



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا

الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى
معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل

يوسف مازن يونس الشريف

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440 هـ - 2019 م

الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى
معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل

إعداد:

يوسف مازن يونس الشريف

بكالوريوس أساليب تدريس الرياضيات/ جامعة القدس المفتوحة

المشرف: أ.د. عادل ريان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في أساليب التدريس كلية
العلوم التربوية /جامعة القدس - فلسطين.

1440 هـ - 2019 م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج أساليب التدريس

إجازة رسالة

الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل

اسم الطالب: يوسف مازن يوسف الشريف
الرقم الجامعي: (21620438)

المشرف: أ.د. عادل ريان.

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ (2019/6/11) من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوافقهم:

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

- 1- رئيس لجنة المناقشة: أ.د. عادل عطية ريان
- 2- ممتحناً داخلياً: د. ابراهيم محمد عمران
- 3- ممتحناً داخلياً: د. غسان عبد العزيز سرحان

القدس - فلسطين

1440 هـ - 2019 م

الإهداء

يسعدني أن أهدي هذه الثمار والجهد المتواضع إلى الشموع المضيئة في حياتي.
إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن
يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها
اليوم وفي الغد وإلى الأبد والدي العزيز

إلى من منحني كل شيء وعلمتني أبجديات الحياة بشتى أنواعها، إلى منبع العطاء ومصدر
البركة والدعاء إلى أُمي الغالية حفظك الله من كل شر.

إلى أخوتي وأخواتي نور حياتي ورفقة دربي، الأعمام والأعمام على قلبي جميعاً.
إلى أهلي وأعمامي ومن دعموني دوماً، حفظهم الله من كل سوء وأمد الله في أعمارهم.
إلى من عزز خطاي ودفعتني إلى التقدم والنجاح، أصدقاء عمري "أحمد الفسفوس" و"موسى
فرج الله"، حفظهم الله لي.

إلى جميع من تتلمذت على أيديهم في جامعة القدس
إلى حضرة الأستاذ الدكتور عادل ريان صاحب الفضل الأول في إعداد هذه الرسالة.
إلى الاستاذ الدكتور زياد قباجة رحمه الله وغفر له، مثلي الأعلى في الارتقاء بالعملية
التربوية.

إلى كل من ساهم في إنجاز هذه الرسالة وكانوا على قدر كبير من تحمل المسؤولية والتعاون
المشترك .

إلى شهداء فلسطين الأحرار الذين سبقونا إلى سماء المجد وسلموا الزاوية إلى كل فلسطيني
يحمل المسؤولية لبناء الوطن وحمايته.

الباحث

يوسف مازن يونس الشريف

إقرار

أقر أنا معد الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع :

يوسف مازن يونس الشريف .

التاريخ : 2019-6-11.

شكر وعرّفان

"رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي
بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ" (النمل: 19)

الشكر العظيم والحمد الجزيل لله رب العالمين الذي يسر لي من أمري، وأرشدني إلى روافد العلم
والمعرفة، وأعانني على بذل الجهد اللازم لإتمام هذه الدراسة،
وبعد شكر الله أتقدم بالشكر إلى من تقصر كلماتي عن الثناء عليهم.

إلى من غرس حب العلم والمعرفة في نفسي ورحل قبل أن يحصد الثمار التي زرعها بداخلي الأستاذ
الدكتور زياد قباجة رحمه الله واسكنه فسيح جناته، إلى أبي العزيز الذي قدم المستحيل في دعمي
ومساندتي في مسيرتي التعليمية، ولمن كانت سبباً في نجاحي بالدعاء والمتابعة، أمي الحبيبة أمد الله
في عمرهم ولا حرمني من رضاهم دوماً، ولمن أعطاني ولا يزال يعطيني بلا حدود، عوني وسندي في
الحياة زوجتي الغالية،

كما أقدم شكري الجزيل لأهلي عامة.

أسطر شكري وتقديري إلى الأستاذ الدكتور عادل ريان ال ذي كان له الفضل في إتمام هذه الرسالة
بالصورة التي انتهت إليها، والذي شرفني بالموافقة على الإشراف على الرسالة ومتابعتها، فله مني
جزيل الشكر والتقدير والاحترام.

الشكر الجزيل إلى كلية الدراسات العليا في جامعة القدس. وأتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة مناقشة
الرسالة المؤلفة من الأستاذ الدكتور عادل ريان رئيساً، والدكتور ابراهيم عرمان ممتحناً داخلياً،
والدكتور غسان سرحان ممتحناً داخلياً.

كما أشكر كافة مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، الذين مثلوا مجتمع الدراسة وأتقدم بالشكر
الجزيل لكل من ساعدني في توزيع الاستبانات وقدم لي يد العون والمساعدة في إنجاز هذه الدراسة.

يوسف مازن يونس الشريف

المخلص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل. وتحقيقاً لهذا الهدف طوّر الباحث استبانة تكونت من ثلاثة أقسام رئيسة. اشتمل القسم الأول على معلومات عامة عن المبحوثين، وضم القسم الثاني مقياس الاستغراق الوظيفي من (40) فقرة، وتناول القسم الثالث مقياس فاعلية الذات التدريسية في (20) فقرة، وطبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (237) معلماً ومعلمة، اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي ومستوى فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل كانا عاليين بمتوسطات حسابية (4.33، 3.72) وعلى التوالي. وبينت النتائج وجود علاقة طردية بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل.

كما بينت النتائج وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والتقدير السنوي، بينما لم تظهر الدراسة فروقاً دالة إحصائياً وفقاً لبقية متغيرات الدراسة. وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية، والتقدير السنوي، بينما لم تظهر الدراسة فروقاً دالة إحصائياً وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

وتوصي الدراسة بالحاجة إلى استخدام المديرين لاستراتيجيات التي من شأنها تشجيع المعلمين على إدارة سلوكهم الذاتي، واستقلاليتهم، ودافعيتهم تتعكس بشكل ايجابي على إبداعهم واستغراقهم الوظيفي؛ والحرص على تعزيز أداء المعلمين من خلال وضع نظام مكافآت وحوافز للمتميزين منهم، والحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات لتحقيق مزيد من الفهم حول موضوع الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى.

Job Involvement and its Relation with Self-Efficacy Among Mathematics Teachers at Hebron Education Directorate

Prepared By: Yousef Shareef

Supervised By: Prof. Adel Rayan

Abstract

The study aimed to investigate job involvement and its relation with self-efficacy among at mathematics teachers at Hebron Education Directorate, Palestine. The study approached the literature as a multi-dimensional phenomenon, which addressed both theoretical and applied research. The significance of this recent study is the first, which dealt with this theme, to the author knowledge, which in turn encourages other researchers to work on further research on this important issue.

To achieve this end, a 60-item questionnaire was formulated which was divided into three sub-scales as follows: the general information of the participants; the second section dealt with the job involvement (40 items); and the third section included a self-efficacy scale (20 items). The random stratified method was utilized which comprised of a sample size of (237) male and female respondents of mathematics teachers at Hebron Education Directorate. The collected data was statistically analysed using the statistical package for social sciences (SPSS).

The results revealed that the participants experienced a high level of job involvement and self-efficacy. The mean scores were (M 4.33; 3.72) respectively. The study revealed the determinant effect of self-efficacy on improving job involvement for mathematics teachers at Hebron Education Directorate. It was found that when self-efficacy increases, job involvement increases and vice versa.

The results of the study revealed significant statistical differences in job involvement among the teachers due to gender, educational level, and annual performance evaluation. However, no statistical significant differences were found in the rest of the study variables, that are, experience, and school stage. Additionally, the findings of the study revealed significant statistical differences in self-efficacy among the teachers due to gender, educational level, school stage, and annual performance evaluation. However, no statistical significant differences were found in the experience variable.

These findings confirm the value of self-efficacy in innovative job involvement and recommend the need for headmasters strategies that encourage teachers to manage their own behaviour, autonomy, and self-motivation that are most conducive to creativity and job involvement; the need to establish a system of incentives and rewards, which in turn encourages teachers to self-development, innovation, creativity and job involvement; and finally, further research is essential in the area of job involvement and its relation with other variables.

مشكلة الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

يقع على عاتق المعلم بصفة عامة ومعلم الرياضيات بصفة خاصة عبء تربية جيل جديد يعمل كمؤد للـمعلومات ومجدد لها، ويكون له بصمات واضحة في صياغة التقدم الحضاري والارتقاء بالعملية التربوية لتجلب لنا منفعة في كافة المجالات التي تخدم البشرية، والتي تسعى الى توليد الحب والاحساس بمبادئهم الراسخة في اعماقهم ومقدرتهم على إحداث التغيير الى ما هو أفضل أو ما يسمي بتغيير مسارات منظومات الحياة او مسارات العملية التعليمية، أي التغيير المنظومي Paradigm Shift . والقدرة على التعامل مع متغيرات العصر التكنولوجية والمعرفية والتي تتغلغل فيها الصراعات المعقدة التي تثيرها العولمة، ومن هنا يجب على المعلمين والوزارات والمنظمات العمل بأقصى مجهود لإرسال رسالتهم السامية وتنفيذ المهام المطلوبة منهم بشكل مبدع حتى نملئ تلك الفراغات في كافة مجالات العمل والحياة الوظيفية ، وذلك من خلال إعداد معلم متفاعل مع وظيفته يقتنص الفرص للوصول إلى أهدافها الاستراتيجية البناء.

وتعتمد المنظمات في ادارتها على الموارد البشرية بشكل رئيسي، لما لها من دور في ادارة أهم واغلى اصول المنظمة، وهو العنصر البشري (المعلمين) والذي يعتبر رأس المال الفكري في المنظمة، ويقع على مسؤولية إدارة الموارد البشرية للقيام بمجموعة من الوظائف من أهمها تخطي المسار الوظيفي والتدريبي والتنموي وادارة الذات التدريسية وتأمل الاداء تنمية الحياة الوظيفية والمكافآت والحوافز (ابو شنب،2016) .

ويشير عريشة (1995) أن الاستغراق الوظيفي يمثل احد القضايا البارزة والمهمة في ادارة الموارد البشرية (معلمي الرياضيات) لما لها من علاقة بعدد من المتغيرات المتصلة بسلوك الموظفين في

مؤسسات العمل، مثل (عدم الالتزام بالدوام الرسمي، التسرب من العمل، عدم الالتزام باللوائح والقوانين)، لهذا يعتبر الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الحديثة نسبياً مقارنة مع المصطلحات الأخرى في مجال إدارة الموارد البشرية.

فالاستغراق الوظيفي هو مرآة منعكسة حسبما ذكر ريبينين (Riipinen, 1997) فبين أنّها الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها ويخلص لها، وفي سياق مباشر يرى زناتي (1997) أنّ الاستغراق الوظيفي يعبر عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تكون هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته و محوري في تقديره لذاته.

ويتم النظر إلى الاستغراق الوظيفي منذ وقت كبير على أنه سمة هامة ومميزة من سمات الحياة التنظيمية وأساس هام للوصول إلى الفعالية التنظيمية والوصول إلى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين (عبدالعليم، 2012).

ويعد الاستغراق الوظيفي أحد أهم الأبعاد الرئيسة اللازمة لفهم سلوكيات الأفراد داخل المؤسسات التعليمية وذلك على اعتبار أنه يعد مؤشراً فعالاً يعكس متغيرات سلوكية أخرى مثل الأداء، والغياب، والرضا، ودوران العمل (زناتي، 1997).

كما يعد موضوع الاستغراق الوظيفي من الموضوعات التي أهتم بها الباحثون باعتباره إحدى القضايا الرئيسة اللازمة لفهم ومعرفة سلوك الأفراد داخل منظمات الأعمال، بالإضافة إلى تفسير العديد من المتغيرات السلوكية الأخرى، فالاستغراق الوظيفي يعني أنّ يحبّ الفرد عمله ويكون مهتم بالعمل المرتبط به؛ فالأفراد المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية أفضل من الأفراد الذين لا يحبون أعمالهم (المغربي، 2004).

ويرى زايد (2003) أنّ الاستغراق الوظيفي هدفا مهما من أهداف إدارة الموارد البشرية (معلمي الرياضيات) التي يتطلب من الإدارة العليا النظر إلى هذه الموارد على أنها المفتاح الأساسي لتحقيق الفاعلية التدريسية، ويتطلب تحقيق أهدافها النظر إلى عملية تنمية الموارد البشرية على أنها متطلب تنافسي مهم يستدعي عمل شاق ومخطط ويحتاج إلى عملية تقييم مستمر، حيث إنّ إدارة الموارد البشرية يمكن أن تضيف العديد من المساهمات المهمة منها المساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وزيادة درجة رضى المعلمين والمساهمة في تحقيق ذاتهم وزيادة الاستفادة من مهاراتهم وقدراتهم المتاحة.

وتناولت العديد من الدراسات الاستغراق الوظيفي باعتباره أحد المصطلحات الحديثة نسبياً على مستوى البحوث المتعلقة بالأداء الوظيفي، وكذلك المتعلقة بالالتزام التنظيمي، ومصادر العمل والاحترق الوظيفي" (Roberson & Al zahrani, 2012).

ويبين ابو شنب (2016) إلى أن الاستغراق الوظيفي للعاملين يمكنهم من القدرة على التطوير والابتكار، ويسهم في توسيع إمكانيات المجتمع الانتاجية، فهو أساس العملية الانتاجية والادارية، وعلى ذلك يعتمد نجاح وتقدم المنظمات على مستوى تحقق فاعليتها.

وتعتبر فاعلية الذات التدريسية أحد اهم محددات التعلم المهمة و التي تعبر عن مجموعة من الأحكام التي لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط، ولكن أيضا بالحكم على ما يستطيع إنجازه، و أنها نتاج للمقدرة الشخصية، و تمثل مرآة معرفية للفرد تشعره بقدرته على التحكم في البيئة (صفية،2017).

ويشير المعاينة (2012) إلى أن فاعلية الذات التدريسية تعد من المفاتيح القوية التي تمكن المعلم من تحقيق الأهداف التي يسعى إلى إنجازها، وإذا كان اعتقاد المعلم بأنه لا يستطيع بلوغ أهدافه المرجوة، فإنه يتخلى عن المحاولات المتكررة التي من شأنها تحقيق ما يسعى إليه؛ فالمعلم المتمتع بفاعلية مرتفعة يكون أكثر إصرارا و تحملا ومثابرة لإنجاز المهمات وتجعل منه أكثر اتزاناً وأقل توترا وأكثر ثقة بالذات والحصول على غاياته دون الاعتداء على الآخرين أو على القواعد الأخلاقية و القانونية.

كما يرى باندورا (Bandura, 1989) أن إدراك المعلمين لفاعليتهم الذاتية يؤثر على أنواع الخطط التي يضعونها؛ فالذين لديهم إحساس مرتفع بالفاعلية يضعون خططا ناجحة، والذين يحكمون على أنفسهم بعدم الفاعلية يكونوا أكثر ميلا للخطط الفاشلة والأداء الضعيف والإخفاق المتكرر، حيث أن الإحساس المرتفع بالفاعلية ينشئ أبنية معرفية ذات أثر فعال في تقوية الإدراك الذاتي للفاعلية التدريسية.

وتشير صفية (2017) أن نظرية فاعلية الذات التدريسية تقوم على أسس مبنية على الأحكام الصادرة من المعلم عن قدرته على تحقيق أو القيام بسلوكيات معينة، والفاعلية الذاتية ليست مجرد مشاعر عامة، ولكنها تقويم مستمر من جانب المعلم لذاته عما يستطيع القيام به، ومدى مثابرتة، واجتهاده، وفاعليته، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحديه للصعاب ومقاومته للفشل.

فيمكن للشخص إذا كانت قناعاته عالية بفاعلية ذاته في مجال عمله ان يصبح اكثر نجاحاً ويقتهدى به لأنه سوف يسهم في تشكيل مفهوم إيجابي عن ذاته والعكس صحيح؛ فالإحساس بفاعلية الذات

التدريسية يعزز التوافق الشخصي بوسائل عديدة أو بدافع اختيار المعلم للمهام الصعبة (آل دهام،2012).

ولعدم وجود دراسات سابقة تناولت هذه العلاقة سواء في البيئة العربية أو الأجنبية، على حد علم الباحث، فقد أرتأى الباحث إجراء هذه الدراسة على معلمي المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في مدينة الخليل، لكي يستفيد منها اصحاب صنّاع القرار داخل اروقة التربية والتعليم في تطوير وسائل الدعم التنظيمي للمعلمين استناداً الى نتائج هذه الدراسة، وبما يسهم بدورها في رفع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين لينعكس ايجابيا على الأداء التدريسي للمعلمين، وبما يعزّز أيضاً من فاعليتهم التدريسية .

2.1 مشكلة الدراسة:

تشهد مديريات التربية والتعليم الكثير من المتغيرات المتسارعة في ظل العالم الذي تغزوه التكنولوجيا ومع مرور الوقت فإن هناك الكثير من التطورات التي تستوجب على المعلمين العاملين في مديرية التربية والتعليم ، تطوير ادائهم المهني لذا يتطلب من المعلمين ان يسعوا إلى تطوير ذاتهم المهنية وزيادة كفاءاتهم من اجل التعامل مع هذه المتغيرات المتسارعة، كما فكان من الواضح مدى التركيز على تطوير اداء المعلمين مهنيا ومن ضمنها فاعليتهم الذاتية التدريسية .

وبالرجوع إلى العديد من الابحاث والدراسات السابقة مثل دراسة (العبد اللطيف، 2018) التي اشارت الى ان الاستغراق الوظيفي للمعلمين في بيئات التعلم الصفية والمدرسية ينعكس على مستوى اداءهم والتزامهم الوظيفي، وانطلاقا من الاهمية المتزايدة لدور الإدارات التعليمية ووظائفها في تنمية قدرات المعلمين لديهم لما تواجهه هذه المؤسسات من تحديات وخصوصا في بيئتنا الفلسطينية، وسعيا الى إلى زيادة إدراك المعلمين لكفايات التدريس المهمة التي تعمل بشأنها التأثير في زيادة تفاعل المعلمين مع وظيفتهم من اجل خدمة المجتمع المحيط به، فمن هنا ارتأى الباحث الى اهمية التركيز على الاستغراق الوظيفي وربطها بفاعلية الذات التدريسية.

3.1 اسئلة الدراسة :

حاولت هذه الدراسة تحديد العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية .

السؤال الاول :

ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل؟

السؤال الثاني :

هل تختلف المتوسطات الحسابية في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل باختلاف المتغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، والتقدير السنوي)؟

السؤال الثالث :

ما مستوى فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل؟

السؤال الرابع :

هل تختلف المتوسطات الحسابية في فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل باختلاف المتغيرات : (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، والتقدير السنوي)؟

السؤال الخامس :

هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الاستغراق الوظيفي و فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل؟

4.1 فرضيات الدراسة:

وتم تحويل السؤال الثاني والرابع والخامس الى الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الأولى والتي نصت على :

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير الجنس".

الفرضية الصفرية الثانية والتي نصت على :

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

الفرضية الصفرية الثالثة والتي نصت على :

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

الفرضية الصفرية الرابعة والتي نصت على :

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية".

الفرضية الصفرية الخامسة والتي نصت على :

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير التقدير السنوي".

الفرضية الصفرية السادسة والتي نصت على:

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير الجنس".

الفرضية الصفرية السابعة والتي نصت على:

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

الفرضية الصفرية الثامنة والتي نصت على:

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

الفرضية الصفريّة التاسعة والتي نصت على:

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية".

الفرضية الصفريّة العاشرة والتي نصت على:

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير التقدير السنوي".

الفرضية الصفريّة الحادية عشرة والتي نصت على :

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية ومتوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل".

5.1 أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 1- التعرف الى درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل.
- 2- فحص دلالة الفروق بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، والتقدير السنوي.
- 3- التعرف الى درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل.
- 4- فحص دلالة الفروق بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية والتقدير السنوي.
- 5- فحص دلالة العلاقة بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي ومتوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل .