



كُليَّةُ الدِّرَاسَاتِ العُلَيَا وَالبَحْثِ العِلْمِي

بِرنامِجِ الإِدَارَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ

الإِنْدِمَاجِ فِي العَمَلِ لَدَى مُعَلِّمِي وَكَالَةِ العُوثِ بِمَكْتَبِ التَّعْلِيمِ فِي الخَلِيلِ

Work Integration among UNRWA Teachers at the Education Office in

Hebron

إِعداد

لِيلَى عَبدِ الناصِرِ شِوابِكَة

إِشرافُ

الدكتور كمال مخامرة

قُدِّمَتْ هَذِهِ الرِّسَالَةُ اسْتِكمالاً لِإِمتِطَلِبَاتِ نَيْلِ دَرَجَةِ المَاجستيرِ فِي الإِدَارَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ مِنْ كُليَّةِ الدِّرَاسَاتِ

العُلَيَا وَالبَحْثِ العِلْمِي فِي جَامِعَةِ الخَلِيلِ، فِلَسْطِينِ

1444 هـ _ 2023 م

إجازة الرسالة

الإندماج في العمل لدى مُعلّمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل
Work integration among UNRWA teachers at the Education Office
in Hebron

إعداد

ليلى عبد الناصر شوابكة

د. كمال مخامرة

نوقشت هذه الرسالة يوم: السبت بتاريخ: 8 / 4 / 2023 م وأجيزت من أعضاء لجنة
المناقشة:

التوقيع

د. كمال مخامرة
ليلى عبد الناصر شوابكة

أعضاء لجنة المناقشة

د. كمال مخامرة / مشرفاً ورئيساً

الأستاذ الدكتور باسم الحوامدة / ممتحناً خارجياً

الدكتورة منال أبو منشار / ممتحناً داخلياً

الخليل - فلسطين

1444هـ - 2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَى:

(وَمَا أُبْرِئُ نَفْسِي إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّي إِنَّ رَبِّي
غَفُورٌ رَحِيمٌ).

(سُورَةُ يُوسُفَ، الْآيَةُ: 53)

الإقرار

إقرار:

أقرُّ أنا مُعدُّ هذه الرسالة بأنَّها قُدمت إلى جامعة الخليل، لنيلِ درجةِ الماجستير، وأنَّها نتيجةُ أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تمَّ الإشارةُ له حيثُما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أيُّ جزءٍ منها، لم يُقدَّم لنيلِ درجةٍ عُليا لأيِّ جامعةٍ أو معهدٍ آخر.

التوقيع:

ليلى عبد الناصر شوابكة

التاريخ: / / 2023م

الإهداء

إلى الذي في كل خير أراه أرى وجهه، وفي كل نعمة أستشعرها أعلم أن رضاه سببها إلى

الذي وهبني كل ما يملك دمت لي فخراً وذخراً أبي الغالي

إلى التي وهبت فلذة كبدها العطاء والحنان بلا كلل، وكانت دعواتها لي بالتوفيق تتبعني

خطوة بخطوةوالدتي الغالية.

إلى سندي الدائم وأضلاعي الثابتة أخوتي وأخواتي

إلى رفيق دربي الذي منحني عطاء الحب، وكان معي دائماً بكل خطوة.... زوجي الغالي

وفلذة كبدي ابنتي الصغيرة(ليلى)

إلى صديقات الأيام الحلوة صديقات الصدفة الحلوة

الشكر والتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول اللهوبعد

فإن الشكر لله الذي أعانني، ووفقني لانجاز هذه الرسالة المتواضعة، ثم الشكر والتقدير لاستاذي الفاضل

الدكتور كمال مخامرة الذي تابع الرسالة وقدم من جهده ووقته الكثير الكثير.

كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة، وأمتن لهم فجزاهم الله عني خير الجزاء.

ولا يفوتني أن أشكر الذين قدموا لي الدعم المعنوي، مما عززني، وزاد من دافعتي لانجاز هذا العمل،

وأخص بالذكر عمي المربي الفاضل محمود أبو رضوان.

وأشكر أساتذتي الافاضل الذين درسوني في جامعة الخليل، ولهم مني كل التقدير والاحترام.

وأسأل الله أن يكون عملي هذا نافعا للدارسين، وكذلك ان يكون في ميزان حسناتي يوم لا ينفع مال ولا

بنون.

الباحثة:- ليلي شوابكه

فهرس المحتويات

| الصفحة | المحتوى |
|---------------------------------|---|
| ب..... | إجازة الرسالة..... |
| ث..... | الإقرار..... |
| ج..... | الإهداء..... |
| ج..... | شكر وتقدير..... |
| خ..... | فهرس المحتويات..... |
| ذ..... | فهرس الجداول..... |
| ر..... | فهرس الأشكال..... |
| ز..... | فهرس الملاحق..... |
| س..... | ملخص الدراسة باللغة العربية..... |
| ش..... | الملخص..... |
| الفصل الأول | |
| الإطار العام للدراسة | |
| 2..... | الإطار العام للدراسة..... |
| 2..... | مقدمة:..... |
| 3..... | مشكلة الدراسة وأسئلتها:..... |
| 4..... | فرضيات الدراسة:..... |
| 5..... | أهداف الدراسة:..... |
| 5..... | أهمية الدراسة:..... |
| 6..... | حدود الدراسة:..... |
| | محددات الدراسة:..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة. |
| 6..... | مصطلحات الدراسة:..... |
| الفصل الثاني | |
| الإطار النظري والدراسات السابقة | |
| 9..... | أولاً: الإطار النظري..... |
| 19..... | ثانياً: الدراسات السابقة:..... |
| الفصل الثالث | |
| طريقة الدراسة وإجراءاتها | |

| | |
|--------------------------------------|---|
| 26..... | طريقة الدراسة وإجراءاتها |
| 26..... | تمهيد: |
| 26..... | منهج الدراسة: |
| 26..... | مجتمع الدراسة: |
| 27..... | عينة الدراسة: |
| 28..... | أداة الدراسة: |
| 32..... | متغيرات الدراسة: |
| 32..... | خطوات تطبيق الدراسة: |
| 33..... | المعالجة الإحصائية: |
| الفصل الرابع | |
| عرض نتائج الدراسة | |
| 36..... | عرض نتائج الدراسة |
| 36..... | نتائج سؤال الدراسة الأول (الرئيسي): |
| 41..... | نتائج سؤال الدراسة الثاني: |
| الفصل الخامس | |
| تفسير نتائج الدراسة والتوصيات | |
| 49..... | تفسير نتائج الدراسة والتوصيات |
| 49..... | أولاً: تفسير نتائج الدراسة: |
| 52..... | ثانياً: التوصيات: |
| المصادر والمراجع | |
| 53..... | المراجع العربية: |
| 57..... | المراجع الأجنبية: |
| الملاحق | |
| 62..... | الملحق (1): الاستبانة بصورتها الأولية: |
| 66..... | الملحق (2) أسماء المحكمين: |
| 67..... | الملحق (3): الاستبانة بصورتها النهائية: |
| 69..... | الملحق (4): كتاب تسهيل المهمة: |

فهرس الجداول

| الصفحة | المحتوى |
|--------|--|
| 27 | جدول 1: خصائص العينة الديموغرافية..... |
| 28 | جدول 2: توزيع محاور مقياس الدراسة على فقراته..... |
| 29 | جدول 3: نتائج معامل الارتباط بيرسون (PERSON CORRELATION) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لكل مجال |
| 30 | جدول 4: مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات الأداة، مع الدرجة الكلية للأداة |
| 30 | جدول 5: نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة |
| 31 | جدول 6: فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة على الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل |
| 36 | جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل |
| 37 | جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المساواة الاجتماعية لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل |
| 38 | جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة روح المواطنة لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل |
| 39 | جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الشعور بالانتماء لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل |
| 40 | جدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المشاركة الفاعلة لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل |
| 41 | جدول 12: نتائج اختبار ت للفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير الجنس |
| 43 | جدول 13: نتائج اختبار ت للفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي..... |
| 45 | جدول 14: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسط تقديرات أفراد العينة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة |
| 46 | جدول 15: نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية بين متوسطات تقدير درجات عينة الدراسة للاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة |
| | جدول 16: الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق بين متوسطات تقدير درجات عينة الدراسة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة. |

فهرس الأشكال

| الصفحة | المحتوى |
|--------|---|
| | شكل 1: توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة. |
| | شكل 2: توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة. |
| | شكل 3: توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة. |

فهرس المالحق

| الصفحة | الملق |
|--------|---|
| 68 | الملق رقم (1): الاستبانة بصورتها الأولىة: |
| 71 | الملق رقم (2) الاستبانة بصورتها النهائية: |
| 75 | الملق رقم (3): أسماء المحكمين: |
| 76 | الملق رقم (4): كتاب تسهيل المهمة: |

الاندماج في العمل لدى مُعلّمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل

Work Integration among UNRWA Teachers at the Education Office in Hebron

إعداد: ليلى عبد الناصر شوابكة

إشراف: د. كمال مخامرة

مُلخَصُ الدِّرَاسَةِ بِاللُّغَةِ العَرَبِيَّةِ

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي وكالة الغوث في الخليل والبالغ عددهم (547) معلماً ومعلمة، بواقع (165) معلماً، و(382) معلمة، وتم تصميم أداة الدراسة على شكل استبيان، وتوزيعها على عينة مكونة من (109) معلماً ومعلمة، منهم (33) معلماً، و(76) معلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وتم التوصل إلى أهم النتائج الآتية:

أشارت النتائج إلى أن درجة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل كان بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.46) مع انحراف معياري (0.544)، وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير الجنس، وأشارت النتائج إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

في ضوء نتائج الدراسة تم صياغة أهم التوصيات الآتية: ضرورة الاستمرار في توفير المناخ المناسب في المدارس لكي يستمر المعلم في الاندماج بعمله، وتصميم برامج تدريبية هادفة لتدريب المعلمين على طرق وأساليب تعليمية جديدة تضمن استمراره في اندماجه بالعمل.

الكلمات المفتاحية: الاندماج، الاندماج في العمل، المعلمين، وكالة الغوث

الملخص:

The study aimed to identify the work integration of UNRWA teachers in the Education Office in Hebron. In order to achieve this, the descriptive analytical approach was relied upon. The study population consisted of all the UNRWA teachers in Hebron, who numbered (547) male and female teachers. With (165) male and (382) female teachers. They work in UNRWA schools during the first semester of the academic year (2022-2023). And the study tool was designed in the form of a questionnaire. distributed to a sample of (109) male and female teachers. to a randomly chosen sample of ... ,with (33) male and (76) female Among the most important results were reached are the following::

The results indicated that the level of work integration among UNRWA teachers in the education office in Hebron was high, with an arithmetic mean of (3.46) with a standard deviation of (0.544). The results also indicated that there were no statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of the study sample's answers about integration into work among UNRWA teachers at the education office in Hebron, due to the gender variable. The results indicated that there were statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of the study sample's responses about integration into work among UNRWA teachers at the Education Office in Hebron, due to the variables (educational qualification and years of experience).

In light of the results of the study, the following most important recommendations were formulated: The necessity of continuing to provide the appropriate climate in schools for the teacher to continue to integrate with his work. And designing targeted training programs to train teachers on new teaching methods and methods to ensure their continued integration with work.

Keywords: integration, work integration, teachers.

الفصلُ الأوّل

الإطارُ العامُّ للدراسةِ

- مُقدِّمة
- مشكلةُ الدراسةِ وأسئلتُها
- فرضياتُ الدراسةِ
- أهدافُ الدراسةِ
- أهميةُ الدراسةِ
- حدودُ الدراسةِ
- محدداتُ الدراسةِ
- مصطلحاتُ الدراسةِ

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يعتبر من دواعي الحاجة إلى ضمان فاعلية تحقيق الأهداف، هو إدماج الفرد في عمله، فالانضمام للعمل يكون أمراً مثيراً لمستويات متباينة من القلق فيجد الموظف نفسه محاطاً ببيئة وعلاقات غير مألوفة، وتكون لديه توقعات، وحقائق وإجراءات، وقيم جديدة، يجب التكيف معها، ويلعب اندماج العاملين دوراً أساسياً في استمرارية أي مؤسسة، وديمومتها وتحقيق أهدافها بدرجة عالية من الفاعلية، هذا ما يستدعي ضرورة الاهتمام بالعاملين وتشجيعهم على العمل، لضمان اندماجهم بالوظيفة في سبيل ضمان تحقيق دورهم وتفعيل قدرتهم في تحقيق الأهداف، من خلال تحديد الحاجات وتحقيقها، وتوضيح المهام والأدوار، والتحفيز الدائم، وتسهيل عمليات الاتصال داخل المنظومة. فيعتبر اندماج العمال شرطاً أساسياً لبلوغ الأهداف المسطرة، ونقطة قوة للتنظيم من خلال إشراكهم في إدارة مختلف النواحي، والمستويات التنظيمية. وأشار ماركوس وسرايديفي (Markos&Sridevi 2010) إلى أن مفهوم الاندماج في العمل يعتبر من المفاهيم الحديثة نسبياً، وقد تناولته أدبيات الموارد البشرية منذ عقدين تقريباً (العابدي، 2014). لذا حظي مفهوم الاندماج بالعمل بهتمام كبير من قبل الباحثين والعلماء وذلك تبعاً لأن المندمجين في عملهم يقدمون أعمالهم بأفضل نتيجة، فهو البوصلة التي توجه الأفراد نحو تحقيق الأداء، والأهداف المطلوبة، والقدرة على الإنجاز، والوصول للتميز، والحصول على الرضا والسعادة المرجوة لأنفسهم (أبو الهوى، 2022).

إن توفير الظروف التي تجعل المعلم قادراً على انجاز مهامه، وتحقيق وظيفته، تسمح بشعوره بالاندماج في عمله، وضمن بيئة المدرسة، وفي ظل كل من التقدم، والازدهار السريعان في المدارس، واللذان تبنينا بشكل كبير في نواتج العملية التعليمية، والسعي للوصول إلى أعلى المستويات في التعليم والتعلم، وذلك من خلال بناء الانتماء للمدرسة والشعور بالرضا، وهذه القيمة لا يمكن الوصول لها إلا بمساهمة

المعلمين، لذلك علينا توفير أفضل بيئة عمل وبجودة عالية، لتكوين شعور الاندماج في العمل وارتباطهم النفسي به وبالتالي الحصول على أداء أفضل كما ونوعاً (المغربي، 2007)

إن معرفة درجة الاندماج لدى المعلمين يعتبر أحد أهم الأبعاد اللازمة لفهم سلوكهم داخل المدرسة، لأنه يشتمل على سلوكيات الأداء، والغياب والرضا (عبد العليم، 2012). وفي ضوء ذلك يمكن القول بأن الطريق الأفضل لرفع درجة الأداء التنظيمي في المدرسة، هو رفع درجة أداء المعلمين فيها، وبالتالي فإن الاندماج يعد ذلك المتغير المهم الذي يساعد على رفع الفعالية التنظيمية إلى الحد الأعلى، فكلما تعاضمت درجات الاندماج حققنا الأهداف المطلوبة بشكل أفضل. لذا ارتأت الباحثة ضرورة التعرف إلى درجة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لا يمكن إغفال أهمية المعلم ودوره المهني باعتباره العامل الرئيس، والمؤثر الأول في العملية التعليمية، كونه القدوة التي يحتذى بها، سعياً في تحقيق الأهداف التربوية، والتعليمية وهذا لا يتم إلا من خلال اندماج المعلمين في العمل المدرسي، كما أن للاندماج في العمل بالنسبة للمعلمين ذو أهمية بالغة حيث أنه يُعبر عن درجة انهماكهم واندماجهم بكل حماس وتفان مع وظائفهم، وأدائهم لأدوارهم المناطة لهم، مما يعود بالفائدة عليهم وعلى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية. ومن خلال الاطلاع على الأدب التربوي نلاحظ أهمية دراسة الاندماج في العمل، وندرة الدراسات العربية في الميدان التربوي الفلسطيني وخاصة مدارس وكالة الغوث الدولية التي تناولت هذا المفهوم، ومن خلال مراجعة العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وملاحظة الآثار الإيجابية للاندماج في العمل، والتي تعود على مؤسسات التربية عامة، والمدارس خاصة، تبعاً لارتفاع درجة الاندماج في العمل لدى معلمهم مثل: دراسة (اغريب،

(2018)، ودراسة (Khan et al.2011) تبلورت الفكرة بضرورة اجراء دراسة حول الاندماج في العمل لدى مُعلِّمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل.

من خلال عمل الباحثة في الميدان رأت أهمية الاندماج من خلال اهتمام المعلمين بالتعليم والمجربة وعلاقتهم مع بعضهم البعض وحبهم لان يكونوا متميزون مبدعون ،حيث كانت البيئة المدرسية جميلة ومريحة للعمل .

لذا تتمحورت مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة الآتية:

1. ما درجة الاندماج في العمل لدى معلمي مدارس وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل؟
2. هل توجد فروق في متوسطات تقديرات معلمي مدارس وكالة الغوث لدرجة اندماجهم في العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)

فرضيات الدراسة:

ينبثق عن سؤال الدراسة الثاني فرضيات صفرية، كالاتي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي مدارس وكالة الغوث لدرجة اندماجهم في العمل تعزى لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي مدارس وكالة الغوث لدرجة اندماجهم في العمل تعزى لمتغير المؤهل التعليمي.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي مدارس وكالة الغوث لدرجة اندماجهم في العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أهداف الدراسة:

هدفت دراسة إلى:

1. معرفة درجة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل.
2. الكشف عن الفروق في درجة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة النظرية في أنها:

1. تسهم في إلقاء الضوء وتحقيق فهم أعمق لمفهوم إيجابي حديث - خاصة في بيئتنا العربية- وهو الاندماج في العمل، إضافة للكشف عن بعض العوامل الهامة المرتبطة به.
2. إن هذه الدراسة تواكب الاتجاهات الحديثة في العملية التعليمية من خلال الاهتمام بالمعلمين التي لما له تأثير كبير على درجة تقدم طلابهم، والمتمثلة في اندماجهم في عملهم.
3. إثراء الإطار المعرفي، والأدب النظري للاندماج في العمل في الميدان التربوي.

فيما تتضح الأهمية التطبيقية للدراسة في أنها:

1. قد تفيد هذه الدراسة في تطوير أداء معلمي وكالة الغوث مكتب التعليم في الخليل من خلال الاندماج في عملهم.
2. قد تزود هذه الدراسة المكتبة التربوية بأداة لقياس درجة الاندماج في العمل لدى المعلمين.
3. قد تفيد توصيات هذا البحث في إجراء بحوث في مجال الاندماج في العمل، وربطه بمتغيرات أخرى من خلال إثارة بعض التساؤلات لدى الباحثين.

حدودُ الدّراسة:

أجريت الدراسة في إطار الحدود الآتية:

- الحدود البشرية: اقتصرت على معلمي وكالة الغوث.
- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل.
- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2022/2023م).
- الحدود الموضوعية: الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل من وجهة نظر المعلمين.

مصطلحاتُ الدّراسة:

تحدد مصطلحات الدراسة فيما يلي:

الاندماج في العمل: يعرف "بأنه تلك العلاقة النفسية بين الفرد ووظيفته، ودورها في تشكيل التصور الذاتي للفرد، ومن ثم يقوم بتوضيح مدى الارتباط بينه [وبين وظيفته واهتمامه بها]"(المنطاوي،2007، ص10).

"هي تلك الحالة النفسية، والذهنية الإيجابية، والمشبعة التي تتعلق بالعمل، وتمتاز بالحيوية والتفاني والاستغراق في العمل" (Schaufeli&Backerm,2003,p.4)

وقد أضاف كل من اللطيف والقرني (2018) بأنه درجة انهماك المعلمين والمعلمات، واندماجهم بكل حماس واتقان مع وظائفهم، وأدائهم لدورهم، وشعورهم بأهمية دورهم، وارتباطهم النفسي بها وصولاً لحد الانغماس، بما يضمن تحقيق الأهداف التربوية المرجوة.

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها درجة الارتباط الإيجابي لمعلمي، ومعلمات مدارس وكالة الغوث بمكتب الخليل وولائهم لوظائفهم واندماجهم بها، كما وشعورهم بأهميتها في تحقيق ذواتهم، والمساهمة في تحقيق الأهداف التربوية. هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلمين جراء الإجابة على مقياس الاندماج في العمل المعد لهذه الدراسة.

مدارس وكالة الغوث: " أي مؤسسة تعليمية غير حكومية أو خاصة تدير شؤونها، وتشرف عليها وكالة الغوث لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين " (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015، ص309).
كما عرفت الأونروا بأنها: " تلك المؤسسة الدولية التي تم تأسيسها بموجب قرار (32) الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 8 كانون 1949، والتي تسعى لتقديم الإغاثة التعليمية المباشرة للاجئين في غياب حل لمسألة لاجئي فلسطين " (الأونروا، 2012، ص15).

الفصل الثَّانِي

- الإِطَارُ النَّظَرِيُّ

- الدِّرَاسَاتُ السَّابِقَةُ

الفصلُ الثاني

يهدف هذا الفصل إلى استعراض الإطار النظري، والدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة.

أولاً: الإطارُ النظريُّ

مفهوم الاندماج في العمل:

إن مفهوم الارتباط الوظيفي ظهر لأول مرة من قبل الكاتب (khan) 1990 الذي بين من خلاله أنه عبارة عن انخراط الأفراد العاملين في أدوارهم عبر الارتباط بوظائفهم، كما أنه يعبر عنه قدرة الأفراد على التواصل مع مدراءهم وزملائهم والمؤسسة بشكل كبير، فبهذا تتكون بيئة تقوم بتشجيع الموظفين بل وتعمل على تحفيزهم لتحقيق أهدافهم ورغباتهم، والاهتمام بشكل كبير بأداء الوظيفة، ولكن لابد من الأخذ بالاعتبار عنصري المرونة، والتغيير، والتطوير المستمر (الخشاب، 2017). وبناء على التعريف الذي قدمه (khan,1990) للاندماج، فقد قام الباحثان (Maslach& Leiter,1997) بتوسيع نطاق المفهوم اعتباراً من أنه نقيض للاحتراق Burnout وكان ذلك في ضوء ثلاثة أبعاد للاندماج (الطاقة، المشاركة، الكفاءة) كمضاد لأبعاد الاحتراق (الإنهاك، السخرية، انقاص الإنجاز)، فقاما بإعداد أداة لقياس الاندماج والاحتراق معاً تبعاً على أنهما وجهان لعملة واحدة وسميت قائمة ماسلاش للاحتراق.

وفي ذات السياق ذكر (Maslach,Schaufeli&Leiter,2001) أن المعلمين الأكثر اندماجاً في العمل يمتازون بدرجة منخفضة من الاحتراق والعكس صحيح، وفي النقيض يكون (Schaufeli&Bakker,2001) قد برهننا أن كل من الاندماج والاحتراق مفهومان منفصلان لا

علاقة لأي منهم بالآخر، ويتوجب أن يتم تقييمهم بطريقة منفصلة، حيث أن المعلمين ذوي الاحتراق الوظيفي المنخفض ليس بالضرورة أن يكون لديهم درجة من الاندماج مرتفعاً.

وتبعاً لهذا وضع (Schaufeli et al.,2002) تعريف الاندماج على أنه حالة ذهنية إيجابية مرضية لها علاقة بالعمل، تمتاز بالحيوية، والتفاني والانهماك. كما أشار (Jesuthalen 2003) أن الاندماج في العمل هو التصاق المعلم بمدرسته، ويقوم ببذل أقصى ما لديه من جهد لتحقيق رؤية وغاية مدرسته.

فيما قام Walfald (2008) بتعريف الاندماج في العمل هو العملية التي يقوم الأفراد بتسخير أنفسهم في أدوار العمل فيقوم المعلم بالارتباط نفسياً، وجسدياً، وذهنياً، وعاطفياً خلال إتمام مهامه"

فيما حدد المغربي (2012) عشرة عوامل رئيسة لتعريف الاندماج في العمل:

1. الالتزام: يشير إلى درجة الالتزام الذي يمتلكها الموظف اتجاه مؤسسته.
2. السلوك: يتضح الاندماج في العمل باتجاه وسلوك إيجابي للموظف اتجاه قيم وأهداف المؤسسة؛ يتبعه وجود احترام متبادل بين الموظف، والمنظمة وتبادل للمنافع واهتمام بالتطوير، والتدريب للعاملين بما يرجع بالمصلحة على الطرفين.
3. الأهداف: تعتبر أهداف المنظمة بالنسبة للموظف المرتبط وظيفياً جزءاً من أهدافه الخاصة التي يسعى إلى تحقيقها بجدية، وتفاني ويعمل مع زملائه دائماً من أجل إنجازها بأحسن صورة ممكنة.
4. الاتصالات تمتاز الاتصالات بين العاملين ورؤسائهم، وكذلك العاملين بعضهم ببعض وفي شتى الاتجاهات بالفاعلية في المؤسسات التي يتسم موظفيها بالاندماج في العمل، كنتيجة طبيعية للاهتمام بتحقيق الأهداف.

5. الانحياز: يشعر الموظف المندمج بعمله بالانحياز الإيجابي لمؤسسته وهو بذلك يعمل دائماً سعياً في نجاحها وتقدمها.

6. تسليط الضوء على العملاء وما تقدم لهم من خدمات، تبعاً لأهمية العميل لتطور المنظمة وحفاظها على مكانتها وتنافسيتها؛ فإن سعي الموظفين المرتبطين وظيفياً يكون منصباً على الاهتمام المخلص بالعميل ورعايته وتلبية متطلباته واحتياجاته.

7. إن الموظف يتعامل بالشراكة مع منظمته كأنه شريك ومالك للمنظمة، وأن تطورها يعني تطوره والعكس صحيح، وعلى هذا النحو يولد عمله المطلوب منه بإحساس عالٍ بالمسؤولية.

8. الاستغراق: حيث يستغرق الموظف في عمله كلياً إلى حد أنه ينسى حدود عمله ليقوم بأعمال إضافية خارج ضمن مسؤولياته تبعاً لانهماكه واندماجه في العمل.

9. الولاء: إن شعور الموظف بالانتماء للمنظمة التي يعمل فيها؛ نتيجة لذلك يتجاوز أداءهم الأداء المطلوب من شدة حرصهم وحبهم للمؤسسة التي يعملون بها.

10. تكامل الأهداف: أي يكون لدى الموظف استعداداً لبذل أقصى الجهود سعياً في تحقيق أهداف المنظمة طويلة الأجل وذلك بالتركيز على الأهداف قصيرة الأجل اعتباراً لأهدافه الخاصة.

وفي ضوء هذه التعريفات قامت الباحثة بتعريف الاندماج في العمل على أنه تلك العلاقة الإيجابية المتعلقة بين المعلم والمدرسة التي يعمل بها، والتي تكون نابعة من التزام المعلم عقلياً وعاطفياً نحو مدرسته، مما يولد لديه رغبة شديدة في البقاء في المدرسة والعمل بتقاني وإخلاص فيها.

أهمية الاندماج في العمل:

تعد الموارد البشرية هي أهم الأصول التي قد تكون عنصر تنافس بين المنظمات، كما أنها تعد من أهم أصول أي عمل في المنظمة اعتباراً من أنها مصدراً تنافسياً، وبالتالي يتوجب على كل منظمة أن تجد الطريقة الملائمة لاستثمار القوى البشرية العاملة فيها كالتقييم والتطوير المستمرين لها. حيث يتطلب من المنظمة أن توازي بين الجزء العاطفي، والعقلاني سوياً، أي تقوم بغرس وإيجاد بيئة تتمتع بالانسجام والوحدة بين العاملين لخدمة رؤية، ورسالة المنظمة، وذلك يكون من خلال تحويل جهودهم بطريقة ناجحة إلى مبدأ الالتزام والانضباط. (العابدي، 2014).

فتبين من خلال الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بالاندماج في العمل أنه كلما زاد ارتباط المعلم بوظيفته زادت احتمالية العمل بشكل إيجابي مما يشارك في تطوير العمل المدرسي، مما يعمل على رفع درجة الانتماء الوظيفي، فيبذل المزيد من الجهود من قبل المعلم الذي ينعكس إيجاباً على جودة الخدمة المقدمة. (ماضي، 2014)

أهداف الاندماج في العمل:

إن تحقق الاندماج في العمل في أي مؤسسة له العديد من الأهداف كما ورد في (مرزوق، 2017) والتي تتمثل في:

1. العمل على تحقيق المساواة الاجتماعية وذلك من خلال مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار وتشجيعهم على العمل في فرق، وهذا ما يدعم اندماج الموظف أكثر فأكثر ضمن عمله ومنظّمته ككل.

2. القيام ببث روح التعاون: وذلك من خلال دفع الرغبة داخل الموظف نحو مساعدة زملائه والمشاركة من أجل تحسين سير العمل.

3. تنمية الشعور بالانتماء: والذي يعني به شعور الفرد بانتمائه لوظيفته ولفريقه وللمنظمة، ويتحقق ذلك من خلال مرافقة الموظف، من أجل مواعمه مع عوامل ومتغيرات أخرى لبيئة العمل ووظيفته

4. العمل على تطوير الأداء: حيث يمنح للموظفين فرصة لتحسين مهاراتهم واكتساب المعرفة سعياً في الاستعداد لمستويات أعلى من المسؤولية، وذلك تبعاً لدوران التدريب والندوات وورشات العمل والمؤتمرات التي توفرها استراتيجية المنظمة المدعمة للاندماج الوظيفي.

أبعاد الاندماج في العمل:

تناولت دراسات مختلفة أبعاد الاندماج في العمل حيث أشارت دراسة (Baker and Leiter 2010) إلى أن هناك ثلاثة أبعاد رئيسة للاندماج في العمل وهي:

- الإخلاص: يعبر عنها بأنها المشاركة بقوة في العمل والحماس والشعور بالفخر، والإلهام، والذي يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية هو أحد نتائج الإخلاص، فيعتبر الإخلاص السلوك الفردي للموظف الذي يكون تقديرياً ولا يساوي أي موظف كما إن الموظفين ذوي الإخلاص العالي متميزون عن غيرهم كونهم يكتسبون الخبرات بشكل كبير، بل ويكونون ملهمين ومتحمسين وفخورين بعملهم

- الحيوية: هو امتلاك درجة عالية من الطاقة، والمرونة، والاستعداد لاستثمار الجهد في العمل، والقدرة على الثبات، ومواجهة الصعاب التي يواجهها الموظف في العمل.

- الانهماك: يعبر عنه في أن يكون الموظف مستغرقاً في عمل واحد، وأن الوقت يمضي بسرعة حيث لا يتمكن الموظف أن يفصل تفكيره عن العمل فيستمر بالتفكير حتى بعد انتهاء وقت الدوام الرسمي للعمل والذهاب للمنزل، بالتالي فهو مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً، كما إنه أحد مقومات الإبداع للموظفين.

أما دراسة (Kim et,al.(2009) فقد أشارت إلى أن أبعاد الاندماج في العمل تشمل كلاً من شعور المعلمين بتحقيق المساواة الاجتماعية لكل أفراد المؤسسة، وامتلاك المعلمين لروح المواطنة تجاه المدرسة التي يعملون بها، وانتماء المعلمين للمدرسة، وأخيراً تحقيق مبدأ المشاركة الفاعلة.

أما الدراسة الحالية تتفق من حيث الأبعاد مع دراسة مرزوق ومبارك (2017) والتي ذكرت أن أبعاد اندماج الموظف في عمله هي:

1. تحقيق المساواة الاجتماعية: ويكون ذلك من خلال مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار، وتشجيعهم على العمل، وتحسين عملية الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة، بما يعمل على تقليل الفوارق بينها، إضافةً إلى ضمان نظام أجور متكافئ، وهذا ما يعمل على تعزيز المساواة الاجتماعية، ويحقق الانسجام الداخلي في المنظمة.

2. بث روح المواطنة: العمل على زيادة رغبة الموظف لمساعدة زملائه، والمشاركة سعيًا في تحسين سير العمل، وذلك يكون من خلال كل من سلوك الإيثار، والكياسة، والسلوك الحضاري، والروح الرياضية المدعومة بالأنشطة التعاونية فيعمل على تحسين وبث روح الفريق في العمل.

4. الشعور بالانتماء: والتي تعني شعور الفرد بانتمائه لوظيفته، وفريقه، والمنظمة، ويكون ذلك من خلال مرافقة المعلم، من أجل تكييفه مع العوامل، والمتغيرات الخاصة ببيئة عمله، ووظيفته، مما يؤدي إلى تحسين مستويات الإنتاجية، وتدني معدلات التغيب، ودوران العمل.

5. المشاركة الفاعلة: ويكون ذلك من خلال فتح المساهمة للموظف وفق عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله، والعمل على تشجيعه في المبادرة، واقتراح الأفكار الجديدة، والآراء المختلفة التي يمكن أن تشارك في تطوير المنظمة.

مزايا الاندماج في العمل:

للاندماج في العمل مزايا وهي:

1. يعمل على زيادة الرضا الوظيفي للموظفين، التي تأتي كنتيجة لشعور الموظفين بأنهم مسؤولون عن وظائفهم، وأعمالهم، وعليهم بذل أقصى ما لديهم من جهود لنجاح المنظمة، وشعور الموظفين بإنجازاتهم، وبالتالي يشعر الموظفون بقيمة ذواتهم.
2. يخلق بيئة عمل تمتاز بالإيجابية فيشعر الجميع بمزيد من الراحة.
3. تحقيق أفضل للأهداف، حيث أن الموظفين يعملون بتعاون أكثر سعياً للوصول للأهداف المشتركة.
4. القيام بخلق بيئة عمل ذات ثقة عالية، نتيجة لوجود اتصالات واضحة وصادقة في المنظمة.
5. يُوجد روابط أقوى وأمتن بين المنظمة وموظفيها، فيرون المنفعة المتبادلة لنجاحهم، ويعملون باستمرار لتحقيق الهدف.
6. السعي نحو تحقيق رضا العملاء أياً كان نوعهم لضمان استمرارية عملهم (Garber,2008).

نتائج الاندماج في العمل:

للاندماج نتائج منها نتائج مؤسسية وهناك نتائج فردية وأهمها ما يلي:

أولاً: النتائج المؤسسية:

1. ذكر (Levinson 2007) أن الموظف المندمج والسعيد في وظيفته يجعله أكثر إخلاصاً فيقدم الخدمة ويكررها مرة أخرى، وهو الأكثر بقاءً واستمراراً في وظيفتهم فهم يناضلون من أجل البقاء مما يضمن استمرارية المؤسسة.
2. فيما أشار (Mecey and Schneider 2008) إلى أن الاندماج في العمل هو قوة وهمية تعمل على تحفيز الفرد لتحقيق مستويات عالية من الأداء فيحقق النجاح بصورة أفضل مما يعمل على بقاء المنظمة في المقدمة.
3. ذكرت دراسة (Penna,2006) أن الموظفين المندمجين في عملهم هم الأكثر دفاعاً عن المنظمة التي يعملون فيها ويقومون بالترويج لها وتقديم أفضل ما لديهم.
4. فيما تناولت دراسة (Luthans and Peterson 2002) أن الموظفين الذين لديهم اندماج وظيفي هم أكثر استجابة وتحقيقاً لتعليمات المدير فينعكس على الأداء العالي، والنجاح مما يعزز العمل داخل المنظومة.
5. بينت دراسة (Graen,2008) إلى أن الاندماج في العمل له دور رئيس للمساعدة في تنفيذ التغيير التنظيمي الناجح، مما يعمل على توفير وقت لازم لإدخال سياسية جديدة.

ثانياً: النتائج الفردية:

1. إن بيئة العمل التي تقوم على الاندماج في العمل أوجدت نهجاً جديداً في بناء العلاقات بين الموظف وصاحب العمل، فالاندماج قدم لهم حلولاً تمنحهم فرصاً لاستثمار أنفسهم في العمل.

2. إن الاندماج في العمل يعود على الفرد بالصحة الإيجابية نحو العمل، والمنظمة التي يعمل بها مما يرفع من درجة الإبداع، والأصالة سعياً في أن يكون الموظف أكثر سعادة.
(Lockwood,2007).

مزايا المعلمين المندمجين في عملهم:

إن المعلمين المندمجين في عملهم لهم مزايا عديدة، فهم يكونون أكثر نشاطاً، ومثابرة، وحماساً في العمل ويمتلكون إصراراً للسعي بغية تحقيق الأهداف حتى رغم المواقف الصعبة، إضافةً على أنهم مخلصون ومتفانون في عملهم ولديهم استعداد لبذل المزيد من الجهد في عملهم، ليكون بمقدورهم الوصول للأهداف الأكثر تحدياً والأداء بصورة أفضل مقارنة بالأشخاص غير المندمجين.

كما يتبين أن المعلمين الذين لديهم مستويات مرتفعة من الاندماج في العمل يحققون كفاءة في عملهم، كما أنهم يتواصلون بسهولة مع الآخرين بل يوزعون طاقة إيجابية إلى مكان العمل. إضافةً إلى أنهم ملتزمون ويلعبون دوراً حاسماً في نجاح المؤسسة، فهم مبادرون حيث يقترحون أفكاراً جديدة سعياً في تحسين الأداء، ويمتلكون قيماً تتطابق مع قيم المؤسسة التي يعملون بها (Bakker & Leiter, 2010).

وقد أشارت دراسة (Shafei & Bakker, 2003) إلى أن المعلمين المندمجين في عملهم يتحدثون بشكل إيجابي عن مؤسساتهم، ولديهم رغبة قوية للبقاء فيها حتى في ظل وجود فرص عمل أخرى أفضل، ويسعون لقضاء مزيداً من الوقت والجهد في سبيل إنجاح المدرسة.

كما أن الأشخاص المندمجين يلتزمون في عملهم بأداء مهامهم، وبما هو مطلوب منهم علاوة على أن باستطاعتهم إنتاج مواردهم الشخصية، والقيام بنقل اندماجهم في العمل إلى الآخرين، كما أنهم يمتازون بالتفاؤل، الذي بدوره ينعكس على حياتهم خارج العمل، بل أنهم يعتبرون إرهابهم، وتعبهم هي بمثابة تجربة سارة لأنها ارتبطت بإنجازاتهم الإيجابية، فهم يشعرون بطاقةٍ وحماسٍ بالإضافة إلى أنهم يمتلكون روح معنوية مرتفعة. ووفقاً لـ (Cropanzano & Wright, 2001) فإن الانفعالات الإيجابية تؤدي إلى أن يكون الأشخاص أكثر انفتاحاً وحماساً لمساعدة الآخرين، وأكثر ثقة بأنفسهم.

بهذا يتضح إن المعلمين المندمجين في العمل يمتلكون مستويات مرتفعة من الطاقة، والمثابرة والتحمل والمرونة العقلية خلال العمل، وهم جاهزون لبذل الجهد في العمل الذي يقومون به رغم الصعوبات أو التحديات، فالخصال التي لديهم كالحماس، والأهمية والتحدي نحو عملهم، حيث أنهم يبدون درجات مرتفعة من التركيز والاستمتاع بالعمل مما يحفزهم لعدم الشعور بالوقت، وصعوبة فصل أو تحرير أنفسهم عنه.

ثانياً: الدراسات السابقة والتعقيب عليها

اطلعت الباحثة على الأدب التربوي المرتبط بموضوع الدراسة الحالية، وفيما يلي عرض للدراسات السابقة، مقسمة إلى دراسات عربية وأجنبية وبناءً على التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

أولاً: الدراسات العربية

بينما هدفت دراسة حوشية (2022) إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الخليل للقيادة الخادمة وعلاقتها باندماج المعلمين في العمل، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من (883) معلماً ومعلمة في المدارس الخاصة في المحافظة، حيث تكونت عينة الدراسة من (177) معلماً ومعلمة، وكانت أهم النتائج أن درجة اندماج المعلمين في المدارس الخاصة في محافظة الخليل بالعمل كان بدرجة مرتفعة، إضافة لذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول درجة اندماج المعلمين في المدارس الخاصة في محافظة الخليل بالعمل تعزى إلى متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المديرية)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول درجة اندماج المعلمين في المدارس الخاصة في محافظة الخليل بالعمل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح حملة شهادة الدراسات العليا.

وأجرت عرفان (2021) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاندماج في العمل وكل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، طبقت الاستبانة على عينة مكونة من (310) معلم ومعلمة من المدارس الحكومية المصرية، وكان من أهم النتائج: وجود فروق جوهرية بين مرتفعي، ومنخفضي التمكين النفسي من المعلمين في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي التمكين النفسي، إضافة إلى عدم وجود أثر لمتغير النوع على الاندماج في العمل لدى المعلمين، حيث وجدت فروق جوهرية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، كما أضافت هناك أثر للتفاعل بين سنوات الخبرة والنوع.

وهدفت دراسة (العتيبي، 2021) إلى اختبار أثر القيادة الأصيلة في الاندماج في العمل، من خلال توسط رأس المال النفسي، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (230) موظفاً، يعملون في ثماني شركات خاصة في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. وأشارت النتائج إلى تأثير إيجابي للقيادة الأصيلة في كل من رأس المال النفسي والاندماج في العمل، فضلاً على وجود تأثير إيجابي لرأس المال النفسي في الاندماج في العمل، وكشفت النتائج أيضاً عن أن رأس المال النفسي يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين القيادة الأصيلة والاندماج في العمل.

بينما هدفت دراسة الماضي والشنيقي (2021) إلى التعرف على درجة التمكين الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في الوزارات الحكومية بمنطقة الرياض، ودرجة الارتباط الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريات، حيث تم استخدام المنهج المسحي الوصفي، وتكونت عينة من (392) من الموظفين الإداريات وتوصلت الدراسة إلى أن توفر درجة متوسط من التمكين الوظيفي، كما أن درجة تفويض السلطة في الوزارة متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة بأن أفراد العينة لديهم ارتباط كبير بوظيفتهم واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة رفع درجة التمكين الوظيفي والارتباط الوظيفي من خلال توفير مناخ عمل يسوده التعاون المتبادل بينهم والترابط، وتأسيس نظام عادل للمكافآت والحوافز، واعطاء الموظفين قدراً كافياً من الاستقلالية والحرية، والعمل على مشاركتهم في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى تعزيز مبدأ الاعتماد على الذات والعمل على توفير الدعم التنظيمي الكافي لذلك.

هدفت دراسة (سلطان والطائي، 2020) إلى تحديد مدى تأثير جودة حياة العمل (QWL) على الاندماج الوظيفي للعاملين في كلية الحداية الجامعة، جاءت الدراسة شاملة لجميع افراد مجتمع الدراسة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاندماج الوظيفي للعاملين في الكلية المبحوثة، مع توافر جودة حياة العمل بدرجة متوسطة ومقبولة، وان درجة اندماج العاملين في أعمالهم كانت جيدة.

بينما أجرى الشبل (2019) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، ، وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي وتكونت العينة من (207) معلمة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : أن درجة الانغماس الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لدرجة الانغماس الوظيفي يعزى لمتغير سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص والحالة الاجتماعية، كما جاءت مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي على درجة كبيرة من القوة والأهمية، كما توصي الدراسة بضرورة تخفيف الأعباء الوظيفية عن المعلمة، والعمل على تقديم الحوافز المعنوية والمادية، والاهتمام بتقدير الجهود المبذولة مما يدفعها إلى بذل المزيد من العطاء، ويطور لديها الشعور بالانغماس الوظيفي.

في حين هدفت دراسة نصرأوين وآخرون (2019) إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان للقيادة الراعية وعلاقتها باندماج المعلمين بالعمل، طبقت استبانة على عينة مكونة من (693) معلماً ومعلمة، وقد كانت عينة الدراسة مكونة من (200) معلم ومعلمة، ومن أهم نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان للقيادة الراعية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، كما اظهرت الدراسة أن درجة اندماج معلمي المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان بالعمل من وجهة نظرهم كانت مرتفعة.

وهدف دراسة مرزوق ومبارك (2017) إلى توضيح مدى تأثير تمكين الموظفين على درجة اندماجهم في الوظيفة، حيث توصلت الدراسة إلى أهمية تبني المنظمات المعاصرة للتمكين كمنهجية لتحقيق كفاءة، وفعالية الموظف ودمجه، بما يضمن تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة.

وجاءت دراسة (شويمات ومعنوق، 2016) والتي بعنوان العامل بين الاندماج المهني والاعتراب في العمل وأشارت الدراسة أنه كلما زاد الولاء التنظيمي لدى العمال كان تقبلهم واندماجهم قوى في تبني أهداف

المنظمة ويتم هذا بوضع نماذج تسييرية تجعل من الفرد العامل شريكا مهما في العملية الإنتاجية. وإلى أن الأفراد الذين يعيشون في بيئة عمل متكاملة تقدم الدعم النفسي، يتميزون بنجاح أكبر والمؤسسات التي تبنى تصورات نظرية وتشرك جميع الأفراد الفاعلين فيها، من الأمور البالغة الأهمية

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة بوليك (Paulik, 2020) هدفت للكشف عن القدرة التنبؤية لبعض المتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، الرضا الوظيفي، والقيمة والمعنى المدركان للعمل كأحد ركائز التمكين النفسي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين)، تم استخدام المنهج الوصفي، وقد كانت العينة مكونة من (449) معلماً ومعلمة، وظهرت النتائج عدم وجود أثر جوهري لمتغيرات العمر، والنوع وعدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى المعلمين في حين بينت أن لمتغيري الرضا الوظيفي المعنى والقيمة المدركان للعمل (كأحد ركائز التمكين النفسي والقدرة على التنبؤ بالاندماج في العمل).

وهدفت دراسة زاهد وآخرون (Zahed, et al., 2019) التعرف إلى العلاقات البنائية بين عدد من المتغيرات النفسية منها الرضا عن القيادة المدرسية والاندماج في العمل والتمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بإيران، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق هدف الدراسة طبقت استبانة على عينة مكونة من (310) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن التمكين النفسي لدى المعلمين يتوسط العلاقة بين الرضا عن القيادة.

وأجرى بـارك وجونسون (Parkand&Johnson, 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والاندماج في العمل، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق هدف الدراسة طبقت الاستبانة على عينة مكونة من (249) معلماً ومعلمة، وأشارت النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود ارتباطات موجبة بين أبعاد الرضا

الوظيفي، وأبعاد الاندماج في العمل، كما أظهرت وجود ارتباط سالب بين النية لترك العمل وكل من الرضا الوظيفي والاندماج في العمل.

وهدفت دراسة ستاندير وستاندير (2016, Stander and Stander) إلى التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي لدى معلمي المدارس، والاندماج بالعمل في المدارس الابتدائية والثانوية الحكومية، بوحدة من مقاطعات جنوب أفريقيا، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (645) معلم، وأشارت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي بين كل من التمكين النفسي لدى معلمي المدارس والاندماج بالعمل، إضافة على إمكانية التنبؤ بالاندماج في العمل من خلال التمكين النفسي لدى المعلمين بنسبة تباين مفسر بلغت (46%).

بهذا استعرضت الباحثة عدداً من الدراسات العربية والأجنبية خلال الفترة 2016-2022 والتي تناولت مفهوم الاندماج في العمل مرتبطة بمتغيرات أخرى، حيث اتضح اتفاق آلية الدراسات التي تناولت الاندماج في العمل بمختلف أهدافه ونتائجه ومجتمعاته على أهمية الاندماج في العمل وأثره الإيجابي على المؤسسات، وقد اتفقت الدراسات في استخدام المنهج الوصفي لملائمته لدراسة أثر المفهوم في المنظمات، كما اتفقت الدراسات على استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، فيما بعضها استخدمت المقابلة كأداة البحث.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة للاندماج في العمل من خلال الآتي:

- 1- وضع التصورات العامة للدراسة والعمل على التحديد الدقيق لمشكلة الدراسة الحالية وأهدافها.
- 2- التأطير النظري للاندماج في العمل.
- 3- العمل على بناء أداة الدراسة.

4- التركيز على اتباع المنهجية العلمية السليمة في خطوات الإعداد وإجراءات بناء أداة الدراسة، والتحقق من صدقها وثباتها.

5- توصيات الدراسات السابقة المستقبلية، والعمل على تضمينها إجراءات الدراسة الحالية..

الأوجه التي تميز الدراسة الحالية:

في علم الباحثة وحدود اطلاعاتها فإن الدراسة الحالية تتميز بـ:

1- أنها تعد من الدراسات الوحيدة التي هدفت لدراسة الاندماج في العمل لدى العاملين في مكتب

تعليم الأونروا في الخليل.

2- إعداد أداة الدراسة للكشف عن درجة الاندماج في العمل لدى معلّمي وكالة العوث بمكتب التعليم

في الخليل.

3- تسليط الضوء على الجوانب المهمة في موضوعات الاندماج في العمل، وارتباطهم به، بالتزامن

مع اهتمام المختصين والباحثين.

الفصل الثالث

طريقة الدراسة وإجراءاتها

- تمهيد
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق أداة الدراسة
- أداة الدراسة
- مفتاح التصحيح
- متغيرات الدراسة
- إجراءات الدراسة
- الأساليب الإحصائية

الفصل الثالث

طريقة الدراسة وإجراءاتها

تمهيد:

يستعرض هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة الدراسة، وإجراءاتها التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة، فشمّل منهجية الدراسة، وأدواتها التي اختارتها الباحثة لإجراء الدراسة، وكذلك مجتمع الدراسة الذي أجرت الباحثة الدراسة عليه، وعينة الدراسة وخصائصها، والطريقة التي اتبعتها الباحثة للتأكد من صدق أداة الدراسة، وكيفية التحقق من ثبات الأداة، وطريقة المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة، وفيما يلي عرض لذلك.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع، لجمع البيانات، وتنظيمها، وتصنيفها وتحليلها؛ لتجيب عن أسئلة البحث دون تدخل الباحثة فيها، وهو المنهج المناسب، والأفضل لمثل هذه الدراسات (الأغا، 2002).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي وكالة الغوث في الخليل، والبالغ عددهم (547) معلماً ومعلمة، بواقع (165) معلم، و(382) معلمة حسب إحصائيات الوكالة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، حيث تكونت عينة الدراسة من (109) معلماً ومعلمة، منهم (33) معلماً، و(76) معلمة، وذلك في الفصل الأول من العام الدراسي (2022-2023م)، أي ما نسبته (19.9%) من مجتمع الدراسة، والمثال التالي يوضح كيفية اختيار العينة:

$$32.87 = \frac{165 \times 109}{547} = \frac{\text{حجم مجتمع الذكور} \times \text{حجم العينة}}{\text{حجم المجتمع الإحصائي}} = \text{عينة الذكور}$$

$$76.12 = \frac{109 \times 382}{547} = \frac{\text{حجم مجتمع الإناث} \times \text{حجم العينة}}{\text{حجم المجتمع الإحصائي}} = \text{عينة الإناث}$$

واكتفت الباحثة بالعينة المتاحة عينة الدراسة، حيث تم توزيع الاستبانة، فتم استرجاع (109) استبانة فقط وذلك بنسبة (100%)، والجدول (1) يبين خصائص العينة الديموغرافية:

جدول 1: خصائص العينة الديموغرافية

| المتغير | مستويات المتغير | العدد | النسبة % |
|---------------|---------------------|-------|----------|
| الجنس | ذكر | 33 | 30.3 |
| | أنثى | 76 | 69.7 |
| النسبة الكلية | | | |
| سنوات الخبرة | أقل من 5 سنوات | 15 | 13.8 |
| | 5 - أقل من 10 سنوات | 13 | 11.9 |
| | 10 سنوات فأكثر | 81 | 74.3 |
| النسبة الكلية | | | |
| المؤهل العملي | دبلوم | 51 | 46.8 |
| | بكالوريوس | 58 | 53.2 |
| | | | |
| النسبة الكلية | | | |
| | | 109 | 100.0 |

أداة الدراسة:

1. وصف أداة الدراسة: للتعرف على الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل، تم بناء استبانة من خلال دراسات سابقة ومنها دراسة (مرزوق ومبارك، 2017)، وقد كانت الاستبانة مكونة من قسمين: حيث أحتوى القسم الأول على البيانات الأولية وهي (الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)، وتكون القسم الثاني من (24) فقرة موزعة على أربعة مجالات حيث تكون المجال الأول من (7) فقرات لقياس المساواة الاجتماعية، والثاني من (5) فقرات لقياس روح المواطنة ، والثالث من (6) فقرات لقياس الشعور بالانتماء، والرابع من (6) فقرات لقياس المشاركة الفاعلة ، كما هو واضح في الجدول (2):

جدول 2: توزيع محاور مقياس الدراسة على فقراته.

| الرقم | المحور | عدد الفقرات |
|-------|---|-------------|
| 1 | المساواة الاجتماعية | 7 |
| 2 | روح المواطنة | 5 |
| 3 | الشعور بالانتماء | 6 |
| 4 | المشاركة الفاعلة | 6 |
| | الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل | 24 |

2. الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق مقياس: قامت الباحثة باستخدام نوعين من الصدق وهما:

أ. صدق المحكمين: جرى التحقق من صدق الأداة قبل عملية تطبيقها على عينة الدراسة؛ بعرضها على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (9) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، والعاملين في المجال التربوي كما هو مبين في الملحق (3)، وقد أبدى المحكمون مجموعة من الملاحظات حول فقرات الأداة، وتم اعتماد معيار الاتفاق (85%) من المحكمين للإبقاء على الفقرة، وقد تم الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات المحكمين، وأعيدت صياغة بعض الفقرات، وتعديلها عند إخراج

الأداة بشكلها النهائي؛ حيث بلغ عدد فقرات الأداة بصورتها النهائية (24) فقرة كما يظهر في الملحق (2).

ب. صدق التحليل العاملي: تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) Correlation لكل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه، مع الدرجة الكلية للمجال، وجرى تطبيقه على العينة الاستطلاعية، وذلك كما هو موضح في جدول (3).

جدول 3: نتائج معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لكل مجال

| الفقرة | معامل الارتباط | الدالة الإحصائية | الفقرة | معامل الارتباط | الدالة الإحصائية |
|------------------|----------------|------------------|---------------------|----------------|------------------|
| روح المواطنة | | | المساواة الاجتماعية | | |
| 1 | **0.627 | 0.000 | 1 | **0.781 | 0.000 |
| 2 | **0.629 | 0.000 | 2 | **0.661 | 0.000 |
| 3 | **0.613 | 0.000 | 3 | **0.840 | 0.000 |
| 4 | **0.687 | 0.000 | 4 | **0.797 | 0.000 |
| 5 | **0.549 | 0.000 | 5 | **0.678 | 0.000 |
| 6 | **0.458 | 0.000 | | | |
| 7 | **0.700 | 0.000 | | | |
| الشعور بالانتماء | | | المشاركة الفاعلة | | |
| 1 | **0.525 | 0.000 | 1 | **0.716 | 0.000 |
| 2 | **0.425 | 0.000 | 2 | **0.815 | 0.000 |
| 3 | **0.529 | 0.000 | 3 | **0.883 | 0.000 |
| 4 | **0.663 | 0.000 | 4 | **0.847 | 0.000 |
| 5 | **0.649 | 0.000 | 5 | **0.761 | 0.000 |
| 6 | **0.645 | 0.000 | 6 | **0.875 | 0.000 |

** دالة إحصائية عند درجة (0.01 ≥ α).

* دالة إحصائية عند درجة (0.05 ≥ α).

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن أغلبية قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لكل محور دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق عالٍ وأنها تشترك معاً في قياس الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل، على ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الأداة، مع الدرجة الكلية للأداة والجدول (4) يوضح ذلك

جدول 4: مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات الأداة، مع الدرجة الكلية للأداة

| القيمة الاحتمالية (sig.) | معامل ارتباط بيرسون (r) | المتغيرات |
|--------------------------|-------------------------|---------------|
| 0.000 | **0.821 | المجال الأول |
| 0.000 | **0.934 | المجال الثاني |
| 0.000 | **0.808 | المجال الثالث |
| 0.000 | **0.851 | المجال الرابع |

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (4) أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية للأداة، حيث أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل مجال، والدرجة الكلية للمقياس كان قوياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، وأنها تشترك معاً في قياس: "الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل".

ثانياً: ثبات المقياس: للتحقق من ثبات الأداة قامت الباحثة باحتساب ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha) كدليل للثبات، وذلك موضح في الجدول (5)

جدول 5: نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

| قيمة ألفا | عدد الفقرات | عدد الحالات | المجال |
|-----------|-------------|-------------|-----------------------|
| 0.714 | 7 | 109 | المجال الأول |
| 0.799 | 5 | | المجال الثاني |
| 0.752 | 6 | | المجال الثالث |
| 0.899 | 6 | | المجال الرابع |
| 0.913 | 24 | | الدرجة الكلية للمقياس |

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن قيمة الثبات عند الدرجة الكلية بلغت (91.3%)، وبذلك تكون الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن اعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة.

3. **تصحيح المقياس:** بنيت فقرات المقياس حسب سلم خماسي، وأعطيت الأوزان للفقرات كما هو آت: (بدرجة عالية جداً: خمس درجات، بدرجة عالية: أربع درجات، بدرجة متوسطة: ثلاث درجات، بدرجة منخفضة: درجتين، بدرجة منخفضة جداً: درجة واحدة). وقد طبق هذا السلم الخماسي على جميع الفقرات.

وللتعرف إلى تقديرات أفراد العينة وتحديد درجة (الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل)، وفق قيمة المتوسط الحسابي تم حساب المدى ($5 - 1 = 4$)، ثم تم تقسيمه على (5) للحصول على طول الخلية الصحيح، ($\frac{4}{5} = 0.80$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبانة (أو بداية الاستبانة وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول 6: فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة على الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل

| الدرجة | المتوسط الحسابي |
|-------------|-----------------|
| منخفضة جداً | 1.80 – 1.00 |
| منخفضة | 2.60 – 1.81 |
| متوسطة | 3.40 – 2.61 |
| مرتفعة | 4.20 – 3.41 |
| مرتفعة جداً | 5.00 – 4.21 |

وبذلك إذا بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (4.21-5)؛ فإن درجة الاندماج في العمل تكون عالية جداً، وبذلك إذا بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (3.41-4.20)؛ فإن درجة الاندماج في العمل تكون عالية، وبذلك إذا بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (2.61-3.40)؛ فإن درجة الاندماج في العمل تكون متوسطة، وبذلك إذا بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد

العينة (1.81-2.60)؛ فإن درجة الاندماج في العمل تكون منخفضة، وبذلك إذا بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (1-1.80)؛ فإن درجة الاندماج في العمل تكون منخفضة جداً.

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة (الدخيلة).

- الجنس: وله مستويان (ذكر، أنثى).
- المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات: دبلوم، بكالوريوس.
- سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات: أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر.

المتغير التابع:

الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل.

خطوات تطبيق الدراسة:

قامت الباحثة باتباع مجموعة من الخطوات؛ من أجل تنفيذ هذه الدراسة، وهي كالآتي:

1. تم الرجوع إلى الأدب التربوي، والدراسات السابقة، واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص، ثم حصر مجتمع الدراسة، وعليه تم بناء أداة الدراسة والتي تتيح للباحثة القيام بتطبيق هذه الدراسة.
2. الحصول على تسهيل مهمة من جامعة الخليل، وتقديمه لوكالة الغوث وتشغيل اللاجئين.
3. الحصول على تسهيل مهمة من وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين.
4. التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص.

5. طبقت الأداة على عينة استطلاعية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من (40) معلماً ومعلمة.
6. تم توزيع الأداة على عينة الدراسة بعد خروجها بصورتها النهائية؛ وذلك في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2022-2023)، وكانت أداة الدراسة متبعة بمجموعة من الإرشادات والتعليمات الكافية؛ لتساعد المستجيبين على الإجابة عليها.
7. تم جمع الاستبانات وترقيمها بشكل متسلسل لإدخالها للحاسوب، وبعدها تم تصحيح الأدوات وتفرغ البيانات وتعبئتها في نماذج خاصة؛ وذلك من خلال البرنامج الإحصائي (الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)) لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة، قامت الباحثة بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها للحاسوب، لعمل المعالجة الإحصائية للبيانات، وقد تم إدخالها وذلك بإعطائها أرقاماً معينة، حيث أعطي كل درجة من مستويات درجة الموافقة درجة معينة، فأعطيت موافق بشدة (5) درجات، وموافق (4) درجات، ومحايد (3) درجات، غير موافق (2) درجات، غير موافق بشدة (1) درجة واحده، بحيث كلما زادت الدرجة كلما زاد الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل.

ولغرض تحليل البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها- فقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تشتمل عليها الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والتي تتمثل في:

1. تم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على الأدوات.

2. فحصت فرضيات الدراسة عن طريق اختبار تحليل التباين الأحادي (One way analysis of variance)، للمقارنة بين المتوسطات واختبار ت (T test) لمعرفة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.

3. تم استخدام اختبار (توكي) للمقارنات البعدية بين متوسطات تقدير درجات.

4. واستخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، واستخدم معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتأكد من صدق البناء لأداة الدراسة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة،

وفرضياتها.

نتائج سؤال الدراسة الأول:

ما درجة الاندماج في العمل لدى معلمي مدارس وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاندماج في العمل لدى

معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول (7).

جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل

| الترتيب | المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|---------|--|-----------------|-------------------|--------|
| 4 | المجال الأول: المساواة الاجتماعية | 3.24 | 0.589 | مرتفعة |
| 3 | المجال الثاني: روح المواطنة | 3.38 | 0.792 | متوسطة |
| 2 | المجال الثالث: الشعور بالانتماء | 3.48 | 0.459 | مرتفعة |
| 1 | المجال الرابع: المشاركة الفاعلة | 3.73 | 0.681 | مرتفعة |
| | الدرجة الكلية لجميع مجالات الاندماج في العمل | 3.46 | 0.544 | مرتفعة |

نلاحظ من الجدول (7) ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أن الاندماج في العمل لدى معلمي

وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل كانت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية

(3.46) مع انحراف معياري (0.544).

أما فيما يتعلق بدرجة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل لكل مجال من مجالاته، فقد قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال على النحو الآتي:

المجال الأول: المساواة الاجتماعية:

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجال المساواة الاجتماعية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (8).

جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المساواة الاجتماعية

| الترتيب | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|---------|--|-----------------|-------------------|--------|
| 1. | اشعر بتكافؤ الفرص بيني وبين جميع زملائي. | 3.65 | 0.774 | مرتفعة |
| 2. | اتبادل الخبرات مع زملائي في المدرسة وخارجها. | 3.60 | 0.914 | مرتفعة |
| 3. | تحقيق أهداف المدرسة يعتمد على مدى نجاح المعلمين /ات | 3.56 | 0.947 | مرتفعة |
| 4. | أحظى بتعامل انساني من المسؤولين في التربية. | 3.22 | 0.886 | متوسطة |
| 5. | انظمة الأجور التي تقدمها المدرسة للمعلمين عادلة. | 2.94 | 1.104 | متوسطة |
| 6. | يقدم لي المسؤولين الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات . | 2.94 | 1.188 | متوسطة |
| 7. | أنظمة المكافآت التي تقدمها المدرسة للمعلمين منصفة . | 2.78 | 0.927 | متوسطة |
| | درجة المساواة الاجتماعية لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل | 3.24 | 0.589 | متوسطة |

نلاحظ من الجدول (8) أن درجة المساواة الاجتماعية لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم

في الخليل كانت بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.24) مع انحراف معياري (0.589).

وكان أهم الفقرات والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة (اشعر بتكافؤ الفرص بيني وبين جميع

زملائي) بمتوسط حسابي (3.65) مع انحراف معياري (0.774)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (اتبادل

الخبرات مع زملائي في المدرسة وخارجها.) بمتوسط حسابي (3.60) مع انحراف معياري (0.914)،

وفي المرتبة الثالثة وعلى التوالي الفقرة (تحقيق أهداف المدرسة يعتمد على مدى نجاح المعلمين /ات)

بمتوسط حسابي (3.56) مع انحراف معياري (0.947)، وفي المرتبة الرابعة وعلى التوالي الفقرة (أحظى بتعامل انساني من المسؤولين في التربية).) بمتوسط حسابي (3.22) مع انحراف معياري (0.886). وكان أقلها أهمية الفقرة (أنظمة المكافآت التي تقدمها المدرسة للمعلمين منصفة) بمتوسط حسابي (2.78) مع انحراف معياري (0.927).

المجال الثاني: روح المواطنة:

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال روح المواطنة، وذلك كما هو موضح في الجدول (9).

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال روح المواطنة

| الترتيب | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|---------|---|-----------------|-------------------|--------|
| 1. | أرغب في انجاز اعمالى وبأعلى درجة. | 3.71 | 1.074 | مرتفعة |
| 2. | أبادر في تقديم المقترحات لتحقيق أهداف المدرسة. | 3.62 | 0.704 | مرتفعة |
| 3. | اسعى إلى تصحيح الأخطاء الناتجة عن ادائي المهني. | 3.61 | 1.106 | مرتفعة |
| 4. | أميل لمساعدة زملائي والمشاركة في تحسين سير عمل المدرسة. | 3.38 | 1.129 | متوسطة |
| 5. | يوجد لدي رغبة قوية بالعمل في المدرسة حتى بعد الدوام . | 2.60 | 1.233 | متوسطة |
| | درجة روح المواطنة لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل | 3.38 | 0.792 | متوسطة |

نلاحظ من الجدول (9) أن درجة روح المواطنة لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل كانت بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.38) مع انحراف معياري (0.792).

وكان أهم الفقرات والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة (أرغب في انجاز اعمالى وبأعلى درجة). بمتوسط حسابي (3.71) مع انحراف معياري (1.074)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (أبادر في تقديم المقترحات لتحقيق أهداف المدرسة.) بمتوسط حسابي (3.62) مع انحراف معياري (0.704)، وفي المرتبة الثالثة وعلى التوالي الفقرة (اسعى إلى تصحيح الأخطاء الناتجة عن ادائي المهني). بمتوسط حسابي (3.61) مع انحراف معياري (1.106).

وكان أقلها أهمية الفقرة (يوجد لدي رغبة قوية بالعمل في المدرسة حتى بعد الدوام) بمتوسط حسابي (2.60) مع انحراف معياري (1.233).

المجال الثالث: الشعور بالانتماء:

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الشعور بالانتماء، وذلك كما هو موضح في الجدول (10).

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الشعور بالانتماء

| الترتيب | الدرجة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الفقرة |
|---------|--------|-------------------|-----------------|---|
| 1. | مرتفعة | 0.604 | 3.93 | أحاول ان تكون قراراتي صائبة ما امكن |
| 2. | مرتفعة | 0.815 | 3.72 | احب العمل ضمن البيئة التنظيمية للمدرسة. |
| 3. | مرتفعة | 0.643 | 3.71 | أراعي الموازنة بين واجباتي الأسرية ومتطلبات العمل. |
| 4. | مرتفعة | 0.853 | 3.42 | أقدم مبادرات وأفكار جديدة لتطوير العملية التعليمية وأطبقها بشكل مستمر . |
| 5. | متوسطة | 0.998 | 3.15 | لا أغير وظيفتي كمعلم/ة حتى وان توفر راتب أعلى . |
| 6. | متوسطة | 0.892 | 2.98 | اشعر بالأمن الوظيفي في اطار المدرسة التي أعمل بها . |
| | مرتفعة | 0.459 | 3.48 | درجة الشعور بالانتماء لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل |

نلاحظ من الجدول (10) أن درجة الشعور بالانتماء لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل كانت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.48) مع انحراف معياري (0.459).

وكان أهم الفقرات والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة (أحاول ان تكون قراراتي صائبة ما امكن) بمتوسط حسابي (3.93) مع انحراف معياري (0.604)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (احب العمل ضمن البيئة التنظيمية للمدرسة.) بمتوسط حسابي (3.72) مع انحراف معياري (0.815)، وفي المرتبة الثالثة وعلى التوالي الفقرة (أراعي الموازنة بين واجباتي الأسرية ومتطلبات العمل.) بمتوسط حسابي (3.71) مع انحراف معياري (0.643)، وفي المرتبة الرابعة وعلى التوالي الفقرة (أقدم مبادرات وأفكار جديدة لتطوير العملية التعليمية وأطبقها بشكل مستمر) بمتوسط حسابي (3.42) مع انحراف معياري (0.853).

وكان أقلها أهمية الفقرة (اشعر بالأمن الوظيفي في إطار المدرسة التي أعمل بها) بمتوسط حسابي (2.98) مع انحراف معياري (0.892).

المجال الرابع: ما درجة المشاركة الفاعلة:

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المشاركة الفاعلة، وذلك كما هو موضح في الجدول (11).

جدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المشاركة الفاعلة

| الترتيب | الدرجة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفقرة |
|---------|--------|-----------------|-------------------|--|
| 1. | مرتفعة | 3.90 | .793 | أشارك الآخرين في الأنشطة الاجتماعية الأخرى . |
| 2. | مرتفعة | 3.81 | .876 | الاحظ تحسن قدراتي باستمرار منذ التحاقى بالعمل |
| 3. | مرتفعة | 3.81 | .713 | أتمتع بكامل القدرات اللازمة لإنجاز مهامي |
| 4. | مرتفعة | 3.67 | .839 | أحقق الأهداف المخططة لي بكفاءة عالية . |
| 5. | مرتفعة | 3.64 | .788 | اميل إلى الالتحاق بدورات التأهيل والتدريب . |
| 6. | مرتفعة | 3.53 | .977 | أقدم مبادرات وأفكار جديدة و أطبقها بشكل مستمر . مهاراتي تتحسن منذ التحاقى في العمل . |
| | مرتفعة | 3.73 | 0.681 | درجة المشاركة الفاعلة لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل |

نلاحظ من الجدول (11) أن درجة المشاركة الفاعلة لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل كانت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.73) مع انحراف معياري (0.681).

وكان أهم الفقرات والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة (أشارك الآخرين في الأنشطة الاجتماعية الأخرى .) بمتوسط حسابي (3.90) مع انحراف معياري (0.793)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (الاحظ تحسن قدراتي باستمرار منذ التحاقى بالعمل) بمتوسط حسابي (3.81) مع انحراف معياري (0.876)، وفي المرتبة الثالثة وعلى التوالي الفقرة (أتمتع بكامل القدرات اللازمة لإنجاز مهامي) بمتوسط حسابي

(3.81) مع انحراف معياري (0.713)، وفي المرتبة الرابعة وعلى التوالي الفقرة (أحقق الأهداف المخططة لي بكفاءة عالية .) بمتوسط حسابي (3.67) مع انحراف معياري (0.839). وكان أقلها أهمية الفقرة (أقدم مبادرات وأفكار جديدة وأطبقها بشكل مستمر . مهاراتي تتحسن منذ التحاقني في العمل، بمتوسط حسابي (3.53) مع انحراف معياري (0.977).

نتائج سؤال الدراسة الثاني:

هل توجد فروق في متوسطات تقديرات معلمي مدارس وكالة الغوث لدرجة اندماجهم في العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن السؤال تم فحص واختبار الفرضيات المبثقة عنه:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات معلمي مدارس وكالة الغوث لدرجة اندماجهم في العمل تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماجهم في العمل تبعا إلى متغير الجنس، وقد تم التوصل إلى النتائج كما هي موضحة في جدول (12).

جدول 12: نتائج اختبار ت للفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير الجنس

| المجالات | النوع | التكرارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدالة الإحصائية |
|---------------------|-------|-----------|-----------------|-------------------|--------------|-----------------|------------------|
| المساواة الاجتماعية | ذكر | 33 | 3.23 | .611 | 107 | 0.186 | 0.852 |
| | أنثى | 76 | 3.25 | .583 | | | |
| روح المواطنة | ذكر | 33 | 3.36 | .836 | | 0.208 | 0.836 |
| | أنثى | 76 | 3.39 | .778 | | | |
| الشعور | ذكر | 33 | 3.45 | .465 | | 0.526 | 0.600 |

| | | | | | | | |
|-------|-------|--|------|------|----|------|-----------|
| | | | .459 | 3.50 | 76 | أنثى | بالانتماء |
| 0.769 | 0.292 | | .697 | 3.70 | 33 | ذكر | المشاركة |
| | | | .678 | 3.74 | 76 | أنثى | الفاعلة |
| 0.742 | 0.330 | | .562 | 3.43 | 33 | ذكر | الدرجة |
| | | | .539 | 3.47 | 76 | أنثى | الكلية |

تشير المعطيات الواردة في الجدول (12) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير الجنس في الدرجة الكلية لأداة الدراسة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.742) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

وكما وأشارت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير الجنس في كل من بعد (المساواة الاجتماعية، وروح المواطنة، والشعور بالانتماء، والمشاركة الفاعلة).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في متوسطات تقديرات معلمي مدارس وكالة الغوث لدرجة اندماجهم في العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماجهم في العمل تبعا لمتغير المؤهل العلمي، وقد تم التوصل إلى النتائج كما هي موضحة في جدول (13).

جدول 13: نتائج اختبارات للفروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

| المجالات | المؤهل العلمي | التكرارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | قيمة ت المحسوبة | الدالة الإحصائية |
|---------------------|---------------|-----------|-----------------|-------------------|--------------|-----------------|------------------|
| المساواة الاجتماعية | دبلوم | 51 | 3.13 | .530 | 107 | 1.937 | 0.055 |
| | بكالوريوس | 58 | 3.34 | .624 | | | |
| الروح المواطنة | دبلوم | 51 | 3.18 | .660 | | 2.602 | 0.011 |
| | بكالوريوس | 58 | 3.56 | .858 | | | |
| الشعور بالانتماء | دبلوم | 51 | 3.42 | .523 | | 1.352 | 0.179 |
| | بكالوريوس | 58 | 3.54 | .390 | | | |
| المشاركة الفاعلة | دبلوم | 51 | 3.55 | .732 | | 2.617 | 0.010 |
| | بكالوريوس | 58 | 3.88 | .596 | | | |
| الدرجة الكلية | دبلوم | 51 | 3.32 | .513 | | 2.590 | 0.011 |
| | بكالوريوس | 58 | 3.58 | .544 | | | |

تشير المعطيات الواردة في الجدول (13) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية لأداة الدراسة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.011) أي أن هذه القيمة أقل من قيمة ألفا (0.05)، وكانت النتائج لصالح حملة شهادة البكالوريوس، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية.

وكما وأشارت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي في كل من بعد (المساواة الاجتماعية، والشعور بالانتماء).

وكما وأشارت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير المؤهل العلمي في كل من بعد (روح المواطنة، والمشاركة الفاعلة)

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات

تقديرات معلمي مدارس وكالة الغوث لدرجة اندماجهم في العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ومن أجل فحص الفرضية الثالثة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير

سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول رقم (14)

جدول 14: الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق بين متوسطات تقدير درجات عينة الدراسة

الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | سنوات الخبرة | المجال |
|-------------------|-----------------|-------|-------------------------|--------------------------|
| .605 | 3.24 | 15 | أقل من 5 سنوات | المساواة الاجتماعية |
| .359 | 3.12 | 13 | من (5- أقل من 10) سنوات | |
| .619 | 3.26 | 81 | 10 سنوات فأكثر | |
| .703 | 3.25 | 15 | أقل من 5 سنوات | روح المواطنة المدرسية |
| .296 | 2.95 | 13 | من (5- أقل من 10) سنوات | |
| .841 | 3.47 | 81 | 10 سنوات فأكثر | |
| .602 | 3.18 | 15 | أقل من 5 سنوات | الشعور بالانتماء |
| .641 | 3.24 | 13 | من (5- أقل من 10) سنوات | |
| .351 | 3.58 | 81 | 10 سنوات فأكثر | |
| .687 | 3.00 | 15 | أقل من 5 سنوات | المشاركة الفاعلة |
| .593 | 3.89 | 13 | من (5- أقل من 10) سنوات | |
| .482 | 3.29 | 81 | 10 سنوات فأكثر | |
| .483 | 3.08 | 15 | أقل من 5 سنوات | الدرجة الكلية |
| .535 | 3.55 | 13 | من (5- أقل من 10) سنوات | |
| .605 | 3.24 | 81 | 10 سنوات فأكثر | |

يتضح من خلال الجدول (14) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت

هذه الفروق قد وصلت لدرجة الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way

ANOVA)، والجدول (15) يوضح ذلك:

جدول 15: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسط تقديرات أفراد العينة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة

| الابعاد | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | الدلالة الإحصائية |
|-----------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|-------------------|
| المساواة الاجتماعية | بين المجموعات | .220 | 2 | .110 | .313 | .732 |
| | داخل المجموعات | 37.278 | 106 | .352 | | |
| | المجموع | 37.498 | 108 | | | |
| روح المواطنة المدرسية | بين المجموعات | 3.318 | 2 | 1.659 | 2.727 | .070 |
| | داخل المجموعات | 64.485 | 106 | .608 | | |
| | المجموع | 67.803 | 108 | | | |
| الشعور بالانتماء | بين المجموعات | 2.908 | 2 | 1.454 | 7.767 | .001 |
| | داخل المجموعات | 19.844 | 106 | .187 | | |
| | المجموع | 22.752 | 108 | | | |
| المشاركة الفاعلة | بين المجموعات | 9.791 | 2 | 4.895 | 12.878 | .000 |
| | داخل المجموعات | 40.294 | 106 | .380 | | |
| | المجموع | 50.085 | 108 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 2.981 | 2 | 1.491 | 5.460 | .006 |
| | داخل المجموعات | 28.935 | 106 | .273 | | |
| | المجموع | 31.916 | 108 | | | |

تشير المعطيات الواردة في الجدول (15) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة $(0.05 \geq \alpha)$

بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم

في الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في الدرجة الكلية لأداة الدراسة، وذلك لأن قيمة الدالة

الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.006) أي أن هذه القيمة أقل من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك

ترفض الفرضية الصفرية.

وكما وأشارت النتائج إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في كل من بعد (المساواة الاجتماعية، وروح المواطنة المدرسية) وبينت النتائج إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في كل من بعد (الشعور بالانتماء، المشاركة الفاعلة) ولمعرفة مصدر الفروق تم استخراج نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية في الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة؛ وذلك كما هو موضح في الجدول (16)

جدول 16: نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية بين متوسطات تقدير درجات عينة الدراسة للاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

| البعد | سنوات الخبرة | أقل من 5 سنوات | من (5- أقل من 10) سنوات | أكثر من (10) سنوات |
|------------------|--------------------------|----------------|-------------------------|--------------------|
| الشعور بالانتماء | أقل من 5 سنوات | | -0.06581 | -0.40247* |
| | من 5 إلى أقل من 10 سنوات | | | -0.33666* |
| | 10 سنوات فأكثر | | | |
| المشاركة الفاعلة | أقل من 5 سنوات | | *0.48889 | *-0.39794 |
| | من 5 إلى أقل من 10 سنوات | | | *-0.88683 |
| | 10 سنوات فأكثر | | | |
| الدرجة الكلية | أقل من 5 سنوات | | 0.20995 | -0.26102- |
| | من 5 إلى أقل من 10 سنوات | | | *-0.47097 |
| | 10 سنوات فأكثر | | | |

تشير المعطيات الواردة في الجدول (15) أن الفروق كانت بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لدرجة خبرتهم في بعد المشاركة الفاعلة من أداة الدراسة بين ذوي درجة الخبرة (أقل من 5 سنوات، و 10 سنوات فأكثر)، وكانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر، وكانت الفروق بين ذوي درجة الخبرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات، و 10 سنوات فأكثر)، وكانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر.

وكما وأشارت النتائج إلى أن الفروق كانت بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لدرجة خبرتهم في بعد المشاركة الفاعلة من أداة الدراسة بين ذوي درجة الخبرة (أقل من 5 سنوات، و 5-أقل من 10 سنوات)، وكانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة أقل من 5 سنوات، وكانت الفروق بين ذوي درجة الخبرة (أقل من 5 سنوات، و 10 سنوات فأكثر)، وكانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر، وكانت الفروق بين ذوي درجة الخبرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات، و 10 سنوات فأكثر)، وكانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر.

تشير النتائج الوارد في الجدول (15) أن الفروق كانت بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لدرجة خبرتهم في الدرجة الكلية لأداة الدراسة بين ذوي درجة الخبرة (أقل من 5 سنوات، و 10 سنوات فأكثر)، وكانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر، وكانت الفروق بين ذوي درجة الخبرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات، و 10 سنوات فأكثر)، وكانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة 10 سنوات فأكثر.

الفصلُ الخامسُ

تفسيرُ نتائجِ الدّراسةِ والتّوصياتِ

الفصل الخامس

تفسير نتائج الدراسة والتوصيات

يتناول هذه الفصل عرضاً ملخصاً لنتائج الدراسة ومناقشتها وتفسير الباحثة لها وكذلك بعض

التوصيات والمقترحات التي آلت إليها الدراسة

أولاً: تفسير نتائج الدراسة:

تفسير نتائج سؤال الدراسة الأول: ما درجة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل؟

أشارت النتائج إلى أن درجة الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل كان بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.46) مع انحراف معياري (0.544)، وجاءت مجالات الاندماج في العمل لدى المعلمين مرتبة حسب الأكثر أهمية كما يلي:

وجاء في المرتبة الأولى مجال المشاركة الفعالة وذلك بمتوسط حسابي (3.73) مع انحراف معياري (0.681). ومن أهم النتائج الخاصة بهذا المجال: (مشاركة المعلم للآخرين في الأنشطة الاجتماعية الأخرى، وتحسن قدرة المعلمين باستمرار منذ التحاقهم، ويتمتع المعلمون بكامل قدراتهم اللازمة لإنجاز مهامهم، ويحقق المعلم الأهداف المخططة لها بكفاءة عالية).

واحتل مجال الشعور بالانتماء المرتبة الثانية، وذلك بمتوسط الحسابي (3.48) مع انحراف معياري (0.459)، ومن أهم النتائج لهذا المجال: (يحاول المعلم على ان تكون قراراته صائبة ما أمكن، ويحب المعلم العمل ضمن البيئة التنظيمية للمدرسة، ويراعي المعلم الموازنة بين واجباتي الأسرية ومتطلبات العمل، ويقدم المعلم مبادرات وأفكاراً جديدة لتطوير العملية التعليمية ويطبقها بشكل مستمر).

أما مجال روح المواطنة فقد جاء بالمرتبة الثالثة، وذلك بمتوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.38) مع انحراف معياري (0.792)، ومن أهم النتائج الدالة على ذلك: (يرغب المعلم في انجاز أعماله وبأعلى درجة، يبادر المعلم في تقديم المقترحات لتحقيق أهداف المدرسة، ويسعى المعلم إلى تصحيح الأخطاء الناتجة عن أدائه المهني).

وجاء مجال درجة المساواة الاجتماعية بالمرتبة الأخيرة، وذلك بمتوسط الحسابي (3.24) مع انحراف معياري (0.589)، ومن أهم النتائج: (يشعر المعلم بتكافؤ الفرص بينه وبين جميع زملائه، ويتبادل المعلم الخبرات مع زملائه في المدرسة وخارجها، وأن تحقيق أهداف المدرسة يعتمد على مدى نجاح المعلمين، ويحظى المعلمون بتعامل انساني من المسؤولين في التربية).

وتعزوا الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك المعلمين لأهمية التعليم في بناء جيل المستقبل، وخصوصاً في المخيمات الفلسطينية التي تنشط فيها وكالة الغوث، والعمل على تنميتها، ومن ناحية أخرى إلى إدراكهم لأهمية الانخراط والاندماج في العمل في تحقيق الأهداف التعليمية المرجو تحقيقها، حيث أنه كلما زاد ارتباط واندماج المعلم بوظيفته زادت إنتاجيته، وتحقيقه للأهداف سواء الأهداف الشخصية التي يضعها المعلم لنفسه، أو أهداف المدرسة التي تضعها للمعلمين من أجل تحقيقها، وهذا يرجع بشكل مباشر إلى تحقيق أهداف المنهاج الدراسية، وإدراك المعلم لذلك يؤدي إلى زيادة اندماجه في العمل، وتعزو الباحثة ارتفاع درجة الاندماج في العمل لدى المعلمين على انتمائهم للمهنة واعتبارها رسالة إنسانية ودينية، واهتمام المعلمين في تقديم مصلحة المجتمع والأمة على مصلحتهم الشخصية من خلال اندماجهم في العمل، لتحقيق رسالة وأهداف المدرسة، وقد انفتحت هذه النتيجة مع دراسة حوشية (2022) التي نصت على وجود درجة مرتفع من الاندماج في العمل لدى معلمي المدارس، ودراسة نصراروين وآخرون (2019) التي نصت على أن درجة اندماج معلمي المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان بالعمل من وجهة نظرهم كانت مرتفعة،

واختلفت مع دراسة الشبل (2019) التي نصت على وجود درجة متوسطة من الاندماج في العمل

لدى معلمات المدارس،

تفسير نتائج سؤال الدراسة الثاني: هل توجد فروق في متوسطات تقديرات معلمي مدارس وكالة الغوث

لدرجة اندماجهم في العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

اشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات

إجابات عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى

إلى متغير الجنس. وهذا يرجع إلى انتماء المعلمين والمعلمات لمهنة التعليم وارتباطهم بعلمهم بغض

النظر عن جنسهم، وذلك من خلال تقديم كل ما لديهم من طاقة وجهد في تحقيق الأهداف التعليمية

المرجوة، وهذا يدل على مدى إدراكهم لأهمية الاندماج في العمل ذكورا واناثا، واتفقت هذه النتيجة مع

دراسة حوشية (2022)، وعرقان (2021)، ودراسة (Paulik, 2020)

اشارت النتائج إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات إجابات

عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى

متغير المؤهل العلمي، لصالح حملة درجة البكالوريوس.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى زيادة درجة المعرفة بأهمية الاندماج ممن يحملون شهادة البكالوريوس دون

حملة شهادة الدبلوم، وإلى أن المعلم كلما توسع في الدراسة واطلاعه على العمل أصبح أكثر حبا للتعليم،

وهذا ينعكس بشكل كبير على حبه لوظيفته، لما لها من أهمية في بناء جيل المستقبل والرقى المجتمع،

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة حوشية (2022)،

أشارت النتائج إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدرجة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات إجابات

عينة الدراسة حول الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل تعزى إلى

متغير سنوات الخبرة.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن درجة الخبرة له دور كبير في معرفة الأمور الهامة في العملية التعليمية، وذلك يؤدي على التميز بين الأمور الواجب القيام بها لتحسين درجة العملية التعليمية وبين الأمور الواجب الابتعاد عنها، وقد اتفقت هذه النتيجة معنتيجة دراسة عرفان (2021)، واختلفت مع كل من دراسة حوشية (2022)، ودراسة (Paulik, 2020).

ثانياً: التّوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

1. ضرورة الاستمرار في توفير المناخ المناسب في المدارس لكي يستمر المعلم في الاندماج بعمله.
2. تصميم برامج تدريبية هادفة لتدريب المعلمين على طرق وأساليب تعليمية جديدة تضمن استمراره في اندماجه بالعمل.
3. العمل على مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات لما له من أهمية في شعوره بأهمية رأيه وهذا يضمن استمرار المعلمين في تقديم مستويات مرتفعة من الاندماج في العمل.
4. إجراء المزيد من الدراسات حول الاندماج في العمل وربطه بمتغيرات أخرى مثل (التحصيل الدراسي، والرضا الوظيفي، وغيرها من المتغيرات).

المصادر والمراجع

المراجع العربية :

1. اغريب، فاتن. (2018). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
2. الأونروا. (2012). نشرة دائرة التربية والتعليم، تاريخ الاطلاع 2022/12/10.
3. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2015). كتاب فلسطين الإحصائي السنوي، رام الله، فلسطين.
4. حوشيه، ربا. (2022). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الخليل للقيادة الخادمة وعلاقتها باندماج المعلمين في العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
5. سارة، مرزوق وبوعشه، مبارك. (2017). أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مجمع عموري -بسكرة، مجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد (4)، العدد(3)، ص ص162-187.
6. سلطان، محمد والطائي، عادل. (2016). تأثير جودة حياة العمل (QWL) في الاندماج الوظيفي: دراسة مسحية في كلية الحداث الجامعة، تنمية الرفاهين، مجلد (39)، العدد (128)، 9_30.
7. الشبل، رند. (2019). درجة الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة، مجلة كلية التربية أسيوط، المجلد (35)، العدد(10)، ص ص67-96.

8. شويمات، كريم ومعتوق، جمال. (2016). العامل بين الاندماج المهني والاعترا ب في العمل، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، العدد (25)، 746 – 738.
9. العابدي، علي. (2014). مدخل استراتيجي في عملية الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن، *مجلة الفري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد (24)، العدد (8)، ص ص 147-174.
10. العبادي، هاشم والجاف، ولاء. (2012). إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال: دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في أربيل القطاع المصرفي العراقي، *مجلة كلية الإدارة والاقتصاد جامعة البصرة*، المجلد (5)، العدد (9)، ص ص 72-106.
11. عبد الرؤوف، طارق. (2018). *مفهوم وتقدير الذات*، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
12. عبد العليم، محمد. (2012). محددات وأبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية، *المجلة العلمية للبحوث التجارية جامعة المنوفية*، المجلد (24)، العدد (2)، ص ص 9-46.
13. العبد اللطيف، تامر والقرني، صالح. (2018). درجة الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*، المجلد (34)، العدد (4)، ص ص 334-371.
14. العبيد، عبد الوهاب. (2016). أثر تمكين العاملين في الارتباط الوظيفي لدى موظفي بيت التمويل الكويتي، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة آل البيت، الأردن.

15. العتيبي، مرزوق. (2021). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الأصلية في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، مجلد (29)، عدد (3)، 81 - 60.
16. عرفان، أسماء. (2021). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، المجلد (31)، العدد (110)، ص ص 111-164.
17. العنقري، عبد العزيز والمغربي، عبد الحميد. (2012). أثر الأنماط القيادية على الارتباط الوظيفي لدى العاملين بمصرف الراجحي بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، المجلد (36)، العدد (3)، ص ص 51-107.
18. ماضي، أحمد. (2014). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة، *رسالة ماجستير غير منشورة*، الجامعة الإسلامية، غزة.
19. الماضي، أشواق والشنيقي، نجلاء. (2021). التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي، *المجلة العربية للإدارة*، المجلد (41)، العدد (4)، ص ص 313-338.
20. المغربي، عبد الحميد. (2007). *المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية*، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.

21. المغربي، عبد الحميد. (2012). أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على الأجهزة الحكومية السعودية، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، المجلد (36)، العدد (3)، ص ص 1-39.
22. المنطاوي، ايمان. (2007). أثر ثقافات المنظمة على الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، مصر.
23. النصاراوين، معين وحسونة، عادل ودحابة، رانيا. (2019). القيادة الراعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها باندماج المعلمين في العمل، *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، المجلد (25)، العدد (2)، ص ص 391-428.
24. وزارة التربية والتعليم العالي. (2007). *الإدارة العامة للتخطيط: واقع التعليم العالي في فلسطين أرقام وإحصائيات*، رام الله، فلسطين.

- Bakker, A., Demerouti, E. & Sanz, A .(2014). *Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach*, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1(1) 389-411.
- Cardwell, M .(2011). *Patterns of Relationships Between Teacher Engagement and Student Engagement*, (Doctoral dissertation), St. John Fisher College, New York). Retrieved from.
- Graen, G .(2008). *Enriched engagement through assistance to systems change: A proposal. Industrial and Organizational Psychology* ,(1), pp. 74–75.
- Jesuthalen, R .(2003). “*Business performance management*”, World at Work Journal , 120 (4) , pp. 55-64.
- Jose, G. & Mampilly, S .(2014) . “*Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation*”, Global Business Review , Vol. (15), No. (1), pp. 93-104.
- Kahn, W .(1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Levinson, E .(2007). *Developing High Employee Engagement Makes Good Business Sense* ,available in:
- Lockwood, N .(2007). “*Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR’s strategic role*”, Society for Human Resource Management Quarterly, 52 (3), p.1.

- Luthans, F. & Peterson, S .(2002). “*Employee engagement and manager selfefficacy*”, *Journal of Management Development* . Vol. (21), No.(5), pp.376-387.
- Macey, V. & Schneider, B .(2008). “*Employee Engagement*”, *Industrial and Organizational Psychology*. Vol. (1), pp. 3-30.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M .(2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*, 52, 397-422
- Park, K. & Johnson, K .(2019). *Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of CTE health science teachers*. International Journal for Research in Vocational Education and Training, 6(3): 224-242.
- Paulik, k .(2020). *Some Psychological Factors Related to Work Engagement in Teachers*. The New Educational Review, 59(1): 203- 213.
- Penna, P .(2006). *Meaning at Work Research Report*. available at: www.epenna.com/newsopinion/research.aspx.
- Ringl, R .(2013). **The relationship between job embeddedness and work engaement**.Un published master thesis. San Jose State University
- Schaufeli, W., & Bakker, A .(2001). *Work and well-being: Towards a positive approach in occupational health psychology*. Gedrag en Organisatie, 14(5), 229-253.
- Schaufeli, W., & Bakker, B .(2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript*. Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W., & Salanova, M .(2007). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations*. In S. W.

Gilliland, D., Steiner, D., & Skarlicki, P. (Eds.), *Research in social issues in management* (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations (pp. 135-177).

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach.*

Schaufeli, W., B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.*

Seijts, G., & Crim, D. (2006). *“What engages employees the most or, the ten C’s of employee engagement”*, Ivey Business Journal . Ivey Publishing. Available in: ivelybusinessjournal.com.

Smith, G., & Markwick, Carl. (2009). *Employee engagement: A review of current thinking . Institute for employment studies.* Brighton.

Stander, A. S. & Stander, M. W. (2016). *Retention of Educators: The Role of Leadership, Empowerment and Work Engagement.* International Journal of Social Sciences and Humanity Studies, 8(1): 187- 202.

Stander, M., & Rothmann, S. (2010). *“Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement”*, SA Journal of Industrial Psychology , Vol. (36), No. (1), pp.1-8.

Wefald, A. (2008). *An examination of job engagement, transformational leadership and related psychological constructs . College of Arts and Science: Kansas State University.*

www.interactionassociates.com/ideas/2007/05/developing_high_employee_engagement_makes_good_business_sense.php.

Zahed, A., Koulaei,G., Moeinikia, M. & Sharif, A .(2019). **Instructional leadership effects on teachers' work engagement: roles of school culture, empowerment, and job characteristics**. CEPS Journal, (3)9, 137-156.

الملاحق

الملحق (1): الاستبانة بصورتها الأولية:



كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير الإدارة التعليمية

الأستاذة/الدكتورة/الفاضلة :

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: " الاندماج الوظيفي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث في محافظتي الخليل وبيت لحم ". لذلك فقد تم تطوير مقياس لقياس الاداء الاندماج الوظيفي، و نظراً لما تتمتعون به من خبرة و دراية في هذا المجال ، تأمل الباحثة منكم تحكيم هذه الأدوات من خلال إبداء ملاحظاتكم و مقترحاتكم من حيث:

- ❖ الصياغة اللغوية لل فقرات.
- ❖ مدى ملائمة الفقرات لمجالات الرسالة.
- ❖ أي تعديلات أو مقترحات ترونها مناسبة.

وشاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة: ليلي عبد الناصر شوابكه

كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير الإدارة التعليمية

عزيزتي المعلمة /عزيزي المعلم:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان:

الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل".

وتأتي هذه الدراسة كمتطلب لنيل درجة الماجستير في الإدارة التعليمية في جامعة الخليل. راجيا من حضرتكم التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة، ونؤكد بأن جميع البيانات التي ستقدمونها ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع الشكر والتقدير

الباحثة: ليلي عبد الناصر شوابكه

المشرف: د. كمال مخامرة

القسم الأول: البيانات العامة

| البيانات | الخيارات | | |
|---------------|---|------------------------------------|---|
| | الأول | الثاني | الثالث |
| المؤهل العلمي | <input type="checkbox"/> دبلوم | <input type="checkbox"/> بكالوريوس | <input type="checkbox"/> ماجستير فأعلى |
| الجنس | <input type="checkbox"/> ذكر | <input type="checkbox"/> أنثى | |
| سنوات الخدمة | <input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات | <input type="checkbox"/> 5-10 سنة | <input type="checkbox"/> أكثر من 10 سنوات |

الاندماج في العمل هو: إلى أي درجة تعبر الفقرات التالية عن اندماجك في العمل:

| الرقم | البعد | درجة | درجة | درجة | درجة | درجة |
|-------|-------|------------|-------|--------|-------|------------|
| | | كبيرة جداً | كبيرة | متوسطة | قليلة | قليلة جداً |

ابعد الأول :- المساواة الاجتماعية

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 1. اشعر بتكافؤ الفرص بيني وبين جميع زملائي. |
| | | | | | 2. اتبادل المعارف مع زملائي في المدرسة وخارجها. |
| | | | | | 3. انظمة الأجور التي تقدمها المدرسة للمعلمين عادلة. |
| | | | | | 4. أنظمة الاجور التي تقدمها المدرسة للمعلمين منصفة . |
| | | | | | 5. أحظى بتعامل جيد من المسؤولين في التربية. |
| | | | | | 6. تحقيق أهداف المدرسة يعتمد على مدى نجاح المعلمين /ات |
| | | | | | 7. يقدم لي المسؤولين الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات . |

البعد الثاني :-روح المواطنة:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 1. أرغب في انجاز تدريسي وبأعلى درجة. |
| | | | | | 2. يوجد لدي رغبة قوية بالعمل في المدرسة حتى بعد الدوام . |
| | | | | | 3. أميل لمساعدة زملائي والمشاركة في تحسين سير عمل المدرسة. |
| | | | | | 4. اسعى إلى تصحيح الأخطاء الناتجة عن ادائي المهني. |
| | | | | | 5. أبادر في تقديم المقترحات لتحقيق أهداف المدرسة. |

البعد الثالث :- الشعور بالانتماء :-

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 1. أحاول ان تكون قراراتي صائبة ما امكن . |
| | | | | | 2. اشعر بالأمن الوظيفي في اطار المدرسة التي أعمل بها . |
| | | | | | 3. احب العمل ضمن بيئة المدرسة. |
| | | | | | 4. أقدم مبادرات وأفكار جديدة لتطوير العملية التعليمية وأطبقها بشكل مستمر . |
| | | | | | 5. أراعي الموازنة بين واجباتي الأسرية ومتطلبات العمل. |
| | | | | | 6. لا أغير وظيفتي كمعلم/ة حتى وان توفر راتب أعلى . |

البعد الرابع المشاركة الفاعلة :-

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 1. اميل إلى الالتحاق بدورات التدريب. |
| | | | | | 2. أحقق الأهداف المخططة لي بكفاءة عالية. |
| | | | | | 3. أشارك الاخرين في الأنشطة الاجتماعية الاخرى. |
| | | | | | 4. أقدم أفكار جديدة وطبقها بشكل مستمر. مهاراتي تتحسن منذ التحاقني في العمل. |
| | | | | | 5. أتمتع بكامل القدرات اللازمة لإنجاز مهامي. |
| | | | | | 6. لاحظ تحسن قدراتي باستمرار منذ التحاقني بالعمل. |

الملحق (2): أسماء المحكمين:

ملحق رقم (3): قائمة بأسماء المحكمين

| الجامعة | الاسم | الرقم |
|----------------------|-------------------|-------|
| جامعة الخليل | د. منال أبو منشار | 1 |
| جامعة الخليل | د. معن مناصرة | 2 |
| جامعة فلسطين التقنية | د. جعفر أبو صاع | 3 |
| جامعة فلسطين التقنية | د. بلال يونس | 4 |
| جامعة القدس المفتوحة | أ.د. مجدي زامل | 5 |
| جامعة الخليل | د. ابراهيم المصري | 6 |
| جامعة فلسطين التقنية | د. حسام القاسم | 7 |
| جامعة الخليل | د. محمد عجوة | 8 |

الملحق (3) الاستبانة بصورتها النهائية:



كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير الإدارة التعليمية

عزيزتي المعلمة /عزيزي المعلم:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان:"

الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث بمكتب التعليم في الخليل".

وتأتي هذه الدراسة كمتطلب لنيل درجة الماجستير في الإدارة التعليمية في جامعة الخليل. راجيا من حضرتكم التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة، ونؤكد بأن جميع البيانات التي ستقدمونها ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع الشكر والتقدير

الباحثة: ليلي عبد الناصر شوابكه

المشرف: د. كمال مخامرة

القسم الأول: البيانات العامة

| | |
|----------|----------|
| البيانات | الخيارات |
|----------|----------|

| | | | |
|---------------|---|------------------------------------|---|
| المؤهل العلمي | <input type="checkbox"/> دبلوم | <input type="checkbox"/> بكالوريوس | <input type="checkbox"/> ماجستير فأعلى |
| الجنس | <input type="checkbox"/> ذكر | <input type="checkbox"/> أنثى | |
| سنوات الخدمة | <input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات | <input type="checkbox"/> 5-10 سنة | <input type="checkbox"/> أكثر من 10 سنوات |

الاندماج الوظيفي هو: خلق البيئة التي تتيح للموظف بالتأثير على القرارات والتصرفات التي تصيغ وظيفته، وهو ليس هدف بقدر ما هو أداة تمارس في مؤسسات كثيرة، بل أكثر من ذلك انه ادارة وفلسفة وقيادة عن كيفية تمكين الأشخاص من المشاركة في استمرارية التحسن والنجاح في مؤسسة عملهم.
(عريقات، 2010)

| الرقم | البعد | درجة كبيرة جداً | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة | درجة قليلة جداً |
|--|---|-----------------|------------|-------------|------------|-----------------|
| ابعد الأول :- المساواة الاجتماعية | | | | | | |
| 1. | اشعر بتكافؤ الفرص بيني وبين جميع زملائي. | | | | | |
| 2. | اتبادل الخبرات مع زملائي في المدرسة وخارجها. | | | | | |
| 3. | انظمة الأجور التي تقدمها المدرسة للمعلمين عادلة. | | | | | |
| 4. | أنظمة المكافآت التي تقدمها المدرسة للمعلمين منصفة . | | | | | |
| 5. | أحظى بتعامل انساني من المسؤولين في التربية. | | | | | |
| 6. | تحقيق أهداف المدرسة يعتمد على مدى نجاح المعلمين /ات | | | | | |
| 7. | يقدم لي المسؤولين الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات . | | | | | |
| البعد الثاني :-روح المواطنة المدرسية :- | | | | | | |
| 1 | أرغب في انجاز اعمالي وبأعلى درجة. | | | | | |
| 2 | يوجد لدي رغبة قوية بالعمل في المدرسة حتى بعد الدوام . | | | | | |
| 3 | أميل لمساعدة زملائي والمشاركة في تحسين سير | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| | | | | | عمل المدرسة. |
| | | | | | 4 اسعى إلى تصحيح الأخطاء الناتجة عن ادائي المهني. |
| | | | | | 5 أبادر في تقديم المقترحات لتحقيق أهداف المدرسة. |
| البعد الثالث :-الشعور بالانتماء :- | | | | | |
| | | | | | 1. أحاول ان تكون قراراتي صائبة ما امكن . |
| | | | | | 2. اشعر بالأمن الوظيفي في اطار المدرسة التي أعمل بها . |
| | | | | | 3. احب العمل ضمن البيئة التنظيمية للمدرسة. |
| | | | | | 4. أقدم مبادرات وأفكار جديدة لتطوير العملية التعليمية وأطبقها بشكل مستمر . |
| | | | | | 5. أراعي الموازنة بين واجباتي الأسرية ومتطلبات العمل. |
| | | | | | 6. لا أغير وظيفتي كمعلم/ة حتى وان توفر راتب أعلى . |
| البعد الرابع: المشاركة الفاعلة | | | | | |
| | | | | | 1. اميل إلى الالتحاق بدورات التأهيل والتدريب . |
| | | | | | 2. أحقق الأهداف المخططة لي بكفاءة عالية . |
| | | | | | 3. أشارك الاخرين في الأنشطة الاجتماعية الاخرى. |
| | | | | | 4. أقدم مبادرات وأفكار جديدة وأطبقها بشكل مستمر . مهاراتي تتحسن منذ التحاقني في العمل. |
| | | | | | 5. أتمتع بكامل القدرات اللازمة لإنجاز مهامي |
| | | | | | 6. لاحظ تحسن قدراتي باستمرار منذ التحاقني بالعمل . |

الملحق (4): كتاب تسهيل المهمة



Ref.

Date

الرقم :

م خ/ت 83/2022

التاريخ : 2022/12/15

لمن يهمه الامر

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يفيد برنامج ماجستير (الادارة التعليمية) في جامعة الخليل أن الطالبة ليلي عبد الناصر شوايكة الرقم الجامعي (22019045) هي احدى طالبات برنامج الماجستير، وهي في طور جمع المعلومات لدراستها بعنوان:

الاندماج في العمل لدى معلمي وكالة الغوث الدولية بمكتب التعليم في الخليل

يرجى مساعدتها في تسهيل مهمتها لإعداد الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

د. صلاح الزرو

عميد كلية التربية
رئيس لجنة الدراسات العليا

