



عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في  
محافظة الخليل

دعاء حسين جبريل طول

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1441م/2019هـ

واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في  
محافظة الخليل

إعداد:

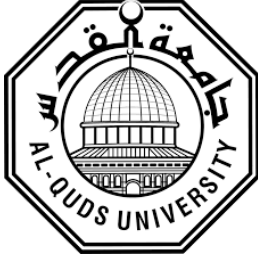
الطالبة: دعاء حسين جبريل طول

بكالوريوس تصنيع غذائي/ جامعة القدس/ فلسطين

إشراف: أ. د. محمود أبو سمرة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية  
من كلية العلوم التربوية/ كلية الدراسات العليا/ جامعة القدس.

1441هـ/ 2019 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

برنامج الإدارة التربوية

### إجازة رسالة

واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر  
المعلمين

اسم الطالبة: دعاء حسين جبريل طول

الرقم الجامعي: (21710408)

المشرف: أ.د. محمود أبو سمرة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: (18 /12/ 2019) من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة  
أسمائهم وتوقيعهم:

التوقيع: .....  
م.د. ...

التوقيع: .....  
م.د. ...

التوقيع: .....  
م.د. ...

1- رئيس لجنة المناقشة: أ.د. محمود أبو سمرة

2- ممتحناً داخلياً: د. اشرف أبو خيران

3- ممتحناً خارجياً: أ.د. تيسير أبو ساكور

القدس - فلسطين

1441هـ - 2019 م

فَأَمَّا الزَّبَدُ فَيَذْهَبُ جُفَاءً وَأَمَّا مَا يَنْفَعُ النَّاسَ

فِيْمَكْتُ فِي الْأَرْضِ

صدق الله العظيم

(الرعد: 17)

## الإهداء

إلى الحزن الرؤوف، والقلب العطوف، إلى من وجودها حياة، ودعواتها نجاة، وأقدامها جنة، منك،  
بلسم شفائي وحناني، ونجاحي، ومداد كلماتي (أمي).

إلى ذلك السند، والقوة، يا من أنرت دربي، وسهلت طريقي، إلى عالمي وقدوتي الى أدبي وحلمي  
إلى طريقي المستقيم إلى ينبوع الامل والتفاؤل والصبر انت الأحلى والأنقى (أبي).

اليهما ادعو في سري وعلني

((وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا))

إلى الذين معهم تقاسمنا حلو الحياة ومرها، إلى القلوب المجتمعة التي تخفق بانتظام دقاتها، إلى من  
يشئت بهم ازري، ويقوى بهم عضدي (اخوتي)

إلى نصف ابتسامتي إلى نصف حكايتي إلى مرآتي إلى توأم روحي إلى ملاكي البريء إلى  
صاحبات القلب الطيب إلى كنزي الثمين (أخواتي)

إلى الزهرات التي تفوح بالعطر واللآلئ المصونة طول العمر (زوجات اخوتي)

إلى أحبائي وأصدقائي الذين لا ينفكون يغيبون عن خاطري، أنتم شغاف قلبي، والأخلاء الذين  
يسعدون حياتي (أصدقائي)

إلى ورثة الانبياء، ومن حملوا رسالة العلم، وكانوا من الاقمار يتفاضلون على سائر الكواكب، إلى  
من حملتم الأمانة وأضأتم الطريق للسالكين نحو المعالي (لكل من علمني حرفاً).

## إقرار:

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

التوقيع: 

الاسم: دعاء حسين جبريل طولول

التاريخ: 2019/12/18

## شكر و عرفان

الحمد لله الذي علّم بالقلم، علّم الانسان مالم يعلم، والصلاة والسلام على نبينا ومعلمنا محمد (صلى الله عليه وسلم).

قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): " لا يشكر الله من لا يشكر الناس " (صحيح البخاري)  
أتقدم بجزيل الشكر والامتنان، وأسمى باقات العرفان إلى من كان له علي فضل في اكمال دراستي، و اتمام رسالتي.

أتوجه بالشكر الى أستاذي ومشرفي الأستاذ الدكتور محمود أبو سمرة الذي لم يأل جهداً في توجيهي وإمدادي، فكان نعم المعين والموجه لي.

كما أشكر عضوي لجنة المناقشة، الدكتور أشرف أبو خيران، والأستاذ الدكتور تيسير أبو ساكور لتفضلهما بتتقيح رسالتي وتزويدها بالملاحظات القيمة التي أثرت الرسالة.

وكل الشكر والتقدير لمن ساهم في مساندي، من قريب أو من بعيد، ولو بالابتسامة والتأييد.

## الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجه نظر المعلمين والمشرفين والمديرين ونواب المديرين. تكون مجتمع الدراسة من (10462) فرداً للعام الدراسي 2020/2019، حيث كانت عينة الدراسة عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (1397) فرداً. استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لدراستها، وتكونت من (32) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة بالطرق الإحصائية المناسبة، وتم الإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص الفرضيات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة لجميع مجالات أداة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.01) وانحراف معياري مقداره (0.57)، وقد جاءت جميع المجالات بدرجة مرتفعة أيضاً (الإخلاص، الحماسة، الانغماس) بالترتيب حسب المتوسط.

كما أظهرت النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات (المرحلة التعليمية، المديرية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)، فيما لم تظهر النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيري (الجنس، التخصص).

وفي ضوء نتائج الدراسة اوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات ذات العلاقة.

## **The statuses of job involvement of teachers in public schools in the Governorate of Hebron from the viewpoint of teachers**

**Prepared by: Duaa. Hussien Jebreel Talool**

**Supervised by: Prof. Mahmud Abu Samra**

### **Abstract**

This study aimed to identify the status of the job involvement among the teachers of public schools in Hebron Governorate from the point of view of teachers, supervisors, principals and deputy principals. The study population consisted of (10462) participants in the academic year 2019/2020. The sample of the study was random stratified and included (1397) par. The researcher used the questionnaire as a tool consisted of (32) items distributed over three aspects. The validity and reliability of the questionnaire was verified by the appropriate statistical methods. The study questions were answered and the hypotheses were examined by using SPSS program.

The results of the study revealed that the estimates of the sample of the study concerning the status of job involvement among the teachers of public schools in Hebron Governorate were high in all aspects of the questionnaire. The average score for the total score was (4.01) and the standard deviation was (0.57). All aspects were high such as (sincerity, enthusiasm, and involvement) in order by average.

The results also showed that there were statistically significant differences between the mean scores of the sample estimation concerning the status of job involvement among male and female teachers of public schools in Hebron Governorate due to variables (educational stage, directorate, job title, and years of experience). The results did not show any statistically significant differences among the average scores of the study sample estimation concerning the status of job involvement among teachers of public schools in Hebron Governorate attributed to the variables of (gender and specialization).

In light of the results, the researcher offered a group of relevant recommendation

## الفصل الأول (خلفية الدراسة ومشكلتها)

1.1 مقدمة

2.1 مشكلة الدراسة

3.1 أسئلة الدراسة

4.1 فرضيات الدراسة

5.1 أهمية الدراسة

6.1 أهداف الدراسة

7.1 حدود الدراسة

8.1 مصطلحات الدراسة

### خلفية الدراسة ومشكلتها:

#### 1.1 مقدمة

كانت وما زالت الموضوعات ذات العلاقة بعمل المعلم بؤرة اهتمام العلماء والباحثين، الذين يركزون على الجوانب المختلفة المرتبطة بدور المعلم ووضع المهني، كونه يشكل المحور الرئيس الذي تدور حوله عناصر العملية التعليمية كافة في أي نظام تربوي، نظراً لما له من أهمية بالغة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدول والمجتمعات، وتفوق أهمية المعلم أهمية الإمكانيات المادية والبشرية الأخرى التي يتوقف عليها نجاح التعليم وفاعليته، وذلك لأنه حجر الزاوية في تحقيق أهداف المشاركة الاجتماعية من خلال تعاونه مع تلاميذه في الصف، وفي مجالات الأنشطة المختلفة، وهو القدوة التي يُحتذى بها تحقيقاً للمصلحة العامة للأفراد (عبد الرؤوف، 2018).

ويعتبر الاستغراق الوظيفي أحد الموضوعات الهامة التي تقترن بالجانب المهني لدى المعلم. حيث يُعنى الاستغراق الوظيفي بالدرجة التي يشارك بها الموظف في وظيفته وتلبية احتياجاته مثل الهيبة والاستقلال الذاتي واحترام الذات، ويعتمد الاستغراق الوظيفي على المدى الذي يبحث فيه الفرد عن بعض التقدير للذات وتحقيقها في عمله (Allport, 1943).

ويُعتبر الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين عن درجة انهماكهم واندماجهم بكل حماس وتفانٍ مع وظائفهم، وأدائهم لأدوارهم المناطة بهم وشعورهم بأهميتها وارتباطهم النفسي بها، لدرجة تصل إلى حد الانغماس، بما يتحقق من خلالها من تقدير لذواتهم، محققين بذلك الأهداف التربوية لمدارسهم (العبد اللطيف والقرني، 2018).

فيما يرى كلاً من Azad & Nataraj (2018) أن الاستغراق الوظيفي عبارة عن حالة معرفية فردية مرتبطة ارتباطاً نفسياً مع الوظيفة وتختلف من شخص لآخر باختلاف الخبرات الوظيفية، فكلما ازدادت الخبرات ازداد الاستغراق الوظيفي.

وكلما ازداد الاستغراق الوظيفي ازدادت احتمالية نقل صورة إيجابية عن المنظمة التي يعمل الموظف بها، وبذلك تزداد مساهمته في تطوير علامة تجارية للمنظمة ورغبته في البقاء ضمنها، وبالتالي تخفيض نسبة دوران العمل، مما يؤدي إلى رفع جودة الخدمة (عطا المنان، 2018).

كما يؤدي إلى تعزيز الأداء التنظيمي، بينما يؤدي انخفاض الاستغراق الوظيفي إلى انخفاض الإنتاجية (Azad & Natarai, 2018).

وقد أشارت نتائج دراسة (Lac et al., 2015) الواردة عند الزبيدي (2017) إلى أن الاستغراق قد نجح في أن يحتل مكانة بارزة في الأوساط التعليمية، لما له أثر إيجابي على مستويات الصحة النفسية والسعادة الخاصة بالمعلمين، وكذلك تعزيز الفاعلية التدريسية، وأن استغراق المعلمين، والكفاءة الذاتية للمعلم وجدت في السنوات الماضية قليلة، حيث أن بعض المدارس تبنت ثقافة الاستغراق، ويمكن القول أن الاستغراق الوظيفي للمعلمين له آثار هامة في فعالية التدريس، وجودة التعلم المدرسي.

وقد أظهرت نتائج دراسة اغريب (2018) وجود علاقة طردية بين الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

وفي هذا السياق يرى Kanungo (1979) أن محور الاهتمام بمصطلح الاستغراق الوظيفي هي النتائج النهائية لهذه الظاهرة التي يمكن تفسيرها أنه إذا بذل الأفراد جهوداً كبيرة لتحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية، فسيؤدي ذلك إلى مزيد من الإنتاجية والاحتفاظ بها في النهاية، أما على الجانب الآخر فمن الأرجح أن يكون الموظفون الذين لديهم درجة منخفضة من الاستغراق الوظيفي

لديهم أيضاً رضا منخفض عن العمل ويميلون إلى مغادرة المنظمة، وإذا بقوا في المنظمة فإنهم سيبدلون جهودهم نحو العمل غير المنتج أو يهدرون طاقاتهم في مثل هذه الأنشطة التي لا تفيد المنظمة وتخفض من إنتاجيتها، وفي هذا السياق ونظراً لأهمية الاستغراق الوظيفي، تأتي هذه الدراسة للتعرف إلى واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل بمديرياتها الأربعة.

## 2.1 مشكلة الدراسة

لا تخفى أهمية المعلم ودوره المهني باعتباره العامل الأساسي والمؤثر في العملية التعليمية، فهو الذي ينفذ رؤية التربويين والمخططين لصورة مواطن المستقبل. وما له من أهمية بالغة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدول والمجتمعات، وما له من أهمية في تحقيق أهداف المشاركة الاجتماعية من خلال تعاونه مع طلابه في الصف، وفي مجالات الأنشطة المختلفة، كونه القدوة التي يُحتذى بها تحقيقاً للمصلحة العامة (عبد الرؤوف، 2018).

كما تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي بالنسبة للمعلمين، إذ يُعبر عن درجة انهماكهم واندماجهم بكل حماس وتفانٍ مع وظائفهم، وأدائهم لأدوارهم المناطة بهم وشعورهم بأهميتها وارتباطهم النفسي بها، لدرجة تصل إلى حد الانغماس، وما يتحقق من خلالها من تقدير لذواتهم، وبالتالي تحقيق الأهداف التربوية لمدارسهم (العبد اللطيف والقرني، 2018).

ومن خلال دراسة الباحثة لمساقات الإدارة التربوية واطلاعها على بعض المفردات الإدارية التربوية لاحظت أهمية دراسة الاستغراق الوظيفي وندرة الدراسات العربية في المجال التربوي التي تناولت هذا المصطلح حيث قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وملاحظة الآثار الإيجابية التي تعود على المؤسسات التربوية عامة، والمدارس خاصة، نتيجة ارتفاع درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلميهم مثل دراسة اغريب (2018) ودراسة

(2014) Narayanaswamy, Shalini، ودراسة (2011) Khan et al.، ودراسة عريشة

(1995)؛ أدركت الباحثة أهمية دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس

الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين والمديرين ونوابهم.

وبناء على ما سبق، تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل من

وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين والمديرين ونوابهم؟

### 3.1 أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل من

وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين والمديرين ونوابهم؟

2. هل تختلف تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس

الحكومية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، المرحلة التعليمية، المديرية،

التخصص، سنوات الخبرة في التربية والتعليم، المسمى الوظيفي)؟

### 4.1 فرضيات الدراسة

اختبرت الدراسة صحة الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين

المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس

الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

**الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

**الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية.

**الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير التخصص.

**الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التربية والتعليم.

**الفرضية السادسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

## 5.1 أهمية الدراسة:

### 1.5.1 الأهمية العلمية:

لقد باتت الموضوعات ذات الصلة بالمعلم ودوره المهني مركز حساسية من جميع النظم التربوية، ذلك أننا نعيش اليوم عصر التغيرات الديناميكية والتكنولوجية المتطورة والمتسارعة، والتي أثرت

بشكل أو بآخر على متطلبات الأجيال المتلاحقة، وما للمعلم من أهمية بالغة في مواكبة تلك التغيرات، لذا تقع المسؤولية على عاتق العلماء والباحثين دراسة والتعرف على كل ما يمكن أن يساهم في دعم المعلم وتطويره مهنيًا، ويعد الاستغراق الوظيفي من أهم الموضوعات المرتبطة بأداء المعلم كونه يبحث مدى رضا المعلمين عن وظائفهم، والتزامهم بمدارسهم، واندماجهم بها، والآثار المترتبة على ذلك؛ ومن هنا تتضح الأهمية العلمية من خلال الكشف عن واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة الخليل.

### 2.5.1. الأهمية العملية:

تنبثق الأهمية العملية من الدراسة كونها تتناول موضوعاً في غاية الأهمية، كونه محط اهتمام العلماء والباحثين، فمن ناحية قد يعود بالفائدة على العاملين بالمجال التربوي، كما يعود بالفائدة على الباحثين والدارسين في هذا المجال من ناحية أخرى، وهذا ما تأمله الباحثة في أن تكون دراستها مرجعاً يحقق مبتغى الباحثين والتربويين، ينتفعون به وينهلون من علمه، وخاصة في ظل ندرة المصادر والمراجع العربية التي تناولت هذا الموضوع في المجال التربوي.

### 6.1 أهداف الدراسة

1. الكشف عن واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين والمديرين ونوابهم والمشرفين التربويين.
2. الكشف عن دور متغيرات الدراسة (الجنس، المرحلة التعليمية، المديرية، التخصص، سنوات الخبرة في التربية والتعليم، المسمى الوظيفي) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاستغراق الوظيفي في المدارس الحكومية لمحافظة الخليل.

## 7.1 حدود الدراسة

**الحد البشري:** تم تطبيق الدراسة على المعلمين والمديرين ونوابهم والمشرفين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة الخليل.

**الحد الزماني:** تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2019-2020.

**الحد المكاني:** تم إجراء الدراسة في المدارس الحكومية بمحافظة الخليل.

**الحد الإجرائي:** يتمثل في الإجراءات التي ستحددها الباحثة والأساليب الإحصائية التي اتبعتها في معالجة البيانات.

## 8.1 مصطلحات الدراسة

**الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين:** يُعرف العبد اللطيف والقرني (2018) الاستغراق الوظيفي بأنه

"درجة انهماك المعلمين والمعلمات واندماجهم بكل حماس وتفانٍ مع وظائفهم، وأدائهم لأدوارهم

المناطة بهم وشعورهم بأهميتها وارتباطهم النفسي بها، لدرجة تصل إلى حد الانغماس، بما يتحقق

من خلالها من تقدير لذواتهم، محققين بذلك الأهداف التربوية لمدارسهم".

**وتعرفه الباحثة إجرائياً:** بأنه درجة الارتباط الإيجابي لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمدينة

الخليل وولائهم لوظائفهم واندماجهم فيها، وشعورهم بأهميتها في تحقيق ذواتهم، والمساهمة في

تحقيق الأهداف التربوية وإنجاح العملية التعليمية في مدارسهم.

**محافظة الخليل:** هي محافظة فلسطينية تقع جنوب الضفة الغربية وهي أكبر محافظات الضفة من

ناحية المساحة والسكان حيث تبلغ مساحتها (997) كم<sup>2</sup> أي ما يعادل (16%) من أراضي الضفة

الغربية ، وتعدادها السكاني حوالي (743,121) نسمة وتضم أربع مديريات للتربية والتعليم، مديرية

جنوب الخليل حيث تضم هذه المديرية أكبر عدد من المدارس (172) مدرسة وتليها مديرية الخليل

155 مدرسة ثم شمال الخليل 106 مدرسة وأقلها عدداً واحدها نشأة مديرية يطا وتضم 89 مدرسة.

## الفصل الثاني (الإطار النظري والدراسات السابقة)

1.2 المقدمة

2.2 الإطار النظري

3.2 الدراسات السابقة

1.3.2 الدراسات العربية

2.3.2 الدراسات الاجنبية

3.3.2 تعقيب على الدراسات السابقة

## الفصل الثاني:

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### 1.2 المقدمة

يعتبر المعلم أحد أهم أركان النظام التعليمي نظراً لما يقدمه من أعمال قيمة للمجتمع الذي يعد جزءاً منه، وذلك لدوره الريادي في تربية الأجيال، فهو العامل الأساسي والمؤثر في العملية التعليمية، وهو الذي ينفذ رؤية التربويين والمخططين لصورة مواطن المستقبل. ويعتمد نجاح النظام التعليمي أو فشله إلى حد كبير على جودة أداء المعلم، فهو يلعب دوراً مهماً في تطوير شخصية طلابه، فتؤثر شخصية المعلم بشكل مباشر وغير مباشر على نمو شخصية طلابه، لذا فإن المعلم تقع على عاتقه مسؤولية كبيرة، فجودة أداء المعلم تنعكس على كفاءة المدرسة، ونجاح العملية التعليمية؛ وبالتالي يعد الاستغراق الوظيفي عاملاً أساسياً في فعالية التدريس وتحسين كفاءة المدرسة، ومن هنا تبرز أهمية دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدينة الخليل.

وستتناول الباحثة في هذا الفصل:

#### أولاً: الإطار النظري للدراسة:

والذي تناول فيه مفهوم الاستغراق الوظيفي بشكل عام، ومفهوم الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين

بشكل خاص، والتأثير التاريخي له، وأهميته وخصائصه، وأبعاده، ومستوياته، ومؤثراته،

واستراتيجيات تعزيزه، وأثاره.

#### ثانياً: الدراسات السابقة العربية والأجنبية:

## 2.2 الإطار النظري

### 1.2.2 مفهوم الاستغراق الوظيفي:

تعود أصل كلمة استغراق في اللغة العربية للفعل "استغرق" ومصدره (غرق)، والاستغراق يعني الاستيعاب، وأغرق في الشيء أي جاوز الحد وبالمعنى فيه (ابن منظور، 1880).

ويعني الاستغراق الوظيفي في اللغة الإنجليزية حسب ما ورد في قاموس المصطلحات الاقتصادية "Job involvement" وهو يعبر عن درجة الارتباط النفسي للفرد بعمله (سليمان، 2007).

ويعرف دوبين (Dubin, 1956) الاستغراق الوظيفي على أنه الدرجة التي يمثل فيها الوضع الوظيفي الإجمالي مصلحة مركزية في الحياة وهي الدرجة التي يُنظر إليها على أنها مصدر رئيسي لتلبية الاحتياجات المهمة.

وقد عرف لاولر وهول (Lawler and Hall, 1970) الاستغراق الوظيفي على أنه الدرجة التي يرى الشخص فيها أن عمله جزء مهم من حياته، وأنه محوراً مهماً بالنسبة له ولهويته بسبب الفرصة التي يتيحها له لتلبية احتياجاته الهامة.

وعرفه كانجو (Kanungo, 1982) بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة التحقيق الذاتي للفرد أو التزامه نحو عمله.

ويتقابل هذا التعريف مع تعريف (Lawler and Hall, 1970)، لذا فإن الاستغراق الوظيفي هو مفهوم معقد يقوم على الإدراك والعمل والشعور، حيث نجد الشخص ذا الاستغراق الوظيفي المرتفع لديه رغبة قوية في العمل، وعلى استعداد لممارسة متطلبات وظيفته وتجربة أنشطة عمله على أنها مجزية ذاتياً.

وتعتبر درجة إشراك الموظف وحماسه لأداء عمله بمثابة استغراق في الوظيفة، حيث يشير الاستغراق الوظيفي إلى المدى النفسي والعاطفي الذي يستغرق فيه الفرد في أداء عمله ومهامه

ببساطة. ولكن في بعض الأحيان يستغرق الأفراد بشكل مفرط في وظائفهم، مما يؤدي بهم إلى التوتر. وفي أحيان أخرى يعد زيادة الاستغراق الوظيفي هو أفضل طريقة لتحسين الحياة المهنية (Joy Vargheese & Praveen, 2014).

وأخيراً، تشير جميع التعريفات السابقة إلى أن الاستغراق الوظيفي يتعلق بشكل أساسي بالسلوك الفردي وسلوكه في العمل، والتعامل مع الزملاء، والجدية والحماسة في العمل. ومن هنا يمكننا القول بأن الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين يعبر عن مدى رضاهم عن وظائفهم، والتزامهم الشديد بمدارسهم، بحيث يعتمد نجاح المعلم في العملية التعليمية على مدى اندماجه بالعمل (Mittal, 2016).

وفي ذات السياق، وبناء على ما سبق ترى الباحثة أن الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين يعبر عن الارتباط الإيجابي لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمدينة الخليل وولائهم لوظائفهم واندماجهم فيها، وشعورهم بأهميتها في تحقيق ذواتهم، والمساهمة في تحقيق الأهداف التربوية وإنجاح العملية التعليمية في مدارسهم.

وعلى الرغم أن الأدبيات السابقة تُظهر عدداً من المصطلحات التي استخدمت للإشارة إلى هذا الارتباط النفسي كالاستغراق الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، ورغم تداخل هذه المصطلحات، واستخدامها للدلالة على نفس الموقف أو مواقف متشابهة؛ إلا أنه لم تُبدل أية محاولات للتمييز بينها (Desai, 1989).

ولذلك توضح الباحثة أوجه الاتفاق والاختلاف بين مصطلح الاستغراق الوظيفي وبعض المصطلحات التنظيمية الأخرى:

أولاً: الرضا الوظيفي: ويعرف الرضا الوظيفي بأنه ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل (المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014)،

بينما يعكس الاستغراق الوظيفي درجة أهمية ودور العمل في حياة الفرد (المغربي، 2007)، ومدى استعداد الفرد للحفاظ على وظيفته، وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها (Bakker & Leiter, 2010).

**ثانياً: الالتزام التنظيمي:** ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه الاقتران الفعال بين الفرد والمنظمة، بحيث يُبدي الموظفون رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير (دودين، 2015: 180)، فكلما ارتفعت درجة الالتزام التنظيمي لديهم، يزداد ارتباطهم النفسي بالمنظمة (شهاب، 2014)، أي أن الالتزام التنظيمي هو أحد العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي.

### 2.2.2. أهمية الاستغراق الوظيفي:

يشير العديد من الباحثين إلى أن الاستغراق الوظيفي يعد من العوامل المؤثرة على أداء العاملين، لأن الطاقة والحماس من شأنها أن تساعد على إبراز الطاقات الكامنة التي تمكن الفرد من تحقيق أهداف العمل، ومثل هذه الطاقة الكامنة من شأنها أن تساعد على تعزيز الجودة الخاصة بالعمل وتعزيز مستويات الحماسة لدى المعلمين، كما يشجع الاستغراق الوظيفي المعلم على القيام بالمزيد من المهام الإضافية. (Bakker & Leiter, 2010).

وترى عطا المنان (2018) أن أهمية الاستغراق الوظيفي تكمن في كونه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، نظراً لتناوله تصرفات الأفراد وأدوارهم ودوافعهم التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء. وتضيف أنه كلما زاد الاستغراق الوظيفي لدى الموظف ازدادت احتمالية نقل صورة إيجابية عن المنظمة التي يعمل بها، وبذلك تزداد مساهمته في تطوير علامة تجارية إيجابية للمنظمة ورغبته في البقاء ضمنها، وبالتالي تخفيض نسبة دوران العمل؛ مما يؤدي إلى رفع جودة الخدمة وكفاءة المنظمة أيضاً.

وقد أشارت نتائج دراسة (Parsons, 2000) الواردة عند الزبيدي (2017) إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستويات الاستغراق الوظيفي للمعلمين وبين مستويات التفاؤل والرغبة في تجريب مختلف الاستراتيجيات التدريسية؛ والذي يؤدي إلى تحسين مستويات التحصيل الدراسي للطلاب، كما أشار إلى أن المعلمين الذين لا يتوفر لديهم الاستغراق الوظيفي عادة ما يكونون أقل تفاؤلاً، وأقل قدرة على التفاعل مع الآخرين.

فيما يرى العبد اللطيف والقرني (2018) أن أهمية الاستغراق الوظيفي يكمن في كونه ينطوي على عوائد إيجابية في بيئة العمل وله تأثيره الواضح على السلوك والالتزام المهني الذي يقود بدوره إلى خلق بيئة تنموية إيجابية منسجمة وناجحة مهنيًا تعمل على تحسين أداء الموظف، وتزيد من إنتاجيته ودافعيته نحو العمل، كما تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في الحياة العملية سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى المؤسسات وبخاصة المؤسسات التعليمية لما له دور فعال في تحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتقليل الغياب، وبث روح الحماسة في المعلمين، ولما له قدرة كبيرة على إبراز الإمكانيات الفردية واستخدامها فيما يعود على المؤسسات التعليمية بالفائدة المرجوة وتحقيقاً للأهداف المنشودة، حيث أظهرت الدراسات دوره البارز في تحسين نوعية حياة العاملين ورغبتهم في العمل لكونه يساعد في فهم سلوكيات العمل لدى الأفراد.

### 3.2.2. خصائص الاستغراق الوظيفي:

أشار كل من (Azad & Nataraj, 2018) إلى عدة خصائص يمتاز بها الاستغراق الوظيفي، وهي:

1. يعتبر الاستغراق الوظيفي حالة معرفية للارتباط النفسي مع الوظيفة.
2. يعتبر الاستغراق الوظيفي حالة فردية وتختلف من شخص لآخر.
3. امتلاك الخبرات الوظيفية يزيد من الاستغراق الوظيفي.

4. يؤثر الاستغراق الوظيفي على كل من الفرد والمنظمة.
5. يساهم الاستغراق الوظيفي في المجال التحفيزي للموارد البشرية.
6. يعزز الاستغراق الوظيفي الأداء الفردي التنظيمي.
7. انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية.
8. يشير الاستغراق الوظيفي إلى نوعية حياة العمل.

بعض الجوانب المتعلقة بالاستغراق الوظيفي كما جاءت عند (Joy & Praveen, 2014) :

- مركزية العمل في الحياة: حيث يعتبر البعض أن العمل لكسب المال فقط، لكن يعتبره آخرون جزءاً أساسياً من الحياة.
- الاستغراق الفعال في العمل: ويشير إلى الرغبة في الاستغراق بالكامل في العمل دون أي عائق، حيث يجب أن يكون الفرد حاضراً في عمله جسدياً وعقلياً ويقظاً في عمله، وإذا ما كان ذلك بالفعل فسينتهي الفرد من أداء مهامه في المدة الزمنية المحددة له.
- الأداء كمحور أساسي لتقدير الذات: ويشير إلى الواجب الذي يقوم به بطريقة مسؤولة وتنافسية بين العاملين، مما يخلق إحساساً وتقديراً للعمل في الوقت نفسه.
- أداء متوافق مع مفهوم الذات: ويشير إلى قدرة الفرد على التعايش مع زملاء العمل، والتعامل معهم كرفاق يتمتعون بروح تنافسية، ويقومون بأفضل الجهود في مكان العمل.
- الجانب النفسي والعاطفي: ويشير إلى أن استغراق الفرد في العمل يعتمد على درجة الاستغراق جسدياً وعقلياً في مكان العمل.
- الثقافة التنظيمية: لكل مؤسسة ثقافتها الخاصة بها، فالثقافة هي جزء من حياتنا، وتتمثل في مجموعة المواقف والقيم والأهداف والممارسات المشتركة التي تميز المؤسسة عن غيرها.

#### 4.2.2. أبعاد الاستغراق الوظيفي:

اعتمدت معظم الدراسات في قياسها لمستوى الاستغراق الوظيفي على المقياس المتضمن لثلاثة أبعاد هي: الحماسة، والإخلاص، والانغماس (العبد اللطيف والقرني، 2018؛ الغانمي، 2018؛ الخشان وعارف، 2018؛ عبد الله، 2018؛ القرني، 2017؛ الزبيدي، 2017) وهي تلك الأبعاد التي أشار إليها كلاً من (Bakker & Leiter, 2010) حيث أشارا إلى أن الاستغراق الوظيفي يُعبر عن حالة ذهنية إيجابية ذات صلة بالعمل تتميز بالحماسة والإخلاص والانغماس، وفيما يلي شرح مفصل لهذه الأبعاد:

##### أولاً: الحماسة "الدافعية للإنجاز":

أشارت العديد من الدراسات إلى مصطلح الحماسة بأنه مصطلح مرادف ل الدافعية للإنجاز كدراسة (القرني، 2017؛ القواري، 2014؛ حسين، 1988؛ ودراسة نشواتي، 1985).

وتعني استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل (الرابغي، 2015)، ويعرفها كلاً من أبو سمرة والطيطي (2014) بأنها "دافع داخلي يتمثل في حرص الفرد على تحقيق الأهداف، والمحاولة الجادة للتغلب على العقبات التي تعترض ذلك، والرغبة في منافسة الآخرين والتغلب عليهم". وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: استعداد المعلم لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق الأهداف التربوية، والمثابرة للتغلب على الضغوط المهنية التي قد تواجهه، والرغبة في منافسة المعلمين الآخرين والتغلب عليهم.

وتتأثر الحماسة بعدة عوامل، ومن ضمن هذه العوامل:

- رؤيا المستقبل: إذ أنها مصدر للطاقة والتشجيع على الإنجاز وممارسة الأنشطة التي تحقق الأهداف الشخصية للمستقبل، والتي تمثل عنصراً مهماً لزيادة درجة الحماسة المرتفع.

- **توقع الهدف:** فالمعلم الذي لديه توقع سلبي، سيؤثر ذلك في انخفاض درجة الحماسة لديه، حيث أن نوع التوجه ومستوى الهدف يؤثران في درجة الحماسة.
  - **التقدير الاجتماعي:** حيث تتأثر حماسة المعلم بحاجته للحصول على الاستحسان والقبول والتقدير الاجتماعي من الأشخاص المهمين بالنسبة إليه، كالأسرة والزملاء وإدارة المدرسة والمشرف التربوي، وأولياء الأمور، ومن ثم فإن توقعات هؤلاء نحو الأهداف التربوية المطلوب من المعلم تحقيقها تمثل دافعاً قوياً له للسعي نحو الامتياز والتفوق للحصول على تقديرهم، مما يؤدي إلى دفعه لبذل أقصى جهد وتحقيق أفضل أداء أمام الآخرين.
  - **الحاجة إلى النجاح وتجنب الفشل:** الخوف من الفشل يمكن أن يؤدي إلى النجاح ولكن يؤثر سلباً في روح المخاطرة، كما أنه يعوق استثارة الطاقة الكامنة للنجاح، وبالتالي يؤثر في السلوك الإنجازي للمعلم (الحوري والعزاوي، 2012).
  - **تقدير الذات:** ويعرف بأنه نظرة الفرد لنفسه مقارنة مع الآخرين ودرجة الثقة بقدراته الذاتية والاجتماعية لإنجاز مهامه الوظيفية، ومن هنا فإن تقدير الذات يُعطي تجهيزاً عقلياً يعد المعلم للاستجابة طبقاً لتوقعات النجاح والقبول والقوة الشخصية (عبد الرؤوف، 2018).
- وهناك بعض المظاهر التي تتميز بها الحماسة، وهي:**
- **الأداء الممتاز في العمل:** حيث يتفوق الأفراد الذين يتمتعون بحماسة مرتفعة على الأفراد ذوي درجة الحماسة المنخفضة في العمل والإنتاج، سواء اتسمت أعمالهم بالسهولة أو الصعوبة، وعادة ما يرغبون في تحسين مستوى أدائهم باستمرار، كما أنهم لا يميلون إلى الاستسهال ولكنهم يفضلون مواجهة المهام الصعبة.
  - **المثابرة:** حيث يتسم ذوي الحماسة المرتفعة بالمثابرة والمبادرة والمبادأة في أداء الأعمال، بينما أولئك ذوي الحماسة المنخفضة لا يتمتعون بهذه الصفات.

- **الالتزام والتكامل:** حيث توجد علاقة ارتباطية قوية بين ارتفاع الحماسة وبين الالتزام والتكامل في أداء المهام، وقد يتسم ذوي الحماسة المرتفعة بالأناية، ويكون الفشل بالنسبة لهم خبرة كارثية، فهم يحبون الانفراد في الأعمال، بحيث يظهر إنجازهم الشخصي واضحاً، كما أنهم يتمتعون بروح المبادرة، والسلوك الريادي، وتحسين الأداء والإنتاج فيما يوكل إليهم من مهام (الختاتنة، 2013).

### ثانياً: الإخلاص "الولاء التنظيمي":

يستعمل العديد من الباحثين مصطلح الولاء بديلاً لمصطلح الإخلاص بسبب تقارب المفهومين في المحتوى والنتائج التي توصلوا إليها (المبيضيين والأكلبي، 2012).  
لقد ورد في المعجم الوسيط أن الولاء في اللغة هو: "العهد والقرب والمحبة والالتزام والنصرة"، ويرادف معنى الولاء معنى الإخلاص والانتماء، ومن الواضح أنه يحمل معنى الارتباط والتماسك، وإذا تجاوزنا هذا المعنى اللغوي إلى المعنى الاصطلاحي فقد عرفه "يوشنان" كما ورد في (البطاح، 2006) ، على أنه "اقتران فعال بين الفرد والمنظمة، بحيث يبدي الموظفون الموالون لها رغبتهم في خدمتها بغض النظر عن المردود الذي يحصلون عليه منها ، وبالتالي يمكن تعريف الولاء التنظيمي بأنه "ذلك الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل بها، وهو نتاج الإخلاص لهذه المنظمة وأهدافها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهد بما يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها من المنظمات" (البارودي، 2015).

وقد فرق الباحثون بين اتجاهين من الولاء التنظيمي الأول: وقصد به الولاء التنظيمي الاتجاهي: ويشير إلى عملية التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة. أما الاتجاه الثاني فقصد به الولاء التنظيمي السلوكي: ويشير إلى الاستثمار المستغرق من جانب الفرد في المؤسسة الذي يجعل سلوكه مرتبطاً بها، فإذا رفض الفرد استبدال وظيفته بأخرى أكثر إغراء من ناحية الأجر وظروف العمل؛

فمعنى هذا أن هناك منافعاً تعود عليه من ارتباطه بالمؤسسة تجعل من الصعب اتخاذ قرار التغيير أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى (الشيايب وأبو حمور، 2014).

وأشار البطاح (2006) إلى عدة مقومات للولاء التنظيمي، هي: قبول أهداف المنظمة وقيمها الأساسية، بذل أقصى جهد ممكن لتحقيق أهداف المنظمة، الانخراط في العمل التنظيمي والولاء للتنظيم، الرغبة الواضحة في البقاء في التنظيم، الاتجاه إلى تقويم التنظيم بشكل إيجابي. ويتضح مما سبق أن هذه المقومات مجتمعة ضرورية لنجاح المنظمة واستمراريتها، فبدون وجود أفراد يؤمنون بأهداف المنظمة ويبدلون كل ما في وسعهم من أجلها، ويرغبون بالاستمرار، ويميلون إلى تقويم المنظمة بشكل إيجابي لن تتجح المنظمة وتحقق أهدافها.

وتشير الدراسات التنظيمية إلى أن الولاء التنظيمي في المنظمات اليابانية مرتفع؛ نتيجة لحب اليابانيين للعمل وفعالية منظماتهم، بينما الولاء التنظيمي في الشركات والمؤسسات في الشرق الأوسط منخفض لأسباب تنظيمية وفردية، فيما كانت مستويات الولاء التنظيمي في الولايات المتحدة الأمريكية جيدة. ويمر الولاء التنظيمي للفرد بثلاث مراحل، حيث يبدأ الفرد بتقبل سلطة الآخرين وطاعتهم وتنفيذ توجيهاتهم وأوامرهم مقابل ما يلقاه من فوائد مالية ومعنوية، ثم يتطور هذا التقبل نتيجة إتباع رغبته في الانتماء، مما يتولد عنه الرغبة في الاستمرار بالعمل بالمنظمة، وأخيراً يكون لديه قيماً مماثلة لقيم المنظمة وأهداف تتطابق مع أهدافها، وبالتالي يكون لديه ولاء لهذه المنظمة يدفعه للإخلاص لها والدفاع عنها (المغربي، 2017).

ويمكن ملاحظة هذا السلوك لدى المعلمين من خلال العديد من المؤشرات الدالة، والتي تظهر من خلال السعادة التي يشعر بها المعلمون أثناء تأديتهم لمهامهم، والتي تشجعهم على التفاني في مهامهم الوظيفية، والاسترسال في تفاصيلها، والبحث عن المسببات، وكذلك تعدد الابتكارات والإبداعات والاندماج الشعوري في الممارسات المهنية دون النظر للوقت المستقطع في تلك المهام. كما أنه

يتولد لديهم ارتباط قوي تجاه مهنتهم، ولا يقبلون بديلاً لها مهما تعددت الامتيازات المقدمة لهم من خارج المؤسسة التربوية التي ينتمون لها (الزبيدي، 2017).

### ثالثاً: الاستيعاب "الانغماس الوظيفي":

يعرفه (Leong et al., 2003) بأنه "حالة من إدراك الفرد لمدى توافقه النفسي مع عمله، طالما أن للعمل القدرة على إشباع الحاجات البارزة والمتوقعة للفرد".

ويتأثر الانغماس الوظيفي بعدة عوامل، أهمها:

- الرغبة والقدرة على الانهماك في العمل.
- توفر إطار من القيم التي تحث الفرد على الانغماس في عمله.
- الاختلافات الشخصية بين الأفراد.
- تصميم الوظيفة بما يتناسب مع قدرات الفرد.
- خصائص العمل من حيث تنوع المهام ووضوحها وأهميتها.
- تشجيع الإدارة وتوفير مساحة من الإبداع والابتكار (الوحيدى، 2013).

ويرى المصري (2015) أن الأشخاص ذوي الانغماس الوظيفي المرتفع أقل احتمالاً لترك العمل أو الغياب عنه، بمعنى أنهم أكثر استقراراً في العمل، وأكثر رغبة في التضحية من أجل المنظمة، وأكثر استعداداً للتضحية من أجل بقاء المنظمة واستمرارها، وبالطبع ليس من الضروري أن تكون التضحية ذات تكلفة عالية، وإنما قد تكفي بعض التصرفات البسيطة التي تؤكد قوة انغماس الفرد تجاه المنظمة.

ويمكن ملاحظة هذا السلوك لدى المعلمين من خلال العديد من المؤشرات الدالة، والتي تظهر من خلال شعور المعلمين بالسعادة الداخلية أثناء تأدية مهامهم الوظيفية واتجاهاتهم الإيجابية تجاه مهنة

التدريس، وفي ظل تلك الدوافع والاندماج والسعادة فإن المعلمين قد ينسون المثيرات الخارجية كافة ويركزون على إنجاز المهام الموكلة إليهم بكل كفاءة وسعادة (الزبيدي، 2017).

### 5.2.2. مستويات الاستغراق الوظيفي:

يشير كلاً من (الهروتي، 2017؛ عبد الحميد، 2013) إلى أن الاستغراق يحدث على ثلاثة مستويات هي المستوى الإدراكي، والمستوى التأثري، والمستوى السلوكي.

فيما أشار (Rich et al., 2010) الوارد في (الشنطي، 2015) إلى ثلاثة مستويات للاستغراق

الوظيفي، وهي:

- **الاستغراق الإدراكي:** ويعني انغماس الفرد بشكل كامل في ممارسة عمله ويركز بشكل مكثف على إنجاز المهام الموكلة إليه.

- **الاستغراق العاطفي:** هي العلاقة القوية بين عواطف الفرد ومشاعره وأفكاره وبين المنظمة التي يعمل فيها؛ مما يولد ويزيد مشاعر الفخر.

- **الاستغراق الجسدي:** ويعني تركيز الجهود الجسمانية والطاقات المادية للفرد لاستكمال مهامه.

فيما ورد في (حسن، 2015) أربعة نماذج لأشكال ومستويات للاستغراق، نذكرها فيما يأتي:

1. يرى لفين أن هناك شكلين للاستغراق، هما:

- **الاستغراق السلوكي:** ويشير إلى تلك السلوكيات التي يظهرها الفرد داخل بيئة العمل والتي تعكس درجة الاهتمام، والجهد المبذول أثناء العمل.

- **الاستغراق الانفعالي:** ويشير إلى الكفاءة، ومشاعر الانتماء، والقيم، ويتضمن كذلك ردود الفعل الإيجابية تجاه المديرين والزلاء، واتجاه أهداف المنظمة ككل.

## 2. ويرى كهان أن هناك شكلين للاستغراق على النحو التالي:

- الاستغراق المعرفي: وهو مصطلح يشير إلى درجة الاهتمام، والإتقان التي يبديها الفرد عند المشاركة في المهام والأنشطة المختلفة.
- الاستغراق البدني: وهو مصطلح يشير إلى الصحة البدنية والإمكانات البدنية التي يمتلكها الفرد، والتي تؤهله للرضا عن الذات، وتدفع به إلى الاهتمام، وبذل مزيد من الجهد أثناء العمل.

## 3. فيما يرى كليم وكونيل أن للاستغراق شكلين، هما:

- الاستغراق المستمر: ويرتبط بالمشاركة الفعالة المستمرة والمتواصلة، والتفاعل الإيجابي مع المديرين، والزملاء من خلال العمل ككل.
- الاستغراق السلوكي: ويظهر أثناء العمل، والتصورات المرتبطة به، ويركز الاستغراق السلوكي على جهد الفرد، الوقت المستغرق لأداء المهمة، والمبادرة والمسؤولية أثناء العمل، والعواطف المرتبطة بالمشاركة، والتواصل مع الآخرين، والانتهاز من المهام الموكلة إليه بفعالية.

## 4. فيما يرى فريدركس وآخرون أن هناك ثلاثة أشكال للاستغراق، هي:

- الاستغراق السلوكي: ويشمل مشاركة الأفراد في الأنشطة المرتبطة بالعمل، ويتكون من الجهد المبذول، والاهتمام، والمشاركة، وهو يظهر أثناء المشاركة في الأنشطة المختلفة، وينعكس بصورة واضحة في تحقيق أهداف المنظمة.
- الاستغراق الانفعالي: ويتضمن الكفاءة، والاهتمام، ومشاعر الانتماء، ويتضمن كذلك ردود الفعل الإيجابية تجاه المديرين والزملاء، واتجاه أهداف المنظمة.

- الاستغراق المعرفي: ويتضمن رغبة الفرد في استثمار جهوده لإتقان المعارف والمهارات الصعبة أثناء العمل، واستخدام استراتيجيات مناسبة والمهام الموكلة إليه، والاستعداد بدرجة كافية لتحقيق أعلى جودة.

## 6.2.2. مؤشرات ضعف الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين:

لقد أظهرت بعض الدراسات عدداً من المؤشرات التي ربما تكون دالة على تدني مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، نذكر منها:

- لقد أشارت دراسة كلاً من (تلالوة، 2009؛ بركات، 2010؛ جبران، 2016) إلى وجود مشكلات لدى المعلمين والمعلمات في مدارس الضفة الغربية، من أهمها: القلق، والتوتر، والضغط المهني والنفسي، والإرهاق والاحترق النفسي، وانخفاض مستوى تقدير الذات؛ وترى الباحثة أن مثل هذه المشكلات تمنع التكيف مع الذات ومع البيئة المحيطة، حيث يتأثر المعلم بالضغوط النفسية الواقعة عليه نتيجة الظروف الاقتصادية والسياسية والترابوية التي تعصف بالشعب الفلسطيني بشكل عام وبالمعلم بشكل خاص. ويرى باناهاتي ( Banahatti, No history). في هذا الجانب ضرورة قيام المدارس بالنظر في طبيعة الضغوط المهنية والنفسية التي تؤدي إلى الإرهاق المهني لدى المعلم والذي يؤدي إلى انخفاض سلوك الاستغراق الوظيفي للمعلم في المدى القصير.

- كما أن ظاهرة التقاعد المبكر قد تشير إلى تدني مستويات الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، حيث كشف تقرير أصدرته وزارة التربية والتعليم في يونيو 2018م أن معظم من أحيلوا للتقاعد المبكر قد تقدموا بطلبات خطية للتقاعد بناء على ما أتاحه القانون من فرص، وتمت الاستجابة لمطالبهم بناء على معطيات تفهمتها الوزارة (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2018)،

- كما أن ضعف الدافعية للإنجاز لدى المعلم تعد من المؤشرات الدالة أيضاً على ضعف مستوى سلوك الاستغراق الوظيفي لديهم، حيث أظهرت نتائج دراسة (أبو سمرة وحمارشة، 2014) أن درجة دافعية الإنجاز لدى معلمي المدارس في فلسطين من خلال معلمي مدارس محافظة رام الله والبيرة جاءت متوسطة ويعزي الباحثان هذه النتيجة إلى أن المعلم الفلسطيني يتعرض لضغوطات أثناء عمله فتجعل دوافعه السلوكية سلبية اتجاه تأديته لدوره التربوي، كما يعزي الباحثان ذلك أيضاً إلى أن المعلمين يقومون بالأعمال اليومية الروتينية في المدرسة مع قليل من المحفزات والمنافسة مع الزملاء مما يشعرهم بمستوى متوسط من الدافعية للإنجاز. كما أظهرت نتائج دراسة (الجندي والعمرى، 2017) أن الضغوط النفسية الناتجة عن المشكلات المهنية والاجتماعية والاقتصادية التي يعاني منها المعلمون قد أدت إلى خفض درجات إقبالهم على التدريس وعلى انخفاض دافعيتهم للإنجاز؛ وهذا يدل على أنه لم يعد لديهم ارتباط نفسي بالعمل.

- ومن المؤشرات الأخرى التي قد تكون دالة على ضعف مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين: تكرار غياب المعلمين، وانخفاض مستوى الأداء المهني، حيث أشارت دراسة (حجازي، 2013) إلى أن مستوى جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية بالضفة الغربية جاء منخفضاً وأقل من 80% كمستوى افتراضي في الدرجة الكلية والأبعاد. وفي ذات السياق أظهرت نتائج دراسة (بشير، 2017) أن واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية بالقدس جاء بدرجة متوسطة.

## 7.2.2. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

يتفق العديد من الباحثين على أن الاستغراق الوظيفي عامل مهم لنجاح المنظمة وأيضاً للاحتفاظ بالموظف من خلال تقليل نية المغادرة، لذا على المنظمات أن تساعد موظفيها على أن يكونوا أكثر

ارتياحاً واستغراقاً في العمل، ويشير (Rizwan et al, 2011) إلى بعض الممارسات التي من شأنها أن تعزز وترفع مستوى الاستغراق الوظيفي، وهي:

1. **التمكين:** يشير التمكين إلى درجة اتخاذ القرارات التي يمكن التعامل معها من قبل الموظف أثناء العمل في المنظمة. يشعر هؤلاء الموظفون بمزيد من الثقة في قدرتهم ويفترضون أن لديهم حرية الوصول إلى العمل. وبالتالي؛ فإن التمكين يزيد من استقلالية الموظف في عمله.
2. **المعلومات:** وتعني البيانات المتعلقة بكمية ونوعية العمل، يتضمن ذلك تطوير نظام في المؤسسة، بحيث يصبح الموظفون أكثر اطلاعاً على الجوانب المختلفة للمؤسسة. في حالة تقديم المعلومات، يجب أيضاً أن تتضمن التغذية الراجعة للموظف بشأن عمله.
3. **المعرفة:** تشير المعرفة إلى المستوى الذي يمكن للموظف تقييم وتوليد استنتاجات مختلفة حول المعلومات المتعلقة بالعمل، ويمكن القيام بذلك من خلال توفير فرص التدريب والتطوير، كما ينبغي تحسين مستوى كفاءات الموظفين وترقيتهم لأداء واجباتهم بشكل جيد.
4. **المكافآت:** وهي المزايا المالية وغير المالية المقدمة للموظفين مقابل خدماتهم لتحسين الأداء التنظيمي. تعتبر هذه المكافآت أيضاً أداة مهمة لتحفيز الموظفين، وبالتالي يستغرق الموظفون في عملهم.

من الجدير بالذكر أن وزارة التربية والتعليم تركز جهودها في إطار الاهتمام بالشأن التعليمي ورعاية المعلمين، وتنمية مهاراتهم، ورفع فعاليتهم المهنية، وتحسين جودة أدائهم، وتعزيز الالتزام التنظيمي لديهم، في سبيل تحقيق الانتماء المهني لديهم، وتحقيق رؤية العملية التعليمية على الوجه الأمثل. يلعب المعلم دوراً محورياً في العملية التعليمية، والمعلم الكفؤ والملتزم ضروري لنشر المعرفة وإكساب المهارات بنجاح للطلاب وتجنب إهدار الموارد البشرية القيمة. وبالتالي، يصبح من المهم للغاية دراسة العوامل التي تسهم في زيادة فعالية المعلم. بحيث يمكن خلق جو إيجابي في

المؤسسات التعليمية. إن إهمال التعليم هو انتحار لأي دولة، لأن التعليم يقف دائماً خلف التقدم بجميع أشكاله. ولضمان نوعية جيدة من التعليم، هناك حاجة إلى وجود معلم فعال. يُمكن الاستغراق الوظيفي المعلم من العمل بالاهتمام والكفاءة والرضا والتفاني اللازمين ( Azad & Nataraj, 2018).

وقد أشارت (Sultana 2015) إلى العديد من الاستراتيجيات التي من شأنها المساهمة في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، ومنها:

خلق فرص للنمو المهني للموظفين، تحديد جوانب العمل بالإضافة إلى إنشاء خطة عمل، تحديد نتائج قابلة للقياس، ربط مشاركة الموظفين بالنتائج، دعم القيادة، وتعزيز التواصل.

فيما أشار (Abbas et al, 2016) إلى مجموعة من الدوافع التي بدورها تساهم في تعزيز الاستغراق الوظيفي عند المعلمين، من أهمها:

- مزايا الوظيفة
- الدعم الإداري
- تعزيز روح العمل الجماعي وتشجيع التعاون
- جودة مكان العمل
- تعزيز الاتصالات

## 8.2.2. آثار الاستغراق الوظيفي على الحياة الشخصية والأسرية للمعلمين والمعلمات:

تتأثر الحياة الشخصية والأسرية بالاستغراق الوظيفي بشكل سلبي على الأغلب، نتيجة قضاء المعلمين والمعلمات أكثر أوقاتهم في العمل وأداء المهام الوظيفية الموكلة إليهم، والتي يقومون بها أيضاً في المنزل، خارج أوقات الدوام الرسمية، وهذا ما يشكل صراعاً بين العمل والحياة الأسرية والذاتية للمعلمين والمعلمات أنفسهم، ويعرف الصراع هنا كنوع من الصراع بين الأدوار، يحدث

عندما تتصارع متطلبات العمل والأدوار الأسرية، مما ينتج عن ذلك ضغوط إضافية وآثار سلبية

على كل من الأسرة والعمل والمعلمين ذاتهم، ويتمثل الصراع في (عزب، 2016):

- الوقت الذي يقضيه المعلم في العمل، والذي يزيد لدرجة تطغى بصورة كبيرة على التزاماته ومسؤولياته الأسرية والوقت المخصص لممارسة الأدوار الأسرية.
- الضغوط التي يتعرض لها الفرد في العمل والأسرة والأعراض النفسية التي قد تنتج عن ذلك.
- السلوك المتناقض المتناسب للأدوار المختلفة في العمل والأسرة.

## 3.2 الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة إرثاً تراكمياً مهماً، ومنهلاً معرفياً خصباً للدارسين والباحثين والمهتمين، إذ تساعد في تكوين وبلورة خلفية علمية حول موضوع الدراسة والبحث المطلوب. وقد تركزت جهود الباحثة نحو تحديد كيفية ومجالات الاستفادة من هذه الدراسات التي تناولت موضوع الاستغراق الوظيفي بما يخدم أغراض الدراسة، حيث اطلعت الباحثة على العديد من الدراسات والبحوث سواء ذات العلاقة وثيقة الصلة بالموضوع أو المرتبطة بشكل جزئي بها، والتي طبقت في البيئة المحلية وفي بيئات عربية مختلفة، وقد تم اختيار (34) دراسة تنوعت بين عربية وأجنبية لها علاقة بمتغيرات الدراسة الحالية أو بظروفها.

حيث قامت الباحثة بترتيب هذه الدراسات تنازلياً وفق التدرج التاريخي لإجرائها من الأحدث إلى الأقدم، نظراً لاختلاف المجال الزمني لهذه الدراسات، وسيتم استعراضها عبر التركيز على أهم ما تضمنته هذه الدراسات، من حيث:

- الأهداف.
- منهجية الدراسة.
- النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات.
- توصيات الدراسة.

وختتمتها الباحثة بالتعقيب على هذه الدراسات وبيان استنتاجاتها، وفيما يلي ملخصاً لتلك

الدراسات مبينة على النحو الآتي:

### 1.3.2 الدراسات العربية:

هدفت دراسة الشنطي وأبو عمرة (2019) الدراسة التعرف إلى مستوى ممارسة أبعاد القيادة التحويلية في وزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة، وقياس مستوى الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، وكذلك تحديد دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي. واتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقاما بتصميم استبان خصيصاً لهذا الغرض، طبقت على عينة الدراسة مكونة من (202) من العاملين تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها أن مستوى القيادة التحويلية كانت مرتفعة بنسبة ( 68.71 % )، وتبين أن مستوى (السلوك الإبداعي) كان بوزن نسبي(65.24%) بدرجة موافقة كبيرة، والشعور بالاستغراق الوظيفي كان بنسبة (70.57%) كبيرة، وفسرت القيادة التحويلية في السلوك الإبداعي ما نسبته (35.4%) من التباين في المتغير التابع، باستثناء الاعتبارات الفردية فكان تأثيره ضعيفاً، كما بينت النتائج أن الاستغراق الوظيفي يتوسط جزئياً العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي، ولا يوجد فروق إحصائية حول السلوك الإبداعي بين آراء العينة طبقاً للمتغيرات الديمغرافية باستثناء المؤهل العلمي فوجدت فروق لصالح حملة الدبلوم فاقل. وأوصى الباحثان بضرورة العمل على تعزيز السلوكيات الإبداعية لدى العاملين وفق خطة مدروسة وبيئة داعمة من خلال الاهتمام بممارسة الأساليب القيادية الملائمة وفي مقدمتها القيادة التحويلية التي تتصرف بإيجابية وتحفز وتلهم المرؤوسين وتدفعهم للإنجاز وتخلق مناخاً تنظيمياً يشعر معه العاملون بالاندماج مع الوظيفة كأنهم وحده واحدة.

وسعت دراسة الشريف (2019) التعرف إلى الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي مديرية تربية الخليل. واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتطوير استبانة خصيصاً لهذا الغرض، طبقت على عينة الدراسة المكونة من (237) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم

بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي ومستوى فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل كانا مرتفعين، كما بينت النتائج وجود علاقة طردية بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل، وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والتقدير السنوي. وأوصى الباحث بضرورة استخدام المديرين للاستراتيجيات التي من شأنها تشجيع المعلمين على إدارة سلوكهم الذاتي، واستقلاليتهم، ودافعيتهم.

بينما دراسة اغريب (2018) فقد هدفت التعرف إلى الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطورت الباحثة استبانة لهذا الغرض، طبقت على عينة بلغت (318) موظفاً من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقيّة العشوائية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل كان عالياً، وبينت النتائج وجود علاقة طردية بين الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل. وكشفت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الوظيفي وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، في المقابل لم تظهر أية فروق دالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي في أي من متغيرات الدراسة. وأوصت الباحثة بضرورة تعزيز مفاهيم الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي لدى العاملين، من خلال خلق بيئة العمل الداعمة والملهمة للتجارب التي تنمي الاستغراق الوظيفي، لما له من أثر إيجابي في زيادة قدرتهم الإبداعية في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في فلسطين عامة، ومؤسسات محافظة الخليل خاصة. وإجراء

المزيد من الأبحاث النوعية ودراسة الحالة لمزيد من الفهم حول موضوع الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي.

أما دراسة **العبد اللطيف والقرني (2018)** فقد هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الدعم التنظيمي في المدارس الثانوية بمدينة بريدة كما يدركه المعلمين، وكذلك التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي، استخدم الباحث مقياس ماضي (2014) الذي تم تطويره من قبل الباحث لقياس مستوى الدعم التنظيمي المدرك، ومقياس سكوا فيلي وبيكر (2003) لتحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لمعلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة والبالغ عددهم (1994) معلماً ومعلمة، تم استرجاع (346) استبيان صالح للتحليل الإحصائي، وتضمن المقياس المجالات التالية: (الحماس، والإخلاص، والانغماس). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين إجمالاً وعلى كل بعد على حدة جاء بدرجة عالية وجاء ترتيب الأبعاد كالتالي: (الإخلاص ثم الانغماس ثم الحماس)، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية (طردية) متوسطة القيمة وذات دلالة إحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك ومستوى الاستغراق الوظيفي. وأوصى الباحثان بضرورة إنشاء فريق عمل مستقل في كل منطقة تعليمية يعنى بقياس مستوى الاستغراق الوظيفي للمعلمين والمعلمات بشكل دوري يعمل على التأكد من تمتع المدارس بالدعم التنظيمي المدرك، كما أوصى الباحثان بتوصيات أخرى تم الإشارة إليها في الإطار النظري.

وهدفت دراسة **الغانمي (2018)** إلى استنباط الطرائق التي توظف أبعاد الاستغراق الوظيفي في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة من أجل تطوير أساليب ومستويات تقييم أداء العاملين، واتبعت الدراسة المنهج القائم والتحليل البعدي. وأعد الباحث استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة قوامها (200) من العاملين في المستويات الدنيا والتشغيلية في المديرية العامة

لتربية محافظة كربلاء، حيث تم تقسيم الاستبيان إلى المجالات التالية: (الاستغراق الجسدي - الاستغراق الشعوري - الاستغراق الإدراكي - الاستغراق المعرفي). وأظهرت نتائج الدراسة امتلاك العاملين في المديرية استغراقاً وظيفياً مرتفعاً ولا سيما الاستغراق (الجسدي، الإدراكي، المعرفي، الشعوري)، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة تفاعلية حقيقية بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية نظام تقييم أداء العاملين، وجاءت الأبعاد في تأثيرها على نظام تقييم الأداء على النحو التالي: (الاستغراق المعرفي، ثم الاستغراق الجسدي، ثم الاستغراق الإدراكي، ثم الاستغراق الشعوري). وقد أوصى الباحث بضرورة الدعم المادي والمعنوي من قبل الإدارة لزيادة الرغبة لدى العاملين في تلبية جميع متطلبات وظائفهم.

فيما بينت دراسة عبد الله (2018) دور القيادة الخادمة بأبعادها (تمكين وتنمية الآخرين، التواضع، الموثوقية، قبول من قبل الآخرين، تقديم التوجهات، القيام بخدمة الآخرين) في تحقيق الاستغراق الوظيفي للتدريسيين في جامعة السليمانية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة لهذا الغرض، وتم تطبيقها على أعضاء الهيئة التدريسية في مختلف كليات الجامعة السليمانية والتي تم اختيارها كمجتمع الدراسة، وقد تضمنت الاستبانة الأبعاد التالية: (الحماس في العمل - الإخلاص في العمل - الانغماس في العمل). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وأثر إيجابي بين المتغيرات. وأوصى الباحث بضرورة تركيز الإدارات العلمية والقياديين على اتباعهم لأبعاد القيادة الخادمة من أجل تحقيق الاستغراق الوظيفي من قبل هيئة التدريسيين.

وكشفت دراسة عطا المنان (2018) عن العلاقة بين جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأعد الباحث استبانة لهذا الغرض، طبقت على عينة غير قصدية قوامها (250) من طلاب ماجستير إدارة الأعمال، وتضمنت الاستبانة الأبعاد التالية: (الاستغراق المعرفي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة

إيجابية بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي. وتوصي الباحثة بضرورة تطبيقها على باقي المؤسسات الحكومية والخاصة، كما توصي بضرورة استخدام المقابلات الشخصية لجمع البيانات للحصول على نتائج أكثر دقة.

فيما سعت دراسة الزبيدي (2017) إلى تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة، اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي، وقام الباحث بإعداد استبانة خصيصاً لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة تكونت من (616) من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بجدة، بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة البالغ (8854) معلماً ومعلمة بالمدارس الثانوية بجدة، وقد تضمن الاستبيان المجالات التالية: (الحماس، الإخلاص، الانغماس)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي. وقد أوصى الباحث بضرورة التركيز على جوانب القوة لدى المعلمين والمعلمات وتعزيزها وتوفير المتطلبات المادية في المدارس كالحوافز والبدلات ومستلزمات العمل وكذلك تقليل القيود الإدارية على المعلمين والمعلمات.

أما دراسة القرني (2017): فقد هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية بمحافظة جدة من وجهة نظر المعلمين، وكذلك التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، واتبع الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي. وأعد الباحث استبانة خصيصاً لهذا الغرض، وتضمنت المجالات التالية: (النشاط - الإخلاص - الانهماك)، طبقت على عينة عشوائية طبقية قوامها (346) من معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظرهم، وجاء ترتيب الأبعاد كالتالي: (الإخلاص ثم النشاط ثم

الانهماك) على التوالي، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين حول تقديرهم لمستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة ومستوى الاستغراق الوظيفي لديهم تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة. وقد أوصى الباحث بضرورة توجيه الدراسات المستقبلية إلى البحث في مفهوم الاستغراق الوظيفي، وذلك لندرة الدراسات في البيئة المحلية.

وقد سعت دراسة عبد العظيم وآخرون (2017) إلى تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط وعلاقته بمستوى الإنجاز لديهم. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وقام الباحثون بإعداد استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغ عددها 154 من الأخصائيين والإداريين العاملين بإدارات رعاية الشباب (المركزية-الكليات) بجامعة أسيوط، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية من مجتمع الدراسة البالغ عدده (620) فرداً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الاستغراق الوظيفي وأخلاقيات العمل، وجاء أعلى أبعاد الاستغراق الوظيفي تأثراً بمحاور مستوى الإنجاز مجتمعة هو الاستغراق الجسدي وتلاه الاستغراق المعرفي وتلاه الاستغراق الشعوري. كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين مستوى الاستغراق ومستوى الإنجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط. وقد أوصى الباحثون بضرورة إشراك العاملين بشكل أكبر وأوسع في اتخاذ القرارات بما يتيح لهم التعبير عن آرائهم وخلق توازن بين متطلبات العمل ومتطلباتهم الشخصية.

وقد أظهرت دراسة صافي (2017) العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية بمدينة حمص وتحديد مستوى كل منهما، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأعد الباحث استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة مكونة من (30) موظفاً في مديرية التربية في مدينة حمص، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة

البالغ عدده (150) موظفاً. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي، كما أظهرت أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص جاء مرتفعاً. في حين هدفت دراسة النجار (2017) إلى بيان أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأعد الباحث استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها باستخدام أسلوب المسح الشامل على جميع العاملين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة البالغ عددهم (373) عاملاً، تم استرداد 308 منها صالحة للتحليل الإحصائي. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في غزة، كما أظهرت النتائج أن درجة الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية جاءت منخفضة. وأوصى الباحث بضرورة النهوض بمستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة.

وفي دراسة ماضي (2014) هدفت الدراسة التعرف إلى أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة، وتحديد وسائل الدعم التنظيمي التي يقدمها المكتب الإقليمي والبحث عن معوقات استخدام الدعم التنظيمي، إضافة إلى تقديم بعض التوصيات التي تساهم في تطوير أساليب الدعم التنظيمي للوصول لدرجة عالية من الاستغراق الوظيفي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد أعد الباحث استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة مكونة من (270) عاملاً من العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي للأمم المتحدة بدرجة متوسطة ومقبولة، كما بينت الدراسة

وجود فروق في المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة معاً، تبعاً إلى الدائرة التي يعمل بها الموظف، وإلى سنوات الخبرة فقط. وأوصى الباحث بضرورة وضع نظام للمكافآت والحوافز يلبي تطلعات وطموحات الموظفين يكون مبني على أسس علمية واضحة ومعلن للجميع ويراعي الفروق الفردية بين الموظفين، والعمل على رفع رواتب الموظفين في ظل تآكل القيمة الشرائية للدولار الأمريكي وارتفاع أسعار السلع والخدمات والحصار الذي يعاني منه سكان قطاع غزة، ومشاركة العاملين بشكل أكبر وأوسع في اتخاذ القرارات بما يتيح لهم التعبير عن آرائهم وخلق توازن بين متطلبات العمل ومتطلبات العاملين الشخصية، وضع برامج وخطط لتنمية العاملين مهنيًا، مثل البعثات الدراسية، وتخفيف الأعباء الوظيفية عن العاملين الذين تجاوزت أعمارهم 50 عاماً وذلك أقل مكافأة يمكن أن تقدمها المنظمة للعامل مقابل سنوات خدمته الطوال.

ودراسة نصار (2013) التي هدفت إلى مقارنة تأثير عوامل جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي للموظفين العاملين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث والموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم الحكومي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت الباحثة استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة بلغت (406) موظفاً مصنفاً إلى مدير مدرسة ومساعد مدير مدرسة. وأظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث وفي وزارة التربية والتعليم الحكومي، وأن درجة الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ولدى الموظفين في وزارة التربية والتعليم جيدة جداً. وأوصت الباحثة بضرورة زيادة مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات والأخذ بآرائهم فيما يتعلق بحلول مشاكل العمل، فهذا يشعر الموظف أنه جزء من كيان المؤسسة وأن آرائه لها دور فعال في النهوض بالمؤسسة مما يدفعه إلى

بذل أقصى جهوده للقيام بهذا الدور على أكمل وجه، وهذا يعزز استغراق الموظف في عمله واندماجه فيه.

بينما هدفت دراسة الحسني (2013) إلى استكشاف ملامح رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة أو الاسترجاع) وتأثيره على الاستغراق الوظيفي بأبعاده (الحماس، والإخلاص، والانغماس)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت الباحثة استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة مكونة من (52) تدريسيًا في كلية الإدارة والاقتصاد وكلية التربية الرياضية في جامعة المثنى، وأظهرت الدراسة وجود ارتباط وأثر لرأس المال النفسي على الاستغراق الوظيفي. وأوصت الباحثة بضرورة إيلاء كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية القدر الأكبر لمفهوم رأس المال النفسي (السلوك الإيجابي) بجميع أبعاده والمداخل النفسية الإيجابية لأفرادها العاملين والانعكاسات الإيجابية التي يمكن أن تعكسها هذه الجوانب على المنظمات، مع ضرورة عمل القيادات الإدارية كافة على استيعاب ونشر المفاهيم الإدارية المعاصرة بين قيادات المنظمات العراقية والعمل على نشرها كمنافسة وكتفاة تنظيمية؛ لأن ذلك من شأنه أن يسهم بالنهوض بواقع المنظمات العراقية من كونها منظمات مستجيبة إلى منظمات مبادرة ومبدعة لنقل منظماتهم من الواقع التقليدي إلى آخر متجدد ومواكب لتغيرات العصر، من خلال التعلم من التطبيقات المعاصرة والتي تعد رأس المال النفسي (السلوك الإيجابي) ومن أهمها الاستغراق الوظيفي.

وبينت دراسة محمود (2013) أثر العلاقة بين الهندسة البشرية والاستغراق الوظيفي في شركة آسياسيل للاتصالات في مدينة السليمانية في العراق من خلال عوامل الهندسة البشرية المتمثلة ببيئة العمل المادية (العوامل النفسية للعامل، إدارة الصحة والسلامة المهنية)، والاستغراق الوظيفي بأبعاده (المشاركة في اتخاذ القرار، توسيع العمل، الاستقلال في العمل، العلاقة مع الزملاء، الرضا

عن العمل، التغذية العكسية). واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت الباحثة استبانة لهذا الغرض، طبقت على عينة مكونة من (100) موظف وموظفة من العاملين بشركة آسياسيل للاتصالات. وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط وتأثير بين عوامل الهندسة البشرية (بيئة العمل المادية والعوامل النفسية للعامل وإدارة الصحة والسلامة المهنية والاستغراق الوظيفي، وأن تلك العوامل ذات تأثير واضح في تنمية الاستغراق الوظيفي، كما أظهرت أن هناك التزاماً جزئياً من قبل الشركة المبحوثة في مراعاة بيئة العمل المادية وجوانب الصحة والسلامة المهنية في العمل لأغراض تطبيق مبادئ الهندسة البشرية الذي عرض الأفراد إلى العديد من الإصابات العضلية. وأوصت الباحثة إدارة الشركة بالعمل على تعزيز العلاقات الإنسانية والاجتماعية ودعمها، إذ تساهم في تطور الفرد والمنظمة، وتقديم أفضل الخدمات، وتوفير بيئة عمل مستقرة، لما له من أثر إيجابي على زيادة الاستغراق الوظيفي لدى العاملين؛ نظراً لأن العلاقة بين العاملين مبنية على الاحترام والتقدير والتعاون والعمل بروح الفريق.

وأظهرت دراسة زهران (2013) العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (العصائية- الانبساطية-الانفتاح على الخبرة-يقظة الضمير-المقبولية) وكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقام الباحثان بإعداد ثلاث استبانات والتحقق من صدقها وثباتها وتطبيقها على عينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة حلوان ودمياط العاملين بالتدريس. وقد تكونت العينة من (240) طالباً، (155) من الإناث و85 من الذكور، تتراوح أعمارهم بين (23-46) سنة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي، ولم تجد الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع متغيرات الدراسة، كما دلت النتائج على عدم إمكانية التنبؤ بالاستغراق الوظيفي

من خلال العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. وأوصى الباحثان بضرورة تصميم البرامج الإرشادية والمهنية التي تعمل على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، خاصة الذين يعانون من مشكلات مهنية، وبحث سبل جديدة لتخفيف العبء النفسي على المعلمين لزيادة قدرتهم على مواجهة ضغوط ومخاطر المهنة.

أما دراسة العنقري (2012) فقد كشفت عن طبيعة تأثير ممارسات إدارة المواهب على متغيرات الاستغراق الوظيفي في الأجهزة الحكومية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بإعداد استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغة (400) من العاملين في الأجهزة الحكومية السعودية في المجالات الصحية والتعليمية والاجتماعية، تم استرداد (327) منها قابلة للتحليل الإحصائي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود اختلاف معنوي بين متوسط آراء فئات الدراسة حول ممارسات إدارة المواهب، أما بالنسبة للاستغراق الوظيفي فقد اتضح ارتفاع متوسط آراء العاملين في الشؤون التعليمية عنه في الشؤون الصحية، كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي لممارسات إدارة المواهب على الاستغراق الوظيفي. وأوصى الباحث بضرورة تبني الأجهزة الأمنية لأساليب معاصرة في التخطيط للمواهب ذات خطوات علمية محددة، هذا إلى جانب قيام تلك الأجهزة بوضع نظم وسياسات إدارية محددة واضحة لاكتساب المواهب.

وأخيراً هدفت دراسة عريشة (1995) إلى اختبار الأهمية النسبية لأثر الخصائص الفردية وأثر العوامل المتصلة بالوظيفة على الاستغراق الوظيفي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث بإعداد استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة مكونة من (820) موظفاً من العاملين في سبع شركات ضمن القطاع العام في مصر تمارس أنشطة متنوعة، وتم استرداد (639) استبانة منها صالحة للتحليل الإحصائي. توصلت الدراسة إلى أن المتغيرات المتصلة بالوظيفة تؤثر بدرجة أكبر على الاستغراق الوظيفي وذلك بالمقارنة مع الخصائص الفردية، وأن أثر الرضا عن المكافآت

الخارجية يزيد أثر الرضا عن المكافآت الذاتية على الاستغراق الوظيفي، وأن مستوى الاستغراق الوظيفي للأفراد الذين لا تعمل زوجاتهم / أزواجهم يزيد من مستوى الاستغراق الوظيفي للأفراد غير المتزوجين، كما أظهرت النتائج أن كلاً من الرضا عن المكافآت الخارجية والاستغراق الوظيفي يؤثران بشكل معنوي على جهد الأفراد في العمل إلا أن أثر الرضا عن المكافآت الخارجية يزيد على أثر الاستغراق الوظيفي. وأوصى الباحث بضرورة تكرار الدراسة الحالية على عينات أخرى، وإجراء بحوث ممتدة زمنياً أو دراسات تجريبية عن الأثر الذي يحدثه تغير مستوى الرضا الوظيفي في مستوى الاستغراق الوظيفي، وإجراء بحوث عن التغير في مستويات الاستغراق الوظيفي خلال المراحل المختلفة من الحياة الوظيفية للأفراد.

### 2.3.2. الدراسات الأجنبية:

تعرض الباحثة فيما يلي عدداً من الدراسات الأجنبية ذات الصلة بموضوع الاستغراق الوظيفي: هدفت دراسة (Azad & Nataraj, 2018) إلى معرفة ما إذا كان هناك فروق في الاستغراق الوظيفي بين معلمي المدارس الثانوية تبعاً إلى (النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، الراتب) في مقاطعة أنانتج في جامو وكشمير. اتبعت الدراسة المنهج المسحي، وقد أعد الباحثان استبيان لقياس الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وتم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية بلغت (400) معلم من 48 مدرسة ثانوية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في معدل الاستغراق الوظيفي لديهم، وتوصلت إلى أن معدل الاستغراق الوظيفي لا يختلف بشكل كبير بين معلمي المدارس الثانوية الحكومية والخاصة، كما لا يوجد فرق كبير في معدل الاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية تبعاً لمتغير الراتب. وقد أوصى الباحثان بضرورة توضيح المتطلبات والواجبات الوظيفية الموكلة

للمعلمين حتى يكونوا قادرين على أدائها بطريقة أفضل، وتطوير أدلة العمل والتعليمات المناسبة للمعلمين.

وهدفت دراسة (Dehal & Kumar, 2017) التعرف إلى درجة الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في الهند من حيث (النوع الاجتماعي، نوع الكلية، الموقع الجغرافي)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأعد الباحثان استبانة لهذا الغرض مكونة من (10) أسئلة وتم التأكد من صدقها وثباتها، وتم تطبيقها على أساتذة جامعيين في ست مناطق هندية والتي شملت (18) جامعة حكومية و(18) جامعة خاصة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكور أكثر استغراقاً في العمل من الإناث، وأن أساتذة الكليات الحكومية أكثر استغراقاً من الكليات الخاصة، كما أن الأساتذة الذين يسكنون في المناطق الريفية أكثر استغراقاً في عملهم من الأساتذة الذين يسكنون في المناطق الحضرية، كما لوحظ أن (39%) من الأساتذة يتمتعون بمستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي، و(41.6%) منهم يتمتعون باستغراق وظيفي متوسط (19.4) منهم يتمتعون باستغراق وظيفي منخفض، ولم يوصِ الباحثان بأية توصيات.

فيما كشفت دراسة (Bharti, 2017) عن العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والدافعية في العمل لدى المعلمين والمعلمات في مدارس المجلس المركزي للتعليم الثانوي في باتنا، بهار في الهند، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحث استبانة لقياس درجة إشراك المعلمين في العمل، واستخدم الباحث جدول تحفيز الموظفين الذي طوره (Shrivastava 1981) لتقييم دوافع العمل المختلفة للمعلمين، والذي يقيس قوة (7) احتياجات لتحفيز الموظفين، هي: (الحاجة إلى النمو الشخصي، والحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى ضبط النفس، والحاجة إلى المكاسب النقدية، والحاجة إلى مكاسب غير مالية، مثل: (الحالة، والاعتراف، والتقدير، والآفاق)، والحاجة إلى الاستقلال الذاتي والاكتفاء الذاتي، والحاجة إلى الانتماء الاجتماعي والمطابقة)، وتم تطبيقها على عينة

عشوائية ضمت (160) معلماً من مختلف المدارس التابعة للمجلس المركزي للتعليم الثانوي من داخل وحول باتنا، (80) منهم من المعلمين، و(80) من المعلمات الذين يقومون بتدريس مواد مختلفة كاللغويات والعلوم والتجارة للصفوف حتى الثاني عشر، وتراوحت أعمارهم بين (28-52) عاماً. وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات الذين يعملون في المدارس التابعة للمجلس المركزي للتعليم الثانوي يختلفون اختلافاً كبيراً فيما يتعلق بمستوياتهم في الأبعاد المختلفة من الدافعية للعمل والاستغراق الوظيفي بشكل إجمالي. وأظهرت النتائج أن المعلمات قد حققت درجة أعلى من الإنجاز مقارنة بالمعلمين، فيما برز الاستغراق الوظيفي أيضاً كمنبئ بين مجموعة المعلمين والمعلمات الذين يعملون في المدارس التابعة للمجلس المركزي للتعليم الثانوي، وخاصة من حيث تنفيذ العمل البحثي.

وهدفت دراسة (Sethi & Mittal, 2016) إلى تحديد درجة الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين ، من حيث: (النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، المادة الدراسية)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحثان باستخدام استبانة تم تطويرها بواسطة Santosh Dhar و Upinder Dhar، تم تطبيقها على عينة تكونت من معلمي المدارس الثانوية العليا في مقاطعة تيري في جارھوال ماندا ل بولايه أوتاراخاند في الهند والتي تضمنت معلمي أربع مدارس حكومية وأربع مدارس خاصة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن معلمي المدارس الحكومية والمدارس الخاصة لديهم نفس المستوى من الاستغراق في الوظيفة؛ وهذا لأن معلمي المدارس الحكومية ومعلمي المدارس الخاصة يتعرضون لنفس الضغط لتحقيق نتائج جيدة. كما توصلت إلى عدم وجود اختلاف كبير بين الجنسين في الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. كما لوحظ أن معلمي اللغويات والعلوم والتجارة لم يكتشفوا أنهم مختلفون في استغراقهم الوظيفي. وقد تبين من خلال الدراسة أن أكثر

المعلمين لديهم استغراق وظيفي معتدل. وقد وجد الباحثان أن الاستغراق الوظيفي للمعلمين هي سمة ضرورية تساعد على زيادة الأداء العام لديهم، وبالتالي لدى الطلاب.

أما دراسة (Rajkumar et al., 2016) فقد كشفت عن العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والخصائص الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس في كليات هندسة التمويل الذاتي في جامعة آنا- المنطقة الثالثة -مادوراي في الهند. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وقام الباحثون بإعداد استبانة تشمل أربعة مجالات رئيسية، هي: (المتغيرات الديموغرافية، مؤشر الضغط المهني، الاستغراق الوظيفي، الرضا الوظيفي)، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية الطبقية تكونت من (620) عضواً كانوا يعملون في (36) كلية من بين (48) كلية بها (3015) عضواً خلال العام الدراسي (2015-2016) ممن خدموا أكثر من عامين في كلياتهم الحالية. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن متغيرات الاستغراق الوظيفي (أخطط له بشكل فعال، أشرك نفسي في التعامل بفعالية مع مشاكل الطلاب، وأقضي وقتاً بانتظام لمواكبة التطورات الحالية) هي المتغيرات السائدة. ويستنتج الباحثون أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يزدون من استغراقهم الوظيفي مقارنة بالخصائص الديموغرافية للمستجيب في الوقت الحاضر وكذلك في المستقبل. ولم يوص الباحثون بأي توصيات.

وقد بينت دراسة (Narayanaswamy, Shalini, 2014) أثر الاستغراق الوظيفي على كفاءة التدريس لدى معلمي المدارس الثانوية في الهند، من حيث: (النوع الاجتماعي، الخبرة، موقع المدرسة)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحثان استبانة لقياس الاستغراق الوظيفي طورها (Lodahl and Kejner, 1965)، كما استخدموا استبانة أخرى لقياس كفاءة التدريس والتي طورتها (Sudha and Sri Sathyanarayana, 1982)، تم تطبيقهما على عينة الدراسة المؤلفة من (200) معلماً باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية بناء على (النوع الاجتماعي، الخبرة،

موقع المدرسة)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير رئيسي مهم للاستغراق الوظيفي على كفاءة المعلمين. وأظهرت عدم وجود تأثير رئيسي وتفاعلي كبير للكفاءة والجنس، والكفاءة وخبرة التدريس، والكفاءة وموقع المدرسة على الاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية. ولم يوصِ الباحثان بأية توصيات.

وقد هدفت دراسة (Ho et al., 2012) إلى بحث العلاقة بين قيم العمل، الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأعد الباحث استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة حجمها (1047) ممرضة في تايوان، وأظهرت نتائج الدراسة أن قيم العمل ترتبط بشكل إيجابي بالاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما أن الاستغراق الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي، وأن تكوين مستوى أعلى من الاستغراق الوظيفي قد يكون أكثر أهمية من التركيز فقط على الالتزام التنظيمي، كما بينت أنه يمكن زيادة الالتزام التنظيمي بزيادة الاستغراق الوظيفي، وباستخدام هذه العوامل فإن معدل التحول من شركة لأخرى ومعدلات الغياب سوف تقل، مما يجعل المؤسسة أكثر فعالية وإنتاجية. ولم يوصِ الباحث بأي توصيات.

وهدفت دراسة (Mehta, 2011) إلى تقييم الاستغراق الوظيفي لدى النساء العاملات وتأثير العوامل الديموغرافية، هي: (العمر، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية، عدد المعالين وعوامل الخلفية) على استغراقهم الوظيفي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحث مقياس (Agarwala, 1976) لقياس الاستغراق الوظيفي، تم تطبيقه على عينة مكونة من (120) موظفة و(30) امرأة تعمل في مهن مختلفة في شيملا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه لم يتأثر الاستغراق الوظيفي لدى النساء العاملات المنتميات إلى فئات مختلفة بالعمر كالتطبيبات والمعلمات وموظفات البنوك. بينما في حالة موظفات السكرتارية فقد تأثرت بالعمر، وأظهرت النتائج أن المجيبات الذين لديهم واحد أو أكثر من المعالين لديهم

مستوى أعلى من الاستغراق الوظيفي. كما أظهرت أن الطبيبات المتزوجات والنساء العاملات في البنوك أكثر استغراقاً في العمل. ولم يوصِ الباحث بأي توصيات.

بينما هدفت دراسة (Ekmekci, 2011) إلى بيان أثر العوامل الديموغرافية "الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الخبرة" على الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأعد الباحث استبانة لهذا الغرض تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (300) موظفاً من شركتين متعددة الجنسيات من تركيا، وتم استرجاع (210) استبانة منها صالحة للتحليل الإحصائي. وقد توصلت الدراسة إلى أن تصورات الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في تركيا كان لها تأثير على التزامهم التنظيمي. تم فحص العوامل الديموغرافية من حيث تأثيرها على العلاقة بين الاستغراق الوظيفي للموظفين والالتزام التنظيمي.

كما هدفت دراسة (Khan et al., 2011) إلى بيان أثر الاستغراق الوظيفي على ثلاثة أنواع من الالتزامات (الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأعد الباحثون استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (211) موظفاً من (11) منظمة مختلفة، وتوصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على الثلاثة أنواع من الالتزامات: (الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري). وأوصى الباحثون مديري الموارد البشرية وممارسي التطوير التنظيمي بضرورة التركيز على الثقافة التنظيمية وتصميم الوظائف والعوامل البيئية التي تعزز الاستغراق الوظيفي للموظفين.

أما دراسة (Ishwara, 2010) فقد سعت إلى تقييم مستوى الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في أقسام الدراسات العليا في ولاية كارناتاكا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحث استبانة لقياس الاستغراق الوظيفي طورها (Lodahl and Kejner 1965)، تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (304) من أعضاء هيئة التدريس العاملين في

أقسام الدراسات العليا في ولاية كارناتاكا (120 أستاذاً مساعداً، و94 أستاذاً مشاركاً و90 أستاذاً) تتراوح أعمارهم بين (36-49) عاماً. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن حوالي 60% من أساتذة الجامعات يتصورون أنهم مستغرقين بشكل معتدل في وظائفهم، كما أظهرت أن الفرق بين مستويات الاستغراق الوظيفي بين أساتذة الجامعات ضئيل إحصائياً، كما أظهرت وجود ارتباط إيجابي بين الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي لأساتذة الجامعات. ويوصي الباحث بضرورة إجراء استبيان حول الرضا والاستغراق الوظيفي بشكل دوري، حيث يتعين على الجامعات دراسة وفهم ومعالجة مختلف القضايا المتعلقة بالوظيفة التي يواجهها الموظفون. ومعالجة بعض الجوانب المحددة للوظيفة، مثل: توفير جميع أنواع الدعم والتسهيلات الفردية للأساتذة للنمو المهني، والاعتراف بالأستاذ المتميز والعمل الممتاز، وتفويض المزيد من السلطة، ويوصي الباحث بأن تقدم الجامعات تسهيلات توجيهية للأساتذة الجدد، وتوفر مرافق مكتبية حديثة موجهة نحو البحث العلمي، ودعم وتشجيع العمل الجماعي، كما يوصي الباحث بالجامعات بالمحافظة على المستوى الأمثل لنسبة الطلاب إلى الأساتذة.

فيما بينت دراسة (Tamayo, 2010) العلاقة بين (الخصائص الشخصية، والالتزام التنظيمي، والمناخ التنظيمي) والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية بولاكان التطبيقية في الفلبين، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأعد الباحث استبانة لقياس الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي والمناخ التنظيمي والخصائص الشخصية، تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (60) من أعضاء هيئة التدريس بكلية تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية من مجتمع الدراسة المكون من (92) عضواً، استرجعت منها (29) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقات مهمة بين الحالة الاجتماعية والاستغراق الوظيفي، والمركز الوظيفي والاستغراق الوظيفي. وقد أظهرت وجود علاقة وثيقة بين الخصائص الشخصية (العمر،

والنوع الاجتماعي، والتعليم، والخبرة)، بالإضافة إلى الالتزام التنظيمي والمناخ التنظيمي وبين الاستغراق الوظيفي، حيث أظهر أعضاء هيئة التدريس الأكبر سناً استغراقاً وظيفياً أعلى مقارنة بالأصغر سناً. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الموظفين الأكبر سناً ربما تكيفوا مع ثقافة المنظمة أكثر من الشباب، وبالتالي أصبحوا يتمتعون بالرضا الوظيفي، كما أظهر أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة استغراق وظيفي أعلى من الأقل خبرة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن يكون أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة يتمتعون بأجواء نضج فيما يتعلق بأخلاقيات العمل مقارنة بالأعضاء صغار السن. ويوصي الباحث بضرورة أن تنظر إدارة الكلية عن كثب في جانب إدراك وتنافسية أعضاء هيئة التدريس في المناخ التنظيمي للكلية.

وأخيراً فقد هدفت دراسة (Solomon, 2010) إلى استكشاف مدى انتشار مستوى الاستغراق الوظيفي ومستوى الضغوط الوظيفية لدى العاملين في القطاعات الصناعية الخاصة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وقام الباحث بإعداد استبانة لقياس كل من الاستغراق والإجهاد الوظيفي من خلال (تحليل الوظيفة، والاهتمام بالعمل، والاستقلالية الوظيفية، والدوافع الوظيفية، ومستوى الالتزام الوظيفي، ومستوى الإجهاد التنظيمي لضغط العمل)، تم تطبيقها على عينة تألفت من (500) عاملاً في القطاعات الصناعية الخاصة، بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن (51.6%) من المجيبين لديهم مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي، (48.4%) من المستجيبين لديهم مستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي، أما بالنسبة لضغوط العمل فقد أظهرت نتائج الدراسة أن (50.8%) من المستجيبين لديهم مستوى منخفض من التوتر، وأن (49.2%) منهم لديهم مستوى عالٍ من التوتر، ويوصي الباحث بضرورة أن تتعرف الإدارة على مصادر التوتر وتجد حلولاً مناسبة تعزز القدرة على التعامل مع الضغوط الوظيفية.

### 3.3.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية، والتي تناولت موضوع الاستغراق الوظيفي،

يُمكن للباحثة استنتاج النقاط الرئيسية التالية:

1. ركزت بعض الدراسات على دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لدى العينة محل الدراسة، مثل:

دراسة الزبيدي (2017)، ودراسة القرني (2017)، ودراسة النجار (2017)، ودراسة

Dehal & Kumar (2017) ودراسة Sethi & Mittal (2016).

2. بينما ركزت دراسات أخرى على قياس أثر الاستغراق الوظيفي على بعض المتغيرات، مثل:

دراسة عريشة (1995) التي ركزت على قياس أثر الاستغراق الوظيفي على جهد الأفراد في

العمل، ودراسة Narayanaswamy, Shalini (2014) التي ركزت على قياس أثر

الاستغراق الوظيفي على الكفاءة التدريسية، ودراسة Khan et al. (2011) التي ركزت على

قياس أثر الاستغراق الوظيفي على الالتزامات (العاطفية، الاستمرارية، المعيارية).

3. وقد تناولت عدة دراسات عربية معينة للاستغراق الوظيفي تمثلت في (الحماس، الإخلاص،

الانغماس)، مثل: دراسة العبد اللطيف والقرني (2018)، ودراسة عبد الله (2018)، ودراسة

الزبيدي (2017)، ودراسة الحسني (2013)، ودراسة القرني (2017)، فيما تناولت دراسة

واحدة الأبعاد التالية: (المشاركة في اتخاذ القرار، توسيع العمل، الاستقلال في العمل، العلاقة

مع الزملاء، الرضا عن العمل، التغذية العكسية) وهي دراسة محمود (2013)، فيما تناولت

دراستين الأبعاد: (الاستغراق الجسدي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق السلوكي) وهما دراسة

عبد العظيم وآخرون (2017)، ودراسة الغانمي (2018). فيما لم تذكر الدراسات الأجنبية أي

من الأبعاد السابق ذكرها.

4. وقد طُبِّقت بعض الدراسات على المعلمين، مثل: دراسة العبد اللطيف، والقرني (2018)، ودراسة الزبيدي (2017)، ودراسة القرني (2017)، ودراسة زهران (2013)، ودراسة Sethi & Mittal (2018)، ودراسة Azad & Nataraj (2018)، ودراسة Bharti (2017)، ودراسة Mehta (2011). (2016)، ودراسة Narayanaswamy, Shalini (2014)، ودراسة Mehta (2011).

5. وقد اتبعت جميع الدراسات المنهج الوصفي في دراسة الاستغراق الوظيفي،

ومما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها:

- تم دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظر كل من المعلمين أنفسهم، والمديرين، ونوابهم، والمشرفين التربويين.

- تم دراسة واقع الاستغراق الوظيفي من خلال ثلاثة متغيرات فرعية (الحماسة - الإخلاص - الاستيعاب).

- أظهرت الدراسة وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

## الفصل الثالث (الطريقة والإجراءات)

1.3 المقدمة.

2.3 منهج الدراسة.

3.3 مجتمع الدراسة.

4.3 عينة الدراسة.

5.3 أداة الدراسة (الصدق والثبات).

6.3 تطبيق الدراسة

7.3 متغيرات الدراسة

8.3 المعالجة الإحصائية.

### الطريقة والإجراءات:

#### 1.3 المقدمة

تناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصفاً لهذه الإجراءات.

#### 2.3 منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي الذي يحاول من خلاله وصف ظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

وقد استخدمت الباحثة مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: لقد لجأت الباحثة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة؛ وذلك لمعالجة الإطار النظري للدراسة.

2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

### 3.3 مجتمع الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها، فإن المجتمع المستهدف تكون من جميع المعلمين والمديرين ونواب المديرين والمشرفين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل والبالغ عددهم (10462) فرداً، منهم (9282) معلماً ومعلمة، (139) مشرفاً، (519) نائب مدير، (522) مديراً، كما هو موضح في الجدول (1.3).

جدول 1.3: توزيع أفراد مجتمع الدراسة لمعلمي ومعلمات ومشرفي المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

المجموع	يطا		جنوب الخليل		شمال الخليل		الخليل		المديرية
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
9282	787	624	1947	1380	996	852	1630	1066	معلم
139	8	10	24	21	18	13	22	23	مشرف
519	42	47	83	89	55	51	80	72	نائب مدير
522	42	47	83	89	55	51	83	72	مدير
10462	879	728	2137	1579	1124	967	1815	1233	المجموع

### 4.3 عينة الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام أسلوب العينة العشوائية، من خلال العينة الطبقية، وجاء حجم العينة (الكلية) (1397) فرداً وهي تمثل 13.4% من مجتمع الدراسة:

العينة الأولى: عينة المعلمين

بلغ حجم عينة الدراسة (1060) معلماً ومعلمة في مدارس محافظة الخليل الحكومية، وبذلك تكون نسبة العينة (11.4%) من مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة بحسب

طريقة العينة العشوائية طبقية بحسب المديرية والمرحلة، وقد بلغ حجم الاستبانات المستردة (789) بنسبة (74%) وهي نسبة مقبولة بحثياً، والجدول التالي يوضح أعداد العينة حسب المديرية.

جدول 2.3: توزيع عينة الدراسة الأولى حسب متغير المديرية والأعداد المستردة من الاستبانات.

المديرية	المجتمع	حجم العينة الموزعة	حجم العينة المستردة	نسبة الاسترداد
الخليل	2696	320	225	70%
شمال الخليل	1848	213	164	76%
جنوب الخليل	3327	347	296	85%
يطا	1411	180	104	57%
المجموع	9282	1060	789	74.4%

#### العينة الثانية: عينة المشرفين والمديرين ونواب المديرين

قامت الباحثة باستخدام العينة العشوائية، حيث تم توزيع (337) استبانة على أفراد هذه العينة، وتم استرجاع (294) استبانة (76 مشرفاً، 108 نائب مدير، 110 مديراً) وهي تمثل (24.9%) من مجتمع الدراسة.

#### الوصف الإحصائي لعينتي الدراسة وفق البيانات الديموغرافية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

#### جدول 3.3: توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة.

المجموع	يطا		جنوب الخليل		شمال الخليل		الخليل		المديرية
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
1060	95	85	180	167	102	111	175	145	معلم
119	5	8	21	18	15	12	19	21	مشرف
108	10	10	18	17	12	13	13	15	نائب مدير
110	10	10	18	17	12	13	15	15	مدير
1397	123	115	240	222	144	150	225	198	المجموع

### 5.3 أداة الدراسة:

قامت الباحثة ببناء استبانة حول "واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل". وقامت الباحثة بإعداد هذه الأداة بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كدراسة القرني (2017) ودراسة الزبيدي (2017)، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.

حيث تكونت الاستبانة في صورتها الأولية، من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: البيانات الشخصية عن المستجيبين: (الجنس، المرحلة التعليمية، المديرية، التخصص، سنوات الخبرة في التعليم، المسمى الوظيفي).

القسم الثاني: مجالات الدراسة: وتكون من (30) فقرة، موزعة على (3) مجالات:

المجال الأول: الحماسة: وتكون من (10) فقرات.

المجال الثاني: الإخلاص: وتكون من (10) فقرة.

المجال الثالث: الانغماس (الاستيعاب): ويتكون من (10) فقرات، ملحق رقم (1)

وقد تم تصميم نموذجين من أداة الدراسة، بحيث تتناسب صياغة الفقرات مع العينة التي

وجهت لها الأداة، النموذج الأول تم توزيعه على المعلمين والمعلمات، بينما النموذج الثاني تم

توزيعه على المشرفين والمديرين ونواب المديرين، ملحق (1.1)، ملحق (2.1)

وقد تم استخدام المقياس مقياس ليكرت الخماسي لفقرات الاستبانة، والجدول (4.3) يوضح ذلك:

جدول 4.3: درجات مقياس ليكرت الخماسي.

موافق بدرجة					الاستجابة
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	
5	4	3	2	1	الدرجة

### 1.5.3. صدق الاستبانة:

تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

أولاً: صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص وعددهم (22)

محكماً ومحكمة، الملحق رقم (2)، وقد استجابت الباحثة لأراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم

من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة.

### ثانياً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي

إليه هذه الفقرة، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

ويوضح جدول (5.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الحماسة" والدرجة الكلية

للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  وبذلك يعتبر

المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول 5.3-أ: معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات استبانة واقع الاستغراق الوظيفي  
لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1	يقوم المعلم بإنجاز مهامه الوظيفية بجد ونشاط.	.657**	0.00
2	يتقبل ما يسند إليه من أعباء وظيفية برحابة صدر.	.665**	0.00
3	يقبل بالعمل ساعات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك.	.628**	0.00
4	يحب عمله بالرغم من الصعوبات المرافقة.	.721**	0.00
5	يشارك في البرامج التدريبية الهادفة إلى تحسين مستوى أدائه المهني.	.682**	0.00
6	يلتزم بتوجيهات مدير المدرسة.	.732**	0.00
7	يحترم رأي المشرف التربوي ويعمل وفق توجيهاته.	.720**	0.00
8	لديه ثقة بنفسه أثناء القيام بالمهام الموكلة إليه.	.701**	0.00
9	يبادر لأداء مهام تربوية إضافية تخدم المدرسة دون انتظار تكليفه بها.	.715**	0.00
10	يجتهد في أساليب التدريس بعيداً عن أسلوب الحفظ والتلقين.	.679**	0.00
11	يبحث عن الأعذار لمغادرة المدرسة أثناء الدوام الرسمي.	.563**	0.00
12	يبدل جهده في سبيل تميز المدرسة وتفوقها.	.716**	0.00
13	يحب عمله، كمعلم، ولا يفكر بالتخلي عن مهنته مهما كانت الظروف.	.683**	0.00
14	يحرص على العمل الجماعي أو المشاركة في فرق العمل المدرسية.	.732**	0.00
15	يخلص في عمله وفق المعايير المهنية لمهنة التعليم.	.747**	0.00
16	يحرص على مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة	.753**	0.00
17	يقوم بتوظيف التكنولوجيا ما أمكن، في عملية التدريس.	.679**	0.00
18	يحرص على المشاركة في صنع القرارات التي تخص المدرسة.	.675**	0.00
19	يحرص على توعية الطلبة بالقيم والاتجاهات الإيجابية وغرسها في نفوسهم.	.750**	0.00
20	يقوم بتنمية وتعزيز ثقافة حب التعلم والمطالعة والاستكشاف لدى الطلبة.	.766**	0.00
21	يعزز العلاقة مع طلابه، في حدود ما تسمح به الأنظمة والقوانين.	.774**	0.00

جدول 5.3-ب: معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات استبانة واقع الاستغراق الوظيفي لدي معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل

0.00	.726**	يهتم بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة ويقدم لهم المساعدة بشكل خاص.	22
0.00	.727**	يحرص على مشاركة زملائه في مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة؛ من أجل رفع كفاءته المهنية.	23
0.00	.694**	يشارك في ورش العمل والمؤتمرات التي يدعى لها.	24
0.00	.737**	مع بداية كل عام دراسي، يقوم بالتعرف على احتياجات طلبته للمساعدة في تلبيتها.	25
0.00	.766**	يشارك زملاءه وطلابه في إجراء البحوث الإجرائية التشاركية؛ من أجل الوصول لحلول للمشكلات التعليمية التي تواجههم.	26
0.00	.716**	يقوم بتوعية طلابه بما يلزم حول التجاذبات السياسية والفكرية.	27
0.00	.785**	يطلع على البحوث التربوية؛ للاستفادة منها في تطوير قدراته التدريسية.	28
0.00	.783**	يعمل مع المدرسة على التفاعل مع المجتمع المحلي المحيط به.	29
0.00	.742**	يعتبر نفسه جزءاً لا يتجزأ من مجتمع المدرسة.	30
0.00	.752**	يشعر بالسعادة أثناء تأدية مهام وظيفته، كونها تحقق ذاته.	31
0.00	.768**	يشارك بفاعلية في الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها المدرسة خارج أسوارها.	32

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

يتضح من الجدول رقم(5.3-أ) والجدول رقم (5.3-ب) وجود ارتباط واتساق داخلي بين فقرات الاستبانة حيث ان جميع معاملات الارتباط عالية ودالة احصائيا عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ .

وعليه أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من ثلاثة مجالات تضم (32) فقرة كالتالي:

المجال الأول: (10) فقرات.

المجال الثاني: (12) فقرة.

المجال الثالث: (10) فقرات، الملحق رقم (3).

### 2.5.3. ثبات الاستبانة Reliability:

تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha Coefficient لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (6.3).

جدول 6.3: معاملات ثبات أداة الدراسة وفق معادلة كرونباخ ألفا.

المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
الحماسة	10	0.871
الإخلاص	12	0.911
الانغماس	10	0.912
الدرجة الكلية	32	0.978

يتبين أن قيم معاملات الثبات لمجالات الدراسة (مجالات الاستبانة) تراوحت بين ( 0.871 و0.912)، كما بلغت قيمة معامل الثبات على الدرجة الكلية (0.978)، مما يعني أن أداة الدراسة تتمتع بقيم ثبات مرتفعة، وبالتالي فهي مناسبة لأغراض الدراسة التي وضعت من أجلها. وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (3) حققت شروط الصدق والثبات. مما يجعل الباحثة على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

### 6.3 تطبيق الدراسة:

تم الحصول على كتاب تسهيل المهمة من جامعة القدس (ملحق رقم 4) ومن ثم من مديريات التربية والتعليم الأربع في محافظة الخليل (ملحق رقم 5)، حيث تم الذهاب لجميع المدارس والمديريات المستهدفة وتوزيع الاستبانات باليد للمستجيبين، واستغرقت عملية توزيع وجمع الاستبانات ما يقارب

الشهر، حيث تم استرجاع (1060) استبانة وبعد ذلك تم مراجعتها وتدقيقها، والتأكد من صلاحيتها للتحليل الإحصائي.

### 7.3 متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة:

الجنس.

المرحلة التعليمية: وله مستويان: مرحلة أساسية، مرحلة ثانوية.

المديرية: وله أربعة مستويات: الخليل، شمال الخليل، جنوب الخليل، يطا.

التخصص: وله مستويان: علوم إنسانية، علوم طبيعية.

سنوات الخبرة في التعليم وله ثلاثة مستويات: أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات.

المسمى الوظيفي: وله أربعة مستويات: مشرف، مدير، نائب مدير، معلم.

المتغير التابع:

تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

### 8.3 المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) لعينتين مستقلتين، كما استخدمت تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) واختبار (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للتحقق من دلالة الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل، كما استخدمت الباحثة معامل الثبات كرونباخ ألفا ( Cronbach

Alpha) لحساب قيمة معامل ثبات إدارة الدراسة، وذلك باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

وقد تم اعتماد المقياس الوزني التالي لتحديد درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لواقع الصحة المدرسية من خلال قيم المتوسطات الحسابية والوزن النسبي الموضحة في الجدول (7.3):

**جدول 7.3: المقياس الوزني لتحديد تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاستغراق.**

التقدير	الوزن النسبي%	الوسط الحسابي
منخفضة	أقل من 46.8%	أقل من 2.34
متوسطة	من 46.8% - 73.4%	من 2.34 - 3.67
مرتفعة	73.4% فأكثر	3.67 فأكثر

## الفصل الرابع (نتائج الدراسة)

### 1.4 المقدمة.

### 2.4 نتائج الدراسة

#### 1.2.4. نتائج السؤال الاول

#### 2.2.4. نتائج السؤال الثاني

### 3.4 نتائج فرضيات الدراسة

#### 1.3.4. نتائج الفرضية الأولى

#### 2.3.4. نتائج الفرضية الثانية

#### 3.3.4. نتائج الفرضية الثالثة

#### 4.3.4. نتائج الفرضية الرابعة

#### 5.3.4. نتائج الفرضية الخامسة

#### 6.3.4. نتائج الفرضية السادسة

### 4.4 ملخص نتائج الدراسة

### نتائج الدراسة:

#### 1.4 المقدمة:

تضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (*SPSS*) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

#### 2.4 نتائج الدراسة

##### 1.2.4. نتائج السؤال الأول:

ما واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين والمديرين ونوابهم؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية وبينها جدول (1.4).

جدول 1.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة
الإخلاص	4.06	0.61	81.3	مرتفعة
الحماسة	4.01	0.58	80.2	مرتفعة
الانغماس	3.95	0.66	78.9	مرتفعة
الدرجة الكلية	4.01	0.57		مرتفعة

تشير الدرجة الكلية الواردة في جدول (1.4) بأن تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.01) والانحراف المعياري (0.57)، كما تبين أن جميع المجالات جاءت بدرجات مرتفعة، وأعلىها مجال الإخلاص بمتوسط حسابي مقداره (4.06)، أقلها مجال الانغماس بمتوسط حسابي مقداره (3.95).

أما بخصوص المتوسط الحسابي لمجتمع الدراسة، فقد استخدمت الباحثة التقدير النقطي (تقدير معلمة المجتمع من خلال قيمة إحصاء العينة)، وبهذا يكون المتوسط الحسابي لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين هو (4.01). وبدرجة مرتفعة.

أما فقرات مجالات أداة الدراسة فتوضحها الجداول اللاحقة رقم (2.4) (3.4) (4.4):

أولاً: مجال الحماسة، وبيئتها الجدول (2.4):

جدول 2.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لفقرات مجال الحماسة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	لديه ثقة بنفسه أثناء القيام بالمهام الموكلة إليه.	4.19	0.80	مرتفعة
2	يقوم المعلم بإنجاز مهامه الوظيفية بجد ونشاط.	4.19	0.72	مرتفعة
3	يلتزم بتوجيهات مدير المدرسة.	4.18	0.80	مرتفعة
4	يحترم رأي المشرف التربوي ويعمل وفق توجيهاته.	4.14	0.81	مرتفعة
5	يجتهد في أساليب التدريس بعيداً عن أسلوب الحفظ والتلقين.	4.10	0.82	مرتفعة
6	يشارك في البرامج التدريبية الهادفة إلى تحسين مستوى أدائه المهني.	4.03	0.82	مرتفعة
7	يحب عمله بالرغم من الصعوبات المرافقة.	4.02	0.84	مرتفعة
8	يتقبل ما يسند إليه من أعباء وظيفية برحابة صدر.	4.02	0.77	مرتفعة
9	يبادر لأداء مهام تربوية إضافية تخدم المدرسة دون انتظار تكليفه بها.	3.96	0.88	مرتفعة
10	يقبل بالعمل ساعات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك.	3.28	1.20	متوسطة
	الدرجة الكلية	<b>4.01</b>	<b>0.58</b>	مرتفعة

يتضح من الجدول (2.4) ما يلي:

جميع تقديرات المبحوثين للفقرات العشرة لمجال الحماسة كانت بدرجة مرتفعة.

جاءت الفقرة (لديه ثقة بنفسه أثناء القيام بالمهام الموكلة إليه) جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.19) وانحراف معياري مقداره (0.80).

بينما جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (يقبل بالعمل ساعات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك) بمتوسط حسابي مقداره (3.28) وانحراف معياري (1.20).  
ثانياً: مجال الإخلاص، ويبينه الجدول (3.4).

جدول 3.4-أ: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين ل فقرات مجال الإخلاص مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	يبحث عن الأعذار لمغادرة المدرسة أثناء الدوام الرسمي.	4.18	0.92	مرتفعة
2	يحرص على توعية الطلبة بالقيم والاتجاهات الإيجابية و غرسها في نفوسهم.	4.17	0.83	مرتفعة
3	يعزز العلاقة مع طلابه، في حدود ما تسمح به الأنظمة والقوانين.	4.15	0.81	مرتفعة
4	يخلص في عمله وفق المعايير المهنية لمهنة التعليم.	4.12	0.80	مرتفعة
5	يقوم بتنمية وتعزيز ثقافة حب التعلم والمطالعة والاستكشاف لدى الطلبة.	4.10	0.81	مرتفعة
6	يهتم بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة ويقدم لهم المساعدة بشكل خاص.	4.09	0.81	مرتفعة
7	يحرص على العمل الجماعي أو المشاركة في فرق العمل المدرسية.	4.06	0.82	مرتفعة
8	يبذل جهده في سبيل تميز المدرسة وتفوقها.	4.06	0.83	مرتفعة

جدول 3.4-ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لفقرات مجال الإخلاص مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
9	يحرص على مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.	4.03	0.90	مرتفعة
10	يحب عمله، كمعلم، ولا يفكر في التخلي عن مهنته مهما كانت الظروف.	4.02	0.89	مرتفعة
11	يحرص على المشاركة في صنع القرارات التي تخص المدرسة.	3.94	0.87	مرتفعة
12	يقوم بتوظيف التكنولوجيا، ما أمكن، في عملية التدريس.	3.87	0.92	مرتفعة
	الدرجة الكلية	<b>4.06</b>	<b>0.61</b>	مرتفعة

يتضح من الجدول (3.4) ما يلي:

جميع تقديرات المبحوثين للفقرات الاثنتي عشر لمجال الإخلاص كانت بدرجة مرتفعة.

جاءت الفقرة (يبحث عن الأعذار لمغادرة المدرسة أثناء الدوام الرسمي) بالمرتبة الأولى بمتوسط

حسابي يساوي (4.18) وانحراف معياري مقداره (0.92).

فيما جاءت الفقرة (يقوم بتوظيف التكنولوجيا، ما أمكن، في عملية التدريس) في المرتبة الأخيرة

بمتوسط حسابي يساوي (3.87) وانحراف معياري (0.92) بدرجة مرتفعة.

ثالثاً: مجال الانغماس، ويبينه الجدول (4.4)

جدول 4.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لفقرات مجال

الانغماس مرتبة تنازلياً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	يعتبر نفسه جزءاً لا يتجزأ من مجتمع المدرسة.	4.09	0.84	مرتفعة
2	يشعر بالسعادة أثناء تأدية مهام وظيفته، كونها تحقق ذاته.	4.06	0.87	مرتفعة
3	يحرص على مشاركة زملائه في مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة؛ من أجل رفع كفاءته المهنية.	4.00	0.82	مرتفعة
4	مع بداية كل عام دراسي، يقوم بالتعرف على احتياجات طلبته للمساعدة في تلبيتها.	3.98	0.83	مرتفعة
5	يشارك في ورش العمل والمؤتمرات التي يدعى لها.	3.95	0.85	مرتفعة
6	يشارك بفاعلية في الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها المدرسة خارج أسوارها.	3.94	0.91	مرتفعة
7	يعمل مع المدرسة على التفاعل مع المجتمع المحلي المحيط به.	3.94	0.87	مرتفعة
8	يشارك زملاءه وطلابه في إجراء البحوث الإجرائية التشاركية؛ من أجل الوصول لحلول للمشكلات التعليمية التي تواجههم.	3.89	0.90	مرتفعة
9	يطلع على البحوث التربوية، للاستفادة منها في تطوير قدراته التدريسية.	3.84	0.97	مرتفعة
10	يقوم بتوعية طلابه بما يلزم حول التجاذبات السياسية والفكرية.	3.76	0.97	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.95	0.66	مرتفعة

يتضح من جدول (4.4) ما يلي:

جميع تقديرات المبحوثين للفقرات العشرة لمجال الانغماس كانت بدرجة مرتفعة.

جاءت الفقرة (يعتبر نفسه جزءاً لا يتجزأ من مجتمع المدرسة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.09) وانحراف معياري مقداره (0.84).

بينما جاءت الفقرة (يقوم بتوعية طلابه بما يلزم حول التجاذبات السياسية والفكرية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (3.76) وانحراف معياري مقداره (0.97)، بدرجة مرتفعة.

#### 2.2.4. نتائج السؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة: (الجنس، المرحلة التعليمية، المديرية، التخصص، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

تمت الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني من خلال فحص الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه، وهي كالتالي:

#### 3.4. اختبار فرضيات الدراسة:

##### 1.3.4. نتائج الفرضية الصفرية الأولى:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس".

للتحقق من الفرضية الصفرية الأولى تم استخدام اختبار "t-لعينتين مستقلتين"، النتائج موضحة في

جدول (5.4):

الجدول 5.4: نتائج اختبار (t-test) للفروقات بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.751	0.101	4.06	3.95	الحماسة
0.483	0.492	4.12	4.00	الإخلاص
0.315	1.010	3.99	3.89	الانغماس
<b>0.424</b>	<b>0.640</b>	<b>4.06</b>	<b>3.95</b>	الدرجة الكلية

من النتائج الموضحة في جدول (5.4) يتبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار "t-تعينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05. لجميع مجالات الاستغراق الوظيفي والمجالات مجتمعة معاً، مما يعني قبول الفرضية الصفرية الأولى، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين حول واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

#### 2.3.4. نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى المرحلة التعليمية.

تم استخدام اختبار "t-تعينتين مستقلتين". النتائج موضحة في جدول (6.4):

الجدول 6.4: نتائج اختبار (t-test) للفروقات بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		المرحلة الثانوية	المرحلة الأساسية	
0.122*	2.390	4.05	4.09	الحماسة
0.065*	3.402	4.13	4.16	الإخلاص
0.154*	2.032	4.01	4.05	الانغماس
<b>0.042*</b>	<b>4.154</b>	<b>4.06</b>	<b>4.10</b>	الدرجة الكلية

\* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ .

من النتائج الموضحة في جدول (6.4) يتبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) للدرجة الكلية المقابلة لاختبار "t-لعينتين مستقلتين" أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً إلى المرحلة التعليمية، وكانت النتيجة لصالح المرحلة الأساسية (صاحبة المتوسط الحسابي الأكبر).

### 3.3.4. نتائج الفرضية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى المديرية".

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الثالثة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية والجدول (7.4) يوضح ذلك

جدول 7.4: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المديرية.

المجال	المديرية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية	الخليل	308	3.95	0.59
	شمال الخليل	230	3.88	0.56
	جنوب الخليل	387	4.09	0.57
	يطا	158	4.09	0.52
	المجموع	1083	4.00	0.57

يتضح من قيم المتوسطات الحسابية في الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المديرية، وللتعرف حول ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً تم استخدام التباين الأحادي (One Way ANOVA) والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول 8.4: نتائج "التباين الأحادي One Way ANOVA"، للفروق بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المديرية.**

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	(Sig)
الاستغراق الوظيفي	بين المجموعات	8.046	3	2.682	8.404	.000
	داخل المجموعات	344.327	1079	.319		
	المجموع	352.372	1082			

من النتائج الموضحة في جدول (8.4) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك ترفض الفرضية الصفرية الثالثة وتقبل الفرضية البديلة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين حول واقع الاستغراق الوظيفي تبعاً إلى المديرية، ولمعرفة اتجاه الفروق قامت الباحثة باستخدام اختبار Scheffe، والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول 9.4: نتائج اختبار Scheffe للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير المديرية.**

يطا	جنوب الخليل	شمال الخليل	الخليل	
4.09	4.09	3.88	3.95	
-0.13	-.13329*	0.07	-	الخليل 3.95
-.20660*	-.20660*	-		شمال الخليل 3.88
0.00	-			جنوب الخليل 4.09

يتضح من الجدول (9.4) ما يلي:

وجود فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول الاستغراق الوظيفي تبعاً للمديرية بين مديرية الخليل ومديرية جنوب الخليل، وكانت النتائج لصالح مديرية جنوب الخليل.

كما أن هناك فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول الاستغراق الوظيفي تبعاً للمديرية بين شمال الخليل وجنوب الخليل لصالح جنوب الخليل.

أيضاً هناك فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول الاستغراق الوظيفي تبعاً للمديرية بين شمال الخليل ومديرية يطا لصالح مديرية يطا. أي بين الخليل وشمال الخليل من جهة وجنوب الخليل ويطا من جهة أخرى لصالح جنوب الخليل ويطا.

#### 4.3.4. نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى التخصص.

للتحقق من الفرضية الصفرية الرابعة تم استخدام اختبار "t-لعينتين مستقلتين". النتائج موضحة في جدول (10.4):

الجدول 10.4: نتائج اختبار (t-test) للفروقات بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص.

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		علوم طبيعية	علوم إنسانية	
0.601	0.274	4.01	4.01	متغير الحماسة
0.906	0.014	4.08	4.05	متغير الإخلاص
0.152	2.059	3.98	3.92	متغير الانغماس
<b>0.468</b>	<b>0.526</b>	<b>4.02</b>	<b>3.99</b>	الدرجة الكلية

من النتائج الموضحة في جدول (10.4) يتبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "t-عينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات وللمجالات مجتمعة معاً، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين حول هذه المجالات تبعاً إلى التخصص.

#### 5.3.4. نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى سنوات الخبرة في التربية والتعليم.

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الخامسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والجدول (11.4) يوضح ذلك.

**جدول 11.4: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التربية والتعليم.**

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المديرية	المجال
0.38	4.25	201	أقل من 5 سنوات	الاستغراق الوظيفي
0.58	4.00	255	من 5-10 سنوات	
0.60	3.93	627	أعلى من 10 سنوات	
<b>0.57</b>	<b>4.01</b>	<b>1083</b>	<b>المجموع</b>	

يتضح من قيم المتوسطات الحسابية في الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وللتعرف حول ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً تم استخدام التباين الأحادي (One Way ANOVA) والجدول التالي يوضح ذلك.

**جدول 12.4: نتائج اختبار " التباين الأحادي One Way ANOVA "، للفروق بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.**

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	(Sig.)
الاستغراق الوظيفي	بين المجموعات	15.352	2	7.676	24.598	.000
	داخل المجموعات	337.020	1080	.312		
	المجموع	352.372	1082			

من النتائج الموضحة في جدول (12.4) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك ترفض الفرضية الصفرية الخامسة وتقبل الفرضية البديلة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين حول واقع الاستغراق الوظيفي تبعاً إلى سنوات الخبرة، ولمعرفة اتجاه الفروق قامت الباحثة باستخدام اختبار Scheffe والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول 13.4: نتائج اختبار Scheffe للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير سنوات الخبرة.**

أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	أعلى من 10 سنوات	
4.25	4.00	3.93	
-	.25340*	.31724*	
	-	0.0638	

يتضح من الجدول (13.4) ما يلي:

يوجد فروق بين متوسط استجابات المبحوثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى سنوات الخبرة في التعليم بين من هم أقل من خمس سنوات وبين من كانت خبرتهم من (5-10) سنوات، وكانت النتيجة لصالح من كانت خبرتهم أقل من (5) سنوات.

يوجد فروق بين متوسط استجابات المبحوثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى سنوات الخبرة في التعليم بين من هم أقل من خمس سنوات وبين من كانت خبرتهم أكبر من (10) سنوات، وكانت النتيجة لصالح من كانت خبرتهم أقل من (5) سنوات.

أي بين من هم أقل من 5 سنوات من جهة وبين من هم (5-10) سنوات وأكثر من (10) سنوات، وكانت النتيجة لصالح من كانت خبرتهم أقل من (5) سنوات.

#### 6.3.4. نتائج الفرضية الصفرية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية

لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى المسمى الوظيفي.

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية السادسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، والجدول (14.4) يوضح ذلك.

**جدول 14.4: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.**

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المديرية	المجال
0.34	2.92	76	مشرف	المجال
0.43	3.46	110	مدير	
0.42	3.50	108	نائب مدير	
0.37	4.26	789	مدرس	
<b>0.57</b>	<b>4.01</b>	<b>1083</b>	<b>المجموع</b>	

يتضح من قيم المتوسطات الحسابية في الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، وللتعرف حول ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً تم استخدام التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول التالي يوضح ذلك.

**جدول 15.4: نتائج اختبار "التباين الأحادي One Way ANOVA"، للفروق بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.**

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	(Sig)
الاستغراق الوظيفي	بين المجموعات	198.959	3	66.320	466.447	.000
	داخل المجموعات	153.413	1079	.142		
	المجموع	<b>352.372</b>	<b>1082</b>			

من النتائج الموضحة في جدول (15.4) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك ترفض الفرضية الصفرية السادسة وتقبل الفرضية البديلة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً إلى المسمى الوظيفي، ولمعرفة اتجاه الفروق قامت الباحثة باستخدام اختبار Scheffe، والجدول التالي توضح ذلك:

**جدول 16.4: نتائج اختبار Scheffe للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير المسمى الوظيفي.**

معلم 4.26	نائب مدير 3.50	مدير 3.46	مشرف 2.92	
-1.33779*	-.58467*	-.54523*	-	مشرف 2.92
-.79256*	-.03944	-		مدير 3.46
-.75311*	-			نائب مدير 3.50

يتضح من الجدول (16.4) ما يلي:

يوجد فروق بين متوسط استجابات المبحوثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى المسمى الوظيفي بين المشرف والمدير لصالح المدير.

يوجد فروق بين متوسط استجابات المبحوثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى المسمى الوظيفي بين المشرف ونائب المدير لصالح نائب المدير.

يوجد فروق بين متوسط استجابات المبحوثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى المسمى الوظيفي بين المشرف والمعلم لصالح المعلم.

يوجد فروق بين متوسط استجابات المبحوثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى المسمى الوظيفي بين المدير والمعلم لصالح المعلم.

يوجد فروق بين متوسط استجابات المبحوثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى المسمى الوظيفي بين نائب المدير والمعلم لصالح المعلم.

أي بين المشرف والمدير ونائب المدير من جهة والمعلم من جهة أخرى لصالح المعلم

#### 4.4 ملخص نتائج الدراسة

1. إن متوسط تقديرات المبحوثين من المعلمين والمشرفين والمديرين ونواب المديرين حول مجال الحماسة كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.58)، وأن درجة موافقة عينة الدراسة على غالبية فقرات المجال كانت بدرجة مرتفعة.
2. أن متوسط تقديرات عينة الدراسة من المعلمين والمشرفين والمديرين ونواب المديرين حول مجال الإخلاص كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.61)، وأن درجة موافقة عينة الدراسة على جميع فقرات المجال كانت مرتفعة.
3. أن متوسط تقديرات المبحوثين من المعلمين والمشرفين والمدراء ونواب المدراء حول مجال الانغماس كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.66)، وأن درجة موافقة عينة الدراسة على جميع فقرات المجال كانت مرتفعة.
4. أن متوسط تقديرات المبحوثين من المعلمين والمشرفين والمدراء ونواب المدراء حول واقع الاستغراق الوظيفي كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.57)، وأن درجة موافقة عينة الدراسة على جميع مجالات الاستغراق الوظيفي كانت مرتفعة، وقد كان مجال الإخلاص في المرتبة الأولى، بينما جاء مجال الحماس في المرتبة الثانية، وكان مجال الانغماس في المرتبة الثالثة، وذلك حسب درجة الموافقة لكل مجال.
5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغيري (الجنس، والتخصص)، في حين وجدت فروقات تبعاً لمتغيرات (المرحلة التعليمية، المديرية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

## الفصل الخامس: ( مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات )

1.5 المقدمة

2.5 مناقشة أسئلة الدراسة

1.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

2.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

3.5 التوصيات والمقترحات

### مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

#### 1.5 مقدمة

تضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها وفقاً لأسئلتها وفرضياتها ثم عرض التوصيات التي توصلت إليها الدراسة بناءً على نتائجها.

#### 2.5 مناقشة نتائج الدراسة

##### 1.2.5. مناقشة نتائج السؤال الأول:

ما واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين والمديرين ونوابهم؟

تبين من نتائج الدراسة أن واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.01)، والانحراف المعياري الكلي مقداره (0.57)، وكانت أعلى درجات الموافقة هي درجة مجال الإخلاص حيث جاء بمتوسط حسابي مقداره (4.06)، ودرجة انحراف معياري مقداره (0.61)، يليها في المرتبة الثانية مجال الحماسة بمتوسط حسابي مقداره (4.01)، ودرجة انحراف معياري مقداره (0.58)، وجاء في المرتبة الثالثة مجال الانغماس بمتوسط حسابي مقداره (3.95)، ودرجة انحراف معياري مقداره (0.66)، وكانت جميع المجالات مرتفعة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى إيمان المعلمين والمعلمات بالرسالة السامية التي يؤدونها في خدمة طلبة العلم، وشعورهم بأهمية الدور الذي يؤدونه في خدمة أبناء مجتمعهم، وأنهم ليسوا مجرد موظفين في الدولة وإنما أصحاب رسالة مقدسة يتوقف عليها تقدم المجتمع ويتحملون مسؤولية أجيال قادمة، لذلك يتكون لديهم شعور داخلي بأنهم ملزمين أخلاقياً بتأدية هذه الأمانة العلمية التي يحملونها، وهو ما ينعكس على التزام المعلمين والمعلمات بتأدية أدوارهم المنوطة بكل أمانة وإخلاص، ويشعر المعلم بالفخر بدوره الذي يقوم به، مما يعزز من شعوره بالانغماس في عمله.

كما يحظى المعلم الفلسطيني بتقدير واحترام المجتمع الفلسطيني، وبمكانة اجتماعية بين أفراد المجتمع الذين يحملون كل احترام وتقدير للمعلمين باعتبارهم أنهم أساتذتهم ولهم فضل كبير عليهم بغض النظر عن الوضع الاقتصادي، بالإضافة إلى نظرة المجتمع للمعلم بأنه صاحب مكانة علمية وثقافية تجعلهم يلجؤون إليه لاستشارته في أمور حياتهم ومشاكلهم الشخصية، مما يؤدي إلى شعور المعلم بالفخر بسبب انتمائه لمهنة التعليم مما ينعكس على سلوكه والتزامه في أداء عمله، وإخلاصه في تأدية مهمته إلى درجة الاستغراق الوظيفي.

بالنسبة لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في الخليل وفقاً للمجال الأول (الحماسة)، فقد جاءت تقديرات المبحوثين مرتفعة مما يعبر عن حماس المعلمين والمعلمات عند تأدية مهامهم الوظيفية ويظهر ذلك من خلال موافقة المبحوثين على فقرات الاستبانة، مثل: الفقرة رقم (9) "لديه ثقة بنفسه أثناء القيام بالمهام الموكلة إليه" التي تعبر عن ثقة المعلمين العالية بأنفسهم، كذلك الفقرة (1) "يقوم المعلم بإنجاز مهامه الوظيفية بجد ونشاط"، والتي تعبر عن النشاط الكبير الذي يبديه المعلمين في تأدية مهامهم الوظيفية، كذلك الفقرة (6) "يلتزم بتوجيهات مدير المدرسة"، والفقرة (7) "يحترم رأي المشرف التربوي ويعمل وفق توجيهاته"،

التي تعبران عن الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، والفقرة (10) "يجتهد في أساليب التدريس بعيداً عن أسلوب الحفظ والتلقين" التي تعبر عن حرص المعلمين في استخدام أساليب جديدة للتدريس.

بالنسبة لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في الخليل وفقاً للمجال الأول (الإخلاص)، حيث جاءت تقديرات المبحوثين مرتفعة مما يعبر عن درجة إخلاص المعلمين في تأدية مهامهم الوظيفية، ويظهر ذلك من استجابة المبحوثين بدرجة مرتفعة على فقرات هذا المجال، مثل: الفقرة (2) "الحرص على توعية الطلبة بالقيم والاتجاهات الإيجابية وغرسها في نفوسهم"، والفقرة (11) "يعزز العلاقة مع طلابه، في حدود ما تسمح به الأنظمة والقوانين"، والفقرة (5) "يخلص في عمله وفق المعايير المهنية لمهنة التعليم"، والفقرة (10) "يقوم بتنمية وتعزيز ثقافة حب التعلم والمطالعة والاستكشاف لدى الطلبة"، والفقرة (12) "يهتم بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة ويقدم لهم المساعدة بشكل خاص"، والفقرة (4) "يحرص على العمل الجماعي أو المشاركة في فرق العمل المدرسية"، حيث أن موافقة عينة الدراسة بدرجة مرتفعة على هذه الفقرات بالإضافة إلى جميع فقرات المجال بدرجة مرتفعة يعبر عن مدى إخلاص المعلمين في تأدية مهامهم الوظيفية في مهنة التعليم.

بالنسبة لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في الخليل وفقاً للمجال الأول (الانغماس)، حيث جاءت تقديرات المبحوثين مرتفعة لجميع فقرات هذا المجال، مما يعبر عن درجة انغماس المعلمين وشعورهم بالانتماء لهذه المهنة، ويظهر ذلك من خلال موافقة المبحوثين بدرجة مرتفعة على فقرات هذا المجال، مثل: الفقرة (8) "يعتبر نفسه جزءاً لا يتجزأ من مجتمع المدرسة، والفقرة (9) "يشعر بالسعادة أثناء تأدية مهام وظيفته، كونها تحقق ذاته، والفقرة (1) "يحرص على مشاركة زملائه في مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة؛ من أجل رفع

كفاءته المهنية، والفقرة (3) مع بداية كل عام دراسي، يقوم بالتعرف على احتياجات طلبته للمساعدة في تلبيتها، والفقرة (2) يشارك في ورش العمل والمؤتمرات التي يدعى لها.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت له العديد من الدراسات السابقة، فقد اتفقت مع نتيجة دراسة أغريب (2018) التي بحثت علاقة الاستغراق الوظيفي بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل، وكذلك اتفقت مع نتيجة دراسة العبد اللطيف والقرني (2018) والتي هدفت للتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي كما يدركه المعلمين في مدينة بريدة، واتفقت مع نتيجة دراسة الزبيدي (2017) والتي توصلت إلى مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة.

بينما اختلفت نتيجة الدراسة مع ما توصلت له دراسة ماضي (2014) التي وجدت مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، وكذلك دراسة النجار (2017) التي توصلت لوجود مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة، ولعل السبب في اختلاف نتيجة هذه الدراسة مع الدراسة الحالية يعود إلى اختلاف بيئة ومجتمع الدراسة.

### 2.2.5. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، المرحلة التعليمية، المديرية، التخصص، سنوات الخبرة في التربية والتعليم، المسمى الوظيفي)؟

## مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

أظهرت النتائج: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين حول هذه المجالات تبعاً إلى الجنس، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن مهنة التعليم من المهن التي تتناسب مع الجنسين على حد سواء، فهي لا تعتمد على المهارات والقدرات الجسدية التي تطلبها بعض المهن والتي يختص بها الذكور دون الإناث، حيث تقوم المعلمات بالتدريس في مدارس الإناث فهي تتعامل مع فئة تنتمي إليها، كما أن وزارة التربية والتعليم توفر الظروف الملائمة كافة للمعلمين والمعلمات على حد سواء دون أي تفرقة، لذلك لا نجد أن هناك فروقاً بين متوسط تقديرات المبحوثين تبعاً إلى الجنس، وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت له دراسة زهران (2013) التي توصلت لعدم وجود فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول الاستغراق الوظيفي لدى طلبة الدراسات العليا العاملين بالتدريس تبعاً إلى الجنس.

## مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى المرحلة التعليمية.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى المرحلة التعليمية، وكانت النتائج لصالح المرحلة الأساسية، وتعزو الباحثة

ذلك إلى أن التعامل مع المرحلة الأساسية غالباً ما يكون أسهل من التعامل مع المرحلة الثانوية والتي يكون فيها الطلاب في سن المراهقة مما يخلق بعض المشاكل في التعامل مع الطلاب في هذه المرحلة والتي تؤثر على المعلمين والمعلمات، فيما يكون التعامل أسهل مع الطلاب في المرحلة الأساسية والذين يسهل توجيههم والسيطرة عليهم بصورة أكبر من طلاب المرحلة الثانوية، بالإضافة إلى سهولة المناهج التدريسية في المرحلة الأساسية مقارنة بمناهج المرحلة الثانوية التي تعتبر أكبر حجماً وأكثر تعقيداً من مناهج المرحلة الأساسية.

### مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى المديرية.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المديرية، وكانت النتائج لصالح جنوب الخليل، وتعزو الباحثة ذلك إلى الطابع القروي الذي تتميز به هذه المنطقة حيث يهتم أهلها بالتعليم والوظائف الحكومية أكثر من سكان المدن الرئيسية الذين يعتمدون في معيشتهم على التجارة والاعمال الحرة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة Dehal & Kumar (2017) والتي أثبتت أن سكان الريف أكثر استغراقاً من سكان المناطق الحضرية.

#### مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى التخصص.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى التخصص، وتعزو الباحثة ذلك أن جميع المعلمين يخضعون لنفس الظروف الوظيفية في المدارس بغض النظر عن اختلاف تخصصاتهم، وأنهم جميعاً يمتلكون المهارة والمعرفة الكافية في مجال تخصصهم، بالإضافة إلى الاحترام والتقدير والمكانة العلمية التي يختص بها المعلمون من أفراد المجتمع لا تختلف باختلاف تخصصاتهم، حيث أنهم جميعاً يؤدون نفس الرسالة وهي الارتقاء والنهوض بالمجتمع، لذلك فإن جميع المعلمين باختلاف تخصصاتهم يشعرون بالانتماء والإخلاص لمهنة التعليم، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة Ishwara (2010) والتي توصلت إلى عدم وجود اختلاف في درجة الاستغراق الوظيفي لدى مدرسي الكليات تبعاً إلى التخصص.

#### مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى سنوات الخبرة في التربية والتعليم.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين الدراسة لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى سنوات الخبرة في التربية والتعليم، وكانت النتائج لصالح من كانت خبرتهم في التعليم أقل من 5 سنوات، وتعزو الباحثة ذلك إلى الحماسة التي يمتلكها الموظفون بشكل عام والمعلمون بشكل خاص في بداية مشوارهم المهني، مما يجعلهم أكثر التزاماً وأكثر حماساً وِعطاءً في العمل، وأن ذلك الحماس الذي يمتلكونه ربما يقل بمرور السنوات نظراً لتحول العمل إلى روتين، حيث يقوم المعلم بشرح نفس المنهج دون تغيير في أساليب التدريس أو في المنهج لعدد كبير من السنوات، بالإضافة إلى أن أصحاب سنوات الخبرة الأكبر في التعليم يكون لديهم الطموح في التطور الوظيفي والمسار المهني أكبر من غيرهم، وأن عدم حصول ترقية في مسارهم الوظيفي ربما ينعكس على أدائهم وحماسهم للعمل، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له العديد من الدراسات، مثل دراسة ماضي (2014) والتي أكدت وجود فروق في متوسطات الاستغراق الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة، وكذلك دراسة (Ekmecki,2011) والتي أكدت على أثر سنوات الخبرة على درجة الاستغراق الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات.

#### الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى المسمى الوظيفي.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى المسمى الوظيفي، وكانت النتائج لصالح المعلمين، وتعزو الباحثة ذلك إلى

تحيز المعلمين إلى أنفسهم، حيث يرون أنهم أكثر إخلاصاً وحماساً في العمل مما يراه المديرين والمشرفون الذين تكون نظرتهم غالباً أكثر نقداً وأكثر حيادية في الحكم على التزام المعلمين، وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت له دراسة اغريب (2018) والتي أكدت على وجود فروق حول مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في الخليل تبعاً إلى المسمى الوظيفي.

### 3.5 التوصيات

لقد أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، لذلك فإن التوصيات هي من أجل تعزيز هذه الممارسات الإيجابية ومن أجل استمرار مثل هذه التصرفات وتطويرها:

1. أن تحرص وزارة التربية والتعليم على خلق بيئة تعليمية مناسبة بصورة أكبر للمعلمين وذلك من خلال توفير فرص التطور في المسار المهني للمعلمين، والاهتمام برصد الرواتب والمكافآت المناسبة لهم لأن ذلك يجعلهم يشعرون بالانتماء والرضى الوظيفي مما ينعكس على درجة الحماسة والإخلاص في العمل.

2. أن يحرص أبناء المجتمع كافة على تقدير واحترام المعلمين بتخصصاتهم كافة، لأن ذلك يعزز من تقديرهم لذاتهم ويدفعهم للعمل بحماسة وإخلاص واستغراق بصورة أكبر مما يؤثر على المجتمع بصورة إيجابية لأنهم من أكثر الفئات تأثيراً على رقي ونهوض المجتمع ومستقبل أبنائنا.

3. على المعلمين أن يحرصوا على أداء واجبهم الوظيفي بكل أمانة والتزام وإخلاص مهما كانت الظروف المحيطة بهم جيدة أو حتى سيئة، وأن يدركوا أنهم يحملون رسالة سامية، تتوقف عليها نهضة المجتمع ونموه.

4. أن يحرص المعلمون على تقديم كل ما لديهم خاصة في حال تكليفهم بأداء عمل وساعات عمل إضافية، وأن لا ينظروا للعمل الإضافي أنه جهد وتكليف، بل هو عبارة عن خدمة راقية يؤدونها إلى أبنائهم الطلاب.

5. أن يبادر المعلمون في استخدام أساليب تدريس حديثة تتلاءم مع التطور التكنولوجي الحاصل في البيئة التعليمية، وعدم الاعتماد على الأساليب التقليدية فقط.

6. تعتبر المدرسة ورسالتها هي ملك لأبناء المجتمع ككل، لذلك يجب أن يحرص المعلم على المشاركة في صنع القرارات التي تخص المدرسة فهو ليس مجرد موظف وإنما هو جزء من هذه المنظومة التعليمية التي تسعى لخدمة أبناء المجتمع.

7. أن يحرص المعلمون على تطوير مهاراتهم التدريسية ومعارفهم بالاعتماد على المطالعة والبحوث الحديثة في مجال التربية ومجال تخصصاتهم، لأن ذلك من شأنه تطوير العملية التعليمية ككل.

## 5.5 الدراسات المقترحة:

توصي الباحثة بإجراء المزيد من البحوث والدراسات في مجال الاستغراق الوظيفي في البيئة التعليمية، وبشكل خاص توصي الباحثة بالعناوين التالية:

- العوامل المؤثرة على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية.

- مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية والمدارس الخاصة في فلسطين.

- أثر الضغط الوظيفي على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية

الفلسطينية

## قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (1880). لسان العرب. كتبه: أحمد فارس صاحب الجوانب. ط1، المجلد العاشر، دار صادر، بيروت.

أبو سمرة، محمود أحمد والطيطي، محمد عبد الإله (2008). المناخ الجامعي في جامعات الضفة الغربية في فلسطين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طلبتها. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع13، ص ص115-153.

أبو سمرة، محمود أحمد وحمارشة إنعام محمد (2014). العلاقة بين الممارسات القيادية لمديري المدارس ودافعية الإنجاز للمعلمين في فلسطين: دراسة ميدانية في محافظة رام الله والبيرة. مجلة جامعة الأزهر، مج16، ع1، ص ص1-30.

اغريب، فائق عزات (2018). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، القدس.

البارودي، منال أحمد (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

بركات، زياد (2010). الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين. مجلة جامعة الخليل للبحوث، مج5، ع1، ص ص25-48.

بشير، شريهان مروان (2017). واقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مدارس محافظة القدس وسبل الارتقاء به كما يراه المديرون والمشرفون. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، القدس.

البطاح أحمد (2006). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. دار الشروق للنشر والتوزيع-عمان.

تلالوة، محمود أحمد (2009). تقدير الذات وعلاقته باستراتيجيات مواجهة أحداث الحياة الضاغطة لدى معلمي وكالة الغوث في الضفة الغربية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، القدس.

جبران، أحمد خليل (2016). مستوى السعادة وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة بيت لحم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس-القدس.

الجندي، نبيل جبرين والعمرى سمر حسين (2017). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل. مجلة جامعة الأزهر للعلوم الإنسانية، مج19، ع1، صص 125-146.

حجازي، جولتان حسن (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. مج9، ع4، صص 419-433.

حسن، سيد محمدي (2015). التنبؤ بالاندماج الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية من خلال المناخ المدرسي المدرك والذكاء الانفعالي. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مج25، ع1، صص 393-500.

الحسني، جمال كاظم (2013). رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي دراسة تحليلية  
لآراء عينة من مدرسي كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية. (رسالة ماجستير غير  
منشورة)، جامعة المثنى، العراق.

حسين، محيي الدين (1988)، دراسات في الدوافع والدافعية، دار المعارف، القاهرة.

حنان، قواري (2014). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية:  
دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة  
محمد خيضر، الجزائر.

الحوري، عكلة سليمان والعزاوي، كامل عبود (2012). الإعداد النفسي للرياضيين. دار الكتاب  
الثقافي، اربد.

الختاتنة، سامي محسن (2013). علم النفسي الصناعي. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

الخشان، إنعام نايف وعارف توفيق محمد (2018). "الإنهماك في العمل وعلاقته بالاعتقاد بفعالية  
الذات والتمكين لدى مديري مدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن. مجلة جامعة القدس  
المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. جامعة القدس المفتوحة مج7، ع22، ص  
192-208.

دودين، أحمد يوسف (2015). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي. دار اليازوري للنشر والتوزيع -  
عمان.

الرابغي، خالد بن محمد (2015). عادات العقل ودافعية الإنجاز. ط1، مركز دبيونو لتعليم التفكير،  
عمان.

الزبيدي، عقيل هاشم (2017). أليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة. *مجلة القراءة والمعرفة*، جامعة عين شمس، ع193، ص ص153-

224.

زهران، محمد حامد وزهران، سناء حامد (2013). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس. *مجلة الإرشاد النفسي*، جامعة عين شمس، ع36، ص ص333-420.

سليمان، علي أحمد (2007). *قاموس المصطلحات الاقتصادية: انجليزي-عربي/عربي-انجليزي*. دار عزة للنشر والتوزيع، الخرطوم.

الشياب، أحمد محمد وأبو حمور، عدنان محمد (2014). *مفاهيم إدارية معاصرة*. الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان.

الشريف، يوسف مازن (2019). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة القدس، القدس.

الشنطي، محمود عبد الرحمن (2015). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي. *مجلة جامعة الأزهر*، مج17، ع2، ص ص147-180.

الشنطي، محمود عبد الرحمن وأبو عمرة، صابرين سعيد (2019). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية. *مجلة*

*الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، مج27، ع2، ص ص1-33.

شهاب، فادية إبراهيم (2014). *التطوير التنظيمي: القواعد النظرية والممارسات التطبيقية*. ط1، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان.

صافي، ولاء (2017). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص. مجلة جامعة البعث، جامعة دمشق، مج39، ع13، ص ص127-186.

عبد الحميد، صلاح (2013). الإعلام وثقافة الصورة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.

عبد الرؤوف، طارق (2018). مفهوم وتقدير الذات. دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة.

عبد العظيم، حازم كمال الدين وعبد الحافظ، مؤمن طه عبد المنعم وعلي، محمد جاد الكريم عبيد، وحسانين، شيماء صلاح سيد (2017). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الإنجاز لدى العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ع45، ص ص72-99.

العبد اللطيف، ثامر بن عبد الله والقرني، صالح بن علي (2018). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج34، ع4، ص ص334-371.

عبد الله، رون فريدون (2018). دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي: دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة السليمانية، مج8، ع1، ص ص227-278.

عريشة، محمد (1995). تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي مع الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الأفراد في العمل. المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر، ع6، ص ص53-91.

عزب، عمرو محمد (2016). صورة الأسرة في الصحافة المصرية: رؤية الواقع وتشكيل المستقبل. العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.

عطا المنان، هويدا علي (2018). جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

العنقري، عبد العزيز بن سلطان (2012). إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية. المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، صص 1025-1087.

الغانمي، أفراح خضير عبد الرضا (2018). دور الاستغراق الوظيفي وانعكاساته على فاعلية نظام تقييم أداء العاملين دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة. مجلة جامعة كربلاء، مج 16، ع3، صص 124-149.

القرني، سعد محمد (2017). مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، ع193، صص 225-294.

ماضي، أحمد ديب (2014). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

المبيضيين، صفوان محمد والأكلبي، محمد(2012). التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان.

المجموعة العربية للتدريب والنشر (2014). الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني: مهارات إدارية. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

محمود، شيلان فاضل (2013). دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة آسياسيل للاتصالات. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السليمانية، العراق.

المصري، محمد شفيق (2015). الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، غزة.

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. المكتبة العصرية، القاهرة.

المغربي، محمد الفاتح محمود (2017). السلوك التنظيمي. دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان.

النجار، حسن محمد حسن (2017). أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية على العاملين في مديريات التربية والتعليم بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة.

نشواتي، عبد المجيد(1985). علم النفس التربوي، ط2، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان.

نصار، إيمان حسن (2013). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

الهروتي، حسين عمر (2017). التعرض لوسائل الإعلام الرياضي ودوره في العوامل النفسية والأداء الرياضي. شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان.

الوحيدي، رافع يوسف (2013). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية-قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة.

وزارة التربية والتعليم الفلسطينية (2018). الإحالة للتقاعد المبكر جاءت في معظمها وفق طلب أصحابها. دائرة الإعلام التربوي، تمت الزيارة في 25 إبريل 2019م، على الرابط:  
<https://www.mohe.pna.ps>

ثانيا: المراجع باللغة الإنجليزية:

Allport, G.W. (1943). The Ego in Contemporary Psychology. **Psychological Review**, 50, 451-476.

Abbas, Z., Ehsan, S., Ali, M., Nisa, S., Abbas, S. (2016). Evaluation The Impact of Employee Engagement Drivers On Organizational Citizenship Behavior: moderating Role Of Human Resource Information System, *Journal For Studies in Management and Planning*, 2(2), 136-159.

Azad, Sh. A., Nataraj, PN. (2018). A study of job involvement among high school teachers. **International Journal of Academic Research and Development**, 3(1) , 671-673.

Bakker, A. B., Leiter, M. P., (2010) **Work engagement: a handbook of essential Theory and research**. Psychology Press, USA and Canada.

Banahatti, S. M., (No history). **A comparative study of occupational stress of the teachers with reference to special and normal schools**. Executive summary submitted to the University Grants Commission- southwestern regional office- Lingaraj College, Belagavi, and Bangalore.

Bharti, B. K. (2017). Job Involvement And Work Motivation: A study of Male and Female Teachers of Cbse Affiliated +2 Schools With Reference To Patna, Bihar. **International Journal of Human Resource & Industrial Research**, 4(1), 19-23.

Dehal. P, Kumar. R. (2017), Job involvement among college teachers, **International Journal of Multidisciplinary Research and Development**, 4(6), 502-505.

Desai, A. N. (1989) **Management Strategies and Organizational Behavior**. APH Publishing, USA.

Dubin, R. (1956). Industrial Workers' World, **A Study of the 'Central Life Interests' of Industrial Workers**. Social Problems, 3,131-142.

Ekmekçi, A. K. (2011). A study on involvement and commitment of employees in Turkey. **Journal of Public Administration and Policy Research**, 3 (3), 68-73.

Ho, Ch., Oldenburg, B., Day, G., Sun, J. (2012). Work Values, Job Involvement and Organizational Commitment in Taiwanese Nurses. **International Journal of Psychology and Behavioral Sciences**, 2(3), 64-70.

Ishwara, P. (2010). Determinants of Job involvement and job satisfaction among teaching Professionals. **Global Journal of Management and Business Research**, 10, (5), 64-74.

Joy Vargheese, T., Praveen, L. (2014). Job involvement of high school teachers depends up on the culture of organization: a view. **Asia Pacific Journal of Research**, 1(17), 165-183.

Kanungo R., (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. **Psychol. Bull.** N.86, 119-138.

Kanungo, R., (1982). Measurement of Job & Work Involvement, **Journal of Applied psychology**, 67( 3), 341- 349.

Khan, T., Jam, F., Akbar, A., Khan, M., Hijazi, S., (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. **International Journal of Business and Management** , 6(4), 252-262.

Lawler, E. E. Hall, D.T. ( 1970) Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. **Journal of Applied Psychology**, 54(4), 305-312.

Leong, L., Huang, S. Y., Hsu, j. (2003). An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms, **Journal of American Academy of Business**, V2(2), 360-370.

Lodahl, T.M. and Kejner, M.M. (1965) The Definition and Measurement of Job Involvement. **Journal of Applied Psychology**, 49, 24-33.

Mehta, s. (2011). Job involvement among working women. **International journal of multidisciplinary research**, 1(2), 114-129.

Mittal, K., (2016). A study of job involvement among senior secondary school teachers. **International Journal of Applied Research**, 2(2), 205-209.

Narayanaswamy, M., Shalini, R. N. (2014). Job Involvement of Secondary School Teachers and Its Effect on Teaching Competency. **International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)**, 3(2), 50-53.

Rajkumar, M., Meharajan, T., Ilangovan, R. (2016). A study on the relationship between job involvement and demographic characteristics of teaching staff in self-financing engineering colleges in Anna university-region III. **Indian Journal of Commerce & Management Studies**, 7(2), 49-55.

Rich, B.L., Lepine, J.A., & Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, 53(3), 617–635.

Rizwan, M., Khan, D. J., Saboor, F., (2011). Relationship of Job involvement with Employee Performance: Moderating role of Attitude. **European Journal of Business and Management**, 3(8), 77-86.

Sethi, A., Mittal, K. (2016). A study of job involvement among senior secondary school teachers. **International Journal of Applied Research**, 2(2), 205-209.

Solomon, M. D. (2010). Job Involvement and Job Stress among Employees at Private Sectors of Tiruchirappalli District. International Conference on Well Being of Children, Youth And Adults: A Global Social Work Perspective, **SR Journal of Humanities And Social Science**, PP 10-14.

Sultana, R (2015). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health. **Journal of Social Issues**, 8, 1- 47.

Tamayo, F., R., (2010). **Factors affecting job involvement of teaching staff of bulacan polytechnic college. Bulacan Polytechnic College**, Visited: 1May 2019, on: [www.academia.edu](http://www.academia.edu)

## الملاحق:

ملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها الاولية.

ملحق رقم(1,1): استبانة المعلمين.

ملحق رقم(2.1): استبانة المشرفين والمديرين ونائب المدير.

ملحق رقم (2): أسماء المحكمين.

ملحق رقم (3): الاستبانة في صورتها النهائية.

ملحق رقم (1,3): استبانة المعلمين.

ملحق رقم (2,3): استبانة الدراسة للمديرين ونوابهم والمشرفين.

ملحق رقم(4): كتاب تسهيل مهمة باحث من الجامعة.

ملحق رقم (5): كتب تسهيل مهمة من المديریات.

ملحق رقم (1.1): استبانة المعلمين في صورتها الأولى:



جامعة القدس  
Al-Quds University

### استبانة

السادة المعلمين الكرام؛

تحية طيبة وبعد...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس-أبو ديس.

ولأغراض جمع البيانات؛ قامت الباحثة بإعداد هذه الاستبانة، راجية من حضراتكم التعاون بالإجابة عن فقراتها بما يتوافق مع آرائكم، بوضع إشارة (/) في العمود المناسب أمام كل عبارة، علماً بأن جميع البيانات سيتم استخدامها بسرية تامة، ولأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثة:

دعاء طولول

القسم الأول: المعلومات الشخصية

يرجى الإجابة على الفقرات التالية بوضع إشارة (/) في المكان المناسب:

الجنس	ذكر	أنثى
المرحلة التعليمية	المرحلة الأساسية الدنيا	المرحلة الأساسية العليا
	المرحلة الثانوية	
المديرية	الخليل	شمال الخليل
	جنوب الخليل	يطا
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات
	أكثر من 10 سنوات	
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	بكالوريوس
	أعلى من بكالوريوس	
التخصص	علوم طبيعية	علوم انسانية

القسم الثاني: مقياس الاستغراق الوظيفي

يرجى الإجابة على الفقرات التالية بوضع إشارة (/) في المكان المناسب:

م	الفقرة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
<b>المجال الأول: الحماسة</b>						
1	انجز مهامى الوظيفية بكفاءة					
2	أتحمل الأعباء الوظيفية بصدر رحب.					
3	اعمل لساعات إضافية إذا تطلب الامر ذلك					
4	أحب عملي وأدرك مدى صعوبة بعض المهام الموكلة إلي					
5	لا مانع لدي من الانضمام لبرامج تدريبية إذا شعرت بالحاجة إلى تحسين مستوى الأداء المهني لدي					
6	أقدر توجيهات مدير المدرسة وألتزم بها					
7	أحترم رأي المشرف التربوي وأعمل وفق توجيهاته.					

					أتمتع بالمرونة والثقة بالنفس	8
					أرى في نفسي قدوة لتلاميذي.	9
					أبادر دائماً لأداء المهام المدرسية دون انتظار تكليفي بها.	10
					أفضل اتباع الأسلوب التقليدي في التدريس القائم على الحفظ والتلقين والتلقي.	11
<b>المجال الثاني: الإخلاص</b>						
					أغادر المدرسة أثناء أوقات الدوام الرسمي دون إذن خطي من مدير المدرسة.	1
					أبذل جهدي وأتعاون مع زملائي المعلمين في سبيل تميز طلبة المدرسة وتفوقهم على طلبة المدارس الأخرى.	2
					أحب عملي ولا أرغب في ترك المدرسة	3
					أرغب العمل الجماعي، وأحرص دائماً على المشاركة في فرق العمل المدرسية.	4
					من وجهة نظري، يلتزم جميع المعلمين في المدرسة بالمعايير المهنية الموضوعة من قبل وزارة التربية والتعليم.	5
					لا أحرص دائماً على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص الشؤون الداخلية والخارجية للمدرسة.	6
					يولي جميع المعلمين بالمدرسة اهتماماً خاصاً بالقيم والاتجاهات الإيجابية، ويحرصون على غرسها في نفوس طلابهم.	7
					يحرص بعض المعلمين على تعزيز ثقافة حب التعلم والمطالعة والاستكشاف، والتفكير الناقد لدى طلاب المدرسة.	8
					أقدر طلابي، وأحترم خصوصياتهم وأحافظ عليها.	9
					أهتم بالطلبة ذوي صعوبات التعلم، وأقدم يد العون لهم بشكل خاص، وأحرص على تعزيز الروح المعنوية لديهم.	10
<b>المجال الثالث: الانغماس (الاستيعاب)</b>						
					أحرص دائماً على مشاركة زملائي في مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة؛ من أجل رفع كفاءتي المهنية.	1
					قليلاً ما أشارك في ورش العمل والمؤتمرات في	2

					المجال التربوي.
					3 في بداية كل عام دراسي، أقوم بالتعرف على طلابي والحاجات والمشكلات الاجتماعية والنفسية لديهم، وأساعدهم في تجاوزها بمساعدة أولياء أمورهم.
					4 أشرك زملائي وطلابي في إجراء البحوث الإجرائية التشاركية؛ من أجل التوصل لحلول للمشكلات التعليمية التي تواجهنا.
					5 أساهم في الحفاظ على طلابي من التجاذبات السياسية والفكرية، وأعمل على توعيتهم باستمرار.
					6 أطلع باستمرار على البحوث التربوية؛ للاستفادة منها في تطوير قدراتي التدريسية، وأشركها مع زملائي.
					7 أعتقد أنه لا يتوجب علينا كمعلمين التفاعل مع المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة.
					8 يتسم جميع المعلمين في المدرسة بالمبادرة، والتفاني في العمل، والاهتمام بكل ما يخص شؤون المدرسة، ويتمتعون بأخلاق القدوة الحسنة.
					9 أشعر بالسعادة الداخلية أثناء تأدية مهام وظيفتي، وأشعر بأنها تلبى كل رغباتي، وتحقق ذاتي.
					10 أشرك في الأنشطة المدرسية خارج المدرسة، مثل: الرحلات التعليمية، والزيارات العلمية.

شكراً لكم لحسن تعاونكم

ملحق رقم (2.1): استبانة المشرفين والمديرين ونائب المدير:



جامعة القدس  
Al-Quds University

## استبانة

السادة المديرين والمشرفين التربويين الكرام؛

تحية طيبة وبعد...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس-أبو ديس.

ولأغراض جمع البيانات؛ قامت الباحثة بإعداد هذه الاستبانة، راجية من حضراتكم التعاون بالإجابة عن فقراتها بما يتوافق مع آرائكم، بوضع إشارة (/) في العمود المناسب أمام كل عبارة، علماً بأن جميع البيانات سيتم استخدامها بسرية تامة، ولأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثة:

دعاء طول

القسم الأول: المعلومات الشخصية

يرجى الإجابة على الفقرات التالية بوضع إشارة (/) في المكان المناسب:

الجنس	ذكر	أنثى
المسمى الوظيفي	مدير مدرسة	مشرف تربوي
المديرية	الخليل	شمال الخليل
	جنوب الخليل	يطا
سنوات الخبرة في العمل الحالي	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات
	أكثر من 10 سنوات	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	اعلى من بكالوريوس
التخصص	علوم طبيعية	علوم انسانية

القسم الثاني: مقياس الاستغراق الوظيفي

يرجى الإجابة على الفقرات التالية بوضع إشارة (/) في المكان المناسب:

م	الفقرة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
<b>المجال الأول: الحماسة</b>						
1	ينجز المعلمون مهامهم على أفضل ما يكون.					
2	يتحمل المعلمون الأعباء والمسؤوليات التي يواجهونها.					
3	يعمل المعلمون ساعات إضافية لإتمام العمل الموكل إليهم.					
4	يقوم المعلمون بإنجاز كل ما يطلب منهم مهما بلغت درجة صعوبته.					
5	يرغب المعلمون في تحسين مستوى أدائهم باستمرار.					
6	يخالف بعض المعلمين توجيهات المشرفين التربويين.					
7	يتصف غالبية المعلمين بالاتزان المرونة والثقة بالنفس.					
8	يتسم المعلمون بالمتابعة والمبادرة في أداء الأعمال.					
9	يعتمد المعلمون في المدرسة الأسلوب التقليدي القائم على الحفظ والتلقين والتلقي.					
10	يميل المعلمون إلى الاستسهال، ويفضلون عدم مواجهة المهام الصعبة.					
<b>المجال الثاني: الإخلاص</b>						
1	يتقيد القليل من المعلمين بأوقات الدوام الرسمية.					
2	يبذل المعلمون جهودهم في سبيل تعزيز نجاح المدرسة وتفوقها على المدارس الأخرى.					
3	هناك رغبة من المعلمين في البقاء في المدرسة والتمسك بها.					
4	يحرص المعلمون على العمل الجماعي مع زملائهم لتحقيق أهداف معينة.					
5	يلتزم المعلمون بالمعايير المهنية الموضوعة من قبل					

					وزارة التربية والتعليم.
					6 يشارك المعلمون في اتخاذ القرارات بما يخص شؤون المدرسة الداخلية والخارجية.
					7 يعمل المعلمون على غرس القيم والاتجاهات الإيجابية في نفوس طلبتهم.
					8 يعمل المعلمون على تنمية ثقافة حب التعلم والمطالعة والاستكشاف، والتفكير الناقد.
					9 يحترم المعلمون خصوصيات الطلبة ويحافظون عليها.
					10 يبدي المعلمون اهتمامهم بذوي صعوبات التعلم، وعدم إهمال أي منهم.
<b>المجال الثالث: الانغماس (الاستيعاب)</b>					
					1 ينخرط المعلمون في مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة؛ بغرض رفع مستواهم المهني.
					2 يتجاهل الكثير من المعلمين المشاركة في البرامج التدريبية والمؤتمرات في المجال التربوي.
					3 يتعرف المعلمون على الحاجات والمشكلات الاجتماعية والنفسية لتلاميذهم للعمل على مواجهتها.
					4 يشارك المعلمون زملاءهم وطلبتهم بإجراء البحوث الإجرائية التشاركية في سبيل إيجاد حلول للمشكلات التعليمية التي يواجهونها.
					5 يساهم المعلمون في الحفاظ على المدرسة من التجاذبات السياسية والفكرية.
					6 يطلع المعلمون على إمكانية الاستفادة من البحوث التربوية في تطوير طرق التدريس في المدرسة.
					7 ليس هناك أي تفاعل بين المعلمين والمجتمع المحلي الذي توجد فيه المدرسة.
					8 يتسم المعلمون بأخلاق القدوة والتفاني والاهتمام والمبادرة.
					9 يشعر المعلمون بالسعادة الداخلية أثناء تأدية مهامهم الوظيفية.
					10 يشارك المعلمون في الأنشطة المدرسية خارج المدرسة، مثل: الرحلات التعليمية، والزيارات العلمية.

شكراً لكم لحسن تعاونكم

ملحق رقم (2): أسماء المحكمين:

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	أ.د. محمد شاهين	جامعة القدس المفتوحة
2	أ.د. تيسير أبو ساكور	جامعة القدس المفتوحة
3	أ.د. سمير أبو زنيد	جامعة الخليل
4	د. خالد كتلو	جامعة لقدس المفتوحة
5	د. رجاء العسيلي	جامعة القدس المفتوحة
6	د. عادل ريان	جامعة القدس المفتوحة
7	د. غسان سرحان	جامعة القدس
8	د. أشرف أبو خيران	جامعة القدس
9	د. محسن عدس	جامعة القدس
10	د. محمد الجعبري	جامعة الخليل
11	د. كمال مخامرة	جامعة الخليل
12	د. نضال غواده	جامعة الخليل
13	د. عبد الناصر السويطي	جامعة الخليل
14	د. كامل كتلو	جامعة الخليل
15	د. عمار يوسف الوحيدي	وكالة الغوث
16	د. ابتسام العرجان	مشرفة تربوية في تربية جنوب الخليل
17	د. خالد القطوف	جامعة بوليتكنيك فلسطين
18	أ. خالد أبو شرار	مدير تربية جنوب الخليل
19	أ. ياسر صالح	مدير تربية يطا
20	أ. هويدا النمورة	مديرة مدرسة في تربية جنوب الخليل
21	أ. توفيق ابراهيم مطر	منسق وحدة التقييم. وكالة الغوث
22	أ. امين بدارين	مدير مدرسة في تربية يطا

ملحق رقم (3): الاستبانة في صورتها النهائية

ملحق رقم (1,3) استبانة المعلمين:



## جامعة القدس Al-Quds University

استبانة المعلم

المعلمة/ة.... المحترم/ة

تحية طيبة وبعد....

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس \_\_\_\_\_ القدس. ولأغراض جمع البيانات؛ قامت الباحثة بإعداد هذه الاستبانة، راجية من سيادتكم التعاون بالإجابة عن فقراتها بما يتوافق مع آرائكم، بوضع إشارة (/) في العمود المناسب أمام كل عبارة، علماً بأن جميع البيانات سيتم استخدامها بسرية تامة، ولأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثة: دعاء ظلول

القسم الأول: المعلومات الشخصية

يرجى الإجابة على الفقرات التالية بوضع إشارة (/) في المكان المناسب:

الجنس	ذكر	أنثى
المرحلة التعليمية	مرحلة أساسية	مرحلة ثانوية
المديرية	الخليل	شمال الخليل
	جنوب الخليل	يطا
التخصص	علوم إنسانية	علوم طبيعية
سنوات الخبرة في التربية والتعليم	أقل من 5 سنوات	5 — 10 سنوات
		10 سنوات فأكثر

القسم الثاني: مجالات الاستغراق الوظيفي،

ويعرف الاستغراق الوظيفي بأنه: الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة التحقيق الذاتي للفرد أو التزامه نحو عمله.

يرجى الإجابة عن الفقرات التالية بوضع إشارة (/) في المكان المناسب:

الرقم	الفقرة/ بدرجة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
<b>المجال الأول: الحماسة</b>						
1	أقوم بإنجاز مهامي الوظيفية بجد ونشاط					
2	أقبل ما يسند الي من أعباء وظيفية برحابة صدر					
3	أقبل بالعمل ساعات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك.					
4	أحب عملي بالرغم من الصعوبات المرافقة					
5	أشارك في البرامج التدريبية الهادفة إلى تحسين مستوى الأداء المهني لدي					
6	ألتزم بتوجيهات مدير المدرسة					
7	أحترم رأي المشرف التربوي وأعمل وفق توجيهاته					
8	لدي ثقة بالنفس أثناء القيام بالمهام الموكلة الي					
9	أبادر لأداء مهام تربوية إضافية تخدم المدرسة دون انتظار تكليفي بها.					
10	أجتهد في أساليب التدريس بعيداً عن الحفظ والتلقين					
<b>المجال الثاني: الإخلاص</b>						
1	أبحث عن الأعذار لمغادرة المدرسة أثناء الدوام الرسمي					
2	أبذل جهدي في سبيل تميز المدرسة وتفوقها					
3	أحب عملي، كمعلم، ولا أفكر في التخلي عن مهنتي مهما كانت الظروف.					
4	أحرص على العمل الجماعي والمشاركة في فرق العمل المدرسية.					
5	أخلص في عملي وفق المعايير المهنية لمهنة التعليم					
6	أحرص على مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة					
7	أقوم بتوظيف التكنولوجيا، ما أمكن، في عملية التدريس					
8	أحرص على المشاركة في صنع القرارات التي تخص المدرسة.					
9	أحرص على توعية الطلبة بالقيم والاتجاهات الإيجابية وغرسها في نفوسهم					
10	أقوم بتنمية وتعزيز ثقافة حب التعلم والمطالعة والاستكشاف لدى الطلبة					
11	أعزز العلاقة مع طلابي، في حدود ما تسمح به الأنظمة والقوانين					

					أهتم بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وأقدم لهم المساعدة بشكل خاص	12
<b>المجال الثالث: الانغماس (الاستيعاب)</b>						
					أحرص على مشاركة زملائي في مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة؛ من أجل رفع كفايتي المهنية.	1
					أشارك في ورش العمل والمؤتمرات التي أدعى لها	2
					مع بداية كل عام دراسي، أقوم بالتعرف على احتياجات طلبتي للمساعدة في تلبيتها	3
					أشارك زملائي وطلابي في إجراء البحوث الإجرائية التشاركية؛ من أجل الوصول لحلول للمشكلات التعليمية التي تواجهنا	4
					أقوم بتوعية طلابي بما يلزم حول التجاذبات السياسية والفكرية	5
					أطلع على البحوث التربوية؛ للاستفادة منها في تطوير قدراتي التدريسية	6
					أعمل مع المدرسة على التفاعل مع المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة	7
					اعتبر نفسي جزءاً لا يتجزأ من مجتمع المدرسة	8
					أشعر بالسعادة أثناء تأدية مهام وظيفتي، كونها تحقق ذاتي	9
					أشارك بفاعلية في الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها المدرسية خارج أسوارها	10

شكراً لكم لحسن تعاونكم

ملحق رقم (2,3) استبانة الدراسة للمديرين ونوابهم والمشرفين:



جامعة القدس  
Al-Quds University

تحية طيبة وبعد...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس \_\_\_\_\_ القدس. ولأغراض جمع البيانات؛ قامت الباحثة بإعداد هذه الاستبانة، راجية من سيادتكم التعاون بالإجابة عن فقراتها بما يتوافق مع آرائكم، بوضع إشارة (/) في العمود المناسب أمام كل عبارة، علماً بأن جميع البيانات سيتم استخدامها بسرية تامة، ولأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثة: دعاء طول

القسم الأول: المعلومات الشخصية

يرجى الإجابة على الفقرات التالية بوضع إشارة (/) في المكان المناسب:

	الجنس	
	أنثى	ذكر
المرحلة التعليمية	مرحلة ثانوية	مرحلة أساسية
	شمال الخليل	الخليل
المديرية	يطا	جنوب الخليل
	علوم طبيعية	علوم إنسانية
سنوات الخبرة في التربية والتعليم	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات
	سنوات	5 — 10
المسمى الوظيفي	مدير	مشرف
	نائب مدير	

القسم الثاني: مجالات الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين،

ويعرف الاستغراق الوظيفي بأنه: الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة التحقيق الذاتي للفرد أو التزامه نحو عمله.

يرجى الإجابة عن الفقرات التالية بوضع إشارة (/) في المكان المناسب:

الرقم	الفقرة/ بدرجة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
<b>المجال الأول: الحماسة</b>						
1	يقوم المعلم بإنجاز مهامه الوظيفية بجد ونشاط					
2	يتقبل ما يسند إليه من أعباء وظيفية برحابة صدر					
3	يقبل بالعمل ساعات إضافية إذا تطلب الأمر ذلك.					
4	يحب عمله بالرغم من الصعوبات المرافقة					
5	يشارك في البرامج التدريبية الهادفة إلى تحسين مستوى أدائه المهني					
6	يلتزم بتوجيهات مدير المدرسة					
7	يحترم رأي المشرف التربوي ويعمل وفق توجيهاته					
8	لديه ثقة بنفسه أثناء القيام بالمهام الموكلة إليه					
9	يبادر لأداء مهام تربوية إضافية تخدم المدرسة دون انتظار تكليفه بها.					
10	يجتهد في أساليب التدريس بعيداً عن أسلوب الحفظ والتلقين					
<b>المجال الثاني: الإخلاص</b>						
1	يبحث عن الأعذار لمغادرة المدرسة أثناء الدوام الرسمي					
2	يبذل جهده في سبيل تميز المدرسة وتفوقها					
3	يحب عمله، كمعلم، ولا يفكر التخلي عن مهنته مهما كانت الظروف					
4	يحرص على العمل الجماعي والمشاركة في فرق العمل المدرسية					
5	يخلص في عمله وفق المعايير المهنية لمهنة التعليم					
6	يحرص على مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة					
7	يقوم بتوظيف التكنولوجيا، ما أمكن، في عملية التدريس					
8	يحرص على المشاركة في صنع القرارات التي تخص المدرسة.					
9	يحرص على توعية الطلبة بالقيم والاتجاهات الإيجابية وحرصها في نفوسهم					
10	يقوم بتنمية وتعزيز ثقافة حب التعلم والمطالعة					

					والاستكشاف لدى الطلبة
					11 يعزز العلاقة مع طلابه، في حدود ما تسمح به الأنظمة والقوانين
					12 يهتم بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة ويُقدم لهم المساعدة بشكل خاص
<b>المجال الثالث: الانغماس (الاستيعاب)</b>					
					1 يحرص على مشاركة زملائه في مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة؛ من أجل رفع كفاءته المهنية.
					2 يشارك في ورش العمل والمؤتمرات التي يدعى لها
					3 مع بداية كل عام دراسي، يقوم بالتعرف على احتياجات طلبته للمساعدة في تلبيتها
					4 يشارك زملاءه وطلابه في إجراء البحوث الإجرائية التشاركية؛ من أجل الوصول لحلول للمشكلات التعليمية التي تواجههم
					5 يقوم بتوعية طلابه بما يلزم حول التجاذبات السياسية والفكرية
					6 يطلع على البحوث التربوية؛ للاستفادة منها في تطوير قدراته التدريسية
					7 يعمل مع المدرسة على التفاعل مع المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة
					8 يعتبر نفسه جزءاً لا يتجزأ من مجتمع المدرسة
					9 يشعر بالسعادة أثناء تأدية مهام وظيفته، كونها تحقق ذاته
					10 يشارك بفاعلية في الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها المدرسة خارج أسوارها

شكراً لكم لحسن تعاونكم

ملحق رقم(4): كتاب تسهيل مهمة باحث من الجامعة

Al-Quds University  
Faculty of Educational Sciences

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس  
كلية العلوم التربوية

التاريخ: 2019/10/1

حضرة السادة / مديرية التربية والتعليم المحترمين  
الخليل

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

تقوم الطالبة دعاء حسين جبريل طول ، ورقمها الجامعي (21811817)، بإجراء دراسة بعنوان:

" واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل "

لذا نرجو من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه، وذلك لتطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الحالي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

د. ياسين ناصر  
عميد كلية العلوم التربوية  
Faculty of Educational Sciences

ملحق رقم (5) كتب تسهيل مهمة من المديرية

كتاب تسهيل مهمة مديرية شمال الخليل

State of Palestine  
Ministry of Education  
Directorate of Education /North Hebron



دولة فلسطين  
وزارة التربية والتعليم  
مديرية التربية والتعليم / شمال الخليل



الرقم: ت.ش.خ/ 2644/1/30  
التاريخ: 2019/10/02م  
الموافق: 1441/02/03هـ

حضرات مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة / (توزيع استبيان)

تُهدىكم أطيب التحيات و بخصوص الموضوع أعلاه، أرجو السماح للدارسة: (دعاء حسين جبريل طول) بتوزيع استبيان بعنوان " واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، على أن لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

مع الاحترام

أ. محمد جديع الفروخ  
مدير التربية والتعليم



أ.ع.م/ع (التعليم العام)

## كتاب تسهيل مهمة من مديرية الخليل

 <p>القدس مؤسسة القدس الإسلامية al QUDS</p>	 <p>وزارة التربية والتعليم</p>	<p>دولة فلسطين وزارة التربية والتعليم مديرية التربية والتعليم / الخليل</p>
<p>الرقم: ت.خ/ 30 / 60 / 62445 التاريخ: 03 صفر، 1441 الموافق: الأربعاء، 02 تشرين الأول، 2019</p>		
<p>حضرات السادة مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين</p>		
<p><u>الموضوع: تسهيل مهمة</u></p>		
<p>نهديكم أطيب التحيات، ويرجى تسهيل مهمة الطالبة: " دعاء حسين جبريل طولول " من جامعة القدس بإجراء دراسة بعنوان: " واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، وذلك أثناء الفصل الدراسي الأول وبما لا يؤثر على سير العملية الإدارية.</p>		
<p>مع الاحترام</p>		
<p>أ. عاطف جبرين الجمل</p>  <p>مدير التربية والتعليم</p>		<p>م. ص. م. / م. / التعليم العام</p> 
<p>تلفون (2-2227863 + 2226429+2295295+2215173) فاكس (2228990) الإشراف (4-2215175/ فاكس 2226428) ص ب 3</p>		

## كتاب تسهيل مهمة من جنوب الخليل

State Of Palestine  
Ministry of Education  
Directorate of Education  
Southern Hebron

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دولة فلسطين  
وزارة التربية والتعليم  
مديرية التربية والتعليم  
جنوب الخليل

التاريخ: 2019/09/30م

الرقم: ج خ/48/4/2161

حضرات مديري ومديرات المدارس المحترمين

المبحث: الدراسة الميدانية

بعد التحية،،،

لا مانع لدي من تسهيل مهمة الباحثة " دعاء حسين جبريل طول"، من جمع بيانات وتعبئة استبانة والدراسة بعنوان " واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، على ان يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

،،،، مع الاحترام،،،،

مدير التربية والتعليم

أ. خالد أبو شرار



قسم التعليم العام  
م. ب. / م. ب.

فاكس- 022282366

تلفون: 022280002

مديرية التربية والتعليم/جنوب الخليل

## كتاب تسهيل مهمه من مديرية يطا

<p>State of Palestine Ministry Of Education Directorate Of Education \ Yatta</p>	 <p>وزارة التربية والتعليم العالي</p>	<p>دولة فلسطين وزارة التربية والتعليم مديرية التربية والتعليم / يطا</p>
<p>الرقم: ت ي/13/ 148047 التاريخ: 2019/10/07 م الموافق: 1441/02/08 هـ</p>		
<p>لمن يهمه الامر</p>		
<p><u>الموضوع : تسهيل مهمة</u></p>		
<p>تهديكم مديرية التربية والتعليم/يطا أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه، أرجو تسهيل مهمة الباحثة دعاء حسين جبريل طول بتوزيع استبانة بعنوان: "واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مدينة الخليل"، مع العلم أن جميع المعلومات تبقى سرية و لأغراض البحث العلمي فقط.</p>		
<p>*مع الاحترام*</p>		
<p>أ. ياسر صالح مدير التربية والتعليم</p>		
<p>فاكس: 02-2273778</p>	<p>المدير: 02-2273776</p>	<p>جهة الاختصاص : قسم التعليم العام: ج.ع/فأ هواتف المديرية: عام 02-2273755 ، 02-2273772</p>

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	توزيع أفراد مجتمع الدراسة لمعلمي ومعلمات ومشرفي المدارس الحكومية في محافظة الخليل	51
2.3	توزيع عينة الدراسة الأولى حسب متغير المديرية والأعداد المستردة من الاستبانات	52
3.3	توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة	52
4.3	درجات مقياس ليكرت الخماسي	53
5.3-أ	معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات استبانة واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل	55
5.3-ب	معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات استبانة واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل	56
6.3	معاملات ثبات أداة الدراسة وفق معادلة كرونباخ ألفا	57
7.6	المقياس الوزني لتحديد تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاستغراق	59
1.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل	62
2.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لفقرات مجال الحماسة مرتبة تنازلياً	63
3.4-أ	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لفقرات مجال الإخلاص مرتبة تنازلياً	64
3.4-ب	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لفقرات مجال الإخلاص مرتبة تنازلياً	65
4.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لفقرات مجال الانغماس مرتبة تنازلياً	66
5.4	نتائج اختبار (t-test) للفروقات بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس	68
6.4	نتائج اختبار (t-test) للفروقات بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية	69

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
7.4	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المديرية	70
8.4	نتائج "التباين الأحادي One Way ANOVA"، للفروق بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المديرية	71
9.4	نتائج اختبار Scheffe للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير المديرية	71
10.4	نتائج اختبار (t-test) للفروقات بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص	72
11.4	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التربية والتعليم	73
12.4	نتائج اختبار "التباين الأحادي One Way ANOVA"، للفروق بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	74
13.4	نتائج اختبار Scheffe للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير سنوات الخبرة	74
14.4	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي	75
15.4	نتائج اختبار "التباين الأحادي One Way ANOVA"، للفروق بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي	76
16.4	نتائج اختبار Scheffe للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير المسمى الوظيفي	77

## فهرس المحتويات:

أ.....	إقرار:
ب.....	شكر و عرفان
ج.....	الملخص:
د.....	ABSTRACT
<b>1.....</b>	<b>الفصل الأول: خليفة الدراسة ومشكلتها</b>
1.....	1.1 مقدمة.....
3.....	2.1 مشكلة الدراسة.....
4.....	3.1 أسئلة الدراسة.....
4.....	4.1 فرضيات الدراسة.....
5.....	5.1 أهمية الدراسة:.....
5.....	1.5.1. الأهمية العلمية:.....
6.....	2.5.1. الأهمية العملية:.....
6.....	6.1 أهداف الدراسة.....
7.....	7.1 حدود الدراسة.....
7.....	8.1 مصطلحات الدراسة.....
<b>8.....</b>	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>
9.....	1.2 المقدمة.....
10.....	2.2 الإطار النظري.....
10.....	1.2.2. مفهوم الاستغراق الوظيفي:.....
12.....	2.2.2. أهمية الاستغراق الوظيفي:.....
13.....	3.2.2. خصائص الاستغراق الوظيفي:.....
15.....	4.2.2. أبعاد الاستغراق الوظيفي:.....
20.....	5.2.2. مستويات الاستغراق الوظيفي:.....
22.....	6.2.2. مؤشرات ضعف الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين:.....
23.....	7.2.2. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:.....

25	8.2.2. آثار الاستغراق الوظيفي على الحياة الشخصية والأسرية للمعلمين والمعلمات: ....
27	3.2 الدراسات السابقة:.....
28	1.3.2 الدراسات العربية: .....
39	2.3.2. الدراسات الأجنبية: .....
47	3.3.2. التعقيب على الدراسات السابقة: .....
49	<b>الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات</b> .....
50	1.3 المقدمة .....
50	2.3 منهج الدراسة:.....
51	3.3 مجتمع الدراسة:.....
51	4.3 عينة الدراسة:.....
52	الوصف الإحصائي لعينتي الدراسة وفق البيانات الديموغرافية .....
53	5.3 أداة الدراسة:.....
54	1.5.3. صدق الاستبانة: .....
57	2.5.3. ثبات الاستبانة Reliability: .....
57	6.3 تطبيق الدراسة:.....
58	7.3 متغيرات الدراسة: .....
58	8.3 المعالجة الإحصائية: .....
61	<b>الفصل الرابع: نتائج الدراسة</b> .....
61	1.4 المقدمة: .....
61	2.4 نتائج الدراسة .....
61	1.2.4. نتائج السؤال الأول:.....
67	2.2.4. نتائج السؤال الثاني: .....
67	3.4. اختبار فرضيات الدراسة: .....
68	2.3.4. نتائج الفرضية الثانية:.....
70	3.3.4. نتائج الفرضية الثالثة:.....
72	4.3.4. نتائج الفرضية الرابعة:.....
73	5.3.4. نتائج الفرضية الخامسة:.....

75	6.3.4. نتائج الفرضية الصفرية السادسة:
78	4.4 ملخص نتائج الدراسة
79	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات
80	1.5 مقدمة
80	2.5 مناقشة نتائج الدراسة
80	1.2.5 مناقشة نتائج السؤال الأول:
83	2.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:
88	3.5 التوصيات
89	5.5 الدراسات المقترحة:
90	قائمة المراجع
101	الملاحق:
102	ملحق رقم (1.1): استبانة المعلمين في صورتها الأولية:
106	ملحق رقم (2.1): استبانة المشرفين والمديرين ونائب المدير:
109	ملحق رقم (2): أسماء المحكمين:
110	ملحق رقم (3): الاستبانة في صورتها النهائية
110	ملحق رقم (1,3) استبانة المعلمين:
113	ملحق رقم (2,3) استبانة الدراسة للمديرين ونوابهم والمشرفين:
116	ملحق رقم (4): كتاب تسهيل مهمة باحث من الجامعة
117	ملحق رقم (5) كتب تسهيل مهمة من المديریات