



عنوان البحث: واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة
بدولة الكويت

الباحث : عبد الله أحمد قاسم حسين



كلية التربية
قسم علم النفس

واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت

بحث مستل من رسالة مقدمه استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في التربية
"تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية"

إعداد الباحث

عبد الله أحمد قاسم حسين

إشراف

أ.م.د/ محمد محمد إبراهيم مطر

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية

جامعة المنصورة

أ.د. منى محمد الحرون

أستاذ ورئيس قسم التربية ووكيل كلية

التربية لشؤون التعليم والطلاب

جامعة مدينة السادات

١٤٤٥ هـ - ٢٠٢٣ م

مستخلص البحث باللغة العربية:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، مع وضع مجموعة من الإجراءات المقترحة لتفعيله، واستخدم البحث منهج البحث الوصفي التحليلي، واستخدم استبانة لقياس واقع الانغماس الوظيفي، مكونة من ثلاثة أبعاد هي (الانغماس المعرفي - الانغماس الوجداني - الانغماس السلوكي) تم تطبيقها على عينة بلغ عددها (٢٧٥) معلماً ومعلمة من هذه المدارس بالمناطق التعليمية الستة بدولة الكويت، وتوصل البحث على النتائج التالية : أن الانغماس السلوكي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة جاء في الترتيب الأول بنسبة ٨٧٪، ثم جاء الانغماس الوجداني في الترتيب الثاني بنسبة ٧٦٪، وجاء الانغماس المعرفي بنسبة ٧٠٪ وفي الترتيب الأخير، ومن ثم قام الباحث بوضع مجموعة من المقترحات لتفعيل الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة.

الكلمات المفتاحية : الانغماس الوظيفي - معلم المدرسة المتوسطة.



مستخلص البحث باللغة الانجليزية:

The aim of the current research is to identify the reality of job immersion among teachers Middle school schools in the State of Kuwait, with a set of suggested procedures to activate it. The research used the descriptive analytical research method, and used a questionnaire to measure the reality of job immersion, consisting of three dimensions: (cognitive immersion - emotional immersion - behavioral immersion) that was applied to a sample numbering (275 male and female teachers from these schools in the six educational regions in the State of Kuwait. The research reached the following results: Behavioral immersion among middle school teachers came in first place with a rate of 87%, then emotional immersion came in second place with a rate of 76%, and cognitive immersion came in first place with a rate of 76%. 70% and in last order, and then the researcher developed a set of proposals to activate job immersion among middle school teachers.

Keywords : Job Immersion - Middle School Teacher.

أولاً : الإطار العام للبحث :

مقدمة البحث :

تعتبر المدرسة المتوسطة بمثابة الحلقة الثانية في السلم التعليمي بدولة الكويت حيث إنها تلي المدرسة الابتدائية وبالتالي فهي تتولى إعداد الناشئة في إطار فلسفة المجتمع وأهدافه بالإضافة إلى أنها توفر الفرص أمام الأجيال المتعاقبة لتنمية مهاراتهم واستعداداتهم وصقل مواهبهم واكتشافها من جديد حتى يستطيع كل جيل أن يثبت ذاته في إطار مجتمعي وإقليمي وعالمي.

ويأتي الانغماس الوظيفي ليعبر عن سلوك المعلم في المدرسة أثناء قيامه بعمله على اعتبار أن الانغماس يشير إلى حب المعلم لعمله واحترامه لذاته ومحافظة على سمعة المدرسة من خلال إيجاد علاقات مجتمعية جيدة تساعد على الارتقاء بمكانتها في المجتمع الذي تتواجد فيه وعلى هذا فإن الانغماس الوظيفي يسهم في تحقيق التوافق النفسي للمعلم مع عمله بالإضافة إلى أنه يبرز أهمية العمل بالنسبة له لدرجة أنه يظهر كل قدراته واستعداداته في إطار إتقانه للعمل وأدائه وفقاً لمعايير الجودة.

وعلى هذا فإن الانغماس الوظيفي للمعلم يشير إلى وجود توأمة نفسية بين المعلم والعمل مع الأخذ في الاعتبار أن المدرسة تحافظ على المعلم ذاته من خلال التعرف على مشكلاته أولاً بأول وحلها بالأسلوب العلمي مع التعرف على حاجاته وتلبيتها على ضوء الإمكانيات المتاحة للمدرسة والظروف المحيطة بها، وبالتالي فإن الانغماس الوظيفي يعبر عن الدرجة التي يكرس فيها المعلم جهده ووقته من أجل إنجاز العمل وفقاً لمعايير الجودة، حيث إنه يعتبر العمل جزءاً من حياته وبالتالي يتحسن أدائه باستمرار وتزداد إنتاجيته ويكون حريصاً على تحقيق أهداف المدرسة وفقاً لما تم الاتفاق عليه (عبد الله عودة، ٢٠١٦ : ٤٣-٤٤)، ونظراً للدور الحيوي للانغماس الوظيفي للمعلمين في نجاح المدارس في تحقيق أهدافها، ونجاحها، لذا يسلط البحث الحالي الضوء على أهميته، وإجراءات تفعيله.

منطلقات البحث :

استند البحث الحالي على الأطر النظرية المستقاة من التراكم المعرفي في مجال الانغماس الوظيفي مع التركيز على معلم مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت على اعتبار أن هذا الانغماس له أهمية في رفع جهد المعلم في المدرسة وبالتالي يمثل حلقة وصل بين مستوى الإنتاجية من ناحية ونوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى، لذا جاءت مشكلة البحث من أجل التعرف على واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت مع اقتراح مجموعة من الإجراءات لترقيته لدى المعلم.

مشكلة البحث وأسئلته :

يسهم الانغماس الوظيفي للمعلم في نجاح المدرسة ووصولها إلى ما تسعى إلى تحقيقه من أهداف حيث إنه يعمل على زيادة تأثير المعلم في عمله ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديه مع زيادة فرص صقل

مهاراته وتنمية معارفه وتوظيف طاقاته وتحسين أدائه في سبيل تحقيق نجاح العمل المدرسي في كل مجالاته، معنى ذلك أن الانغماس الوظيفي للمعلم في مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت يعمل على رفع روحه المعنوية وبذل قصارى جهده من أجل زيادة إنتاجية العمل وتحسين نوعية الأداء وبالتالي يتحقق الانسجام الكامل بين المعلم وعمله من جهة ومدرسته من جهة ثانية في ظل علاقات طيبة ومناخ تنظيمي مناسب (مزنة سعد خالد العازمي، ٢٠١٧ : ٣٧٢-٣٧٣)، وعلى هذا يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي :

- كيف يمكن تفعيل الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية :

- ما الأسس النظرية للانغماس الوظيفي للمعلم وفقاً للأدبيات المعاصرة؟
- ما واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت؟
- ما الإجراءات المقترحة لتفعيل الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة في الوقت الحاضر؟

هدف البحث

- هدف البحث الحالي إلى زيادة الانغماس الوظيفي لمعلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت من خلال التعرف على واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، وذلك من خلال ما يلي :
- الوقوف على الأسس النظرية للانغماس الوظيفي للمعلم وفقاً للأدبيات المعاصرة.
 - التعرف على واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.
 - تحديد أهم الإجراءات المقترحة لتفعيل الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة في الوقت الحاضر.

أهمية البحث : تتبع أهمية البحث من الأمور التالية :

أ-الأهمية النظرية :

- تعود أهمية البحث النظرية إلى أهمية موضوع الانغماس الوظيفي للمعلم حيث يعد من العوامل التي لها آثار إيجابية في بيئة العمل المدرسية وتحسين أداء المعلمين وإنتاجيتهم.

ب- الأهمية التطبيقية : تتمثل في :

- تزويد أصحاب القرار في وزارة التربية في المجتمع الكويتي بشكل عام والمناطق التعليمية المختلفة بشكل خاص بمعلومات عن واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة ومن ثم يمكن تنمية قدراتهم على اتخاذ المبادرات التي تعزز هذا السلوك وتساعدهم على إنجاز المهام الموكولة إليهم بنجاح.

منهج البحث وأداته :

تقتضي طبيعة البحث استخدام المنهج الوصفي نظراً لتناسبه مع طبيعة الدراسة وتناوله واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، و.اعتمد البحث الحالي على استبانة، تم تطبيقها على عينة من معلمي ومعلمات ومديري مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

حدود البحث : يقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:

- **الحد الموضوعي :** الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة.
- **الحد البشري :** معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.
- **الحد المكاني :** مدارس المرحلة المتوسطة بالمناطق التعليمية الستة في دولة الكويت.
- **الحد الزمني :** تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفترة من (ديسمبر ٢٠٢٢ – فبراير ٢٠٢٣) في الفصل الدراسي الأول والثاني.

مجتمع البحث والعينة :

تم اختيار عينة عشوائية ممثلة للمجتمع الأصلي المتمثل في معلمي ومعلمات مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، وذلك وفقاً للقواعد العلمية في اختيار العينة الدراسية ومن ثم فإن مجتمع الدراسة يتمثل في مدارس المرحلة المتوسطة بمختلف المناطق التعليمية والتي يصل عددها إلى (٦) مناطق تعليمية [حولي – الأحمدية – العاصمة – الفروانية – الجهراء – مبارك الكبير] مع أخذ عينة ممثلة من هذه المناطق وبلغت (٢٧٥) فرداً من المناطق التعليمية الستة.

مصطلحات البحث :

تم استعراض المفاهيم المختلفة لمصطلحات البحث الحالي في إطاره النظري، ونستقر فيما يلي على المصطلحات الإجرائية :

١- الانغماس الوظيفي Job Immersion :

عرف الباحث الانغماس الوظيفي إجرائياً على أنه "ارتباط المعلم بعمله واعتبار هذا العمل ركن أساسي في حياته حيث يشعر من ورائه بالرضا والسعادة على اعتبار أنه يعبر أيضاً عن قدرة المعلم في المدرسة المتوسطة بدولة الكويت على الاندماج في عمله والإقبال على ممارساته المختلفة سواء كانت تعليمية أو تربوية أو غيرها".

٢- المدرسة المتوسطة Middle School :

وهي تلك المؤسسة التي أنشأها المجتمع الكويتي عن قصد من أجل تربية الناشئة بعد انتهاء دراستهم من المدرسة الابتدائية ويدرس بها التلميذ لمدة (٤) سنوات متتالية من سن (١١-١٤) سنة أي أنها تستقبل التلميذ مع بداية فترة المراهقة وهذا يبرز أهمية هذه المدرسة واهتمامها بتربية الناشئة على

ضوء فلسفة المجتمع ومقتضيات العصر، كما أن مخرجاتها تعد مدخلات للمرحلة الثانوية التي تهتم بإعداد الطالب للمواطنة والحياة العملية أو الالتحاق بالجامعة (وزارة التربية، ٢٠٢٠ : ٢-١).

الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة موضوع الانغماس الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى، وسوف نتناول منها ما يلي:

١- دراسة رند خالد عبد الله الشبل (٢٠١٩) : بعنوان : "مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة" :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للمتغيرات الشخصية (التخصص - سنوات العمل - الحالة الاجتماعية)، وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (٢٠٧) معلماً ومعلمة، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي مع استخدام أداة الاستبانة، وكانت نتائج الدراسة تتمثل في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي بين أفراد العينة تعزى لسنوات العمل، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص والحالة الاجتماعية، كما أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى المعلمات كان بدرجة متوسطة.

٢- دراسة Sean A. Catelo (2020) بعنوان : "برنامج الانغماس في العمل للمدرسة الثانوية العليا في مقاطعة باساي الكندية" :

"Work Immersion Program for Senior High School in the Division of Pasay: Basis for an Intervention Plan" (2020) :

هدفت الدراسة إلى وضع برنامج للانغماس في العمل للمدرسة الثانوية العليا في مقاطعة باساي الكندية واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتقييم العمل وفق برنامج الغمر مع المتغيرات المقابلة والتدخل المقترح من أجل تلبية احتياجات المعلمين وشركاء الصناعة والطلبة في المدرسة المذكورة، وكان من أبرز نتائجها أن تعزيز التنفيذ الأفضل لبرنامج الانغماس في العمل يحتاج إلى تقديم إجراءات واضحة ومحددة لتلبية احتياجات المعلمين والطلبة وشركاء الصناعة مع مشاركة الأطراف المعنية بذات المقاطعة لتحقيق الهدف المنشود من برنامج الانغماس والوصول إلى نتائج أفضل لخدمة المجتمع الكندي.

٣- دراسة القار علي، بقادير عبد الرحمان (٢٠٢١) بعنوان : "تحليل مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي - دراسة ميدانية ببلدية الرويسات بولاية ورقلة" (٢٠٢١) :

سعت الدراسة إلى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الرويسات بورقلة، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وفقاً للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، سنوات الخدمة)، وتكونت العينة من (١٠٠) أستاذ وأستاذة تعليم ثانوي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما تم تبني مقياساً للانغماس والذي يحتوي على (١٥) بنداً،

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الانغماس الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة منخفضة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما أظهرت كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.

٤- دراسة أحمد محاسنة وآخرون (٢٠٢٢) بعنوان "الانغماس الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بالمناخ المدرسي" (٢٠٢٢) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى المعلمين وتصوراتهم للمناخ المدرسي واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما طبقت استبانة على عينة بلغ عددها (٥٧٦) معلماً ومعلمة من معلمي تربية وتعليم قسبة المفرق، وكان من أبرز نتائجها جاء الانغماس الوظيفي لدى المعلمين بدرجة مرتفعة، مع وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات الإناث، وبتغير المؤهل العلمي لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل دراسات عليا.

٥- دراسة Maria Christina & et al., (2020) بعنوان : "التحديات التي يواجهها كبار معلمي وطلاب المدارس الثانوية أثناء الانغماس في العمل داخل المدرسة" (٢٠٢٢) :

"Challenges Encountered By Senior High School Teachers And Students During In-School Work Immersion" (2022) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه كبار معلمي وطلاب المدارس الثانوية أثناء الانغماس في العمل داخل المدرسة وخاصة أثناء ظهور جائحة كوفيد ١٩ على اعتبار أنها أثرت على كل جانب من جوانب الحياة ومنها التعليمي وقد قامت الدراسة بإجراء مقابلة مع عدد (٧) معلمين ومنسقين، و(٢١) طالباً من مسارات علمية مختلفة بجامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة كاجايان دي أورو في جنوب دولة الفلبين، وكان من أبرز نتائجها وجود فرق بين الأنشطة التي يمارسها الطلاب أثناء الانغماس في المدرسة عن الأنشطة التي يمارسونها قبل الانغماس وخاصة أثناء كوفيد ١٩ وقد كافح المعلمين لإنشاء وتحسين طرائق تعلم تحقق أهداف الانغماس من خلال المواد والمعدات المتوفرة مع تنمية استعداد الطلبة لأداء المهام المتوقعة ببرنامج الانغماس في العمل.

٦- دراسة تعاني خليل شقيرات ونبيل جبريل الجندي (٢٠٢٣) بعنوان "أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بواقع الانغماس الوظيفي في المرحلة الثانوية بمدارس شرقي القدس من وجهة نظر معلميها" (٢٠٢٣) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بواقع الانغماس الوظيفي في المرحلة الثانوية بمدارس شرقي القدس من وجهة معلميها واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وطبقت استبانة على عينة بلغ عددها (٢٢٤) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية بشرقي القدس، وكان

من أبرز نتائجها أن واقع ممارسة أنماط القيادة التربوية جاء بدرجة متوسطة واحتلت النمط القيادي الترسلية المركز الأول يليه النمط الأوتوقراطي ثم النمط الديمقراطي، وجاء واقع الانغماس الوظيفي بدرجة متوسطة واحتلت بعد الإخلاص والتفاني المركز الأول يليه بعد النشاط ثم بعد الانهماك مع وجود علاقة ارتباطية طردية دالة بين الانغماس الوظيفي والنمط الديمقراطي، وعلاقة عكسية بين الانغماس الوظيفي وكل من النمط الترسلية ونمط القيادة الأوتوقراطي.

٧- دراسة ميساء أبو أرميلة (٢٠٢٣) بعنوان "الرضا الوظيفي وأثره على الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية" (٢٠٢٣):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وأثره على الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وطبقت استبانة على عينة بلغ عددها (٢٥٥) معلماً ومعلمة في مدارس مدينة القدس الشرقية، وكان من أبرز نتائجها أن درجة الرضا الوظيفي ومستوى الانغماس الوظيفي جاء بدرجة متوسطة كما يوجد أثر للرضا الوظيفي بأبعاده طبيعة العمل والأجور والمكافآت وتحقيق الذات والانتماء للمهنة في الانغماس الوظيفي مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وعلى هذا فإن الدراسات السابقة تتشابه مع البحث الحالي في عرض مفردات الانغماس الوظيفي من حيث الماهية والأهمية والأسباب والعوامل المؤثرة وكذلك توظيف المنهج الوصفي والأسلوب الإحصائي للإجابة عن التساؤلات في حين يختلف البحث الحالي عنها في توجيه اهتمامه على واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، وبالتالي يتمثل الاختلاف في مجتمع الدراسة وعينة البحث والمؤسسة التعليمية.

ثانياً : الإطار النظري للبحث :

يعد الانغماس الوظيفي أحد القضايا المهمة، والأساسية والتي عن طريقها ترتقي أي مؤسسة وتحقق النجاح المطلوب، وحيث إن المؤسسات التعليمية دائماً ما تسعى إلى تحقيق أهدافها ومن ثم أهداف المجتمع، لذا كان من الضروري سعيها لتوفير بيئة جيدة للمعلمين للوصول إلى حالة من الرضا، والانغماس في العمل، ومن ثم سوف يعرض الباحث في الجزء التالي الأسس النظرية للانغماس الوظيفي: ويندرج تحتها :

١- ماهية الانغماس الوظيفي:

يتناولها الباحث من خلال عرض مفهوم الانغماس، وأهميته، وأنواعه، وأبعاده، ومدخله، وعناصره، وفيما يلي عرض ذلك:

أ- مفهوم الانغماس الوظيفي:

يتناولها الباحث من خلال عرض مفهوم الانغماس لغة، ومفهوم الانغماس الوظيفي اصطلاحاً :

(١) الانغماس لغة :

يأتي في اللغة أن الانغماس جاء من فعل غمس يغمس غموساً غمساً فهو غامس ويعني أن غمس الشيء في الماء أي غطسه فيه أو غمره به، ويقال أيضاً غمست الطعن أن نفذت واخترقت المطعون، وغمس السكين في صدر عدوه أي ادخله في صدره (مروان العطية، ٢٠١٧ : ٣٢٢-٢٢٣)، وعلى هذا فإن الانغماس هو حب الشيء حباً سيالاً أي فياضاً والانغماس يأتي من رجل شجاع محب للعمل في مؤسسة معينة (محمد مكرم على أبو الفضل جمال الدين، ٢٠٠٤ : ١٢٧-١٢٨).

(٢) الانغماس الوظيفي اصطلاحاً :

يعبر الانغماس الوظيفي عن نزوع المعلم نحو الالتصاق بالعمل الذي يقوم به ثم المدرسة التي ينتمي إليها على اعتبار أن ذلك يعبر عن انتمائه الكامل للعمل والمدرسة ومن خلال هذا الانتماء تتجسد مجموعة القيم والتوجهات من قبل هذا المعلم تجاه عمله ومدرسته (إيمان المنطاوي، ٢٠٠٧ : ٦١-٦٢)، وحدد رافع الوحيدي الانغماس الوظيفي على أنه تبني المعلمين والعاملين مجموعة من القيم والمعايير والأهداف والأنماط السلوكية أثناء تادية العمل على أن تكون هذه التكوينة العلمية بمثابة مرشداً لنشاطهم في الحاضر والمستقبل، حيث إن هذه المعايير تعتبر جزءاً هاماً من النظام السلوكي لهم وطريقة تفكيرهم (رافع الوحيدي، ٢٠١٠ : ٤٢-٤٣)، ويعرف الانغماس الوظيفي على أنه عبارة عن مجموعة مخرجات سلوكية تتمثل في مستوى الاحتواء والتفاعل والالتزام والحماس والتأثير الإيجابي الذي يمتلكه المعلم تجاه وظيفته، وهذا يعني أن المعلم كلما زادت درجة ارتباطه بالعمل زاد انغماس فيه وبالتالي أصبح متمسكاً بعمله وبالتالي يصعب فصل نفسه عن عمله على اعتبار أن الانغماس الوظيفي يعد بمثابة برهان للالتزام والمشاركة ورضا المعلم عن عمله معنى ذلك أن انغماسه في العمل يسهم في تحسين الأداء وتعزيز الالتزام وتحقيق أفضل مخرجات من العمل ذاته وبالتالي ينعكس ذلك إيجاباً على المدرسة كلها (B, Buchanan, 2017 : 542).

وعلى هذا فإنه يمكن الوصول إلى تعريف إجرائي للانغماس الوظيفي على أنه يعبر عن قدرة المعلم في المدرسة المتوسطة بدولة الكويت على الاندماج في عمله والإقبال على ممارساته المختلفة سواء

كانت تعليمية أو تربوية أو غيرها حيث تمثل له هذه الممارسات مجموعة من مشاعر السعادة وقوة الارتباط بالمدرسة التي يعمل بها أي يزداد انتمائه للمدرسة ويحب العمل بها والاستمرار فيها.

ب- أهمية الانغماس الوظيفي

يمكن عرض أهمية الانغماس الوظيفي للمعلم على النحو التالي (حمدي أحمد عمر علي، ٢٠٢١ : ١١٣-١١٤) :

- (١) يعتبر الانغماس الوظيفي للمعلم أحد المداخل الأساسية التي تستخدم من أجل تحسين جودة حياة العمل المدرسي.
- (٢) تنمية الولاء والالتزام التنظيمي للمعلم نحو المدرسة التي يعمل بها.
- (٣) يسهم في ترقية إنتاجية المعلم مع تنمية كفاءته باستمرار.
- (٤) يؤكد الانغماس الوظيفي للمعلم على الارتقاء بسياسة تحفيز المعلمين والعاملين في المدرسة.
- (٥) يحقق الانتماء الوظيفي للمعلم رضاه الكامل عن بيئة العمل بشكل خاص والمدرسة بشكل عام.
- (٦) يؤدي الانغماس الوظيفي للمعلم إلى حبه للعمل ومن ثم تقل نسبة الدوران (معدلات ترك العمل أو الغياب).

وعلى هذا فإن الانغماس الوظيفي يحقق للمعلم السعادة والرضا وتقدير الذات بالإضافة إلى تحقيق المعنى الحقيقي للحياة ومساعدته على المشاركة الفاعلة في تصحيحها بالإضافة إلى أنه يحثه على تحسين الأداء وتنمية قدرته وترقية استعداداته باستمرار.

ج- أنواع الانغماس الوظيفي :

لقد قسم الفكر الإداري المعاصر أنواع الانغماس الوظيفي إلى عدة أنواع يمكن عرضها على النحو التالي (لميس عبد الله الشبرمي، ٢٠١٩ : ٥٧٧-٥٧٨):

- (١) **انغماس الذات Self-Immersion** : ويشير إلى الحالة التي يكون فيها المعلم مدفوعاً بدافع البحث عن مكانة وظيفية في مجال العمل أي أنه يعبر عن انهماك المعلم في العمل من خلال توظيف مواهبه في إطار تحسين أدائه مع بناء علاقات اجتماعية تخدم المدرسة سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي على اعتبار أن المستوى الداخلي يتمثل في إقامة علاقات طيبة مع الرئيس المباشر/مدير المدرسة للمعلم ذاته والزملاء والعاملين بها في حين أن المستوى الخارجي يؤكد على إقامة علاقات طيبة مع كافة المستفيدين من خدمات المدرسة ويكونون من المجتمع المحلي الذي يحتضنها.
- (٢) **انغماس الأنا Ego Immersion** : ويعني أن المعلم ينغمس في عمله إلى الحد الذي يكون فيه تقديره لذاته متأثرة بمقدار ما يدركه من مستوى أدائه.

(٣) **انغماس المقدرة Immersion Ability** : ويعبر عن الدرجة التي يتأثر فيها تقدير المعلم لذاته سواء كان هذا التأثير نابع من داخله أي أنه يمتلك قوة داخلية تحثه على الأداء الجيد أو أن رئيسه المباشر/مدير المدرسة حثه على ذلك.

(٤) **انغماس المشاركة Engagement Immersion** : ويشير إلى أن الانغماس الوظيفي للمعلم يتأتي من خلال مشاركته في صنع القرار واتخاذها بل مشاركته أيضاً في الخيارات التي يترتب عليها صناعة مستقبل المدرسة وفي ذات السياق فإن مثل هذه المشاركة ترتقي بالانغماس الوظيفي له وترفع الروح المعنوية ويتحسن الأداء وتزداد الإنتاجية.

وعلى هذا فإن الانغماس الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها المعلم مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها وبالتالي فإنه يرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً حيث يتأثر الانغماس الوظيفي بمجموعة من المؤثرات منها المستوى العاطفي والتي بدورها تتمثل في مشاعر السعادة والرضا والتقدير للذات.

د- أبعاد الانغماس الوظيفي :

لقد طرح الفكر الإداري المعاصر عدة أبعاد للانغماس الوظيفي وحددها الباحث فيما يلي (سيد محمد جاد الرب، ٢٠١٤ : ٢١٠-٢١١):

(١) **البعد الذاتي Self-Dimension** : ويعني اهتمام المعلم بقبول التغذية الراجعة والاستقلالية في العمل مع تكوين علاقات طيبة مع كل العاملين بالمدرسة وحب امتلاك المعلومات والمعارف.

(٢) **البعد العاطفي Emotional Dimension** : ويعبر عن قوة استمتاع المعلم بالعمل وحبته لإنجاز ما وكل إليه في الوقت المناسب على اعتبار أنه يتعلق بعمله عبر مجموعة من المشاعر والأحاسيس التي تنمي حب العمل بكليته إليه.

(٣) **البعد المعرفي Cognitive Dimension** : ويعبر عن درجة قوة مشاركة المعلم في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته على اعتبار أنه يعد عضواً فاعلاً في المؤسسة فلا يمكن تجاهله.

(٤) **البعد السلوكي Behavioral Dimension** : ويعبر عن اتخاذ المعلم دوراً إضافياً بشكل اختياري أو أنه يفكر في العمل بعد أن يغادر العمل وبالتالي فإن المعلم يؤثر في بيئة العمل ويتأثر بها بحيث تجعل سلوكه دائماً إيجابياً نحو المدرسة بشكل عام ونحو عمله بشكل خاص.

وعلى هذا فإن أبعاد الانغماس الوظيفي بالنسبة للمعلم تبرهن على أن العمل يمثل الاهتمام الأساسي له في الحياة بالإضافة إلى المشاركة الفاعلة في العمل مع إقامة علاقات طيبة مع زملائه ورؤسائه وطلابه وكذلك يحاول أن يكون قدوة في مجال عمله.

هـ - مداخل الانغماس الوظيفي :

يمكن بحث الانغماس الوظيفي من خلال عدة مداخل منها ما هو تحفيزي ومنها ما هو سببي ومنها ما هو متعدد ومن ثم يمكن عرضها على النحو التالي (إبراهيم محمد المحاسنة، ٢٠١٨ : ٢٢٣-٢٢٤):

(١) - **المدخل التحفيزي Motivational Entrance** : ويرى أرباب هذا المدخل أن الانغماس الوظيفي يتأثر بخبرة المعلم الاجتماعية وبيئة العمل وبالتالي فإن تصورات المعلم عن وظيفته واحتياجاته تعتبر أكثر تأثيراً على الانغماس الوظيفي له وبالتالي فإن هناك مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر في الانغماس الوظيفي وبالتالي يجب مراعاتها من قبل قيادات المدرسة شريطة أن تحول الجوانب السلبية فيها إلى جوانب إيجابية حتى تحافظ على الارتقاء بالانغماس الوظيفي للمعلمين والعاملين بها.

(٢) - **المدخل السببي Causal Entrance** : ويرى أرباب هذا المدخل أن الانغماس الوظيفي يرتبط بمجموعة من العلاقات التبادلية، والتي تتمثل في الخصائص الشخصية والخصائص الوظيفية للمعلم بالإضافة إلى سلوكيات الإشراف من قبل الرئيس المباشر ناهيك عن الاتجاهات الوظيفية للمعلم ذاته (Brown, S. 1996 : 55-58).

(٣) - **المدخل المتعدد Multiple Entrance** : ويرى رباب هذا المدخل أن الانغماس الوظيفي يتكون من ثلاثة أبعاد وهي الانغماس العاطفي، والانغماس المعرفي، والانغماس السلوكي على اعتبار أن الانغماس العاطفي يظهر من خلاله استمتاع المعلم بالعمل وارتباطه بالمدرسة وتعلقه بعمله، في حين أن الانغماس المعرفي تظهر من خلاله المشاركة الفاعلة للمعلم واحترامه لذاته وإيجابية الحالة النفسية له، أما الانغماس السلوكي فيعبر عن استقامة السلوك نحو الأهداف المنشودة للمدرسة مع حب المعلم للتعليم والتطور التطوعي (Yoshimura, A. 1996 : 175-178).

و- عناصر الانغماس الوظيفي :

نظراً لأن الانغماس الوظيفي يعبر عن تفاعل المعلم سواء على المستوى الجسدي أو الذهني أو الشعوري في العمل على اعتبار أنه يرتبط بالحالة الإيجابية للإنجاز ومن ثم يمكن عرض عناصر الانغماس الوظيفي على النحو التالي :

(١) **العمل** : حيث إن العمل يمثل الاهتمام الأساسي للمعلم في حياته الخاصة والعامة فلا يمكن أن يعيش بدون عمل فهو الترياق وهو باعث الحيوية والنشاط إليه بين الحين والآخر (محمد حسن عبد الجبار، ٢٠١٦ : ٨٦-٨٧).

(٢) **المشاركة** : حيث إن المشاركة الفعالة من قبل المعلم في عمله يعزز انغماسه الوظيفي حيث تظهر مرونته في العمل وتركيزه الذهني العالي ومن ثم يتحسن الأداء وتزداد إنتاجية المدرسة (محمد حسن عبد الجبار، ٢٠١٦ : ١٣٦).

(٣) **الأداء** : حيث إن الأداء يعبر عن الجهود الذي يبذله المعلم في عمله من أجل الوصول إلى أفضل النتائج الممكنة مع الأخذ في الاعتبار أن هذا المجهود يتم في إطار فكري وعملي وبيئي بمعنى أن المعلم يعمل عقله من أجل التفكير العلمي في إنجاز العمل، كما أنه يحرك كل أعضاء جسده تتفاعل مع بعضها البعض في إطار التركيز نحو إنجاز العمل بالجودة المنشودة بالإضافة إلى اهتمامه بتحسين بيئة العمل حتى يصبح لها تأثير إيجابي على دقة الإنجاز وجودته (أحمد محمد موسى محاسنة، ٢٠٢٢ : ٦٢-٦٣).

(٤) **إثبات الذات** : حيث إن المعلم يثبت ذاته من خلال أدائه للعمل بالطريقة المثلى أي وفق معايير الجودة من حيث الدقة والإنجاز بمعنى خلو العمل من الأخطاء وتحقيق معايير الجودة في إنجازها (محمد الطيبي وآخرون، ٢٠١٦ : ١٠٢-١٠٣).

وعلى هذا فإن الانغماس الوظيفي يبرهن على قيام الموظف ببذل المزيد من الجهد وتوظيف كل قدراته من أجل التعبير عن ذاته وإنجاز العمل بالجودة المنشودة حتى يترك أثراً إيجابياً يتسم بالحيوية والنشاط من خلال إنجاز العمل ذاته.

٢ - طبيعة معلم المدرسة المتوسطة بدولة الكويت

سوف يتناول الباحث طبيعة معلم المدرسة المتوسطة من خلال ماهية معلم المدرسة المتوسطة، وأهمية تكوينه، ثم عرض لأدواره وخصائصه، وفيما يلي عرض ذلك:

أ- ماهية معلم المدرسة المتوسطة وأهميته تكوينه:

يعد معلم المدرسة المتوسطة المسئول عن تربية الجيل من خلال مجموعة من المقررات الدراسية التي تتناسب مع قدرات طلاب هذه المدرسة مع توظيف الوسائل المتاحة لديه من خلال مجموعة من المهارات سواء في مجال الاتصال أو الحوار والنقاش أو طرح السؤال أو توصيل المادة العلمية إلى طلاب هذه المدرسة وبالتالي يستطيع أن يثير دوافعهم نحو الاستمرار في العملية التعليمية والتكيف مع مستجداتها مع تعديل العادات والسلوكيات نحو الأهداف المنشودة (جاسم الكندري، ٢٠١١ : ٢٤-٢٥)، معنى ذلك أن معلم المدرسة المتوسطة يعد بمثابة حلقة الوصل بين طالب المدرسة والمجتمع على اعتبار أنه يتفاعل مع قدرة الطالب من أجل تحقيق التوافق بين أهدافه وأهداف المجتمع، وعلى هذا فإن المعلم يعد صاحب مهنة مقدسة لها قدرها في المجتمع ومكانتها على اعتبار أنه يمثل منظومة الأخلاق الراقية والسلوكيات الإيجابية التي تصب في خدمة المجتمع في الحاضر والمستقبل، كما أنه أحرص الناس على تحقيق الفائدة للمجتمع من خلال تربية الجيل والأجيال المتلاحقة عبر الجهود المبذولة في مجال العلم والتعليم حتى يحصل المجتمع جيل يفهم الحاضر ويتحمل المسؤولية ويشارك في عجلة التنمية (علي فلاح الفالح، ٢٠١٧ : ١٢٥-١٢٦).

ونظراً لأن المعلم يعد بمثابة العمود الفقري في العملية التعليمية وأحد أهم عناصر التنظيم المدرسي حيث إنه المسئول الأول عن تربية الطلاب داخل الصف المدرسي وبالتالي فإنه يحتاج إلى الرعاية التامة في إعداده والاهتمام بالجانب المعرفي له ومن ثم تأتي عملية تكوين المعلم في أولويات المجتمع الكويتي في الوقت الحاضر، ويمكن عرض تكوين المعلم في المجتمع الكويتي على النحو التالي (أحمد عوض الزهراني، يحي عبد الحميد إبراهيم، ٢٠١٦ : ص ص ١١٢-١١٣) :

- **التكوين الأولي Initial Configuration** : ويركز على الإعداد العلمي التخصصي للمعلم بحيث يضمن له مستوى علمي عميق ودقيق وخاصة في كل ما يتعلق بمادة تخصصه وبالتالي فإن الجانب المعرفي في التكوين الأولي أو الأساسي يشمل الجزء الأكبر في تكوينه، ويلزم ذلك التكوين التربوي والذي يتم عن طريق مجموعة من المقررات التربوية والنفسية والاجتماعية بالإضافة إلى علم النفس والصحة النفسية.

- **التكوين أثناء الخدمة In-Service Configuration** : ويركز على استكمال تكوين المعلم على اعتبار أن التكوين الأولي لا يحقق الهدف المنشود حيث إن العصر يموج بمجموعة من المستجدات وخاصة في مجال التربية والتعليم ومن ثم جاء الاهتمام بالتكوين الثقافي والتكوين المهني على المستوى النظري والتطبيقي، وفي ذات السياق يأتي التكوين التجديدي للمعلم من أجل تزويده بكل ما هو جديد ومفيد في مجال التربية وخدمة مهنة التعليم مع ربط ذلك بمنجزات الثورة التكنولوجية.

ب- أدوار معلم المدرسة المتوسطة وخصائصه :

يمكن عرض أدوار معلم المدرسة المتوسطة على النحو التالي :

(١) **الدور التعليمي** : ويتمثل في تعليم الطالب قدرات التفكير حتى يكتشف ذاته من جديد، وتهذيب سلوكيات الطالب حتى يتواءم مع أهداف المدرسة، والارتقاء بقيم الطالب حتى يتسنى له التكيف مع تحديات المستقبل، ملاحظة الطالب لأفعاله ومعرفة طبائعه ومستويات سلوكه، وتوجيه الطالب نحو تقويم عمله أولاً بأول، وتوجيه الطالب نحو الاعتماد على الذات في تحقيق أهدافه (حياة المجادي وآخرون، ٢٠١١ : ٢٤٦-٢٤٧).

(٢) **الدور التربوي** : ويتمثل في مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب وذلك حسب استعداداتهم وقدراتهم، والعمل على تنويع الأنشطة التي يمارسها الطلاب في إطار تنمية مواهبهم، وتنمية ميول الطلاب على ضوء الإمكانيات المتاحة للمدرسة (أحمد عوض الزهراني ويحي عبد الحميد إبراهيم، ٢٠١٦ : ١١٢-١١٣).

معنى ذلك أن المعلم يمثل العمود الفقري لأي إصلاح في النظام التعليمي الكويتي حيث إن بؤادر التطوير تنطلق منه وبالتالي فهو ركيزة رأس المال البشري الإبداعي والتي يؤكد على أهمية النهوض

بمستوى مخرجات النظام التعليمي من خلال تطوير المناهج الدراسية وتحسين البيئة المدرسية ورفع المستوى التعليمي للطالب وتحسين جودة الإدارة المدرسية وتعزيز دور المدرسة في زيادة فاعلية استخدام المصادر التعليمية المتاحة ومثل هذه الأمور تعزز مكانة المعلم في النظام التعليمي الكويتي بما يؤهله لأداء رسالته والقيام بأدواره بحب والتزام وأمانة.

أما عن أبرز خصائص معلم المدرسة المتوسطة فيمكن عرضها على النحو التالي :

- **الهادفية** : وتعني امتلاك المعلم لمهارة تحقيق الهدف الأسمى من وجوده في المدرسة والذي يتمثل في تنمية مهارات الجيل ورفع مستواهم العلمي ومساعدتهم على استمرار التعلم في المراحل الأعلى (حياة المجادي وخرون، ٢٠١١ : ٢٤٩).
 - **العقلية** : وتعني امتلاك المعلم للعقل المتفتح الذي يحب الانفتاح على كل المدارس العلمية دون تخوف أو تعصب من أجل الوصول إلى الحقيقة الكامنة في قلب الأشياء سواء على المستوى التربوي أو التعليمي أو المجتمعي وذلك من أجل تكوين العقلية الناضجة الناقدة لدى طلابه (غدير عبد القادر خالد العبد، ٢٠١٩ : ١٤٤-١٤٦).
 - **المعرفية** : وتعني امتلاك المعلم لمفردات الثروة المعرفية وكيفية توظيفها لصالح الطالب حتى يصبح على وعي تام بكل ما يدور حوله من خلال المعارف المتجددة التي يحصل عليها باستمرار من معلمه.
 - **النفسية** : وتعني امتلاك المعلم لمجموعة من السمات النفسية التي تجعله شخصية متزنة في انفعالاته وأحاسيسه كما أنه يمتلك شخصية جاذبة محببة للطالب وبالتالي يتم التفاعل بين الطرفين في إطار ثقافة الاحترام المتبادل والذي بدوره يرتقي بأداب مهنة التعليم.
 - **الاجتماعية** : وتعني امتلاك المعلم لمجموعة من المهارات المجتمعية التي ترتقي بالمدرسة وتجعلها مؤسسة إنسانية تقوم على التفاعل البناء بين جميع أطرافه سواء كانوا معلمين أو متعلمين أو أولياء أمور أو إداريين أو إدارة المدرسة ذاتها على أن يتم كل ذلك في إطار العلاقات الإيجابية الفاعلة التي تتسم بالموضوعية والعدل في الحكم والمساواة والبعد عن الانحياز والتركيز على الإنجاز مع الإيمان بقيمة الرسالة التربوية التي يقوم بها من أجل تربية الأجيال المتلاحقة في هذه المدرسة (مروان محمود محمد البردويل، ٢٠١٨ : ٥٢).
 - **الدافعية** : وتعني اهتمام المعلم بتنمية دوافع الطالب نحو العملية التعليمية وحب المدرسة والتطلع نحو النجاح ومواجهة الإحباط مع إحداث التوافق بين أهداف المدرسة وأهداف الطالب وتوجيه دوافع الطالب في إطار أهداف المدرسة.
- وعلى ضوء هذه الخصائص فإن معلم المدرسة المتوسطة بدولة الكويت في الوقت الحاضر يتحتم عليه حسن الإلمام بالمادة التعليمية مع الارتقاء بقيمة التجديد لديه مع الاجتهاد في نشر ثقافة التعاون بينه

وبين الطالب مع التركيز على الاهتمام بالنمو الجسمي والعقلي والانفعالي والاجتماعي والروحي للطالب واحترام شخصيته وميوله ورغبته، ثم تحويل المعرفة إلى سلوك عبر المواقف التعليمية المختلفة حتى تصبح المدرسة بالنسبة للطالب ذات معنى ومدلول وفائدة في حياته.

ثالثاً : الجانب الميداني للبحث

ويتناول أهداف الجانب الميداني، وبناء أداة البحث، ومجتمع وعينة البحث، والأساليب الإحصائية، والنتائج التي أسفر عنها التحليل الإحصائي وتفسيرها.

١- هدف الجانب الميداني:

يهدف الجانب الميداني للبحث إلى:

- الكشف عن واقع الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

٢- إعداد الاستبانة:

مر إعداد الاستبانة التي اعتمد عليها البحث بالمراحل التالية:

أ- المرحلة الأولى: تحديد أبعاد الانغماس الوظيفي.

ب- المرحلة الثانية: عرض الاستبانة على بعض أساتذة التربية ذوي الصلة بموضوع الدراسة، وبناء على ما أوصى به المحكمون قام الباحث بحذف وإضافة وتعديل بعض العبارات.

ج- المرحلة الثالثة: تقنين الاستبانة:

سعى الباحث إلى التعرف على مدى صلاحية الاستبانة للتطبيق على أفراد العينة ككل، وقد

اقتضى ذلك حساب كل من الصدق والثبات، وفيما يلي توضيح ذلك:

(١) صدق المضمون :

عرض الباحث الاستبانة بأبعادها الثلاثة ومجموعة من العبارات المرتبطة بالبعد المقترح لها على مجموعة من المحكمين من أساتذة التربية (أصول تربية - تربية مقارنة وإدارة تعليمية) طلبا منهم تحديد مدى وضوح العبارات، وحسن صياغتها، ومدى كفايتها، وأكد المحكمون أن جميع العبارات مصاغة بشكل جيد وبسيط، وبدرجة دقة مناسبة، وتمثل البعد المندرجة تحته، وهو ما يشير إلى صدق المضمون.

(٢) ثبات الاستبانة :

قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة، والتي أصبحت تحتوي على (٣) أبعاد (المعرفي - الوجداني - السلوكي)، وتشتمل على (٢٣) عبارة لكل عبارة (٣) استجابات وفقاً لنموذج ليكرت (يتحقق بدرجة كبيرة - متوسطة - ضعيفة)، ويمكن عرض ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول (١)

يوضح ثبات أبعاد الاستبانة

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	واقع الانغماس المعرفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.	٦	٠,٨٢
٢	واقع الانغماس الوجداني لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.	٧	٠,٨٥
٣	واقع الانغماس السلوكي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.	١٠	٠,٨٦
	الإجمالي	٢٣	٠,٨٤

ومن الجدول السابق يتضح أن واقع الانغماس المعرفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت يحتوي على (٦) عبارات ومعامل الثبات لها ٠,٨٢، بينما واقع الانغماس الوجداني لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت يحتوي على (٧) عبارات ومعامل الثبات لها ٠,٨٥، في حين أن واقع الانغماس السلوكي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت يحتوي على (١٠) عبارات ومعامل الثبات لها ٠,٨٦، ومن ثم فإن عدد العبارات التي تخص الانغماس الوظيفي لمعلم المرحلة المتوسطة بدولة الكويت بلغ عددها (٢٣) عبارة ومعامل الثبات لها ٠,٨٤.

٣-مجتمع وعينة البحث:

يتألف المجتمع الأصلي الذي اشتقت منه عينة البحث من ٤٤٠٨ معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات المدارس المتوسطة بدولة الكويت، وبعد قيام أفراد العينة بالإجابة تم تجميع الاستمارات وفرزها على حسب المستكملة وغير المستكملة، حيث بلغ عدد أفراد العينة الصحيحة (٢٧٥) فرداً، والتي تمثل (٦,٢%) من المجتمع الأصلي، في حين بلغ عدد الاستمارات غير الصحيحة والتي تم استبعادها (٧٥) استمارة لعدم اكتمال الإجابة عليها وبنسبة (٢١,٤%) من إجمالي عدد الاستمارات الموزعة حيث كان إجمالي الاستمارات الموزعة (٣٥٠) استمارة، ويمكن توضيح توزيع العينة من خلال جدول (٢) التالي:

جدول (٢)

مجتمع وعينة الدراسة موزعة على المناطق التعليمية

المنطقة التعليمية	عدد المعلمين/المعلمات	عدد المعلمين/المعلمات الذين تم اختيارهم	النسبة
العاصمة	٨٠٤	٥٠	٦,٢%
الأحمدي	٩٢٤	٤٥	٤,٩%
حولي	٧١٦	٤٠	٥,٦%
الجهراء	٦٠٣	٤٥	٧,٥%
الفروانية	٦٩٩	٥٠	٧,٢%
مبارك الكبير	٦٦٢	٤٥	٦,٨%
الإجمالي	٤٤٠٨	٢٧٥	١٠٠%

٤-نتائج البحث وتفسيره

النتائج الخاصة بواقع الانغماس الوظيفي لمعلمي المدارس المتوسطة بدولة الكويت لأفراد العينة على أبعاد الاستبانة بصورة كلية:

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول (٣) التالي:

جدول (٣)

موافقة أفراد العينة على ترتيب أبعاد الانغماس الوظيفي من وجهة نظرهم (*)

م	البعد	التكرارات			إجمالي أفراد العينة
		١	٢	٣	
١-	واقع الانغماس المعرفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.	٢٠	٦٢	١٩٣	٢٧٥
٢-	واقع الانغماس الوجداني لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.	١٦	٢٠٩	٥٠	٢٧٥
٣-	واقع الانغماس السلوكي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.	٢٣٩	٤	٣٢	٢٧٥

ومن الجدول السابق يتضح أن الانغماس السلوكي وافق عليه (٢٣٩) من إجمالي أفراد العينة أي بنسبة (٨٧٪) بدرجة كبيرة، ومن ثم يأتي في المرتبة الأولى، أما الانغماس الوجداني فقد حصل على موافقة (٢٠٩) فرداً من أفراد العينة أي بنسبة (٧٦٪) بدرجة متوسطة، وبالتالي في المرتبة الثانية، في حين أن الانغماس المعرفي حصل على موافقة (١٩٣) فرداً من أفراد العينة أي بنسبة (٧٠,٢٪) بدرجة ضعيفة، مع العلم أن إجمالي أفراد العينة (٢٧٥) فرداً، ويمكن إبراز ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول (٣)

نسب موافقة أفراد العينة على تحقق أبعاد الانغماس الوظيفي

م	البعد	التكرارات	نسبة التحقق %	الترتيب
٤-	واقع الانغماس المعرفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.	١٩٣	٧٠,٢٪	٣
٥-	واقع الانغماس الوجداني لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.	٢٠٩	٧٦٪	٢
٦-	واقع الانغماس السلوكي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.	٢٣٩	٨٧٪	١

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- يؤدي الانغماس الوظيفي للمعلم إلى تحسين الأداء المؤسسي للمدرسة بشكل عام.

(*) حيث طلب من أفراد العينة ترتيب واقع الانغماس من وجهة نظرهم سواء كان معرفياً أو وجدانياً أو سلوكياً مع العلم أن عدد أفراد العينة (٢٧٥) معلماً ومعلمة.

- يحتاج الانغماس الوظيفي للمعلم إلى بيئة مدرسية مستقرة وآمنة حتى تثير دوافعه نحو العمل بإتقان.
- يوجد بعض المعلمين الذين يشعرون بالفخر والاعتزاز بعمله في مدارس هذه المرحلة وبالتالي يزداد لديهم مستوى الانغماس الوظيفي.
- يوجد بعض المعلمين في مختلف مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ممن يحبون التحدي ويقبلون عليه في إطار أدائهم الوظيفي حتى يتحقق الانغماس المنشود بعيداً عن الإحباط أو الاحتراق.
- جاء الانغماس السلوكي لدى معلمي المدرسة المتوسطة بدولة الكويت في المرتبة الأولى بنسبة موافقة (٨٧٪) من أفراد العينة، ويظهر ذلك من خلال إنجاز المعلم للمهام على أكمل وجه، وكذلك التزامه بمواعيد العمل الرسمية، وهي نسبة مرتفعة وقد يرجع ذلك إلى توفير بيئة مدرسية جاذبة ومراعاة الحوافز المادية والمعنوية من قبل المديرين، مما يؤدي إلى حالة من الرضا لدى المعلمين والذي ينعكس بدوره على زيادة الانغماس الوظيفي السلوكي لديهم. وقد يرجع إلى تفويض السلطة من المديرين للمعلمين ومشاركتهم في اتخاذ القرار جعلت الجانب السلوكي للانغماس يظهر بدرجة كبيرة. وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (مروان البردويل، ٢٠١٨) والتي أكدت على ضرورة اجتهاد الإدارة المدرسية في تخفيف الضغط النفسي عن المعلمين من خلال تعزيزهم المستمر وإشراكهم في اتخاذ القرارات، وتخفيف أعبائهم الوظيفية قدر المستطاع بما يخدم رؤية متكاملة لرفع مستوى جودة الحياة المدرسية في المدارس.
- جاء الانغماس المعرفي لدى معلمي المدرسة المتوسطة بدولة الكويت في المرتبة الثالثة بنسبة موافقة (٧٠,٢٪) وهي نسبة تكاد تكون مرتفعة لكنها غير مرضية، لأن المعلم يجب أن يجدد معارفه بصورة دورية ومستمرة، وأن يواكب كل ما هو جديد، ولا يتوقف عند حد معين من المعارف والمعلومات، ويجب أن يعتمد على تثقيف نفسه وزيادة معارفه بالتعلم الذاتي.

خامساً : الإجراءات المقترحة لزيادة الانغماس الوظيفي للمعلمين :

- على ضوء ما سبق طرحه من الإطار النظري والجانب الميداني للدراسة توصل الباحث إلى مجموعة من الإجراءات التي تسهم في زيادة الانغماس الوظيفي لمعلم المدرسة المتوسطة بدولة الكويت وذلك على النحو التالي :
- عقد دورات تدريبية لكافة معلمي مدارس المرحلة المتوسطة من أجل الارتقاء بمستوى الأداء الفردي والمؤسسي.

- نشر ثقافة الانغماس الوظيفي بين كل وحدات المدارس المتوسطة في كافة المناطق التعليمية بدولة الكويت من أجل زيادة فعالية هذه العناصر.
- إيجاد نظام للرعاية الشاملة للمعلم بحيث يتضمن برامج ترفيهية ومجتمعية متنوعة.
- الاهتمام بالنمو المهني للمعلم من خلال تقديم برامج تدريبية عصرية تتيح لهم فرص النمو المستمر وتمكنه من أداء مهامه بكفاءة.
- تهيئة المناخ المدرسي المناسب للعاملين والمعلمين والذي ينطلق من الثقة المتبادلة بين قيادات المدرسة وكافة العناصر البشرية بها من أجل زيادة مستوى الانغماس الوظيفي لديهم.
- تخصيص بدلات إضافية للمعلم الذي ينغمس وظيفياً في عمله والذي يتمتع بالنشاط في أداء مهامه وإنجاح رسالة المدرسة بشكل عام.
- إرسال بعض المعلمين إلى البعثات الخارجية من أجل الانفتاح على تجارب الدول المتقدمة والاستفادة منها في مجال العمل المدرسي.

مراجع البحث

أولاً : المراجع العربية :

- ١- إبراهيم محمد المحاسنة (٢٠١٨) : إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جريب للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٢- أحمد عوض الزهراني، يحي عبد الحميد إبراهيم (٢٠١٦) : معلم القرن الحادي والعشرين، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- ٣- أحمد محاسنة وآخران (٢٠٢٢) : الانغماس الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بالمناخ المدرسي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مج ١٨، ع ١٤، الأردن.
- ٤- أحمد محمد موسى محاسنة (٢٠٢٢) : الانغماس الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بالمناخ المدرسي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج ١٨، ع ١٤، عمادة البحث العلمي، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.
- ٥- إيمان المنطاوي (٢٠٠٧) : أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، مجلة كلية التجارة، مج ٦، ع ٢٤، كلية التجارة، جامعة طنطا.
- ٦- بالفار علي، بقادير عبد الرحمان (٢٠٢١) : تحليل مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي - دراسة ميدانية ببلدية الرويسات بولاية ورقلة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، مج ١٤، ع ١٤.
- ٧- تهاني خليل شقيرات ونبيل جبريل الجندي (٢٠٢٣) : أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بواقع الانغماس الوظيفي في المرحلة الثانوية بمدارس شرقي القدس من وجهة نظر معلميها، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، مج ٢٥، جامعة عمان الأهلية، الأردن.
- ٨- جاسم الكندري (٢٠١٢) : إعداد المعلم بجامعة الكويت - الواقع والمأمول، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ٣، ع ٣٤، جامعة الكويت.
- ٩- حمدي أحمد عمر علي (٢٠٢١) : التتمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي : دراسة سوسيولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مج ١٠، ع ١٤، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- ١٠- حياة المجادي وآخران (٢٠١١) : مدى ملائمة برامج إعداد المعلم لمتطلبات الجودة التربوية في القرن الحادي والعشرين لكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، مجلة الثقافة والتنمية، س ١١، ع ٤٠٤، الكويت.

- ١١- رافع يوسف الوحيدي وآخرون (٢٠١٥) : القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي - دراسة ميدانية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، مج ١، ع ٢٤، غزة.
- ١٢- رند خالد عبد الله الشبل (٢٠١٩) : مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، المجلة العلمية، مج ٣٥، ع ١٠٤، ج ٢، جامعة أسيوط.
- ١٣- سيد محمد جاد الرب (٢٠١٤) : الأخلاقيات التنظيمية والمسئولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ١٤- عبد الله عودة (٢٠١٦) : الثقافة التنظيمية للمؤسسة في الألفية الثالثة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- ١٥- علي فلاح الفالح (٢٠١٧) : المعلم والمدرسة، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- ١٦- غدير عبد القادر خالد العبد (٢٠١٩) : تصور مقترح لتطوير برنامج إعداد المعلم بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، مجلة الثقافة والتنمية، س ٢٠، ع ١٤٧، جمعية الثقافة من أجل التنمية، القاهرة.
- ١٧- لميس عبد الله الشبرمي (٢٠١٩) : مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة، مجلة البحث العلمي في التربية، ع ٢٠، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.
- ١٨- محمد الطيبي وآخرون (٢٠١٦) : مدخل إلى التربية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- ١٩- محمد حسن عبد الجبار (٢٠١٦) : الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٢٠- محمد فوزي (٢٠١٨) : القيادة والارتباط بالعمل، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٢١- محمد مكرم على أبو الفضل جمال الدين ابن منظور (٢٠٠٤) : لسان العرب، ج ٢، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- ٢٢- مروان العطية (٢٠١٧) : معجم الجامع، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٢٣- مروان محمود محمد البردويل (٢٠١٨) : جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

- ٢٤- مزنة سعد خالد العازمي (٢٠١٧) : درجة التزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات العمل الإداري وأثره على مستوى رضا المعلمين عن بيئة العمل، **مجلة العلوم التربوية**، كلية الدراسات العليا للتربية، مج ٢٥، ٢٤، جامعة القاهرة.
- ٢٥- ميساء أبو أرميلة (٢٠٢٣) : الرضا الوظيفي وأثره على الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية، **مجلة كلية التربية، كلية التربية**، مج ٣٩، ٢٤، جامعة أسيوط.
- ٢٦- وزارة التربية (٢٠٢٠) : **المرحلة المتوسطة في التعليم الكويتي**، الكويت.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 27- B. Buchanan (2017) : Building Organizational Commitment of Manger in Work Organizations, **Administrative Science Quarterly**, Vol.19, No.3, New York.
- 28- Brown, S. (1996) : Ameta-Analsis and Review of Organizational Research on Job involvement, **Psychological Bulletin**, Vol. 120.
- 29- Maria Christina & et al, (2022) : Challenges Encountered By Senior High School Teachers And Students During In-School Work Immersion, **Sciences International (Labore)**, Vol. 34, No. 5.
- 30- Sean A. Catelo (2020) : Work Immersion Program for Senior High School in the Division of Pasay: Basis for an Intervention Plan, **Work Immersion Program for Senior High School in the Division of Pasay : Basis for an Intervention Plan**, Vol.2 Issue. 4.
- 31- Yoshimura, A. (1996) : A review and Proposal of Job Involvement, **Keio Business Review**, Vol. 33.
- 32- Zohail I. Ador & et al., (2023) : Exploring the Work Immersion Experiences of Grade 12 STEM Students in A local Science Integrated High School: A Narrative Research, **East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)**, Vol.2, No.7.