

مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد ديانا نعيم حداد*

تاريخ قبول البحث: 2024/4/21م

تاريخ وصول البحث: 2024/1/10م

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد / الأردن، اعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (28) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: (الحماسة، والتفاني، والانهماك)، وتكونت عينة الدراسة من (942) معلماً ومعلمة، منهم (410) معلمين ومعلمات في المدارس الحكومية، و(532) معلماً ومعلمة في المدارس الخاصة، أشارت النتائج إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة متحقق جاء مرتفعاً في جميع المجالات، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جميع المجالات والأداة ككل تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي لصالح (الإناث)، ومتغير سنوات الخبرة لصالح (1 – 4 سنوات، و5 – 9 سنوات)، ومتغير نوع المدرسة لصالح (المدارس الحكومية) باستثناء مجال الانهماك.

الكلمات المفتاحية: مستوى، الاستغراق الوظيفي، المدارس الحكومية والخاصة، لواء بني عبيد

* باحثة.

The Level of Work Engagement Among Teachers in Public and Private Schools in Bani Ubaid District

Abstract

This study aimed to determine the level of work engagement among teachers in public and private schools in Bani Ubaid District, Jordan. In this study, the descriptive survey method was adopted. To achieve the objectives of the study, a questionnaire consisting of (28) items was used, distributed into three areas: (enthusiasm, dedication, and involvement). The study sample consisted of (942) teachers, including (410) teachers of public schools, and 532 teachers of private schools. The results indicated that the level of work engagement among the study sample members was high and in all fields. Moreover, the results showed that there were statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in all fields and the tool as a whole owing to the gender variable in favor of (females), and the years of experience variable in favor of (1-4 years, and 5-9 years), and the school type variable is in favor of (public schools), except for the field of engagement.

Keywords: The Level, Work Engagement, Public and Private Schools, Bani Ubaid District

المقدمة:

تسعى المؤسسات إلى البقاء والاستمرارية في عملها لاسيما في ظل ظروف المنافسة العالمية، وهذا يحتاج إلى التنوع في الوظائف إلى جانب تحليل الجوانب المؤثرة في رضا الموظفين وبقائهم في المؤسسة.

ومن منطلق الاهتمام بالموظفين في المؤسسات، ظهر مفهوم الاستغراق الوظيفي باعتباره أحد روافد الرفاهية وجودة الحياة الوظيفية، وتحسين مستوى الإنجاز، الذي يصف مدى ارتباط الموظف بمؤسسته، ولما يترتب عليه من زيادة الفاعلية والكفاءة الإنتاجية (الغامدي، 2020). والاستغراق الوظيفي أحد المفاهيم الإدارية الحديثة نسبياً، ويعتبر من المواضيع التي لاقت رواجاً واهتماماً في السنوات الأخيرة من قبل الباحثين في مجال علم نفس الإدارة (الحبسية والحراسي والمزيدي، 2023).

ويأتي الاستغراق الوظيفي كأحد السلوكيات الإيجابية التي يهتم بها علم النفس الإيجابي، ويعد أحد الظواهر التي كانت ومازالت مجال اهتمام كثير من الأبحاث والدراسات في بيئة العمل، ويعتبر أحد إسهامات علم النفس الإداري وعلم النفس الإيجابي، حيث بدأت المؤسسات تهتم بدراسة علم النفس الإيجابي؛ سعياً منها لترسيخ السلوكات الجيدة والإيجابية لدى الموظفين فيها. ونتيجة لذلك، سعت المؤسسات بشكل متزايد إلى رفع قيمة مواردها البشرية من أجل اكتساب الميزة التنافسية عن طريق الاستثمار في الموارد البشرية للوصول بالموظفين إلى درجة عالية من الاستغراق الوظيفي (العبد اللطيف والقرني، 2018).

وترجع أصول مفهوم الاستغراق الوظيفي إلى عام (1921) في الدراسات التي أجريت على الاستعداد النفسي والمعنوي لمجموعة من الأشخاص لتحقيق الأهداف المؤسسية، وقد ساهم الجيش الأمريكي بنضوج فكرة القيمة المعنوية للمؤسسات وذلك خلال الحرب العالمية الثانية؛ للتنبؤ بوحدة جهد واستعداد الجيش وقواته للذهاب إلى أي مدى من أجل سعادة ورفاهية المؤسسة العسكرية (عزار وبشري، 2022). وتم صياغة هذا المفهوم في عام (1990) على يد وليم خان (William Khan)؛ حيث عبر عن الاستغراق الوظيفي بأنه: تسخير الفرد لكامل طاقاته الجسدية والمعرفية والعاطفية من أجل القيام بالمهام والأعمال الوظيفية (قوشيح وكبريت، 2022).

ويشير الاستغراق الوظيفي إلى جودة الموظف الذي يلتزم بوظيفته أو مهامه وأدواره في العمل، وهو حالة من الانغماس والمشاركة الكاملة التي تشير إلى الوضع الذي يعبر عن استمرارية الموظف في عمله، ويقلل من فرص انتقاله أو دورانه الوظيفي (Cayak, 2021).

يمثل الاستغراق الوظيفي أهمية كبيرة في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات؛ فهو أحد المؤشرات التي تساعد على تفسير وفهم سلوكيات الموظفين داخل المؤسسة، فهو مؤشر مهم لقياس مستوى جودة حياة العمل، وينظر إليه على أنه مرحلة متقدمة من الالتزام المهني، ومن المؤشرات الدالة على حب الموظف لعمله ومشاركته الإيجابية في تطوير المؤسسة، وتمتعه بروح المبادرة والدقة في إنجاز الأعمال وكل يتعلق بوظيفته (الشميمري، 2022).

وللإستغراق الوظيفي أهمية في حياة المعلمين، فالمعلم المنغمس بدرجة عالية يعطي اهتماماً لمهامه الوظيفية، ويرى نجاحه في العمل كمؤشر من تقديرات الذات كالنجاح في الحياة ككل. والعكس من ذلك، فالمعلم المنغمس بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء أخرى في الحياة أهم من وظيفته (مؤنس، 2018). ويمتاز المعلم المستغرق وظيفياً بامتلاكه مهارات عالية في العمل، والمقدرة على التكيف مع التطورات والمستجدات الجديدة، والانهماك وعمق الشعور بالعمل، والمحافظة على التوازن بين الاحتياجات الشخصية والمصالح العامة للمدرسة، بالإضافة إلى السلوكيات والمواقف الإيجابية والمبدعة (Widodo, & Ciptaningsih, 2023).

مفهوم الاستغراق الوظيفي:

تعود كلمة استغراق في اللغة العربية إلى استغرق؛ أي بالغ في الشيء وجاوز الحد (ابن منظور، 2020). أما اصطلاحاً، فيعرف الاستغراق الوظيفي بأنه: درجة اهتمام العامل بعمله، باعتبار أن العمل هو الغاية، ومصدر أساسي لإشباع الحاجات البارزة للفرد العامل (أحمد وفتيحة، 2020). كما يعرف بأنه: " حالة سلوكية تشير إلى مدى ارتباط الشخص بوظيفته التي تشكل العنصر الرئيسي في علاقته ببيئة العمل وبالعامل نفسه، الذي ينعكس في طباعهم الشخصية " (الحكمي والشماسي، 2021، 48).

الاستغراق الوظيفي يعبر عن حب الموظف لعمله، وأن يكون مهتماً بالعمل الذي يشغله، فالأشخاص المحبون لعملهم يعملون بكفاءة عالية وإنتاجية أعلى من أولئك الذي يكرهون عملهم. "والاستغراق الوظيفي بأبسط مفاهيمه هو المستوى الذي يندمج فيه الموظف مع الوظيفة التي يشغلها ويقدر قيمتها وأهميتها. لذلك يرتبط الاستغراق الوظيفي بالجوانب العقلية

والانفعالية معاً " (عابد ومفتي والشماسي، 2021، 61). والاستغراق الوظيفي هو الانغماس النفسي بين الموظف ومؤسسته، حيث يشعر الموظف بالحماس، والتفاني، والانهماك في العمل (Ampofo, 2020). وينظر إلى الاستغراق الوظيفي في التعليم: بأنه الحالة التي تعكس مدى التزام المعلمين بأداء وظائفهم، واعتبارهم ذلك أحد أولويات تحقيق ذاتهم (Arifin, et al, 2019). ويعرف أيضاً بأنه: الدرجة التي تعبر عن المستوى المرتفع من المرونة العقلية والعاطفية لدى المعلمين، التي تولد لديهم رغبة قوية في بذل أكبر ما لديهم من جهد في تأدية عمله (Cai, et al, 2022).

أهمية الاستغراق الوظيفي:

يعد الاستغراق الوظيفي سر النجاح لأي مؤسسة، بغض النظر عن طبيعتها، فهو يشكل العمود الفقري للمؤسسة، ومن خلال يمكن المؤسسة من الوصول إلى تحقيق أهدافها مع بقية الأركان والعناصر الإدارية الأخرى (فتحية وضييف، 2020). وتكمن أهمية الاستغراق الوظيفي في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية؛ حيث إنه يتناول جميع ما يقوم به العامل وكيف يتصرف في مسؤولياته ومهامه، وما الذي ينتهجه سلوكاً من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافه الشخصية. ويساهم الاستغراق الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي للفرد داخل بيئة العمل، وهو بمثابة أساس للدافعية والسلوك الموجه نحو تحقيق المرامي والأهداف المؤسسية فلكما زاد حالة الاستغراق لدى العامل كلما زادت احتمالية ولائه وحفاظه على مؤسسته (فرح وبدوي وبابكر، 2019). ويحسن الاستغراق الوظيفي من جودة الحياة الوظيفية، ويعزز من كفاءة الإنتاجية، ويحفز العاملين ويوجه سلوكهم، ويقلل من الغياب والتأخير والدوران الوظيفي (يوسف والمقطف، 2020).

أبعاد الاستغراق الوظيفي:

اختلف بعض الكتاب في تحديد الأبعاد التي يمكن الاستدلال بها على مستوى الاستغراق الوظيفي، وهذا يعود إلى تعدد مداخل هذا المفهوم وسعته من حيث تأثيراته وعلاقاته. فبعض الباحثين اعتمدوا نموذج رتش (RiCh) في تصنيفه لأبعاد الاستغراق الوظيفي. وآتياً عرض مفصل لتلك الأبعاد (شلاش، 2022؛ خليل، 2021؛ الغامدي، 2020):

*الاستغراق الجسدي: أي ترسيخ المعلمين لطاقتهم الجسدية والبدنية نحو إكمال مهمة معينة، ويتباين الاستغراق الجسدي ما بين الانخراط الخامل والانخراط النشط.

- الاستغراق الشعوري/ العاطفي: أي وجود علاقة قوية بين عواطف وأفكار وأحاسيس المعلم ووظيفته، مما يولد لديه مشاعر من الفخر والحماس، ويؤدي ذلك بالضرورة إلى ارتباط المعلم بوظيفته ومدرسته ورفضه أي بدائل أو خيارات أخرى كالنقل من المدرسة أو الوزارة أو الاستقالة من الوظيفة.

- الاستغراق المعرفي: أي انهماك وتركيز المعلمين في تأدية مهامهم وأعمالهم الموكلة إليهم، وتجاهلهم التحدي والتنافس مع الآخرين. ويعني أيضاً: مدى قوة مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظائفهم، والمكانة التي تحتلها الوظيفة في حياتهم. ويشمل الاستغراق المعرفي: (الحالة النفسية، واحترام الذات، والمشاركة الفعالة).

وبأهمية مكان، اعتمد بعض الباحثين على نموذج بيكر (Bakker) الذي قسم أبعاد الاستغراق الوظيفي إلى ثلاثة أصناف أخرى مختلفة عن تلك التي صنفها رتش (RiCh)، وتنحصر أبعاد الاستغراق الوظيفي وفق بيكر (Bakker) بالآتي (الشبرمي، 2019):

-بعد الحماسة/ النشاط: ويقصد بهذا البعد المستويات المرتفعة التي تعبر عن الرغبة الشديدة لدى المعلم في استثمار جهده وطاقته في إنجاز الأعمال، وامتلاكه للمرونة العقلية، والمثابرة والمبادرة في مواجهة التحديات والمشكلات، وإن تطلب ذلك المزيد من الوقت والعمل الإضافي.

-بعد التفاني: والذي يعبر عن مجموعة من السلوكيات والممارسات التي يقوم بها المعلم لإنجاز وظائفه، وتشمل الممارسات التي تعبر عن التفاني في العمل التزام، والضبط الذاتي، وتوجيه جهده وطاقته نحو تحقيق الأهداف وفي الوقت المطلوب.

*بعد الانهماك: أي شدة تركيز المعلم في تأديته لأدواره ومهامه، متجاهلاً جميع المؤثرات المحيطة به.

العوامل التي تنمي الاستغراق الوظيفي:

أظهرت العديد من الدراسات الكثير من العوامل المحددة لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدرسة، والتي تؤخذ بعين الاعتبار من أجل تطوير المعلمين وتنميتهم. ويتحد مستوى الاستغراق بالعوامل الشخصية: الأقدمية، والحاجة للنمو، وأخلاق المعلم، والنوع الاجتماعي، وعدد المعلمين. والعوامل الوظيفية: الحافز، والحرية الوظيفية، والتنوع، ووصف الوظائف، والمشاركة، والتغذية الراجعة)، والعوامل الاجتماعية: التعاون مع الآخرين، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومشاعر التفوق والنجاح (لعيني وشربال، 2021).

وهناك مجموعة أخرى من العوامل والاستراتيجيات لتعزيز الاستغراق الوظيفي، وهي (خلف وعبد ومحمود، 2020):

- العمل نفسه: يجب أن يقدم للمعلمين تغذية راجعة ذات مغزى حول أدائهم، ويفضل من خلال تقييم الأداء واستخدام القدرات والكفايات؛ أي أن ينظر المعلمون إلى وظائفهم على أنها تتطلب استخدام المهارات التي يقيمونها من أجل أداء الوظيفة بفعالية أو للتحكم الذاتي؛ إذ يجب أن يشعر المعلمون أن لديهم الفرصة لتحديد الأهداف الخاصة بهم، وتحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف.

- بيئة العمل: ويكون ذلك بتحسين جوانب معينة من بيئة العمل خصوصاً الاتصالات، والموازنة بين ظروف العمل والحياة الشخصية.

- القيادة: عندما يتم المدح والإشادة بالمعلمين من قبل قائد المدرسة، فإن ذلك يزداد لديهم مستوى الاستغراق الوظيفي، وهم يبدون اهتماماً بالقيادة والتزامها اتجاههم، والتي يجب أن تكون ذات رؤية مستقبلية وتركز على المعلمين في تلك الرؤية؛ من أجل زيادة استغراق المعلمين. وعلى القيادة المدرسية أن تظهر الثقة والإنصاف وعدم التصرف من أجل المصلحة الشخصية، بالإضافة العمل على غرس الشعور بالفخر لدى المعلمين وإلهامهم، والثناء على الأداء المتميز للمعلمين.

- فرص تطوير الذات: وهي فرص تمنح للمعلمين من ذوي الخبرات العالية من قبل مدارسهم مثل: التدريب، وتعلم المهارات، وتنمية القدرات الذاتية للمعلمين؛ لاكتساب المعرفة وتحقيق إمكاناتهم والاحتفاظ بالمعلمين الموهوبين، وتوفير فرص تطوير ذاتهم وهذا يكون عامل مهم في الاستغراق الوظيفي، وبالتالي فإن المعلم إذا ما حصل على تلك الفرصة سوف يولد ذلك لديه الثقة ويحفز للاستغراق الوظيفي، ويتولد لديه شعور بأن هناك بيئة مناسبة يمكن أن توفر له دور أفضل في المستقبل، وهنا يأتي دور القائد في توفير الفرص المناسبة للمعلمين.

- فرص المساهمة: مما يتيح توفير بيئة عمل تمنح المعلمين صوتاً من خلال تشجيعهم على إبداء آرائهم ومقترحاتهم، على أن تكون القيادة المدرسية على استعداد للسماع والاستجابة للمقترحات التي يقدمها المعلمون.

دور القيادة في الاستغراق الوظيفي:

تلعب القيادة المدرسية دوراً كبيراً في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين سواء بالإيجاب أو بالسلب، ويكون ذلك من خلال توفير المناخ وبيئة العمل الجاذبة الداعمة للمعلمين والتي

تتلاءم مع مهاراتهم وتخصصاتهم وتطلعاتهم وتحقق ذاتهم (Demir, 2020). ويسهم القائد في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلميه من خلال توفير آليات الاتصال والتواصل الفعال ومن خلال الاجتماعات، وتشجيع العمل بروح الفريق الواحد، وتفويض السلطة والصلاحيات للمعلمين، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار، ونشر قيم ثقافة العمل الإيجابية، والتحلي بقيم التواصل وحب الآخرين (الغامدي، 2020).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تولي وزارة التربية والتعليم الأردنية جلَّ اهتمامها وتركيزها نحو الاهتمام بالمعلمين، وتعزيز الممارسات والسلوكات الإيجابية لديهم، وتعمل الوزارة جاهدة على سن القوانين والتشريعات التي تكفل زيادة دافعية المعلمين، ورفع مستوى الحماس لديهم وصولاً بهم إلى مستوى جيد من الاستغراق والاندماج الوظيفي. وعلى الرغم من تلك الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم في تعزيز الانتماء المهني لدى المعلمين، وزيادة اندماجهم في عملهم إلا إنه هناك بعض السلوكيات والمظاهر السلبية لدى المعلمين تجاه مدارسهم، والتي أدت إلى وجود تباين في مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم.

ومن خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة المتعلقة بمجال الاستغراق الوظيفي كدراسة أبو الهوى (2022)؛ والعلي ودراوشة (2022)؛ وطلول وعلاونة وأبو سمرة (2021)؛ والغامدي (2020)، لاحظت أن موضوع الاستغراق الوظيفي لم يلق الاهتمام الكافي من قبل الباحثين في البيئة العربية عموماً وفي البيئة الأردنية خصوصاً، حيث لم تجد الباحثة - في حدود علمها وبحثها - دراسات محلية تتناول موضوع الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية والخاصة معاً. وبحكم عمل الباحثة مشرفة في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد، وزياراتها إلى المدارس الحكومية والخاصة، إضافة إلى اهتمامها بموضوع الاستغراق الوظيفي، وملاحظتها لاختلاف مستويات الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة. أدى جميع ذلك إلى بلورة فكرة القيام بهذه الدراسة والتي تتلخص مشكلتها في سعيها الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1- ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة) ؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، وبيان الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة).

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة في جانبين:

-أولهما: الأهمية النظرية:

وتكمن هذه الأهمية في حداثة الموضوع الذي تتناوله الدراسة الحالية، حيث تواكب هذه الدراسة التوجهات الحديثة في المجال الإداري؛ حيث تتناول الدراسة الحالية أحد المفاهيم الإدارية التي لها تأثير مباشر على أداء المعلمين واستقرارهم وكذلك على فاعلية المدرسة وتحقيقها لأهدافها بنجاح. وتكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة في أنها تواجه قلة في الدراسات العربية والأردنية؛ حيث تُعدّ هذه الدراسة الأولى محلياً على مستوى البيئة الأردنية - في حدود اطلاع الباحثة ومعرفتها -؛ وتتناول تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة معاً في لواء بني عبيد، الأردن.

-ثانيهما: الأهمية التطبيقية:

تتحدد الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية من خلال تطوير استبانة لتقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد، وإمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية باعتبارها مؤشرات تتناول تشخيص واقع الاستغراق الوظيفي لدى العينة المستهدفة، بالإضافة إلى توجيه أنظار القائمين على إعداد وتطوير برامج تنمية المعلمين مهنيّاً إلى دراسة التوصيات التي ستنج عن الدراسة الحالية والاستفادة منها في تعزيز مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وكذلك القادة التربويين وجميع العاملين في الميدان التربوي، كما أن الدراسة الحالية تفتح المجال أمام الباحثين وأهل الاختصاص لإجراء دراسات وأبحاث مستقبلية تستهدف مجال الاستغراق الوظيفي وباستخدام أداة الدراسة (الاستبانة) ومتغيرات مختلفة.

حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: الكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد وفي ضوء فقرات ومجالات أداة الدراسة المعدة لهذا الهدف.

- الحدود المكانية: طبقت الدراسة على جميع المدارس الحكومية والخاصة الموزعة جغرافيًا على جميع مناطق مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد (الحصن، والصريح، وإيدون، وكنتم، وشطنا).

- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الأول (2023/2024).

- الحدود البشرية: معلمي ومعلمي المدارس الأساسية والثانوية الحكومية والخاصة الواقعة ضمن حدود إدارة وإشراف مديرية تربية والتعليم للواء بني عبيد.

مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

تضمنت الدراسة الحالية المصطلحات والتعريفات الإجرائية الآتية:

- الاستغراق الوظيفي: "درجة انهماك المعلمين والمعلمات واندماجهم بكل حماس وتفاني مع وظائفهم، وأدائهم لأدوارهم المناطة بهم، وشعورهم بأهميتها وارتباطهم النفسي بها، لدرجة تصل إلى حد الانغماس وبما يتحقق من خلالها تقديرهم لذواتهم، محققين بذلك الأهداف التربوية لمدارسهم" (العبد اللطيف والقرني، 2018، 346). ويعرف إجرائياً بأنه: مستوى اندماج معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد بوظائفهم التدريسية والتعليمية، بحيث ينهمكون في تأدية وظائفهم بدرجة عالية من الحماسة والتفاني، مما يشعرهم ذلك بالرضا الوظيفي، والوصول إلى تحقيق الذات، ويولد لديهم المقدرة على تحقيق الأهداف المدرسية بمستوى عالٍ من الإنتاج والكفاءة في الإتيان.

- مستوى الاستغراق الوظيفي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجاباتهم على فقرات ومجالات استبانة الاستغراق الوظيفي.

- المعلمون والمعلمات: هم الموظفون الذين يتم تعيينهم وفق شروط وتعليمات إشغال وظيفة معلم وحسب الجهة المسؤولة عن تعيينهم (حكومية أو خاصة)، والذين يقومون بوظيفة التدريس لجميع المواد الدراسية في المدارس الأساسية والثانوية الحكومية والخاصة التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد، محافظة إربد، الأردن.

- المدارس الحكومية: هي المدارس الأساسية والثانوية التي تتبع لوزارة التربية والتعليم، والتي ينفق عليها من ميزانية الدولة، كما أنها تتبع إدارياً وإشرافياً لمديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.

- المدارس الخاصة: المدارس المرخصة من قبل وزارة التربية والتعليم، وتعود ملكيتها إلى شركة أو أحد المواطنين، والتي تخضع لإشراف وزارة التربية والتعليم، وتدرس بعض المناهج الدراسية التي تتشابه مع تلك التي تدريس في المدارس الحكومية، وتوزع جغرافياً حسب المناطق التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.

الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة الحالية ما تم تجميعه والوصول إليه من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الاستغراق الوظيفي، وقد راعت الباحثة في عرضها لهذه الدراسة التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وذلك على النحو الآتي:

أجرى كافجاسي (Kavgaci, 2023) دراسة هدفت إلى تشخيص واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية والثانوية التركية، طبق الباحث استبانة على عينة تكونت من (346) معلماً ومعلمة، وبينت النتائج أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المستجيبين من أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة كبيرة.

وأجرت أبو الهوى (2022) دراسة هدفت إلى تعرف واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (217) معلماً ومعلمة، حيث وزعت عليهم استبانة شملت (32) موزعة على ثلاثة مجالات (الحماسة، والتفاني، والانهماك)، وتوصلت النتائج إلى أن واقع الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة قد جاء بدرجة كبيرة وفي جميع المجالات، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لسنوات الخبرة، مع عدم وجود ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

قامت العلي ودراوشة (2022) بدراسة لتقدير درجة ممارسة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة، وتم توزيع استبانة بمجالاتها الثلاثة على عينة بلغت (350) معلماً ومعلمة، وقد أفضت النتائج إلى أن درجة ممارسة أفراد عينة الدراسة للاستغراق الوظيفي قد جاء بدرجة متوسطة، ونوهت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح النوع الاجتماعي، لكنه لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير سنوات الخبرة.

وتطرق كل من باتيل وينجار (Patil, & lyengar, 2022) في دراستهما إلى المقارنة بين مستويات الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة الهندية، شارك في الدراسة (300) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحثان في دراستهما استبانة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد العينة، وقد أظهرت النتائج وجود اختلاف في مستوى الاستغراق الوظيفي بين معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة.

أجرت طول وعلاونة وأبو سمرة (2021) دراسة هدفت إلى تشخيص واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين والمشرفين والمديرين ومساعدتهم، وتكونت العينة من (1397) شخصاً، طبقت استبانة مكونة من ثلاثة مجالات (الإخلاص/ التفاني، والحماسة، والانغماس)، وخلصت النتائج إلى أن واقع الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة ولجميع المجالات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح النوع الاجتماعي.

كما أجرى سعيد وحسين (Saeed, & Hussain, 2021) دراسة هدفت إلى استطلاع آراء معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بولاية البنجاب حول استغراقهم الوظيفي، طبقت استبانة على عينة تكونت من (350) معلماً ومعلمة، وقد خلصت النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة يتفوقون على أنهم يتمتعون بدرجة كبيرة من الاستغراق الوظيفي.

قامت الغامدي (2020) بدراسة هدفت إلى تقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض، استخدمت الباحثة في دراستها استبانة، واختارت عينة بلغت (225) معلمة، وأسفرت النتائج إلى أن الاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في الرياض متحقق وبدرجة متوسطة، ووجود تباين ذي دلالة إحصائية لسنوات الخبرة.

وتناولت دراسة خاراني (Kharani, 2019) المقارنة بين مستوى الاستغراق الوظيفي بين معلمي ومعلمات القطاع الحكومي والخاص، ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت استبانة على عينة مكونة من (120) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا يوجد اختلاف في درجة الاستغراق الوظيفي بين موظفي القطاع العام والخاص.

وذهبت الشبل (2019) إلى القيام بدراسة لقياس درجة الاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، استخدمت الاستبانة أداة للحصول على المعلومات، وبلغت

عينة الدراسة (207) معلمة، وأشارت النتائج إلى أن الاستغراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة عنيزة كان بدرجة متوسطة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التعليق على الدراسات السابقة:

يلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة:

* تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها موضوع الاستغراق الوظيفي كدراسة كافجاسي (Kavgacı, 2023)؛ ودراسة أبو الهوى (2022)؛ ودراسة العلي ودراوشة (2022)؛ ودراسة طول وعلاونة وأبو سمرة (2021)؛ ودراسة سعيد وحسين (Saeed, & Hussain, 2021)؛ ودراسة باتيل وينجار (Patil, & lyengar, 2022)؛ ودراسة الغامدي (2020)؛ ودراسة خاراني (Kharani, 2019).

* تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اقتصار عينتها على المعلمين والمعلمات باستثناء دراسة طول وعلاونة وأبو سمرة (2021) التي اقتصرت عينتها على (المعلمين والمشرفين والمديرين ومساعدتهم)، كما أنها تختلف مع دراسة الشبل (2019) في اقتصارها على المعلمات فقط.

* تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة أداة للدراسة.
* تتفق الدراسة الحالية مع دراسة باتيل وينجار (Patil, & lyengar, 2022)؛ ودراسة دراسة خاراني (Kharani, 2019) في تناولها الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة معاً.

* تمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في البيئة التي أجريت فيها؛ حيث إن الدراسة الحالية على تعرف مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة معاً في لواء بني عبيد، وفي ضوء متغيرات (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة).

* استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد كل من موضوع الدراسة، ومشكلتها، وتطوير أدواتها (الاستبانة)، والاستفادة من النتائج والتوصيات.

الطريقة والإجراءات:

يتناول هذا الجزء منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجات الإحصائية، ومتغيرات الدراسة، وإجراءات الدراسة.

منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي؛ لمراعاة طبيعة هذه الدراسة وملاءمته لأسئلتها والإجابة عنها، وتمثل ذلك من خلال استخدام استبانة والإحصاءات الوصفية الكمية.

مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من (5541) فرداً، منهم (4000) معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية، و(1541) معلماً ومعلمة في المدارس الخاصة خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2023/2024) حسب إحصائيات قسم التخطيط في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.

عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، حيث تم توزيع (970) استبانة، وقد استرجع منها (942) استبانة منها (410) استبانات من المدارس الحكومية، و(532) استبانة من المدارس الخاصة، وبذلك أصبحت عينة الدراسة مكونة من (942) معلماً ومعلمة أي ما نسبته (17%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة. والجدول (1) يبين توزيعها وفق خصائصها الشخصية.

جدول (1) توزيع الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة).

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكور	379	40%
	إناث	563	60%
سنوات الخبرة	1 - 4 سنوات	432	46%
	5 - 9 سنوات	320	34%
	10 سنوات فأكثر	190	20%
نوع المدرسة	حكومية	532	56%
	خاصة	410	44%
المجموع الكلي		942	100%

أداة الدراسة:

لتقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد، قامت الباحثة بتطوير استبانة، وقد اتبعت الباحثة الخطوات الآتية في تطوير الاستبانة:

*مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوع الاستغراق الوظيفي كدراسة كافجاسي (Kavgacı, 2023)؛ ودراسة أبو الهوى (2022)؛ ودراسة طولول وعلاونة وأبو سمرة (2021)؛ ودراسة سعيد وحسين (Saeed, & Hussain, 2021).

* توصلت الباحثة من خلال مراجعة الأدب التربوي والدراسات إلى مجموعة من الفقرات والمجالات التي تعبر عن الاستغراق الوظيفي، وبناء على ذلك، تم صياغة فقرات الاستبانة بصورتها الأولية. وقد قسمت الاستبانة في صورتها الأولية إلى قسمين:
* القسم الأول: الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وشملت: النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة).

* القسم الثاني: تضمن (37) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات:

المجال الأول: الحماسة، بواقع (13) فقرة.

المجال الثاني: التفاني، بواقع (15) فقرة.

المجال الثالث: الانهماك، بواقع (9) فقرات.

* التأكد من مدى تمتع أداة الدراسة بالصدق والثبات، وتم ذلك على النحو الآتي:
أولاً: صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال صدق المحتوى الظاهري بعرضها على لجنة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة اليرموك وجدارا الأهلية، حيث بلغ عددها (13) محكماً، وتم الطلب من المحكمين قراءة فقرات الاستبانة وإعطاء آرائهم وتوجيهاتهم بمناسبة الفقرات للمجالات المدرجة تحتها، وسلامتها لغوياً وخلوها من الأخطاء الإملائية، وغير ذلك مما يراه المحكمون مناسباً حذفاً أو تعديلاً أو إضافة. وفي ضوء ما أبداه المحكمون من ملاحظات، قامت الباحثة بحذف (9) فقرات وبقيت الفقرات الأخرى كما هي، وبذلك تكونت الاستبانة النهائية من (28) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات. وهذا وقد تم استخدام سلم ليكرت الخماسي في اختيار الإجابة عن فقرات الاستبانة، حيث كانت على النحو الآتي: (5) مرتفع جداً، 4 مرتفع، 3 متوسط، 2 منخفض، 1 منخفض جداً).

ثانياً: ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة بتوزيعها عشوائياً على عينة من المعلمين والمعلمات من خارج عينة الدراسة الأصلية وبلغت عينة الثبات (30) معلماً ومعلمة، ثم أعيد توزيع الاستبانة على العينة العشوائية ذاتها وبفارق (14) يوماً بين التوزيع، وتم بعدها حساب معامل الارتباط بيرسون

بين التوزيعين. كما تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة والاستبانة ككل. والجدول (2) يعرض نتائج الثبات.

جدول (2) نتائج معامل ارتباط بيرسون ومعادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

المجال	قيم معامل ثبات الإعادة (ارتباط بيرسون)	قيم معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)
المجال الأول: الحماسة	*0.87	*0.93
المجال الثاني: التفاني	*0.89	*0.96
المجال الثالث:	*0.86	*0.94
قيم ثبات الإعادة والاتساق الداخلي للأداة ككل	*0.88	*0.96

يلاحظ من الجدول (2) أن قيم ثبات الإعادة (وفق معامل ارتباط بيرسون) لمجالات أداة الاستغراق الوظيفي (الحماس، والتفاني، والاهتمام) قد جاءت بالترتيب على النحو (0.87، 0.89، 0.86)، وبلغت للأداة ككل (0.88). كما يلاحظ من ذات الجدول أن قيم ثبات الاتساق الداخلي (حسب معادلة كرونباخ ألفا) للمجالات مرتبة (0.93، 0.96، 0.94)، وبلغت للأداة الكلية (0.96). وعليه، فإن قيم ثبات الإعادة والاتساق الداخلي لمجالات أداة الاستغراق الوظيفي والأداة الكلية دالة إحصائياً، وهذا يشير إلى أن القيم تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي فهي صالحة لتطبيقها وتوزيعها على أفراد العينة.

المعالجات الإحصائية:

بعد الحصول على ردود استجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة، تم تفرغها في ملف إكسل، ومن ثم تفرغ تلك الردود في برنامج (SPSS)، وأجريت عليها المعالجات الإحصائية المناسبة؛ حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤالين (الأول، والثاني)، واختبار ت (T – Test) لعينتين مستقلتين لتحديد الفروق الإحصائية في السؤال الثاني لكل من متغيري (النوع الاجتماعي، ونوع المدرسة)، وكذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، وطريقة شفهي (Scheffe) للمقارنات البعدية وذلك من أجل تحديد الفروق الإحصائية في السؤال الثاني لمتغير سنوات الخبرة.

المعيار الإحصائي:

من أجل الحكم على نتائج متوسطات مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد، وبعد إعطاء خيارات الإجابة أوزاناً حسب سلم

ليكرت الخماسي (5-1) تم تحديد استخدام المعادلة الآتية: (أعلى قيمة – أقل قيمة = قيمة المدى / عدد الخيارات)؛ أي أن $(5 - 1) = 5/4$. وعليه، تكون محكات الحكم على المستوى كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3): محكات المعيار الإحصائي للحكم على النتائج

المستوى	المتوسط الحسابي
مرتفع جداً	5.00 – 4.21
مرتفع	4.20 – 3.41
متوسط	3.40 – 2.61
منخفض	2.60 – 1.81
منخفض جداً	1.80 – 1.00

متغيرات الدراسة:

* المتغيرات المستقلة: النوع الاجتماعي: (ذكور، وإناث). وسنوات الخبرة: (1-4 سنوات، 5-9 سنوات، 10 سنوات فأكثر)، نوع المدرسة: (حكومية، وخاصة).

* المتغير التابع: مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد.

إجراءات الدراسة:

- تم الرجوع إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة المتصلة بمجال الاستغراق الوظيفي.
- تطوير أداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من خصائصها السيكومترية (صدقها، وثباتها).
- الحصول على الموافقة الرسمية من مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.
- توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة، والانتظار لمدة (3) أسابيع.
- استلام الاستبانات من أفراد عينة الدراسة، وإدخال البيانات حاسوبياً في ملف (Excel).
- تفريغ البيانات، ثم معالجتها في برنامج (SPSS).
- كتابة النتائج، وفي ضوءها تم الخروج بالتوصيات وتدوينها.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول ومناقشتها: "ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم؟".

لتقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. والجدول (4) يبين النتائج.

جدول (4) نتائج السؤال الأول: لتقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية والخاصة للواء بني عبيد.

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المستوى
2	2	التفاني	4.20	0.25	مرتفع
1	1	الحماسة	4.18	0.26	مرتفع
3	3	الانهماك	4.15	0.33	مرتفع
المتوسط الحسابي الكلي للاستبانة			4.18	0.21	مرتفع

تظهر النتائج الموجودة في الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لمجالات الاستغراق الوظيفي قد جاءت بمستوى مرتفع، حيث جاء مجال التفاني في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.20)، وتلاه في المرتبة الثانية مجال الحماسة وبمتوسط حسابي بلغ (4.19)، وحل مجال الانهماك في المرتبة الثالثة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.15). وجاء التقدير الكلي لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة للواء بني عبيد بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.18). وقد يعزى ذلك إلى:

- العوامل الدينية: الانتماء الحقيقي المتولد لدى أفراد عينة الدراسة لمهنة التعليم؛ إيماناً منهم بأن هذه المهنة بمثابة رسالة مقدسة مستمدة من رسالة الأنبياء؛ مما دفع ذلك بالمعلمين والمعلمات إلى ترسيخ جميع جهودهم وطاقاتهم والاستغراق في العمل لإيصال قيم ورسالة العملية التعليمية إلى جميع الناس. والعوامل النفسية: حيث إن المعلمين يقدمون مثلاً في تفانيهم في الوظيفة، والتي تحقق رغباتهم وطموحاتهم، ويسعون من خلال الاستغراق الوظيفي إلى خلق ميزة تنافسية بين زملائهم، وبالتالي كسب التزامهم وولائهم للمدرسة.

- العوامل الاقتصادية: فقد دفعت الأوضاع الاقتصادية الراهنة بالمعلمين إلى التمسك بوظائفهم التعليمية والإدارية - والتي قد تكون مصدر الدخل الوحيد للبعض منهم -، من أجل الحصول على امتيازات ومكافآت تلك الوظائف فضلاً عن الترقية الوظيفية وتحسين أوضاعهم المادية والمعيشية.

- وجود قيادة مدرسية تتمتع بكفاءة واحترافية في العمل، والتي تلعب دوراً مهماً في التأثير بالمعلمين، ومن ثم إيصالهم إلى درجة كبيرة من الاستغراق والاندماج الوظيفي.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع كل من كافجاسي (Kavgacı, 2023)؛ وأبو الهوى (2022)؛ وطلول وعلاونة وأبو سمرة (2021)؛ وسعيد وحسين (Saeed, & Hussain, 2021) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الاستغراق الوظيفي جاء بدرجة كبيرة. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من العلي ودراوشة (2022)؛ والغامدي (2020)؛ والشبل (2019) التي أظهرت أن مستوى الاستغراق الوظيفي جاء بدرجة متوسطة.

هذا وقد استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الاستغراق الوظيفي. والجداول (5، 6، 7) تعرض النتائج.

المجال الأول: الحماسة:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الحماسة.

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المستوى
1	3	أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به.	4.35	0.48	مرتفع جداً
2	4	أشعر بالقوة والاندفاع عند قيامي بعمل.	4.30	0.46	مرتفع جداً
3	5	أستثمر قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية لإتقان العمل.	4.27	0.44	مرتفع جداً
4	1	أشعر بامتلاكي الطاقة والمرونة الذهنية عندما أكون في العمل.	4.22	0.41	مرتفع جداً
5	2	أكون مثابراً في العمل وإن لم تسر الأمور على نحو جيد.	4.20	0.40	مرتفع
6	7	أمتلك الاستعداد النفسي والرغبة في القيام بالأعمال على أكمل وجه.	4.20	0.40	مرتفع
7	8	أهتم بمباشرة عملي بشكل مبكر.	4.17	0.41	مرتفع
8	6	أبقى في العمل وقتاً إضافياً لإنهاء عملي وإن لم أحصل على تعويض مادي.	4.09	0.29	مرتفع
9	10	أبقى في العمل وقتاً إضافياً لإنهاء عملي وإن لم أحصل على تعويض مادي.	4.03	0.18	مرتفع
10	9	أرغب بالدوام في أيام العطل.	4.00	0.11	مرتفع
المتوسط الحسابي الكلي للمجال			4.18	0.26	مرتفع

تشير النتائج في الجدول (5) إلى أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الحماسة تراوحت ما بين (4.00 – 4.35)؛ (أي ما بين مستوى مرتفع جداً، ومرتفع)، حيث جاءت الفقرة رقم (3) "أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به" في المرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.35)، وجاءت الفقرة رقم (9) "أرغب بالدوام في أيام العطل" في المرتبة

الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.00). أما بخصوص المتوسط الحسابي الكلي لمجال الحماسة فقد بلغ (4.18)؛ وهو ما يقابل مستوى مرتفعاً. وقد يعزى ذلك إلى تمتع أفراد عينة الدراسة بطاقة ومرونة عالية على قضاء أوقات طويلة في إنجاز أعمالهم، لارتباط تلك الأعمال والمهام بخبراتهم واختصاصاتهم العلمية والوظيفية، وكذلك لشعورهم بأهمية الدور والمسؤولية التي يقومون به، وهذا بدوره يشعرهم بالرضا عن العمل الذي يقومون به، وكذلك فهم يرغبون بالعمل في أوقات العطل، والرغبة في العمل وإن لم يحصلوا على أي تعويض مادي. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو الهوى (2022)؛ وطلول وعلاونة وأبو سمرة (2021) التي أظهرت أن مجال الحماسة قد جاء بدرجة كبيرة.

المجال الثاني: التفاني

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التفاني

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المستوى
1	17	أحافظ على سمعة مدرستي.	4.39	0.46	مرتفع جداً
2	18	أشعر بالوفاء والانتماء لمدرستي.	4.35	0.48	مرتفع جداً
3	16	أنجز أعمالي بكل تفاني وحب وإخلاص.	4.32	0.47	مرتفع جداً
4	19	أعمل بكل إمكانياتي وطاقتي.	4.29	0.45	مرتفع جداً
5	20	أحرص على استثمار الوقت جيداً أثناء عملي.	4.26	0.44	مرتفع جداً
6	13	أشعر بدافعية عالية عند الذهاب إلى العمل.	4.20	0.40	مرتفع
7	11	أشعر بالمتعة عند أدائي عملي.	4.15	0.36	مرتفع
8	14	أشعر بالفخر والحماسة عندما أقوم بعمل.	4.12	0.33	مرتفع
9	15	أمتلك علاقات اجتماعية متينة مع زملائي في المدرسة.	4.00	0.32	مرتفع
10	12	يشغلي التفكير في عملي حتى بعد انتهاء الدوام.	3.91	0.39	مرتفع
		المتوسط الحسابي	4.20	0.26	مرتفع
		الكلي للمجال			

تشير النتائج في الجدول (6) إلى أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال التفاني تراوحت ما بين (4.39 – 3.91)؛ (أي ما بين مستوى مرتفع جداً، ومرتفع)، حيث جاءت الفقرة رقم (17) "أحافظ على سمعة مدرستي" في المرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.39)، وجاءت الفقرة رقم (12) "يشغلي التفكير في عملي حتى بعد انتهاء الدوام" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.91). أما بخصوص المتوسط الحسابي الكلي لمجال التفاني فقد بلغ (4.20)؛ وهو ما يقابل مستوى مرتفعاً. وقد يعزى ذلك إلى شعور أفراد عينة الدراسة بالانتماء والولاء الحقيقي لوظائفهم ومدارسهم التي يعملون به، بالإضافة إلى شعورهم بالإنجاز الشخصي، والاهتمام الذي توليه وزارة التربية للمعلمين. وقد يعزى ذلك إلى وجود الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية في المؤسسات التربوية والتعليمية التي تدفع المعلمين إلى التفاني في العمل، وصولاً منهم إلى تلك الحوافز والمكافآت.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو الهوى (2022)؛ وظلول وعلاونة وأبو سمرة (2021) التي أظهرت أن مجال التفاني قد جاء بدرجة كبيرة.

المجال الثالث: الانهماك:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التفاني

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة المستوى
1	21	أنجز عملي بدقة وفي الوقت المطلوب.	4.34	0.80	مرتفع جداً
2	23	أولي عملي قدرًا كبيرًا من الاهتمام.	4.30	0.64	مرتفع جداً
3	22	أشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء القيام بعمل.	4.25	0.60	مرتفع جداً
4	26	أدرك تمامًا طبيعة العمل المتوقع مني القيام به.	4.21	0.46	مرتفع جداً
5	25	أشعر بالحيوية والنشاط عندما أعمل بشكل مكثف.	4.15	0.50	مرتفع
6	28	أشعر بالإيجابية تجاه عملي.	4.10	0.48	مرتفع
7	27	أتوقع أن خبرتي الحالية في العمل لها دور كبير في تطوير حياتي المهنية.	4.00	0.55	مرتفع
8	24	أعمل على تنوع المهام والواجبات الموكلة إلي.	3.87	1.13	مرتفع
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال	4.15	0.33	مرتفع

تشير النتائج في الجدول (7) إلى أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الانهماك تراوحت ما بين (4.34 – 3.87)؛ (أي ما بين مستوى مرتفع جداً، ومرتفع)، حيث جاءت الفقرة رقم (21) "أنجز عملي بدقة وفي الوقت المطلوب" في المرتبة الأولى وبأعلى

متوسط حسابي بلغ (4.34)، وجاءت الفقرة رقم (24) " أعمل على تنويع المهام والواجبات الموكلة إليّ " في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.87). أما بخصوص المتوسط الحسابي الكلي لمجال الحماسة فقد بلغ (4.15)؛ وهو ما يقابل مستوى مرتفعاً. وقد يعزى ذلك إلى شعور أفراد عينة الدراسة بالانتماء والولاء لوزارة التربية والتعليم ولوظائفهم ومدارسهم التي يعملون فيها؛ نتيجة ارتباط الوظائف الموكلة إليهم بتخصصاتهم وخبراتهم واهتماماتهم. وترى الباحثة بأن انهمالك أفراد عينة الدراسة وبقائهم في العمل لفترات طويلة قد يعود إلى طبيعة العمل نفسه، بالإضافة إلى شعور أفراد العينة بالحيوية والنشاط والإيجابية تجاه عملهم، فضلاً عن حرصهم على الدقة في إنجاز الأعمال والمهام المسندة إليهم.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو الهوى (2022)؛ وطلول وعلاونة وأبو سمرة (2021) التي أظهرت أن مجال الانهمالك قد جاء بدرجة كبيرة. نتائج السؤال الثاني ومناقشتها، " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة)؟ ".

تم الإجابة عن هذا السؤال الحالي وفق ترتيب المتغيرات، وذلك على النحو الآتي:

أ- النوع الاجتماعي:

للكشف فيما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين. والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8) نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لكل مجال من مجالات الاستغراق الوظيفي والأداة الكلية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

الرقم	المعيار	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	T	مستوى الدلالة
1	الحماسة	ذكور	379	4.09	0.19	-9.940	*0.00
		إناث	563	4.27	0.28		
		المتوسط الحسابي للمجال	942	4.18	0.26		
2	التفاني	ذكور	379	4.08	0.14	-7.288	*0.00
		إناث	563	4.32	0.30		
		المتوسط الحسابي للمجال	942	4.20	0.25		
3	الانهماك	ذكور	379	4.05	0.35	2.940	*0.03
		إناث	563	4.25	0.32		
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال	942	4.15	0.33		
	المتوسط الحسابي للاستبانة ككل	ذكور	379	4.07	0.15	-5.813	*0.00
		إناث	563	4.28	0.24		
			942	4.18	0.21		

تشير نتائج اختبار (T) في الجدول (8) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لكل مجال من مجالات الاستغراق الوظيفي والاستبانة الكلية تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، حيث إن مستوى الدلالة لجميع المجالات والأداة الكلية أقل من (0.05)، واعتماداً على المتوسطات الحسابية في الجدول (8) فإن الفروق الإحصائية جاءت لصالح (الإناث) باعتبار أن متوسطاتهن الحسابية أعلى مقارنة بالمتوسطات الحسابية عند الذكور. وقد يعزى ذلك إلى أن مجتمع المعلمات يخلو من انشغالات الحياة فترة بقائهن في المدرسة، التي تعد من اهتماماتهن اليومية، لذلك فإن المعلمات يقدمن مستوى عالٍ من الحماسة والدافعية والتفاني والانهماك في العمل. كما يعزى ذلك إلى أن المعلمات يسعين إلى بناء علاقات اجتماعية قوية مع مثيلاتهن في المدارس. وعليه، فإن المعلمة ترى بأن المدرسة هي سبيلها لبناء العلاقات الاجتماعية وتحقيق ذاتها وأهدافها، مما ينعكس ذلك على مستوى تفكيرهم واستغراقهم الوظيفي في المدرسة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة العلي ودراوشة (2022)؛ وطلول وعلاونة وأبو سمرة (2021) التي أشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح النوع الاجتماعي، بينما تختلف هذه

النتيجة مع دراسة أبو الهوى (2022) التي لم تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع الاجتماعي.

ب-سنوات الخبرة:

للكشف فيما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. والجدول (9) يبين ذلك.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات تقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والأداة الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الرقم	المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
1	الحماسة	1 – 4 سنوات	432	4.33	0.28
		5 – 9 سنوات	320	4.21	0.25
		10 سنوات فأكثر	190	4.00	0.23
المجموع الكلي للمجال		942	4.18	0.26	
2	التفاني	1 – 4 سنوات	432	4.32	0.29
		5 – 9 سنوات	320	4.25	0.13
		10 سنوات فأكثر	190	4.03	0.15
المجموع الكلي		942	4.20	0.25	
3	الانتماء	1 – 4 سنوات	432	4.24	0.36
		5 – 9 سنوات	320	4.15	0.34
		10 سنوات فأكثر	190	4.06	0.26
المجموع الكلي للمجال		942	4.15	0.33	
	الاستبانة الكلية	1 – 4 سنوات	432	4.30	0.24
		5 – 9 سنوات	320	4.20	0.12
		10 سنوات فأكثر	190	4.03	0.09
المجموع الكلي		942	4.18	0.21	

يظهر الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات واستبانة الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. وللكشف فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً، تم استخدام تحليل التباين الأحادي. والجدول (10) يبين ذلك. جدول (10): تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق الإحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة الإحصائية
الحماسة	بين المجموعات	17.452	2	8.726	170.612	*0.000
	داخل المجموعات	48.025	939	0.051		
	المجموع الكلي	65.477	941			
التفاني	بين المجموعات	20.470	2	10.235	229.271	*0.000
	داخل المجموعات	41.919	939	0.045		
	المجموع الكلي	62.389	941			
الانتماء	بين المجموعات	6.376	2	3.188	30.449	*0.00
	داخل المجموعات	98.313	939	0.105		
	المجموع الكلي	104.689	941			
الاستبانة ككل	بين المجموعات	12.939	2	6.469	198.891	*0.00
	داخل المجموعات	30.544	939	0.033		
	المجموع الكلي	34.842	941			

تشير نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي في الجدول (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لكل مجال من مجالات الاستغراق الوظيفي والاستبانة الكلية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، حيث إن مستوى الدلالة لجميع المجالات والأداة الكلية أقل من (0.05). وللكشف عن مصادر التباين الإحصائي، تم استخدام طريقة شففيه للمقارنات البعدية. والجدول (11) يعرض النتائج.

جدول (11) نتائج طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق الإحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

المجال	سنوات الخبرة	المتوسطات الحسابية	1-4 سنوات	5-9 سنوات	10 سنوات فأكثر
المجال الأول: الحماس	1-4 سنوات	4.33	-----	*0.12	*0.33
	5-9 سنوات	4.21	*-0.12	-----	*0.21
	10 سنوات فأكثر	4.00	*-0.33	*-0.21	-----
المجال الثاني: التفاني	1-4 سنوات	4.32	-----	*0.07	*0.29
	5-9 سنوات	4.25	*-0.07	-----	*0.22
	10 سنوات فأكثر	4.03	*0.29	*-0.22	-----
المجال الثالث: الانهماك	1-4 سنوات	4.24	-----	*0.09	*0.18
	5-9 سنوات	4.15	*-0.09	-----	*0.09
	10 سنوات فأكثر	4.06	*-0.18	*-0.09	-----
الاستبانة الكلية	1-4 سنوات	4.30	-----	*0.10	*0.27
	5-9 سنوات	4.20	*-0.10	-----	*0.17
	10 سنوات فأكثر	4.03	*-0.27	*-0.17	-----

تشير النتائج الواردة في الجدول (11) معي الفروق الإحصائية في المجالات الثلاثة والأداة الكلية لصالح المعلمين من ذوي فئة سنوات (1-4 سنوات، و5-9 سنوات) مقارنة بالمعلمين الذين تزيد خبراتهم عن (10 سنوات فأكثر). وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين الذي تتراوح خبرتهم ما بين (1-4 سنوات، و5-9 سنوات) لديهم درجة عالية من الدافعية والحماس؛ لأنهم يسعون إلى إثبات أنفسهم وتحقيق ذاتهم في وظائفهم بنسبة أعلى من المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر). وتزداد فاعلية الإنجازات التي يقوم بها المعلمون من ذوي فئة سنوات (1-4 سنوات، و5-9 سنوات) عن طريق دمج أنفسهم مع أعمالهم المدرسية واستغراقهم فيها، ومشاركتهم بهمة ونشاط في جميع الفعاليات والمهام التي تسند إليهم، مما ينعكس ذلك بالإيجاب على مستوى ارتباطهم واستغراقهم وانهمالهم في العمل.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو الهوى (2022)؛ ودراسة الغامدي (2020) التي أشارت نتائجها إلى وجود أثر إحصائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العلي ودراوشة (2022)؛ ودراسة الشبل (2019) التي لم تدل نتائجها على وجود تباين إحصائي يعود لسنوات الخبرة.

ج- نوع المدرسة:

للكشف فيما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقدير مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية

والخاصة في لواء بني عبيد تبعاً لمتغير نوع المدرسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين. والجدول (12) يبين ذلك.

جدول (12) نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لكل مجال من مجالات الاستغراق الوظيفي والأداة الكلية تبعاً لمتغير نوع المدرسة.

الرقم	المجال	نوع المدرسة	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	T	مستوى الدلالة
1	الحماسة	حكومية	532	4.26	0.29	-19.417	*0.00
		خاصة	410	4.10	0.21		
		المتوسط الحسابي للمجال	942	4.18	0.26		
2	التفاني	حكومية	532	4.28	0.30	-12.273	*0.00
		خاصة	410	4.12	0.16		
		المتوسط الحسابي للمجال	942	4.20	0.25		
3	الانهماك	حكومية	532	4.17	0.35	1.866	*0.06
		خاصة	410	4.13	0.32		
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال	942	4.15	0.33		
	المتوسط الحسابي للاستبانة ككل	حكومية	532	4.24	0.24	-7.246	*0.00
		خاصة	410	4.12	0.15		
			942	4.18	0.21		

تشير نتائج اختبار (T) في الجدول (12) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في كل من مجال (الحماسة، والتفاني) والاستبانة الكلية تعزى إلى متغير نوع المدرسة، حيث إن مستوى الدلالة لجميع المجالات والأداة الكلية أقل من (0.05)، واعتماداً على المتوسطات الحسابية في الجدول (12)، فإن الفروق الإحصائية جاءت لصالح (المدارس الحكومية) باعتبار أن المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة في المدارس الحكومية أعلى مقارنة بالمتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة في المدارس الخاصة. وترجع الباحثة ذلك إلى أن معلمي ومعلمات المدارس الحكومية يستمتعون بعملهم؛ نظراً لتوفير احتياجاتهم الأساسية وعوامل الأمان والاستقرار الوظيفي، وقوة الترابط والعلاقات الاجتماعية بين المعلمين، الأمر الذي أدى إلى زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم ومجيء الفروق الإحصائية لصالح مدارسهم الحكومية.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة باتيل وينجار (Patil, & Iyengar, 2022) التي أكدت على وجود اختلاف في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة خاراني (Kharani, 2019) التي أشارت إلى أنه لا يوجد اختلاف في درجة الاستغراق الوظيفي بين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص.

كما أظهرت النتائج في الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في مجال الاهتمامك تعزى إلى متغير نوع المدرسة، حيث إن مستوى الدلالة بلغ (0.06) وهي قيمة أعلى من (0.05) وهي غير دالة إحصائياً. وقد يرجع ذلك إلى أن تشابه ظروف العمل والوظائف والنشاطات التعليمية التي يؤديها أفراد عينة الدراسة وبغض النظر عن نوع المدرسة التي يعملون فيها سواء أكانت حكومية أم خاصة، ويخضعون لنفس القوانين والأنظمة الصادرة عن وزارة التربية والتعليم.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة خاراني (Kharani, 2019) التي أشارت إلى أنه لا يوجد اختلاف في درجة الاستغراق الوظيفي بين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة باتيل وينجار (Patil, & Iyengar, 2022) التي أكدت على وجود اختلاف في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاص

التوصيات:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، فإن يوصى بالآتي:
- تشجيع المعلمين نحو المحافظة على المستوى الكبير لاستغراقهم وظيفياً.
- ترسيخ موضوع الاستغراق الوظيفي، ونشر آلياته وثقافته.
- قيام مديري المدارس بتقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين؛ لضمان استقرارهم وتفاهمهم في عملهم وتحقيقهم لأفضل الإنجازات.
- إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية ذات الارتباط بموضوع الاستغراق الوظيفي، وبمتغيرات جديدة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم (2020). لسان العرب. القاهرة: دار المعارف للنشر والتوزيع.
- أبو الهوى، غادة (2022). واقع الاستغراق الوظيفي في مدارس شرقي القدس من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
- أحمد، ضيف وفتيحة، صدوق (2020). دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي: دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 4(2)، 127 – 150.

- الحكبي، سميرة عبد الوهاب والشماسي، أريج عبد الرحمن (2021). دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الانتماء المهني: دراسة ميدانية على موظفي العقود بشركة الإسناد الخارجي فرع المحمل بمحافظة جدة. *المجلة العربية للنشر العلمي*، (38)، 45 – 80.
- خلف، ياسر لطيف وعبد، عذراء محسن ومحمود، زيد خوام (2020). القيادة الأبوية ودورها في الانغماس الوظيفي: دراسة استطلاعية في رئاسة جامعة الأنبار. *مجلة كلية المعارف الجامعة*، 31 (2)، 334 – 365.
- خليل، إسراء عبد السلام (2021). تعزيز دور الاستغراق الوظيفي في الدعم التنظيمي المدرك: دراسة تحليلية في التعليم الديني للدراسات الإسلامية. *مجلة الجامعة العراقية*، (54)، 314 – 331.
- الشيرمي، لميس عبد الله (2019). مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (20)، 571 – 601.
- الشيل، رند خالد (2019). مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة. *المجلة العلمية لكلية التربية (جامعة أسيوط)*، 35 (10)، 68 – 96.
- شلاش، رؤى محمد (2022). دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي (دراسة حالة: المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب). رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية، حلب، سورية.
- الشميمري، هدى صالح (2022). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. *المجلة العلمية لكلية التربية (جامعة أسيوط)*، 38 (4)، 125 – 168.
- طلول، دعاء وعلاونة، مروان وأبو سمرة، محمود (2021). واقع الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة الخليل. *مجلة ألفا للدراسات الإنسانية والعلمية*، (3)، 65 – 89.
- عابد، سحاء عدنان ومفتي، يارا بسام والشماسي، أريج عبد الرحمن (2021). واقع ممارسة القيادة الخادمة وأثرها على تحقيق الاستغراق الوظيفي – دراسة ميدانية على إداريات جامعة -الملك عبد العزيز: شطر الطالبات بالسليمانية، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 5 (19)، 54 – 80.
- العبد اللطيف، ثامر عبد الله والقرني، صالح علي (2018). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين. *مجلة كلية التربية*، 34 (4)، 334 – 371.
- عزار، بثينة وبشري، رباب (2022). أثر الاستغراق الوظيفي على أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة – مؤسسة الاسمنت (تبسة). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر.
- علي، تهاني إبراهيم ودراوشة، نجوى عبد الحميد (2022). درجة ممارسة الانغماس الوظيفي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة من وجهة نظرهم. *مجلة جامعة سرت للعلوم الإنسانية*، 12 (2)، 43 – 56.
- الغامدي، مريم بنت مسفر (2020). القيادة الخادمة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كليات الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض، السعودية.
- فرح، فرح يس ويدي، مأمون يس وبابكر، صفاء ياسر (2019). أثر الرضاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضايف/ السودان. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 3 (1)، 73 – 91.
- قوشيح، خالدية وكبريت خديجة (2022). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية للمستخدمين الإداريين بمدينة جامعة ابن خلدون –تيارت. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر.

-لعبي، أحلام وشربال، بشرى (2021). أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي – دراسة حالة وحدة إنتاج الكهرباء – جيجل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.

-مؤنس، خالد عوض (2018). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى – غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 9(25)، 179 – 196.

-يوسف، صبري محمد الهاشبي والمقطف، فرج خليفة (2020). الاستغراق الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي: مكتب الأصابعة. مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، 1 – 29.

المراجع الأجنبية:

- Ampofo, E. (2020). Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organizational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44(2020), 253 – 262.
- Arifin, M., et al. (2019). Personality, Grit and Organizational Citizenship Behavior at Vocational Higher Education: The Mediating Role of Job Involvement. *Journal of Social Studies Education Research*, 10(2), 168 – 187.
- Cai, Y., et al. (2022). Distributed leadership and teacher work engagement: the mediating role of teacher efficacy and the moderating role of interpersonal trust. *Asia Pacific Education Review*, 14(2022). 1 – 16.
- Cayak, S. (2021). The Mediating Role of Organizational Happiness in the Relationship Between Work Engagement and Life Satisfaction: A Study on Teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 24 – 46.
- Kavgacı, H. (2023). Exploring the relationship among paternalistic leadership, teacher trust in principal, work engagement, and organizational citizenship behavior: A moderated mediation model. *Journal of Pedagogical Research*, 7(1), 273 – 289.
- Kharani, S. (2019). Job Satisfaction and Involvement among Private Employees and Government Employees. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(1), 405 – 410.
- Patil, M., & Iyengar, V. (2022). A Study on Job Involvement of Teacher education with Respect to Some Variables. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 9(6), 2320 – 2882.
- Saeed, S., & Hussain, A. (2021). The Role of Perceived Organizational Support towards Teachers' Work Engagement. *Bulletin of Education and Research*, 43(3), 95 – 106.
- Widodo, W., & Ciptaningsih, E. (2023). How Do Employability, Personality, and Talent Management Affect Lecturers' Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Educational Methodology*, 9(3), 463