



كلية التربية

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

الرضا الوظيفي وأثره على الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية

اعداد

أ/ ميساء ابوارميلة

التربية/ الادارة التربوية/ الجامعة العربية الأمريكية/ القدس/ فلسطين

maysa.ar.2011@hotmail.com

«المجلد التاسع والثلاثون- العدد الثاني- فبراير ٢٠٢٣ م»

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص:

تناول هذا البحث دراسة أثر الرضا الوظيفي على الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في القدس الشرقية، وتحديد الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات المعلمين حول مستوى الانغماس الوظيفي بمدارسهم، تعزى لمتغيري (الجنس وسنوات الخبرة)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق هدف الدراسة، وجاءت أداة الدراسة متمثلة في استبانة لجمع البيانات والمعلومات، تكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في مدينة القدس الشرقية، حيث بلغ عدد مفرداته (٧٨٠) معلماً ومعلمة، موزعين على (٢٧) مدرسة ثانوية في القدس الشرقية، طبقت على عينة عشوائية بسيطة قوامها (٢٥٥) معلماً ومعلمة منهم (٩٩) معلماً و (١٥٦) معلمة من مدارس البلدية في مدينة القدس الشرقية.

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، وتعزيز الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الانغماس الوظيفي، معلمي المرحلة الثانوية، القدس الشرقية.

Abstract:

This research deals with the study of the impact of job satisfaction on job immersion among secondary school teachers in municipality schools in East Jerusalem. The study also seeks to identify statistically significant differences between teachers' responses about the level of job immersion in their schools due to the variables of gender and years of service. The study relied on the descriptive correlative approach to achieve the aim of the study, and the study tool was a questionnaire used to collect data and information. The study population consisted of all secondary school teachers in the municipality schools in the city of East Jerusalem, numbering (780) male and female teachers distributed into (27) secondary schools in East Jerusalem. The study was applied to a Random, sample of (255) male and female teachers, including (99) male teachers and (156) female teachers from the municipality schools in the city of East Jerusalem.

The study concluded that the degree of job satisfaction and the level of job immersion came to a medium degree, and there was an effect of job satisfaction with its dimensions (nature of work – wages and rewards – self–realization – belonging to the profession) on job immersion. The results also showed that there were no statistically significant differences between the study sample's average estimates of the level of job immersion due to the gender variable, and the presence of statistically significant differences about their estimates of the level of job immersion due to the variable of years of service .

In light of the study results, the researcher recommended the need to increase material and moral support for teachers by increasing annual rewards and allowances to meet the needs and aspirations of teachers in order to improve their job satisfaction and enhance job immersion among municipality school teachers.

Keywords: Job Satisfaction, Job Immersion, Secondary School Teachers, East Jerusalem.

مقدمة:

تعتمد كفاءة المؤسسات الإدارية بشكل عام والتربوية بشكل خاص على كفاءة العناصر البشرية، وقدرتها ورغبتها في إنجاز المهام على أكمل وجه.

ويمثل الرضا الوظيفي عن المهنة أبرز الأسباب التي تساهم في إنجاح العملية التعليمية من قبل المعلمين، ويعتبر نجاح أي مؤسسة تربوية وخاصة المدرسة من المؤشرات التي تعطي انطباعاً إيجابياً عن رضا المعلمين وظيفياً، مما يؤدي إلى زيادة شعورهم ودافعيتهم تجاه عملهم لتحقيق أهدافهم. (الثبتي والعنزي، ٢٠١٤: ١٠٠)

وقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بعناية باحثين كثر في مجال التربية، لما له من تأثير إيجابي في زيادة إنتاج المعلمين وتقليل الضغوط المتعلقة ببيئة المدرسة، مما يجعل المعلم منغمساً فيها.

اكتسب الانغماس الوظيفي الكثير من الزخم في مجال التعليم، لا سيما فيما يتعلق بالحاجة إلى زيادة المدارس والطلاب بمعلمين متفانين، لأنّ التدريس الفعال في جوهره يعتمد على مدرسين مؤهلين يتمتعون بمستوى عالٍ من التحفيز، لإشراكهم في بيئة العمل على المستوى المعرفي والعاطفي. (القرني، ٢٠٢٠: ٣٠٦).

ويرى صادق وأحمد (٢٠١٩) أن الانغماس أحد الموضوعات الرئيسية اللازمة لفهم السلوك البشري في مؤسسات الأعمال.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن الفرد الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يحمل مواقف إيجابية نحو الوظيفة، ولكنها لا تؤدي بالضرورة للانغماس الوظيفي. (Clinebell & Shadwick, 2005)، كما وتشير الدراسات الحديثة أنه لا ينظر للرضا والانغماس على أنهما متغيرات منفصلة، بل يجب الأخذ بالاعتبار التفاعلات المحتملة بينهما. (Ayers, J. P. 2010)، ومن هنا ترى الباحثة بأن هناك مشكلة تكمن في التساؤل الرئيس التالي: "ما أثر الرضا الوظيفي على الانغماس الوظيفي في مدارس البلدية في القدس الشرقية لمعلمي المرحلة الثانوية"

ولغرض الإجابة عن هذا التساؤل تم طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما درجة الرضا الوظيفي في مدارس البلدية في القدس الشرقية لمعلمي المرحلة الثانوية؟
- ما مستوى الانغماس الوظيفي في مدارس البلدية في القدس الشرقية لمعلمي المرحلة الثانوية؟

- ما أثر الرضا الوظيفي بأبعاده " طبيعة العمل- الأجور والمكافآت- تحقيق الذات- الانتماء للمهنة" في الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في القدس الشرقية؟

- هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات استجابات الباحثين تجاه الانغماس الوظيفي من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في القدس الشرقية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخدمة).

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الآتية الى تحقيق مجموعة من الاهداف ويتم سردها كما يلي:

- تحديد درجة الرضا الوظيفي في مدارس البلدية في القدس الشرقية لمعلمي المرحلة الثانوية.
- تحديد مستوى الانغماس الوظيفي في مدارس البلدية في القدس الشرقية لمعلمي المرحلة الثانوية.
- بيان أثر الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في القدس الشرقية على الانغماس الوظيفي.
- تحديد الفروق الجوهرية ذات الدلالة الإحصائية في آراء الباحثين حول درجة الانغماس الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية الآتية: "الجنس، سنوات الخدمة".

أهمية الدراسة:

تظهر في الجانب النظري والجانب التطبيقي:

الأهمية النظرية:

تقديم إطار مفاهيمي عن الرضا الوظيفي وأثره على الانغماس الوظيفي، واعتباره إحدى القضايا اللازمة لفهم سلوك المعلمين داخل المدرسة.

الأهمية التطبيقية :

الشعور بالرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي لدى مجتمع الدراسة. وكذلك استفادة دراسات أخرى من نتائجها، الاستفادة من نتائج الدراسة لمنفذي القرار لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

فروض الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية الى التعرف على صحة الفروض الآتية:

- الفرض الأول: "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للرضا الوظيفي بأبعاده طبيعة العمل- الأجور والمكافآت- تحقيق الذات- الانتماء للمهنة" في الانغماس الوظيفي مدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية".
- الفرض الثاني: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات استجابات المبحوثين حول الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية في القدس الشرقية من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخدمة)".

مصطلحات الدراسة الاجرائية:

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction):

عرفه فوستر وماكلويد (Foster & MacLeod, 2004) بأنه: حالة ذهنية تضم كل المشاعر التي يحددها مدى إشباع ما يدركه الفرد من حاجات ترتبط بوظيفته، ويعرف اجرائياً بأنه: "هو شعور المعلم بالسعادة تجاه مهنته".

الانغماس الوظيفي (Job Immersion):

يُعرف بأنه درجة المشاركة الفعالة في العمل، من خلال الاندماج العاطفي، والذهني، والجسدي مع عمله. (عبد الله، ٢٠١٧: ٧٩٥)، واجرائياً: حالة اندماج الفرد في وظيفته من خلال أبعاد الانغماس الثلاثة وهي النشاط والتفاني والانهماك.

الإطار النظري:

أولاً: الرضا الوظيفي

هو حالة عاطفية لدى الفرد تتسم بالابتهاج تتجم عن تقييم جوانب العمل أو خبراته الوظيفية. (Msuya, 2016: 10)، كما يعرف بأنه: مقدار شعور المعلم بالسعادة نحو طبيعة عمله واتجاهه نحو ما يقدمه له مدير المدرسة من اشباع لحاجاته المادية والنفسية والاجتماعية والمهنية مع توفر البيئة المناسبة التي تعمل على انجاز أهداف العملية التعليمية. (الدرعي والقاسمية، ٢٠٢٠: ٧)، وكذلك عبارة عن ردود أفعال الموظف ورضاه الشخصي ومشاعره، وموقفه جسدياً وفكرياً فيما يتعلق ببيئة العمل. (Wange, 2012: 176)

وترى الباحثة بأنه عاطفية تثير حماس المعلم للعمل والدفاع عن مدرسته لاقتناعه بأن الجهد المبذول يتكافأ مع ما يحصل عليه.

أهمية الرضا الوظيفي:

بالنسبة للموظف: القدرة على الاندماج مع البيئة المدرسية بحماس ورفعة، وتحسين المستوى المعيشي.

بالنسبة للمؤسسة: زيادة مستوى الكفاءة والإنتاجية، والانتماء لها.

بالنسبة للمجتمع: زيادة الإنتاج ومعدل النمو والتطور له. (شونفي، ٢٠٠٥: ١٩١-١٩٢)

وترى الباحثة بأن أهمية الرضا الوظيفي تمكن في دوره الفعال في دمج الموظف والمؤسسة والمجتمع معاً للوصول لأفضل أداء.

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

التطور المهني للمعلمين، وتقديم مكافآت معنوية ومادية لهم تبعاً لإنجازاتهم، ومعرفة احتياجاتهم مهنيًا في عملية التعليم من خلال عقد دورات تدريبية أثناء عملهم، ورفع روحهم المعنوية من إدارة المدرسة خلال اتباع أساليب قيادية ديمقراطية. (أحمد، ٢٠٠٣)

وترى الباحثة أن رضا المعلم الوظيفي يؤثر على أدائه المهني؛ حيث يؤدي المعلم رسالته في مساعدة الطالب على التعلم وتنمية تفكيره بصورة جيدة.

تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين:

وذلك بتحقيق مبدأ المساواة والعدل في الجوانب المادية، وإعداد برامج لتنمية الاتجاهات الملائمة لوظيفة التدريس، والاهتمام بالجانب النفسي لديهم، وتخفيض نصابهم والعبء الدراسي في الجدول المدرسي، وإثارة دافعيتهم لتحقيق الأهداف المنشودة، وإشراكهم في اتخاذ القرارات. (عويد الصقور، ٢٠١٢: ٥)

ثانياً: الانغماس الوظيفي

هو اندماج الفرد في عمله وأثره في المجالات الأخرى. (Bhatia, et al., 2012: 1)، والاهتمام النفسي بوظيفة معينة، وأن الحالة النفسية للفرد نشطة معرفياً ومهتمة بالعمل الذي يؤديه. (Lambert, et al., 2016)، وعرفه (sharmila, 2013) بأنه التزام وانغماس الموظفين نحو عملهم وقيمها التنظيمية، واستغراقهم نحوه بالتعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل.

وعليه ترى الباحثة أن الانغماس الوظيفي للمعلمين يتأثر بمكان العمل، وبمدى قدرة المدرسة على إشباع حاجات المعلمين الأساسية، كما أن الحالة النفسية للمعلمين لها دور كبير في درجة عمق الانغماس الوظيفي لديهم.

أهمية الانغماس الوظيفي:

وتكمن أهميته في أنه يزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للمعلمين ويجعله أكثر التزاماً نحو عمله ومدرسته، ويعزز إنتاجيته. (على ومحمد، ٢٠٢١: ١١٣)، وقد أظهرت الدراسات أنه يساهم في تحسين جودة حياة المعلمين، ويزيد من رغبتهم في العمل والمكوث في المدرسة. (حمامة، ٢٠١٩: ٥٠)

وترى الباحثة أن أهمية الانغماس تكمن بشكل أساسي في خلق بيئة عملة مناسبة تدفع بالمعلمين لتحقيق أفضل نتائج.

دراسات سابقة:

المحور الأول: دراسات تناولت الرضا الوظيفي

هدفت دراسة (الشيخ، ٢٠٢٢) للتعرف على مستوى إدارة التوقعات لمعلمي المدارس الحكومية بمديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد وأثره على الرضا الوظيفي لديهم، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية والبالغ قوامها (٣٢٤) معلماً ومعلمة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أن تصورات الباحثين لدرجة امتلاك معلمي المدارس لإدارة التوقعات جاءت بدرجة متوسطة، وأن درجة الرضا الوظيفي أتت بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة لإدارة التوقعات على الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبه إربد، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مستوى إدارة التوقعات لدى معلمي المدارس الحكومية. وهدفت دراسة (Baluyos, et al., 2019) الي الكشف عن مستوى الرضى الوظيفي للمعلمين وعلاقته بأدائهم الوظيفي، وذلك باستخدام عينة من (١٠٤) مديراً ومديرة و(١١٣) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقيّة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات ونموذج لمراجعته الالتزام بالأداء الفردي، أظهرت النتائج أن مستوي الرضا الوظيفي للمعلمين وادائهم الوظيفي كان مرتفعاً، وكشفت النتائج عن وجود أثر لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين على ادائهم الوظيفي، وأوصت الدراسة بتوفير وسائل الراحة الأساسية لضمان الأمن الوظيفي في المدارس الابتدائية

المحور الثاني: دراسات تناولت الانغماس الوظيفي

دراسة محاسنة وآخرون (٢٠٢٢) هدفت الدراسة التعرف إلى طبيعة العلاقة الارتباطية بين الانغماس الوظيفي للمعلمين والمناخ المدرسي، والمؤهل العملي، وعدد سنوات الخبرة، ولتحقيق هدف الدراسة، استخدم مقياس الانغماس الوظيفي، ومقياس المناخ المدرسي، تكونت عينة الدراسة من (٥٧٦) معلماً ومعلمة من معلمي مديرية تربية وتعليم قسبة المفرق، تم اختيارهم بالطريقة القصدية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الانغماس الوظيفي جاء بمستوى مرتفع، مع وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وتصورات المناخ المدرسي تبعاً للمؤهل العلمي، لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل دراسات عليا، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وتصورات المناخ المدرسي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح المعلمين الذين نقل خبراتهم عن عشر سنوات، وكذلك أظهرت النتائج أن تصورات المعلمين للمناخ المدرسي كانت إيجابية، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية في تصورات المناخ المدرسي الكلي تعزى لمتغير الجنس، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي والمناخ المدرسي، وأوصت الدراسة بتهيئة البيئة التعليمية المناسبة للحفاظ على مستوى الانغماس الوظيفي للمعلمين. أما دراسة الشبل (٢٠١٩) فقد هدفت التعرف الى الانغماس الوظيفي لمعلمات المدارس الثانوية بمحافظة عنيزة، وتوضيح الفروق وفقاً للمتغيرات الآتية (التخصص، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية)، وبلغت العينة (٢٠٧) معلمة، وفقاً للمنهج الوصفي المسحي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للحصول على المعلومات، وجدت النتائج أن مستوى الانغماس الوظيفي كان متوسطاً، كما تبين وجود فروق في الانغماس الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، ولم يكن هناك فروق فيما يتعلق بمتغير التخصص والحالة الاجتماعية، وأوصت الدراسة بتخفيف الأعباء التدريسية والوظيفية عن المعلمة، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية. كما هدفت دراسة (Bodiwala and Chaithani, 2020) لتقييم الانغماس الوظيفي بين مدرسي المدارس الخاصة والحكومية فيما يتعلق بجنسهم وجهة المدرسة، وتمثلت عينة الدراسة في (١٢٠) معلماً ومعلمة من خلال تقنية أخذ العينات الهادفة من مختلف معلمي المدارس الخاصة والحكومية بمدينة أحمد آباد مقسمة بالتساوي حسب جنس ونوع معلمي المدرسة، تم استخدام مقياس الانغماس الوظيفي، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة حول الانغماس الوظيفي تعزو لمتغير الجنس، كما تبين أنّ هناك فروق في الانغماس الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة والحكومية، حيث وُجد أن معلمي المدارس الخاصة يمارسون انغماساً وظيفياً أقل من معلمي المدارس الحكومية، وأوصت الدراسة بزيادة المشاركة في العمل. أما دراسة (Manikandan and Karnan, 2017) فهدف

التعرف الى طبيعة العلاقة ذات الدلالة بين الانغماس الوظيفي والصحة النفسية لمدرسي الثانوية، اعتمد أسلوب المسح في البحث واستخدم أسلوب العينة العشوائية الطبقية لجمع العينة من المجتمع، تكونت العينة من (١٥٠) معلماً ومعلمة في مقاطعة ثيروفالور بالهند، جرى جمع المعلومات باستخدام الاستبانة، واتبعت المنهج التحليلي، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية دالة احصائياً بين الانغماس الوظيفي والصحة النفسية لمعلمي الثانوية، كشفت أنه لا يوجد فروق تبعاً للجنس وتعيين المعلمين وخبرة التدريس والحالة الاجتماعية على الانغماس الوظيفي والصحة النفسية لدى معلمي المرحلة الثانوية، وأوصت الدراسة بمعاملة المعلمين كإنسان وليس آلة إلكترونية ويجب أن يحترموا مشاعرهم.

منهجية وإجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي.

مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في مدينة القدس الشرقية، حيث بلغ عدد مفرداته (٧٨٠) معلماً ومعلمة (وزارة المعارف ٢٠٢١-٢٠٢٢)، موزعين على (٢٧) مدرسة ثانوية في القدس الشرقية.

عينة الدراسة:

جرى اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لملائمتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، وبلغ حجم عينة الدراسة (٢٥٥) معلماً ومعلمة منهم (٩٩) معلمة و(١٥٦) معلمة، حيث تم تحديد حجم العينة باتباع نموذج كرجي ومورجان (١٩٧٠).

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة، حيث تكونت الاستبانة من جزأين: الجزء الأول: تضمن البيانات الشخصية، والجزء الثاني: تضمن محاور الاستبانة، المحور الأول تناول الرضا الوظيفي والذي تكون من (٢٤) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: البعد الأول "طبيعة العمل" وتضمن (٦) فقرات، والبعد الثاني "الأجور والمكافآت" وتضمن (٦) فقرات، والبعد الثالث "تحقيق الذات" وتضمن (٦) فقرات، والبعد الرابع "الانتماء للمهنة" وتضمن (٦) فقرات، أما المحور الثاني فتناول الانغماس الوظيفي والذي تكون من (١٥) فقرة.

صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

١. الصدق من وجهة نظر المحكمين "الصدق الظاهري":

تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين تألف من (١٠) متخصصين في المجال التربوي، وقد استجابت الباحثة لأراء المحكمين وملاحظاتهم، وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل، واعتمدت نسبة اتفاق بين المحكمين (٨٠%) لاعتماد فقرة الاستبانة، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

٢. الاتساق الداخلي:

تم حساب معامل الارتباط لبيرسون، حيث تبين أن قيم معامل الارتباط دال إحصائياً، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين المحاور جميعها ومع الدرجة الكلية للاستبانة، حيث بلغ الاتساق الداخلي للرضا الوظيفي (٠.٨٢٨)، وللانغماس الوظيفي (٠.٧٨١).

ثبات الاستبانة:

تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ، وحيث بلغت قيمته (٠.٩٥٢)، وعليه فإن الاستبانة تتمتع بصدق وثبات عال، مما يؤكد صحة الاستبانة وقابليتها للتحليل.

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية: الإحصاءات الوصفية واختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات أدوات الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار T لعينتين مستقلتين، واختبار تحليل التباين الأحادي، والانحدار الخطي المتعدد، واختبار LSD للمقارنات البعدية.

نتائج تساؤلات الدراسة ومناقشتها:

نتائج الإجابة عن السؤال الأول للبحث ومناقشته:

وللإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والون النسبي وترتيب الرضا الوظيفي وفقاً للدرجة على كافة أبعاده مجتمعة لتقديرات أفراد عينة الدراسة، حيث جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (١): المتوسطات الحسابية والوزن النسبي لأبعاد الرضا الوظيفي وترتيبها وفقاً للوسط الحسابي

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب
١.	البُعد الأول: طبيعة العمل	3.29	0.926	0.66	متوسطة	1
٢.	البُعد الثاني: الأجور والمكافآت	3.18	0.938	0.64	متوسطة	4
٣.	البُعد الثالث: تحقيق الذات	3.20	0.927	0.64	متوسطة	3
٤.	البُعد الرابع: الانتماء للمهنة	3.26	0.963	0.65	متوسطة	2
-	الرضا الوظيفي	3.23	0.899	0.65	متوسطة	-

يظهر الجدول (١) أن جميع أبعاد الرضا الوظيفي تراوحت متوسطاته الحسابية ما بين (٣.١٨-٣.٢٩)، وقد جاء بُعد "طبيعة العمل" في المرتبة الأولى بوزن نسبي (٦٦%) بدرجة عالية، يليه بُعد "الانتماء للمهنة" حيث تبوأ المرتبة الثانية بوزن نسبي (٦٥%) بدرجة متوسطة، وتلاه بُعد "تحقيق الذات" حيث احتل المرتبة الثالثة بوزن نسبي (٦٢%) بدرجة متوسطة، وفي المرتبة الأخيرة بُعد "الأجور والمكافآت" بنفس الدرجة.

ويلاحظ أن المتوسط الكلي للرضا الوظيفي بلغ (٣.٢٣) بوزن نسبي (٦٥%)، وهذا يشير إلى أن الرضا الوظيفي جاء متوسطاً.

وترجع الباحثة ذلك لضعف توفر بيئة مدرسية تمكن المعلمين من أداء عملهم بشكل صحيح، كما أنها لم توفر الفرص للارتقاء بالسلم الوظيفي والوصول إلى وظائف أعلى على النقيض من المدارس الحكومية؛ حيث ينظر إلى المعلمين على أنهم لا يختلفون وإن اختلف مستوى الخبرات التي يمتلكونها والجهود التي يبذلونها في أداء مهامهم الوظيفية، ما يؤثر على مستويات رضاهم الوظيفي.

وانفقت النتائج مع دراسة (الشيخ، ٢٠٢٢) في أن درجة الرضا الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، واختلفت مع دراسة (Baluyos, et al., 2019) التي أظهرت نتائجها أن درجة الرضا الوظيفي جاءت بدرجة مرتفعة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني للبحث ومناقشته:

جدول (٢): المتوسطات الحسابية والوزن النسبي لفقرات محور "الانغماس الوظيفي" وترتيبها وفقاً للوسط الحسابي

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب
١.	يشعرني العمل أنى ملء بالطاقة.	3.27	1.057	٠.65	متوسطة	٨
٢.	يمكنني الاستمرار بالعمل المتواصل لمدة طويلة.	3.26	1.075	٠.65	متوسطة	٩
٣.	امتلك المرونة والعقلانية أثناء أداء عملي.	3.35	1.136	٠.67	متوسطة	٧
٤.	يستمر نشاطي ومثابرتي في عملي حتى لو لم تسر الأمور على ما يرام.	3.62	0.918	٠.72	مرتفعة	١
٥.	اشعر بالقوة والنشاط أثناء أداء عملي	3.47	0.955	٠.69	مرتفعة	٣
٦.	يجعل العمل مني شخصاً مليناً بالمعاني والأهداف.	3.00	1.256	٠.60	متوسطة	١٤
٧.	تعتبر وظيفتي مثيرة للتحدي.	3.08	1.256	٠.62	متوسطة	١٣
٨.	يتملكني الفخر بالعمل الذي أؤديه.	3.11	1.157	٠.62	متوسطة	١٢
٩.	يشعرني عملي بالحماس المستمر.	3.16	1.134	٠.63	متوسطة	١٠
١٠.	يعد عملي ملهم بالنسبة لي.	3.09	1.065	٠.62	متوسطة	١١
١١.	يصعب على الفصل ما بين عملي وحياتي الشخصية.	2.83	1.245	٠.57	متوسطة	١٥
١٢.	أكرس نفسي تماماً حينما أعمل.	3.51	0.93	٠.70	مرتفعة	٢
١٣.	ينتابني شعور بالسعادة عندما أعمل بصورة مكثفة	3.33	1.012	٠.67	متوسطة	٦
١٤.	يمضي الوقت سريعاً أثناء عملي.	3.38	0.992	٠.68	مرتفعة	٤
١٥.	ينسني استغراقي بالعمل كل ما يدور حولي.	3.38	0.996	٠.68	مرتفعة	٥
-	المتوسط العام	3.29	0.88817	٠.66	متوسطة	-

يتضح من نتائج الجدول (٢) أن الفقرة التي تنص على "يستمر نشاطي ومثابرتي في عملي حتى لو لم تسر الأمور على ما يرام" احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي (٧٢%) بدرجة مرتفعة، وتعزوا الباحثة ذلك تعلقه بعمله، بينما تبوأَت فقرة "يصعب على الفصل ما بين عملي وحياتي الشخصية" المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٥٧%) بدرجة متوسطة، وتعزوا الباحثة ذلك لأن انغماس الفرد في عمله يتأثر نسبياً بظروفه الحياتية.

ويتبين أن الدرجة الكلية لمحور الانغماس الوظيفي بلغت (٣.٢٩) بوزن نسبي (٦٦%)، وهذا يدل على أن المحور حاز على درجة متوسطة.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن العمل المدرسي ينتج عنه إرهاق للمعلمين بالإجراءات والقوانين، بالإضافة إلى تغيير الخطط دون إشراك المعلمين فيها بطريقة فعالة، وهذا يؤدي لقلق وظيفي، وينتج عنه مستوى متوسط من الانغماس الوظيفي لدى المعلم.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الشبل (٢٠١٩) التي أظهرت أن مستوى الانغماس الوظيفي كان متوسطاً، واختلفت مع دراسة محاسنة وآخرون (٢٠٢٢) التي بينت أن مستوى الانغماس الوظيفي كان مرتفعاً.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث للبحث ومناقشته:

وللإجابة عن السؤال الثالث تم تطبيق مصفوفة ارتباط بيرسون للتعرف على مدى وجود علاقات بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، وتبين أن معاملات الارتباط عالية، ونتيجة لثبوت وجود علاقات سيتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي، وبالتالي يمكن اختبار صحة الفرض من خلال الآتي:

جدول (٣): تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لتحديد أبعاد الرضا الوظيفي الأكثر تأثيراً

على الانغماس الوظيفي

R^2_{Adj}	R	F. test		T. test		المعاملات المقدره (β_i)	أبعاد المتغير المستقل
		sig	القيمة	sig	القيمة		
٠.٨٩٣	٠.٩٤٦	٠.٠٠٠	٥٣٠.٨٩٢	٠.٠٠٠	٤.٦١٩	٠.٣١٨	الثابت
				٠.٠٠٠	٨.٦٩٥	٠.٤٤٤	الانتماء للمهنة
				٠.٠٠٠	٣.٧٧٦	٠.٢٢٦	الأجور والمكافآت
				٠.٠٠٠	٢.٧٩١	٠.١٥٨	تحقيق الذات
				٠.٠٤٧	١.٩٩٤	٠.٠٩٠	طبيعة العمل

يتضح من الجدول أن قيمة معامل التحديد المعدل = ٨٩%، وهذا يعني أن ٨٩% من التغير في الانغماس الوظيفي تم تفسيرها من خلال أبعاد الرضا الوظيفي " طبيعة العمل- الأجور والمكافآت- تحقيق الذات- الانتماء للمهنة"، وأن النسبة المتبقية (١١%) قد ترجع لعوامل أخرى تؤثر في الانغماس الوظيفي لم يتضمنها النموذج، كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة لاختبار (F. test) تساوي (٠.٠٠٠) مما يعني صلاحية النموذج للتنبؤ.

كما تبين أن أهم المحددات التي تؤثر في المتغير التابع هي " الانتماء للمهنة - الأجور والمكافآت-تحقيق الذات -طبيعة العمل " على الترتيب بناء على القيمة المطلقة لاختبار (T. test).

وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية بأنه يوجد أثر لأبعاد الرضا الوظيفي " طبيعة العمل-الأجور والمكافآت- تحقيق الذات- الانتماء للمهنة" في الانغماس الوظيفي.

وهذه نتيجة منطقية جدا لأن كلما كان المعلم راض عن الانتماء للمهنة، الأجور والمكافآت، تحقيق الذات وطبيعة العمل، ساهم ذلك في جعله منغمسا بشكل كامل في وظيفته بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل، وسينعكس ذلك إيجابا على مخرجات المؤسسة التعليمية بشكل عام.

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع للبحث ومناقشته:

ولإجابة عن السؤال الرابع وضعت الباحثة الفروض التالية:

الفرض الأول: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تقديرات آراء الباحثين حول الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية في القدس الشرقية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس".

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار "T للعينتين المستقلتين" والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (٤): نتائج اختبار "T - للعينتين مستقلتين" - الجنس

(Sig)	قيمة اختبار T	الجنس		التكرار	الانغماس الوظيفي
		أنثى	ذكر		
0.061	-1.882	١٥٦	٩٩	المتوسطات	
		٣.٣٦	٣.١٥	الانحراف المعياري	
		٠.٨٩٨	٠.٨٦١		

*قيمة T عند 0.05 ودرجة حرية "٢٥٣" تساوي ١.٦٥٠٢

تبين من الجدول (٤) أعلاه أن قيمة (Sig) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وعليه لا توجد فروق في تقديرات استجابات الباحثين نحو مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

وعليه لا يوجد تمايز في مستوى استجابات الباحثين تجاه الأداء الوظيفي بسبب كونهم ذكوراً أو إناثاً، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المعلمين يعملون في بيئة عمل واحدة تحت نظام إداري موحد يعامل كلا الجنسين من حيث الإعداد والتوظيف والاستكمال وفقاً لذات المعايير دون تمييز في المعاملة، ولديهم إدراك مشترك واتفق تجاه الانغماس الوظيفي، ولديهم قناعة به لأنه يمثل جزء حيوي وفعال من رؤية الإدارة المدرسية.

وافقت هذه النتيجة مع دراسة (Bodiwala and Chaithani (2020) التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، واختلفت مع نتيجة دراسة محاسنة وآخرون (٢٠٢٢) التي بينت نتائجها وجود فروق جوهرية تجاه الانغماس الوظيفي تبعاً للجنس.

الفرض الثاني: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات آراء الباحثين حول الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية في القدس الشرقية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة"

تم استخدام اختبار "التباين الأحادي - ذو الاتجاه الواحد" وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٥): نتائج اختبار "تحليل التباين" - سنوات الخدمة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	(Sig)
الانغماس الوظيفي	بين المجموعات	١٠.٢٥٢	2	٥.١٢٦	٦.٧٩٥	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	١٩٠.١١٥	252	٠.٧٥٤		
	المجموع	٢٠٠.٣٦٧	254			

*قيمة (F) عند ٠.٠٥ ودرجة حرية (٢،٢٥٢) تساوي ٣.٨٨

يتبين من الجدول (٥) أنّ القيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي-ذو الاتجاه الواحد" أقل من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وعليه توجد فروق في تقديرات استجابات المعلمين عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) تجاه الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية في القدس الشرقية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ولقد تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات المجالية للتعرف بين أي المستويات كانت الفروق والجدول (٦) يبين ذلك:

جدول (٦): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق حول الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

الوسط الحسابي	المقارنات	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر
٣.٤٤	أقل من ٥ سنوات	-	//	//
٣.١٠	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	//	-	*
٣.٥٠	10 سنوات فأكثر	//	*	-

*القيمة الاحتمالية دالة إحصائياً عند $(\alpha = .05)$ // القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند $(\alpha = .05)$

يتضح من الجدول (٦) وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الذين خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات وخبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر والفروق لصالح الذين خبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر، في حين لم يلاحظ أي فروق في المجموعات الأخرى للخبرات.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين ذوي الخدمة (أكثر من ١٠ سنوات) لديهم مستوى الانغماس الوظيفي مقارنةً بأصحاب الخدمة القصيرة نتيجة لاختلاف ظروف البيئة المدرسية في التعامل مع المعلمين بسبب سنوات خدمتهم، فهم يتعرضون إلى خبرات معرفية وعلمية تختلف إلى حد كبير، بالإضافة إلى اختلاف مشكلاتهم والعوامل المحيطة بهم.

ويتوافق ذلك مع دراسة الشبل (٢٠١٩) ودراسة محاسنة وآخرون (٢٠٢٢) والتي أظهرتا نتائجها وجود فروق تجاه الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة، واختلفت مع دراسة Manikandan and Kaman (2017) والتي استنتجت عدم وجود فروقات بين تقديرات استجابات المعلمين تجاه الانغماس الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات:

- زيادة الدعم المادي والمعنوي للمعلمين مما يعزز من درجة الرضا الوظيفي لديهم.
- تعزيز الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في مدينة القدس الشرقية.
- تقديم نشرات توعوية تسلط الضوء حول العوامل التي تعمل على تطوير الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- توافر المناخ الملائم الذي يعتمد على الثقة المتبادلة بين المدير والمعلم لتشجيع المعلمين والانغماس بالعمل لخلق فرص للإبداع والتميز.
- الاهتمام الجدي باحتياجات المعلمين والعمل على تحقيقها.
- التركيز على تحسين العلاقة بين الزملاء في المدرسة وزملاء المهنة من أجل تبادل الخبرات.
- دراسة علاقة الرضا الوظيفي بعوامل أخرى قد تؤثر فيه كماً ونوعاً.
- إجراء دراسة مماثلة أو مشابهة للمراحل الدراسية المختلفة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

أحمد، إبراهيم. (٢٠٠٣). الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين. القاهرة: دار الفكر العربي.

الثبتي، محمد والعنزي، خالد. (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٣(٦)، ٩٩-١١٨.

حمامة عمار. (٢٠١٩). علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية لدى عينة من أساتذة جامعة الوادي، (أطروحة دكتوراه غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

الدرعي، حميد والقاسمية، عائدة. (٢٠٢٠). أثر القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مدينة العين بدولة الإمارات العربية المتحدة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (١٧)، ١-٣٧.

الشبل، رند. (٢٠١٩). مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة. المجلة العلمية لكلية التربية، ٣٥ (١٠)، ٦٨-٩٦.

شنوفي، نور الدين. (٢٠٠٥). تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية: المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز (أطروحة دكتوراه غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر.

الشيخ، نوال. (٢٠٢٢). أثر إدارة التوقعات على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمديرية التربية والتعليم للواء قسبة إربد. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦(٤٤)، ٣٨-٦٢.

صادق، محمد؛ وأحمد، دينا. (٢٠١٩). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، ٧٣(١)، ٢٤٤-٣٠٥.

عبد الله، محمد. (٢٠١٧). الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي دراسة ميدانية بجامعة بني سويف. *المجلة العلمية بكلية الآداب*، ٢٠١٧، (٣٠)، ٨٤٦-٧٩٠.

علي، حمدي؛ ومحمد، وفاء. (٢٠٢١). التمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي - دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج. *مجلة علوم الانسان والمجتمع*، ١٠ (١)، ٩١-١٤٣.

عويد الصقور. (٢٠١٢). تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلم، مجلة السوسنة الأردنية، متوفر على الرابط: <https://www.assawsana.com/article/115780>

القرني، صالح. (٢٠٢٠). الدور الوسيط للدعم التنظيمي المُدرَك في العلاقة بين القيادة الخادمة والاستغراق الوظيفي. *مجلة الإدارة العامة*، ٦١ (٢)، ٢٩٥ - ٣٦٨.

محاسنة، أحمد والعلوان، أحمد والعظامات، عمر. (٢٠٢٢). الانغماس الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بالمناخ المدرسي. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ١٨ (١)، ٥٣-٧٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ayers, J. P. (2010). *Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Baluyos, G., Rivera, H. & Baluyos, E. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206-221.
- Bhatia, A., Deep, G., & Sachdeva, S. (2012). Analyzing the role of job involvement on organisational effectiveness: An empirical study among the employees of Punjab national bank. *International journal of Computing & Business research*, 2229-6166.
- Bodiwala V. & Chaithani K. (2020). A study of job involvement among school teachers. *International Journal of Indian Psychology*, 8(3), 1822-1825.
- Clinebell, S. & Shadwick, G. (2005). The importance of organizational context on employees' attitudes: An examination of working in main offices versus branch offices, *Journal of leadership & organizational studies*, 11(2): 89-100.

- Foster, S., & MacLeod, J. (2004). The role of mentoring relationships in the career development of successful deaf persons. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 9(4), 442-458.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (٢٠١٦) . Social supports relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*, 53 (1), 22-32.
- Manikandan, V., and Karnan, P. (2017). A Study on Job Involvement of School Teachers in Relation to Their Mental Health at Higher Secondary Level. *International Educational Scientific Research Journal*, 3(7), 1-9.
- Msuya, O. W. (2016). Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 8(2), 9-16.
- Sharmila, V. (2013). Employee engagement—an approach to Organizational excellence. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(5), 111-117.

Wang, G. (2012). The Influence Of internal service quality On Employee Job satisfaction At Taiwan Listed International Tourist Hotels: Using Organizational Culture as The Moderator. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 10(3):174-183.