

الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين

المدرس الدكتورة : أسيل صبار محمد

جامعة الأنبار/ كلية التربية للعلوم الإنسانية

Mumnmom@yahoo.com

المخلص:

هدف البحث الحالي التعرف بمستوى الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين، وقد بلغت عينة البحث (٣٠٠) مرشد ومرشدة، بواقع (١٥٠) مرشداً تربوياً و(١٥٠) مرشدة تربوية العاملين في المديرية العامة لتربية بغداد لعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥). وقد قامت الباحثة بإعداد أدوات الدراسة، وقد أسفرت النتائج عن تمتع أفراد العينة بالانغماس والثقة، وكذلك توافر علاقة دالة ما بين الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس.

الكلمات المفتاحية: الانغماس - المرشدون التربويون.

المقدمة:

أصبحت مهنة الإرشاد النفسي من أهم الخدمات الرئيسية والمهمة التي يحتاج إليها أبناؤنا الطلاب وجميع العاملين في القطاع التربوي، وقد أخذت مسؤولية التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي في الرقي والتطور لتراعي النمو السليم للطلاب، وخاصة في ظل المتغيرات الاقتصادية والأسرية والاجتماعية وما يبيث من تحديات في هذا العصر المليء بالتقدم العلمي والإعلامي وتعدد الثقافات والتطور في التعليم ووسائل الاتصال ، وفي ظل ازدياد عدد الطلاب والانتقال من مرحلة الطفولة إلى مرحلة المراهقة ومنها إلى الرشد ، وكذلك التغيرات في متطلبات العمل وتعرض الطلاب إلى المشكلات الاجتماعية والنفسية التي تقلل من دافعيتهم نحو التحصيل والإنجاز العلمي ،ومعاناة بعض الطلاب من سوء التكيف مع بيئة المدرسة ، وحاجة الطلاب إلى من يساعدهم على فهم أنفسهم، كل هذه العوامل زادت من حاجة وجود إرشاد مدرسي يقف عليه نخبة لامعة من المرشدين التربويين

مشكلة البحث - The Problem Of The Research :

إنّ نجاح اي عمل يتوقف على القائمين به وعلى ما يتصفون به من صفات وعلى ما يملكون من معلومات وقدرات ومهارات ورغبة وحب لإنجاز ذلك العمل فنجاح الارشاد في المدرسة يعتمد بالدرجة الاولى على المرشد التربوي؛ لأنّه العنصر القيادي الفعال في العملية الارشادية (Tylor, 1996, 102) فتعرض ذلك المرشد لكثير من الضغوطات سواء كانت نفسية أو اقتصادية أو مهنية والتي تتمثل بعدم تقبل ممارسة هذه المهنة من قبل بعض المعلمين وادارة المدرسة وعدم توفير القاعدة النظرية لتلك المهنة وعدم توفير الموارد المادية لاحتياجاتها من قبل الجهات المسؤولة

كل ذلك يخلق ضعف التواصل العاطفي والسلوكي والمعرفي ما بين المرشد والعملية الإرشادية وبالتالي ستكون عملية خالية من الابداع والتميز وهذا ما اكدته دراسة (Tai,1990) إلى ان هناك بعض المتغيرات اسهمت في حب المرشد لعمله وهي مفهوم الذات والمكانة الاجتماعية والعلاقة الحميمة مع مدير المدرسة فكل تلك الضغوط من شأنها ان تصنع انسان ضعيف الثقة بنفسه وبالتالي يولد لديه الشعور بالنقص والدونية والحياء والخجل الزائد لذلك سوف يجد نفسه يواجه الكثير من المصاعب داخل العمل وخارجه (العيسوي، ١٩٨٧، ١٢٩) لذا تحاول الدراسة الحالية ان تلقي الضوء على تلك الظاهرة وبناء على ذلك نشأة مشكلة الدراسة الحالية وهي الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس ومن ثم الاجابة عن السؤال التالي الاتي هل توجد علاقة بين الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس.

أهمية البحث - The Signe Finance Of Research :

إنَّ الانغماس الوظيفي له أهمية كبيرة في بيان علاقة الفرد بعمله التي من خلاله ما يمكن لمؤسسة العمل ان تسير نحو نوع تلك العلاقة. وعدَّ رشيد (١٩٩٣) أنَّ مسألة الانغماس الوظيفي من المسائل الرئيسية والمهمة لفهم السلوك التنظيمي في العمل، وذلك، بسبب الدور الرئيس والحيوي الذي يؤديه انغماس الموظفين كحلقة وصل بين مستوى الانتاجية من ناحية، وحاجات الموظف، ونوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى. والانغماس الوظيفي كمفهوم يعبر بصورة عامة عن مدى أهمية الدور الذي تؤديه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة، وبذل اقصى المجهودات للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى. (الفضلي، ٢٠٠١، ص ١٠٦).

وقد تم تناوله بعدة طرائق الا انه يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق الذات أو الالتزام نحو العمل فهو يعني حب العمل مما يؤدي إلى الارتباط به، فالأفراد المحبين لعملهم سوف يعملون بكفاءة اعلى، وإنتاجية اكبر من غيرهم. (المغربي، ٢٠٠٤، ١٤).

بينما رأى (Brown: 1996:236) أنَّ من المنظور المنظمي اصبح ينظر إلى الانغماس الوظيفي بآنه هو الأساس لانشاء الميزة التنافسية في مكان العمل، أما من منظور الفرد، فاصبح ينظر اليه على أنَّه مفتاح الرضا الوظيفي، والنمو الشخصي، ضمن ساحة أو مجال العمل فضلاً عن السلوك النابع من الدافعية والهدف (Brown, 1996,236)، في حين اشار (Dubin, 1968) إلى أنَّ الافراد المنغمسون في اعمالهم ينظرون إلى العمل وكأنه جزء من حياتهم وبينهمكون فيه على انه غاية في حد ذاته. (Dubin, 1968, 351). ويظهر الانغماس الوظيفي أهمية الوظيفة في حياة الفرد، فالفرد المنغمس بدرجة عالية يعطي اهتماماً عظيماً لمهامه الوظيفية في المنظمة، ويرى

نجاحه في العمل كمؤشر من تقدير الذات، والنجاح في الحياة ككل، وفي المقابل، الموظف المنغمس بدرجة أقل يشعر بان هناك أشياء أخرى في الحياة اهم من الوظيفة. (Elias & Mittal, 2011, P.305-306). وربط كل من (Lambert & Paolin, 2012, 266) الانغماس الوظيفي بنتائج العمل، اذ وجد على العاملين الرضا المتزايد في العمل، وزيادة الجهد المبذول في العمل، وانخفاض التعب في العمل، والمواطنة التنظيمية المتزايدة للعاملين، وهو يعمل على تحقيق أداء أكثر من المطلوب، وفي الوقت نفسه يقلل من الدوران في العمل. والافراد الذين يبدون درجة كبيرة من الانغماس في اعمالهم هم في الأغلب الأكثر انتاجية، والأكثر رضا وقناعة، والأقل تسرباً في العمل اذا ما تمت مقارنتهم بزملائهم الأقل منهم انغماساً في العمل. (الطويل، ٢٠٠٦، ١٤٨). وقد بيّن الفرق بين انغماس الفرد في وظيفته وانغماسه في عمله بنحو عام حيث إنّ انغماس الفرد في وظيفة معينة تتأثر نسبياً بظروف العمل وبيئته وبمدى اسهام الوظيفة الحالية في اشباع حاجاته الاساسية. اما الانغماس في العمل بنحو عام أو أن يكون العمل شيئاً مركزياً في حياة الانسان، فهو اعتقاد ذاتي عن قيمة العمل في حياة الإنسان، الأمر الذي يجعل الانغماس الوظيفي صفة للفرد يحملها معه في كل الحالات.

أما بالنسبة لثقة المرشد بنفسه؛ فهي تُعدّ الحلقة المهمة والمكملة لحبه لعمله، فهي سوف تساعده على التقدم نحو العطاء والمثابرة والابتكار في عمله. وهي مكون اساسي من مكونات الشخصية بنحو عام والصحة النفسية بنحو خاص، اذ بفقدانها يحدث الاضطراب والقلق، كما تعدّ الثقة بالنفس أحد أهم مكونات النجاح التي تدفع الشخص لاكتساب المزيد من الخبرات وتطوير المهارات والقدرات، فالواثق بنفسه لا يخاف النقد، بل بالعكس فإنه يعترف بالنقص، مما يدعوه للاستمرار في مواصلة طريق النجاح. (سكر وحبيب، ٢٠١٢، ٩٤١). وأشار (Sunderland, 2004) إلى أنّ مفهوم الثقة بالنفس يعني القدرة على تبوأ الفرد وضع معين بطريقة صحيحة أو تخلص الفرد من أيّ نقص في المهارات اللازمة، ليكمل مهامه مع مراعاة امكانية اختلاف تلك المهام من النشاط الاجتماعيّ مثلما يحدث عندما يحاول الفرد الاقتراب من شخص ما ليس لديه معرفة به، أو مثلما يحدث في النشاط المهنيّ كالقدرة على تحقيق مهام يحتاج إليها في العمل. (Sunderland, 2004, 212) فهي تثير الانفعالات الايجابية، وتبعث على الشعور بالحماس والبهجة، وتساعد على تركيز الانتباه، وتزيد المثابرة والجهد في سبيل تحقيق الاهداف والنجاح، مما يسهم في بناء مفهوم ذات ايجابي فتجعل الفرد مرتاحاً خالياً من المخاوف، قادراً على تنظيم البيئة وأفكاره بسرعة ودقة، وبأقل معونة من الآخرين، مما يمكنه من تخطي الصعاب والوصول إلى مستوى عال من الانجاز، ويؤدي ذلك التشوق إلى مناقشة الآخرين واحترام الذات. (العمر، ٢٠٠٠، ٨٣-٨٨). فهي كذلك لا تعني أن يكون الفرد قادراً على عمل كل شيء في حياته، وعليه فيجب أن

يكون للمرء أهداف واقعية في حياته، تجعله يحتفظ بنظريته الايجابية للحياة. (ابو هديوس و الفراء، ٢٠١٠، ١٠٤). وقد اختلف العلماء في تحديد ما تتضمنه، فمنهم من أشار إلى أنها تتضمن جانب معرفي في ادراك الفرد للمهارات التي يمتلكها، ومنهم من أشار إلى الجانب الوجداني، والذي يتمثل في تقبل الفرد لهذه المهارات، وأخيراً الجانب السلوكي، ويظهر في ترجمة هذه المعارف إلى أفعال تظهر ما يحمله الفرد من ثقة عالية.

إنّ الثقة بالنفس هي أحد صفات الشخصية التي لها علاقة بالقيادة الناجحة، إذ إنّ الاحساس بالثقة بالنفس لدى القائد تمنحه الشعور بالأمان الذي يعدّ عنصراً أساسياً لنجاح العلاقة مع التابعين، كما يصبح طاقة تتسبب في اظهار مواهبه وامكانياته، وتكسبه روح المبادرة والقدرة على اتخاذ القرار السليم في مجال التعليم والتحصيّل. (Kirkpatrick & Locke, 1991, 48). ويرى باترسون (Paterson, 1997) أنّ الإرشاد نشاط بحاجة إلى اشخاص مؤهلين بإمكانهم أن ينجزوا عملهم بمهارة فائقة، وتتوفر فيهم عدة مميزات من اجل نجاح العملية الارشادية، وأنّ مهمة المرشد تتطلب ممن يمتنها ان يكون مزوداً بالعلم والمعرفة والمهارات اللازمة، والخبرة الجيدة من أجل أن تكون له ركائز يستند إليها عند ممارسة مهنته. (الخالدي، ٢٠١٢، ٤٨-٤٩) لا أحد ينكر اهمية عمل المرشد التربوي في المدرسة، وهذه الاهمية تدفع إلى العمل بجدية، وإلى ضرورة الاطمئنان التام على قيامه بعمله بصورة مرضية؛ لأنّ نجاحه في عمله يتأثر بمدى رضاه، أو عدم رضاه عن طبيعة هذا العمل، وطبيعة علاقته بزملائه في العمل، ومحيط المهنة. ولما كان الإرشاد النفسي والتربوي أحد الأعمال والوظائف المهمة في مجال التربية والتعليم التي تحتاج إلى مرشدين، يتمتعون بالانغماس والثقة بالنفس، ليقوموا بأعمالهم على احسن حال.

وترى الباحثة أنّ الانغماس الوظيفي يعبر عن اهمية الوظيفة بالنسبة للمرشدين من جهة، ومدى استعدادهم وتقديرهم لتلك الوظيفة النبيلة والحفاظ عليها من جهة، ومن ثمّ العطاء بدون توقف وبأعلى الدرجات، فحب المرشد لذلك العمل سوف يحقق ذلك الشيء، وكذلك ثقة المرشد بنفسه، فهي لا تقل اهمية عن حبه لعمله. واستناداً لكل ما تقدم تبرز الاهمية النظرية و التطبيقية للبحث الحالي من خلال ما يأتي:

١. **الاهمية النظرية:** يعد البحث الحالي محاولة اولى على الصعيد المحلي في تناول (الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس) على حد علم الباحثة وخصوصاً شريحة المرشدين التربويين.

٢. الاهمية التطبيقية:

أ. توافر اداتي لقياس الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس.

ب. اثرء معلومات المرشدين التربويين التي تسير العملية الارشادية في الجامعات العراقية من اجل تقديم الخدمات للطلبة.

اهداف البحث: Aims Of Research

يرمي البحث الحالي تحقيق الآتي:

- ١- قياس الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- ٢- قياس الثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين.
- ٣- التعرف بالعلاقة ما بين الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس.

حدود البحث - Limitations Of Research

يتحدد البحث الحالي بدراسة الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين في مدارس مديريات التربية العامة لمحافظة بغداد للعام (٢٠١٤ - ٢٠١٥).

تحديد المصطلحات : Definition Of The Terms

يرد في البحث الحالي مصطلحات، وفيما يلي تحديدها:

الانغماس الوظيفي - Job Involvement:

- ١- عرفه (الفضلي، ٢٠٠١): هو درجة التصاق الفرد نفسياً بعمله، أو اهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي عن نفسه ككل. (الفضلي، ٢٠٠١، ١٠٥)
 - ٢- عرفه (Perrin, 2007) بذل الموظفين جهداً تقديرياً في عملهم، بما يتجاوز الحد الأدنى من تنفيذ الوظيفة، في شكل الوقت الاضافي، والقدرات العقلية أو الطاقة. (Perrin, 2007, 67).
 - ٣- عرفه (Chughtial, 2008) درجة التصاق الفرد مع وظيفته والعمل بفاعلية على انجازها ويعد ادائه مهماً لقيمه الذاتية. (Chughtial, 2008, 170)
- التعريف النظري للباحثة: هو ارتباط المرشد عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل الذي يقوم بأدائه.
- التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب بعد اجابته على فقرات المقياس المستخدم في هذه الدراسة.

٢-الثقة بالنفس: Self Confidence

١- عرفها (السليمان، ٢٠٠٦) هي حسن اعتداد المرء بنفسه واعتباره لذاته وقدراته حسب الظروف الذي هو فيه دون افراط بعجب أو كبير أو عناد. ودون تفريط من ذلة أو خضوع غير محمود. (السليمان، ٢٠٠٦، ١٢)

٢- عرفها (علوان والطلاع، ٢٠١٤) انها الاحساس بالكفاءة الذاتية والاجتماعية والاتزان الانفعالي، وتقبل الدافع والقدرة على التعامل معه بعقلانية. (علوان والطلاع، ٢٠١٤، ١٨١).

التعريف النظري للباحثة: ادراك الفرد لكفاءته الاجتماعية. وقدرته على الاعتماد على نفسه في الموقف المختلفة واتخاذ القرارات المناسبة.

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب بعد اجابته على فقرات المقياس المستخدم في هذه الدراسة.

المرشد التربوي – Educational Counselor:

أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية، من خلال جمع المعلومات المتصلة بالمشكلات؛ لأجل ايجاد الحلول المناسبة. (وزارة التربية، ١٩٨٨، ١٠).

الاطار النظري:

أولاً/ الانغماس الوظيفي – Job involvement:

عند دراسة ذلك المفهوم وجدت الباحثة انه ما يزال هناك جدل واسع إزاء تحديد اطار نظري متكامل، فنجد في ذلك الصدد اختلاف وجهات النظر المفسرة له. فقد فسره علماء النفس على أنها ظاهرة مبينة إلى حد كبير على نظريات الحوافز، لذلك فإنها تميل إلى تأكيد الحاجات الفردية واشباعها في محيط العمل، هي المحددات الاساسية للانغماس الوظيفي. في حين فسره علماء الاجتماع على أنه ظاهرة من خلال دراسة المعايير والقيم والأنماط الاجتماعية المختلفة، ومن هنا؛ فإن انصب وسيلة لبحث الانغماس الوظيفي تتم من خلال التركيز في المتغيرات الاجتماعية، مثل عملية التطبيع الاجتماعي التي تسهم في إيجاد جزء لا يتجزأ من قيم الفرد الشخصية، فالإنسان المنغمس في عمله هو الذي ينظر إلى عمله على أنه اهم جزء في حياته، وينهمك فيه على أنه غاية في حد ذاته. (رشيد، ١٩٩٣، ١٠٠).

وقد فسر ذلك المفهوم من خلال فئتين:

الفئة الأولى: تعاملت معه بوصفه متوقفاً على أداء الموظف وتقديره لذاته، فهنا يظهر الفرد المنغمس وظيفياً، وكأن العمل جزء مهم من حياته وتأثيره بالظروف المحيطة بالعمل نفسه.

أما الفئة الثانية؛ فهي نظرت إليه بأنه احد عناصر تصور الانسان عن نفسه، أي درجة الاتصالات النفسية في العمل. (Lambert & Paoline, 2012, 26)

شروط الانغماس الوظيفي:

حدد (Patchen) ثلاثة شروط:

١. حين يكون الافراد محفزين تحفيزاً قوياً.

٢. أن يكون لديهم احساس بالضمان من جهة العمل.

٣. أن يشعروا بالفخر بعملهم. (Patchen, 1970, 7)

وترى الباحثة أن العلاقة الايجابية ما بين المرشد وادارة العمل هي التي تسهم بنحو مباشر في خلق الانغماس، وهي الجاذبية للمرشد من أجل التصاقه بعمله، فالفرد يحتاج دائماً إلى الاحترام والتقدير على أداء أي عمل، حتى لو صغر حجمه.

العوامل التي تؤثر في الانغماس الوظيفي:

١. العلاقة مع زملاء العمل (التعاون) ٢. نوعية الاشراف (الاشراف الاداري جيدة) ٣. الانطباع النفسي عن العمل بنحو عام ٤. الرضا الوظيفي ٥. المستوى التعليمي للوالدين ٦. مستوى التعليم ٧. القيادة بالمشاركة ٨. العمر ٩. الخبرة العمالية ١٠. الاستقلال في أداء المهام.

١١. المستوى الوظيفي ١٢. التغذية الراجعة. (قاسم، ٢٠١٢، ٩٥-٩٧). فنجد أن تلك العوامل لها الدور الفعال في خلق حالة من الانغماس داخل العمل، وهي تتعلق بالخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية، وهي تعمل كأنها حلقة مجتمعة لخلق تلك الحالة.

مستويات الانغماس الوظيفي:

توحيد ثلاثة مستويات وهي:

١- الانغماس في الاقتراح: يمثل الانغماس في الاقتراح تغييراً طفيفاً مقارنة مع التوجه نحو الرقابة، إذ يشجع الأفراد على تقديم الأفكار الهادفة لتطوير الطريقة التي يؤدي بموجبها العمل، كما يكافئون على ذلك، فإن الرقابة تبقى بيد الإدارة في قبول أو عدم قبول تلك الافكار.

٢- الانغماس الوظيفي: يمثل الانغماس في الوظيفة تغييراً أكثر اهمية، حيث يستطيع الأفراد تطوير المهارات واستعمالها، كما يمتلك الافراد استقلالية كبيرة في عملهم على التغذية العكسية عن العمل الذي يقومون به، وهنا يقتصر دور المشرفين على التركيز في الدعم بدلاً من التوجيه.

٣- الانغماس المرتفع: يحدث الانغماس المرتفع عندما تمنح المنظمة الأفراد العاملين فيها احساساً بالمشاركة في الأداء الاجمالي لها. (جلاب، ٢٠١١، ٤٤٩)

وترى الباحثة ان هناك عدة عوامل تسهم في خلق حالة الانغماس الوظيفي لدى المرشدين وهي:

١. الحرية الوظيفية التي تمنح المرشدين داخل العمل ٢. الثقة المتبادلة ما بين المرشد ومدير المؤسسة ٣. المشاركة في اتخاذ القرارات ٤. مراعاة الحالة النفسية بالمرشدين داخل مكان العمل؛ لكون الفرد قد يتعرض لكثير من الضغوط.

النظريات المفسرة للانغماس الوظيفي: ١- نظرية التوقع:

طورت من العالم (Vroom 1964)، وافترضت هذه النظرية أن على المديرين استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين، والعمل على إلهامهم، وزيادة حماسهم، وهذا يعتمد بدرجة اساسية على ميل الموظف ورغبته في التصرف على وفق النتائج المتوقعة من تصرفه. ويتحدد انغماس الموظف بمستوى توقعاته، ويظهر ذلك في دافعيته للعمل. فإذا كانت توقعات الموظف أقل من حوافز المنظمة سيزداد انغماسه الوظيفي، في حين عندما تكون التوقعات اكبر من حوافز المنظمة سيقبل انغماسه الوظيفي.

(Ho, 2006, P.33)

٢- نظرية العدالة والمساواة لآدمز:

تفترض هذه النظرية ان الافراد يكافحون من اجل تحقيق العدالة في المنظمة من خلال التوازن بين ما يعطيه للمنظمة من جهد وخبرة، وبين ما يحصل عليه في شكل راتب واعتراف، وعلاقة مع الآخرين، وهذا التوازن يتحقق إذا شعر الفرد أن مدخلاته تعادل مدخلات الاشخاص الذين ينبغي أن يتعادل معهم، فإذا شعر الفرد بعدم المساواة، فسوف يحدث عنده توتر، ويتحرك لانقاصه بمحاولة تغيير مدخلاته، أو انتاجيته داخل المنظمة. إنَّ العدالة والمساواة، أو عدم العدالة والمساواة، هما المحددان الرئيسان لأداء الأفراد وجهودهم في أعمالهم الوظيفية، ومدى رضاهم عنها. (Sprecher, 1998, 9) إلى أن هذه النظرية تنظر إلى العاملين كما لو كانوا مدفوعين برغبة في الحصول على معاملة عادلة ومنصفة، أي إنَّهم إذا شعروا بانصاف في المعاملة، فإنَّهم سيظهرون دافعية عالية واداء متميز في أثناء مزاولتهم العمل، ممَّا سوف يزيد انغماسهم بالعمل، فإنَّ الفرد يشعر بالعدالة والمساواة عندما تكون المخرجات متناسبة مع المدخلات، أو الجهود التي يبذلها،

وفي الوقت نفسه تكون متعادلة مع الافراد الذين يبذلون المجهود نفسه ويحملون نفسه المؤهل.
(Gager&Sanch, 2003)

٣- أنموذج متعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي:

وقد قدم بواسطة (Yushimure 1996) والذي أكد فيه أن الانغماس الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد، وأنه يتكون من ثلاثة أبعاد هي:

١. الانغماس العاطفي: ويشير إلى مدى قوة استمتاع الفرد بالعمل في وظيفته، أو مدى حبه لعمله ٢. الانغماس المعرفي: ويشير إلى درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته ٣. الانغماس السلوكي: ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دوراً إضافياً كأن يأخذ المدة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته، أو للتفكير في العمل بعد مغادرته. (Akhtaf& Singh, 2010) وقد اعتمدت الباحثة على ذلك النموذج في إعدادها لأداة القياس، وذلك لأنه يُعدّ إطار متكامل الجوانب. وقد أكدت تلك النظرية أهمية المتغيرات الشخصية ودورها التي ترتبط بالفرد (خبرة شخصية)، وكذلك المتغيرات المرتبطة بالعمل (نوع العمل وخصائصه) فضلاً عن الدور الفعال للمتغيرات غير التنظيمية (ظروف العائلة)، وهي بدورها تعمل على خلق حالة من الانغماس.

ثانياً: الثقة بالنفس

مظاهر الثقة بالنفس ومقوماتها:

للثقة بالنفس مظاهر كثيرة وعلامات متعددة، يمكن من خلالها الحكم على مدى ثقة الشخص بنفسه، وهي: ١. الاحساس بالقدرة على مواجهة مشكلات الحياة في الحاضر والمستقبل، والقدرة على البت في الأمور، واتخاذ القرارات، وتنفيذ الحلول. ٢. تقبل الذات والشعور بتقبل الآخرين واحترامهم. ٣. الشعور بالأمن مع الأقران. ٤. استقلالية التفكير وحرية الاختيار. ٥. التفكير بإيجابية مع التجديد في طرقه، وإساليبه. ٦. التكيف مع الواقع مهما كان متغيراً. ٧. السيطرة على المواقف الحياتية المختلفة. ٨. المشاركة الفاعلة في الحديث والاستماع. ٩. المبادرة فعلاً وقولاً. ١٠. التمكن من العمل الجماعي ضمن فريق. ١١. اتقان العمل المثابرة عليه. ١٢. امتلاك العزيمة والاصرار والتفاؤل الايجابي. ١٣. العمل الدؤوب لتطوير الذات. (لاحق، ٢٠٠٤، ١٨)

النظريات المفسرة:

١- نظرية النمو النفسي والاجتماعي:

يرى اركسون أن الشخصية مركب وظيفي بالغ التعقيد، يحدث فيه نمو في القدرات المحركة والقدرات الاجتماعية، النمو في الطرق الفردية لتناول الخبرة ومعالجتها، والتفاعل معها. وأن التفاعل

مستمر بين الإنسان وبيئته (ابو النيل، ١٩٨٤، ص ٢٠٠)، فتتكون الشخصيات كلما تقدم الناس في المراحل النفسية الاجتماعية خلال الحياة، ويوجد في كل مرحلة جديدة صراع يواجهه ويحل، كما يوجد لكل معضلة حلّ ايجابي وسلبي. والصراعات كما يراها اركسون موجودة كلها عند الميلاد، لكنها تصبح أكثر سيطرة عند نقاط خاصة في دائرة الحياة، ويظهر الحل الايجابي في الصحة النفسية، في حين يقود الحلّ السلبي إلى سوء التوافق، ويعتمد على حلّ أي صراع جزئياً، على كيفية مواجهة المعضلات السابقة بنجاح، لكن الصحة النفسية لا تثبت من مرة واحدة وإلى الأبد، ولحسن الحظ أو سوءه فإن الخبرات المتأخرة يمكن أن تضاف إلى الخبرات المبكرة. (دافيدوف، ١٩٨٣، ص ٥٩٠).

وقد قسم مداخل النمو على عدة مراحل، وهي:

❖ **الثقة مقابل عدم الثقة:** ويتكون لديه القدرة على التنبؤ بسلوكه وسلوك الآخرين، وهو سلوك يكتسب من خبرات تشير إلى أنّ حاجاته تم اشباعها.

❖ **الاستقلالية مقابل الخجل والشك:** يتعلم فيها الفرد ما يستطيع القيام به، والتحكم فيه، وما لا يستطيع القيام به، والتحكم فيه، وينمو لديه تنمية الشعور بالتحكم الذاتي والتكيف مع البيئة من دون فقد لاحساسه بالاستقلالية الذاتية.

❖ **اكتساب حاسة المبادرة مقابل التغلب على الاحساس بالذنب:** يتطور نضج الفرد البدني و المعرفي، واكتسابه لقدرات أكبر للتفاعل الاجتماعي، من اهمها اكتساب اللغة، فيبدأ في طرح اسئلة استكشافية، ويناقد، ويحاور، ويقيم نفسه في الحديث مع الآخرين، ويرى نفسه اكثر حيوية وحركة ونشاطاً وقوة وخيالاً.

❖ **اكتساب الانجاز مقابل تجنب الاحساس بالنقص:** وفي هذه المرحلة تبدأ قدرته على احترام القواعد، وما تفرضه من قيود، وتتميز كذلك برغبته بالتميز عن اقرانه، ممّا يجعله يجتهد، ويبدل جهوداً مضاعفة، لينال مركزاً مرموقاً بين زملائه، فضلاً عن أنّه يبذل جهداً كبيراً للتغلب على مشكلاته الاجتماعية المحيطة به، ونجد علاقته بالاقربان طفت على علاقته بوالديه، فأصبح الاقربان هم مرجعيته ومعياره لقياس مدى نجاحه أو فشله، وهم مصدر لتحقيق ذاته خارج نطاق الأسرة، وقد يكون سبب ذلك هو انفعاله بعض الشيء عن والديه من خلال تغييه عن المنزل، وذهابه إلى المدرسة.

❖ **اكتساب الهوية مقابل تشتت وعدم وضوح الدور:** يظهر فيها التغيرات الجسمية والادوار الاجتماعية، ومطالب، وتوقعات جديدة، وهي تعدّ من اخطر المراحل بل واحرجها، فتلك التغيرات

الجسمية و النفسية تعطينا مدلولاً لوصول الطفل لمرحلة متقدمة من النضج البيولوجي بقسميه الجسمي والعقلي والنضج السيكلوجي الاجتماعي.

❖ **الالفة مقابل العزلة:** وتبرز أهمية القبول الاجتماعي في نموذج اريكسون للنمو نفس اجتماعي وتتمثل في إقامة علاقات اجتماعية ناجحة على صعيد الأسرة والاصدقاء والزواج.

❖ **الانتاج مقابل الركود:** تتمثل بالقدرة على الانتاج والعطاء والانجاب، وتحقيق الكفاية.

❖ **تكامل الانا مقابل اليأس:** يبرز فيها تقبل الذات وتقبل الاخرين. (قناوي وعبد المعطي، ٢٠٠١).

الدراسات المتعلقة بالانغماس الوظيفي:

الدراسات العربية:

١. دراسة (يوسف، ٢٠١١) رمت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين السمات الشخصية والانغماس الوظيفي لدى اطباء الطوارئ وعلاقته بالصلابة النفسية والذكاء الانفعالي وقد اظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ما بين الذكاء الانفعالي والصلابة النفسية والانغماس الوظيفي وتمتع افراد العينة بمستوى عالي من الانغماس الوظيفي (يوسف، ٢٠١١، ٦٥)

الدراسات الاجنبية:

١. دراسة (Eswaran, et al. 2011) رمت هذه الدراسة معرفة العلاقة بين الابعاد الخمسة للشخصية والانغماس الوظيفي لموظفي خدمة العملاء في مؤسسة مالية في ماليزيا. اظهرت النتائج ان الانبساطية والطيبة (المقبولية) ترتبطان بنحو ايجابي بالانغماس الوظيفي، وان العصابية والتفتح وحيوية الضمير لا تعطي اي وجود على العلاقة، وبنحو عام هناك علاقة بين الابعاد الخمسة للشخصية والانغماس الوظيفي وان كانت غير قوية مع تمتع افراد العينة بانغماس وظيفي بمستوى غير جيد. (Eswaran, et al. 2011, 154).

٢. دراسة (yeh.2013) رمت هذه الدراسة بيان العلاقة بين الانغماس الوظيفي والاندماج الوظيفي والرضا الوظيفي لدى موظفين عاملين في السياحة الفندقية في تايوان اظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين المتغيرات وتمتع افراد العينة بمستوى جيد من الانغماس الوظيفي. (yeh.2013).

الدراسات المتعلقة بالثقة بالنفس:

١. دراسة (الطائي، ٢٠٠٦) رمت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقة بالنفس لدى طلبة الجامعة وعلاقتها بدافعية الانجاز وظهرت النتائج تمتع افراد العينة بمستوى جيد من الثقة بالنفس ووجود علاقة موجبة بين الثقة ودافعية الانجاز . (الطائي، ٢٠٠٦، ٢٩٣).

٢. دراسة (سراية، ٢٠١٤) رمت هذه الدراسة ببيان العلاقة بين الثقة بالنفس والتكيف الدراسي والدافعية للإنجاز لدى مرحلة الطلبة الثانوية وظهرت النتائج وجود علاقة ما بين المتغيرات وتمتع افراد العينة بمستوى عالي من الثقة بالنفس. (سراية، ٢٠١٤، ١٦١).

٣. دراسة (Tavani & Losh, 2003) رمت هذه الدراسة إلى دراسة الدافعية والثقة بالنفس والتوقعات كمنبات للأداء الاكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانوية وظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين الاداء الاكاديمي والثقة بالنفس وتمتع افراد العينة بمستوى جيد من الثقة. (Tavani , 111, 2003).

منهجية البحث واجراءاته:

لقد استخدم في البحث الحالي المنهج الوصفي.

أولاً/ مجتمع البحث:

يتكون المجتمع الأصلي للبحث الحالي من المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية بغداد للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) والبالغ عددهم (١٣٧٦) مرشداً تربوياً، بواقع (٤٨٧) مرشداً تربوياً و(٨٨٩) مرشدة تربوية بحسب احصائية وزارة التربية مديرية الارشاد التربوي والجدول (١) يوضح ذلك

جدول (١)

مجتمع البحث من المرشدين التربويين موزعين حسب مديريات التربية في محافظة بغداد

المجموع	الجنس		مديرية التربية	ت
	مرشدة	مرشد		
142	109	33	الرصافة ١	١
281	190	91	الرصافة ٢	٢
154	79	75	الرصافة ٣	٣
192	136	56	الكرخ ١	٤
285	201	84	الكرخ ٢	٥
322	174	148	الكرخ ٣	٦
1476	889	487	المجموع	

ثانياً/ عينة البحث الاساسية:

بعد أن حدد مجتمع البحث تم اختيار عينتان بواقع (٢٠٠) مرشد ومرشدة تمثل عينة البناء، وعينة التطبيق بواقع (١٠٠) مرشد ومرشدة.

ثالثاً/ أدوات البحث:

لقد اتبعت الباحثة بإعداد أدوات البحث ما يأتي:

١- مقياس الانغماس الوظيفي

أ- التخطيط للمقياس بتحديد المجالات التي تعطيها فقراته بعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة تم تحديد المجالات كالآتي:

١. الانغماس العاطفي: ويعني مدى قوة استمتاع الفرد بالعمل وحبه له.

٢. الانغماس المعرفي: يعني مدى قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالوظيفة.

٣. الانغماس السلوكي: مدى مشاركة الفرد في الأدوار الإضافية لتعزيز مهارته في العمل.

ب- صياغة فقرات لكل مجال: بعد ان تم تحديد تعريف الانغماس الوظيفي وبعد مراجعة المقاييس والأدبيات السابقة صيغت (٥٠) فقرة، وقد روعي في صياغة الفقرات أن تكون واضحة وملائمة، وأن تكون قابلة لتفسير واحد.

ج- صلاحية الفقرات: من أجل التعرف بمدى صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) قد عرضت بصورتها الأولية على مجموعة من المتخصصين لتحديد مدى صلاحية الفقرات، وفي ضوء آراء المتخصصين، اقيت على الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق ٨٠% فأكثر وبناء على ذلك تم حذف (٣) فقرات، و أصبح عدد الفقرات (٤٧).

د- اعداد تعليمات المقياس: تعد تعليمات المقياس بمنزلة دليلاً للمستجيب لحظة استجابته لفقرات المقياس، لذا روعي عند اعدادها أن تكون سهلة ومفهومة، وأكد فيها ضرورة اختيار المستجيب لبديل الاستجابة المناسبة إزاء كل فقرة تُعد من الموقف الذي يمر به.

و- تصحيح المقياس: تم اعتماد مقياس التدرج الخماسي إزاء كل فقرة، إذا أعطيت كل فقرة درجة تتراوح ما بين (١-٥) درجات تعطى الدرجة (٥)، اذا أشر المستجيب على البديل (تنطبق علي دائماً) و (٤) للبديل (غالباً ما ينطبق علي)، و (٣) للبديل (أحياناً)، و (٢) للبديل (نادراً)، و (١) للبديل (لا ينطبق) وتعكس في حالة السلبية.

ز- التحليل الاحصائي للفقرات: لقد طبق مقياس الانغماس الوظيفي على عينة التحليل الاحصائي البالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة واعتمدت هذه العينة في تحليل الفقرات والهدف من هذا الاجراء هو الابقاء على الفقرات الجيدة في المقياس وقد استعملت الباحثة اسلوب المجموعتين المتطرفتين بوصفها اجراء للتحليل وكما يأتي: المجموعتان المتطرفتان:

من اجل اجراء التحليل بهذا الاسلوب اتبعت الباحثة الخطوات الآتية:

١- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة ٢. ترتيب الاستمارة من اعلى درجة إلى ادنى درجة.

تعيين (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا والدرجات الدنيا تمثلان مجموعتين بأكبر حجم واقصى تمايز وبذلك اصبح مجموع افراد المجموعة العليا (٥٤) والدنيا (٥٤) ولأجل استخراج القوة التمييزية استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا ، حيث كانت جميع القيم التائية المحسوبة اكبر من القيم التائية الجدولية (وبدرجة حرية) (106) ، وتبين ان جميع الفقرات دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف	الوسط الحسابي	الانحراف		
١	٤.٥٦	٠.٨٨	٣.٧٩	١.٠٨	٥.٨١٦	دالة
٢	٣.١٨	١.١٣	٢.٥١	١.١٨	٤.٢٣٣	دالة
٣	٤.٥٣	٠.٨٩	٣.٧٤	١.١١	٥.٧٦١	دالة
٤	٤.٨١	٠.٥١	٤.٠٥	٠.٩٨	٧.٢١٦	دالة
٥	٤.٥٩	٠.٧٠	٣.٨٣	٠.٨٦	٧.١٢٩	دالة
٦	٤.٠٨	١.٠٢	٢.٦٢	١.١٣	٩.٩٩٣	دالة
٧	٤.٥٦	٠.٨٩	٣.٦٤	١.٠٥	٦.٩٤٠	دالة
٨	٤.٦٤	٠.٨٤	٤.٠٤	٠.٩٧	٤.٨٩٤	دالة
٩	٤.٦٢	٠.٧٩	٣.٣٠	١.٣٦	٨.٧٦١	دالة
١٠	٣.٩٨	١.٠٤	٢.٩١	١.١٣	٧.٢٥٨	دالة
١١	٤.٦٩	٠.٧٩	٣.٧٥	١.٣٣	٦.٣٥٦	دالة
١٢	٤.٣٥	٠.٩٦	٣.١٨	١.١٣	٨.٢٥٩	دالة
١٣	٤.٠٠	١.١٨	٣.٠٦	١.٣٥	٥.٤١٦	دالة
١٤	٣.٨٩	١.٠٠	٣.١١	١.٢٩	٤.٩٥٠	دالة
١٥	٤.٣٧	٠.٩٠	٣.٥٤	١.١٧	٥.٨٥٦	دالة
١٦	٤.٢٢	٠.٩٥	٣.٢١	١.٢٢	٦.٧٩٧	دالة
١٧	٤.٦٠	١.٢٦	٢.٦٢	١.٢٤	٥.٧٦٢	دالة
١٨	٣.٤٠	١.٢٥	٢.٣٠	١.١٠	٦.٨٨٠	دالة
١٩	٤.٥٠	٠.٨٩	٣.٦٥	١.٠١	٦.٥٨١	دالة
٢٠	٣.٦٠	١.٢٠	٢.٧٠	١.٢٠	٧.٩٣٤	دالة
٢١	٤.٣٢	٠.٩٦	٣.٠١	١.٠١	٧.٥٧	دالة
٢٢	٣.٤٥	١.١٤	٢.٧١	١.٤	٤.٦٥	دالة
٢٣	٤.٨١	٠.٦٥	٤.٣	١.١	٤.١٣	دالة
٢٤	٤.٦٧	٠.٨٣	٣.٣٤	١.٣	٩.٤٥	دالة
٢٥	٤.٨٤	٠.٥٥	٣.٢٨	٠.٩	٥.٦٦	دالة
٢٦	٤.٦٥	٠.٦٩	٣.٤٦	١.١	٩.٦٦	دالة

دالة	٨.٨٨	٠.٩١	٣.١٢	٠.٢٨	٤.٩٢	٢٧
دالة	٣.٢٩	٠.٩	٣.٧٧	٠.٣٦	٤.٩	٢٨
دالة	٢.٥٩	٠.٧	٣.٦٢	٠.٤٨	٤.٨١	٢٩
دالة	١٣.٦٧	٠.٩٥	٣.٠٣	٠.٧٤	٤.٥٥	٣٠
دالة	١٠.٠٧	٠.٨٥	٢.٧	١.٠٤	٣.٥٥	٣١
دالة	٣٢٦٧٩٥	١٢٤	٢٥٢	١٢٣	٦٠٥	٣٢
دالة	٤٢٦١٥٤	١.٢٦	٢٠٥	١٢٩	٣٩١	٣٣
دالة	٣٢٩٠.٨	١٤٥	١٨٣	١١٥	٦٦٣	٣٤
دالة	٤٧٤٣٦	٠.٦٣	٣١٥	١٢٩	٤٨٤٩	٣٥
دالة	٤٤١٠.٣	٠.٨١	٣٢٣	١٣٣	٦٦٥	٣٦
دالة	٣١٥٣٨	١٣٦	٢١٦	١٠٣	٥٠٧	٣٧
دالة	٤٢٦٩٢	٠.٩٦	٢١٦	١١٥	٦٣٤	٣٨
دالة	٤٧٦٩٢	٠.٤٨	٣١٦٢	١٣٠	٧٢٧	٣٩
دالة	٤٢٦١٥٤	٠.٥٤	٣	٠.٨٩	٤٥٠	٤٠
دالة	٢٣٣٣٣	١٢٢	١٥٢	٠.٨١	٥٢١	٤١
دالة	٣٢٦٧٩٥	١٢٤	٢٥٢	١٢٣	٦٠٥	٤٢
دالة	٤٢٦١٥٤	٠.٥٨	٢٠٢	١٢٩	٦٩٣	٤٣
دالة	٣٢٩٠.٨	١٤٥	٢٨٣	١١٥	٦٦٣	٤٤
دالة	٤٧٤٣٦	٠.٦٣	٢١٥	١٢٩	٣٨١	٤٥
دالة	٤٢٦٩٢	٠.٩٦	٢١٦	١١٥	٧٣٤	٤٦
دالة	٤٧٦٩٢	٠.٤٨	٣٦٢	١٣٤	٦٢٦	٤٧

مؤشرات صدق المقياس:

١-الصدق: يعُدُّ الصدق المقياس من الخصائص الأساسية في بناء المقاييس والمقياس الذي يثبت صدقه، هو المقياس الصالح لقياس السمة التي وضع من أجلها.

وقد تحقق في المقياس الحالي نوعان من الصدق، هما:

أ. صدق المحتوى: لقد تحقق هذا النوع من الصدق، وفق الاجراءات التي تمت الاشارة اليها في خطوات البناء المشار اليها.

ب-الصدق الظاهري: وقد تحقق هذا النوع من الصدق في هذا المقياس عندما عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في الارشاد وعلم النفس للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها.

ب. صدق البناء: ويقصد به مدى قدرة الاختبار والمقياس على كشف السمة لظاهرة سلوكية معينة، ويهتم هذا النوع من الصدق بطبيعة الظاهرة التي يقيسها المقياس، أي مدى تضمينه بناءً نظرياً محدداً، أو صفة معينة، وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي كالآتي:

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

يُعدُّ معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية مؤشراً لصدق البناء، ولقد استخدم معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كلِّ فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية، وقد كانت معاملات الارتباط جميعها دالة دلالة معنوية لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥). والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

معامل ارتباط بيرسون لمعرفة معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الانغماس الوظيفي

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
٠.٤٩١	٤٣	٠.٤٢٢	٢٢	٠.٢٢٢	١
٠.٣٩٥	٤٤	٠.٣٠٦	٢٣	٠.٢٠٢	٢
٠.٢٧٨	٤٥	٠.٣٠٤	٢٤	٠.٤٠٤	٣
٠.٢٩٩	٤٦	٠.٣٠٦	٢٥	٠.٤٠٦	٤
٠.٢٧٥	٤٧	٠.٢٩٩	٢٦	٠.٣٩٣	٥
		٠.٣٧٧	٢٧	٠.٣٧٨	٦
		٠.٣٩٩	٢٨	٠.٢١٦	٧
		٠.٢٥٥	٢٩	٠.٣٩٣	٨
		٠.٣٨٨	٣٠	٠.٢٩٤	٩
		٠.٤٩٩	٣١	٠.٢٤٢	١٠
		٠.٣٩٣	٣٢	٠.٤٠٢	١١
		٠.٣٧٨	٣٣	٠.٢٠٣	١٢
		٠.٢١٦	٣٤	٠.٤٠٢	١٣
		٠.٣٩٣	٣٥	٠.٢٤٤	١٤
		٠.٢٩٢	٣٦	٠.٢٢٤	١٥
		٠.٢٤٩	٣٧	٠.٢١٨	١٦
		٠.٤٢٥	٣٨	٠.٢٠٦	١٧
		٠.٤٠٣	٣٩	٠.٢٤٣	١٨
		٠.٣٠٢	٤٠	٠.٢٠٧	١٩
		٠.٢٥٦	٤١	٠.٢٢٢	٢٠
		٠.٣٨٧	٤٢	٠.٢٠٢	٢١

٢- الثبات: تحقق الثبات في هذا المقياس عن طريق اعادة الاختبار، حيث قامت الباحثة باستخدام طريقة الاختبار، واعدادة الاختبار، وذلك بعد تطبيق المقياس على عينة تكونت من (٥٠) مرشداً ومرشدةً اختبروا بطريقة عشوائية، ثم اعيد تطبيق الاختبار بعد مرور اسبوعين على التطبيق لاستخراج معامل الثبات الذي بلغ (٠.٨٤)، وبذلك تحقق الثبات للمقياس بطريقة إعادة الاختبار.

٢- مقياس الثقة بالنفس:

وتم اتباع نفس الخطوات التي اتبعت في بناء مقياس الانغماس الوظيفي، وهي :

أ. التخطيط للمقياس بتحديد المجالات التي تعطى فقراته:

بعد اطلاع الباحثة على الادبيات والدراسات السابقة تم تحديد المجالات الآتية:

١. الاعتماد على النفس: وتعني قيام الفرد بالمهام المناطة له بنفسه.
٢. اتخاذ القرارات: وهي العملية التي تبنى على الدراسة والتفكير الموضوعي للوصول إلى القرار الصائب.

٣. الكفاءة الاجتماعية: معرفة الفرد ما لديه من قدرات وامكانيات في الجانب الاجتماعي من حيث المخالطة مع الآخرين.

ب. صياغة فقرات لكل مجال:

بعد أن تم تحديد تعريف الثقة بالنفس، وبعد مراجعة المقاييس والادبيات السابقة، صيغت (٣٥) فقرة، تمثل الثقة بالنفس، وقد روعي في صياغة الفقرات أن تكون واضحة وملائمة، وأن تكون قابلة لتفسير واحد.

ج. صلاحية الفقرات:

من أجل التعرف بمدى صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) فقد عرضت بصورتها الأولية على مجموعة من المتخصصين في الارشاد النفسي وعلم النفس، لتحديد مدى صلاحية الفقرات، وفي ضوء اراء المتخصصين، اقيمت على الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق ٨٥% فأكثر، وبناءً على ذلك لتحذف اي فقرة.

د. اعداد تعليمات المقياس:

تُعدُّ تعليمات المقياس بمنزلة دليلاً للمستجيب لحظة استجابته لفقرات المقياس، لذا روعي عند إعدادها ان تكون سهلة ومفهومة، وأكد فيها ضرورة اختيار المستجيب لبديل الاستجابة المناسبة ازاء كل فقرة تُعدُّ من الموقف الذي يمر به.

و. تصحيح المقياس:

لقد تم تصحيح طريقة المقياس نفسها الذي ذكر.

ز. ١- التحليل الاحصائي للفقرات:

لقد طبق مقياس الثقة بالنفس بصورته الاولى على عينة التحليل الاحصائي البالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة، واعتمدت هذه العينة على تحليل الفقرات، والهدف من هذا الاجراء، هو الابقاء على الفقرات الجيدة في المقياس وقد استعملت الباحثة اسلوب المجموعتين المتطرفتين بوصفها إجراء للتحليل وكما يأتي:

المجموعتان المتطرفتان:

لغرض إجراء التحليل بهذا الاسلوب اتبعت الباحثة الخطوات الاتية:

١- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة.

٢- ترتيب الاستثمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

٣- تعيين (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا والدرجات الدنيا تمثلان مجموعتين بأكبر حجم، وأقصى تمايز ممكن، وبعد إجراء التحليل، وقد كانت جميع الفقرات دالة، وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية، يتكون من (٣٥) فقرة. والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الثقة بالنفس باستعمال أسلوب العينتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة الثانية	مستوى الدلالة ٠.٠٠١
	الانحراف	الوسط الحسابي	الانحراف	الوسط الحسابي		
١	٠.٧١	٢.٢٩	٠.٧٢	٢.٠٥	٢.٤٤	دالة
٢	٠.٨٥	٢.٢٤	٠.٧٥	١.٥٤	٦.٦٤	دالة
٣	٠.٧٧	١.٨٧	٠.٧٥	١.٦٢	٢.٤٩	دالة
٤	٠.٨٥	٢.١٣	٠.٧٨	١.٦٢	٤.٧٩	دالة
٥	٠.٨٢	٢.١٣	٠.٨٣	١.٩٧	١.٤٩	دالة
٦	٠.٧٥	٢.٢٦	٠.٧٤	١.٧٦	٥.٠٣	دالة
٧	٠.٨١	٢.٣٨	٠.٧٦	١.٤١	٩.٣٩	دالة
٨	٠.٧٤	٢.٤١	٠.٧٧	١.٩٥	٤.٦٥	دالة
٩	٠.٧١	٢.٣٦	٠.٧٢	١.٩٧	٤.١٧	دالة
١٠	٠.٨٤	١.٧٤	٠.٥٣	١.٢٣	٥.٥٦	دالة
١١	١.٣١	٢.٩٦	٠.٨٧	١.٥٨	٧.٨٥	دالة
١٢	١.٣٢	٣.٢٨	١.١٦	٢.٦١	٣.٣	دالة
١٣	٠.٩٦	١.٥١	٠.٣٣	١.٠٩	٣.٦٩	دالة
١٤	١.٠٣٠	٤.٣٧	٤.٠١	٣.٠٣	٦.٩٠	دالة
١٥	٠.٩٧	٤.٢٣	١.٠٩	٣.٠٠	٧.٥٦	دالة
١٦	١.٣٨	٤.٢٨	١.٠٣	١.٧١	٨.١٦٥	دالة
١٧	١.٠٤	٣.٦٠	٠.٨٧	١.٨٧	٥.٨١	دالة
١٨	١.٠٦	٢.٣٧	٠.٦٣	١.٣٤	٧.٤٣	دالة
١٩	١.٠٨	٣.٧٧	٠.٨٧	١.٦١	١٢.٩	دالة
٢٠	٠.٣٤	٢.٨٨	٠.٦٩	١.٠٩	١١.٢	دالة
٢١	٠.٦٢	٣.٦٤	٠.٧١	١.٧٦	٨.٩٣	دالة
٢٢	٠.٣٠	٣.٩١	٠.٦١	٢.٣٩	٨.٦٣	دالة
٢٣	٠.٣٤	٢.٨٣	٠.٧٠	١.٣٤	١١.٢٤	دالة
٢٤	٠.٥٠	٢.٧٥	٠.٧٣	١.٩٧	٩.١٢	دالة
٢٥	٠.٥٩	٢.٧٧	٠.٧٨	١.٩١	٨.٨١	دالة
٢٦	٠.٥١	٢.٧٣	٠.٧٢	٢.١٢	٧.٣٧	دالة
٢٧	٠.٥٩	٢.٨٣	٠.٧٥	٢.٠٣	٦.٧٣	دالة
٢٨	٠.٥٩	٢.٦٤	٠.٧٦	٢.٠٣	٦.٧٤	دالة
٢٩	٠.٧٤	٢.٥٥	٠.٦٩	١.٩٢	٤.٣٨	دالة
٣٠	٠.٦٥	٢.٥٨	٠.٧٩	٢.١٤	٤.٦٦	دالة
٣١	٠.٥٦	٢.٧٩	٠.٨٠	١.٢٨	٥.٣٨	دالة
٣٢	٠.٦٩	٢.٦٨	٠.٨٠	١.٨٣	٧.٥٦	دالة
٣٣	٠.٥٨	٢.٨٣	٠.٦٥	٢.٣٤	٣.٥٩	دالة
٣٤	٠.٦٧	٢.٣٧	٠.٧٣	١.٥٣	١٠.٢٥	دالة
٣٥	٠.٧٥	٤.٨٨	٠.٥٥	٢.٢٩	٦.٩٩	دالة

ز ٢. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

يعد معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية مؤشراً لصدق البناء ولقد استخدم معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية وقد كانت معاملات الارتباط جميعها دالة دلالة معنوية لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥). والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

معامل ارتباط بيرسون لمعرفة معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
٠.٣٢٢	٢٣	٠.٣٧٢	١
٠.٣٥٥	٢٤	٠.٣٧٥	٢
٠.٤١٢	٢٥	٠.٣٢١	٣
٠.٣٠٦	٢٦	٠.٣٠٢	٤
٠.٣٤٩	٢٧	٠.٢٩١	٥
٠.٤٧٧	٢٨	٠.٢٣٩	٦
٠.٣٤٤	٢٩	٠.٣٧٥	٧
٠.٣٩٩	٣٠	٠.٤٥٣	٨
٠.٣١٢	٣١	٠.٤١٧	٩
٠.٣٧٧	٣٢	٠.٤٥١	١٠
٠.٤٦٦	٣٣	٠.٤١٥	١١
٠.٣٢١	٣٤	٠.٣٢٥	١٢
٠.٣٣٣	٣٥	٠.٣٢٢	١٣
٠.٢٩٩	٣٠	٠.٤٦٦	١٤
٠.٣٩٥	٣١	٠.٣٤٤	١٥
٠.٣٤٧	٣٢	٠.٤٧٨	١٦
٠.٣٣١	٣٣	٠.٣٩١	١٧
٠.٣٤٤	٣٤	٠.٣٩٦	١٨
٠.٤٥٥	٣٥	٠.٤٦٤	١٩
		٠.٤٦٧	٢٠
		٠.٣١٢	٢١
		٠.٤٤٤	٢٢

٢- الثبات:

تحقق الثبات في هذا المقياس عن طريق اعادة الاختبار حيث قامت الباحثة باستخدام طريقة الاختبار واعادة الاختبار وذلك بعد تطبيق المقياس على عينة تكونت من (٥٠) مرشداً ومرشدة

اختبروا بطريقة عشوائية ثم اعيد تطبيق الاختبار بعد مرور اسبوعين على التطبيق لاستخراج معامل الثبات الذي بلغ (٠.٨٣) وبذلك تحقق الثبات للمقياس بطريقة الاختبار واعادة الاختبار.

الوسائل الاحصائية:

وقد تم استخدام الوسائل الاحصائية الاتية:

١- معامل ارتباط بيرسون لاستخراج تمييز الفقرات وثباتها.

٢- الاختبار التائي لعينة واحدة لاستخراج الفرق بين وسط العينة والوسط الفرضي.

٣- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج الفرق وفق تغيرات البحث.

النتائج:

توصل البحث الحالي إلى النتائج الاتية:

١. الهدف الاول: قد اظهرت نتائج البحث أن متوسط درجات عينة المرشدين على مقياس الانغماس الوظيفي قد بلغ (١٥٠.٢٢) وبانحراف معياري مقداره (١٠.٥٢)، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي البالغ (١٤١) درجة عند درجة حرية (٩٩) تبين أن متوسط درجات عينة البحث أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعني تمتع افراد العينة بمستوى عالي من الانغماس الوظيفي وبذلك يمكن تفسير تلك النتيجة الا أن المرشدين التربويين لديهم بيئة عمل مناسبة تعمل على خلق الراحة النفسية لهم والتي تنعكس بدورها على الحياة الاسرية والاستقرار النفسي مما يسهم في خلق الانغماس الوظيفي لديهم (Akhtar, Z., & Singh, U. (2010) وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (يوسف، ٢٠١١) ودراسة (yeh.2013) في حين اختلفت مع دراسة (Eswaran, et al. 2011) وجدول (٦) يوضح ذلك:

جدول رقم (٦)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات المرشدين على مقياس الانغماس الوظيفي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
١٠٠	١٥٠.٢٢	١٠.٥٢	١٤١	٨.٧٦	١.٩٦	دالة

٣- الهدف الثاني: فقد اظهرت النتائج أن متوسط درجات عينة المرشدين على مقياس الثقة بالنفس قد بلغ (١١٠.١١)، وبانحراف معياري مقداره (١٨.٣٣)، وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي البالغ (١٠٥) درجة عند درجة حرية (٩٩) تبين أن متوسط درجات عينة البحث اعلى من المتوسط الفرضي مما يعني تمتع افراد العينة بمستوى عالٍ من الثقة بالنفس التي تحصل على خلق حالة من حب الفرد لعمله ويمكن تفسير تلك النتيجة انه بالرغم من احاطة افراد العينة بظروف خارجية غير مستقرة نوعا ما وبرغم ذلك اظهرت عينة البحث ثقة عالية بالنفس وهذا ما ذهب اليه (اريكسون) ان

للفرد ثلاث خصال وهي السيطرة الفعالة والايجابية على البيئة واطهار قدرة من وحدة الشخصية والقدرة على ادراك الذات والعالم ادراكا صحيحا (دافيدوف ١٩٨٣) وقد جاءت تلك النتيجة متفقة مع دراسة (الطائي ٢٠٠٦) ودراسة (سراية، ٢٠١٤) ودراسة (Tavani & Losh, 2003) والجدول (٧) يوضح ذلك.

الجدول (٧)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات المرشدين على مقياس الثقة بالنفس

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
١٠٠	١١٥.١١	١٨.٣٣	١٠٥	٥.٢٥	١.٩٦	دالة

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة ما بين الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس فقد تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) ما بين درجات المرشدين على مقياس الانغماس الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الثقة بالنفس وقد اظهرت النتائج ان معامل الارتباط يساوي (٠.٧٥) ولمعرفة دلالة قيمة معامل الارتباط تم حساب الاختبار التائي لمعامل الارتباط، ووجد أن القيمة التائية المحسوبة تساوي (١٢.١٥) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يعني ان العلاقة ما بين الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس علاقة ارتباطية موجبة وتعزى هذه النتيجة الا ان الانغماس الوظيفي يعد من المقومات الاساسية للثقة بالنفس فالفرد الذي يبذل ويميز بعمله يكون دائما واثقا من نفسه (قناوي وعبد المعطي، ٢٠٠١) وحيث لم تجد الباحثة دراسة مشابهة لهذه الدراسة فقد اعتمدت دراسات قريبة منها وبذلك اتفقت تلك الدراسة مع دراسة (الطائي ٢٠٠٦) ودراسة (سراية، ٢٠١٤) والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨)

معامل الارتباط بين الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس والقيمة التائية لدلالة معامل الارتباط

العينة	معامل الارتباط بين الانغماس والثقة	القيمة التائية		مستوى الدلالة
		المحسوبة	الجدولية	
١٠٠	٠.٧٥	١٢.١٥	١.٩٦	دالة عند ٠.٠٥

الاستنتاجات - Conclusions :

- في ضوء نتائج البحث، يمكن التوصل إلى الاستنتاجات الآتية :
١. إن المرشدين التربويين يتمتعون بالانغماس الوظيفي وذلك بسبب ما تقدمه مهنة الارشاد من استقرار نفسي.
 ٢. إن المرشدين التربويين يتمتعون بالثقة بالنفس وذلك بسبب قدرتهم على ادراك ذاتهم وبيئتهم بشكل ايجابي .

٣. العلاقة بين الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس علاقة موجبة وذلك نتيجة ان الانغماس يصنع الثقة بالنفس.

التوصيات – Recommendation:

تتبع التوصيات من نتائج الدراسة لذا توصي الباحثة بما يأتي:

١. ضرورة توافر الوسائل التي ترفع من درجات الانغماس الوظيفي لدى المرشدين حتى ينعكس ذلك على ثقتهم بأنفسهم.
٢. ضرورة عقد ندوات تتعلق بالانغماس الوظيفي بين الجهات المسؤولة والمرشدين المدرسين.
٣. من الضروري زيادة فرص التقدم والترقي المادي والمعنوي لدى المرشدين.

المقترحات – Suggestions:

١. اجراء دراسات حول علاقة الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس بكل من الحوافز والممارسات الارشادية.
٢. اجراء دراسات عن فاعلية برامج الارشاد في رفع مستوى الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس لدى المرشدين.
٣. اجراء دراسات مماثلة عند الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس يتم فيها تناول متغيرات اخرى مثل (الحالة الاجتماعية، العمر، مكان العمل).

المصادر العربية:

١. ابو النيل، محمود السيد، و زيعور، مصطفى، (١٩٨٤)، الامراض السايكوسوماتية، مكتبة الخانجي، مصر.
٢. ابو هديوس، ياسرة والفرا، معمر. (٢٠١١). اثر استخدام بعض استراتيجيات التعلم النشط على مستوى دافعية الانجاز والثقة بالنفس والتحصيل الدراسي لدى تلاميذ بطبيي التعلم، مجلة جامعة الازهر، (١٣).
٣. جلاب، احسان دهش، (٢٠١١)، ادارة السلوك التنظيمي عصر التغيير، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
٤. الخالدي، امل ابراهيم (٢٠١٢)، اساسيات الارشاد والصحة النفسية، دار الكتب والوثائق، بغداد.
٥. دافيدوف، لندال (١٩٨٣)، المدخل إلى علم النفس، ترجمة السيد الطواب وآخرون، القاهرة.
٦. رشيد، مازن فارس، (١٩٩٣)، الانغماس الوظيفي دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والادارة، م٦.

٧. سراية، الهادي (٢٠١٤)، الثقة بالنفس وعلاقتها بالتكيف المدرسي والدافعية للإنجاز (دراسة ميدانية على عينة من طلبة السنة الثالثة بمدينة ورقلة)، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ع(١٥) .
٨. سكر، ناجي رجب عبد، حبيب، اكرم صبحي، (٢٠١٢)، تصور مقترح لبناء وتعزيز ثقة الطالب الجامعي بنفسه كواحد من اهم مطالب جودة التعليم الجامعي في قطاع غزة، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان الجودة.
٩. السليمان، هاني ابراهيم، (٢٠٠٥)، الثقة بالنفس، عمان، دار الاسراء للنشر.
١٠. الطائي، انور غانم يحيى (٢٠٠٦)، الثقة بالنفس وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة كلية التربية في جامعة الموصل، مجلة التربية والعلم، ع(١)، م(١٤).
١١. الطويل، هاني عبد الرحمن صالح، (٢٠٠٦)، الادارة التربوية والسلوك المنظمي، الجامعة الاردنية، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان - الاردن.
١٢. علوان، نعمان شعبان والطلاع، عبد الرؤوف (٢٠١٤): فاعلية برنامج ارشادي لتنمية الثقة بالنفس واثره في زيادة المدونة الايجابية، دراسة على عينة من افراد الشرطة الفلسطينية، مجلة جامعة الاقصى (سلسلة العلوم الانسانية)، م (١٨) ع (٢).
١٣. العمر، بدر عمر (٢٠٠٠) علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت مجلة مركز البحوث التربوية، العدد (١٧).
١٤. العيسوي، عبد الرحمن (١٩٨٧): سيكولوجية المراهق المسلم المعاصر، دار الوثائق، الكويت
١٥. الفضلي، فضل. (٢٠٠١): تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والادارة، المجلد (١٥)، العدد (١).
١٦. قاسم، مرفت. (٢٠١٢): نموذج ثلاثي الابعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل: دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية. رسالة دكتوراه غير منشور، جامعة عين شمس القاهرة.
١٧. قناوي، هدى محمد وبعد المعطي حسن مصطفى، (٢٠٠١)، علم النفس النمو الاسس والنظريات، دار قباء.
١٨. لاحق، عبد الله محمد (٢٠٠٤): الثقة بالنفس ولاقتها ببعض المتغيرات المزاجية لدى عينة من الاحداث الجانحين وغير الجانحين بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
١٩. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (٢٠١٤): جودة حياة العمل واثرها في تنمية الانغماس (الاستغراق الوظيفي) دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، ٤ (٢)، جامعة الزقازيق.
٢٠. وزارة التربية العراقية، (١٩٨٨)، دليل المرشد التربوي، مديرية التقويم والامتحانات، مديرية التقويم والتوجيه التربوي.

٢١. يوسف، هبة (٢٠١١)، علاقة بعض السمات الشخصية بالانغماس الوظيفي لدى عينة من اطباء الطوارئ، دراسات نفسية، م، ج، (٢١) ع (١).

المصادر الأجنبية:

22. Akhtar, Z., & Singh, U. (2010) Job Involvement: A theoretical interpretation in different work settings. Retrieved from http://www.indianmba.com/Faculty_Column/FC1179/fc1179.html
23. Brown, (1996). A meta analyses and review of organization research on Job Involvement Psychological Builetion. VOL. 11.NO.4.
24. Chughtial, Aamir Ali, (2008), Impact of Job Involvement on IN-Role Job performance and Organizational Citizenship Behavior, Journal of Behavior and Applied Management. VOL. 19, NO.3.
25. Dubin, Robert, (1968): Human Relation in Administration.
26. Ekmekaci, AsllKucukaslan (2010), A study on Job Involvement and commitment of employees in Turkey. Journal of Public Administration policy Research, Vol 3. NO. 3.
27. Elias, S. & Mittal, R. (2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of Job satisfaction and Involvement, international Journal of Organizational Analysis. 19 (4).
28. Gager, C. & Sanche, Z. (2003): Tow as one? Couples perceptions of time spent together marital quality and risk of divorce.
29. Ho, C. (2006). A Study of the relationship between work values, Job Involvement and organizational commitment among Taiwanese nurses, Queensland university of technology, Australia.
30. international business research, VOL. (4).
31. Kirkpatric, S. & Loche, E. (1991). Leadership: Do traits matter. Academy of ,management Executive, (5).
32. Lamberts, G. Eric & Paoline, Eugene., A, (2012). Exploring Potential Antecedents of Job Involvement, An Exploratory study Among Jail staff, Criminal justice and Behavior. VOL. 12, NO.21.
33. Martin, Patchen (1970): Participation Achievement and Involvement on the Job Englewood Cliffs, N. J. Prentice
34. prentice Hall , Inc .
35. Sprecher, S. (1998): psychiatric collection medlin.
36. Sunderland, L (2004): Speech, Language and audio logy sir services in public schools intervention in school and clinic, 39 (4).

37. Swaran, S., Islam, Md. And Yusuf, D. (2011). A study of the relationship between the big five personality dimensions and job Involvement in a foreign based financial institution in Penang
38. Tavan(Ci & Losh,f.) (2003):mativaton self-Cofidence,and expectation as predictorsf the academic per formonces among our high school . stadents. (33).
39. **Tylor** , leon , E (1996) : the work of the counselor New jersey,
40. Yeh, C.(2013). Tourism involvement, work engagement and job satisfaction among frontline hotel employees, Annals of tourism research, vol. (42), pp. 214-239.

Job Involvement and its Relationship with the self-confidence by Educational Counselors

Dr. Lecturer Aseel Mohammed Sabbar

University of Anbar / College of Education for Human Sciences /

Department of Educational and Psychological Sciences

Mummmom@yahoo.com

Abstract:

The aim of current research to identify the level of involvement function and the trust in self by education counselors, the sample of research has reached (300) and guide .about (150) and an educational guide (150) educational staff of the General Directorate for Educational Baghdad to guide the academic year (2014-2015)

The researcher has two tools to prepare the study, and the results yielded enjoy by involvement and trust, as well as the availability of significant relationship between involvement and self-trust.

Key words: involvement, educational guide