تصل إلى حد الانغماس مُحققين أهدافهم التربوية والتعليمية لمدارسهم.
- يمثل الانغماس الوظيفي الشعور الإيجابي للموظف نحو عمله، والذي يتضح من خلال الاندماج العاطفي، والذهني والجسدي بين المعلم ووظيفته التي تمثل له أهمية كبيرة في حياته، ولتقدير ذاته، ومدى حب وانغماس الموظف بحماس والشعور بأهمية عمله، والتكيف مع البيئة المحيطة لتحقيق الأهداف المشتركة.
- ضعف تحقيق الانغماس الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة أسيوط من وجهة نظر المديرين والوكلاء وقد جاء درجة ممارسة منخفضة، وجاءت

- درجة ممارسة منخفضة في كل مجالاته - بالترتيب التنازلي- في مجال الانغماس السلوكي ثم مجال الانغماس المعرفي ثم مجال الانغماس الانفعالي.
- تدنى تحقيق الانغماس المعرفي من حيث ضعف امتلاك المعلم القدرة على تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير العمل المدرسي، وضعف معرفته بمعلومات عن المدرسة (تاريخها، وعدد المعلمين، وعدد الطلاب)، وقلة اطلاعه على المستجدات التعليمية والتربوية والإدارية من قرارات وزارية- مكاتبات.
- ضعف تحقيق الانغماس السلوكي من قلة اتباع المعلم الأنظمة والقواعد المدرسية ذات الصلة بسير اليوم الدراسي، وضعف مشاركته في كتابة الأعمال المدرسية مثل الاجتماعات والندوات وغيرها وفي الأنشطة المدرسية وقت المناسبات واللقاءات الاجتماعية.
- ضعف تحقيق الانغماس الانفعالي من قلة افتخار المعلم بالعمل كمعلم بالمدرسة، وضعف تحمسه لحل المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالمدرسة، وقلة شعوره بالأمن الوظيفي في عمله كمعلم بالمدرسة والحماس عند إنجازه للمهام المكلف بها من القيادة المدرسية (مثل الريادة، الإشراف).

آليات ومقترحات تحقيق الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي

بمحافظة أسيوط؛ من خلال:

- (أ) مجال الانغماس المعرفي؛ ويقوم المعلمين بالممارسات التالية:
- ١- امتلاك معلومات متعلقة باستراتيجيات التدريس المتنوعة في تخصصه.
 - ٢- الاطلاع على تجارب معلمين ناجحة في مدارس أخرى.
 - ٣- امتلاك القدرة على تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير العمل المدرسي.
 - ٤- السعي للتدريب على طرق تدريسية حديثة في العمل المدرسي.
 - ٥- الاطلاع على أبحاث ودراسات علمية خاصة بالمجال المدرسي.
 - ٦- الاطلاع على المستجدات التعليمية والتربوية والإدارية من قرارات وزارية- مكاتبات.
 - ٧- امتلاك معلومات عن المدرسة (تاريخها، وعدد المعلمين، وعدد الطلاب).

- ٨- مشاركة مدير المدرسة في جمع المعلومات واتخاذ القرارات الإدارية بالمدرسة.
- ٩- امتلاك معلومات عن إجراءات العمل بالإشراف اليومي.
- (ب) مجال الانغماس السلوكي؛ ويقوم المعلمين بالممارسات التالية:
 - ١- القيام بأداء أعمال التدريس والإدارة في الوقت المحدد لها.
 - ٢- المشاركة في كتابة الأعمال المدرسية مثل الاجتماعات والندوات وغيرها.
 - ٣- اتباع الأنظمة والقواعد المدرسية ذات الصلة بسير اليوم الدراسي.
 - ٤- القيام بأعمال تطوعية في المدرسة.
 - ٥- امتلاك إنجازات علمية، مثل: بعض الأبحاث العلمية.
 - ٦- المشاركة في الأنشطة المدرسية وقت المناسبات واللقاءات الاجتماعية.
 - ٧- الاستمرار في المدرسة وقتاً إضافياً لإنهاء الأعمال التي تحتاج إلى مزيد من الوقت.
- ٨- إنهاء الأعمال المكلف بها بجودة عالية وفي الموعد المحدد.
- ٩- السعي للتوصل لحلول العديد من المشكلات التدريسية للطلاب.
- (ج) مجال الانغماس الانفعالي؛ ويقوم المعلمين بالممارسات التالية:
 - ١- الفخر بالعمل كمعلم بالمدرسة.
 - ٢- الشعور بالحماس عند إنجازه للمهام المكلف بها من القيادة المدرسية (مثل الريادة، الإشراف).
 - ٣- التحمس لحل المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالمدرسة.
 - ٤- الشعور بالأمن الوظيفي في عمله كمعلم بالمدرسة.
 - ٥- التحمس لآراء الآخرين ذات الصلة بتطوير العملية التعليمية.
 - ٦- الشغف بتحقيق الإنجازات في أي عمل يكلف به (مدرس أو مشرف)
 - ٧- الاستمرار في البحث عن دورات وورش عمل لتطويره مهنيًا.
 - ٨- الاهتمام بحضور المؤتمرات العلمية المرتبطة بالتعليم وتطورات الحديثة.
 - ٩- الشعور بالتقدير عند تأدية أعماله بشكل مميز.

بحوث ودراسات مقترحة: في ضوء ما سبق يقترح البحث عدداً من البحوث والدراسات:

- الانغماس الوظيفي مدخلاً للتميز المؤسسي لمدارس التعليم الأساسي بأسبوط.
- تطوير أداء المعلمين بالتعليم الأساسي في ضوء الانغماس الوظيفي.
- معوقات تحقيق الانغماس الوظيفي بمدارس التعليم الثانوي بمصر.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو أرميلة، ميساء (٢٠٢٣). الرضا الوظيفي وأثره على الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية. *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*، ٣٩ (٢)، ٣٠٨-٣٣٠.
- حامد، سارة سيد عبد الله (٢٠٢٤). *القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية بمحافظة بني سويف*. رسالة دكتوراة. كلية التربية. جامعة بني سويف.
- خريطة مشروعات مصر (٢٠٢٤). محافظة أسيوط. تاريخ الدخول ٣-٥-٢٠٢٤ متاح على <https://egy-map.com/governorate>
- الحسيني، مشاري ظاهر (٢٠١٩). واقع العدالة التنظيمية لدي مديري المدارس وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين (دراسة ميدانية) ، مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية- جامعة دمنهور ، مج ١١ ، ٤٤.
- خليل، نبيل سعد وآخرون (٢٠٢٠). *تصور مقترح لتفعيل المساءلة التعليمية للحد من ظاهرة الفساد الإداري بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بمحافظة سوهاج* ، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، ٣٤، ص ص ٦٦٢-٦٦٣.
- دخيل الله، رفعه مبارك (٢٠٢٠). *معلم القرن الحادي والعشرون، الرؤى التربوية والمهنية التدريبية*. الأردن. الآن ناشرون وموزعون.
- دودين، أحمد يوسف (٢٠١٤). *منظمات الأعمال المعاصرة: الوظائف والإدارة*. القاهرة. الأكاديميون للنشر والتوزيع.
- روثويل، وليام (٢٠١٧). *خلق موظفين مندمجين ومتفاعلين أمر يستحق الاستثمار*. (ترجمة: مركز الخبرات المهنية للإدارة). القاهرة. مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- الزبيدي، عقيل هاشم (٢٠١٧). *آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة*. مجلة القراءة والمعرفة، ع ١٩٣.
- الشبرمي، لميس عبدالله (٢٠١٩). *مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة*. مجلة البحث العلمي في التربية، السعودية، ع ٢٠، جزء ٤ .
- الشبل، رند خالد عبدالله (٢٠١٩). *مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة*. مجلة كلية التربية (أسيوط)، مج ٣٥، ع ١٠.
- عبدالرؤوف، طارق والمصري، إيهاب عيسى (٢٠١٤). *الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني*. القاهرة. المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.

- عبد اللاه، ابتسام محمد (٢٠٢٢). الاستغراق الوظيفي مدخل لتحقيق المنة التنظيمية : دراسة ميدانية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا . مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ج١
- عبيد، سالم حميد (٢٠١٧). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإنعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والتربوية، مج ١٣ ، ع ١٣.
- عمر، احمد مختار (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة . مج ٢ . عالم الكتب.
- العزي، سعد علي حمود (٢٠١٩). الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية - منظور عالمي. عمان. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- قاسم، منال ابو الفتوح (٢٠٢١) . العدالة التنظيمية: مدخلًا لتفعيل المناخ التربوي بمدارس التعليم الأساسي المعتمدة ،مجلة كلية التربية , جامعة بني سويف، مج ١٨ ، ع ١٠٦.
- القحطاني، محمد دليم (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية . الرياض. العبيكان للنشر والتوزيع.
- محمد، محمد رمضان جاد (٢٠٢٤). تصور مقترح لتفعيل العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام في محافظة الفيوم على ضوء مدخل التمكين الإداري. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة الفيوم.
- محمد، مصطفى (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء . الاردن. دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.
- مرزوق، ساره ابراهيم (٢٠٢١). أثر التمكين على مستوى الإبداع لدى العاملين. عمان. زمزم ناشرون وموزعون.
- النسور، زياد عبدالكريم (٢٠٢١).المعلم الذى نريد معلم الألفية الثالثة. القاهرة. دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم(٢٠٢٤). مركز معلومات وزارة التربية والتعليم والملخص الإحصائي للتعليم ما قبل الجامعي.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٨). الخطة الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم قبل الجامعي في مصر ٢٠٠٨م / ٢٠١٢م، الباب الرابع.
- وزارة التربية والتعليم(٢٠٢٤). البرنامج التدريبي الرقمية للتمكين المهني للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤، الأكاديمية المهنية للمعلمين، تاريخ الدخول ٢٠٢٤-٣-٥ متاح على <http://pat.edu.eg/platform/programs>.
- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية(٢٠٢٠). رؤية مصر ٢٠٢٣، القاهرة، مطبعة وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية

وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني (٢٠٢٢). الخطة التنفيذية لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، القاهرة، الإدارة المركزية للتخطيط والجودة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ahmed, O.(2022).Leader Member Exchange and Job Attitudes-An Empirical Study in Services. Sankalp Publication. Chhattisgarh.
- Al-Hour, R., Ishtay, R., Hroub, D., Awwad, L. A., AL-Khateeb, N., & Yaqoub, S. A. (2022). Job-Involvement Among Health Care Providers In The Palestinian Society. *International Humanities Studies*, 8(4).
- Appu, A. V. (2023). Effect of Mindfulness on Job Involvement and Self-Efficacy among Government Employees. *Psychology Communique*, 1(1).
- Azeem, S. M. Personality Pardiness(2010). *Job Involvement and Job Burnout among teachers*. International Journal of Vocational and Technical Education, vol.2, no(3).
- Ballesteros,T.& Morales,S.(2023). *Digitalization and Management Innovation*.Amsterdam. IOS Press.
- Byrne,z (2022).*Understanding Employee Engagement Theory, Research, and Practice*. New York.Taylor & Francis.
- Gopinath, R., & Kalpana, R. (2020). Relationship of job involvement with job satisfaction. *Adalya journal*, 9(7).
- Hngoi, C., Abdullah, N., Sulaiman, W., & Nor, N.(2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Front. Psychol*, 13.
- Jami, M. S., Massoudi, A. H., & Al-Salami, Q. H. (2023). Ethical Leadership Role in Job Embeddedness and Job Involvement. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(1).
- Jiang, H., & Shen, H. (2023). Toward a relational theory of employee engagement: Understanding authenticity, transparency, and employee behaviors. *International Journal of Business Communication*, 60(3).
- Montani, F., Boudrias, J. S., & Pigeon, M. (2020). Employee recognition, meaningfulness and behavioural involvement: Test of a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(3).
- Narayanaswamy, M., & Shalini Rao. N.(2014) *Job Involvement of Secondary School Teachers and Its Effect on Teaching Competency*. International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR),vol.13, no(2).
- Nurtjahjani, F., Puspita, A. F., & Novitasari, A. F. (2022). Effect of transformational leadership on work engagement as mediated by educator

- motivation. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 4(1).
- Oparaji, I., Okonkwo, E. & Eziamaka, C. (2023). job involvement indicators as tools for teachers' job appraisal. *UNIZIK Journal of Educational Research and Policy Studies*, 15(2).
- Parveen, K., Quang Bao Tran, P., Kumar, T., & Shah, A. H. (2022, May). Impact of principal leadership styles on teacher job performance: An empirical investigation. In *Frontiers in Education*, (7) .
- Patil, M. & Venkatesh, K. (2021). A study on Job Involvement of Teacher Educators With Respect to some Variables International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT), 9(6) .
- Ren, Y., Tang, R., & Li, M. (2022). The relationship between delay of gratification and work engagement: The mediating role of job satisfaction. *Heliyon*, 8(8).
- Wang, F., & Dapat, R. (2023). Teacher Self-efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction toward Teacher Development Program. *International Journal of Education and Humanities*, 7(2).