

## الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل

أ. دعاء طولول\*

د. مروان علاونة\*\*

أ.د. محمود أبو سمرة\*\*

### الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين والمشرفين والمديرين ونواب المديرين. تكون مجتمع الدراسة من (10462) فرداً للعام الدراسي 2020/2019، حيث كانت عينة الدراسة عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (1397) فرداً. استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت من (32) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة بالطرق الإحصائية المناسبة، وتم الإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص الفرضيات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة لجميع مجالات أداة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.01) وانحراف معياري مقداره (0.57)، وقد جاءت جميع المجالات بدرجة مرتفعة أيضاً (الإخلاص، الحماسة، الانغماس) بالترتيب حسب المتوسط، كما أظهرت النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات (المرحلة التعليمية، المديرية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)، فيما لم تظهر النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيري (الجنس، التخصص).

**الكلمات المفتاحية:** الاستغراق الوظيفي، المدارس الحكومية، محافظة الخليل.

\*وزارة التربية والتعليم الفلسطينية

\*\*عضو هيئة تدريس جامعة الاستقلال

\*\*عضو هيئة تدريس جامعة القدس

### Abstract

This study aimed to identify the status of the job involvement among the teachers of public schools in Hebron Governorate from the point of view of teachers, supervisors, principals and deputy principals. The study population consisted of (10462) participants in the academic year 2019/2020. The sample of the study was random stratified and included (1397) par. The researcher used the questionnaire as a tool consisted of (32) items distributed over three aspects. The validity and reliability of the questionnaire was verified by the appropriate statistical methods. The study questions were answered and the hypotheses were examined by using SPSS program. The results of the study revealed that the estimates of the sample of the study concerning the status of job involvement among the teachers of public schools in Hebron Governorate were high in all aspects of the questionnaire. The average score for the total score was (4.01) and the standard deviation was (0.57). All aspects were high such as (sincerity, enthusiasm, and involvement) in order by average. The results also showed that there were statistically significant differences between the mean scores of the sample estimation concerning the status of job involvement among male and female teachers of public schools in Hebron Governorate due to variables (educational stage, directorate, job title, and years of experience). The results did not show any statistically significant differences among the average scores of the study sample estimation concerning the status of job involvement among teachers of public schools in Hebron Governorate attributed to the variables of (gender and specialization). In light of the results, the researcher offered a group of relevant recommendation.

**Keywords:** job involvement, public schools, Hebron governorate

### مقدمة

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

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

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

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

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

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

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

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

وفي هذا السياق يرى Kanungo (1979) أن محور الاهتمام بمصطلح الاستغراق الوظيفي هي النتائج النهائية لهذه الظاهرة التي يمكن تفسيرها أنه إذا بذل الأفراد جهوداً كبيرة لتحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية، فسيؤدي ذلك إلى مزيد من الإنتاجية والاحتفاظ بها في النهاية، أما على الجانب الآخر فمن الأرجح أن يكون الموظفون الذين لديهم درجة منخفضة من الاستغراق الوظيفي لديهم أيضاً رضا منخفض عن العمل ويميلون إلى مغادرة المنظمة، وإذا بقوا في المنظمة فإنهم سيبدلون جهودهم نحو العمل غير المنتج أو يهدرون طاقاتهم في مثل هذه الأنشطة التي لا تعيد المنظمة وتخفف من إنتاجيتها، وفي هذا

السياق ونظراً لأهمية الاستغراق الوظيفي، تأتي هذه الدراسة للتعرف إلى واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل بمديرياتها الأربعة.

### مشكلة الدراسة:

لا تخفى أهمية المعلم ودوره المهني باعتباره العامل الأساسي والمؤثر في العملية التعليمية، فهو الذي ينفذ رؤية التربويين والمخططين لصورة مواطن المستقبل. وما له من أهمية بالغة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدول والمجتمعات، وما له من أهمية في تحقيق أهداف المشاركة الاجتماعية من خلال تعاونه مع طلابه في الصف، وفي مجالات الأنشطة المختلفة، كونه القدوة التي يُحتذى بها تحقيقاً للمصلحة العامة (عبد الرؤوف، 2018)، كما تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي بالنسبة للمعلمين، إذ يُعبر عن درجة انهماكهم واندماجهم بكل حماس وتفانٍ مع وظائفهم، وأدائهم لأدوارهم المناطة بهم وشعورهم بأهميتها وارتباطهم النفسي بها، لدرجة تصل إلى حد الانغماس، وما يتحقق من خلالها من تقدير لذواتهم، وبالتالي تحقيق الأهداف التربوية لمدارسهم (العبد اللطيف والقرني، 2018)، ومن خلال دراسة مساقات الإدارة التربوية والاطلاع على بعض المفردات الإدارية التربوية لوحظ أهمية دراسة الاستغراق الوظيفي وندرة الدراسات العربية في المجال التربوي التي تناولت هذا المصطلح حيث تم الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وملاحظة الآثار الإيجابية التي تعود على المؤسسات التربوية عامة، والمدارس خاصة، نتيجة ارتفاع درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمهم مثل دراسة اغريب (2018) ودراسة (Narayanaswamy, Shalini (2014)، ودراسة (Khan et al. (2011)، ودراسة عريشة (1995)؛ أدرك الباحثون أهمية دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين والمديرين ونوابهم، وبناء على ما سبق، تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

**ما واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟  
فرضيات الدراسة:**

اختبرت الدراسة صحة الفرضيات التالية:

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

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

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

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

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

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

#### أهمية الدراسة:

لقد باتت الموضوعات ذات الصلة بالمعلم ودوره المهني مركز حساسية من جميع النظم التربوية، ذلك أننا نعيش اليوم عصر التغيرات الديناميكية والتكنولوجية المتطورة والمتسارعة، والتي أثرت بشكل أو بآخر على متطلبات الأجيال المتلاحقة، وما للمعلم من أهمية بالغة في مواكبة تلك التغيرات، لذا تقع المسؤولية على عاتق العلماء والباحثين دراسة والتعرف على كل ما يمكن أن يساهم في دعم المعلم وتطويره مهنيًا، ويعد الاستغراق الوظيفي من أهم الموضوعات المرتبطة بأداء المعلم كونه يبحث مدى رضا المعلمين عن وظائفهم، والتزامهم بمدارسهم، واندماجهم بها، والآثار المترتبة على ذلك؛ ومن هنا تتضح الأهمية العلمية من خلال الكشف عن واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة الخليل، تتبثق الأهمية العملية من الدراسة كونها تتناول موضوعاً في غاية الأهمية، كونه محط اهتمام العلماء والباحثين، فمن ناحية قد يعود بالفائدة على العاملين بالمجال التربوي، كما يعود بالفائدة على الباحثين والدارسين في هذا المجال من ناحية أخرى، وهذا ما يأمله الباحثون في أن تكون دراستها مرجعاً يحقق مبتغى الباحثين والتربويين، ينتفعون به وينهلون من علمه، وخاصة في ظل ندرة المصادر والمراجع العربية التي تناولت هذا الموضوع في المجال التربوي.

## أهداف الدراسة:

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

## حدود الدراسة:

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

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

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

## مصطلحات الدراسة:

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

**ويعرف إجرائياً:** بأنه درجة الارتباط الإيجابي لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمدينة الخليل وولائهم لوظائفهم واندماجهم فيها، وشعورهم بأهميتها في تحقيق ذواتهم، والمساهمة في تحقيق الأهداف التربوية وإنجاح العملية التعليمية في مدارسهم.

**محافظة الخليل:** هي محافظة فلسطينية تقع جنوب الضفة الغربية وهي أكبر محافظات الضفة من ناحية المساحة والسكان حيث تبلغ مساحتها (997) كم<sup>2</sup> أي ما يعادل (16%) من أراضي الضفة الغربية، وتعدادها السكاني حوالي (743,121) نسمة وتضم أربع مديريات للتربية والتعليم، مديرية جنوب الخليل حيث تضم هذه المديرية أكبر عدد من المدارس (172) مدرسة وتليها مديرية الخليل 155 مدرسة ثم شمال الخليل 106 مدرسة وأقلها عدداً واحداً نشأة مديرية يطا وتضم 89 مدرسة.

## الدراسات السابقة:

هدفت دراسة الشنطي وأبو عمرة (2019) الدراسة التعرف إلى مستوى ممارسة أبعاد القيادة التحويلية في وزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة، وقياس مستوى الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، وكذلك تحديد

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

وسعت دراسة الشريف (2019) التعرف إلى الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي مديرية تربية الخليل. واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتطوير استبانة خصيصاً لهذا الغرض، طبقت على عينة الدراسة المكونة من (237) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي ومستوى فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل كانا مرتفعين، كما بينت النتائج وجود علاقة طردية بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل، وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والتقدير السنوي. وأوصى الباحث بضرورة استخدام المديرين للاستراتيجيات التي من شأنها تشجيع المعلمين على إدارة سلوكهم الذاتي، واستقلاليتهم، ودافعيتهم.

بينما دراسة اغريب (2018) فقد هدفت التعرف إلى الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطورت الباحثة استبانة لهذا الغرض، طبقت على عينة بلغت (318) موظفاً من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل كان عالياً، وبينت النتائج وجود علاقة طردية بين الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل. وكشفت

النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الوظيفي وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، في المقابل لم تظهر أية فروق دالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي في أي من متغيرات الدراسة. وأوصت الباحثة بضرورة تعزيز مفاهيم الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي لدى العاملين، من خلال خلق بيئة العمل الداعمة والمهتمة للتجارب التي تنمي الاستغراق الوظيفي، لما له من أثر إيجابي في زيادة قدرتهم الإبداعية في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في فلسطين عامة، ومؤسسات محافظة الخليل خاصة. وإجراء المزيد من الأبحاث النوعية ودراسة الحالة لمزيد من الفهم حول موضوع الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي.

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

وهدف دراسة **الغانمي (2018)** إلى استنباط الطرائق التي توظف أبعاد الاستغراق الوظيفي في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة من أجل تطوير أساليب ومستويات تقييم أداء العاملين، واتبعت الدراسة المنهج القائم والتحليل البعدي. وأعد الباحث استبانة لهذا الغرض، تم تطبيقها على عينة قوامها (200) من العاملين في المستويات الدنيا والتشغيلية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، حيث تم تقسيم الاستبيان إلى المجالات التالية: (الاستغراق الجسدي - الاستغراق الشعوري - الاستغراق الإدراكي - الاستغراق المعرفي). وأظهرت نتائج الدراسة امتلاك العاملين في المديرية استغراقاً وظيفياً مرتفعاً ولا سيما الاستغراق (الجسدي، الإدراكي، المعرفي، الشعوري)، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة تفاعلية حقيقية بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية نظام تقييم أداء العاملين، وجاءت الأبعاد في تأثيرها على نظام تقييم الأداء على النحو التالي: (الاستغراق المعرفي، ثم الاستغراق الجسدي، ثم الاستغراق الإدراكي، ثم

الاستغراق الشعوري). وقد أوصى الباحث بضرورة الدعم المادي والمعنوي من قبل الإدارة لزيادة الرغبة لدى العاملين في تلبية جميع متطلبات وظائفهم.

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

وكشفت دراسة عطا المنان (2018) عن العلاقة بين جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأعد الباحث استبانة لهذا الغرض، طبقت على عينة غير قصدية قوامها (250) من طلاب ماجستير إدارة الأعمال، وتضمنت الاستبانة الأبعاد التالية: (الاستغراق المعرفي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي. وتوصي الباحثة بضرورة تطبيقها على باقي المؤسسات الحكومية والخاصة، كما توصي بضرورة استخدام المقابلات الشخصية لجمع البيانات للحصول على نتائج أكثر دقة.

وهدف دراسة (Azad & Nataraj, 2018) إلى معرفة ما إذا كان هناك فروق في الاستغراق الوظيفي بين معلمي المدارس الثانوية تبعاً إلى (النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، الراتب) في مقاطعة أنانتج في جامو وكشمير. اتبعت الدراسة المنهج المسحي، وقد أعد الباحثان استبيان لقياس الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وتم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية بلغت (400) معلم من 48 مدرسة ثانوية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في معدل الاستغراق الوظيفي لديهم، وتوصلت إلى أن معدل الاستغراق الوظيفي لا يختلف بشكل كبير بين معلمي المدارس الثانوية الحكومية والخاصة، كما لا يوجد فرق كبير في معدل الاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية تبعاً لمتغير الراتب. وقد أوصى الباحثان بضرورة توضيح المتطلبات والواجبات الوظيفية الموكلة للمعلمين حتى يكونوا قادرين على أدائها بطريقة أفضل، وتطوير أدلة العمل والتعليمات المناسبة للمعلمين.

وهدف دراسة (Dehal & Kumar, 2017) التعرف إلى درجة الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في الهند من حيث (النوع الاجتماعي، نوع الكلية، الموقع الجغرافي)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأعد الباحثان استبانة لهذا الغرض مكونة من (10) أسئلة وتم التأكد من صدقها

وثباتها، وتم تطبيقها على أساتذة جامعيين في ست مناطق هندية والتي شملت (18) جامعة حكومية و(18) جامعة خاصة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكور أكثر استغراقاً في العمل من الإناث، وأن أساتذة الكليات الحكومية أكثر استغراقاً من الكليات الخاصة، كما أن الأساتذة الذين يسكنون في المناطق الريفية أكثر استغراقاً في عملهم من الأساتذة الذين يسكنون في المناطق الحضرية، كما لوحظ أن (39%) من الأساتذة يتمتعون بمستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي، و(41.6%) منهم يتمتعون باستغراق وظيفي متوسط (19.4) منهم يتمتعون باستغراق وظيفي منخفض، ولم يوصي الباحثان بأية توصيات.

فيما كشفت دراسة (Bharti, 2017) عن العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والدافعية في العمل لدى المعلمين والمعلمات في مدارس المجلس المركزي للتعليم الثانوي في باتنا، بهار في الهند، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحث استبانة لقياس درجة إشراك المعلمين في العمل، واستخدم الباحث جدول تحفيز الموظفين الذي طوره (Shrivastava (1981 لتقييم دوافع العمل المختلفة للمعلمين، والذي يقيس قوة (7) احتياجات لتحفيز الموظفين، هي: (الحاجة إلى النمو الشخصي، والحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى ضبط النفس، والحاجة إلى المكاسب النقدية، والحاجة إلى مكاسب غير مالية، مثل: (الحالة، والاعتراف، والتقدير، والآفاق)، والحاجة إلى الاستقلال الذاتي والاكتفاء الذاتي، والحاجة إلى الانتماء الاجتماعي والمطابقة)، وتم تطبيقها على عينة عشوائية ضمت (160) معلماً من مختلف المدارس التابعة للمجلس المركزي للتعليم الثانوي من داخل وحول باتنا، (80) منهم من المعلمين، و(80) من المعلمات الذين يقومون بتدريس مواد مختلفة كالفنون والعلوم والتجارة للصفوف حتى الثاني عشر، وتراوحت أعمارهم بين (28- 52) عاماً. وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات الذين يعملون في المدارس التابعة للمجلس المركزي للتعليم الثانوي يختلفون اختلافاً كبيراً فيما يتعلق بمستوياتهم في الأبعاد المختلفة من الدافعية للعمل والاستغراق الوظيفي بشكل إجمالي. وأظهرت النتائج أن المعلمات قد حققن درجة أعلى من الإنجاز مقارنة بالمعلمين، فيما برز الاستغراق الوظيفي أيضاً كمنبئ بين مجموعة المعلمين والمعلمات الذين يعملون في المدارس التابعة للمجلس المركزي للتعليم الثانوي، وخاصة من حيث تنفيذ العمل البحثي.

وهدف دراسة (Sethi & Mittal, 2016) إلى تحديد درجة الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين ، من حيث: (النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، المادة الدراسية)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحثان باستخدام استبانة تم تطويرها بواسطة Santosh Dhar و Upinder Dhar، تم تطبيقها على عينة تكونت من معلمي المدارس الثانوية العليا في مقاطعة تيري في جارھوال ماندا ل بولاية أوتاراخاند في الهند والتي تضمنت معلمي أربع مدارس حكومية وأربع مدارس خاصة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن معلمي المدارس الحكومية والمدارس الخاصة لديهم نفس المستوى من الاستغراق في الوظيفة؛ وهذا لأن معلمي المدارس الحكومية ومعلمي المدارس الخاصة يتعرضون لنفس الضغط لتحقيق نتائج جيدة.

كما توصلت إلى عدم وجود اختلاف كبير بين الجنسين في الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. كما لوحظ أن معلمي الفنون والعلوم والتجارة لم يكتشفوا أنهم مختلفون في استغراقهم الوظيفي. وقد تبين من خلال الدراسة أن أكثر المعلمين لديهم استغراق وظيفي معتدل. وقد وجد الباحثان أن الاستغراق الوظيفي للمعلمين هي سمة ضرورية تساعد على زيادة الأداء العام لديهم، وبالتالي لدى الطلاب.

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

### منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يهتم بدراسة الظاهرة ويعمل على وصفها وتحليلها كما هي.

### مجتمع الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها، فإن المجتمع المستهدف تكون من جميع المعلمين والمديرين ونواب المديرين والمشرفين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل والبالغ عددهم (10462) فرداً، منهم (9282) معلماً ومعلمة، (139) مشرفاً، (519) نائب مدير، (522) مديراً، كما هو موضح في الجدول (1).

جدول 1: توزيع أفراد مجتمع الدراسة لمعلمي ومعلمات ومشرفي المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

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

عينة الدراسة:

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

العينة الأولى: عينة المعلمين

بلغ حجم عينة الدراسة (1060) معلماً ومعلمة في مدارس محافظة الخليل الحكومية، وبذلك تكون نسبة العينة (11.4%) من مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة بحسب طريقة العينة العشوائية الطبقية بحسب المديرية والمرحلة، وقد بلغ حجم الاستبانة المستردة (789) بنسبة (74%) وهي نسبة مقبولة بحثياً، والجدول التالي يوضح أعداد العينة حسب المديرية.

جدول 2: توزيع عينة الدراسة الأولى حسب متغير المديرية والأعداد المستردة من الاستبانة.

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

العينة الثانية: عينة المشرفين والمديرين ونواب المديرين

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

الوصف الإحصائي لعينتي الدراسة وفق البيانات الديموغرافية، وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

### جدول 3: توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة.

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

### نتائج الدراسة

#### نتائج السؤال الأول:

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

لإجابة عن هذا السؤال قام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الباحثين لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية وبيئتها جدول (4).

جدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الباحثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

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

تشير الدرجة الكلية الواردة في جدول (4) بأن تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.01) والانحراف المعياري (0.57)، كما تبين أن جميع المجالات جاءت بدرجات مرتفعة، وأعلىها مجال الإخلاص بمتوسط حسابي مقداره (4.06)، أقلها مجال الانغماس بمتوسط حسابي مقداره (3.95)، أما بخصوص المتوسط الحسابي لمجتمع الدراسة، فقد استخدم الباحثون التقدير النقطي (تقدير معلمة المجتمع من خلال قيمة إحصاء العينة)، وبهذا يكون المتوسط الحسابي لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين هو (4.01). ويعزو الباحثون ذلك إلى إيمان المعلمين والمعلمات بالرسالة السامية التي يؤديونها في خدمة طلبة العلم، وشعورهم بأهمية الدور الذي يؤديونه في خدمة أبناء مجتمعهم، وأنهم ليسوا مجرد موظفين في الدولة وإنما أصحاب رسالة مقدسة يتوقف عليها تقدم المجتمع ويتحملون مسؤولية أجيال قادمة، لذلك يتكون لديهم شعور داخلي بأنهم ملزمين أخلاقياً بتأدية هذه الأمانة العلمية التي يحملونها، وهو ما ينعكس على التزام المعلمين والمعلمات بتأدية أدوارهم المنوطة بكل أمانة وإخلاص، ويشعر المعلم بالفخر بدوره الذي يقوم به، مما يعزز من شعوره بالانغماس في عمله، كما يحظى المعلم الفلسطيني بتقدير واحترام المجتمع الفلسطيني، وبمكانة اجتماعية بين أفراد المجتمع الذين يحملون كل احترام وتقدير للمعلمين باعتبارهم أنهم أساتذتهم ولهم فضل كبير عليهم بغض النظر عن الوضع الاقتصادي، بالإضافة إلى نظرة المجتمع للمعلم بأنه صاحب مكانة علمية وثقافية تجعلهم يلجؤون إليه لاستشارته في أمور حياتهم ومشاكلهم الشخصية، مما يؤدي إلى شعور المعلم بالفخر بسبب انتماؤه لمهنة التعليم مما ينعكس على سلوكه والتزامه في أداء عمله، وإخلاصه في تأدية مهمته إلى درجة الاستغراق الوظيفي.

#### نتائج السؤال الثاني:

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

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

#### اختبار فرضيات الدراسة:

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

للتحقق من الفرضية الصفرية الأولى تم استخدام اختبار "t-لعينتين مستقلتين"، النتائج موضحة في جدول (5):

الجدول 5: نتائج اختبار (t-test) للفروقات بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.

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

من النتائج الموضحة في جدول (5.4) يتبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار  $t$ -لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة 0.05. لجميع مجالات الاستغراق الوظيفي والمجالات مجتمعة معاً، مما يعني قبول الفرضية الصفرية الأولى، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين حول واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير الجنس، وتعود الباحثة ذلك إلى أن مهنة التعليم من المهن التي تتناسب مع الجنسين على حد سواء، فهي لا تعتمد على المهارات والقدرات الجسدية التي تطلبها بعض المهن والتي يختص بها الذكور دون الإناث، حيث تقوم المعلمات بالتدريس في مدارس الإناث فهي تتعامل مع فئة تنتمي إليها، كما أن وزارة التربية والتعليم توفر الظروف الملائمة كافة للمعلمين والمعلمات على حد سواء دون أي تفرقة، لذلك لا نجد أن هناك فروقاً بين متوسط تقديرات المبحوثين تبعاً إلى الجنس، وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت له دراسة زهران (2013) التي توصلت لعدم وجود فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول الاستغراق الوظيفي لدى طلبة الدراسات العليا العاملين بالتدريس تبعاً إلى الجنس.

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

تم استخدام اختبار  $t$ -لعينتين مستقلتين". نتائج اختبار (t-test) للفروقات بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

الجدول 6: نتائج اختبار (t-test) للفروقات بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

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

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

من النتائج الموضحة في جدول (6) يتبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) للدرجة الكلية المقابلة لاختبار  $t$ -لعينتين مستقلتين" أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً إلى المرحلة التعليمية، وكانت النتيجة لصالح المرحلة الأساسية (صاحبة المتوسط الحسابي الأكبر). ويعزو الباحثون ذلك إلى أن التعامل مع المرحلة الأساسية غالباً ما يكون أسهل من التعامل مع المرحلة الثانوية والتي يكون فيها الطلاب في سن المراهقة مما يخلق بعض المشاكل في التعامل مع الطلاب في هذه المرحلة والتي تؤثر على المعلمين والمعلمات، فيما يكون التعامل أسهل مع الطلاب في المرحلة الأساسية والذين يسهل توجيههم والسيطرة عليهم بصورة أكبر من طلاب المرحلة الثانوية، بالإضافة إلى سهولة المناهج التدريسية في المرحلة الأساسية مقارنة بمناهج المرحلة الثانوية التي تعتبر أكبر حجماً وأكثر تعقيداً من مناهج المرحلة الأساسية.

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

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية الثالثة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المديرية والجدول (7) يوضح ذلك

جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المديرية.

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

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

جدول 8: نتائج "التباين الأحادي One Way ANOVA"، للفروق بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المديرية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	(Sig)
الاستغراق الوظيفي	بين المجموعات	8.046	3	2.682	8.404	.000
	داخل المجموعات	344.327	1079	0.319		
	<b>المجموع</b>	<b>352.372</b>	<b>1082</b>			

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

جدول 12: نتائج اختبار Scheffe للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير المديرية.

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

يتضح من الجدول (12) وجود فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول الاستغراق الوظيفي تبعاً للمديرية بين مديرية الخليل ومديرية جنوب الخليل، وكانت النتائج لصالح مديرية جنوب الخليل، كما أن هناك فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول الاستغراق الوظيفي تبعاً للمديرية بين شمال الخليل وجنوب الخليل لصالح جنوب الخليل، أيضاً هناك فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول الاستغراق الوظيفي تبعاً للمديرية بين شمال الخليل وشمال الخليل من جهة وجنوب الخليل ويطا من جهة أخرى لصالح جنوب الخليل ويطا، ويعزو الباحثون ذلك إلى الطابع القروي الذي تتميز به هذه المنطقة حيث يهتم أهلها بالتعليم والوظائف الحكومية أكثر من سكان المدن الرئيسية الذين يعتمدون في معيشتهم على التجارة والأعمال الحرة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة Dehal & Kumar (2017) والتي أثبتت أن سكان الريف أكثر استغراقاً من سكان المناطق الحضرية.

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

للتحقق من الفرضية الصفرية الرابعة تم استخدام اختبار "t-لعينتين مستقلتين". النتائج موضحة في جدول (9)

الجدول 9: نتائج اختبار (t-test) للفروقات بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص.

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

من النتائج الموضحة في جدول (9) يتبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "t-لعينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات وللمجالات مجتمعة معاً، وبذلك تقبل الفرضية

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

نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً إلى سنوات الخبرة في التربية والتعليم. للتحقق من صحة الفرضية الصفريّة الخامسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والجدول (10) يوضح ذلك.

**جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التربية والتعليم.**

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

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

جدول 11: نتائج اختبار "التباين الأحادي One Way ANOVA"، للفروق بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

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

من النتائج الموضحة في جدول (15) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك ترفض الفرضية الصفرية الخامسة وتقبل الفرضية البديلة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين حول واقع الاستغراق الوظيفي تبعاً إلى سنوات الخبرة، ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحثون باستخدام اختبار Scheffe والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 11: نتائج اختبار Scheffe للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير سنوات الخبرة.

أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	أعلى من 10 سنوات
4.25	4.00	3.93
أقل من 5 سنوات 4.25	0.25340*	0.31724*
من 5-10 سنوات 4.00	-	0.0638

يتضح من الجدول (16) انه يوجد فروق بين متوسط استجابات المبحوثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى سنوات الخبرة في التعليم بين من هم أقل من خمس سنوات وبين من كانت خبرتهم من (5-10) سنوات، وكانت النتيجة لصالح من كانت خبرتهم أقل من (5) سنوات، يوجد فروق بين متوسط استجابات المبحوثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى سنوات الخبرة في التعليم بين من هم أقل من خمس سنوات وبين من كانت خبرتهم أكبر من (10) سنوات، وكانت النتيجة لصالح من كانت خبرتهم أقل من (5) سنوات. أي بين من هم أقل من 5 سنوات من جهة وبين من هم (5-10) سنوات وأكثر من (10) سنوات، وكانت النتيجة لصالح من كانت خبرتهم أقل من (5) سنوات، وتعزو الباحثة ذلك إلى الحماسة التي يمتلكها الموظفون بشكل عام والمعلمون بشكل خاص في بداية مشوارهم المهني، مما يجعلهم أكثر التزاماً وأكثر حماساً وعطاءً في العمل، وأن ذلك الحماس الذي يمتلكونه ربما يقل بمرور السنوات نظراً لتحول العمل إلى روتين، حيث يقوم المعلم بشرح نفس المنهج دون تغيير في أساليب التدريس أو في المنهج

لعدد كبير من السنوات، بالإضافة إلى أن أصحاب سنوات الخبرة الأكبر في التعليم يكون لديهم الطموح في التطور الوظيفي والمسار المهني أكبر من غيرهم، وأن عدم حصول ترقية في مسارهم الوظيفي ربما ينعكس على أدائهم وحماسهم للعمل، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له العديد من الدراسات، مثل دراسة ماضي (2014) والتي أكدت وجود فروق في متوسطات الاستغراق الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة، وكذلك دراسة (Ekmekci,2011) والتي أكدت على أثر سنوات الخبرة على درجة الاستغراق الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات.

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

للتحقق من صحة الفرضية الصفرية السادسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول 12: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

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

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

جدول 18: نتائج اختبار "التباين الأحادي One Way ANOVA"، للفروق بين تقديرات المبحوثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	(Sig)
الاستغراق	بين المجموعات	198.959	3	66.320	466.447	0.000

من النتائج			0.142	1079	153.413	داخل المجموعات
الموضحة في جدول				1082	352.372	المجموع

(18) تبين أن القيمة

الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك ترفض الفرضية الصفرية السادسة وتقبل الفرضية البديلة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الباحثين لواقع الاستغراق الوظيفي تبعاً إلى المسمى الوظيفي، ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحثون باستخدام اختبار Scheffe، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول 13: نتائج اختبار Scheffe للمقارنات الثنائية البعدية حسب متغير المسمى الوظيفي.

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

يتضح من الجدول (13) يوجد فروق بين متوسط استجابات الباحثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى المسمى الوظيفي بين المشرف والمدير لصالح المدير، يوجد فروق بين متوسط استجابات الباحثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى المسمى الوظيفي بين المشرف ونائب المدير لصالح نائب المدير، يوجد فروق بين متوسط استجابات الباحثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى المسمى الوظيفي بين المشرف والمعلم لصالح المعلم، يوجد فروق بين متوسط استجابات الباحثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى المسمى الوظيفي بين المدير والمعلم لصالح المعلم، يوجد فروق بين متوسط استجابات الباحثين لواقع الاستغراق تبعاً إلى المسمى الوظيفي بين نائب المدير والمعلم لصالح المعلم، أي بين المشرف والمدير ونائب المدير من جهة والمعلم من جهة أخرى لصالح المعلم، وتعزو الباحثة ذلك إلى تحيز المعلمين إلى أنفسهم، حيث يرون أنهم أكثر إخلاصاً وحماساً في العمل مما يراه المديرين والمشرفون الذين تكون نظرتهم غالباً أكثر نقداً وأكثر حيادية في الحكم على التزام المعلمين، وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت له دراسة اغريب (2018) والتي أكدت على وجود فروق حول مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في الخليل تبعاً إلى المسمى الوظيفي.

## التوصيات

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

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

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

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

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

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

## الدراسات المقترحة:

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

1. العوامل المؤثرة على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية.
2. مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية والمدارس الخاصة في فلسطين.
3. أثر الضغط الوظيفي على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية.

## المصادر والمراجع

## المراجع العربية:

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

الزبيدي، عقيل هاشم (2017). أليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة. مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، ع193، ص ص153-224.

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

الشنطي، محمود عبد الرحمن وأبوعمرة، صابرين سعيد (2019). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج27، ع2، ص ص1-33.

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

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

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

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

الغانمي، أفراح خضير عبد الرضا (2018). دور الاستغراق الوظيفي وانعكاساته على فاعلية نظام تقييم أداء العاملين دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة. مجلة جامعة كربلاء، مج16، ع3، ص ص124-149.

## ثانيا: المراجع الاجنبية

- Allport, G.W. (1943). The Ego in Contemporary Psychology. **Psychological Review**, 50, 451-476.
- Azad, Sh. A., Nataraj, PN. (2018). A study of job involvement among high school teachers. **International Journal of Academic Research and Development**, 3(1) , 671-673.
- Bharti, B. K. (2017). Job Involvement And Work Motivation: A study of Male and Female Teachers of Cbse Affiliated +2 Schools With Reference To Patna, Bihar. **International Journal of Human Resource & Industrial Research**, 4(1), 19-23.
- Dehal. P, Kumar. R. (2017), Job involvement among college teachers, **International Journal of Multidisciplinary Research and Development**, 4(6), 502-505.
- Kanungo R., (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. **Psychol. Bull.** N.86, 119-138.
- Khan, T., Jam, F., Akbar, A., Khan, M., Hijazi, S., (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. **International Journal of Business and Management** , 6(4), 252-262.
- Narayanaswamy, M., Shalini, R. N. (2014). Job Involvement of Secondary School Teachers and Its Effect on Teaching Competency. **International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)**, 3(2), 50-53.
- Rajkumar, M., Meharajan, T., Ilangovan, R. (2016). A study on the relationship between job involvement and demographic characteristics of teaching staff in self-financing engineering colleges in Anna university-region III. **Indian Journal of Commerce & Management Studies**, 7(2), 49-55.
- Sethi, A., Mittal, K. (2016). A study of job involvement among senior secondary school teachers. **International Journal of Applied Research**, 2(2), 205-209.