



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgjournals.ekb.eg>

المجلد (٩١) العدد الرابع أكتوبر ج (١) ٢٠٢٥



مستوى تحقيق الانهماك في العمل عند المرشدين التربويين
في قطاع غزة

إعداد

د. هاني يوسف سعيد شلايل
الإرشاد النفسي والتربوي

إشراف

أ. د. أحمد أبو الخير

المجلد (٩١) العدد الرابع أكتوبر ج (١) ٢٠٢٥ م

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى تحقيق الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة، وكذلك معرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) حول مستوى تحقيق الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة للعام ٢٠١٩/٢٠٢٠، تُعزى لمتغيرات: (النوع، سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية، المرحلة الدراسية)، وتكوّنت العينة الفعلية من جميع المرشدين التربويين في محافظات غزة للعام ٢٠٢٠م، حيث بلغ عددهم (٤٠٩) مرشدٍ ومرشدةٍ، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت أداة الدراسة مقياس الانهماك في العمل (من اعداد الباحث)؛ كأداة لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ الدرجة الكلية لمستوى الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين مرتفعة، حيث بلغت قيمة متوسط النسب المئوية لاستجاباتهم (٨٣.٨٢%)، وكشفت النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس في بُعد الانغماس لصالح المرشدين التربويين، كما كشفت النتائج أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس في بُعد الإخلاص لصالح المرشحات التربويات، وقد أوصت الدراسة بالحثّ على الاهتمام، وإثارة الوعي بمستوى الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين لما له من تأثير في سير العمل.

الكلمات المفتاحية: الانهماك في العمل، المرشدون التربويون.



The level of work engagement among educational counselors in the Gaza strip

Abstract

The study aimed to identify The level of work engagement among educational counselors in the Gaza Strip governorates, as well as knowing whether there are statistically significant differences at the significance level ($.05. \geq \alpha$) On the level of work engagement among educational counselors in the Gaza Strip governorates For the year 2019/2020 , attributed to the variables : (gender, years of service, educational region, academic stage), and the actual sample consisted of all educational counselors in the Gaza governorates for the year 2020 AD , where their number reached (409) male and female counselors . The study adopted the descriptive correlational approach, and the study tool applied the work engagement scale; As a tool for collecting data. The results of the study showed that the overall degree of engagement in work among educational counselors was high, as the average value of the percentages of their responses reached (83.82%), The results revealed statistically significant differences attributed to the gender variable in the immersion dimension in favor of male educational counselors. The results also revealed statistically significant differences attributed to the gender variable in the loyalty dimension in favor of female educational counselors.

The study recommended urging attention and raising awareness of the level of work engagement among educational counselors due to its impact on the workflow.

Keywords: *Busy with work, mentor and educator.*

المقدمة:

لقد كثرت التغيرات التي طرأت على حياة الأفراد في المجتمع المعاصر، وتنوعت بين تقدّمٍ تكنولوجي، وزيادة في عدد السكان، والتطور الفكري؛ ما ساهم في تطوّر دور المدرسة، ومستوى استيعابها للطلاب؛ فلم يقتصر دورها على نقل المعارف والمعلومات، بل امتد إلى إعداد الطالب الذي يستطيع أن يتعامل مع التغيرات المعرفية والسلوكية والنمائية بشكلٍ صحيحٍ داخل المدرسة؛ ما أدّى إلى بروز دور المرشد التربوي في إعداد وتقديم الخدمات والبرامج النفسية والتربوية المتوافرة، والمساندة للعملية التربوية من خلال المهام والواجبات المناط بالمرشد القيام بها بغرض معالجة المشكلات المدرسية، وقد أشار حُمود (٢٠١٦: ٢٥) إلى "أهمية وجود مرشد مهني ومدرسي قادرٍ على مواجهتها بشكل مناسب"، وبيّنت دراسة نوري (٢٠١٩: ٢٢٣) "أهمية المرشد التربوي؛ باعتباره حجر الزاوية الأساس للعملية التربوية، حيث إنّ دور المرشد أكثر تأثيرًا من المدير والمدرّس في إعداد الطالب"، وأكّد أبو أسعد (٢٠١١: ٧٩) "أنّ المرشد التربوي يقوم بدوره في تقديم الخدمات الإرشادية المُساندة للعملية التربوية حسب المجال".

ويتأثر المرشد التربوي بالعديد من الجوانب البيئية والإنسانية التي تحيط به داخل المدرسة، فهو يتفاعل مع الكلّ التعليمي من إدارةٍ ومعلمين وطلابٍ وأولياء أمورٍ؛ سعيًا وراء تحقيق الانهماك في العمل، من خلال أدائه الفاعل والمؤثر بعمله.

وقد اهتم الكثير من الباحثين في مجال علم النفس والصحة النفسية بمفهوم الانهماك في العمل، حيث يعبرُ الانهماك عن تعلقٍ والتزام المرشد التربوي تجاه المؤسسة التعليمية، وإظهار الالتزام، والتفاني في العمل، واستثمار طاقاته وإمكانياته، وقد عرّف لاولر وهال (Lawler and Hall, 1970) الانهماك الوظيفي بأنه: "مستوى مشاركة الفرد في وظيفته، واحترام ذاته واستقلالها، والتحكّم بها، وإشباع حاجاته"، ووضّح الفضلي (٢٠٠١) أن الانهماك الوظيفي يُعبر عن مدى أهمية الوظيفة في حياة الفرد، ومدى استعدادة للمحافظة عليها، وبذل المزيد من الجهود، والمثابرة للقيام بالأنشطة والفعاليات المختلفة التي تلبّي الاحتياجات والمتطلبات ذات الصلة. وللانهماك الوظيفي أهمية كبيرة

لدى الفرد، من حيث الشعور بالالتزام، والتفاني في العمل، والتعلق تجاه مؤسسته التي يعمل بها، كما أنّ للانهماك في العمل متطلباتٍ كثيرةً، منها: المشاركة في اتخاذ القرارات، والاستقلالية في العمل، والرضى عنه.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نظرًا لأهمية الدور الذي يقوم به المرشد التربوي والذي يتمثل في تحقيق التكامل المهني والإداري بينه وبين الإدارة المدرسية ومعلمي الصف؛ من أجل بناء شخصية المتعلم المتكاملة في النواحي النفسية والاجتماعية والعقلية والوجدانية كافةً، ومن أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية والتربوية وفقًا لفلسفة المجتمع وأيديولوجياته، التي يسعى من خلالها إلى خلق جيلٍ واعٍ ومتقّفٍ ومبدعٍ ومتوازنٍ نفسيًا واجتماعيًا؛ لكي يكون قادرًا على النهوض بالمجتمع، وتلبية احتياجاته؛ فقد تطلبت الدراسة التركيز على ما يواجه المرشد التربوي في حياة العمل من صعوبات أو معوقات، قد تحول دون قدرته على أداء مهام وأدوار المرشد التربوي بالشكل المطلوب، فقد يؤثر حجم العمل والمسئولية، والصلاحيات الممنوحة، والعلاقات النسبية التي تتم بين أطراف العملية التعليمية على مستوى الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين، إضافة إلى نظم العمل والقوانين واللوائح المعمول بها في المدرسة، ونمط الإدارة المدرسية المتّبع، والجوانب التقييمية التي تحكم العلاقات ما بين المرشد التربوي من جهة، والإدارة المدرسية وقسم الإرشاد من جهةٍ أخرى، والخدمات المقدمة للطالب والأسرة التي تحتاج إلى السرية والخصوصية والأمانة في متابعة المشكلات النفسية والاجتماعية والتحصيلية، في ظلّ تعاون إدارة المدرسة مع المرشد التربوي، فقد لاحظ الباحث من خلال طبيعة عمله مرشدًا تربويًا وجودَ جوانب قصور، وعدم اهتمام بالدور الذي يقوم به المرشد، وحجم الأعباء الملقاة على عاتقه، إضافةً إلى عدم التشجيع النفسي، وصعوبة توفير الإمكانيات الضرورية، والدعم المعنوي المباشر من قبل الإدارة المدرسية أو قسم الإرشاد والمشرفين لهذا الدور الأساسي والتكاملي، الذي يقوم به المرشد التربوي، والذي يعدُّ من أهم أركان العملية التربوية داخل المدرسة، حيث أثبتت دراسات متعددة وجودَ مشكلات ومُعيقات تواجه المرشدين التربويين،

منها: دراسة مصلح (٢٠١٣) التي هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة بيت لحم، ومن أهم النتائج التي توصلت لها: وجود مشكلات عديدة تتعلق ب: (المجتمع المحلي، المعلم، المرشد التربوي)، أمّا دراسة إبراهيم (٢٠١٥) "معوقات مهام المرشد التربوي وعلاقتها بسمات الشخصية في مرحلة الدراسة المتوسطة" فقد أظهرت غالبية نتائجها أنّ مقياس المعوقات الخاص بمهام المرشد التربوي يأخذ اتجاهاً سلبياً، باستثناء محور الارتقاء بعمل المرشد التربوي، أمّا دراسة عبد الله وإبراهيم (٢٠١٦) والتي هدفت إلى التعرف على الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين، فكان من أهم نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين الذات المهنية للمرشدين التربويين والاستقرار المهني لديهم، وبين الحالة التي تنمو الذات المهنية عليها.

ويتبين من خلال الدراسات السابقة أنّ المرشدين التربويين يواجهون مشكلات ومواقف وظروف عديدة، وذلك قد يعرضهم للإصابة بحالات من الاضطراب، والقلق، والخوف، والإحباط، والغضب؛ ما قد يؤثر سلباً على حالتهم الصحية والنفسية، وينعكس ذلك على انهماك المرشدين التربويين في العمل.

ونتيجة لما سبق؛ فإنّ مشكلة البحث تتحدد بالأسئلة الآتية:

السؤال الأول: "ما مستوى تحقيق الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة؟"

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

تحقيق الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين تُعزى لمتغير النوع (مرشد، مرشدة)؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

تحقيق الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين تُعزى لمتغير المديرية التعليمية (شمال

غزة، غرب غزة، شرق غزة، الوسطى، خانيونس، شرق خانيونس، رفح)؟

أهداف الدراسة:

١- التعرف إلى مستوى الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة.

٢- معرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) حول مستوى الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة تعزى لمتغير النوع (ذكر، أنثى).

٣- معرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) حول مستوى الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة تعزى لمتغير المديرية التعليمية (شمال غزة، غرب غزة، شرق غزة، الوسطى، خانينوس، شرق خانينوس، رفح).

أهمية الدراسة:

لدراسة من حيث الأهمية جانبان، هما:

١- الأهمية النظرية:

تركز الدراسة على جوانب وموضوعات مهمة تخص طبيعة عمل المرشد التربوي، وهي ، تحقيق الانهماك في العمل؛ ولهذا فإن هذه الدراسة تعد من الدراسات القليلة التي تناولت الاعتقاد بالانهماك في العمل للمرشد التربوي.

٢- الأهمية التطبيقية أو العملية:

١- تهتم الدراسة بالجانب العملي للمرشد التربوي وعلاقته بالمعلمين والإدارة المدرسية من خلال توزيع مقياس يؤكد على معرفة مدى الفروق ذات دلالة إحصائية.
٢- قد تساعد كل من هو مهتم بالعملية الإرشادية، سواء كانت على مستوى الوزارات، والمؤسسات التعليمية، والمراكز الاجتماعية، وكل مهتم من الباحثين، وغيرهم في العملية التعليمية والتربوية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

- الحد الموضوعي: مستوى الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة.

- الحد المكاني: المدارس الحكومية في محافظات غزة.

- الحد الزمني: 2019-2020م.

- الحد البشري: (المرشدين التربويين) في محافظات غزة.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية لمتغيرات الدراسة:

الانهماك في العمل:

يُعرف باكير وديميروتى (Baker & Demrouti, 2008: 213) الانهماك في العمل بأنه: "حالة إيجابية تتصف بالنشاط والإخلاص والانغماس في العمل، وهو النقيض التام للاحتراق النفسي"، وقد عرّفه باولي وآخرون (Paullay, 1994: 255) بأنه: "استغراق الفرد في وظيفته معرفياً وسلوكياً، وانشغاله فيها"، وقد عرفه بيكيريل (Pickerell, 2013: 10) بأنه: "الانهماك الانفعالي والمعرفي بالوظيفة، والتركيز عليها، والعمل بنشاط، والتمتع بالأنشطة المرتبطة بالوظيفة"؛ ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: الدرجة التي سوف يتم الحصول عليها من تقديرات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات مقياس الانهماك في العمل، التي سوف يعتمد عليها الباحث؛ للوقوف على مستوى تحقيق الانهماك في العمل للمرشدين التربويين في محافظة غزة.

ويعرفه الباحث بأنه هو: وصول المرشد التربوي في أدائه لوظيفته لدرجة تميّزه عن غيره، وفق نُظْم صحيحة في مجال الاتصال والتواصل مع الآخرين.

المرشد التربوي:

عرف أبو أسعد (2011) المرشد التربوي بأنه: من يقوم بعملية الإرشاد النفسي العادية، كما في الإرشاد الجماعي، والإرشاد التربوي والمهني، وأكد المعاينة (2007) أنّ المرشد التربوي يقوم بخدمات التوجيه المدرسي عادةً في النظم التعليمية المتقدمة، وهم أخصائيون تختلف مؤهلاتهم بحيث تتناسب مع مواصفات وشروط العمل، بحيث يكون حاصلًا على مؤهل علمي مناسب لشروط العمل، مجازًا من وزارة التربية والتعليم، مثل بكالوريوس (الخدمة الاجتماعية، علم اجتماع، علم نفس، تربية خاصة) حيث اختلفت مسميات من يقوم بالعملية الإرشادية داخل المدارس الحكومية، وذلك كان سببًا في اختيار الباحث "المرشدين التربويين" بدلًا من "المرشدين النفسيين" وذلك لاختلافات المؤهل.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري:

المبحث الأول: الإرشاد التربوي:

مفهوم الإرشاد:

يعرفه زهران (٢٠٠٨) بأنه: "عملية تعليمية تساعد الفرد على أن يفهم نفسه، وذلك بالتعرف على الجوانب الكلية المشكّلة لشخصيته؛ حتى يتمكّن من اتخاذ قراراته بنفسه، وحلّ مشكلاته بموضوعية مجردة؛ ما يسهم في نموّه الشخصي، وتطوره الاجتماعي والتربوي والمهني، ويتم ذلك من خلال علاقة إنسانية بينه وبين الأخصائي النفسي، الذي يتولّى دفع العملية الإرشادية نحو تحقيق الغاية منها بخبراته المهنية"، وتُشير الفرخ وتيم (١٩٩٩) إلى أنّ الإرشاد يعدّ جزءاً من التوجيه؛ فالتوجيه هو مجموعة من الخدمات النفسية التي تُقدّم للأفراد في حياتهم العملية؛ لمساعدتهم على الاختيار الأنسب في جميع المجالات التي تهمهم؛ كالمجال المهني، والأسري، والتربوي.

ومن خلال التعريفات السابقة، يوضح الباحث مفهوم الإرشاد بأنه: مجموعة من البرامج والخدمات الإرشادية يقدمها أخصائيو علم النفس الإرشادي من خلال العملية التربوية التي تساعد الفرد على التكيف وحل مشكلاته.

ويعرفها الباحث بأنها: مجموع الخدمات والبرامج الإرشادية المقدّمة للطالب في

نطاق المؤسسة التعليمية.

دور المرشد التربوي:

حدّد أبو أسعد (٢٠١١) مهام وأدوار المرشد التربوي، من خلال قيامه بدوره في

تقديم الخدمات الإرشادية المساندة للعملية التربوية في المجالات الآتية:

١. مجال التوجيه:

٢. مجال الإرشاد:

٣. مجال التنسيق والتخطيط:

٤. مجال التقييم:

٥. مجال الاستشارة:

٦. مجال إجراء البحوث والدراسات:

٧. مجالات خدمات التوجيه المهني:

٨. مجال الإحالة:

دور المرشد التربوي:

يعدُّ المرشد هو الشخص الوحيد، والمسؤول الأول مسؤوليَّة تامَّة عن تحويل الحالات التي لا يتمكن من التعامل معها إلى جهات مختصة أخرى؛ من أجل مساعدة هؤلاء، وكذلك رعاية الطلبة المتفوقين، ورعاية الطلبة المتأخرين دراسياً.

يُوضح حمود (٢٠١٦) أهمية دور المرشد، ويتمثل في:

١- إقامة العلاقة الإرشادية بين المرشد والمسترشد.

٢- يقدم خدمات فردية تهدف لمساعدة الفرد على فهم ذاته، وتوجيهها، وتحقيقها، بما يؤدي لتحقيق التكيف والصحة النفسية.

المبحث الثاني: الانهماك في العمل للمرشدين التربويين.

يُعبّر الانهماك عن مدى تعلق والتزام المرشد التربوي تجاه المؤسسة التعليمية، وإظهار الالتزام، والتفاني بالعمل، واستثمار طاقاته وإمكانياته في عمله.

تعريفات الانهماك في العمل:

يعرف باكير وديميروتى (Bakker, and Demerouti, 2008) الانهماك في العمل بأنه: حالة إيجابية تتَّصف بالنشاط والإخلاص والانغماس في العمل، وبهذا المعنى فإنَّ الانهماك في العمل هو النقيض التام للاحتراق النفسي، ويرى باس (: Bass, 1965) (226) أنَّ "الانهماك الوظيفي يؤدي إلى الأداء الوظيفي المتميز، والشعور بالرضا الوظيفي، وزيادة في الالتزام الوظيفي"، كما أنَّ الانهماك الوظيفي يُبين درجة اهتمام الفرد بوظيفته؛ بوصفها من الأشياء المهمة في حياته، ويتجلَّى الانهماك الوظيفي من خلال درجة انهماك الفرد مع وظيفته التي تمثل عنصراً مهماً في حياته، ويؤدي دوراً فعالاً ومؤثراً

في تمييز هويته، وتحديدتها من خلال الفرصة التي توفرها الوظيفة للفرد لإشباع حاجاته، وأوضح لاور وهال (Lawler and Hall, 1970 : 305) أن "الانهماك الوظيفي هو مستوى مشاركة الفرد في وظيفته، واحترام ذاته واستقلالها، والتحكم بها، وإشباع حاجاته"، وأكد سوننتك وكارول (Sonntag & Krueger, 2006 : 198) على أن "الانهماك الوظيفي عامل رئيس ومهم لتحفيز الموظفين، وزيادة دافعيتهم نحو العمل"، وبالتالي يؤدي إلى نمو مهني أكبر، وشعور بالراحة في بيئة الوظيفة. وللانهماك الوظيفي أثر كبير على زيادة إنتاجية الموظفين، ورفع كفاءتهم، كما أن له دوراً مؤثراً في زيادة المشاركة في أداء المهام الموكلة إليهم، ويعرف فيرا وريكاردو (Vera , C , Ricardo , J, 2001:14) انهماك العمل على أنه "مصطلح يُستخدم في الأدبيات التنظيمية، يدل على العلاقة والروابط بين المنظمة وأفرادها وأعمالها، وهو عملية تشاركية تستخدم القدرة الكلية للعمال، وتُصمم لتشجيع ولاء وإخلاص العمال، وتحقيق النجاح التنظيمي"، كما أن مصطلح الانهماك عند لويس (Luis, 2012) يستخدم في الإدارة التشاركية بشكل متبادل، وإن مصطلح انهماك العمل هو مفهوم عامّ يجمع خصائص المصطلحين معاً.

اتفق باكير وديميروتي (Bakker, and Demerouti) مع باس (Bass) في وصف الحالة النفسية التي يصل إليها الموظف في انهماكه أثناء العمل، من نشاط وإخلاص وانغماس وشعور بالرضى الوظيفي، وقد ربط باس (Bass) الشعور بالرضا بزيادة الالتزام واهتمامه بالعمل، فيؤثر ذلك على تميز هويته، واختلف لاور وهال (Lawler and Hall) معهم في تعريف دور الانهماك من حيث مستوى المشاركة، واحترام واستقلال ذاته، والتحكم بها؛ أمّا تعريف سوننتك وكارول (Sonntag & Krueger) فقد وضّح فيه أهمية الانهماك الوظيفي بالنسبة للموظف والمؤسسة.

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: الدرجة التي سوف يتم الحصول عليها من تقديرات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات مقياس الانهماك في العمل، التي سوف يعتمد عليها الباحث؛ للوقوف على مستوى تحقيق الانهماك في العمل للمرشدين التربويين في محافظة غزة.

نظرية كان (Kahn) في الانهماك الوظيفي:

تُحدد نظرية "كان" أدوار الموظفين في المؤسسات، ومقدار تفاعلهم مع هذه الأدوار، والمهام المناطة بهم، وتستمدُّ النظرية أسسها من علم الاجتماع وعلم النفس، وإن كل موظف يتبوأ مركزًا اجتماعيًا محددًا في السلم الاجتماعي، يترتب عليه عددٌ من القواعد، ومجموعة من الالتزامات والحقوق التي تنسق تفاعله، وتنظمه مع الأفراد الآخرين في مراكز اجتماعية أخرى. (متولي وهشام، ١٩٩٩)، وربط كان (Kahn, 1990) بين الانهماك الوظيفي ونظرية الدور، حيثُ تبحث نظرية الدور في السلوك المؤسسي وفق قواعد تؤثر في التزام الأفراد بأدوارهم ومطالبهم، ويُشير "كان" إلى أن الانهماك الوظيفي هو "بذل الجهد، والاستغراق، وتدفق الأفكار، والدافع الذاتي في الوظيفة"؛ ما يعني أن الانغماس النفسي يكون فيه الموظف منغمسًا عقليًا، وجسديًا، وعاطفيًا، ومنهمكًا في عمله؛ أي أنه: لا يدرك مرور الوقت في عمله.

ويرى "كان" في نظرية الدور "أنه على الفرد أن يتوافق في سلوكياته مع التوقعات الاجتماعية، وأنَّ هذه التوقعات تربط أدوار الفرد بالأدوار التي يشغلها في الوظيفة، وفي هذا الاتجاه يمكن التنبؤ بسلوك الفرد المتوقع من خلال تحليل أدواره" (Biddle & Thomas, 1966:4) ويلخص الباحث النظرية في أنها قد حدّدت الانهماك لدى الموظفين عن طريق سلوك الموظف في أداء دوره ومهامه، وفق القواعد والمعايير المحددة في المؤسسة التابع لها، ووصف الحالة النفسية التي يشعر بها الموظف المُنهك في عمله، وتجاهله للظروف المحيطة، مع عدم إدراك مرور الوقت أثناء تأدية عمله.

إستن (Astin 1993:460-475):

وضح إستن صاحب نظرية التطور أن تطور الموظف مبني على مشاركة الموظف مع زملائه من حيث التعلم والتطور من نواحي عدة منها الجوانب (السلوكية والمعرفية والوجدانية) بحيث تتأثر هذه الجوانب بعوامل فردية، وعوامل مدرسية، وعوامل خارجية تساعد بالسلب أو الإيجاب في الانهماك للموظف.

خصائص الانهماك الوظيفي:

أشارت قاسم (٢٠١٢) إلى أنّ خصائص الانهماك الوظيفي تتمثل فيما يأتي:

- ١- **الخصائص الشخصية:** تشمل الدوافع، والقيم، والاتجاهات، والنوع.
 - ٢- **الخصائص الوظيفية:** تشمل الحافز، واستقلالية الوظيفة، والتنوع، وتوصيف المهام، والمشاركة، والتغذية العكسية.
 - ٣- **الخصائص الاجتماعية:** تشمل العمل مع الآخرين، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومشاعر النجاح.
- الدراسات السابقة:

سعت دراسة هيرتشي (Hirschi & Herrmann, 2014) إلى تطوير مقياس الانهماك الوظيفي؛ للتحقق من صحة تقويم السلوكيات المهنية، وقد بلغت عينة الدراسة (141) فرداً من طلبة الجامعات الألمانية، و(561) من العاملين المهنيين في الجامعة، واستخدم المنهج الوصفي، واعتمدت مقياس الانهماك الوظيفي كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة ثبات المقياس عبر متغير (النوع)، وكشف النتائج أن الانهماك الوظيفي هو أكثر انتشاراً بين المهنيين العاملين من بين طلاب الجامعة في عدة سلوكيات مهنية محددة، كما أشارت النتائج إلى أنّ الانهماك الوظيفي يتضح من خلال سلوكيات مهنية ترتبط بوظيفة الفرد، وهو مؤشر للرضى الوظيفي والكفاية الذاتية، وبالتالي يؤدي إلى أداء عالي المستوى في العمل.

وبينت دراسة أبو الخير (2018) للتعرف إلى درجة ممارسة التسويق الداخلي بجامعة القدس المفتوحة وعلاقته بمستوى تحقيق الانهماك بالعمل لدى العاملين، وقد بلغت عينة الدراسة جميع العاملين بفروع جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الجامعة للتسويق الداخلي ومستوى انهماك العاملين في العمل جاءا بدرجة عالية، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التسويق الداخلي الذي تمارسه إدارة الجامعة ومستوى انهماك العاملين في العمل، كما أشارت النتائج إلى وجود

فروق دالة احصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة جامعة القدس المفتوحة بقطاع غزة للتسويق الداخلي تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي) لصالح المسؤولين الإداريين والأكاديميين.

وحاولت دراسة خياط (٢٠١٨) للتعرف إلى مستوى كل من الاحتراق الوظيفي وفاعلية الذات لدى العاملين بالإرشاد التربوي في المدارس الحكومية الفلسطينية، والتحقق من طبيعة العلاقة بينهما، وتكوّنت عينة الدراسة من (٣٧٤) مرشداً ومرشدة، اختيروا بالطريقة العشوائية من مديريات محافظات الضفة الغربية، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وقد طبق المقياس كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالإرشاد التربوي في المدارس الحكومية الفلسطينية جاء بدرجة عالية، وأن مستوى فاعلية الذات لدى العاملين بالإرشاد التربوي في المدارس الحكومية الفلسطينية جاء بدرجة منخفضة، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة بين الدرجة الكلية للاحتراق وبين فاعلية الذات، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية الذات.

وهدفت دراسة الشبل (٢٠١٩) للتعرف إلى مستوى الانغماس لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، وقد بلغت عينة الدراسة (٢٠٧) معلمة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الانغماس جاء بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة الأفراد حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة.

وسعت دراسة علي (٢٠٢٣) التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين التواضع الفكري والانهماك لدى طالبات قسم رياض الأطفال، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) طالبة من طالبات قسم رياض الأطفال للعام الدراسي (٢٠٢١_٢٠٢٢)، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وقد قامت الباحثة بتبني مقياس التواضع الفكري ومقياس الانهماك، وقد توصلت نتائج البحث إلى أن طالبات رياض الأطفال لديهن تواضع فكري، كما توصلت

أيضاً إلى أن طالبات رياض الأطفال لديهن انهماك وتوصلت كذلك إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التواضع الفكري والانهماك لدى طالبات قسم رياض الأطفال. وهدفت دراسة سلمان (٢٠٢٤) إلى التعرف على العلاقة بين الانهماك في التعلم والفضول المعرفي لدى طلبة الجامعة، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس الانهماك في التعلم لبييرلان المعرب، وقد تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٢٠٠) طالب وطالبة من طلبة كلية التربية في الجامعة المستنصرية اختيروا بالطريقة العشوائية، وقد أظهرت النتائج أن الطلبة لديهم انهماك في التعلم مقارنة بالمتوسط النظري كما أنهم يتمتعون بمستوى عالٍ من الفضول المعرفي كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين الانهماك في التعلم والفضول المعرفي، كما أظهرت النتائج فروق في العلاقة بحسب متغير التخصص في حين لم تظهر فروق في العلاقة بحسب متغير الجنس.

المنهجية والإجراءات:

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات قطاع غزة، والبالغ عددهم (409) مرشدٍ ومرشدةٍ حسب الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة التربية والتعليم الفلسطيني للعام الدراسي (2018/2019) (www.mohe.ps)، والجدول (١) يبين خصائص مجتمع الدراسة.

جدول (١) خصائص مجتمع الدراسة

المجموع	النوع		المديرية	مسلسل
	إناث	ذكور		
(٧٠) مرشدًا ومرشدة	٣٩	٣١	شمال غزة	١
(٧٥) مرشدًا ومرشدة	٤٣	٣٢	غرب غزة	٢
(٨٦) مرشدًا ومرشدة	٤٩	٣٧	شرق غزة	٣
(٤٢) مرشدًا ومرشدة	٢٥	١٧	الوسطى	٤
(٥١) مرشدًا ومرشدة	٢٥	٢٦	خانيونس	٥
(٤٤) مرشدًا ومرشدة	٢١	٢٣	شرق خانيونس	٦
(٣٧) مرشدًا ومرشدة	١٧	٢٣	رفح	٧
٤٠٨	٢١٩	١٨٩	المجموع	

عينة الدراسة:

أ- العينة الاستطلاعية: قام الباحث بأخذ عينة مكونة من (٤٠) مرشدًا ومرشدة، أي ما نسبته (١٠%) من مجتمع الدراسة أخذت بالطريقة العشوائية الطبقية، وذلك لإجراء الصدق والثبات للمقاييس الخاصة بالدراسة، والجدول (٢) يبين خصائص العينة الاستطلاعية.

جدول (٢) خصائص العينة الاستطلاعية

مرشدة	مرشد	العدد	المديرية	مسلسل
٤	٣	٧	شمال غزة	١
٤	٣	٧	غرب غزة	٢
٥	٤	٩	شرق غزة	٣
٢	٢	٤	الوسطى	٤
٢	٣	٥	خانيونس	٥
٢	٢	٤	شرق خانيونس	٦
٢	٢	٤	رفح	٧
٢١	١٩	٤٠	المجموع	

ب- العينة الفعلية: تكونت العينة الفعلية من جميع المرشدين التربويين في محافظات غزة للعام ٢٠٢٠م، حيث بلغ عددهم (٤٠٨) مرشدًا ومرشدة، وبعد استبعاد العينة الاستطلاعية أصبح العدد (٣٦٩) مرشدًا ومرشدة، وقد قام الباحث بتوزيع الاستبانة بالطريقة الإلكترونية على جميع أفراد العينة البالغ عددهم (٣٦٩)، واستردَّ الباحث منهم عدد (٣٣٨) استبانة

صالحة للخضوع للمقياس، وهو ما يمثل (٨٢.٦%) من مجتمع الدراسة الأصلي، والجدول (٣) يبين توزيع العينة.

جدول (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التصنيفية

النسبة المئوية	العدد	المتغير	البيان	
45.6	154	مرشد	النوع	
54.4	184	مرشدة		
100	338	المجموع		
16.6	56	شمال غزة	المديرية	
18.0	61	غرب غزة		
24.9	84	شرق غزة		
11.2	38	الوسطى		
10.7	36	خانيونس		
9.8	33	شرق خانيونس		
8.9	30	رفح		
100	338	المجموع		
18.0	61	أقل من 5 سنوات		سنوات الخدمة
51.8	175	من 5-10 سنوات		
30.2	102	أكثر من 10 سنوات		
100	338	المجموع		
64.5	218	أساسي	المرحلة التعليمية	
35.5	120	ثانوي		
100	338	المجموع		

أدوات الدراسة:

مقياس الانهماك في العمل:

قام الباحث

بالاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة والمقاييس المتعلقة بالموضوع، كدراسة (أبو الخير، ٢٠١٨)، و(سانتشلي وباكر، 2006، Schauffli & Bakker)،

و(الخشان والعطاري، ٢٠١٧)، و(العطية وسالم، ٢٠١٧)، والتي تم استخدامها لقياس الانهماك في العمل للمرشدين التربويين في محافظات غزة، حيث استفاد الباحث منها في إعداد المقياس؛ لتتناسب مع البيئة الفلسطينية وطبيعة عينة الدراسة الحالية، من خلال إعداد الصورة الأولية للأداة، ثم عرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات لتحكيمها، والأخذ بأرائهم في فقرات المقياس.

وصف المقياس: يهدف المقياس إلى التعرف على الانهماك في العمل للمرشدين التربويين في محافظات غزة، وتضمن المقياس في صورته الأولية (١٦) فقرة، ويحتوي المقياس على ثلاثة أبعاد، هي: (الإخلاص وعدد فقراته (٦) فقرات، النشاط وعدد فقراته (٥) فقرات، الانغماس وعدد فقراته (٥) فقرات)، ويجب أفراد عينة الدراسة على فقرات المقياس من خلال اختيار أحد بدائل الإجابة الخمسة حسب مقياس ليكرت الخماسي، وهي: (متحققة بدرجة كبيرة جدًا - كبيرة - متوسطة - قليلة - قليلة جدًا)، وتتراوح الدرجة لكل عبارة ما بين (خمسة درجات، ودرجة واحدة)، والجدول (٤) يوضح الأبعاد، وطريقة التصحيح.

جدول (٤) أبعاد مقياس الانهماك في العمل للمرشدين التربويين وطريقة التصحيح

طريقة التصحيح		عدد الفقرات	الأبعاد
الدرجة العليا	الدرجة الدنيا		
٣٠	٦	٦	الإخلاص
٢٥	٥	٥	النشاط
٢٥	٥	٥	الانغماس
٨٠	١٦	١٦	الدرجة الكلية

الخصائص السيكومترية لمقياس الانهماك في العمل: للتحقق من الخصائص السيكومترية المتمثلة بالصدق والثبات للمقياس؛ قام الباحث بالآتي:
أولاً: صدق المقياس: قام الباحث باستخدام نوعين من الصدق؛ للتأكد من أن المقياس بفقراته يقيس ما وضع لقياسه في موضوع الدراسة، وليس شيئاً آخر غيره، وهذان النوعان من الصدق هما:

١- صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين كما هو مبين في الملحق، ممَّن يعملون في الجامعات الفلسطينية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات المقياس، ومدى انتماء الفقرات إلى المقياس، وكذلك وضوح صياغته اللغوية؛ وقد أبدى المحكمون ملاحظات مهمة وقيمة، اقتنع الباحث وأجرى في ضوءها التعديلات اللازمة؛ وفي ضوء تلك الآراء تم تعديل بعض الفقرات، وإضافة فقرة على النحو الآتي:

- أ- الفقرات التي تم تعديلها كانت بالترتيب: بالنسبة للبعد الأول عدلت الفقرات (٣،٤)، وفي البعد الثاني عدلت الفقرات (١،٢،٤)، والبعد الثالث عدلت الفقرات (١،٣،٤).
- ب- الفقرات التي حذفتم كانت بالترتيب: فقرة (١) في البعد الأول.
- أ- الفقرات التي أضيفت كانت بالترتيب فقرة (١،٢) في البعد الأول.

الاتساق الداخلي:

يقصد به: مدى توافق كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه هذه الفقرات، وقد قام الباحث بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس، فقام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (٤٠) مرشدًا ومرشدة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، والجدول (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس

التي تنتمي إليه

معامل الارتباط	رقم الفقرة	البعد	معامل الارتباط	رقم الفقرة	البعد	معامل الارتباط	رقم الفقرة	البعد
** .722	12	الانغماس	** .891	7	النشاط	** .846	1	الإخلاص
** .758	13		** .907	8		** .900	2	
** .740	14		** .870	9		** .926	3	
** .647	15		** .926	10		** .894	4	
** .684	16		** .853	11		** .883	5	
						** .896	6	

*ر الجدولية عند درجة حرية (٣٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٣٩٣

*ر الجدولية عند درجة حرية (٣٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٠٤

يبين الجدول (٥) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٦٤٧- ٠.٩٢٦)، وبذلك تعد فقرات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه.

أ- الصدق البنائي:

وللتحقق من الصدق البنائي للمقياس، قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المقياس والأبعاد الأخرى، وكذلك كل بُعد بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦) مصفوفة معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية

للمقياس

البعد	الدرجة الكلية	الإخلاص	النشاط	الانغماس
الإخلاص	** .943	1		
النشاط	** .926	** .817	1	
الانغماس	** .870	** .736	** .708	1

*ر الجدولية عند درجة حرية (٣٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٣٩٣

*ر الجدولية عند درجة حرية (٣٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٠٤

يتضح من الجدول (٦) أن جميع الأبعاد ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذا دلالة أحداث عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي؛ ما يطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

ثبات المقياس Reliability:

أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات المقياس، وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقتين، وهما: التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ.

١- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient:

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، حيث احتسبت درجات فقرات المقياس الفردية مقابل الفقرات الزوجية، وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين، ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown Coefficient) والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) معاملات الارتباط بين نصفي كل بعد قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

الأبعاد	عدد الفقرات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
الإخلاص	6	.912	.954
النشاط	*5	.860	.887
الانغماس	*5	.776	.809
الدرجة الكلية للانهماك في العمل	16	.828	.866

*تم استخدام معادلة جتمان لأن النصفين غير متساويين.

يتضح من الجدول (٧) أن معامل الثبات للمقياس ككل بلغ (٠.٨٦٦)، هذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

٢- طريقة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات المقياس، حيث حصلت على قيمة معامل ألفا لكل بُعد من الأبعاد، والجدول (٨) يوضح ذلك:

جدول (٨) معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الإخلاص	6	.948
النشاط	*5	.932
الانغماس	*5	.749
الدرجة الكلية للانهماك في العمل	16	.952

يتضح من الجدول (٨) أن معامل الثبات للمقياس ككل بلغ (٠.٩٥٢)، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ ما يُطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

إجراءات تنفيذ الدراسة:

- ١- قام الباحث بمراجعة ما أتيج له من الأدب التربوي المرتبط بمتغيرات الدراسة، والذي ساعد الباحث على تكوين خلفية علمية لموضوع الدراسة.
- ٢- قام الباحث بالرجوع إلى بعض الدراسات والأبحاث المحلية والعربية والعالمية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة للاستفادة منها في اختيار الأدوات.
- ٣- قام الباحث بالالتقاء بعينة من المرشدين التربويين من خلال زيارة ميدانية، وتداول معهم حول الانهماك في العمل.
- ٤- قام الباحث بالتحقق من صدق الأداة وثباتها من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (٤٠) من أفراد العينة.
- ٥- تطبيق أدوات الدراسة على العينة الفعلية، والتي تكونت من (369)، وتم استرجاع (338) مقياس صالح للتحليل الإحصائي، ومن ثم إجراء معالجات الأحداث المناسبة.
- ٦- استخدام الأساليب الأحداث المناسبة وذلك باستخدام برنامج spss لاستخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري.
- ٧- صياغة التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج.

المعالجات الإحصائية:

أ- للحصول على نتائج الدراسة، استخدم الباحث المعالجات الأحداث التالية بعد تفرغ وتحليل أدوات الدراسة من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتم استخدام الاختبارات الأحداث الآتية:

ب- التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والأوزان النسبية؛ لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة، وإجاباتهم على عبارات المقياس.

ت- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتعرف على درجة ثبات أداة الدراسة.

ث- معامل ارتباط بيرسون؛ للتحقق من العلاقة بين المتغيرات.

ج- اختبار (ت)؛ للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي درجات مجموعتين.

ح- اختبار تحليل التباين الأحادي؛ للكشف عن دلالة الفروق بين ثلاث مجموعات أو أكثر.

نتائج الدراسة:

قام الباحث بعرض نتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستعراض أبرز نتائج الاستبانة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها؛ بهدف التعرف على مستوى تحقيق الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة، وقد تم إجراء المعالجات الأحداث للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة باستخدام برنامج الرزم الأحداث للدراسات الاجتماعية (SPSS)؛ للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

المحك المعتمد في الدراسة:

لقد تم تحديد المحك المعتمد في الدراسة من خلال تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي، وحساب المدى بين الدرجات (٥-١=٤)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس؛ للحصول على طول الخلية أي: (٤/٥=٠.٨)، وبعد ذلك إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس)، وهي الواحد صحيح (١)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (٩) (Ozen et al. 2012):

جدول (٩) المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة التوافر
من ١.٠٠ - ١.٨٠	أكثر من ٢٠% - ٣٦%	قليلة جدًا
من ١.٨١ - ٢.٦٠	أكثر من ٣٦% - ٥٢%	قليلة
من ٢.٦١ - ٣.٤٠	أكثر من ٥٢% - ٦٨%	متوسطة
من ٣.٤١ - ٤.٢٠	أكثر من ٦٨% - ٨٤%	كبيرة
من ٤.٢١ - ٥.٠٠	أكثر من ٨٤% - ١٠٠%	كبيرة جدًا

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى الأبعاد للأداة، ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدّد الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

"ما مستوى الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة؟"

وللإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب

المئوية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (١٠) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من

أبعاد المقياس وكذلك ترتيبها في مقياس الانهماك في العمل

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
1	94.67	.445	4.734	الإخلاص
2	80.20	.626	4.010	النشاط
3	74.40	.629	3.720	الانغماس
	83.82	.445	4.191	الدرجة الكلية للانهماك في العمل

يتضح من الجدول (١٠) أن الإخلاص حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي (٩٤.٦٧%) أي أن الإخلاص لدى المرشدين التربويين كبير جدًا، تلى ذلك النشاط حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي (٨٠.٢٠%)، وهذا يعني أن النشاط لدى المرشدين التربويين كبير، تلى ذلك الانغماس حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (٧٤.٤٠%)، وهذا يعني أن الانغماس لدى المرشدين التربويين كبير، أما الدرجة الكلية للانهماك في

العمل فحصل على وزن نسبي (٨٣.٨٢%)، وهذا يشير إلى أن الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة كبير حسب المحك المعتمد للدراسة، ويوضحه الجدول (٩).

ولتفسير النتائج المتعلقة بمستوى الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة، قام الباحث بإعداد الجداول الآتية الموضحة لأبعاد المقياس بالشكل الآتي:

البعد الأول: الإخلاص.

جدول (١١) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من

فقرات (البعد الأول: الإخلاص) وكذلك ترتيبها في البعد

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يتضمن عملي أهدافاً واضحة ومحددة بالنسبة لي.	4.820	.462	96.39	٢
٢	أجد أن عملي ذو قيمة بالنسبة لي.	4.858	.419	97.16	١
٣	تنتابني الحماسة تجاه عملي.	4.731	.578	94.62	٤
٤	أشعر بالفخر تجاه عملي.	4.820	.522	96.39	٢
٥	أجد أن عملي يلهمني إلى ابتكار برامج جديدة.	4.571	.673	91.42	٦
٦	أشعر بأن عملي يتصف بالتحدي.	4.604	.623	92.07	٥
	الدرجة الكلية للبعد	4.734	.445	94.67	

يتضح من الجدول (١١) أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة (٢)، والتي نصّت على: "أجد أن عملي ذو قيمة بالنسبة لي" احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٩٧.١٦%) أي: أن إحساس المرشدين التربويين أن عملهم ذو قيمة كبير جداً، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة (٥)، والتي نصّت على: "أجد أن عملي يلهمني إلى ابتكار برامج جديدة" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٩١.٤٢%) أي: أن إحساس المرشدين التربويين بأن عملهم يلهمهم إلى ابتكار برامج جديدة كبير جداً، أما الدرجة الكلية للبعد حصل على وزن نسبي (٩٤.٦٧%) وهذا يعني أن الإخلاص لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة كبير جداً، حسب المحك المعتمد للدراسة جدول (٩).

البعد الثاني: النشاط.

جدول (١٢) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من

فقرات (البعد الثاني: النشاط) وكذلك ترتيبها في البعد

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة	رقم الفقرة
١	88.64	.647	4.432	أجد نفسي مفعماً بالحيوية وأنا أؤدي عملي.	١
٢	87.63	.621	4.382	أشعر بأنني قوي الإرادة ومنيقظاً أثناء العمل.	٢
٥	72.43	.936	3.621	أعمل بمثابة حتى لو لم تسر الأمور حسبما أريد.	٣
٤	75.21	.836	3.760	عندما استيقظ صباحاً ينتابني شعور بأنني يجب علي أن أذهب إلى العمل.	٤
٣	77.10	.989	3.855	بإمكاني أن أستمر في عملي لفترات زمنية طويلة.	٥
	80.20	.626	4.010	الدرجة الكلية للبعد	

يتضح من الجدول (١٢) أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة (١)، والتي نصّت على: "أجد نفسي مفعماً بالحيوية وأنا أؤدي عملي" احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٨٨.٦٤%) أي أن شعور المرشدين التربويين بالحيوية والنشاط أثناء تأدية العمل كبير جداً، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة (٣)، والتي نصّت على: "أعمل بمثابة حتى لو لم تسر الأمور حسبما أريد" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٢.٤٣%) أي: أن عمل المرشدين التربويين بمثابة حتى لو لم تسر الأمور حسبما يريد كبيرة، أما الدرجة الكلية للبعد حصل على وزن نسبي (٨٠.٢٠%) أي: أن النشاط لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة كبير حسب المحك المعتمد للدراسة، ويوضحه الجدول (٩).

البعد الثالث: الانغماس.

جدول (١٣) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات (البعد الثالث: الانغماس) وكذلك ترتيبها في البعد

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	أرى أن الوقت ينفد أثناء العمل.	4.074	.765	81.48	٢
٢	أنسى كل شيء حولي وأنا أعمل.	3.311	.938	66.21	٣
٣	أشعر بالفخر وأنا أؤدي عملي.	4.793	.510	95.86	١
٤	أجد صعوبة في الانفصال عن عملي.	3.275	1.024	65.50	٤
٥	أشعر بالسعادة وأنا أعمل تحت الضغط.	3.148	1.054	62.96	٥
	الدرجة الكلية للبعد	3.720	.629	74.40	

يتضح من الجدول (١٣) أن أعلى فقرة في البعد كانت الفقرة (٣)، والتي نصت على: "أشعر بالفخر وأنا أؤدي عملي" احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٩٥.٨٦%) أي: أن شعور المرشدين التربويين بالفخر وهم يؤدون عملهم كبير جدًا، وأن أدنى فقرة في البعد كانت الفقرة (٥) والتي نصت على: "أشعر بالسعادة وأنا أعمل تحت الضغط" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٢.٩٦%) أي: أن شعور المرشدين التربويين بالسعادة، وهم يعملون تحت الضغط متوسط، أما الدرجة الكلية للبعد حصل على وزن نسبي (٧٤.٤٠%) وهذا يعني أن الانغماس لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة كبير حسب المحك المعتمد للدراسة، ويوضحه الجدول (٩).

تفسير نتائج السؤال الأول ومناقشتها:

كشفت نتائج السؤال الأول أن مستوى تحقيق الانهماك لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة مرتفع، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤.١٩١)، وبنسبة مئوية (٨٣.٨٢%)، كما أظهرت النتائج حصول بُعد الإخلاص على المرتبة الأولى، فيما حصل بُعد النشاط على المرتبة الثانية، بينما جاء بُعد الانغماس في المرتبة الأخيرة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى شعور المرشدين بحالة إيجابية تتصف بالإخلاص والنشاط والانغماس في أداء أعمالهم بشكل متميز، نابغ من الشعور بالرضا الوظيفي والانتماء والتعلق بالمؤسسة التعليمية، والالتزام بالقواعد والحقوق التي تتسق تفاعله مع الأفراد الآخرين في المؤسسة التعليمية من زملاء ومدراء ومشرفين؛ ما يؤدي إلى استثمار طاقة المرشدين التربويين وإمكانياتهم في عمل المؤسسة، ويزيد درجة الكفاءة الذاتية والشعور بالصحة والانتعاش الوظيفي والذاتي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) في تحقيق الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير النوع (مرشد، مرشدة)؟" ولإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث بالتأكد من صدق الفرضية الآتية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) في تحقيق الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير النوع (مرشد، مرشدة)"، حيث قام الباحث باستخدام اختبار

"T. test" لمعرفة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين هما: (مرشدين، مرشدات) والجدول (١٤) يوضح ذلك:

جدول (١٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لمقياس الانهماك في العمل

تعزى لمتغير النوع

البعد	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الإخلاص	مرشد	154	4.628	.513	4.096	.000	دالة عند .01
	مرشدة	184	4.822	.358			
النشاط	مرشد	154	4.040	.661	.811	.418	غير دالة إحصائياً
	مرشدة	184	3.985	.596			
الانغماس	مرشد	154	3.800	.600	2.146	.033	دالة عند .05
	مرشدة	184	3.653	.647			
الدرجة الكلية للانهماك في العمل	مرشد	154	4.156	.500	.050	.960	غير دالة إحصائياً
	مرشدة	184	4.154	.419			

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٣٣٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ١.٩٦

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٣٣٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٢.٥٨
يتضح من الجدول (١٤) أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في
الدرجة الكلية لمقياس الانهماك في العمل، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة
إحصائية تعزى لمتغير النوع، وهذا يؤكد صدق الفرضية الصفرية، وبالتالي قبولها.
كما يتضح أن قيمة "ت" المحسوبة اكبر من قيمة "ت" الجدولية في الإخلاص،
والانغماس، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع، ولقد
كانت الفروق لصالح المرشدين في بُعد الانغماس. ولصالح المرشحات في بُعد الإخلاص.
تفسير نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:

كشفت النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في بعد
الانغماس لصالح المرشدين التربويين.
ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين يتعاملون مع شريحة
الذكور، وأن المجتمع الفلسطيني في قطاع غزة ذات ثقافة خاصة تميزه عن غيره من
المجتمعات، من اختلاف وتميز أدوار الذكور عن الإناث، وأن مشاكل الشباب لها حلول
في الغالب أكثر من مشاكل الفتيات، وأن المرشد التربوي لديه القدرة على حلها، عكس
النساء التي تحتاج إلى حل مشكلاتهنّ بأسلوب خاص مرتبط بعادات وتقاليد وقيم
المجتمع.

وكشفت النتائج أيضًا عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في
بعد الإخلاص لصالح المرشحات التربويات.
ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المرشحات التربويات يوجد لديهن التزام أكثر
من المرشدين التربويين بالعمل وتوقيتته، وتنفيذهم المطلوب منهنّ بصورة دقيقة، وأن
الاتصال والتواصل في مهامهنّ يكون مع نفس جنسهن.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) في تحقيق الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير المديرية (شمال غزة، غرب غزة، شرق غزة، الوسطى، خانيونس، شرق خانيونس، رفح)؟"

ولإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث بالتأكد من صدق الفرضية الصفرية الآتية:
"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) في تحقيق الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير المديرية (شمال غزة، غرب غزة، شرق غزة، الوسطى، خانيونس، شرق خانيونس، رفح) ، حيث قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، والجدول (١٧) يوضح ذلك:
جدول (١٧) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المديرية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الإخلاص	بين المجموعات	6	.307	1.564	.157	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	331	.196			
	المجموع	337	66.869			
النشاط	بين المجموعات	6	.367	.935	.470	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	331	.392			
	المجموع	337	129.885			
الانغماس	بين المجموعات	6	.556	1.414	.208	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	331	.393			
	المجموع	337	133.483			
الدرجة الكلية للانهماك في العمل	بين المجموعات	6	.256	1.227	.292	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	331	.208			
	المجموع	337	70.467			

ف الجدولية عند درجة حرية (٦،٣٣١) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٢.٨٥

ف الجدولية عند درجة حرية (٦،٣٣١) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٢.١٢

يتضح من الجدول (١٧) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، أي أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المديرية، وهذا يؤكد صدق الفرضية الصفرية وقبولها.

تفسير نتائج السؤال الثالث ومناقشتها:

كشفت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المديرية. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن قطاع غزة مساحته الجغرافية صغيرة؛ ما ينتج عنه الانسجام بين وزارة التربية والتعليم وبين المديريات، وتوفير كل الإمكانيات المتاحة المناسبة لجميع المديريات بدون تفريق بينها، ونشوء التنسيق الجيد بين المديريات عن طريق الندوات والدورات المشتركة في تبادل الخبرات، والتأهيل في العمل؛ ليصل المرشد إلى المهارة الحالية التي تؤدي إلى عدم وجود فروق بين المرشدين في أرجاء محافظات قطاع غزة.

خاتمة الدراسة

النتائج

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

- ١- ارتفاع مستوى الانهماك في العمل لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة.
- ٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير النوع في بعد الانغماس لصالح المرشدين التربويين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير النوع في بُعد الإخلاص لصالح المرشحات التربويات.
- ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المديرية.

التوصيات:

- ١- ضرورة زيادة الاهتمام، وإثارة الوعي بمفهوم الانهماك في العمل، وذلك من خلال: الدورات، والندوات، والاجتماعات بشكل دوري.
- ٢- الاهتمام بدراسة أوقات وظروف العمل؛ كونها تؤثر بشكل كبير على انهماك المرشدين التربويين.
- ٣- تعزيز مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار؛ لما له من تأثير مباشر على الانهماك في العمل.



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>

المجلد (٩١) العدد الرابع أكتوبر ج (١) ٢٠٢٥



المقترحات:

يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية حول:

- ١- العلاقة بين الانهماك في العمل وجودة الحياة لدى المرشدين التربويين في المدارس .
- ٢- العلاقة بين الانهماك في العمل والرضا الوظيفي للمرشدين التربويين في المدارس .
- ٣- الرضا الوظيفي وعلاقته بالانهماك في العمل والذكاء الاجتماعي للمرشدين التربويين .

المراجع

- أحمد أبو أسعد (2011). العملية الإرشادية عمان: دار الميسرة.
- أحمد أبو الخير(2018). التسويق الداخلي وعلاقته بمستوى تحقيق الانهماك بالعمل لدى العاملين في جامعة القدس المفتوحة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، 1 (46): 11-25.
- إنعام الخشان، وعارف العطاري (٢٠١٧). الانهماك في العمل وعلاقته بالاعتقاد بفعالية الذات والتمكين لدى مديري مدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، فلسطين، ٧ (٢٢): ١٩٢-٢٠٨.
- أنوار إبراهيم (٢٠١٥). معوقات مهام المرشد التربوي وعلاقتها بسماته الشخصية في مرحلة الدراسة المتوسطة، مجلة كلية التربية الأساسية، العراق، ٢١ (٨٩): ٧٧٣.
- بشرى حسين علي (٢٠٢٣). التواضع الفكري وعلاقته بالانهماك لدى طالبات قسم رياض الأطفال، مجلة كلية التربية الأساسية، آذار (٢٠٢٣).
- خديجة سلمان (٢٠٢٤). الانهماك في التعلم وعلاقته بالفضول المعرفي لدى طلبة الجامعة، المؤتمر العلمي للعلوم الإنسانية والتربوية، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية، شباط (٢٠٢٤).
- رعد خلف العطية و مها صبري سالم (٢٠١٧). مستوى الانهماك الوظيفي لدى مديري مدارس المرحلة الابتدائية في بغداد. مجلة كلية التربية للبنات، (٤): ٢٩٠٧-٢٩١٨.
- رند الشبل (٢٠١٩). مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط، مصر، ٢٥ (١٠): ٦٨-٩٦.
- سحر خياط (٢٠١٨). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المعلمين في الإرشاد التربوي في مدارس الحكومة الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- فاطمة النوايسة (٢٠١٣). الإرشاد النفسي والتربوي، عمان: دار ومكتبة حامد للنشر.
- فضل الفضلي (٢٠١١). تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانهماك الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت. مجلة جامعة الملك عبد العزيز الاقتصاد والإدارة، ١٥ (٦).
- كاملة الفرخ وعبد الجابر، تيم (١٩٩٩). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، عمان: دار الصفاء.
- حمود عبد الله، وأمجد إبراهيم (٢٠١٦). الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين. مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، العراق، ٤١ (٤): ٣١٥-٣١٧.

- ماجد متولي، وهشام سعد، وعبد المجيد سعيد(١٩٩٩). الإرشاد الاجتماعي أصوله النظرية وتطبيقاته العملية. الإمارات: دار القلم للنشر.
- محمد حامد، زهران و سناء حامد زهران (٢٠١٠). فاعلية الذات وعلاقتها باتجاهات نحو الدراسة لدى طلاب وطالبات الجامعة، دراسات تربوية وجامعية، ١٦(٤): ١٣٩-١٦٤.
- محمد حمود (٢٠١٦) الإرشاد المهني نشأته- أهميته- تقنياته- نظرياته وتجارب عالمية، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- مرفت قاسم (٢٠١٢). نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل دراسة ميدانية على العاملين في وزارة الداخلية (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- معتصم مصطلح (٢٠١٤). المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة بيت لحم من منظور المرشدين التربويين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية، ٢ (٥).

المراجع الأجنبية

- Astin, A.W. (1993): What in Matters in College? Four Critical Years Revisited, San Francisco: Jossey-Bass, Awareness, Contemporary Educational Psychology, 19(4), pp.460-475.
- Bakker, A., & Demrouti, E.(2008).Towards a model of work Engagement , **Career Development International** , 13 (3) .
- Bass, B. M. (1965). **Organizational psychology**. Boston: Allyn& Bacon
- Bedel, E .(2016):Exploring Academic Motivation, Academic Selfefficacy and Attitudes toward Teaching in Pre-service Early Childhood Education Teachers , **Journal of Education and Training Studies** , 4 (1) : 142-149 .
- Biddle , B . B , & Thomas , E . J . (Eds) . (1966) . **Role theory: Concepts and research** , New York , Wiley
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale Development and validation of a measure of proactive career behaviors. **Journal of Career Assessment** .
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Ac a. of Management Journal** , 33 : 692-724
- Lawler, E.E., III. & Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation , **Journal of Applied Psychology** , 54 : 305-312



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgt.journals.ekb.eg>



المجلد (٩١) العدد الرابع أكتوبر ج (١) ٢٠٢٥

-
- Luis , Mendes (2012): Employee Involvement and Quality Improvement in Manufacturing Small and Medium Enterprise (SME): a comparative analysis , **African Journal of Business Management** . 6 (23) : 6980-6996 .
 - Paullay, I., Alliger, G., and Stone-Romero, E. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality , **Journal of Applied Psychology** .
 - Pickerell . D A. (2013). **Examining the career engagement of canadian career development practitioners**, United States Code .
 - Schaufeli , W , Bakker , A (2006) . The Measurement of work Engagment with ashort Question nair Across-national study . **Educational and psychological measurement** . 66 (4) : 701-716 .
 - Sonnentag, S., &Kruel, U. (2006). Psychological detachment from work during offjob time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related selfefficacy. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 15(2): 197–217
 - Vera C., Ricardo J. (2001): **The Correlation of Employee Involvement (EI) and Turnover**, Unpulolished master research , The Graduate College, University of Wisconsin- Stout, Menomonie, May .