



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا

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

يوسف مازن يونس الشريف

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440 هـ - 2019 م

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

إعداد:

يوسف مازن يونس الشريف

بكالوريوس أساليب تدريس الرياضيات/ جامعة القدس المفتوحة

المشرف: أ.د. عادل ريان

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

1440 هـ - 2019 م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج أساليب التدريس

إجازة رسالة

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

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

المشرف: أ.د. عادل ريان.

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

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

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

القدس - فلسطين

1440 هـ - 2019 م

الإهداء

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

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

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

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

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

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

الباحث

يوسف مازن يونس الشريف

إقرار

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

التوقيع :

يوسف مازن يونس الشريف .

التاريخ : 2019-6-11.

شكر وعرّفان

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

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

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

كما أقدم شكري الجزيل لأهلي عامة.

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

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

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

يوسف مازن يونس الشريف

المخلص

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

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

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

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

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

Prepared By: Yousef Shareef

Supervised By: Prof. Adel Rayan

Abstract

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

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

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

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

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

مشكلة الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1 مشكلة الدراسة:

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

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

3.1 اسئلة الدراسة :

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

السؤال الاول :

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

السؤال الثاني :

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

السؤال الثالث :

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

السؤال الرابع :

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

السؤال الخامس :

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

4.1 فرضيات الدراسة:

وتم تحويل السؤال الثاني والرابع والخامس الى الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الأولى والتي نصت على :

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

الفرضية الصفرية الثانية والتي نصت على :

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

الفرضية الصفرية الثالثة والتي نصت على :

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

الفرضية الصفرية الرابعة والتي نصت على :

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

الفرضية الصفرية الخامسة والتي نصت على :

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

الفرضية الصفرية السادسة والتي نصت على:

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

الفرضية الصفرية السابعة والتي نصت على:

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

الفرضية الصفرية الثامنة والتي نصت على:

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

الفرضية الصفريّة التاسعة والتي نصت على:

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

الفرضية الصفريّة العاشرة والتي نصت على:

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

الفرضية الصفريّة الحادية عشرة والتي نصت على :

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

5.1 أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

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

6.1 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تم تناوله، فهو بمثابة جهد علمي يستفاد منه لدى صانعي القرار في وزارة التربية والتعليم وذلك لتحسين اداء المعلمين والحصول على ممارسات منظمة من قبل معلمي الرياضيات للوصول الى الاهداف المطلوبة .

كما وتكمن أهمية هذه الدراسة بما تضيفه إلى المجتمع التربوي نظريا وعلميا وبحثيا، فعلى الصعيد النظري فهي تساعد على التعرف على الدور الذي تقوم به فاعلية الذات التدريسية والاستغراق الوظيفي من تخطيط المسار الوظيفي وادارة وتقييم الاداء والتدريب والتنمية بالإضافة الى جودة الحياة الوظيفية.

وعلى الصعيد التطبيقي فتقوم على لفت انتباه مكاتب التربية والتعليم الى اهمية الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية، ومساعدة مكتب التربية والتعليم على تحقيق الميزة التنافسية بين المدارس التي تعمل تحت نفس المجال من خلال تطبيق ادارة الذات التدريسية والقدرة على الاهتمام بالمعلمين ومستوى أدائهم الوظيفي.

وعلى الصعيد البحثي فرما تقود هذه الدراسة إلى المزيد من الدراسات التي تُعنى بالاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية لدى المعلمين غير تلك التي تناولتها هذه الدراسة باستخدام متغيرات أخرى أو تطبيقها على فئة أخرى من المعلمين، إذ أن هذا الجانب لم يحظ بالدراسة الكافية عربيا ومحليا في حدود معرفة الباحث.

7.1 حدود الدراسة:

الحد المكاني : تم اجراء هذه الدراسة على معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية الخليل.

الحد الزمني : تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 2018 - 2019.

الحد البشري : اقتصرت هذه الدراسة على معلمي الرياضيات في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية الخليل.

الحد المفاهيمي : تحدد نتائج هذه الدراسة بالمفاهيم والمصطلحات الواردة فيها.

8.1 مصطلحات الدراسة :

الاستغراق الوظيفي: هو العلاقة النفسية بين الفرد ووظيفته ودورها في تشكيل التصور الذاتي للفرد ومن ثم فهو يوضح مدى ارتباط الفرد بوظيفته واهتمامه بها. (المنطاوي، 2007:10)

وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على أداة لقياس الاستغراق الوظيفي الذي قام الباحث بإعداده لهذه الغاية.

فاعلية الذاتية التدريسية: معتقدات المعلم حول قدرته على أداء مهام التدريس وتنفيذ الإجراءات الصحيحة التي تسهم في تحقيق النتائج التعليمية المرغوبة لدى الطلبة على اختلاف مستوياتهم التعليمية (Banadura, 1986).

وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على أداة لقياس الفاعلية الذاتية التدريسية الذي قام الباحث ببنائها .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرضاً للإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، حيث تناول الإطار النظري موضوع الاستغراق الوظيفي، والثاني يعالج فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات، ومن ثم تم عرض الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة مرتبة زمنياً من الأحدث إلى الأقدم.

1.2 الإطار النظري

1.1.2 المحور الأول: الاستغراق الوظيفي

أولاً : مقدمة :

يعد الاستغراق الوظيفي Job Involvement من أهم القضايا الضرورية في إدارة الموارد البشرية لما لها علاقة بعدد من المتغيرات المرتبطة بسلوك الموظفين، مثل التغيب عن الوظيفة، وترك الوظيفة والجهد بالوظيفة، وعليه يعتبر الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الحديثة نسبياً بالمقارنة مع المصطلحات الأخرى في مجال إدارة الموارد البشرية (عريشة، 1995).

ويرى الباحث ان التطور التكنولوجي السريع باتجاه التحول لعصر العولمة والحاسوب، والتوجه الى التفاعل الكبير مع استخدام الانترنت وتكنولوجيا المعلومات، رغم كل ذلك لم تسطيع المنظمات

والمؤسسات والوزارات التخلي عن الموارد البشرية ومهاراتهم وقدراتهم وفاعلياتهم، وذلك لأن عنصر الاستغراق الوظيفي هو المهم في التنمية والتطوير والارتقاء بالمنظمات.

وعليه توجهت المنظمات والوزارات للعمل مؤخرًا بالموارد البشرية وعملت أيضًا على رفع مستواه في الأداء التنظيمي، من خلال التطوير والتدريب والتحفيز والتعزيز، الذي بدوره يؤدي إلى الارتقاء ورفع المستوى العام للمنظمات والوزارات، والموارد البشرية، وإدارة الموارد البشرية، ودراسة السلوك التنظيمي، والرضا والالتزام الوظيفي، وفي ضوء ذلك يعتبر الاستغراق الوظيفي من أكثر المواضيع التي يتم دراستها، لأنه يعبر عن مقدار التزام الموظف واندماجه ومدى تفاعله ومشاركته لعمله، ودوره في عمله اتخاذ القرار (Khan et al, 2011).

ويرى محمود (2013) أن مصطلح الاستغراق الوظيفي له دور في رفع فعالية أداء الموظفين والعاملين في المنظمات والوزارات، فكلما ازداد الاستغراق الوظيفي أدى إلى زيادة فعالية المنظمات ونتاجها وأدائها، ومن هنا نستخلص بأن الاستغراق الوظيفي يشير إلى درجة قضاء الموظفين الجزء الأكبر من وقتهم في عملهم ووظائفهم لزيادة الانتاجية، وبذلك فإن الاستغراق الوظيفي يعد من إحدى العوامل المهمة التي تؤثر في الأداء العام للمنظمات.

ويرى الباحث أنه من الضروري تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمدراء والموظفين للارتقاء بالعملية التربوية والوصول إلى أعلى مستويات التحصيل للطلبة، حيث أن المعلم المستغرق وظيفياً يبحث عن استراتيجيات واساليب وطرق التدريس حديث تؤدي إلى تحسين مستوى أداء طلبتهم.

ثانياً : مفهوم الاستغراق الوظيفي Job Involvement.

الاستغراق الوظيفي وتأسيس المفهوم الاستغراق لغة : هي من المصدر استغرق في، استغراقاً، فهو مُستغرق، والمفعول مُستغرق، ومنها استغرق في عمله: أخذته العمل، انشغل به.

والاستغراق بمعناه اللغوي، هو الاستيعاب، وغرق في الشيء جاوز الحد المعروف، وفي القرآن الكريم (والنازعات غرقاً) (النزعات، آية: 1). وأشار الفراء إلى أنها الملائكة، وأن النزاع نزع الأنفس من صدور الكفار.

وقال الأزهري: الغرق اسم أقيم مقام المصدر الحقيقي من أغرقت اغراقاً. ابن شميل: يُقال نزع قوسه فأغرق، قال: والاغراق الطرح و هو يباعد السهم من شدة النزاع (ابن منظور، 1987).

وعبر المنطاوي (2007) عن الاستغراق الوظيفي من خلال الاندماج الداخلي للفرد في الوظيفة أو التطابق والتجاوب النفسي مع الوظيفة بما ينعكس في صورته في تحقيق ذاتية الفرد أو التزامه نحو وظيفته، وعرفه بأنه العلاقة النفسية بين الفرد ووظيفته ودورها في تشكيل التصور الذاتي للفرد ويوضح بعدها مدى ارتباط الفرد بوظيفته واهتمامه بها.

وتبين ان هناك اتجاهات عديدة من تعريف الاستغراق الوظيفي التي يمكن تلخيصها فيما يلي:
الاتجاه الاول :

يرى ان الاستغراق الوظيفي هو عبارة عن مشاركة الفرد في وظيفته التي تستوعب جميع طاقاته لتحقيق اهداف المنظمة (Diefendroff & Liord, 2002).

الاتجاه الثاني :

يرى ان الاستغراق الوظيفي حالة من ادراك الشخص لمدى توافقه النفسي مع عمله عندما يكون للموظف القدرة على إشباع حاجات الفرد (Bodrova & Leong, 2003).

الاتجاه الثالث :

ترى وورد (Word, 2012) أن الاستغراق الوظيفي هو عبارة عن درجة ادراك الموظف لأهمية وظيفته وتأثيرها في احترامه لذاته .

الاتجاه الرابع:

يرى أن الاستغراق الوظيفي هو إدراك الموظف لأدائه لوظيفته بشكل متطابق مع خصائصه الأساسية في تشكيل مفهومه لذاته (المغربي، 2004؛ يوسف، 2011).

ويوجد الكثير من المفاهيم متشابهة مع الاستغراق الوظيفي ومنها الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي، ويبين الجدول (1.2) الفرق بين الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي (نصار، 2013).

جدول (1.2) : الفرق بين الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي.

الالتزام الوظيفي	الرضا الوظيفي	الاستغراق الوظيفي
المدى الذي تتوافق فيه أهداف وقيم الفرد وعاداته مع أهداف وقيم المنظمة أو الوزارة أو المؤسسة	استجابة عاطفية موجبة نحو الجوانب المتنوعة للوظيفة (الرضا عن الأجر، الرضا عن المشرف، الراحة بالوظيفة)	الدرجة التي يحدث عندها اندماج بين الفرد والوظيفة التي يشغلها ويحدث التفاعل فيما بينهما.

ويرى الباحث أن الاستغراق الوظيفي يمكن تعريفه والتعبير عنه بأنه هو الدرجة التي يندمج فيها الموظف مع وظيفته التي يمارسها ويتفاعل بها، وأنه من الضروري إيجاد مصطلح يوصف شعور ارتباط الموظف العاطفي والجسدي والمعرفي والادراكي وانتمائه لوظيفته، وعليه فإن الضرورة اعطت الحاجة إلى ولادة مصطلح الاستغراق الوظيفي للتعبير عن الموظفين المهتمين بمستقبل وظيفتهم، وطلابهم، ومنظمتهم، ولاستثمار جهودهم بشكل كامل لصالح المؤسسات التعليمية والمنظمات.

ثالثاً: أهمية الاستغراق الوظيفي

- أصبح الاستغراق الوظيفي ضروري جداً بالنسبة للمنظمات والمؤسسات التعليمية في إيجاد طريقة للاستفادة من جميع القوى العاملة المتاحة لغرض الاكتفاء أو النمو المتزايد والارتقاء بالعملية التربوية بمستوى متألق ومبدع، ويتطلب العمل الناجح لأي مؤسسة الجمع بين السلوك العقلاني والسلوك الشعوري مع بعضهما، ولذا يتعين على المنظمة و المؤسسات أن تبذل جهداً مقصوداً وموجهاً للوصول إلى هذين المستويين، ويجب علينا العمل على غرس شعور الانسجام والتكامل بين الموظفين للوصول الى درجات التميز بين المؤسسات واظهار الرسالة التربوية الناجحة، ولتحقيق هذه الغاية علينا التوجه الى الاستغراق الوظيفي لأنه يعد أداة قوية للغاية ومتاحة لأرباب العمل وصانعي القرار (Ucar, 2010).
- الاستغراق الوظيفي يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يعمل على تناول أفعال أفراد المنظمة وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم يسلكون سلوكاً بطرائق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء (العبادي و الجاف، 2012).
- وترى المنطوي (2007) أن الاستغراق الوظيفي يعد من أهم المداخل المستخدمة في التنمية وتحسين جودة حياة الوظيفة، وأنها تساعد على احداث تفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي مما يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاء فيها، ويكون حريصاً على تنميتها وتطوير عملياتها المختلفة.
- ويرى ريتز وجيويل (Retiz & Jewell) أن الاستغراق الوظيفي يرتبط بأهمية الوظيفة في حياة الفرد، فكلما كانت الوظيفة أكثر أهمية كلما كان الموظف أكثر ولاءً لعمله ولمنظمتها، مما ينعكس بدوره على أداء الأفراد (Khan et al., 2011).
- كما يرى Probst & Tahira أن الاستغراق الوظيفي له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة الموظف (Khan et al., 2011).

- ويعتبر الاستغراق الوظيفي عامل مهم في خلق وزيادة تحفيز ودافعية الموظفين، ومهم لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في بيئة العمل، كما يستخدم الاستغراق الوظيفي، والالتزام التنظيمي كمنبأ لمعدلات غياب الموظفين (Khan *et al.*, 2011) .
- ويعمل الاستغراق الوظيفي على جذب وتعيين الموظفين الأكثر كفاءة والمحافظة عليهم ويعتبر عامل أساسي يوجه السلوك التنظيمي (ho *et al.*, 2012) .
- أما انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي يجعل الموظف يشعر بالانفصال بين ما يتوقعه في حياته وما يفعله في وظيفته (Hafer & Martin, 2006) .

ويرى الباحث أن أهمية الاستغراق الوظيفي من ضروريات التدريس والعمل لأنه يؤثر بقوة في حل مشكلات عدم الالتزام المعلمين بالدوام المدرسي، ومحاولة الانصراف المبكر، والحضور المتأخر واعطاء التدريس حقه، ومعالجة المشاكل التعليمية بشتى مجالاتها.

رابعاً: خصائص الاستغراق الوظيفي:

- تتمثل خصائص الاستغراق الوظيفي في عدد من العوامل كما بينها (قاسم، 2015)
- **الخصائص الوظيفية:** وتشمل على كل من: استقلالية الوظيفة، والتنوع، والحوافز، والمشاركة، والتغذية الراجعة.
 - **الخصائص الشخصية:** وتشمل على كل من النوع، والقيم، والدوافع، والاتجاهات.
 - **الخصائص الاجتماعية:** وتشمل على المشاركة في اتخاذ القرارات، ومشاعر النجاح، والعمل مع الاخرين.

ويرى الباحث أن الاستغراق الوظيفي يمثل مجموعة من الظروف تجمعت معاً، كما أن الاستغراق الوظيفي هو الرابطة بين الشخص والظروف المختلفة وبيئة العمل بشكل عام وبدرجة اسهام الوظيفة الحالية في اشباع حاجات حاجاته الاساسية والإحساس الداخلي للشخص بجوهرة العمل في حياة الموظف، ويعمل على تحسين نوعية حياة العمل ويقلل من الفجوات بين الحياة الخاصة وحياة الوظيفة.

خامساً: استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي

- **الموظف نفسه:** حيث يتم تحفيز الموظف للعمل من خلال التخطيط والتصميم الجيد للوظائف، وتبين طبيعة هذه الوظائف مستواها في زيادة دافعية الموظف الذاتية، وصنف (Lawler, 1970) الخصائص الضرورية التي تلزم الوظائف بحيث تصبح محفزا للعمل بوظيفته، وهي: قدرات الموظف ومهاراته التي يستخدمها في تقييم الاشخاص وأدائهم من خلال استخدام قدراتهم الوظيفية الخاصة، وتقييم أداءه بحيث يؤدي إلى إنجاز العمل بشكل مثالي ومتميز، والتحكم الذاتي ويتم ذلك من خلال شعور العاملين بوجود درجة مرتفعة من ضبط النفس في سياق تحديد الأهداف الخاصة بهم وكيفية تحقيقها ومدى الحصول عليها.
- **بيئة العمل:** يؤدي توفير بيئة مناسبة ومناخ مميز الى تحسين الظروف التنظيمية وظروف العمل، وتحسين العلاقة مع الاشخاص الآخرين والتي تعمل على تعزيز الاهتمام والرغبة في العمل، مما يؤدي الى بناء علاقات مع الأشخاص الآخرين، ومعاملة الأشخاص لبعضهم بشكل لائق ونتاج الاحترام المتبادل بين الاشخاص مما يؤدي الى توفير فرص للنمو.
- **القيادة:** وتعتبر من أهم الاستراتيجيات التي من خلالها يتمتع المدراء بالقيادة والتي يتجلى من خلالها ابراز دورهم المباشر في زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي، ويتم ذلك من خلال تدريب الموظفين على زيادة مستوياتهم التعليمية التي بدورها تقوم بفهم وإيضاح توقعاتهم للعمل، والقدرات والمهارات التي يجب عليهم استغلالها في وظائفهم، ويجب على المدراء التميز بمهارة التخطيط والدراسة المسبقة للوظيفة وقيادة الاداء وادارته بتميز مما يجعل الوظيفة تتمتع بفاعلية ويتم ذلك من خلال زيادة الالتزام وتطوير المهارات المتنوعة .
- **فرص النمو الشخصي:** ترتبط هذه الاستراتيجية باستراتيجية القيادة بشكل مميز والتي تنص على ضرورة دعم واسناد الموظفين من خلال مساعدتهم لتعلم والتدريب ورفع مهاراتهم وتطويرها، وتشير استراتيجية فرص النمو الشخصي إلى قدرة الأشخاص على تطوير انفسهم والعمل على توفير ثقافة التعلم من خلال التدريب والمعرفة التي بدورها تعتبر وسيلة مهمة للنمو، والتي بدورها تعمل على التشجيع والالتزام بالسلوكيات المخطط لها، وتشير هذه الاستراتيجية الى وجود إدارة التعلم الذاتي من قبل الأشخاص انفسهم، والعمل على بناء وتطوير قدراتهم ومهاراتهم من خلال تمتع المدراء بالمرونة لإعطاء الفرصة لتطوير الأشخاص، وتطوير قدراتهم وامكاناتهم، و العمل على تعزيز التطور الوظيفي.
- **فرص المساهمة:** إن المؤسسات التربوية الناجحة هي تلك المؤسسات التي تعمل على اشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرار والأخذ بأفكارهم والخروج بعملية تشاورية تتعلق ببيئة العمل

وشؤون الموظفين، واتخاذ القرارات، والتي بدورها تؤدي إلى رفع مستوى الاستغراق الوظيفي والانتماء للوظيفة (ماضي، 2014).

ويرى الباحث أن عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي عند المعلمين تأتي بضرورة زرع الثقة عند المعلم ويتم ذلك من خلال تدريبهم، وعقد ورشات عمل تعليمية بهدف رفع مستواهم الأكاديمي وتجعلهم يتمتعون بطاقة مرتفعة من الأداء، مما يؤدي ذلك إلى جعل المعلم ينظر إلى وظيفته بثقة وخطوات مندفعة لإفراغ طاقاته والعمل على تطوير طلابه، وهذا بدوره يؤدي إلى توليد علاقة تفاعلية بين المعلم ووظيفته.

سادساً: العوامل التي تؤدي إلى نجاح الاستغراق الوظيفي

- 1- توفر القدرة والفاعلية لدى الفرد والرغبة في العمل.
- 2- وجود إطار من القيم والعادات لدى الأفراد الموظفين التي تحث الفرد على الاستغراق في الوظيفة.
- 3- يجب النظر إلى الفروقات الشخصية بين الأفراد من حيث: مستوى التعليم ومستوى الوظيفة، النوع، والقدرة على العمل تحت ضغط الوظيفة وقوة الحاجة والسيطرة (الوحيدي، 2013).

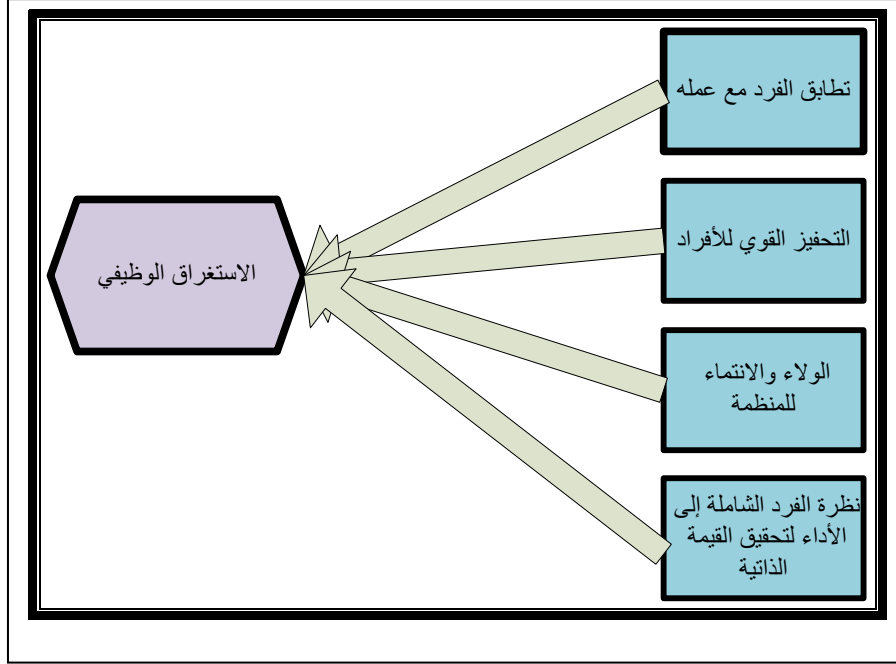
أما لي وآخرون (Lee et al., 2011) فقد أشارا في دراستهم إلى أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل، والتي تم تصنيفها إلى ثلاثة فئات كالتالي:

1. فئة ظروف العمل والتي تتمثل في: حجم المنظمة، والقيادة، والمشاركة في اتخاذ القرار.
2. فئة التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية.
3. فئة السمات الشخصية والتي تتمثل في العمر، والنوع، والتعليم، والأقدمية، والحالة الاجتماعية، ونمط الشخصية.

ويرى الباحث ان الاستغراق الوظيفي يختلف من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى حسب حجم مجتمع هذه المؤسسة، وحسب السمات الشخصية التي يتمتع بها افرادها، كما ويتأثر الاستغراق الوظيفي بالخبرات الموجودة عند الموظفين، لما لها من تأثير كبير على مستوى الاستغراق الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك فهي تتأثر بالعادات والتقاليد السائدة في المجتمع .

سابعاً: شروط الاستغراق الوظيفي:

أشارت محمود (2013) في دراستها إلى أن هناك شروطاً يجب توفرها نحو تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، كما هي موضحة في الشكل (1.2) :



شكل (1.2) شروط الاستغراق الوظيفي لدى العاملين

ثامناً: أبعاد الاستغراق الوظيفي

اشار رينتش (Rich *et al.*, 2010) الى وجود ثلاثة أبعاد للاستغراق الوظيفي، وهي كالاتي:
1- **الاستغراق الإدراكي المعرفي - Cognitive Engagement**: وفيها ينغمس الموظف بشكل كامل من الناحية الإدراكية، أثناء ممارسة عمله والتفاعل معه (Rothbard, 2001). كما بين روثبارد Rothbard أن الأفراد المستغرقين قادرين على تجاهل المنافسة، ويركزون بشكل مكثف على المهمة التي أوكلت لهم، ومن جهة أخرى فهي تعني عدم وجود اولوية لمهام عمل الموظف (Rich *et al.*, 2010).

2- **الاستغراق العاطفي - Emotional Engagement**: ويعني وجود علاقة قوية بين عواطف، وأفكار، ومشاعر الموظف وبين الوظيفة (Kahn, 1990)، مما يعمل على اظهار مشاعر

الحماس والفخر (Rich *et al.*, 2010)، وفي هذا المعنى يعد الاستغراق العاطفي معاكس أو مضاد لسلوك السخرية (Maslach, 1997).

3- **الاستغراق الجسدي - Physical Engagment** : ويعني توجيه طاقات الموظف الجسدية نحو استكمال وظيفة معينة موكله له (Rich *et al.*, 2010)، ويتراوح الاستغراق المادي بين الانخراط النشط والانخراط الخامل.

تاسعاً: أنواع الاستغراق الوظيفي :

اشار سيمبسون (Simpson, 2009) الى وجود أربعة أنواع للاستغراق الوظيفي وهي :

1 - **الاستغراق الشخصي**: ويشير الى توظيف وتجسيد الحالة الجسدية والإدراكية والشعورية للموظف أثناء قيامه بالمهام الموكلة له.

2- **الاستغراق مقابل الإرهاق**: فالإرهاق يمثل مجموعة من الخصائص والأعراض النفسية كالإرهاق، والتهمك، وانعدام الفاعلية، وانخفاض الكفاءة كعمل عكسي لمسببات الضغط التنظيمي المزمنا، وهنا يبرز الاستغراق الوظيفي كنفويض ومحارب للإرهاق والعمل على القضاء عليه.

3 - **الاستغراق الوظيفي**: ويتمثل في الإيجابية، والإنجاز، والحالة الفكرية المتعلقة بالوظيفة، ويمكن تمييزها من خلال الحماس، والانغماس، والإخلاص، فالحماس يشير إلى المستويات المرتفعة من الطاقة والمرونة الفكرية أثناء العمل، ويشير الإخلاص إلى الاندماج المرتفع في العمل، والدفاع عن المؤسسات والإلهام، والفخر، والتحدي، بينما يشير الانغماس إلى التركيز الكامل والاستغراق في العمل، بحيث يمر وقت الموظف بسرعة دون أن يشعر بصعوبة قدرته على فصل نفسه عن عمله.

4- **استغراق الموظفين**: ويتمثل في اندماج الأفراد العاملين ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم والأعمال المحاطة بهم.

ويرى الباحث أن الاستغراق الوظيفي يحدث عندما تتجمع وتتفاعل أنواع الاستغراق نحو هدف واحد، حيث أن توفير الظروف المناسبة للبيئة التعليمية لجميع المعلمين والموظفين داخل المدرسة تجعل مهنة التدريس أكثر جاذبة .

2.1.2 المحور الثاني: فاعلية الذات التدريسية

1.2.1.2 مقدمة :

بات من أولويات المؤسسات التربوية الاهتمام بجودة التعليم، والعمل على تطوير واعداد معلمين متدربين، ومبدعين، ويمتلكون اساليب تدريس، ومهارة متطورة، والعمل على انتاج معلم يمتلك فاعلية ذات تدريس عالية، لتحقيق متطلبات العملية التعليمية التعلمية للوصول الى النجاح وتحقيق جودة التعليم، و يمتلكون القدرة على استخدام الاستراتيجيات والأساليب التعليمية المتنوعة وتطبيق مهارات الإدارة الصفية، وتوفير بيئة آمنة مشجعة على التعلم من أجل الوصول إلى طلبة متميزين قادرين على مواجهة المواقف ومتطلبات الحياة المختلفة.

وبين الكين (Alkin 2008) المشار اليه في (Mohammad, & Saravani, 2015:1860) ، أن فاعلية الذات تعمل على تحديد مدى نجاح الشخص والقيام بتنفيذ مهامه وأعماله الموكلة اليه ، حيث أكد باندورا Bandura على دور الثقة وتقدير الذات وعلاقتها بالقدرة على العمل ، حيث إن الاشخاص ذوي الفاعلية الذاتية المرتفعة يبررون فشلهم لتدني مستوى المحاولات ، أما الأشخاص ذوو الفاعلية الذاتية المنخفضة فهم يبررون فشلهم لتدني مستوى القدرة . وتلعب فاعلية الذات دورا مهما في الصحة العقلية للأشخاص .

وفاعلية الذات لا تشير إلى قدرات أو مهارات الفرد الحقيقية، ولكنها تشير إلى ما يعتقد الفرد أنه قادراً على القيام به في ظروف معينة، بعيداً عن النظر الى امتلاكه فعلاً لتلك القدرات والمهارات (2002، Evers ;Brouwers & Tonic)، ولقد وجد العلماء أن هناك علاقة بين إصرار المعلم على تحدي الفجوات والصعوبات التي يمكن أن تواجهه في وظيفته، وفاعلية الذات لديه، ووجد بعض العلماء أيضاً وجود علاقة تربط بين فاعلية المعلم وأدائه، بحيث يكون الأداء نشط عندما يمتلك مستوى مرتفعاً من الفاعلية (الكثيري، 2011).

وفاعلية الذات التدريسية ترتبط بشكل مباشر في نتائج تحصيل الطلبة وتزيد من التزام المعلمين بالتدريس واخلاصهم لها، وامتلاكهم مستويات عالية من التخطيط والتنظيم والتنفيذ، والعمل في مدة أطول مع الطلبة الضعاف ومحاولتا علاجهم (Pendergast et al., 2011).

وأشار بندورا (Bandura, 1993) إلى أن المعلمين الذين يمتلكون فاعلية ذاتية تدريسية يبذلون مزيداً من الوقت والجهد وعلى المتعلمين أن في دعم أهداف الطلبة، والعمل على تعزيز الدافعية الذاتية لديهم، كما يوجد لديهم إحساس كبير بالإنجاز الذاتي ويولد لديهم اتجاهات إيجابية نحو التعليم، وتوقع الحصول على نتائج عالية حول أداء المتعلمين وإحساس المعلمين بالمسؤولية اتجاه تعلم الطلبة، وامتلاك استراتيجيات حديثة و متنوعة لتحقيق الأهداف الدراسية المنشودة، واعتقادهم بقدرتهم على التأثير في تعلم المتعلمين (Ashton, 1984)، وعالية فان دعم وتطوير فاعلية الذات للمعلم يعتبر امر ضرورياً ومهم للحصول على معلمين فعالين وملتزمين ومتحمسين ومبدعين (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

ثانياً: مفهوم فاعلية الذات التدريسية

يحمل المعنى العام لفاعلية الذات التدريسية مصطلح الفاعلية في معاجم اللغة العربية مدلولين، فقد وردت كلمة فاعلية بمعنيين متباينين في اللغة العربية، فالأول فعال بمعنى الفعل الحسن، الكرم، والمعنى الثاني الناقد والمؤثر ويقال "سلطة فعالة"، أي الناجح والمفيد، ويقال "دواء فعال" والفاعلية بمعنى ما يحدث التأثير المنتظر منه، ويقال "فاعلية الكلمة"، والثاني الفعاليات بمعنى الهيئات والقوى الفاعلة (المحيط، المعجم الوجيز، المنجد، محيط المحيط، المعجم الوسيط).

كما يحمل لفظ الذات في المعاجم اللغة العربية مدلولين، فقد وردت كلمة الذات بمعنيين مختلفين في اللغة العربية، فالأول الذات بمعنى "ما يصلح أن يعلم ويخبر عنه"، والثاني "ذات الشيء" بمعنى نفسه وعينه وجوهره، ويمكن تعريف فاعلية الذات كون الشيء يؤدي إلى نتيجة، صفة ما يحدث الأثر المنتظر. (المحيط، المعجم الوجيز، المنجد، محيط المحيط، المعجم الوسيط).

أما التدريس، فقد ورد لفظها في معاجم اللغة العربية بمدلولين، من المصدر درّس ومن (اسم) تدريس في اللغة العربية؛ فالتدريس هو مجموعة من المدرّسين والأساتذة في مدرسة أو كلية أو معهد (المحيط، المعجم الوجيز، المنجد، محيط المحيط، المعجم الوسيط).

(الفاعلية لا الكلية).

قال تعالى :

(وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا رَجُلَيْنِ أَحَدُهُمَا أَبْكَمُ لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ وَهُوَ كَلٌّ عَلَى مَوْلَاهُ أَيْنَمَا يُوَجِّههُ لَا يَأْتِ بِخَيْرٍ هَلْ يَسْتَوِي هُوَ وَمَنْ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَهُوَ عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ) (النحل: 76).

هذان مثالان ضربهما الله تعالى، أحدهما عالة وهو يمثل (الكليّة) فلا قدرة ولا إرادة ثم لا خير وهو نتيجة حتمية، ويقابله المثال الثاني، وهو العامل المستقيم، فكان الفعل (يأمر) حاضر لإثبات الحاضر لديه والمستقبل، ودال كذلك على الاستمرار في النفع والعطاء، هو في نفس الأمر فهو أمر بالعدل الذي قامت عليه السموات والأرض، ومن لوازم الفاعلية الاستقامة ابتداءً، فاعلاً وداعياً وهو في غير المسلك الصحيح.

ويُعرف باندورا (Bandura, 1997) ان فاعلية ذات التدريسية هي معتقدات المعلم حول قدرته على تنفيذ وتنظيم الإجراءات التعليمية الصحيحة للوصول والارتقاء بنتائج تحصيل طلبته، وأشار الى أن فاعلية ذات التدريسية تؤدي الى التأثير على أنماط التفكير والانفعالات التي تحدث خلال التفاعلات الصفية، وتؤثر ايضاً على فاعلية المعلم الشاملة مع الطلاب.

وعرفه كلاً من سكالفيك وسكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2010) بأنها معتقدات المعلم الفردية في قدرته على تنفيذ الانشطة وتنظيم الانشطة وتخطيط الأنشطة التي تسهم في تحقيق الأهداف المرجو تحقيقها.

كما عرفها كلاً من موران وهوي (Moran and Hoy, 1998)، بأنها قرارات المعلم حول قدرته على تنظيم الخطط التعليمية للحصول على النتائج التعليمية المطلوب تحقيقها لدى المتعلمين، حتى أولئك المتعلمون الذين يعانون من صعوبات التعلم، والمتعلمون الذين يمتلكون دافعية منخفضة. وعند تعريف فاعلية ذات التدريسية فقد جعلت بعض الدراسات محور بحثها على التوقعات لفاعلية الذات التدريسية للمعلم مع الاهتمام بالسياق الذي يعمل فيه (Firedman & kass, 2002) .

والفاعلية الذاتية هي القدرة الإجرائية المدركة التي لا ترتبط بما يملكه الشخص من قدرات، وإنما بما يستطيع عمله مهما كانت المصادر والادوات المتوفرة، فلا يسأل الشخص على درجة امتلاكه للقدرات، ولكن على اكتفائه بمهاراته في تنفيذ الأنشطة المطلوبة ووفق متطلبات المواقف التدريسية، فتقييم الأشخاص لمستوى الصعوبة التي يعتقدون مواجهتها يعتمد على فاعليتهم الذاتية (Bandura,2007). بينما ركز آخرون على قدرة المعلم في التأثير على نتائج الطلاب في العملية التعليمية (Cruz & Arias,2007).

ويعرف فريدمان وكاز (Friedman & Kass,2002) أن فاعلية الذات التدريسية هي قدرة المعلم على أداء المهام التدريسية المهنية المطلوبة، وتنظيم العلاقات التي تنطوي عليها عملية تعليم وتعلم المتعلمين.

ويعرف الباحث فاعلية الذات التدريسية بأنها عبارته عن معتقدات المعلم حول قدرته على أداء مهام التدريس وتنفيذ الإجراءات الصحيحة التي تسهم في تحقيق النتائج التعليمية المرغوبة لدى الطلبة على اختلاف مستوياتهم التعليمية، والمقايسة بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الفاعلية الذاتية التدريسية الذي قام الباحث بإعداده لهذه الغاية.

ثالثاً: خصائص فاعلية الذات العامة

- اشار كاظم وآخرون (2016) إلى أن الخصائص العامة لفاعلية الذات تكمن في :
- 1 - مجموعة الأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الشخص وإمكانياته المتاحة.
 - 2 - ثقة الشخص في النجاح في أداء عمل ما.
 - 3 - وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت جسدية أم عقلية أم نفسية بالإضافة إلى توافر الدافعية في الموقف .
 - 4 - أنها ليست سمة مستقرة أو ثابتة في السلوك الشخصي، فهي تتكون من مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط بل في الحكم على ما يستطيع إنجازه في المستقبل، وأنها نتائج للقدرة الشخصية، كما ترتبط بالتوقع والتنبؤ ولكل شخص لديه توقع بفاعلية ذات مرتفعة وتكون إمكانياته قليلة.
 - 5- تتكون فاعلية الذات من العديد من العوامل مثل صعوبة الموقف، كمية الجهد المبذول، مدى المثابرة، للوصول للهدف المطلوب.

6- لا يمكن الاعتماد على أن فاعلية الذات هي مجرد ادراك وتوقع والتوقف هنا، بل يجب أن تترجم إلى بذل جهد وتحقيق نتائج مرغوب فيها.
ويرى الباحث انه لا يكفي ان يمتلك المعلم للمهارات اللازمة وحدها لأداء وظيفته بل يجب ان يمتلك الإيمان والثقة بقدرته على القيام بالسلوك المطلوب تحت الظروف والتحديات الصعبة التي تواجهه في العملية التعليمية.

رابعاً : العوامل التي تتأثر بفاعلية الذات التدريسية :

بين فريدمان (Friedman, 2000) أن فاعلية الذات التدريسية تؤثر في:

- 1. الاستعداد للعمل:** فالأشخاص ذو الكفاءة المرتفعة يفضلون أداء مهام وظيفية أكثر صعوبة من الأشخاص ذوي الفاعلية الذاتية المنخفضة الذين يتجنبون تلك المهام والمسؤوليات الاجتماعية.
- 2. درجة التوافق الشخصي والاجتماعي:** إن فاعلية الذات التدريسية تؤثر في درجة التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلم، وكذلك قدرته على حل المشكلات، والقدرة على تحمل المسؤولية الاجتماعية، لأن فاعلية الذات التدريسية تؤثر في أنماط التفكير والتصرفات والإثارة العاطفية، وان قرارات فاعلية الذات التدريسية سواء كانت قرارات صواب أو خطأ تؤثر في اختيار المعلمين للأنشطة والمواقف البيئية الصافية التي تنعكس على تواقفه الشخصي والاجتماعي.
- 3. الاختيار الأكاديمي والمهني:** تؤثر فاعلية الذات التدريسية للأشخاص في الاختيار المهني والأكاديمي بشكل واضح، ويكون لها دوراً واضحاً في تحديد تلك الاختيارات.
- 4. حاجز وقائي ضد التوتر والاكتئاب:** تبين أن ذوي فاعلية الذات التدريسية المنخفضة كان لديهم مستويات أعلى في مشكلات التوتر، والنوم، والقلق، والأفكار الانتحارية، والعجز والاكتئاب، والتسرب من المدرسة، وفي المقابل فإن ذوي فاعلية الذات التدريسية المرتفعة تمتعوا بالإقبال على الأنشطة والتفوق والارتقاء بالعملية التربوية وتحمل المسؤولية، وتحدي واضح للتغلب على التحديات.

في ضوء ما سبق، يرى الباحث أن فاعلية الذات التدريسية تؤثر في قدرة المعلم على تحمل المسؤولية الاجتماعية والبيئية المفروضة عليه، وفي تطلعاته المهنية، وشعوره بالأمان الوظيفي، لأنها تؤثر في المحافظة على التنظيم الذاتي والاجتماعي، وتحدد نشاطاتهم المختلفة، كما تؤثر في اعتقادات الشخص حول تفاعله مع المواقف المختلفة.

خامسا: اقسام فاعلية الذات التدريسية

قسم كل من هولبي (Hoy, 2004)، وجيبسون وديمبو (Gibson & Dembo, 1984) فاعلية الذات التدريسية الى نوعان، هما:

1- فاعلية الذات التدريسية العامة: وتشير الى النتائج التي تتعلق بنتائج العملية التعليمية المتوقعة برمتها، أي الاعتقاد العام بقدرة العملية التربوية والتعليمية على تنشئة الطلبة، ودعم التحصيل الأكاديمي لديهم، بعيداً عن المؤثرات الخارجية.

2- الفاعلية التدريسية الخاصة: والتي تشير الى اعتقادات المعلم حول قدرته على إحداث التغيير المرغوب في تحصيل المتعلمين، أي اعتقادات المعلمين بفاعليتهم الذاتية الخاصة، والتي تؤثر بشكل مباشر في خبراتهم، وجهودهم المبذولة، وقدرتهم على تحمل الظروف الصعبة.

سادسا: مصادر فاعلية الذات التدريسية :

يتأثر تطور فاعلية ذات التدريسية لدى المعلمين بوجود أربعة مصادر مهمة وهي :
(Bandura,1997; Maddux, 1995 ; Pendergast, & Gravisa& Keogh, 2011; بقيعي، 2014).

1 . خبرات الإتيقان : حيث يشعر المعلم بثقة أكبر على أداء عمل معين إذا نجح في أداء هذا العمل أو عمل مشابه قد مر معه في السابق، وعليه فإن هذه الخبرات تعمل كمؤشر على امتلاك المعلم للقدرة.

2 . الإتيقان اللفظي: وهنا يتأثر المعلم في المؤثرات اللفظية التي يطلقها الآخرون خلال مدحهم لإنجازات المعلم التي ترفع من اعتقاده بفاعليته الذاتية التدريسية وقدراته المتوقعة.

3 . الخبرات البدئية: حيث يشعر المعلم بتطور الفاعلية الذات التدريسية لديه من خلال الملاحظة والنظر إلى نجاح الآخرين والعمل على تقليد نجاحهم.

4 . الحالة الجسمية والانفعالية: إذ تحدد الحالة الانفعالية التي يعيشها المعلم عند أدائه بعض المهام بوظيفته مصدراً رئيساً لشعوره بفاعلية الذات التدريسية.

ويسهم تمتع المعلمين بفاعلية الذات التدريسية العالية إلى إمكانية استخدام وتوظيف طرق تفكير جديدة وإبداعية، واستخدام استراتيجيات تدريسية جديدة ومتنوعة، ومساعدة طلابهم على القيام بالمهام التعليمية ذاتياً باعتمادهم على مستوى قدراتهم، وبناءً على مؤشرات إيجابية لدى طلبتهم عن إمكانية نجاحهم في المستقبل، في حين أن المعلمين الذين لا يمتلكون فاعلية ذات تدريسية عالية يفضلون

الميل إلى اتباع أساليب تدريسية تقليدية وقديمة، ويميلون أيضاً إلى استخدام النمط التسلطي في إدارة صفوفهم، وبناء مؤشرات سلبية عن مستوى قدرات الطلبة، والتأثير سلبياً على إنجازهم للمهام التعليمية حتى وإن كانت سهلة (Betoret, 2006).

ويرى الباحث انه عندما تتكامل مصادر فاعلية الذات التدريسية فذلك يسهم في تعزيز فاعلية المعلم في غرفة الصف، فالمعلمون الذين يمتلكون هذه المصادر فإنهم يتمتعون بمرونة أثناء التدريس وتجعل المعلم يبذل جهد أكبر في مساعدة الطلاب والاتصال معهم في تحقيق احتياجاتهم.

سابعاً: العوامل المؤثرة في الفاعلية الذات التدريسية

يوجد العديد من البحوث التي أشارت إلى العوامل التي تدخل ضمن منظومة تكوين اعتقادات فاعلية الذات التدريسية، وهذه العوامل متعددة في مصدرها وتأثيرها، وهي:

- **الجنس:** إذ تبين من نتائج البحوث والدراسات، أن المعلمين والمعلمات يختلفون بدرجة فاعلية الذات التدريسية التي يتمتعون بها؛ فقد تبين من دراسة روس (Ross,1994) إلى أن المعلمات أكثر فاعلية من المعلمين.
- **الخبرة الوظيفية:** والتي تتمثل في الفترة الزمنية التي يقضيها المعلمون في مهنة التدريس، وقد بينت الدراسات أن اعتقاد المعلم بفاعليته الذاتية التدريسية، يتزايد بشكل طردي مع زيادة سنوات الخبرة، إذ أن الخبرات التي قد يكتسبها المعلم بممارساته الشخصية للمهنة، تعد أكثر تأثيراً من الخبرات التي قد يكتسبها المعلم من ملاحظة إنجازات زملائه كنوع من الخبرات المتبادلة فيما بينهما (Giallo & Little, 2003).
- **المرحلة الدراسية:** اوضحت العديد من الدراسات الى أن معلمي المرحلة الأساسية يتمتعون بفاعلية ذات تدريسية أعلى من زملائهم في المراحل التعليمية العليا (Frelow, 2002 & Chung)
- **المواد التعليمية:** تعتبر من أهم العوامل التي تلعب دوراً فاعلاً في تعزيز فاعلية الذات التدريسية لدى المعلمين (الخلايلة، 2008).

ثامناً: مقاييس الفاعلية التدريسية (Measures Teaching Efficacy)

سعى عدد كبير من الباحثين بمحاولة قياس فاعلية الذات التدريسية للمعلم من خلال مقاييس متعددة ، ولقد استعرض تشانن- موران وهوي (Tschannen – Moran & Hoy, 2001) التطور في الأدوات المستخدمة في قياس فاعلية الذات التدريسية للمعلم ، ومنها:

1. قام كل من جيسون وديمبو (Gibson & Demlo, 1984) بتطوير أداة مكونة من (30) بنداً لقياس فاعلية الذات التدريسية من جانبين، الأول : فاعلية الذات التدريس العامة، والثاني : فاعلية الذات للمعلم، وقد أكدت الدراسة أهمية فاعلية الذات للمعلم في سلوك التلاميذ، وانجازاتهم، والمناخ العام للتعليم، وقدرة المعلم صاحب فاعلية الذات التدريسية المرتفعة على التعامل مع التلاميذ من ذوي صعوبات التعلم.

2. وسعى باندورا (Bandura,1997) الى تطوير أدوات قياس فاعلية ذات تدريسية للمعلم، إذ تكونت من (30) فقرة، وقد شملت سبعة مجالات: هي: صنع القرار، والفاعلية التعليمية، والمصادر المدرسية، والفاعلية النظامية، والفاعلية لإثارة التدخل الأبوي والفاعلية لإثارة تدخل المجتمع، الفاعلية لخلق لمناخ مدرسي ايجابي.

3. عمل كل من تشانن - موران وهوي (Tschannen – Moran & Hoy,2001) على تحليل الأدوات السابقة، ومن ثم بناء أداة وتطويرها وجعلها أكثر إجرائية في قياس فاعلية الذات التدريسية لدى المعلمين، اذا تكونت من ثلاثة جوانب، وهي : فاعلية تنشيط المتعلم، وفاعلية إدارة الصف، وفاعلية استراتيجيات التعليم .

4. قام تشان (Chan, 2008) بإعداد و تطوير أدوات لقياس فاعلية الذات التدريسية للمعلم وتم ذلك بعد الاطلاع على المقاييس السابقة، اذا تكونت من ستة أبعاد، وهي : تدريس الطلبة الموهوبين، ومشاركة الطلبة، والإدارة الصفية، والتوجيه والإرشاد، ومراعاة الفروق الفردية ، والتدريس الفعال، وتكون المقياس من (24) فقرة .

2.2 الدراسات السابقة

تناول الباحث الدراسات السابقة المتعلقة بهذه الدراسة، بحيث توزعت في محورين، :

- الأول الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي.
- الثاني الدراسات المتعلقة بفاعلية الذات التدريسية.

1.2.2 الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي:

دراسة العليان (2018):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة والتأكد من صدقها وثباتها واستخدامها كأداة، واستخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، وطبقت الدراسة على (410) معلماً ومعلمة في مدارس المرحلة الثانوية بدولة الكويت، وبينت نتائج الدراسة الى أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاء متوسطاً، وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، باستثناء مجالي التأكيد التربوي وتأثير مدير المدرسة حيث وجدت فروق وجاءت الفروق لصالح المعلمين الذكور، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت تعزى لأثر المؤهل العلمي.

دراسة العبد اللطيف (2018):

هدفت هذه الدراسة الى تحديد مستوى الدعم التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة (بريدة) كما يدركه المعلمون، و التعرف إلى مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم، والكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة (بريدة) ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لكل من مستوى الدعم التنظيمي المدرك في مدارسهم، ومستوى الاستغراق الوظيفي لديهم والتي تعزى لاختلاف متغيرات (المؤهل العلمي، الجنس)، ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي بشقيه

المسحي والارتباطي، واستخدم الباحث مقياس ماضي (2014) الذي تم تطويره من قبل الباحث، لقياس مستوى الدعم التنظيمي المدرك، والمكون من أربعة أبعاد (العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرار، دعم وتأكيد الذات للعاملين)، كما اعتمد على مقياس (Utrecht Work Engagement Scale) سكو افيلي وبيكر Bakeer & Schaufel لتحديد مستوى الاستغراق الوظيفي للمعلمين والمعلمات بأبعاده (الاخلاص والتفاني، الحماس، الانغماس)، ثم قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة مؤلفة من (346) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، بينت النتائج ان مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين جاء مرتفعاً بدرجة (عالية)، وجاء ترتيب الأبعاد كالتالي: الاخلاص والتفاني، ثم الانغماس، وأخيراً الحماس، كما بينت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية (طردية) متوسطة بين مستوى الدعم التنظيمي والمدرك ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لاختلاف (المؤهل العلمي و الجنس) في بعدي (الحماس، والانغماس)، كما وبينت وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لاختلاف (الجنس) في بعدي (الاخلاص والتفاني).

دراسة الزبيدي (2017):

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن آليات الاستغراق الوظيفي لدى معلمي و معلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة، وتحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي و معلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة)، ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة والتحقق من صدقها وثباتها، واستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي من خلال تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (616) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة البالغ (8854) معلم ومعلمة، بينت النتائج أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى افراد العينة جاء بدرجة عالية وبينت النتائج ايضا ان آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم جاءت موفقة وبدرجة عالية جداً، كما بينت انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بُعدي (الاخلاص) و (الحماس) تعزى لاختلاف الجنس، وجاءت النتائج لصالح المعلمين (الذكور)، وبينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى الاستغراق في بُعدي (الاخلاص) و (الحماس) تعزى لاختلاف سنوات الخبرة، وكانت هذه الفروق لصالح استجابات الافراد الاكثر خدمة، وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم في بُعد (الاخلاص) تعزى الى سنوات الخبرة .

دراسة القرني (2017):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، وكذلك هدفت إلى التعرف إلى مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم والتي تعزى لاختلاف متغيري (سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي، حيث قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من محورين تشمل على العدالة التنظيمية من جهة والاستغراق الوظيفي من جهة أخرى، واشتمل مقياس الاستغراق الوظيفي على ثلاثة أبعاد (النشاط، والإخلاص، والانهماك)، وقد طبقت أداة الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغ عددها (346) معلماً من معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة، وبينت النتائج إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة جاء بدرجة عالية من وجهة نظرهم وجاء ترتيب الأبعاد : الإخلاص ثم النشاط ثم الانهماك على التوالي، كما تبين وجود علاقة ارتباطية (طردية) متوسطة القيمة وذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين.

دراسة العواودة (2017):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى إدارة المعرفة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية جنوب الضفة الغربية، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة والتحقق من صدقها وثباتها، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالدراسة الملائمة لطبيعة الدراسة، وطبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (337) مؤسسة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية جنوب الضفة الغربية تم اختيارها بالطريقة الطباقية العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدارة المعرفة لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية جنوب الضفة الغربية كان عالياً، في حين كان مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين متوسطاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين إدارة المعرفة والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية جنوب الضفة الغربية.

دراسة اغريب (2017):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف إلى الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، واشتملت الدراسة على قياس الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وقياس الإبداع الوظيفي لديهم، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة لجمع البيانات والتحقق من صدقها وثباتها، واستخدمت المنهج الوصفي لملائمته للدراسة، حيث طبقت الباحثة الدراسة على عينة بلغت (318) مؤسسة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، 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.

دراسة الرواشدة (2016):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقته بالاستغراق الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير أداتين الأولى لقياس الأنماط القيادية، أما الثانية فكانت لقياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، حيث جرى التحقق من صدقهما وثباتهما، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة الكرك بلغ عددهم (4947) معلماً ومعلمة، تم اختيار عينة عشوائية بواقع (576) معلماً ومعلمة، وبينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك للأنماط القيادية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، وأن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة الكرك كان متوسطة، كما تبين وجود علاقة ارتباطية سلبية بين النمط القيادي السائد والاستغراق الوظيفي لدى المعلمين.

دراسة دانيش وآخرون (Danish et al., 2015):

هدفت هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين الأداء الوظيفي والاستغراق الوظيفي والمهني لدى العاملين في قطاع التربية والتعليم في باكستان، وهدفت ايضاً الدراسة إلى استكشاف سلوك الموظفين والأداء التنظيمي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة والتحقق من صدقها وثباتها واستخدامها كأداة لجمع البيانات، وتم اعتماد المنهج الوصفي، حيث طبقت الدراسة على عينة مؤلفة من (205) موظفاً وموظفة، وبينت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الأداء

التنظيمي والاستغراق الوظيفي، ووجود علاقة إيجابية بين الأداء التنظيمي والظهور الوظيفي، كما تبين وجود علاقة سلبية بين الاستغراق الوظيفي والظهور المهني للعاملين.

دراسة الشنطي (2015):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير الاستغراق الوظيفي كوسيط بين الهيكل التنظيمي والأداء التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من (340) موظف في الوظائف الإشرافية وقد قام الباحث في اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث ببناء أداة ممتثلة في استبانة وتم التحقق من صدقها وثباتها، وقد اوضحت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي كان متوسطاً، ومستوى توافر أبعاد الهيكل التنظيمي كان مرتفعاً، وتبين وجود علاقة عكسية بين الاستغراق الوظيفي وأبعاد الهيكل التنظيمي، كما ووضحت الدراسة أن الاستغراق الوظيفي يتوسط كلياً بين الأداء الوظيفي وبعد المركزية في الهيكل التنظيمي.

دراسة التونيل و كوكاك و كانكير (Altunel & Kocak; Cankir, 2015)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والمصادر الوظيفية، وكذلك بحث العلاقة بين المصادر الوظيفية ومستوى الاستغراق الوظيفي، وكذلك كشفت العلاقة بين أبعاد المصادر الوظيفية (الاستقلال، والتدريب، والدعم الاجتماعي، وأهمية المهمة، وفرص التنمية الشخصية والاستغراق الوظيفي)، ولتحقيق الدراسة لأهدافها تم استخدام أسلوب البحث النوعي حيث تم اجراء مقابلات عامة متعمقة، وقام الباحث بتطوير استبانة والتحقق من صدقها وثباتها وتم تطبيق هذه الدراسة على (15) من الأكاديميين من (13) جامعة في اسطنبول، وقد خرجت الدراسة بالعديد من النتائج ومنها أن المصادر الوظيفية تعتبر بوصلة جيد للتنبؤ بالاستغراق الوظيفي، كما أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والمصادر الوظيفية، وكذلك وجود علاقات بينية متبادلة بين الاستقلال وفرص التنمية الشخصية وأهمية المهمة والدعم الاجتماعي والتدريب وبين الاستغراق الوظيفي.

دراسة ماضي (2014):

هدفت هذه الدراسة الى تحديد أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكاتب الأونروا في غزة، وقد تكونت عينة الدراسة من (270) موظف من مكتب الأونروا في غزة تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وقام الباحث بتطوير استبانة والتحقق من صدقها وثباتها واستخدامها كاداة لجمع البيانات، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت الاستبانة من جزأين، حيث تم تخصيص الجزء الأول للمعلومات الشخصية للموظف، بينما تناول الجزء الثاني

الدعم التنظيمي وقد تم التحقق من صدق الاداة وثباتها، وقد اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة مقبولة ومتوسطة بين الدعم التنظيمي وتنمية الاستغراق الوظيفي.

دراسة بورريل (Burrell, 2014)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد التصورات حول كل من الاحتراق الوظيفي والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية المجتمع ، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة والتحقق من صدقها وثباتها واستخدامها كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيق الاستبانة على (253) معلم، بينت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يؤدون عدة وظائف في الكلية، فدورهم الأول كمعلمين يتبعه عدة أدوار إضافية تستغرق مدة طويلة من الوقت وأن أعضاء هيئة التدريس يتقبلون ذلك على انه طبيعة متعددة المحاور للوظيفة بحيث تمكنهم من التعامل مع تلك الادوار بفاعلية، مما يزيد من احتمالية تحقيق مستويات أعلى من الاستغراق الوظيفي لديهم، وتبين أن المشرفين والمديرين باستطاعتهم مساعدة أعضاء هيئة التدريس عبر دعمهم في أوقات ذروة عملهم التي تحدث بشكل دوري، كما أن مساعدة المشرفين والمديرين لأعضاء هيئة التدريس على تجديد نشاطهم خلال أوقات الراحة هو أمر مهم لدعم استغراقهم الوظيفي، فالاستغراق الوظيفي يرتبط بإدارة توازن الحياة العملية، كما أظهرت الدراسة مستويات عالية لدى أفراد العينة في كل من الحماس والإخلاص والانهماك في عملهم نظرا لمدى شغفهم وفخرهم به، ولأن إثارة التدريس في مجالاتهم المحببة تساعدهم في تحدي تلك الصعوبات التي تواجههم يوميا.

دراسة نصار (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر عوامل جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي للعاملين في دائرة التربية والتعليم ووكالة الغوث، كما هدفت إلى التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل، ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث ببناء استبانة لجمع البيانات والتحقق من صدقها وثباتها، وتكونت الاستبانة من محورين: الأول: هو جودة حياة العمل، والثاني: هو الاستغراق الوظيفي، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت (406) مدير مدرسة ومساعد مدير مدرسة من موظفي دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في كلتا المؤسستين.

دراسة كوتش و بينوايز و دورمان (Koch & Binnewies; Dormann, 2014):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد وقياس الاستغراق الوظيفي لمديري المدارس وأثر الاستغراق الوظيفي في توليد الإبداع المدرسي، ولتحقيق هدف هذه الدراسة تم تطوير استبانة واستخدامها كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيق الدراسة على عينة مؤلفة من (80) مديراً، وبينت نتائج الدراسة الى إن الاستغراق الوظيفي لمديري المدارس يعد من محفزات الإبداع المدرسي، كما أن هذا الارتباط بين الاستغراق الوظيفي لمديري المدارس والإبداع المدرسي من شأنه أن يحفز المعلمين على توليد الأفكار الجديدة، ومن النتائج أيضاً أن الآليات المتمثلة في الاستقلال الذاتي والدعم الاجتماعي والتدريب وفرص التنمية الشخصية وأهمية المهمة تعزز الاستغراق الوظيفي للأكاديميين بدرجة مرتفعة، ووجه الباحثون توصياتهم إلى صناعي القرار بالعمل على تحفيز المدارس وتعزيز الاستغراق الوظيفي لمديريها في عملهم، وإتاحة الفرصة لمديري المدارس بالاستقلالية، واتخاذ القرارات، لتسهيل التعاون بين مديري المدارس والمعلمين، مما يسهم في تحقيق عملية الإبداع.

دراسة نجم (2014):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد نوع وقوة الارتباط بين إدراك أبعاد الاستغراق الوظيفي والقيادة التحويلية للمدرسين بالمدارس موضع التطبيق، كما هدفت إلى تحديد درجة الاختلاف في الاستغراق الوظيفي بين المدرسين بالمدارس موضع التطبيق وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، ومستوى التعليم)، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المدرسين بالمدارس الحكومية بمحافظة الدقهلية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة والتأكد من صدقها وثباتها، واستخدام أيضاً الباحث أسلوب المقابلة واستخدامها كأداة لجمع البيانات، واختيار الباحث عينة عشوائية طبقية ممثلة لمجتمع الدراسة وبلغ عددها (384) مفردة موزعة على مجتمع الدراسة بالمدارس الحكومية بمحافظة الدقهلية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى أبعاد القيادة التحويلية لدى مديري المدارس محل الدراسة فوق المتوسط، بينما يعاني أفراد عينة الدراسة من انخفاض في مستوى الاستغراق الوظيفي الذي يعتبر أقل من المتوسط، كما وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة التحويلية بالمدارس محل الدراسة لا يختلف باختلاف متغيرات (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، ومستوى التعليم)، كما أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى مفردات عينة الدراسة لا يختلف باختلاف متغير الحالة الاجتماعية، في حين أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى مفردات عينة الدراسة يختلف باختلاف متغيرات الجنس لصالح الذكور، وللعمر لصالح كبار السن.

دراسة نازيم وموزايني (Nazem & Mozaiini, 2014):

هدفت هذه دراسة الى تحديد العلاقة بين الالتزام التنظيمي الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في المجالات الإدارية والمالية والبحوث في وحدات ومراكز (Roudehen, Damavand, Pardis) التعليمية والتدريبية، ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير استبانة جرى التحقق من صدقها وثباتها، واستخدامها كأداة لجمع البيانات، واختار الباحث المنهج الوصفي من خلال تطبيق الدراسة على عينة مؤلفة من (346) موظفاً، أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة والاستغراق الوظيفي، ووجود علاقة طردية بين الالتزام العاطفي والمعياري من أبعاد الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي.

دراسة زهران (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس، و لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من ثلاثة أدوات مكونة من مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس الصمود الأكاديمي، ومقياس الاستغراق الوظيفي لدى عينة من طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس، وقام الباحث بالتحقق من صدقها وثباتها، ثم جرى تطبيقها على عينة مكونة من (240) من طلاب الدراسات العليا بجامعة حلوان ودمياط العاملين بالتدريس، أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي، ولم تجد الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع متغيرات الدراسة، كما دلت النتائج على إمكانية التنبؤ بالصمود الأكاديمي من خلال العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، بينما لم تتمكن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من التنبؤ بالاستغراق الوظيفي.

دراسة سيو (Seo, 2013) :

هدفت هذه الدراسة الى التعرف إلى الاستغراق الوظيفي ومؤشراته المحتملة للدوران الوظيفي، والتغيب عن العمل لأعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون بدوام جزئي، وركزت الدراسة على استكشاف العلاقات بين المتغيرات المتعلقة بالعمل والاستغراق الوظيفي، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة وتحقق من صدقها وثباتها، واستخدامها كأداة لجمع بيانات الدراسة، واختار الباحث المنهج الوصفي حيث قام بتطبيق الدراسة على عينة مؤلفة من (165) موظفاً من أعضاء هيئة التدريس بدوام جزئي في مجال التعليم المستمر في مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة، وأظهرت النتائج أن الدوام بوقت جزئي لا يؤثر على الاستغراق الوظيفي، في حين أشارت النتائج إلى وجود تأثير للعدالة التوزيعية على الاستغراق الوظيفي من حيث التمكين.

دراسة العنقري (2012):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مدى تأثير إدارة المواهب على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، مثل (التعليم، والشؤون الاجتماعية، والصحية)، أجرى الباحث الدراسة على موظفين بالمنظمات الحكومية في المجالات الصحية والتعليمية والاجتماعية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة تم التحقق من صدقها وثباتها، وقام الباحث بتوزيع (327) استبانة على العاملين بالحكومة السعودية، توصلت الدراسة إلى أن درجة الآراء حول إدارة المواهب منخفضة، بينما كانت مرتفعة في الاستغراق الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لإدارة المواهب على الاستغراق الوظيفي

دراسة خان وآخرون (Khan et al., 2010):

هدفت هذه الدراسة إلى تسلط الضوء على تأثير الاستغراق الوظيفي على ثلاثة أنواع من الالتزامات، وهي: التزام العاطفي، والالتزام القيمي، والالتزام الاستمراري، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة والتحقق من صدقها وثباتها واختيارها كأداة لجمع البيانات، طبقت الدراسة على عينة مؤلفة من (211) موظفاً من (11) منظمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج أهمية الاستغراق الوظيفي في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي بسبب وجود علاقة واضحة وكبيرة مع الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والسلوك التنظيمي، كما أثبتت الدراسة أهمية الاستغراق الوظيفي في التزام الموظف، مما يشير بوضوح إلى أن تلك المنظمات التي لديها ثقافة الاستغراق الوظيفي، يكون أعضاؤها أكثر التزاماً من المنظمات الأخرى.

دراسة ازييم (Azeem, 2010):

هدفت هذه الدراسة تحديد أثر قوة الشخصية والاستغراق الوظيفي على الإرهاق الوظيفي، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة جرى التحقق من صدقها وثباتها واستخدامها كأداة لجمع البيانات، واستخدام المنهج الوصفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة مؤلفة من (300) معلم تم اختيارهم عشوائياً من إحدى الجامعات المركزية من كليات مختلفة، وكشفت النتائج أن الشخصية القوية والجريئة ذات الاستغراق الوظيفي تكون أقل عرضة للإرهاق الوظيفي لما تتميز به من التزام وقبول للتحدي والمراقبة الذاتية.

دراسة ايرس (Ayers, 2010):

هدفت هذه الدراسة الى تحديد الرضا الوظيفي، والاستغراق الوظيفي، والدعم التنظيمي كمؤشر على الالتزام الوظيفي، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة والتحقق من صدقها وثباتها واستخدامها كأداة لجمع البيانات، واختارت الباحثة المنهج الوصفي، وقامت الباحثة بتطبيق الدراسة على عينة بلغت (900) معلماً في إحدى الولايات الأمريكية الجنوبية، وكشفت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي، والاستغراق الوظيفي، والمشاركة الوظيفية، والالتزام التنظيمي.

2.2.2 الدراسات التي تناولت فاعلية الذات التدريسية

دراسة بقيعي (2016):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، والتخصص، والصفوف التي يدرسها المعلم، وتكونت عينة الدراسة من (440) معلمة ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد عمل الباحث على بناء مقياس الفاعلية الذاتية التدريسية من أربعة أبعاد، هي: الفاعلية في تعليم التفكير والبحث العلمي، والفاعلية في الاستراتيجيات التعليمية التعلمية، والفاعلية في إدارة الموقف الصفّي، والفاعلية في العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور، بينت النتائج وجود درجة عالية من فاعلية ذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، ووجود فروق دالة إحصائية في الفاعلية الذاتية التدريسية تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي ولصالح الإناث ومؤهل (البكالوريوس)، ولم تظهر فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الخبرة التدريسية، والتخصص، والصفوف التي يدرسها المعلم.

دراسة مقدم (Akduman, 2015):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الوجداني لمعلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية للإيرانيين في المدارس الثانوية وفعاليتهم الذاتية، ومدى تأثير عمر وجنس معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية على فعاليتهم الذاتية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانتين تتعلقان بالذكاء الوجداني والفاعلية الذاتية حيث جرى التحقق من صدقهما وثباتهما، تكونت عينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة المتوفرة، وأظهرت نتائج الدراسة بأنه يوجد علاقة إيجابية قوية بين فاعلية الذات والذكاء الوجداني، كما أظهرت وجود فاعلية عالية لدى معلمي اللغة

الانجليزية، وكذلك تبين انه يوجد علاقة إيجابية قوية بين الفاعلية الذاتية للمعلمين وأعمارهم، كما حصل المعلمون الذكور على درجات أعلى في فاعلية الذات أكثر من المعلمات الإناث .

دراسة بقيعي وهماش (2015):

هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين الفاعلية الذاتية التدريسية وما وراء الاستيعاب لدى طلبة اللغة الإنجليزية في الجامعات الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان مقياس لفاعلية الذاتية التدريسية ومقياس لما وراء الاستيعاب، ثم قام الباحث بالتحقق من صدقهما وثباتهما، وتكونت عينة الدراسة (151) طالباً وطالبة من جامعة الإسراء والزيتونة وكلية العلوم التربوية والآداب الجامعية (الاونروا) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتبصرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود متوسط في الفاعلية الذاتية وما وراء الاستيعاب لدى طلبة اللغة الإنجليزية في الجامعات الأردنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمعدل التراكمي لصالح المعدل الأعلى، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري الجنس ومستوى الدراسة.

دراسة أكرم وغضنفر (Akram & Ghazanfar, 2014) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى فاعلية الذات والأداء الأكاديمي لدى طلبة جامعة جوجارت في باكستان، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير مقياس لفاعلية الذات وآخر لقياس للأداء الأكاديمي، حيث جرى التحقق من صدقهما وثباتهما، وتكونت عينة الدراسة من (193) طالباً وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين فاعلية الذات والأداء الأكاديمي، وقد أظهرت النتائج أن مستوى فاعلية الذات والأداء أكاديمي مرتفع لدى الطلبة، كما تبين وجود فروق بين الذكور والإناث في فاعلية الذات والأداء الأكاديمي لصالح الذكور .

دراسة شعيب (2014):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد فاعلية الذات لدى المعلمين والمعلمات بغرف مصادر التعلم بمدارس مدينة نجران. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باستخدام أداة استبانة تم تعريبها من مقياس بقيتون وثيردو إذ تم التحقق من صدقها وثباتها واستخدامها كأداة، وتم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (10) من المعلمين، و (6) من المعلمات وهم فئة تعمل بغرف مصادر التعلم بمدارس مدينة نجران، وبينت النتائج أن فاعلية الذات التدريسية والفاعلية العامة قد تحققت بدرجة كبيرة وبدرجة متوسطة للمعلمات، ولم تبين النتائج فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في فاعلية الذات كما ارتبطت هذه الفاعلية إيجابياً بعدد الحالات التي نجح المعلمون والمعلمات في التعامل معها من ذوي صعوبات التعلم.

دراسة البادي (2014):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير أداة لقياس سمات الشخصية المستهدفة ومقياس لفاعلية الذات، وقد تم من صدق الأداتين صدقا ظاهريا والتحقق من ثباتهما، وتكونت عينة الدراسة من (75) من الأخصائيين الذكور و (125) من الإناث في مدارس سلطنة عمان، وقد أظهرت نتائج الدراسة بانه لا يوجد فروق بين الذكور والإناث في سمات الشخصية وفاعلية الذات ، وأظهرت الدراسة أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم فاعلية منخفضة، كما وأظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعض سمات الشخصية وفاعلية الذات.

دراسة عربيات وحمادنة (2014):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى فاعلية الذات في منطقة بني كنانة في ضوء متغيري النوع الاجتماعي والتحصيل الدراسي، ولتحقيق غرض الدراسة تم تطوير مقياس فاعلية الذات والتحقق من صدقها وثباتها واستخدامها كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (280) طالبا وطالبة من المرحلة الثانوية منهم (152) من الذكور و (12) من الإناث، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى فاعلية الذات لدى الطلبة كان بدرجة متوسطة، وبينت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي للتحصيل الدراسي لصالح المعدل الأعلى، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي للتفاعل بين النوع الاجتماعي والتحصيل الدراسي.

دراسة البهدل (2014):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف العلاقة بين فاعلية الذات وعوامل الشخصية لدى المرشد الطلاب، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث تم استخدام مقياس فاعلية الذات واستخبار ايزنك للشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (209) أفراد من المرشدين الطلابيين الملتحقين بدبلوم التوجيه والإرشاد في عدد من الجامعات السعودية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين فاعلية الذات وأبعادها الفرعية وعاملي العصابية والذهنية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات وعوامل الشخصية راجعة لسنوات الخبرة.

دراسة ريان (2013):

هدفت هذه الدراسة الى تحديد درجة الممارسات التأملية لدى معلمي الرياضيات في مديريات تربية الخليل وعلاقتها بفاعلية الذات التدريسية ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث بتطوير اداة استبانة والتحقق من صدقها وثباتها واستخدامها على عينة مكونة من (238) معلما ومعلمة تم اختيارهم

بطريقة طبقية من جميع معلمي الرياضيات في مديريات تربية شمال الخليل والخليل وجنوب الخليل المنتظمين في عملهم خلال الفصل الأول من العام الدراسي(2012 / 2011)، وبينت نتائج الدراسة أن درجة الممارسات التأملية لدى معلمي الرياضيات مرتفعة، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الممارسة وفقاً لمتغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة القصيرة، في حين لم تكن الفروق دالة إحصائياً وفقاً لمتغيرات: المديرية، والمؤهل العلمي والجنس، كما تبين وجود علاقة دالة إحصائياً بين متوسطات درجة الممارسات التأملية لدى معلمي الرياضيات ودرجة فاعلية الذات التدريسية.

دراسة الحجايا (2013) :

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي مستوى كل من الفاعلية التدريسية والاستقلال التدريسي المدرك والتدريس الإبداعي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة العاصمة، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء مجموعة من المقاييس وهي: مقياس الفاعلية التدريسية، ومقياس الاستقلال التدريسي المدرك، ومقياس التدريس الإبداعي التي تم بناؤها استناداً إلى عدد من المقاييس السابقة في الموضوع، ثم التحقق من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (413) معلم ومعلمة للعام الدراسي 2012 / 2013 في مدارس محافظة العاصمة، وقد تم اختيارها بالطريقة الطبقية العنقودية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من الفاعلية التدريسية، كما أظهرت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى كل من الفاعلية التدريسية والاستقلال التدريسي المدرك ومستوى التدريس الإبداعي.

دراسة حمادنة وشرادقة (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الفروق في مستوى فاعلية الذات لدى عينة أردنية من الطلبة المعاقين سمعياً في جامعة اليرموك في ضوء متغيري النوع الاجتماعي وشدة الإعاقة السمعية، وتألفت عينة الدراسة من (57) طالباً وطالبة منهم (28) من الذكور و(29) من الإناث، وتم اختيارهم بالطريقة القصدية من طلبة جامعة اليرموك من ذوي الإعاقة السمعية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس فاعلية الذات بعد التحقق من صدقه وثباته، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية الذات لدى عينة من الطلبة المعاقين سمعياً في جامعة اليرموك تعادل درجة متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في مستوى فاعلية الذات تعزى لمتغير شدة الإعاقة السمعية لصالح ذوي الإعاقة السمعية البسيطة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

دراسة حجازي (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى فاعلية الذات ومستوى التوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين (الدرجة الكلية، وأبعاد مقاييس فاعلية الذات، والتوافق المهني، وجودة الأداء)، وتألفت عينة الدراسة من (45) معلمة من معلمات غرف المصادر خلال العام الدراسي 2011/2012م، واحتوت الدراسة على ثلاثة مقاييس لفاعلية الذات، والتوافق المهني، وجودة الأداء من إعداد الباحثة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية وأبعاد مقياس فاعلية الذات، والدرجة الكلية وأبعاد مقياس التوافق المهني ما عدا التوافق الاجتماعي، والدرجة الكلية وأبعاد مقياس جودة الأداء، كما وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية ومنخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني، ومقياس جودة الأداء.

دراسة الصالحي (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أبعاد الفاعلية الذاتية التدريسية وفقاً لمستوى خبرة المعلم، وتخصصه، والمرحلة التعليمية التي يدرس فيها، وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية كالخبرة، والمرحلة التعليمية، وتخصص المعلم، تكونت عينة الدراسة من (292) معلماً ذكراً من معلمي التعليم العام في منطقة القصيم في المملكة العربية السعودية، وطلب منهم تعبئة نسخة معربة من مقياس أبعاد الفاعلية الذاتية في التدريس لكوني ودنزاين (2002)، بينت نتائج الدراسة أن معلمي مراحل التعليم العام الأكثر خبرة يمتلكون مستوى أعلى في الفاعلية الذاتية التدريسية من زملائهم الأقل خبرة، وكذلك بينت نتائج الدراسة إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية تفوقوا على أقرانهم في المراحل التعليمية الأخرى في مستوى فاعلية الذات التدريسية.

دراسة خورشيد وقاسمي وأشرف (2012) (Khurshid & Qasmi ; Ashraf, 2012):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الفاعلية الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في باكستان وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (75) معلماً ومعلمة و (225) طالبا وطالبة من الطلبة المعلمين، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس لفاعلية الذات ومقياس آخر للأداء الوظيفي، وقد أظهرت النتائج أن وجود علاقة إيجابية بين الفاعلية الذاتية والأداء الوظيفي، وأظهرت وجود فاعلية ذاتية وإداء وظيفي عالي لديهم، وأن المعلمات لديهن فاعلية ذاتية أكبر من الذكور، وأن ذوي الخبرة

الأكثر والمؤهل الأعلى لديهم فاعلية ذاتية أكبر، كما أشارت النتائج إلى أن الطالبات المعلمات الإناث أفضل أداء من الطلاب المعلمين الذكور، وأن طلبة الأسر ذات الدخل المرتفع قللوا من أداء معلمهم.

دراسة أبو غالي (2012):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات وضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى، والتعرف إلى مستوى كل من فاعلية الذات وضغوط الحياة لديهن، وتكونت عينة الدراسة من (160) طالبة متزوجة في جامعة الأقصى، واستخدمت الباحثة مقياسي فاعلية الذات وضغوط الحياة من إعداد الباحثة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين فاعلية الذات وضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات، كما بينت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية الذات منخفض، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في ضغوط الحياة بين الطالبات المتزوجات من ذوات فاعلية الذات المرتفعة والمنخفضة لصالح ذوات فاعلية الذات المنخفضة

دراسة روبرتسون والزهراني (Robertson & Al Zahrani, 2012):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيف ينظر معلمو قبل الخدمة إلى فاعليتهم الذاتية فيما يتعلق بدمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المناهج التربوية الحالية والمستقبلية، وتكونت عينة الدراسة من (325) معلمة من معلمي قبل الخدمة في كلية التربية في جامعة الملك عبد العزيز في السعودية، وتمثلت أداة الدراسة في مقياس لفاعلية الذات، وقد أظهرت النتائج وجود مستوى عالٍ في الفاعلية الذاتية على مهارات الكمبيوتر، كما أظهرت النتائج أيضاً أن زيادة الممارسة والتدريب على أجهزة الكمبيوتر سيسهم في تعزيز الفاعلية الذاتية الخاصة بالمعلمين وزيادة دافعيتهم وتطوير الأداء لديهم.

دراسة الكثيري (2011):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تصور معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض لفاعلية أدائهم في توظيف استراتيجيات التعليم وإدارة الصف وتنشيط الطالب، وتكونت عينة الدراسة من (753) معلماً، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياس (شائن موران- و لفلوك) لقياس الفاعلية الذاتية للمعلمين، وأظهرت النتائج أن المعلمين يرون فاعلية أدائهم بشكل عام فوق المتوسط، حيث انها لم تتجاوز مستوى الجيد في أي محور من محاور الأداة، وكانت تصورات المعلمين أكثر لفاعلية أدائهم في محور استراتيجيات التعليم ثم محور إدارة الصف وأقلها محور تنشيط الطالب، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة تعود لمتغير المؤهل، كما وأظهرت وجود فروق تعود للخبرة ولصالح المعلمين.

دراسة أبو تينة وخصاونة وخاليلة (Khasawneh; Khalaileh,2011&Abu-Tineh):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الفاعلية الذاتية وأساليب الإدارة الصفية التي يمارسها معلمو المدارس الأساسية والثانوية الحكومية في الأردن، وقد تكون مجتمع الدراسة من (238) معلم من مدارس الثانوية في الاردن، واستخدم الباحثون مقياس الفاعلية الذاتية (لوفولك-وهوي) (1990 Hoy& Woolfolk,) ومقياس اتجاهات ومعتقدات المعلمين حول الإدارة الصفية لمارتن وبين وبالدين، وأظهرت النتائج أن لدى المعلمين الأردنيين فاعلية ذاتية عالية مقارنة بالفاعلية العامة، وأن أكثر أنماط الإدارة الصفية ممارسة من قبل المعلمين الأردنيين هو نمط إدارة التدريس ثم نمط إدارة السلوك فنمط إدارة الأفراد، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عالية ودالة إحصائية بين الفاعلية الذاتية وأنماط الإدارة الصفية الثلاثة والإدارة الصفية ككل، ووجود علاقة ارتباطية بين الفاعلية العامة للمعلم وأنماط الإدارة الصفية الثلاثة والإدارة الصفية ككل.

دراسة الخاليلة (2011) :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفاعلية الذاتية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء في ضوء متغيرات الجنس، والمرحلة الدراسية، والخبرة التدريسية، وتكونت عينة الدراسة من (401) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية والثانوية في الأردن، وتمثلت أداة الدراسة في مقياس للفاعلية الذاتية، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الفاعلية الذاتية كان عالياً، وأن المعلمين أكثر فاعلية في بعد الإدارة الصفية وأقلها في بعد مشاركة الطلبة في العملية التعليمية التعلمية، كما أظهرت النتائج وجود فروق في تقديرات المعلمين لفاعليتهم الذاتية تعزى إلى متغير المرحلة الدراسية ولصالح معلمي المرحلة الأساسية، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس والخبرة التدريسية، ووجود تفاعل بين متغيري المرحلة الدراسية والجنس وبين متغيري الجنس والخبرة التدريسية للمعلم .

دراسة جافورا (Gavora, 2010) :

هدفت هذه الدراسة إلى قياس الفاعلية الذاتية لدى المعلمين ، وتكونت عينة الدراسة من (135) معلماً قبل التوظيف تم اختيارهم من السنوات الخمس في كلية التربية في جامعة براتيسلافا في سلوفاكيا، وتكونت أداة الدراسة من مقياس جبسون وديمبو، بحيث تضمن مجالين، وهما: الفاعلية في العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور، والفاعلية في تنمية التفكير والبحث العلمي، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن فاعلية الذات لدى المعلمين كانت مرتفعة.

دراسة شينج ورين (Cheng & Ren, 2010):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المعلمين في غرف مصادر التعلم في تايوان من خلال الضغوط التي يشعرون بها، ولقد تكونت عينة الدراسة من (153) من معلمي المرحلة الابتدائية في غرق مصادر التعلم بسؤالهم من خلال الاستبانات المتنوعة بمقابلة شخصية مع قدامى المعلمين في غرف مصادر التعلم لتزويد الباحث بانطباعاتهم عن هذه الوظيفة، ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الحالات كانت تحت ضغوط شديدة والتي كانت من المبشرات بالفاعلية السلبية للذات، وأظهرت النتائج وجود فاعلية ذات متدنية لدى هذه العينة .

دراسة حسونة (2008) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الفاعلية الذاتية لمعلمي العلوم قبل الخدمة و لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في ضوء متغيرات العنوسة ، وتخصص المعلم في الثانوية العامة (علمي او أدبي)، تكونت عينة الدراسة من (194) معلماً من المعلمين الملتحقين في قسم التعليم في الجامعة الاسلامية في غزة ، وتمثلت أداة الدراسة في مقياس الفاعلية الذاتية لمعلمي العلوم، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين يمتلكون فاعلية ذاتية عالية، وأن المعلمات أكثر فاعلية من المعلمين، وأن المعلمين خريجي الفرع العلمي في الثانوية العامة وهم اكثر فاعلية من المعلمين خريجي الفرع الأدبي وذلك بصورة دالة إحصائياً.

دراسة بلاكبورن وروبينسون (Blackburn & Robinson, 2008):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين والشعور بالرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (80) معلماً ومعلمة في أمريكا، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس للفاعلية الذاتية والمتضمن ثلاثة أبعاد: مشاركة الطلاب، والممارسات التعليمية، والإدارة الصفية، ومقياس للرضا الوظيفي، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الفاعلية الذاتية والشعور بالرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق في الفاعلية الذاتية للمعلمين تبعاً لمتغير الخبرة، وأن المعلمين الذكور لديهم فاعلية ذاتية أكثر من المعلمات اناث، كما وأظهرت النتائج تمتع المعلمين بفاعلية ذاتية عالية.

دراسة اروثير (McAruther, 2008):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين فاعلية المعلمين والرضا الوظيفي لديهم وتأثيرهما المباشر في بقائهم بمهنتهم كمعلمين في مجال صعوبات التعلم، وتكونت عينة الدراسة من (160) من المعلمين المرخص لهم بمزاولة مهنة التدريس مع ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية نيوجيرسي الأمريكية، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس للرضا الوظيفي ومقياس الفاعلية الذاتية في بعدها الشخصي والعام، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هؤلاء المعلمين خططوا بالفعل لرفع مهنتهم كمعلمين في مجال التربية الخاصة، كما إن نتائج الانحدار الخطي المتعدد أشارت إلى أن الفاعلية الذاتية تلعب دورا مهما في التنبؤ بالرضا الوظيفي لهؤلاء المعلمين، وأظهرت أيضا تمتع المعلمين بفاعلية ورضا وظيفي بدرجة عالية.

دراسة تشونج (Cheung, 2008) :

هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة الفاعلية الذاتية بين معلمي المدارس في هونج كونج ومعلمي المدارس في شنغهاي في ضوء متغيرات الجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، وتكونت عينة الدراسة من (725) معلما من هونج كونج و(575) من شنغهاي، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الفاعلية الذاتية للبيئة الصينية، وقد بينت النتائج أن المعلمين قد أظهروا فاعلية ذاتية عالية، وأظهرت نتائج التحليل النوعي أن أكثر العوامل تأثيرا في فاعلية المعلم الذاتية هي: الاحترام والثقة الممنوحة لهم من الطلاب وأولياء الأمور، والتدريب الذي تلقوه في الجامعات، والخبرة التي اكتسبوها من ممارسة التدريس اليومية.

دراسة إبراهيم (2005) :

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الفاعلية الذاتية والفاعلية المهنية والضغوط النفسية المرتبطة بمهنة التعليم والمعتقدات التربوية لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية وطلبة في كليات إعداد المعلمين في السعودية، تكونت عينة الدراسة من (200) متطوع، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين الفاعلية المهنية للمعلمين وكل من الفاعلية الذاتية العامة والمعتقدات التربوية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الفاعلية المهنية للمعلمين والضغوط النفسية، والى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في تحديدهم (لفاعليتهم الذاتية المهنية، والفاعلية العامة، والضغط النفسي المهني والمعتقدات التربوية) تعزى إلى مراحل التعليم وذلك لصالح المرحلة الابتدائية.

دراسة كنوبلاخ (Knoblauch, 2004):

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي العلاقة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين والفاعلية الجماعية وعلاقتها بمتغيرات الخبرة التدريسية ومكان المدرسة (ريف، مدينة، ضواحي) ومدى تغيير المعلم للمدرسة التي يعمل بها، وتكونت عينة الدراسة من (108) معلما موزعين على المناطق الثلاث في ولاية أوهايو الأمريكية، وتمثلت أدوات الدراسة في أدوات لفاعلية الذات والفاعلية الجماعية، وقد أظهرت النتائج أن المعلمين يتمتعون بفاعلية ذاتية مرتفعة، وأن الفاعلية الذاتية لدى المعلمين الأكثر خبرة أعلى منها لدى المعلمين الأقل خبرة، وأن الفاعلية الذاتية لدى معلمي الريف أعلى منه لدى معلمي المدن .

2.2. 3 التعقيب على الدراسات السابقة

أولاً : من حيث أهداف الدراسة :

1- هدفت بعض الدراسات الى تقصي مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين وغيرهم من الموظفين؛ مثل دراسة كل من : (عبد اللطيف، 2018؛ الزبيدي، 2017؛ القرني، 2017؛ اغريب، 2017؛ Koch et al.,2014؛ العواودة، 2017؛ الرواشدة، 2016؛ ماضي، 2014؛ نجم، 2014).

2- بعض الدراسات هدفت الى تقصي مستوى فاعلية الذات لدى لمعلمين وغيرهم من الموظفين ، مثل دراسة كل من : (بقيعي، 2016؛ مقدم، 2015؛ الخلايلة، 2011؛ شعيب، 2014؛ Akram & Ghazanfar ,2014; Gavora ,2010؛ بقيعي وهماش، 2016؛ عربيات وحمادنة، 2014؛ حمادنة وشرادقة، 2013).

من خلال تحليل الدراسات السابقة يتبين أنها تشابهت مع بعض الدراسات السابقة من حيث الهدف العام في حين تميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات من حيث شموليتها لكثير من الأهداف السابقة ، وفي أنها تهدف إلى استقصاء العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات .

ثانياً : من حيث العينة :

اختارت معظم الدراسات السابقة عينات عشوائية بسيطة لمناسبتها لأهداف تلك الدراسات ؛ ومن تلك الدراسات : (العليان، 2018؛ عبد اللطيف، 2018؛ الشنطي، 2015؛ بقيعي، 2016؛ Akram & Ghazanfar ,2014) ، في حين اختارت بعض الدراسات عينات عشوائية طبقية، ومن هذه الدراسات : (القرني، 2017؛ اغريب، 2017؛ نجم، 2014؛ عربيات وحمادنة، 2014؛ الحجايا، 2013،

وبالنسبة لهذه الدراسة فقد تم اختيار العينات فيها بصورة عشوائية طبقية والتي تألفت من معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ، وهذا يتفق مع عينات الدراسة لكل من الدراسات الاتية : (القرني، 2017؛ اغريب، 2017؛ نجم، 2014؛ عربيات وحمادنة، 2014؛ الحجايا، 2013).

ثالثاً : من حيث المنهج :

اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة من حيث استخدام المنهج الوصفي الارتباطي ؛ مثل دراسة كل من : (البادي، 2014؛ البهدل، 2014؛ العليان، 2018؛ العواودة، 2017)، كما تبين بأن معظم الدراسات اعتمدت استخدام المنهج الوصفي والوصفي الارتباطي لإيجاد دور الاستغراق

الوظيفي لدى العاملين والموظفين او ايجاد دور فاعلية الذات لديهم فتميزت هذه الدراسة من خلال تقصي العلاقة بين كل من الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية لديهم .

رابعا: من حيث أدوات الدراسة :

اعتمدت معظم الدراسات العربية ابحاثا كمية في جمع بياناتها تمثلت في استبانات ؛ مثل دراسة كل من : (حجازي، 2013؛ الصالحي، 2013؛ العنقري،2012؛ Azeem, 2010 ; Ayers, 2010) بينما اعتمدت بعض الدراسات الاجنبية على أدوات نوعية في جمع البيانات وقد تمثلت في المقابلات ، ومن الدراسات عليها : (Kancir & Etales, 2015; Cheng & Ren,2010) أما بالنسبة لهذه الدراسة فقد اعتمد الباحث على جمع البيانات بشكل كمي مستخدما استبانة لقياس مستوى الاستغراق الوظيفي واستبانة اخرى لقياس مستوى فاعلية الذات التدريسية .

خامسا: من حيث نتائج الدراسة :

اظهرت نتائج بعض الدراسات التي هدفت الى تقصي مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين وغيرهم من العاملين الى وجود مستوى عال في الاستغراق الوظيفي لديهم ؛ مثل دراسة كل من : (عبد اللطيف،2018؛ الزبيدي،2017؛ القرني،2017؛ اغريب، 2017؛ Koch *et al*, 2014)، واطهرت بعض الدراسات مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي لديهم؛ مثل دراسة كل من : (العوادة،2017؛ الرواشدة، 2016؛ ماضي، 2014)، واطهرت بعض الدراسات مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي لديهم ؛ مثل دراسة: (نجم، 2014) .

اظهرت نتائج بعض الدراسات التي هدفت الى تقصي مستوى فاعلية الذات لدى المعلمين وغيرهم من العاملين الى وجود مستوى عال في الفاعلية لديهم؛ مثل دراسة كل من : (بقيعي، 2016؛ مقدم، 2015؛ الخاليلة،2011؛ شعيب، 2014؛ Akram& Ghazanfar ,2014; Gavora,2010)، واطهرت بعض الدراسات مستوى متوسط من فاعلية الذات لديهم؛ مثل دراسة كل من : (بقيعي وهماش، 2016؛ عريبات وحمدانة، 2014؛ حمدانة وشرادقة، 2013)، واطهرت بعض الدراسات مستوى منخفض من فاعلية الذات لديهم ؛ مثل دراسة: (البادي،2014؛ ابو غالي، 2012) . من وجهة نظر الباحث أن هذه الدراسة تميزت عن غيرها من الدراسات السابقة في سعيها لتقصي العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية، وكان للدراسات السابقة دور كبير إفادة الباحث في عدة مجالات منها: إتاحة الفرصة للاطلاع على الأدوات البحثية وكيفية إعدادها وتطويرها وخاصة في إعداد اداة الاستغراق الوظيفي واداة فاعلية الذات التدريسية، وقد أفادت الباحث في تقديم إطار نظري متكامل في عناصره .

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة، ووصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وطريقة اختيار العينة، والادوات التي تم اعدادها وبنائها وآليات التحقق من صدقها وثباتها، كما تضمن الاجراءات التي تم القيام بها في تنفيذ الدراسة ومتغيراتها، والمعالجة الاحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخراج النتائج الاحصائية.

1.2 منهج الدراسة

استناداً إلى طبيعة الدراسة وأهدافها استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي (الاسلوب الارتباطي) وذلك لملائمته لأغراض الدراسة، من حيث رصد وتحليل واقع مشكلة الدراسة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع من خلال وصفها، وتفسيرها، والتنبؤ بها، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات الرياضيات في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية الخليل خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2018/2019، والبالغ عددهم (616) معلماً ومعلمة (إحصاءات مديرية تربية الخليل، 2018)، والجدول (1.3) يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيري المرحلة الدراسية والجنس.

جدول (1.3): توزيع مجتمع الدّراسة وفقاً لمتغيري المرحلة التعليمية والجنس

الجنس		المرحلة الدراسية
إناث	ذكور	
193	56	أساسية دنيا
154	128	أساسية عليا
51	34	ثانوية
398	218	المجموع
العينة التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة		
الجنس		المرحلة الدراسية
إناث	ذكور	
72	23	أساسية دنيا
58	48	أساسية عليا
22	14	ثانوية
152	85	المجموع

3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (237) معلماً ومعلمة تم اختيارها بنسبة (38.5%) بالطريقة الطبقيّة وفقاً لمتغيري الجنس والمرحلة الدراسية، بحيث تكون ممثلة لمجتمعها بالاعتماد على الأسس الإحصائية لاختيار العينات، وقد تم حساب حجم عينة الدّراسة بنسبة خطأ مقدارها (5%) من مجتمعها باستخدام موقع حساب العينات www.surveysystem.com، وذلك كما هو واضح في ملحق (6)، ويوضح الجدول (2.3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها المستقلة.

جدول (2.3). الأعداد، والنسب المئوية لخصائص العينة الديمغرافية.

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس		
ذكور	84	%35.4
إناث	153	%64.6
المجموع	237	%100
المؤهل العلمي		
دبلوم	10	%4.2
بكالوريوس	173	%73.0
دبلوم عالي فأعلى	54	%22.8
المجموع	237	%100
سنوات الخبرة		
أقل من 5 سنوات	38	%16.0
5 - أقل من 10 سنوات	71	%30.0
من 10 - أقل من 15 سنة	84	%35.4
15 سنة فأكثر	44	%18.6
المجموع	237	%100
المرحلة الدراسية		
أساسية دنيا	96	%40.5
أساسية عليا	108	%45.6
ثانوية	33	%13.9
المجموع	237	%100
المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
التقدير السنوي		
ممتاز	52	%21.9
جيد جداً	120	%50.6
جيد فما دون	65	%27.5
المجموع	237	%100

يوضح الجدول (2.3) خصائص العينة الديمغرافية وفقاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية، والتقدير السنوي.

4.3 أدوات الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة أداتين لجمع البيانات هما:

1.4.3 أداة قياس الاستغراق الوظيفي

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها، بما يحقق أهدافها، تم إعداد استبانة لقياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات وذلك بعد الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة خصوصاً دراسة كل من: (العليان، 2018؛ العواودة، 2017)، وقد اشتملت الاستبانة على قسمين:

القسم الأول: تضمن هذا القسم البيانات الشخصية الخاصة بالمستجيب والتي تمثل متغيرات الدراسة المستقلة، وهي: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، والتقدير السنوي. القسم الثاني: وتضمن فقرات الاستغراق الوظيفي، وتكونت بصورتها الأولية من (40) موزعة على مجالين: الاستغراق المعرفي والأدائي، وتضمن (23) فقرة، والاستغراق العاطفي وتضمن (17) فقرة، بحيث خصص لكل فقرة سلم استجابة خماسي: بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً، وقد أعطيت رقمياً الدرجات 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب.

1.1.4.3 صدق الأداة

أ- صدق المحكمين

قام الباحث بعرض الأداة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، ومن العاملين في مجال التربية والتعليم ملحق (1)، لمعرفة رأيهم حول مدى صلاحية الفقرات ووضوحها من الناحيتين التربوية واللغوية للموضوع المراد قياسه، وإبداء التعديلات أو الملاحظات من حذف أو إضافة أو تعديل، والذين قاموا بدورهم في اقتراح التعديلات اللازمة عليها، ومن ثم قام الباحث بتعديل الأداة (الاستبانة)، وفق تعديلات واقتراحات المحكمين، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة منها، فقد بلغ عدد فقراتها بعد التحكيم (40) فقرة ملحق (2).

ب- الصدق العاملي

قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مستقلة عن مجتمع الدراسة، مكونة من (30) معلم ومعلمة من معلمي الرياضيات بهدف بإيجاد الصدق العاملي (Factor Analysis) لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي، بطريقة المكونات الأساسية وبمحك قبول مقداره لا يقل عن 0.40 كدرجة لقبول تشبع كل فقرة بالعامل الذي تنتمي إليه، وذلك كما هو واضح في الجدول (3.3)

جدول (3.3): نتائج التحليل العاملي لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي

درجة التشبع		الفقرات	الرقم
العامل الثاني	العامل الأول		
	0.62	أحرص على الحضور مبكراً إلى المدرسة	1.
	0.54	لدي الاستعداد التام للقيام بجميع المهام الموكلة لي على اكمل وجه	2.
	0.66	أحرص على اكمال المهمات التدريسية في البيت	3.
	0.60	لدي الاستعداد لإعطاء حصص إضافية بدون مقابل	4.
	0.61	استثمر كافة المصادر لتحقيق الأهداف التدريسية التي اسعى لتحقيقها	5.
	0.60	احرص على استثمار خبرتي في تطوير مهاراتي التدريسية	6.
	0.65	أحرص على ان اكون آخر المغادرين من المدرسة	7.
	0.62	أسعى دوماً إلى تحسين مستوى اداء طلبتي في الرياضيات	8.
	0.50	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية من مصادر متعددة	9.
	0.55	أشارك بفاعلية في وضع الخطط العلاجية للطلبة المتأخرين دراسياً في الرياضيات	10.
	0.62	أقدم المساعدة والمشورة لزملائي في المدرسة	11.
	0.61	أعمل بكل طاقتي في تنفيذ الحصص الدراسية	12.
	0.57	أعطي الكثير من اهتماماتي لمهنة التدريس	13.
	0.70	اتقبل التغذية الراجعة من مشرفي ، واحرص على الاستفادة منها	14.
	0.72	ترتبط أهدافي الشخصية ارتباطاً وثيقاً بمهنة التدريس	15.
	0.58	أشعر بان الوقت يمر سريعاً أثناء الحصة	16.
	0.67	اتمتع بعلاقات حسنة مع جميع زملائي في المدرسة	17.
	0.65	أستطيع التوفيق بين متطلبات عملي التدريسي ومتطلبات حياتي الخاصة	18.

0.67	أخطت جيداً لتنفيذ الحصص التي أقوم بتدريسها	19.
0.70	أعمل بجد حتى بدون متابعة من المدير أو المشرف	20.
0.68	لدي الاستعداد للمشاركة في حل مشكلات زملائي التدريسية	21.
0.75	أحرص على التميز في عملي كمدرس	22.
0.71	أتأمل في ممارساتي التدريسية لتطويرها من وقت لآخر	23.
0.76	أقبل على مهنة التدريس بهمة ونشاط	24.
0.66	أحب مهنة التدريس لأنها تلبي رغباتي	25.
0.72	أشعر بالانتماء لمهنة التدريس	26.
0.65	افتخر بمهنتي كمدرس	27.
0.57	أثق بنفسي أثناء تنفيذ الحصص التدريسية	28.
0.50	أشعر بسعادة غامرة أثناء الحصص التدريسية	29.
0.60	يشغلني التفكير في مهنة التدريس حتى بعد انتهاء الدوام المدرسي	30.
0.63	أشعر بقيمة كبيرة للعمل الذي أقوم به	31.
0.50	أحظى بالاحترام والتقدير من قبل زملائي ومديري في المدرسة	32.
0.66	تساعدني مهنة التدريس على تجاوز مشكلاتي الخاصة	33.
0.66	أشعر بالحيوية أثناء التدريس	34.
0.68	ألوم نفسي كثيراً عندما أشعر أن حصتي لم تكن كما خططت لها	35.
0.66	أشعر ان لدي رسالة سامية أقوم بإيصالها للطلبة	36.
0.72	إن رضاي عن حياتي مرتبط بمهنتي كمدرس	37.
0.66	أشعر بان مهنتي تمثل أكثر الأشياء أهمية في حياتي	38.
0.70	أشعر بالسعادة عندما يحقق طلبتي انجازاً متميزاً في تعلم الرياضيات	39.
0.65	أتمنى أن استمر في عملي ما دام ذلك متاحاً لي	40.

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3.3) أن جميع فقرات الاستبانة قد تشبعت بعاملها، مما يشير إلى الصدق العملي للاستبانة، كما يتضح أن معامل تشبعت فقرات المجال الأول قد تراوحت بين (0.54 - 0.75) وجميعها موجهة لقياس الاستغراق المعرفي والأدائي، أما المجال فقد تراوحت معاملات تشبعت فقراته بين (0.50 - 0.79)، وبالتالي أصبحت الاستبانة مكونة بصورتها النهائية من (40) فقرة موزعة على مجالي الاستغراق المعرفي والأدائي والاستغراق العاطفي.

2.1.4.3 ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الأداة، قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية، قوامها (30) معلم ومعلمة من معلمي الرياضيات الذين يدرسون الرياضيات في مديرية تربية الخليل، ثم حساب معامل الاتساق الداخلي للاستبانة ككل ولكل عامل من عواملها باستخدام معادلة كرومباخ الفا (Cronbach Alpha)، كما هو موضح في جدول (4.3):

جدول (4.3): نتائج معادلة الثبات (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة .

رقم	مجالات الدراسة	عدد الفقرات	قيمة Alpha
1.	الاستغراق المعرفي والأدائي	23	0.79
2.	الاستغراق العاطفي	17	0.81
	الدرجة الكلية	40	0.88

يتضح من الجدول (4.3) أن جميع معاملات قيم الثبات مقبولة ومناسبة لأداة الدراسة.

2.4.3 أداة قياس فاعلية الذات التدريسية

بعد الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة خصوصا دراسة كل من (ريان، 2014؛ عابد، 2002)، قام الباحث بإعداد أداة الدراسة، حيث تكونت بصورتها الأولية من (20) فقرة، وقد اعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي بتدرج إجابة فقراتها من (1، 2، 3، 4، 5)، بحث خصص لكل فقرة سلم استجابة خماسي (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، معارض، معارض بشدة)، وقد أعطيت رقمياً الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) للفقرات الموجبة على الترتيب، في حين تم عكس هذه الدرجات للفقرات السالبة.

1.2.4.3 صدق الأداة

أ- صدق المحكمين

قام الباحث بعرض الأداة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، ومن العاملين في مجال التربية والتعليم ملحق (1)، لمعرفة رأيهم حول مدى صلاحية الفقرات ووضوحها من الناحيتين التربوية واللغوية للموضوع المراد قياسه، وإبداء التعديلات أو الملاحظات من حذف أو إضافة أو تعديل، وفي ضوء ملاحظات المحكمين قام الباحث بإجراء التعديلات المقترحة، والتي تضمن إجراء التعديلات في صياغة بعض الفقرات دون إضافة أو حذف لأي منها، وبالتالي بقيت الاستبانة مكونة من (20) فقرة ملحق (3).

ب-الصدق العاملي

قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مستقلة عن مجتمع الدراسة، مكونة من (30) معلماً ومعلمة من معلم بالرياضيات بهدف إيجاد الصدق العاملي (Factor Analysis) لفقرات مقياس فاعلية الذات التدريسية، بطريقة المكونات الأساسية وبمحك قبول مقداره لا يقل عن 0.40 كدرجة لقبول تشبع كل فقرة بالعامل الذي تنتمي إليه كما اشار الية (Cold, 2011) وذلك كما هو واضح في الجدول (5.3).

جدول (5.3): نتائج التحليل العاملي لفقرات مقياس فاعلية الذات التدريسية

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
1.	إذا تحسن أداء الطالب في الرياضيات فإن هذا يرجع إلى أن المعلم قد بذل جهداً أكبر	0.53
2.	أبحث باستمرار عن أفضل طرق وأساليب تدريس الرياضيات	0.69
3.	لن أستطيع تدريس الرياضيات بشكل أفضل مما تعودت عليه مهما بذلت من جهد فيها	0.73
4.	تحسن علامات الطلبة في الرياضيات يرجع هذا إلى أن معلمهم قد وجد مدخلاً أكثر فاعلية في التدريس	0.50

0.50	أعرف كيف أدرس مفاهيم الرياضيات بفاعلية	5.
0.61	لا أستطيع التعامل مع أنشطة الرياضيات بشكل فاعل	6.
0.55	إذا انخفض تحصيل الطلبة في الرياضيات ، فإن هذا - على الأرجح - يرجع إلى استخدام طرق تدريس غير فعالة	7.
0.62	يمكن التغلب على ضعف الطلبة في الرياضيات بالتدريس الجيد للمادة	8.
0.66	إذا تحسن أداء الطالب المنخفض التحصيل في الرياضيات، فإن هذا يرجع إلى الاهتمام الزائد من المعلم	9.
0.50	أستوعب مفاهيم الرياضيات بالقدر الذي يمكنني من التدريس الفاعل لها	10.
0.66	غالباً ما يكون المعلم هو المسؤول عن تحصيل طلبته في الرياضيات	11.
0.68	يرتبط تحصيل الطلبة في الرياضيات مباشرة بفاعلية معلمهم في التدريس	12.
0.55	إذا صرح والد الطالب بأن ابنه يبدي اهتماماً كبيراً للرياضيات ، فقد يرجع ذلك إلى أداء معلمه	13.
0.68	سأواجه صعوبة في توظيف الوسائل التعليمية في تدريس الرياضيات.	14.
0.58	سأكون متمكناً من الإجابة عن أسئلة الطلبة	15.
0.60	أنا غير متأكد من امتلاكي المهارات الأساسية لتدريس الرياضيات	16.
0.55	إذا أعطيت الخيار فلن أدعو المشرف أو المسؤول لتقييم تدريسي للرياضيات	17.
0.71	إذا واجهت الطالب صعوبة في استيعابه لمفهوم رياضي، فسأشعر بالحيرة في كيفية مساعدته على فهم أفضل	18.
0.62	أرحب دائماً بأسئلة الطلبة عند تدريسي للرياضيات	19.
0.62	لا أعرف ما أفعله كي أوجه اهتمام الطلبة نحو تعلم الرياضيات	20.

يتبين من الجدول (5.3) أن معاملات تشبع جميع فقرات الاستبانة قد تراوحت بين (0.50 - 0.73)، وجميعها موجهة لقياس فاعلية الذات التدريسية، مما يشير إلى الصدق العملي للاستبانة.

2.2.4.3 ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الأداة، قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية، قوامها (30) معلم ومعلمة من معلمي الرياضيات الذين يدرسون الرياضيات في مديرية تربية الخليل، ثم حساب معامل الاتساق الداخلي للاستبانة باستخدام معادلة كرومباخ ألفا (Cronbach Alpha)، قد بلغ معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة (0.82)، مما يدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات.

5.3 المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم إتباع الإجراءات الإحصائية الآتية :

- للإجابة عن سؤالي الدراسة الأول والثالث، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية، وللحكم على المتوسطات، فقد كان مفتاح التصحيح كما يلي

$$\bar{X} \geq 2.33 \text{ متدنية .}$$

$$\bar{X} > 2.33 \geq 3.66 \text{ متوسطة .}$$

$$\bar{X} < 3.66 \text{ مرتفعة .}$$

- وللإجابة عن سؤالي الدراسة الثاني والرابع، تم استخدام اختبار " ت " T-test، واختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، واختبار توكي (Tukey test) للمقارنات البعدية.
- وللإجابة عن سؤال الدراسة الخامس، تم استخدام اختبار معامل الارتباط بيرسون.
- وللحكم على الصدق العملي لأداتي الدراسة، تم استخدام التحليل العملي (Factor Analysis).
- وللتحقق من ثبات أداتي الدراسة، تم استخدام معادلة كرونباخ- ألفا.
- وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للناتج التي توصلت إليها الدراسة، والتي هدفت إلى التعرف إلى مستوى الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل، في ضوء بعض المتغيرات، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

1.4 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول :

نص السؤال الأول على "ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدرجة مجالي الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وللدرجة الكلية، وذلك كما هو واضح في الجدول (1.4).

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة مجالي الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وللدرجة الكلية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجال
مرتفعة	0.26	4.36	237	الاستغراق المعرفي والأدائي
مرتفعة	0.33	4.30	237	الاستغراق العاطفي
مرتفعة	0.26	4.33	237	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول (1.4) أن درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل قد جاءت بشكل عام بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (4.33). أما بالنسبة لمجالي الدراسة، فقد تبين أن درجة الاستغراق المعرفي والأدائي قد جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.36)، ثم الاستغراق العاطفي بمتوسط حسابي بلغ (4.30). ولمعرفة درجة كل فقرة من فقرات مجالي الاستغراق الوظيفي، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجالي الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل، كما هو موضح في الجدولين (2.4) و(3.4).

المجال الأول: الاستغراق المعرفي والأدائي

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة كما يظهر في الجدول (2.4)

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والدرجة لفقرات الاستغراق المعرفي والأدائي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل مرتبة حسب الأهمية

رقم الفقرة	الاستغراق المعرفي والأدائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
22	أحرص على التميز في عملي كمدرس	4.59	0.52	مرتفعة
23	أتأمل في ممارساتي التدريسية لتطويرها من وقت لآخر	4.59	0.51	مرتفعة
1	أحرص على الحضور مبكراً إلى المدرسة	4.54	0.52	مرتفعة
8	أسعى دوماً إلى تحسين مستوى اداء طلبتي في الرياضيات	4.50	0.57	مرتفعة
20	أعمل بجد حتى بدون متابعة من المدير أو المشرف	4.50	0.54	مرتفعة
12	أعمل بكل طاقتي في تنفيذ الحصص الدراسية	4.50	0.56	مرتفعة
17	أتمتع بعلاقات حسنة مع جميع زملائي في المدرسة	4.47	0.59	مرتفعة
13	أعطي الكثير من اهتماماتي لمهنة التدريس	4.45	0.59	مرتفعة
9	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية من مصادر متعددة	4.45	0.56	مرتفعة
19	أخطط جيداً لتنفيذ الحصص التي أقوم بتدريسها	4.44	0.55	مرتفعة

رقم الفقرة	الاستغراق المعرفي والأدائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
21	لدي الاستعداد للمشاركة في حل مشكلات زملائي التدريسية	4.43	0.60	مرتفعة
11	أقدم المساعدة والمشورة لزملائي في المدرسة	4.37	0.60	مرتفعة
6	أحرص على استثمار خبرتي في تطوير مهاراتي التدريسية	4.36	0.54	مرتفعة
5	استثمر كافة المصادر لتحقيق الأهداف التدريسية التي اسعى لتحقيقها	4.36	0.56	مرتفعة
2	لدي الاستعداد التام للقيام بجميع المهام الموكلة لي على أكمل وجه	4.36	0.53	مرتفعة
14	أقبل التغذية الراجعة من مشرفي ، وأحرص على الاستفادة منها	4.35	0.63	مرتفعة
18	استطيع التوفيق بين متطلبات عملي التدريسي ومتطلبات حياتي الخاصة	4.33	0.62	مرتفعة
16	أشعر بان الوقت يمر سريعاً أثناء الحصة	4.32	0.59	مرتفعة
15	ترتبط أهدافي الشخصية ارتباطاً وثيقاً بمهنة التدريس	4.21	0.66	مرتفعة
10	أشارك بفاعلية في وضع الخطط العلاجية للطلبة المتأخرين دراسياً في الرياضيات	4.19	0.64	مرتفعة
3	أحرص على اكمال المهمات التدريسية في البيت	4.12	0.81	مرتفعة
4	لدي الاستعداد لإعطاء حصص إضافية بدون مقابل	4.09	0.87	مرتفعة
7	أحرص على ان اكون آخر المغادرين من المدرسة	3.85	0.99	مرتفعة

يتضح من الجدول (2.4) أن جميع فقرات مجال الاستغراق الأدائي والمعرفي قد حازت على درجة مرتفعة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.85 – 4.59)، كما يتضح أن الفقرة رقم (22) والتي نصت على "أحرص على التميز في عملي كمدرس" قد جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.59) وبانحراف معياري (0.52)، وجاءت معها الفقرة رقم (23) بنفس المتوسط والتي نصت على "أتأمل في ممارساتي التدريسية لتطويرها من وقت لآخر" بانحراف معياري (0.51)، ثم تلاها الفقرة

رقم(1) والتي نصت على " أحرص على الحضور مبكراً إلى المدرسة من وقت لآخر" بمتوسط حسابي (4.54) وبانحراف معياري (0.52)، ثم تلاها الفقرة رقم(8) والتي نصت على " أسعى دوماً إلى تحسين مستوى أداء طلبتي في الرياضيات" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.50) وبانحراف معياري (0.57)، ثم الفقرة رقم (20) " والتي نصت على "أعمل بجد حتى بدون متابعة من المدير أو المشرف" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.50) وبانحراف معياري (0.54).

في حين أن أقل المتوسطات كانت للفقرة (7) والتي نصت على " أحرص على أن أكون آخر المغادرين من المدرسة " حيث بلغ المتوسط الحسابي لها(3.85) وبانحراف معياري (0.99)، ثم تلاها الفقرة رقم (4) والتي نصت على "لدي الاستعداد لإعطاء حصص إضافية بدون مقابل" بمتوسط حسابي(4.09) وبانحراف معياري(0.87)، ثم تلاها الفقرة رقم (3) والتي نصت على "أحرص على إكمال المهمات التدريسية في البيت" بمتوسط حسابي (4.12) وبانحراف معياري(0.81)، ثم تلاها الفقرة رقم (10) والتي نصت على "أشارك بفاعلية في وضع الخطط العلاجية للطلبة المتأخرين دراسياً في الرياضيات" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها(4.19) وبانحراف معياري(0.66)، ثم تلاها الفقرة رقم (15) والتي نصت على "ترتبط أهدافي الشخصية ارتباطاً وثيقاً بمهنة التدريس" بمتوسط حسابي (4.21) وبانحراف معياري(0.66).

المجال الثاني: الاستغراق العاطفي

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة كما يظهر في الجدول (3.4)

جدول (3.4):المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والدرجة ل فقرات الاستغراق العاطفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل مرتبة حسب الأهمية

رقم الفقرة	الاستغراق العاطفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
39	أشعر بالسعادة عندما يحقق طلبتي انجازاً متميزاً في تعلم الرياضيات	4.52	0.57	مرتفعة
26	أشعر بالانتماء لمهنة التدريس	4.50	0.55	مرتفعة
36	أشعر ان لدي رسالة سامية أقوم بإيصالها للطلبة	4.46	0.57	مرتفعة
28	أثق بنفسني أثناء تنفيذ الحصص التدريسية	4.46	0.60	مرتفعة

رقم الفقرة	الاستغراق العاطفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
27	افتخر بمهنتي كمدرس	4.43	0.58	مرتفعة
32	أحظى بالاحترام والتقدير من قبل زملائي ومديري في المدرسة	4.39	0.57	مرتفعة
31	أشعر بقيمة كبيرة للعمل الذي أقوم به	4.37	0.61	مرتفعة
24	أقبل على مهنة التدريس بهمة ونشاط	4.30	0.52	مرتفعة
34	أشعر بالحيوية أثناء التدريس	4.30	0.70	مرتفعة
29	أشعر بسعادة غامرة أثناء الحصص التدريسية	4.30	0.65	مرتفعة
40	أتمنى أن استمر في عملي ما دام ذلك متاحاً لي	4.30	0.80	مرتفعة
25	أحب مهنة التدريس لأنها تلبي رغباتي	4.25	0.64	مرتفعة
35	ألوم نفسي كثيراً عندما أشعر أن حصتي لم تكن كما خططت لها	4.23	0.65	مرتفعة
38	أشعر بان مهنتي تمثل أكثر الأشياء أهمية في حياتي	4.14	0.79	مرتفعة
33	تساعدني مهنة التدريس على تجاوز مشكلاتي الخاصة	4.08	0.78	مرتفعة
37	إن رضاي عن حياتي مرتبط بمهنتي كمدرس	4.05	0.80	مرتفعة
30	يشغلني التفكير في مهنة التدريس حتى بعد انتهاء الدوام المدرسي	4.03	0.81	مرتفعة

يتضح من الجدول (3.4) أن جميع فقرات المجال العاطفي قد حازت على درجة مرتفعة بمتوسطات حسابية تراوحت بين (4.03 - 4.52)، كما يتضح أن الفقرة رقم (39) والتي نصت على "أشعر بالسعادة عندما يحقق طلبتي انجازاً متميزاً فيتعلم الرياضيات" قد جاءت في الترتيب الأول بمتوسط الحسابي (4.52) وبانحراف معياري (0.57)، ثم تلاها الفقرة رقم (26) والتي نصت على "أشعر بالانتماء لمهنة التدريس" بمتوسط حسابي (4.50) وبانحراف معياري (0.55)، ثم تلاها الفقرة رقم (36) والتي نصت على "أشعر أن لدي رسالة سامية أقوم بإيصالها للطلبة" بمتوسط حسابي (4.46) وبانحراف معياري (0.57)، ثم تلاها الفقرة رقم (28) والتي نصت على "أثق بنفسي أثناء تنفيذ

الحصص التدريسية" بمتوسط حسابي لها (4.46) وبانحراف معياري (0.60)، ثم تلاها الفقرة رقم (27) "افتخر بمهنتي كمدرس" بمتوسط الحسابي (4.43) وبانحراف معياري (0.58). في حين أن أقل المتوسطات الحسابية كانت للفقرة (30) والتي نصت على "يشغلني التفكير في مهنة التدريس حتى بعد انتهاء الدوام المدرسي" بمتوسط حسابي (4.03) وبانحراف معياري (0.81)، ثم تلاها الفقرة رقم (37) والتي نصت على "إن رضاي عن حياتي مرتبط بمهنتي كمدرس" بمتوسط حسابي (4.05) وبانحراف معياري (0.80)، تلاها الفقرة رقم (33) والتي نصت على "تساعدني مهنة التدريس على تجاوز مشكلاتي الخاصة" بمتوسط حسابي (4.08) وبانحراف معياري (0.78)، ثم الفقرة رقم (38) والتي نصت على "أشعر بان تساعدني مهنة التدريس على تجاوز مشكلاتي الخاصة" بمتوسط حسابي (4.14) وبانحراف معياري (0.79)، ثم الفقرة رقم (35) والتي نصت على "ألوم نفسي كثيراً عندما أشعر أن حصتي لم تكن كما خططت لها" بمتوسط حسابي (4.23) وبانحراف معياري (0.65).

1.3 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني :

نص السؤال الثاني على " هل تختلف المتوسطات الحسابية في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، والتقدير السنوي)؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم اختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

1.2.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الصفرية الأولى:

نصت الفرضية الصفرية الأولى على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير الجنس".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل (ت) للعينات المستقلة Independent (Sample T-test) كما هو واضح في الجدول (4.4).

جدول (4.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة المحسوبة
الاستغراق المعرفي والأدائي	ذكر	84	4.46	0.24	235	4.390	*0.001
	أنثى	153	4.30	0.26			
الاستغراق العاطفي	ذكر	84	4.39	0.32	235	3.282	*0.001
	أنثى	153	4.24	0.33			
الدرجة الكلية	ذكر	84	4.43	0.23	235	4.273	*0.001
	أنثى	153	4.28	0.27			

*دالة احصائياً

يتبين من الجدول (4.4) أن مستوى الدلالة المحسوبة وقيمتها (0.001) أقل من مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية الأولى، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير الجنس، وبالرجوع للمتوسطات الحسابية السابقة، يتضح أن المتوسطات الحسابية للذكور (4.43) وللإناث (4.28)، وعليه تكون الفروق لصالح الذكور.

أما بالنسبة لمجالي الدراسة، فيتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة للفروق بين متوسطي درجة الاستغراق المعرفي والأدائي (4.390)، بدلالة إحصائية (0.001)، وبين متوسطي درجة الاستغراق العاطفي (3.282)، بدلالة إحصائية (0.001)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالرجوع للمتوسطات الحسابية يتضح أن الفروق كانت لصالح الذكور.

2.2.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الصفرية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجالي الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وللدرجة الكلية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول (5.4).

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.27	4.34	38	أقل من 5 سنوات	الاستغراق المعرفي والأدائي
0.23	4.36	71	5-أقل من 10 سنوات	
0.26	4.36	84	10 - أقل من 15 سنة	
0.30	4.36	44	15 سنة فأكثر	
0.31	4.36	38	أقل من 5 سنوات	الاستغراق العاطفي
0.35	4.28	71	5-أقل من 10 سنوات	
0.31	4.31	84	10 - أقل من 15 سنة	
0.35	4.23	44	15 سنة فأكثر	
0.27	4.35	38	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
0.25	4.33	71	5-أقل من 10 سنوات	
0.27	4.34	84	10 - أقل من 15 سنة	
0.28	4.30	44	15 سنة فأكثر	

يتبين من الجدول (5.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، ولفحص الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما هو واضح من الجدول (6.4).

جدول (6.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة المحسوبة
الاستغراق المعرفي والأدائي	بين المجموعات	3	0.012	0.004	0.055	0.983
	داخل المجموعات	233	16.736	0.072		
	المجموع	236	16.747	-----		
الاستغراق العاطفي	بين المجموعات	3	0.391	0.130	1.158	0.326
	داخل المجموعات	233	26.192	0.112		
	المجموع	236	26.583	-----		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3	0.060	0.020	0.276	0.843
	داخل المجموعات	233	16.924	0.073		
	المجموع	236	16.984	-----		

يتبين من جدول (6.4) أن مستوى الدلالة المحسوبة وقيمتها (0.843) وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية الثانية، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ككل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

أما بالنسبة لمجالي الدراسة، فيتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة لمجال الاستغراق المعرفي والأدائي (0.055)، بدلالة إحصائية (0.983)، ولمجال الاستغراق العاطفي (1.158) بدلالة إحصائية (0.326)، وجميعها قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

3.2.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الصفرية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة على "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجالي الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وللدرجة الكلية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، كما هو موضح في الجدول (7.4).

جدول (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاستغراق المعرفي والأدائي	دبلوم	10	3.94	0.35
	بكالوريوس	173	4.34	0.23
	دبلوم عالي فأعلى	54	4.49	0.24
الاستغراق العاطفي	دبلوم	10	3.87	0.52
	بكالوريوس	173	4.27	0.30
	دبلوم عالي فأعلى	54	4.45	0.32
الدرجة الكلية	دبلوم	10	3.91	0.37
	بكالوريوس	173	4.31	0.23
	دبلوم عالي فأعلى	54	4.47	0.25

يتبين من الجدول (7.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، ولفحص الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما هو واضح من الجدول (8.4).

جدول (8.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة المحسوبة
الاستغراق المعرفي والأدائي	بين المجموعات	2	2.685	1.343	22.340	*0.001
	داخل المجموعات	234	14.062	0.060		
	المجموع	236	16.747	-----		
الاستغراق العاطفي	بين المجموعات	2	3.110	1.555	15.502	*0.001
	داخل المجموعات	234	23.473	0.100		
	المجموع	236	26.583	-----		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	2.858	1.429	23.672	*0.001
	داخل المجموعات	234	14.126	0.060		
	المجموع	236	16.984	-----		

*دالة احصائياً

يتبين من جدول (8.4) أن مستوى الدلالة المحسوبة وقيمتها (0.001) أقل من مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية الثالثة، مما يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ككل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

أما بالنسبة لمجالي الدراسة، فيتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة لمجال الاستغراق المعرفي والأدائي (22.340)، بدلالة إحصائية (0.001)، ولمجال الاستغراق العاطفي (15.502) بدلالة إحصائية (0.001)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$). ولمعرفة اتجاه الفروق، تم استخدام اختبار توكي (Tukey test) لفحص الفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول (9.4).

جدول (9.4): نتائج اختبار توكي للفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	دبلوم عالي فأعلى
الاستغراق المعرفي والأدائي	دبلوم	-	-0.39975*	-0.54573*
	بكالوريوس		-	-0.14598*
	دبلوم عالي فأعلى			-
الاستغراق العاطفي	دبلوم	-	-0.40133*	-0.57451*
	بكالوريوس		-	-0.17318*
	دبلوم عالي فأعلى			-
الدرجة الكلية	دبلوم	-	-0.40042*	-0.55796*
	بكالوريوس		-	-0.15754*
	دبلوم عالي فأعلى			-

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (9.4) أن الفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي كانت بين المعلمين من حملة الدبلوم والبكالوريوس لصالح حملة البكالوريوس، وبين المعلمين من حملة الدبلوم والدبلوم العالي فأعلى لصالح حملة الدبلوم العالي فأعلى من جهة، وكانت بين المعلمين من حملة البكالوريوس والدبلوم العالي فأعلى لصالح حملة الدبلوم العالي فأعلى، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

4.2.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة على "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجالي الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وللدرجة الكلية وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية، كما هو موضح في الجدول (10.4).

جدول (10.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المرحلة الدراسية	المجال
0.24	4.34	96	أساسية دنيا	الاستغراق المعرفي والأدائي
0.26	4.37	108	أساسية عليا	
0.33	4.40	33	ثانوية	
0.26	4.31	96	أساسية دنيا	الاستغراق العاطفي
0.35	4.31	108	أساسية عليا	
0.42	4.21	33	ثانوية	
0.22	4.32	96	أساسية دنيا	الدرجة الكلية
0.27	4.34	108	أساسية عليا	
0.34	4.32	33	ثانوية	

يتبين من الجدول (10.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية، ولفحص الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما هو واضح من الجدول (11.4).

جدول (11.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية

المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة المحسوبة
الاستغراق المعرفي والأدائي	بين المجموعات	2	0.107	0.053	0.751	0.473
	داخل المجموعات	234	16.640	0.071		
	المجموع	236	16.747	-----		
الاستغراق العاطفي	بين المجموعات	2	0.266	0.133	1.181	0.309
	داخل المجموعات	234	26.317	0.112		
	المجموع	236	26.583	-----		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	0.023	0.012	0.160	0.852
	داخل المجموعات	234	16.961	0.072		
	المجموع	236	16.984	-----		

يتبين من جدول (11.4) أن مستوى الدلالة المحسوبة وقيمتها (0.852) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha < 0.05$)، وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية الرابعة، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ككل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية.

أما بالنسبة لمجالي الدراسة، فيتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة لمجال الاستغراق المعرفي والأدائي (0.751)، بدلالة إحصائية (0.473)، ولمجال الاستغراق العاطفي (1.181) بدلالة إحصائية (0.309)، وجميعها قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha < 0.05$).

5.2.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الخامسة

نصت الفرضية الخامسة على "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير التقدير السنوي".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجالي الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وللدرجة الكلية وفقاً لمتغير التقدير السنوي، كما هو موضح في الجدول (12.4).

جدول (12.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التقدير السنوي	المجال
0.26	4.47	52	ممتاز	الاستغراق المعرفي والأدائي
0.21	4.37	120	جيد جدا	
0.29	4.25	65	جيد	
0.31	4.45	52	ممتاز	الاستغراق العاطفي
0.30	4.27	120	جيد جدا	
0.36	4.21	65	جيد	
0.26	4.46	52	ممتاز	الدرجة الكلية
0.22	4.33	120	جيد جدا	
0.29	4.23	65	جيد	

يتبين من الجدول (12.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي، ولفحص الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما هو واضح من الجدول (13.4).

جدول (13.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي

الدلالة المحسوبة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	المجال
*0.001	11.837	0.769	1.539	2	بين المجموعات	الاستغراق
		0.065	15.209	234	داخل المجموعات	المعرفي
		-----	16.747	236	المجموع	والأدائي
*0.001	8.446	0.895	1.790	2	بين المجموعات	الاستغراق
		0.106	24.793	234	داخل المجموعات	العاطفي
		-----	26.583	236	المجموع	
*0.001	11.995	0.790	1.579	2	بين المجموعات	الدرجة
		0.066	15.405	234	داخل المجموعات	الكلية
		-----	16.984	236	المجموع	

*دالة إحصائية

يتبين من جدول (13.4) أن مستوى الدلالة المحسوبة أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية الخامسة، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ككل وفقاً لمتغير التقدير السنوي.

أما بالنسبة لمجالي الدراسة، فيتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة لمجال الاستغراق المعرفي والأدائي (11.837)، بدلالة إحصائية (0.001)، ولمجال الاستغراق العاطفي (8.446) بدلالة إحصائية (0.001)، وجميعها قيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

ولمعرفة اتجاه الفروق، تم استخدام اختبار توكي (Tukey test) لفحص الفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي، وذلك كما هو واضح في الجدول (14.4).

جدول (14.4): نواتج اختبار توكي للفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي

المجال	التقدير	ممتاز	جيد جداً	جيد
الاستغراق المعرفي والأدائي	ممتاز	-	0.10217*	0.22809*
	جيد جداً		-	0.12592*
	جيد			-
الاستغراق العاطفي	ممتاز	-	0.17647*	0.24140*
	جيد جداً		-	0.06493*
	جيد			-
الدرجة الكلية	ممتاز	-	0.13375*	0.23375*
	جيد جداً		-	0.10000*
	جيد			-

يتبين من المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (14.4) أن الفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي كانت بين المعلمين ذوي التقدير السنوي الممتاز والجيد جداً، والممتاز والجيد لصالح ذوي التقدير السنوي الممتاز من جهة، وبين المعلمين ذوي التقدير السنوي الجيد جداً والجيد لصالح الجيد جداً من جهة أخرى، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي في الجدول (13.4).

3.4 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث على "ما مستوى فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل؟" للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل، وذلك كما هو واضح في الجدول (15.4).

جدول (15.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لفقرات فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل مرتبة حسب الأهمية

رقم الفقرة	فاعلية الذات التدريسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
2	أبحث باستمرار عن أفضل طرق وأساليب تدريس الرياضيات	4.49	0.50	مرتفعة
1	إذا تحسن أداء الطالب في الرياضيات فان هذا يرجع إلى أن المعلم قد بذل جهداً أكبر	4.35	0.72	مرتفعة
5	أعرف كيف أدرس مفاهيم الرياضيات بفاعلية	4.33	0.60	مرتفعة
19	أرحب دائماً بأسئلة الطلبة عند تدريسي للرياضيات	4.33	0.72	مرتفعة
15	سأكون متمكناً من الإجابة عن أسئلة الطلبة	4.30	0.87	مرتفعة
10	أستوعب مفاهيم الرياضيات بالقدر الذي يمكنني من التدريس الفاعل لها	4.24	0.68	مرتفعة
13	إذا صرح والد الطالب بأن ابنه يبدي اهتماماً كبيراً للرياضيات، فقد يرجع ذلك إلى أداء معلمه	4.16	0.80	مرتفعة
4	تحسن علامات الطلبة في الرياضيات يرجع هذا إلى أن معلمهم قد وجد مدخلاً أكثر فاعلية في التدريس	4.02	0.65	مرتفعة
9	إذا تحسن أداء الطالب المنخفض التحصيل في الرياضيات، فإن هذا يرجع إلى الاهتمام الزائد من المعلم	4.00	0.75	مرتفعة
8	يمكن التغلب على ضعف الطلبة في الرياضيات بالتدريس	3.95	0.92	مرتفعة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فاعلية الذات التدريسية	رقم الفقرة
			الجيد للمادة	
مرتفعة	1.05	3.75	يرتبط تحصيل الطلبة في الرياضيات مباشرة بفاعلية معلمهم في التدريس	12
متوسطة	1.10	3.65	غالباً ما يكون المعلم هو المسؤول عن تحصيل طلبته في الرياضيات	11
متوسطة	1.26	3.55	إذا أعطيت الخيار فلن أدعو المشرف أو المسؤول لتقييم تدريسي للرياضيات	17
متوسطة	1.08	3.54	إذا انخفض تحصيل الطلبة في الرياضيات ،فإن هذا - على الأرجح -يرجع إلى استخدام طرق تدريس غير فعالة	7
متوسطة	1.33	3.41	سأواجه صعوبة في توظيف الوسائل التعليمية في تدريس الرياضيات.	14
متوسطة	1.27	3.30	لن أستطيع تدريس الرياضيات بشكل أفضل مما تعودت عليه مهما بذلت من جهد فيها	3
متوسطة	1.21	3.24	إذا واجهت الطالب صعوبة في استيعابه لمفهوم رياضي، فسأشعر بالحيرة في كيفية مساعدته على فهم أفضل	18
منخفضة	0.99	2.14	لا أستطيع التعامل مع أنشطة الرياضيات بشكل فاعل	6
منخفضة	0.90	1.97	لا أعرف ما أفعله كي أوجه اهتمام الطلبة نحو تعلم الرياضيات	20
منخفضة	1.15	1.95	أنا غير متأكد من امتلاكي المهارات الأساسية لتدريس الرياضيات	16
مرتفعة	0.27	3.72	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (15.4) أن الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية قد جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (0.72) وانحراف معياري (0.72)، كما يتضح أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات فاعلية الذات التدريسية قد تراوحت بين (1.95 - 4.49)، كما يتضح أن الفقرة رقم(2) والتي نصت على " أبحث باستمرار عن أفضل طرق وأساليب تدريس الرياضيات " قد جاءت في الترتيب

الأول بمتوسط حسابي (4.49) وبانحراف معياري (0.50) وحزت على درجة مرتفعة، ثم جاءت الفقرة رقم (1) والتي نصت على "إذا تحسن أداء الطالب في الرياضيات فإن هذا يرجع إلى أن المعلم قد بذل جهداً أكبر" بمتوسط حسابي (4.35) بانحراف معياري (0.27) وحازت على درجة مرتفعة، ثم تلاها الفقرة رقم (5) والتي نصت على "أعرف كيف أدرس مفاهيم الرياضيات بفاعلية" بمتوسط حسابي (4.33) وبانحراف معياري (0.60)، ثم جاءت الفقرة رقم (19) والتي نصت على "أرحب دائماً بأسئلة الطلبة عند تدريسي للرياضيات" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.33) وبانحراف معياري (0.72)، ثم الفقرة رقم (15) والتي نصت على "سأكون متمكناً من الإجابة عن أسئلة الطلبة" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.30) وبانحراف معياري (0.87).

في حين أن أقل المتوسطات كانت للفقرة (16) والتي نصت على "أنا غير متأكد من امتلاكي المهارات الأساسية لتدريس الرياضيات" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (1.95) وبانحراف معياري (1.15)، ثم تلاها الفقرة رقم (20) والتي نصت على "لا أعرف ما أفعله كي أوجه اهتمام الطلبة نحو تعلم الرياضيات" بمتوسط حسابي (1.97) وبانحراف معياري (0.90)، ثم تلاها الفقرة رقم (6) والتي نصت على "لا أستطيع التعامل مع أنشطة الرياضيات بشكل فاعل" بمتوسط حسابي (2.14) وبانحراف معياري (0.99)، ثم تلاها الفقرة رقم (18) والتي نصت على "إذا واجهت الطالب صعوبة في استيعابه لمفهوم رياضي، فسأشعر بالحيرة في كيفية مساعدته على فهم أفضل" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.24) وبانحراف معياري (1.21)، ثم تلاها الفقرة رقم (3) والتي نصت على "لن أستطيع تدريس الرياضيات بشكل أفضل مما تعودت عليه مهما بذلت من جهد فيها" بمتوسط حسابي (3.30) وبانحراف معياري (1.27).

4.4 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع:

نص السؤال الرابع على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، والتقدير السنوي؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم اختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

1.4.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الصفرية السادسة:

نصت الفرضية السادسة على "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير الجنس".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل (ت) للعينات المستقلة Independent (Sample T-test)، كما هو واضح في الجدول (16.4).

جدول (16.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة المحسوبة
ذكر	84	3.81	0.30	235	3.780	*0.001
أنثى	153	3.67	0.23			

*دالة احصائياً

يتبين من الجدول (16.4) أن مستوى الدلالة المحسوبة وقيمتها (0.001) أقل من مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) ، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية السادسة، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير الجنس، وبالرجوع للمتوسطات الحسابية السابقة، يتضح أن المتوسطات الحسابية للذكور (3.81) وللإناث (3.76)، وعليه تكون الفروق لصالح الذكور.

2.4.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الصفرية السابعة:

نصت الفرضية السابعة على "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول (17.4).

جدول (17.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة
0.27	3.65	38	أقل من 5 سنوات
0.27	3.75	71	من 5-أقل من 10 سنوات
0.24	3.69	84	من 10-أقل من سنوات 15
0.30	3.78	44	15 سنة فأكثر

يتبين من الجدول (17.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، ولفحص الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما هو واضح من الجدول (18.4).

جدول (18.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الدلالة المحسوبة	قيمة ف المحسوبة	متوسط مربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
0.090	2.191	0.158	0.474	3	بين المجموعات
		0.072	16.789	233	داخل المجموعات
		-----	17.263	236	المجموع

يتبين من الجدول (18.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (2.191)، بدلالة إحصائية (0.090) وهذه قيمة أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية السابعة.

2.4.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الصفرية الثامنة:

نصت الفرضية الثامنة على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، كما هو موضح في الجدول (19.4).

جدول (19.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم	10	3.31	0.26
بكالوريوس	173	3.70	0.23
دبلوم عالي فأعلى	54	3.85	0.29

يتبين من الجدول (19.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، ولفحص الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (OneWayAnova) كما هو واضح من الجدول (20.4).

جدول (20.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

الدلالة المحسوبة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين
		1.299	2.598	2	بين المجموعات
*0.001	20.724	0.063	14.665	234	داخل المجموعات
		-----	17.263	236	المجموع

*دالة احصائياً

يتبين من جدول (20.4) أن مستوى الدلالة المحسوبة وقيمتها (0.001) أقل من مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية الثامنة، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

ولمعرفة اتجاه الفروق، تم استخدام اختبار توكي (Tukey test) لفحص الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول (21.4).

جدول (21.4): نتائج اختبار توكي للفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	دبلوم عالي فأعلى
دبلوم	-	-0.39338*	-0.53685*
بكالوريوس		-	-0.14347*
دبلوم عالي فأعلى			-

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (21.4) أن الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي كانت بين المعلمين من حملة الدبلوم والبكالوريوس لصالح حملة البكالوريوس، وبين المعلمين من حملة الدبلوم والدبلوم العالي فأعلى لصالح حملة الدبلوم العالي فأعلى من جهة، وكانت بين المعلمين من حملة البكالوريوس والدبلوم العالي فأعلى لصالح حملة الدبلوم العالي فأعلى، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

2.4.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الصفرية التاسعة:

نصت الفرضية التاسعة على "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية، كما هو موضح في الجدول (22.4).

جدول (22.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية

المرحلة الدراسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أساسية دنيا	96	3.69	0.23
أساسية عليا	108	3.71	0.26
ثانوية	33	3.83	0.37

يتبين من الجدول (22.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية ، ولفحص الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (OneWayAnova) كما هو واضح من الجدول (23.4).

جدول (23.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	2	0.488	0.244	3.405	*0.035
داخل المجموعات	234	16.775	0.072		
المجموع	236	17.263	-----		

*دالة احصائياً

يتبين من جدول (23.4) أن مستوى الدلالة المحسوبة وقيمتها (0.035) أقل من مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وعليه يتم رفض الفرضية التاسعة، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية.

ولمعرفة اتجاه الفروق، تم استخدام اختبار توكي (Tukey test) لفحص الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية ، وذلك كما هو واضح في الجدول (24.4).

جدول (24.4): نتائج اختبار توكي للفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية

المرحلة الدراسية	أساسية دنيا	أساسية عليا	ثانوية
أساسية دنيا	-	-0.02037	-0.13907*
أساسية عليا		-	-0.11864
ثانوية			-

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (24.4) أن الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية كانت بين المعلمين في المرحلة الأساسية الدنيا والمعلمين في المرحلة الثانوية لصالح المعلمين في المرحلة الثانوية، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية.

2.4.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الصفرية العاشرة:

نصت الفرضية العاشرة على "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير التقدير السنوي".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي ، كما هو موضح في الجدول (25.4).

جدول (25.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي

التقدير السنوي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ممتاز	52	3.81	0.30
جيد جداً	120	3.73	0.24
جيد	65	3.64	0.26

يتبين من الجدول (25.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي، ولفحص الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كما هو واضح من الجدول (26.4).

جدول (26.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة المحسوبة
بين المجموعات	2	0.881	0.440	6.288	*0.002
داخل المجموعات	234	16.383	0.070		
المجموع	236	17.263	-----		

يتبين من جدول (26.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (6.288)، بدلالة إحصائية (0.002) وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية العاشرة.

ولمعرفة اتجاه الفروق، تم استخدام اختبار توكي (Tukey test) لفحص الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي، وذلك كما هو واضح في الجدول (27.4).

جدول (27.4): نتائج اختبار توكي للفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية

التقدير السنوي	ممتاز	جيد جدا	جيد
ممتاز		0.08538	0.17385*
جيد جدا			0.08846
جيد			

يتبين من المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (27.4) أن الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي كانت بين المعلمين ذوي التقدير السنوي الممتاز والجيد لصالح المعلمين ذوي التقدير السنوي الممتاز، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس :

نص السؤال الخامس على "هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي ومتوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم اختبار الفرضية الصفرية الآتية:

1.2.4 النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الحادية عشرة:

نصت الفرضية الحادية عشرة على "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية ومتوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل".

لاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وذلك من أجل فحص العلاقة بين مستوى الاستغراق الوظيفي ودرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل، كما هو واضح في الجدول (28.4).

جدول (28.4): نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى الاستغراق الوظيفي ودرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل

المتغيرات	العدد	قيمة (r)	الدلالة المحسوبة
فاعلية الذات التدريسية* الاستغراق الوظيفي	237	0.231	*0.001

يتضح من الجدول (28.4) وجود علاقة موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الاستغراق الوظيفي ودرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.231) بدلالة إحصائية (0.001)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية الحادية عشرة

6.4 ملخص نتائج الدراسة

1. أن درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل قد جاءت بشكل عام ولمجالي الاستغراق المعرفي والأدائي والعاطفي بدرجة مرتفعة.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ككل ولمجالي الاستغراق المعرفي والأدائي والاستغراق العاطفي وفقاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ككل ولمجالي الاستغراق المعرفي والأدائي والاستغراق العاطفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.
4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ككل ولمجالي الاستغراق المعرفي والأدائي والاستغراق العاطفي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، لصالح حملة الدبلوم العالي فأعلى.
5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ككل ولمجالي الاستغراق المعرفي والأدائي والاستغراق العاطفي وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية.
6. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ككل ولمجالي الاستغراق المعرفي والأدائي والاستغراق العاطفي وفقاً لمتغير التقدير السنوي، لصالح ذوي التقدير السنوي الممتاز والجيد جداً.
7. أن الدرجة الكلية لفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل قد جاءت بدرجة مرتفعة.
8. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور.
9. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

- 10 . وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، لصالح حملة البكالوريوس والدبلوم العالي فأعلى.
- 11 . وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية، لصالح المعلمين في المرحلة الثانوية.
- 12 . وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي، لصالح ذوي التقدير السنوي الممتاز.
- 13 . وجود علاقة موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الاستغراق الوظيفي ودرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل.

الفصل الخامس:

مناقشة نتائج الدراسة

المقدمة

يعالج الفصل الحالي نتائج الدراسة واستنتاجاتها مع الأخذ بعين الاعتبار أسئلة الدراسة وفرضياتها وأهدافها إضافة لتحليل نتائج الدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة، وبلورة بعض التوصيات استناداً لنتائج الدراسة.

1.5 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة

1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص السؤال الأول على "ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل؟"

أشارت نتائج الدراسة الحالية أن الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات قد جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.33)، وبانحراف معياري (0.26)، ويعزو الباحث ذلك إلى امتلاك المعلمين لكفايات التدريس المناسبة واستشعار المعلمين والمعلمات لأهمية مهنة التعليم والتي تعد من أجل المهن وأنفعها، ووضع مخافة الله بين أعينهم لأداء الأمانة بكل صدق وإخلاص لتربية وإعداد جيل صالح نافع لأمتهم ووطنه، ويدل هذا إلى مدى انتماء وولاء المعلمين للمؤسسة التربوية، الذي بدوره يجعل الأفراد المعلمين أكثر تقانياً في عملهم، وأكثر احتراماً لمؤسستهم التربوية، وقد اتفقت هذه الدراسة مع العبد اللطيف (2018)، والزبيدي (2017)، والقرني (2017)، واغريب (2017)، وكوتش وبينوايز ودورمان (Dormann & Binnewies & Koch, 2014)، ونصار (2014)، وقد اختلفت مع العليان (2018)، والعاودة (2017)، والرواشدة (2016)، ونجم (2014)، وأبو ماضي (2014).

2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

نص السؤال الثاني على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، والتقدير السنوي؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم اختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الأولى :

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير الجنس".

أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الذكور يتمتعون بخبرات أكبر في مجال العمليات الميدانية وحرية في التنقل بكل سهولة، مما يمكنه في المشاركة بالمؤتمرات التربوية وورش العمل، وبحيث يسهل المشاركة في التدريبات الميدانية الأمر الذي يؤدي إلى اكتساب المعرفة وتوزيعها بنسبة أعلى من الإناث، وقد اتفقت هذه الدراسة مع، والزبيدي (2017)، ونجم (2014)، وقد اختلفت مع العليان (2018)، والعاودة (2017)، وأبو ماضي (2014)، والعبد اللطيف (2018)، واغريب (2017)، زهران (2013).

الفرضية الصفرية الثانية :

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الاخلاص والتفاني بالعمل لا يتأثر بسنوات الخبرة وقد يكونوا بسبب اشتراك المعلمين جميعهم في برامج تأهيل المعلمين رغم اختلاف سنوات خبرتهم

وقد اتفقت هذه الدراسة مع العواودة (2017)، واغريب (2017)، والعليان (2018)، والعبد اللطيف (2018)، وماضي (2014)، وزهران (2013)، وقد اختلفت مع الزبيدي (2017)، ونجم (2014).

الفرضية الصفريّة الثالثة :

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

أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية وجود فروق ذات دلالة احصائية في المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدبلوم العالي فأعلى ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي للمعلم يجعله أكثر معرفة والماما وتطورا، مما يعزز من مستوى الاستغراق الوظيفي لدى هذه الفئة من المعلمين. وقد اتفقت مع الرواشدة (2016)، واختلفت مع دراسة زهران (2013)، و ماضي (2014)، ونصار (2014)، والقرني (2017)، والعواودة (2017)، والزبيدي (2017)، والعبد اللطيف (2018)، والعليان (2018)، واغريب (2017).

الفرضية الصفريّة الرابعة:

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

أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية. ويعزو الباحث ذلك إلى تشابه ظروف المعلمين التدريسية في جميع المراحل، سواء في المرحلة الأساسية الدنيا أو المرحلة الأساسية العليا أو المرحلة الثانوية، حيث يمارسون بنفس الأعباء الادارية الملقاة على عاتقهم من عمل اللجان وإعداد كشوفات العلامات وتربية الصفوف وغيرها من الأمور الإدارية التي يكلفهم بها مدير المدرسة أو المشرف التربوي، وقد اتفقت مع اغريب (2017)، ودراسة زهران (2013)، واختلفت مع نجم (2014).

الفرضية الصفرية الخامسة :

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

أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية وجود فروق ذات دلالة احصائية في المتوسطات الحسابية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير التقدير لصالح ذوي التقدير السنوي الممتاز .

ويعزو الباحث ذلك إلى تعزيز وزارة التربية والتعليم العالي للمعلمين الذي يحصلون على تقييمات مرتفعة، من خلال الإشادة بهم وبمفوقهم وشكرهم على ذلك، أو من خلال ترقيتهم في الوظائف التعليمية مما جعل اندماجهم في وظيفتهم أكثر من ذوي التقدير الجيد جدا والجيد.

3.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

نص السؤال الثاني على "ما مستوى فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ؟ "

أشارت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات قد جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.72)، وبانحراف معياري (0.27)، ويعزو الباحث ذلك إلى قيام وزارة التربية و التعليم العالي بتطوير التعليم وإصلاحه من خلال برامج اعداد وتأهيل المعلمين، وذلك بعقد العديد من الدورات والورش التعليمية وايضا اصدار قانون تعليمي جديد الامر الذي انعكس ايجابا على المعلمين والعملية التدريسية وقد ادى ذلك الى زيادة فاعلية الذات التدريسية لديهم.

6.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

نص السؤال الرابع على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، والتقدير السنوي؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم اختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الصفريّة السادسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير الجنس".
أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

ويعزو الباحث ذلك إلى الجهد والالتزام من المعلمين الامر الذي ادى الى زيادة الدافعية نحو التدريس، وتكوين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التعليم ككل الامر الذي زاد من قدرة المعلمين والمعلمات عن العمل في الظروف نفسها سواء في الجانب التعليمي او الاداري الامر الذي ادى الى امتلاكهم مهارات تساعد على القيام بعملهم بإتقان لا فرق في ذلك بين المعلمين الذكور أو المعلمات، وقد اتفقت مع بقيعي (2016)، وخورشيد وقاسمي وأشرف (Khurshid & Qasmi ; Ashraf, 2012) واختلفت مع (Moghadam, 2015)، وشعيب (2014)، والبادي (2014)، وعريبات وحماندة (2014)، وريان (2013)، ودراسة الخلايلة (2011).

الفرضية الصفريّة السابعة :

"لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة".
أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان المهارات التي يمتلكها المعلمين والمعلمات لا تختلف كثيرا باختلاف سنوات الخبرة بسبب خضوعهم لنفس الظروف التعليمية وكذلك خضوعهم لنفس دورات تأهيل المعلمين الامر الذي ادى الى امتلاكهم للمهارات التعليمية التي تعينهم على عملهم ويستوي في ذلك جميع المعلمين سواء ذوي الخبرة القليل او المتوسطة او ذوي الخبرة الطويلة ، واتفقت هذه الدراسة مع بقيعي (2016)، والبهدل (2014)، والخلايلة (2011)، وبلاكبورن وروبينسون (Robinson & Blackburn, 2008) واختلفت مع زهران (2013)، والكثيري (2011)، وخورشيد وقاسمي وأشرف (Khurshid & Qasmi ; Ashraf, 2012)، وريان (2013).

الفرضية الصفريّة الثامنة :

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

أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية وجود فروق ذات دلالة احصائية في المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدبلوم العالي فأعلى.

ويعزو الباحث ذلك إلى ويعزو الباحث ذلك الى تكوين المعلمين حملت الدراسات العليا لاتجاهات ايجابية نحو وظيفتهم بسبب خضوعهم للإعداد الاكاديمي الجيد الامر الذي انعكس ايجابا على مهاراتهم التي تفيد في القيام بعملهم على اكمل وجه واتفقت هذه الدراسة مع بقيعي (2016)، واختلفت مع ريان (2013)، والكثيري (2011).

الفرضية الصفريّة التاسعة:

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

أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية بوجود فروق ذات دلالة احصائية في المتوسطات الحسابية لفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المرحلة التعليمية لصالح المعلمين في المرحلة الثانوية.

ويعزو الباحث ذلك إلى نصاب الحصص لدى معلمي المرحلة الثانوية اقل من نصاب الحصص لدى معلمي المرحلة الاساسية العليا والدنيا مما يتيح لمعلمي المرحلة الثانوية فرصة اكبر للتفاعل مع طلابه وشعورهم في هذه المرحلة بالمسؤولية التي تقع على عاتقها والتي تحتاج الى الحزم والضببط في هذه المرحلة المصيرية المهم التي تحدد مستقبل الطالب ، واتفقت هذه الدراسة مع خلايلة (2011)، واختلفت مع دراسة حجازي (2013)، والصالحي(2013).

الفرضية الصفرية العاشرة :

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

أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية وجود فروق ذات دلالة احصائية في المتوسطات الحسابية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير التقدير السنوي لصالح المعلمين ذوي التقدير السنوي الممتاز.

ويعزو الباحث ذلك إلى رضا المعلمين ذوي الاداء المتميز عن عملهم الامر الذي انعكس ايجابا على فاعلية الذات التدريسية عندهم وسعيهم للحصول على كفايات تدريسية مميزة ومبدعة.

7.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

نص السؤال الخامس على "هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة الاستغراق الوظيفي ومتوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم اختبار الفرضية الصفرية الآتية:

الفرضية الصفرية الحادية عشرة:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة فاعلية الذات التدريسية ومتوسطات درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل".

أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية وجود علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات التدريسية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل حيث كانت العلاقة طردية.

ويعزو الباحث ذلك إلى ان المعلم الذين يدرك لامتلكه الكفايات والمهارات التعلم المطلوبة يستطيع الخروج بمخرجات التعلم التي تقاس بالدرجة التي يحصل عليه كل مستجيب على الأداة التي اعدت لهذا الغرض، مما يعمل على اندماجه والتزامه فيعطي الولاء لوظيفته الي يمارسها ويستشعر بأهميتها، فالأمر مرتبط بالنواحي العقلية المعرفية الادائية والعاطفية معاً.

واتفقت هذه الدراسة مع (Danish *et al.*, 2015) مع الأداء التنظيمي، و (Ayers, 2010) مع الرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفي والالتزام التنظيمي، ونصار (2014) مع جودة حياة العمل، و (Khan *et al.*, 2010) مع الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والسلوك التنظيمي، والتونيل و كوكاك و كانكير (Altunel & kocak; kancir, 2015) مع المصادر الوظيفي، والعليان (2018) مع الصحة التنظيمية، والعبد اللطيف (2018) مع الدعم التنظيمي، و (Zaraket, 2017) مع مستوى الالتزام الوظيفي، والعواودة (2017) مع ادارة المعرفة، و (Nazem & Mozaiini, 2014) مع الالتزام التنظيمي، ودراسة زهران (2013) مع الصمود الاكاديمي، واغريب (2017) مع الابداع الوظيفي، واختلفت مع دراسة الشنطي (2015) (الاداء الوظيفي، والرواشدة (2016) الانماط القيادية .

2.5 توصيات الدراسة:

1. اعطاء معلمين الرياضيات دورات وعقد ورشات عمل لتدريب المعلمين على التعامل مع الانشطة الرياضية وكيفية تنفيذها.
2. اعطاء المعلمين دورات لكسبهم القدرة على التعامل مع الطلبة حسب اهتماماتهم وميولهم.
3. العمل على التأكد من امتلاك المعلمين المهارات الأساسية لتدريس الرياضيات وذلك من قبل مختصين من وزارة التربية والتعليم.
4. الاستفادة من الخبرات الإقليمية والعربية والعالمية التي تعمل على ادراك المعلمين لكفايات التدريس ولما لها دور في تفاعل معلم الرياضيات مع وظيفته ومواكبة الاتجاهات الحديثة.
5. إثراء المكتبات الفلسطينية بأحدث الكتب والدوريات المتعلقة بإدارة الذات لما لاحظته الباحث من قلة الكتب والمراجع العربية المتعلقة بالاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية .

المصادر والمراجع :

المراجع العربية :

القرآن الكريم

- ال دهام، باسم. (2012). الاحداث الضاغطة وعلاقتها بفاعلية الذات لدى طلبة المرحلة الاعدادية، مجلة الاستاذ للأبحاث التربوية والنفسية، ع(203)، 857-905.
- ابراهيم، ابراهيم. (2005). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغوط النفسية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية، المجلة التربوية، جامعة الكويت، الكويت، ع(75)، 131-161.
- ابن منظور. (1987). لسان العرب، ج12، بيروت: دار صادر، لبنان.
- أبو شنب، محمد. (2016). علاقة وظائف ادارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ابو غالي، عطف محمود. (2012). فاعلية الذات وعلاقتها بضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الاقصى، مجلة الجامعة الاسلامية للعلوم التربوية والنفسية، 1(20)، 619-654.
- اغريب، فاتن. (2017). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالأبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس.
- البادي، عائشة بنت سعيد. (2014). بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الاخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى.
- البيعي، نافز أحمد؛ هماش، حنان أحمد. (2015). الفاعلية الذاتية وعلاقتها بما وراء الاستيعاب لدى عينة من طلبة اللغة الانجليزية في الجامعات الاردنية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16(3)، 595-627.
- بيعي، نافز. (2014). علم النفس التربوي، ط(1)، عمان: دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع، الاردن.
- البيعي، نافز. (2016). الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الاردن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات العلوم التربوية، 43(2)، 597-618.
- البهدل، دخيل بن محمد. (2014). الفاعلية الذاتية وعلاقتها بعوامل الشخصية لدى

المُرشدِين الطلَابِيِين الملتحقِين بدبلوم التوجيه والإرشاد ببعض الجامعات السعودية، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 15(1)، 140-177.

حجازي، جولتان. (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرفة المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، *المجلة الأردنية للعلوم التربوية*، 9(4)، 419-433.

الحجاي، سليمان؛ الكريمين، هاني أحمد. (2013). مستوى معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن، *المجلة التربوية*، 25(11)، 769-779.

حسونة، سامي. (2008). الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا قبل الخدمة، *مجلة جامعة الأقصى*، 2(13)، 122-149.

حمدانة، برهان محمود شرادقة، ماهر تيسير. (2013). الفروق في مستوى فاعلية الذات لدى عينة أردنية من الطلبة المعوقين سمعياً، *مجلة جامعة القدس للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 2(5)، 177-208.

الخلايلة، هدى. (2008). الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها وعلاقتها باليادية لمديرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن.

الخلايلة، هدى. (2011). الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات، *مجلة جامعة النجاح*، 25(1)، 1-24.

الرواشدة، غرام. (2016). النمط القيادي لدى مديري المدارس في محافظة الكرك وعلاقته بالاستغراق الوظيفي للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

ريان، عادل. (2014). درجة الممارسات التأملية لدى معلمي الرياضيات وعلاقتها بفاعلية الذات التدريسية، *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، 20(1)، 140-171.

زايد، عادل. (2003). العدالة التنظيمية المهمة القادة لإدارة الموارد البشرية، ط(1)، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.

الزبيدي، عقيل. (2017). اليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة، *مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، مصر*، ع(193)، 153-224.

زناتي، محمد. (1997). الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير بيئة وإخلاقيات العمل، *المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، مصر* 17(1)، 233-276.

زهران، محمد. (2013). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود

الاكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس، **مجلة الارشاد النفسي**، جامعة عين شمس، مصر ع(36)، 420-333.

شعيب، علي. (2014). فاعلية الذات لدى المعلمين بغرفة مصادر اتعلم بمدينة نجران، **رسالة التربية وعلم النفس**، ع(47)، 39-25.

الشنطي، محمود. (2015). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاداء الوظيفي، **مجلة جامعة الازهر**، غزة، 17(2ب)، 180-147.

الصالح، عبدالله. (2013). ابعاد الفاعلية الذاتية التدريسية وفقا لمستوى خبرة المعلم وتخصصه والمرحلة التعليمية التي يدرس فيها، **مجلة العلوم العربية والانسانية**، جامعة القصيم، السعودية، 7(1)، 486-449.

صفية، جيلاني. (2017). **علاقة الصلابة النفسية بفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الوادي، الجزائر.

عابد، عدنان. (2002) معتقدات الطلبة معلمي الرياضيات نحو حل المسألة ومدى تأثيرها بتحصيلهم ومعتقداتهم بفاعليتهم التدريسية، **المجلة التربوية**، جامعة الكويت، الكويت، 17(65)، 72-43.

العابدي، هاشم؛ الجاف، ولاء. (2012). استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات الاعمال، **مجلة دراسات ادارية**، جامعة الكوفة، العراق، ع(9)، 296-266.

عبد العليم، محمد. (2012). محددات وابعاد العدالة التنظيمية واثرها على الاستغراق الوظيفي، **مجلة افاق جديدة للدراسات التجارية**، آفاق جديدة للدراسات، مصر، 24(2)، 46-9.

عبد اللطيف، ثامر. (2018). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقتها بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، **مجلة كلية التربية**، جامعة اسبوط، مصر، 34(4)، 334-371.

عربيات، أحمد؛ حمادنة، برهان. (2014). فاعلية الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة بني كنانة في ضوء متغيري النوع الاجتماعي والتحصيل، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، جامعة البحرين، البحرين، 15(1)، 109-90.

عريشة، محمد. (1995). تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي مع الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الافراد في العمل، **المجلة العلمية لكلية الادارة والاقتصاد**، ع(6)، 73-53.

العليان، زيد. (2018). **الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق**

الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت، رسالة ماجستير منشورة، جامعة ال البيت، الاردن.

العنقري، عبد العزيز. (2012). ادارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الحكومية السعودية، المؤتمر الثاني لمعاهدة الادارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون في الدول الخليجية، السعودية.

العوادة، سهاد. (2017). ادارة المعرفة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس.

قاسم، مرفت. (2015). نموذج ثلاثي الابعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي في العمل، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.

القرني، سعد. (2017). مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جدة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، مصر، ع(193)، 225-294.

كاظم، انوار المحسن، منال عباس، منى. (2016). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة القادسية، العراق.

الكثيري، سعود. (2011). مدى تصور معلمي المرحلة الثانوية بمدينة العلوم التربوية والنفسية، مجلة دراسات العلوم التربوية، 12(4)، 167-193.

ماضي، احمد. (2014). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الاقليمي التابع للأونروا، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

محمود، شيلان. (2013). دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة السليمانية، الموصل، العراق.

المعاينة، خليل عبد الرحمن. (2012). علم النفس الاجتماعي، ط(2)، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، الاردن.

المغربي، عبد الحميد. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، ع(2)، 2-52.

المنطاوي، ايمان. (2007). اثر ثقافات المنظمة على الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطة، مصر.

نجم، عبد الحكيم. (2014). العلاقة بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي، المجلة

المصرية للدراسات التجارية، عين شمس، مصر، 35(2)، 1-25.

نصار، ايمان.(2013). جودة حياة العمل واثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: مقارنة بين دائرة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة.

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

يوسف، هبة. (2011). علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من اطباء الطوارئ، مجلة الدراسات النفسية، 21(1)، 65-97.

المراجع الأجنبية :

Abu-Tineh, A. Khasawneh, S. & Khalaileh, H., (2011).Teacher self-efficacy and classroom management styles in Jordanian schools. **Management in Education**, **25**(4), 175-181.

Akduman, G. Hatipoğlu, Z. & Yüksekbilgili, Z.,(2015). A Research about emotional intelligence on generations. **International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Review**. **3**(4), 124-133.

Akram, B. & Ghazanfar, L., (2014). Self-efficacy and academic performance of the students of Gujarat university. **Academic Research International**, **5**(1), 283- 290.

Altunel, M. C., Kocak, O. E & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in turkey. **Educational Sciences: Theory & Practice**. **15** (2), 409-417.

Ashton, P. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. **Journal of Teacher Education**, **35** (5): 28-32.

Azeem, S. (2010).Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, **Psychology**, **1**(4)295-299.

Ayers, J. (2010). **Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment**. PhD, Dissertation, Minneapolis, Walden University.

Babcock-Roberson, M. E. & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, Work engagement, and Organizational citizenship behaviours. **The Journal of Psychology**, **144** (3), 313–326.

Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action: a social cognitive theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. **Developmental Psychology**, **25**(5), 729-735.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning Educational Psychologist. **Developmental Psychology**, **28**(2): 117-148.

Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**, New York: W. H. Freeman.

Bandura, A. (2007). Much ado over a faulty conception of perceived self-efficacy grounded in faulty experimentation. **Journal of Social and Clinical Psychology**, **26**(6), 641-658.

Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. **Educational Psychology**, **26**(4), 519-539.

Blackburn, J & Robinson, J. (2008). Assessing teacher self-efficacy and job satisfaction of early career agriculture teachers in Kentucky, **Journal of Agricultural Education**, **49**(3): 1- 11.

Bodrova, E., & Leong, D.J. (2003). **Learning and development of preschool children: The Vygotskian perspective**. In Vygotsky's theory of education in cultural context, eds. A.

Burrell, J. (2014). **Get Engaged: An investigation of rural community college faculty's experiences with work engagement**. Dissertation, Iowa State University.

Chan, D., (2008). Dimensions of teacher self-efficacy among Chinese secondary school teacher in hong kong. **Educational Psychology**, **28** (2), 181-194.

Cheng, Y. & Ren, L. (2010), Elementary resource room teachers' job stress and job satisfaction in Taiwan country, Taiwan. **J.of Intellectual & Developmental Disabilities**, **35**(1),44-47.

Cheung, H. (2008). Teacher efficacy, A comparative study of Hong Kong and Shanghai primary in-service teachers, **The Australian Educational Researcher**. **35**(1): 103- 123.

Danish, R., Shahid, A., Aslam, N., Afzal, M. & Ali, H. (2015). Relationship between job performance, job involvement and career salience of employees in education sector of Pakistan. **American Journal of Educational Science**, **1**(2), 19-23.

Darling - Hammond, L., Chung, R., & Frelow, F. (2002). Variation in teacher preparation: How well do different pathways prepare teachers to teach?. **Journal of Teacher Education**, **53**(4), 315-286.

De La Torre Cruz, M., & Arias, P. (2007). Comparative analysis of expectancies of efficacy in in service and prospective teachers. **Teaching and Teacher Education**,**23**, 641-652.

Diefendroff, M.M. & Lord, R.G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviours and job performance. **Journal of Organizational Behaviour**, **23**(1), 93-108.

Evers, W., Brouwers, A. & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. **British Journal of Educational Psychology**, **72**, 227-243.

Friedman, I. and Kass, E. (2002). Teacher self-efficacy: a classroom-organization conceptualization. **Teaching and Teacher Education**, **18**(6): 675-686.

Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers shattered dreams of impeccable professional performance. **Journal of Clinical Psychology**, **65**(5), 555-595.

Gavora, P. (2010). Pre-service teacher self-efficacy: theoretical and research considerations. **The New Educational Review**, **21**(2), 17-30.

Giallo, R. & Little, E. (2003). Classroom behaviour problems: The relationship between preparedness, classroom experiences, and self-efficacy in graduate and student teachers. **Australian Journal Of Educational & Developmental Psychology**, **3**, 21-34.

Gibson, S. & Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. **Journal of Educational & Developmental Psychology**, **76**(4), 569-582.

Hafer, C. & Martin, N. (2006). **Job involvement or affective commitment: a sensitivity analysis study of apathetic employee mobility**. University of Nebraska at Omaha: Institute of Behavioural and Applied Management.

Ho, C., Oldenburg, B., Day, G. & Sun, J. (2012). Work values, job involvement, and organizational commitment in Taiwanese nurses. **International Journal of Psychology and Behavioural Sciences**, **2**(3), 64-70.

Hoy, A. (2004). What do teachers need to know about self-efficacy? Paper presented at the annual meeting of the American educational research association, San Diego, **Educational Psychologist**, **28**(2), 117-148.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **International Journal of Business and Management**, **2**(3), 155-190.

Khan, K. & Nemati, R. (2010). Impact of job involvement on employee satisfaction: a study based on medical doctors working at Riphah. **International University Teaching Hospitals in Pakistan**, **5**(6), 2241-2246.

Khan, T., Jam, F., Akbar, A., Khan, M. & Hijazi, S. (2011). Job involvement predictor of employee commitment evidence from Pakistan. **International Journal of Business and Management**, 6(4), 252-262.

Koch, A., Binnewies, C., Dormann, C., (2014). Motivating innovation in schools: School principals' work engagement as a motivator for schools' innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 24(4),505-517.

Khurshid, F. , Qasmi, F. & Ashraf, N. (2012). The relationship between teachers self - efficiency and their perceived job performance. **Interdisciplinary journal of contemporary research in business**, 3 (10), 204-223.

Knoblauch, D. (2004). **Contextual factors and the development of student teachers sense of efficacy**, Unpublished doctoral dissertation, Ohio State University, Ohio.

Lawler, E. & Hall, D. (1970). Relationship of job Characteristics to job involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation. **Journal of Applied Psychology**, 45(5), 125-230 .

Lee ,G. & Jimenez ,B.S. (2011). Does Performance Management Affect Job Turnover Intention in the Federal Government. **The American Review of Public Administration**, 41(2), 168-184.

Maddux, J. E. (1995). **Self-efficacy theory: An introduction**. In **J. E. Maddux and J. Lewis (Eds.)**, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application (P.333).

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). **The truth about burnout**. San Francisco, Jossey-Bass.

McAruther C.L. (2008), **Teacher retention in special education efficacy , job satisfaction, and retention of teachers in private schools serving students with emotional / behavioural disabilities**, Unpublished Ph.D. Thesis Graduate School of Education of Rutgers, The State University of New Jersey.

Mohammadi, A. & Saravani, M., (2015). Relationship between self-efficacy and emotional intelligence in teachers of caravan city. **Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences**, **5** (2): 1860 - 1863.

Nazem, F. & Mozaiin, M. (2014). Investigating the relationship between the organizational commitment and job involvement in employees at Islamic azad university of roudehen. **Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences**, **3**(1), 107-113.

Pendergast, D., Gravis, S. & Keogh, J. (2011). Pre-Service Student-teacher self-efficacy beliefs: An insight into the making of teachers. **Australian Journal of Teacher Education**, **36**(12): 45-58.

Rich, B., & Jeffrey A.,& Eean r., (2010), Job engagement: Antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, **53**(3), 617–635.

Riipinen, M. (1997). The relationship between job involvement and well-being. **The Journal of Psychology**, **131**(1), 81-89.

Robertson, M. & AlZahrani, A. (2012). Self-efficacy and ICT integration into initial teacher education in Saudi Arabia: Matching policy with practice. **Australasian Journal of Educational Technology**, **(287)**, 1136-1151.

Ross, J. A. (1994). The impact of an in-service to promote cooperative learning on the stability of teacher efficacy. **Teaching and Teacher Education**, **10**(4), 381- 394.

Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting: The dynamites of engagement in work and family roles. **Administrative Science**

Quarterly, 46, 655-684.

Seo, J. (2013). **Job Involvement of Part-time Faculty Exploring associations with distributive justice, underemployment, work status congruence, and empowerment.** PhD. Dissertation. Iowa: University of Iowa.

Simpson, M. (2009). Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. **Western Journal of Nursing Research, 31(1), 44–65.**

Skaalvik, E. & Skaalvic, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations, **Teaching and Teacher Education, 26, 1059-1069.**

Tschannen-Moran, M. & Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an Elusive Construct. **Teaching and Teacher Education, 17(1), 783-805.**

Tschannen-Moran, M. & Hoy, A.W. (1998). Teacher efficacy: its meaning and measure. **Review of Educational Research, 68, 202-248.**

Ucar, D. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. **Journal of Managerial Psychology, 2(2), 85-105.**

Word, J.,(2012). **Working Across the Divide: Job Involvement in the Public and Non-profit Sectors.** . Dissertation, Sung University.

الملاحق

ملحق (1): استبانة الاستغراق الوظيفي

ملحق (2): الاستبانة فاعلية الذات التدريسية

ملحق (3): قائمة بأسماء المحكمين

ملحق (4): كتاب تسهيل مهمة

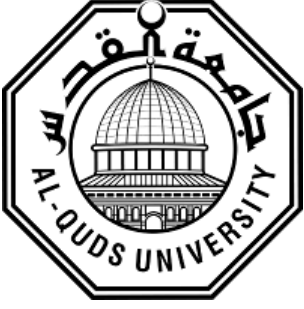
ملحق (5): كتاب الدراسة الميدانية

ملحق (6): حساب حجم عينة الدراسة

ملحق(1): قائمة محكمي أدوات الدراسة

الرقم	اسم المحكم	المسمى الوظيفي	الرتبة العلمية	مكان العمل
(1)	أ. د. عفيف زيدان	محاضر	استاذ	جامعة القدس
(2)	أ. د. بسام بنات	محاضر	استاذ	جامعة القدس
(3)	أ. د. محمد شاهين	محاضر	استاذ	جامعة القدس المفتوحة
(4)	د . ايناس ناصر	محاضر	استاذ مشارك	جامعة القدس
(5)	د . محمد عجوة	محاضر	استاذ مشارك	جامعة الخليل
(6)	د. ابراهيم ابو عقيل	محاضر	استاذ مشارك	جامعة الخليل
(7)	د. ابراهيم عرمان	محاضر	استاذ مشارك	جامعة القدس
(8)	د. غسان سرحان	محاضر	استاذ مشارك	جامعة القدس
(9)	د. ابراهيم صليبي	محاضر	استاذ مساعد	جامعة القدس
(10)	د. محسن عدس	محاضر	استاذ مساعد	جامعة القدس
(11)	د. منير كرمة	محاضر	استاذ مساعد	جامعة بوليتكنك فلسطين
(12)	د . خالد كتلو	محاضر	استاذ مساعد	جامعة القدس المفتوحة
(13)	أ . نضال كاتبة	مشرف	ماجستير	مشرف/التربية والتعليم
(14)	أ . هيفاء الشريف	محاضر	ماجستير	جامعة الخليل

ملحق رقم (2) : استبانة الاستغراق الوظيفي



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج الماجستير
تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول "الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في اساليب التدريس تركيز رياضيات. أرجو التكرم بتحكيم استبانة الدراسة لما عهدناه فيكم من خبرة ومعرفة في البحوث العلمية.

الاستغراق الوظيفي: هو الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر مرتبط بالنواحي العقلية المعرفية الادائية والعاطفية معاً.

الباحث: يوسف مازن الشريف.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

القسم الأول : معلومات عامة

ضع إشارة (√) أمام الحالة التي تنطبق عليك

الجنس :	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى		
الخبرة :	<input type="checkbox"/> من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> 5 - أقل من 10 سنوات	<input type="checkbox"/> 10 - أقل من 15 سنة	
المؤهل العلمي :	<input type="checkbox"/> دبلوم	<input type="checkbox"/> بكالوريوس	<input type="checkbox"/> دبلوم عالي فأكثر	
المرحلة التعليمية التي أدرسها	<input type="checkbox"/> أساسية دنيا (1-4)	<input type="checkbox"/> أساسية عليا (5-10)	<input type="checkbox"/> ثانوية	
التقدير السنوي	<input type="checkbox"/> ممتاز	<input type="checkbox"/> جيد جداً	<input type="checkbox"/> جيد	<input type="checkbox"/> متوسط

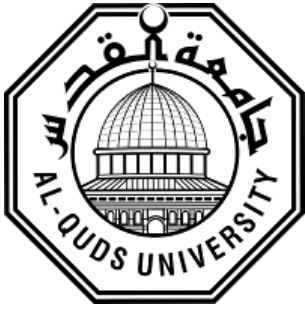
القسم الثاني : عزيزي المعلم/المعلمة ضع إشارة (√) أمامك لفقرة من فقرات الاستبانة وتحت الحالة التي تنطبق عليك

رقم الفقرة	الفقرة	الاستجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
الاستغراق المعرفي والادائي					
1	أحرص على الحضور مبكراً إلى المدرسة				
2	لدي الاستعداد التام للقيام بجميع المهام الموكلة لي على اكمل وجه				
3	أحرص على اكمال المهام التدريسية في البيت				
4	لدي الاستعداد لإعطاء حصص إضافية بدون مقابل				
5	استثمر كافة المصادر لتحقيق الأهداف التدريسية التي اسعى لتحقيقها				
6	أحرص على استثمار خبرتي في تطوير مهاراتي التدريسية				
7	أحرص على ان اكون آخر المغادرين من المدرسة				
8	أسعى دوماً إلى تحسين مستوى اداء طلبتي في الرياضيات				
9	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية من مصادر متعددة				
10	أشارك بفاعلية في وضع الخطط العلاجية للطلبة المتأخرين دراسياً في الرياضيات				
11	أقدم المساعدة والمشورة لزملائي في المدرسة				
12	أعمل بكل طاقتي في تنفيذ الحصص الدراسية				
13	أعطي الكثير من اهتماماتي لمهنة التدريس				
14	أقبل التغذية الراجعة من مشرفي ، وأحرص على الاستفادة منها				
15	ترتبط أهدافي الشخصية ارتباطاً وثيقاً بمهنة التدريس				
16	أشعر بان الوقت يمر سريعاً أثناء الحصة				
17	أتمتع بعلاقات حسنة مع جميع زملائي في المدرسة				
18	أستطيع التوفيق بين متطلبات عملي التدريسي ومتطلبات حياتي الخاصة				
19	أخطط جيداً لتنفيذ الحصص التي أقوم بتدريسها				
20	أعمل بجد حتى بدون متابعة من المدير أو المشرف				
21	لدي الاستعداد للمشاركة في حل مشكلات زملائي التدريسية				
22	أحرص على التميز في عملي كمدرس				

					أتمنى في ممارساتي التدريسية لتطويرها من وقت لآخر	23
					الاستغراق العاطفي	
					أقبل على مهنة التدريس بهمة ونشاط	24
					أحب مهنة التدريس لأنها تلبي رغباتي	25
					أشعر بالانتماء لمهنة التدريس	26
					افتخر بمهنتي كمدرس	27
					أثق بنفسي أثناء تنفيذ الحصص التدريسية	28
					أشعر بسعادة غامرة أثناء الحصص التدريسية	29
					يشغلني التفكير في مهنة التدريس حتى بعد انتهاء الدوام المدرسي	30
					أشعر بقيمة كبيرة للعمل الذي أقوم به	31
					أحظى بالاحترام والتقدير من قبل زملائي ومديري في المدرسة	32
					تساعدني مهنة التدريس على تجاوز مشكلاتي الخاصة	33
					أشعر بالحيوية أثناء التدريس	34
					ألوم نفسي كثيراً عندما أشعر أن حصتي لم تكن كما خططت لها	35
					أشعر ان لدي رسالة سامية أقوم بإيصالها للطلبة	36
					إن رضاي عن حياتي مرتبط بمهنتي كمدرس	37
					أشعر بان مهنتي تمثل اكثر الأشياء اهمية في حياتي	38
					أشعر بالسعادة عندما يحقق طلبتي انجازاً متميزاً في تعلم الرياضيات	39
					أتمنى أن استمر في عملي ما دام ذلك متاحاً لي	40

شاكرين لكم حسن تعاونكم

ملحق رقم (3) استبانة فاعلية الذات التدريسية



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج الماجستير
تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول "الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في اساليب التدريس تركيز رياضيات. أرجو التكرم بتحكيم استبانة الدراسة لما عهدناه فيكم من خبرة ومعرفة في البحوث العلمية.

فاعلية الذات التدريسية : ادراك المعلمين المتعلقة بكفاياتهم على تحقيق مخرجات التعلم ، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليه كل مستجيب على هذه الأداة التي اعدت لهذا الغرض.

الباحث: يوسف مازن الشريف.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

القسم الأول : معلومات عامة

ضع إشارة (√) أمام الحالة التي تنطبق عليك

الجنس :	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى		
الخبرة :	<input type="checkbox"/> 5 سنوات	<input type="checkbox"/> 5 - أقل من 10 سنوات	<input type="checkbox"/> 10 - أقل من 15 سنة	
المؤهل العلمي :	<input type="checkbox"/> دبلوم	<input type="checkbox"/> بكالوريوس	<input type="checkbox"/> دبلوم عالي فأكثر	
المرحلة التعليمية التي أدرسها	<input type="checkbox"/> أساسية دنيا (1-4)	<input type="checkbox"/> أساسية عليا (5-10)	<input type="checkbox"/> ثانوية	
التقدير السنوي	<input type="checkbox"/> ممتاز	<input type="checkbox"/> جيد جداً	<input type="checkbox"/> جيد	<input type="checkbox"/> متوسط

فاعلية الذات التدريسية

القسم الثاني : عزيزي المعلم/المعلمة ضع إشارة (√) أمامك لفقرة من فقرات الاستبانة وتحت الحالة التي تنطبق عليك

رقم الفقرة	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	معارض	معارض بشدة
1.	إذا تحسن أداء الطالب في الرياضيات فإن هذا يرجع إلى أن المعلم قد بذل جهداً أكبر					
2.	أبحث باستمرار عن أفضل طرق وأساليب تدريس الرياضيات					
3.	لن أستطيع تدريس الرياضيات بشكل أفضل مما تعودت عليه مهما بذلت من جهد فيها					
4.	تحسن علامات الطلبة في الرياضيات يرجع هذا إلى أن معلمهم قد وجد مدخلاً أكثر فاعلية في التدريس					
5.	أعرف كيف أدرس مفاهيم الرياضيات بفاعلية					
6.	لا أستطيع التعامل مع أنشطة الرياضيات بشكل فاعل					
7.	إذا انخفض تحصيل الطلبة في الرياضيات ،فإن هذا - على الأرجح- يرجع إلى استخدام طرق تدريس غير فعالة					
8.	يمكن التغلب على ضعف الطلبة في الرياضيات بالتدريس الجيد للمادة					
9.	إذا تحسن أداء الطالب المنخفض التحصيل في الرياضيات، فإن هذا يرجع إلى الاهتمام الزائد من المعلم					
10.	أستوعب مفاهيم الرياضيات بالقدر الذي يمكنني من التدريس الفاعل لها					
11.	غالباً ما يكون المعلم هو المسؤول عن تحصيل طلبته في الرياضيات					
12.	يرتبط تحصيل الطلبة في الرياضيات مباشرة بفاعلية معلمهم في التدريس					
13.	إذا صرح والد الطالب بأن ابنه يبدي اهتماماً كبيراً للرياضيات ،فقد يرجع ذلك إلى أداء معلمه					
14.	سأواجه صعوبة في توظيف الوسائل التعليمية في تدريس الرياضيات.					
15.	سأكون متمكناً من الإجابة عن أسئلة الطلبة					
16.	أنا غير متأكد من امتلاكي المهارات الأساسية لتدريس الرياضيات					

					إذا أعطيت الخيار فبن أءو المشرف أو المسؤول لتقييم تءرسي للرياضيات .17
					إذا واجهت الطالب صعوبة في استيعابه لمفهوم رياضي، فسأشعر بالحيرة في كيفية مساعدته على فهم أفضل .18
					أرحب دائماً بأسئلة الطلبة عند تءرسي للرياضيات .19
					لا أعرف ما أفعله كي أوجه اهتمام الطلبة نحو تعلم الرياضيات .20

شاكرين لكم حسن تعاونكم

ملحق (4): كتاب تسهيل مهمة

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds University
Faculty of Educational Science
Graduate Studies Programs



جامعة القدس

كلية العلوم التربوية
برنامج الدراسات العليا

التاريخ: 2019 / 01 / 14

الرقم: 19/12/112

حضرة مدير التربية والتعليم المحترم
الخليل

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الطالب يوسف مازن يونس الشريف ورقمه الجامعي (21620438)، من تخصص ماجستير

أساليب التدريس، بدراسة تتعلق برسالة ماجستير بعنوان

" الاستفراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية

الخليل "

لذا يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه والتعاون معه للحصول على

المعلومات المطلوبة، ولتطبيق الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

د. إيناس ناصر

عميدة كلية العلوم التربوية

ملحق (5): كتاب الدراسة الميدانية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

State of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education & Higher Education / Hebron


وزارة التربية والتعليم العالي

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم العالي الخليل

الرقم: ت.خ / ٣٠ / ٦٠ / ٦٢٤٤٥
التاريخ: ١٥ جمادى الأولى، ١٤٤٠
الموافق: الإثنين، ٢١ كانون الثاني، ٢٠١٩

حضرات السادة مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين

الموضوع: استبانة بحث

نهديكم أطيب التحيات، ويرجى مساعدة الطالب " يوسف مازن يونس الشريف " من جامعة القدس في تعبئة استبانة بحث بعنوان " الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل"، لأغراض البحث العلمي مع المحافظة على سرية النتائج وذلك بما لا يؤثر على سير العملية التعليمية والإدارية.

مع الاحترام

أ. عاطف جبرين الجمل
مدير التربية والتعليم العالي





نحو فوز مدرسة بنات العودة الأساسية بجائزة برنامج تحدي القراءة العربي للعام 2018 م



م. ب. م. / التعليم العام

تلفون (٢٢٢٧٨٦٣-٢) + ٢٢٢٦٤٢٩ + ٢٢٢٩٥٢٩٥ + ٢٢١٥١٧٣ فاكس (٢٢٢٨٩٩٠) الإشراف (٤-٢٢١٥١٧٥) / فاكس (٢٢٢٦٤٢٨) ص ب ٣

ملحق (6): حساب حجم عينة الدراسة



Research Aids

- Sample Size Calculator
- Sample Size Formula
- Significance
- Survey Design
- Correlation

Sample Size Calculator

This Sample Size Calculator is presented as a public service of Creative Research Systems [survey software](#). You can use it to determine how many people you need to interview in order to get results that reflect the target population as precisely as needed. You can also find the level of precision you have in an existing sample.

Before using the sample size calculator, there are two terms that you need to know. These are: **confidence interval** and **confidence level**. If you are not familiar with these terms, [click here](#). To learn more about the factors that affect the size of confidence intervals, [click here](#).

Enter your choices in a calculator below to find the sample size you need or the confidence interval you have. Leave the Population box blank, if the population is very large or unknown.

Determine Sample Size


Confidence Level: 95% 99%

Confidence Interval:

Population:

Sample size needed:

"Best Survey Software"



TopTenReviews selected The Survey System as the Best Survey Software.

"The Survey System gains our highest marks for survey creation, analysis and administration methods, making it the best survey software in our ranking... This is the only product in our lineup that offers all features and tools we considered. For these reasons, The Survey System earns our TopTenREVIEWS Gold Award." [Read More](#)

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.2	الفرق بين الالتزام الوظيفي والاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي	14
1.3	توزيع مجتمع الدراسة والعينة وفقاً لمتغيري المرحلة التعليمية والجنس	50
2.3	الأعداد، والنسب المئوية لخصائص العينة الديمغرافية	51
3.3	لفقرات مقياس الاستغراق (Factor Analysis) نتائج التحليل العاملي الوظيفي	54
4.3	لأداة الدّراسة بأبعادها المختلفة (Cronbach Alpha) نتائج معادلة الثبات	56
5.3	لفقرات مقياس فاعلية الذات (Factor Analysis) نتائج التحليل العاملي التدريسية.	58
1.4	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة مجالي الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في مديرية تربية الخليل وللدرجة الكلية	62
2.4	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والدرجة لفقرات الاستغراق المعرفي والأدائي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل مرتبة حسب الأهمية	63
3.4	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والدرجة لفقرات الاستغراق العاطفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل مرتبة حسب الأهمية	65
4.4	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير الجنس	67
5.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	68
6.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	69
7.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	70
8.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل	71

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
	العلمي	
9.4	نتائج اختبار توكي للفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي	72
10.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية	73
11.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية	74
12.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي	75
13.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي	76
14.4	نتائج اختبار توكي للفروق في درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي	77
15.4	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لفقرات فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل مرتبة حسب الأهمية	78
16.4	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير الجنس	81
17.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	82
18.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة	82
19.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	83
20.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير	84

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
	المؤهل العلمي	
21.4	نتائج اختبار توكي للفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي	84
22.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية	85
23.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية	86
24.4	نتائج اختبار توكي للفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية	86
25.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي	87
26.4	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير التقدير السنوي	88
27.4	نتائج اختبار توكي للفروق في درجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية	88
28.4	نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى الاستغراق الوظيفي ودرجة فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل	89

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
115	الاستبانة النهائية للاستغراق الوظيفي	1
117	الاستبانة النهائية لفاعلية الذات التدريسية	2
121	قائمة بأسماء المحكمين	3
122	كتاب تسهيل مهمة	4
123	كتاب الدراسة الميدانية	5
124	حساب حجم عينة الدراسة	6

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
26	شروط الاستغراق الوظيفي	2.1

فهرس المحتويات

الإهداء.....	
أ. الإقرار.....	
ب. شكر وتقدير.....	
ج. ملخص اللغة العربية.....	
هـ. ملخص اللغة الانجليزية.....	

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة.....	1
2.1 مشكلة الدراسة.....	4
3.1 أسئلة الدراسة.....	4
4.1 فرضيات الدراسة.....	5
5.1 أهداف الدراسة.....	7
6.1 أهمية الدراسة.....	7
7.1 محددات الدراسة.....	8
8.1 مصطلحات الدراسة.....	9

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الاطار النظري.....	10
1.1.2 الاستغراق الوظيفي.....	10
2.1.2 فاعلية الذات التدريسية.....	18
2.2 الدراسات السابقة.....	25
1.2.2 الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي.....	25

34	2.2.2 الدراسات المتعلقة بفاعلية الذات التدريسية.....
44	3.2.2 تعقيب على الدراسات السابقة.....

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

46	1.3 مقدمة.....
46	2.3 منهج الدراسة.....
46	3.3 مجتمع الدراسة.....
47	4.3 عينة الدراسة.....
47	5.3 الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.....
48	6.3 أدوات الدراسة.....
55	7.3 المعالجة الإحصائية للبيانات.....

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

56	1.4 النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الاول.....
62	2.4 النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثاني.....
74	3.4 النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثالث.....
77	4.4 النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الرابع.....
85	5.4 النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الخامس.....
87	6.4 ملخص نتائج الدراسة.....

الفصل الخامس: ملخص النتائج والاستنتاجات والتوصيات

88	1.5 مقدمة.....
88	2.5 مناقشة نتائج أسئلة الدراسة.....
89	3.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....
90	4.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.....

92	5.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
92	6.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
95	7.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
96	8.5 توصيات الدراسة
97	مراجع البحث ومصادره
109	الملاحق
120	فهرس المحتويات
123	فهرس الجداول
126	فهرس الملاحق
127	فهرس الأشكال