

الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالتفكير القائم على الامل لدى معلمات رياض الاطفال

ا.م.د. سعدية موهي وريوش

وزارة التربية/ مديرية تربية بغداد / الرصافة الثانية

استلام البحث: ٢٠٢٣/٢/٢٢ قبول النشر: ٢٠٢٣/٤/١٠ تاريخ النشر: ٢٠٢٣/٧/٢

<https://doi.org/10.1052839/0111-000-078-010>

الملخص

يهدف البحث الحالي الى تعرف:

١. مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال .
٢. مستوى التفكير القائم على الامل لدى معلمات رياض الاطفال .
٣. دلالة الفرق في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغيري (التخصص - مدة الخدمة) لدى معلمات رياض الاطفال.
٤. دلالة الفرق في مستوى التفكير القائم على الامل وفقا لمتغيري (التخصص - مدة الخدمة) لدى معلمات رياض الاطفال.
٥. دلالة الفرق في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الخدمة .
٦. دلالة الفرق في مستوى التفكير القائم على الامل تبعا لمتغير الخدمة .
٧. علاقة مستوى الاستغراق الوظيفي بالتفكير القائم على الامل لدى معلمات رياض الاطفال .

تحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال في مديرية تربية بغداد الرصافة الثانية، للعام الدراسي

(٢٠٢٢-٢٠٢٣)، وتكونت عينة البحث من (١٥٠) معلمة، اختيرت بالأسلوب الطبقي العشوائي ، وللتحقق من اهداف البحث قامت الباحثة باعداد مقياس الاستغراق الوظيفي، والذي تكون من (٤٥) فقرة في ثلاث مجالات هي : الاستغراق الادراكي المعرفي ويتكون من (١٥) فقرة، الاستغراق العاطفي ويتكون من (١٧) فقرة، الاستغراق الجسدي او المادي : يتكون (١٣) فقرة واعتمد مقياس التفكير القائم على الامل لسنايدر (Snyder , 1991)، واستخرجت مؤشرات الصدق هما الصدق الظاهري وصدق البناء، واستخرج لكل مقياس ثبات بمعادلة الفا كرونباخ، وبعد تطبيق المقياسين على افراد العينة، تم تحليل البيانات ومعالجتها احصائيا بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية

(SPSS)، وتوصل البحث الى النتائج الاتية: الى ان عينة البحث لديهم الاستغراق الوظيفي والتفكير القائم على الامل بمستوى مرتفع، وتوجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين الاستغراق الوظيفي والتفكير القائم على الامل، ولا توجد فروق في الاستغراق الوظيفي والتفكير القائم على الامل تبعا لمتغير التخصص (رياض اطفال ، تخصصات اخرى)، وتوجد فروق في الاستغراق الوظيفي والتفكير القائم على الامل تبعا لمتغير الخدمة ولصالح (1-10)، وفي ضوء النتائج وضعت الباحثة عدداً من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي- التفكير القائم على الامل.

Functional Engagement and Its Relationship to Hope-Based Thinking for Kindergarten Teachers

Dr. Saadiyah Mohe Wareosh

Ministry of Education_ Baghdad Education Directorate-Second al-Rusafa

Email: saadia.mohi67@gmail.com

Abstract

The research aims to identify the level of functional engagement and hope-based thinking of kindergarten teachers, identify if there is a significant difference in functional engagement and hope-based thinking in terms of specialization and years of service for kindergarten teachers, identify if there is a significant correlation between functional engagement and hope-based thinking of kindergarten teachers. The current research is determined by kindergarten teachers in the Second Rusafa Baghdad Education Directorate for the academic year (2022-2023). In order to achieve the objectives of the research, the researcher prepared a functional engagement scale, which consists of (45) items in three areas: Perceptual and functional engagement consists of (15) items, emotional engagement consists of (17) items, physical or material engagement consists of (13) items. The scale was presented to a group of experts in the field of educational and psychological sciences and the field of kindergartens, and the scale of hope-based thinking designed by Snyder (1991) was adopted. The results showed that the research sample has functional engagement and hope-based thinking at a high level. There is a statistically significant positive correlation between functional engagement and hope-based thinking. There is no significant difference in functional engagement and hope-based thinking in terms of specialization (kindergarten, other specialization). There is a significant difference in functional engagement and hope-based thinking in terms of years at range (1-10) years.

Keywords: functional engagement, thinking based on hope

مشكلة البحث:

يتخلل العصر الحالي الذي نعيشه في المجالات كافة، تطورات سريعة لاسيما المجال التنظيمي الذي يعد جانباً مهماً في الحياة العملية، لذا قامت المؤسسات بالبحث والتفكير عن طريق الاحتفاظ بالعاملين المؤهلين كونهم هم الأساس لنجاحها والفائدة الناجمة عن الاستغراق الوظيفي، ومن خلال ما تقدم فإن المعلمة لا تستطيع ان تقوم بعملها وتنجزه على اتم وجه وتوقعاتها تكون سلبية للمستقبل إذا كانت غير راضية عن أسلوب حياتها في العمل وبالتالي ينعكس ذلك على دورها في بناء شخصية الطفل المتميزة الا إذا توفرت لديها الرغبة الملحة في القيام بذلك.

و الاستغراق الوظيفي من القضايا المهمة في سلوك المعلمة وفي عملها لتسخير كافة حواسها له، والذي ينبع من داخلها وله علاقة بعدد من المتغيرات السلبية مثل الغياب عن العمل وترك العمل والقلق والكآبة والاحساس باليأس، لأنه سلوك وظاهرة نفسية كغيرها من الظواهر التي لا تخضع الى الملاحظة المباشرة (عريبات، ٢٠١٢: ٣).

واشار(Lazarus , 1999) إذا نحن بحاجة إلى التفكير القائم على الأمل في حياتنا اليومية لأنه من دون الأمل سنكون محبطين ويائسين ويصبح سلوكنا بلا معنى، فانه مصدر حيوي لهم للكفاح وطريقة ناجحة للتعامل مع ما يحصل في بيئة الفرد. (العارضى، الموسوي، ٢٠١٢: ١٦٤).

واستناداً إلى المبررات السابقة فإن الحاجة تدعو إلى إجراء مزيد من الدراسات حول هذا المتغيرات، ودراسة التأثير ببعضهما، وكيفية استخدامها بما يتلاءم وطبيعة النصوص والمعارف المتضمنة، لذا فإن الباحثة استشعرت ضرورة دراسة هذين المتغيرين عند معلمات رياض الأطفال، وبالتحديد فإن البحث الحالي يسعى للإجابة عن التساؤل الآتي: هل هناك علاقة بين الاستغراق الوظيفي والتفكير القائم على الأمل لدى معلمات رياض الأطفال؟

اهمية البحث:

يعد التعليم حاجة ملحة في حياة الانسان، حيث يزوده بالمعلومات والمبادئ والمهارات والمعرفة حتى يصبح له دور فعال في المجتمع الذي يعيش فيه، وذلك لا يتحقق إلا من خلال وجود معلمة تدرك وتعني قيمة العلم، فوجود المعلمة هو حجر الزاوية في العملية التعليمية، ويعد العصر الحالي وما يحمله من تطور علمي وتكنولوجي وغزو ثقافي ومعلوماتي، ضرورة لاستحداث طرق وأساليب جديدة واكتساب خبرات ومهارات متنوعة تمكن الفرد من مواجهة ذلك التقدم والتطور المستمر، فهذه الاحداث تحتاج إلى قدرة على الابداع والابتكار وتطويع الظروف المحيطة وفقاً للقيم والمبادئ والاتجاهات السائدة في مجتمعه (علي، ٢٠١١: ٣٠٤).

ويعد الاستغراق الوظيفي اداة لتسخير الافراد العاملين أنفسهم للعمل على أداء المهام و الأدوار المنظمة, وهو امرا حيويا للمؤسسات لما تمتلك من تأثيرات ايجابية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية (أحسن اوي, ٢٠١٧: ٢٨).

ومن جانب آخر فإن استغراق الموظفين هو الحالة الايجابية ذات العلاقة بالولاء والالتزام والعمل الايجابي الذي يتميز بالتفاني والحماس والاستيعاب نحو مؤسسته واكثر بقاء فيها حريص على تنميتها وتطوير عملياتها (Schaufeli, et al., 2002:25).

كما يرى (Kanungo, 1982:17) ان الاستغراق الوظيفي هو الاندماج والانسجام الداخلي للفرد العامل مع وظيفته ,او التجاوب والتطابق النفسي مع الوظيفة وهذا ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الأفراد أو التزاماتهم نحو أعمالهم (العنقري , ٢٠١٥ : ١٠٣٢).

كما يتجسد استغراق الموظف بقدرة التأثير في الموظفين و تفكيرهم ومشاعرهم ونفوسهم لزرع الرغبة والعواطف الذاتية في نفوسهم لغرض تحقيق النجاح والتفوق , كذلك يطور الموظفون المستغرقون شعور الاتحاد مع المؤسسة ويرغبون ان تحقق المؤسسة التفوق بكل إخلاص ذلك لكونهم يشعرون أنهم مرتبطون ومتشابكون عاطفياً وفكرياً وجسدياً واجتماعياً مع رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة (Sweem,2008:24).

مما يجعل الموظف أكثر التزاماً في عمله, كما يعمل بتحسين جودة حياة العمل, ويعزز من الكفاءة و الإنتاجية, وكذلك يعد عاملاً محفزاً ومؤثراً للموظفين , فضلاً عن كونه موجه للسلوكيات ومخفض من معدلات التأخير والغياب عن العمل (سلامة , ٢٠١٨ : ١٢٠).

وهذا ما اشارت اليه دراسة (زناتي ، ١٩٩٧) والتي هدفت التعرف الى اثر خصائص و اخلاقيات بيئة العمل لمغرياتها المختلفة على الاستغراق الوظيفي, وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الاستغراق الوظيفي و اخلاقيات العمل متمثلة في الايمان واهمية قيمة العمل الجاد

(زناتي, ١٩٩٧ : ٢٧١ - ٣٠٥). وتوصلت دراسة ايزين (AZEE N , ٢٠١٠) الى ان عوامل جودة الحياة تؤثر في الاستغراق الوظيفي وان اهمها تأثيراً يتمثل في الاجور والمكافئة وخصائص الوظيفة وظروف بيئة العمل المادية واسلوب الرئيس في الاشراف, أما دراسة مومني (٢٠٢٠) توصلت الى وجود ارتباط قوي بين كل من الرضا والاستغراق الوظيفي مع الالتزام التنظيمي وكذلك ظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين القيادة. الأخلاقية والرضا الوظيفي.

والاستغراق الوظيفي يعمل على اندماج داخلي للموظف في عمله أو التطابق والانسجام النفسي مع الوظيفة بما ينعكس على هيئة تحقيق لذاتية العامل الفرد أو التزامه اتجاه عمله. (المغربي, ٢٠٠٤ : ١٤).

وترى الباحثة ان الاستغراق الوظيفي هو إحساس المعلمة بالراحة النفسية والفكرية والشعورية والقدرة والطاقة الكاملة والاستعداد التام للعمل على أكمل وجه بسبب حالة الاندماج والارتباط بينهما, إذ

ان المعلمات اللواتي يتمتعن بمستويات استغراق عالية يكونن أكثر تقديم للخدمات، وهذا ما يعزز لهن الكثير من السلوكيات المرغوبة فيها فيشعرن بانتماء والتزام وارتباط نفسي وعاطفي اتجاه المؤسسة والرغبة في البقاء فيها والاستعداد في بذل جهد اعلى من اجل تحقيق الأهداف، وهذا سيؤثر بشكل ايجابي وبشكل ملحوظ في تفكيرهن والتأمل بعملهن والحياة والمستقبل.

فان التفكير القائم على الامل من الموضوعات المهمة في علم النفس وخاصتا في علم النفس الايجابي، هو المحرك الأساسي الذي يساعد على الإحساس بالآخرين وفهم مشاعرهم، ويعد هذا من مؤشرات الصحة النفسية الجيدة وله علاقة باستمرار التوقع الايجابي لبلوغ الهدف، أن التفكير القائم على الأمل يعكس دافعية الفرد العالية للعمل وإنجاز، ويكون الفرد مثابر ومصمم على تحقيق طموحاته وأهدافه المستقبلية (Scioli , et.al , 2011:730)

وهذا ما اكده سنايدر (Snyder , 1991) الى التفكير القائم على الامل انه السعي وراء تحقيق الأهداف من خلال وضع الخطط والوسائل، يتجه الفرد نحو الخطط والوسائل أخرى وإذا فشلت إحدى هذه الخطط (Snyder , 1991:54) .

وانه يسهم في تسهيل توافق الفرد مع بيئته واهداف الحياة، فهو يحدد ويوجه استجابة الفرد نحو الاحداث المستقبلية ويزيد من احتمال النجاح فيها والانجاز لها (دكلوس , ١٩٩٩ : ٤)

ومن خلال الامل يحقق الفرد طموحه ليصل إلى مستقبل مشرق، ويبدأ النجاح بحلم محفوف بالأمل، لكن هذا الحلم يلزمه العمل والسعي والشغف والطموح الكبير في تحقيق ما يريده (Snyder,1991:4). وان التفكير القائم على الامل يرتبط بعدد من المتغيرات إذ اشارت الدراسات السابقة ومنها دراسة (حمودة، ٢٠٢١) الى تعرف مستوى التفكير القائم على الامل وتقدير الذات لدى طلبة الجامعة والتي توصلت الى ان مستوى التفكير القائم على الامل وتقدير الذات عالي لدى الطلبة، ودراسة (جاسم، ٢٠٢٢) الى تعرف التفكير القائم على الأمل لدى طلبة أقسام الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، وتوصلت الدراسة ان الطلبة لديهم تفكير قائم على الأمل بدرجة جيدة، ولا يوجد فرق دال إحصائياً (للجنس والمرحلة) والتفاعل بين (الجنس والمرحلة).

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى تعرف:

١. مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال .
٢. مستوى التفكير القائم على الامل لدى معلمات رياض الاطفال .
٣. دلالة الفرق في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغيري (التخصص - مدة الخدمة) لدى معلمات رياض الاطفال.

٤. دلالة الفرق في مستوى التفكير القائم على الامل وفقا لمتغيري (التخصص - مدة الخدمة) لدى معلمات رياض الاطفال.

٥. دلالة الفرق في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الخدمة .

٦. دلالة الفرق في مستوى التفكير القائم على الامل تبعا لمتغير الخدمة .

٧. علاقة مستوى الاستغراق الوظيفي بمستوى التفكير القائم على الامل لدى معلمات رياض الاطفال .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال في المديرية العامة لتربية الرصافة الثانية، للعام الدراسي(٢٠٢٢-٢٠٢٣).

تحديد المصطلحات

الاستغراق الوظيفي: Functional Engagement

عرفه كبن (Khan ، ١٩٩٠) : بأنه اداة لتسخير الاندماج والانسجام الداخلي للفرد والتطابق النفسي مع وظيفته، وامرا حيويا للمنظمات لما يمتلك من تأثيرات ايجابية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية وهذا ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الأفراد أو التزاماتهم نحو أعمالهم (Khan ، ١٩٩٠:٧٢٢)

-التعريف النظري : أعمدت الباحثة تعريف(Khan ، ١٩٩٠) في الاستغراق الوظيفي لأنها تبنت الإطار النظري له .

-تعريف الاستغراق الوظيفي إجرائياً الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة من خلال أجابتها على مقياس الاستغراق الوظيفي في البحث الحالي.

التفكير القائم على الأمل hope-based thinking :

عرفه سنايدر (Snyder , 1991) : بأنه وجهة معرفية وحالة دافعية موجبة تعتمد على الشعور بالنجاح، والطاقة الموجهة نحو الهدف، والتخطيط لتحقيق هذا الهدف (Snyder , 1991:٢٤٥).

-التعريف النظري : اعتمدت الباحثة تعريف سنايدر (١٩٩١) في التفكير القائم على الأمل لأنها تبنت الإطار النظري له.

-تعريف التفكير القائم على الأمل إجرائياً : الدرجة التي تحصل عليها المستجيبة من خلال أجابتها على مقياس التفكير القائم على الأمل في البحث الحالي .

معلمة الروضة Kindergarten Teache:

عرفها مردان (٢٠٠٤)

هي الإنسانية التي لها خصائص تؤثر في الاطفال وتتفاعل معهم عند تعليمهم الخبرات وتقديمها لهم وتساعدهم على التوافق مع المجتمع وتهيئتهم للتفاعل مع ضغوط العالم ومتغيراته السريعة الى جانب اثرها في الاداء الاكاديمي والتهيئة لتعليم النظام في الروضة (مردان، ٢٠٠٤ : ٢٢٩).

الاطار النظري:

أولاً: الاستغراق الوظيفي Functional Engagement :

تزايد في الفترة الأخيرة الاهتمام الكبير بمفهوم الاستغراق الوظيفي من قبل كل من الباحثين والأكاديميين في مختلف التخصصات الاجتماعية والإدارية مثل (إدارة السلوك التنظيمي، علم النفس التنظيمي، وتنمية الموارد البشرية) وذلك نتيجة تدني وتراجع أداء العاملين بسبب عدم الرضا الوظيفي الناتج عن مناخ العمل غير الصحي ، غير الأمن الذي يقود إلى عدم الحماس والتفاني في العمل، ويعد الاستغراق الوظيفي أداة لتسخير أفراد المنظمة أنفسهم للعمل على أداء المهام و الأدوار التنظيمية ، وامرا حيويًا للمنظمات لما يمتلك من تأثيرات ايجابية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة (Khan ، 1990:722).

ويعتقد (Rich, 2006) بالرغم من العوائد الناجمة عن الاستغراق الوظيفي لا تزال البحوث العلمية الأكاديمية حول هذا المفهوم جديدة نسبياً. وهذا المجال يعطي فرصاً واسعة للبحوث العملية (العابدي، ٢٠١٨: ١٥٨).

أعتمد مفهوم الاستغراق الوظيفي الى الأصل الذي وضعه (Kahn, 1990) التي يكون فيها العامل منهماً في وظيفته او عمله ويمتلك اليقظة الذهنية في انجاز الأدوار الفردية في الوظيفة مما يجعله ملتزم ومتعلق في عمله" (Sack,2006:605).

واعتمد مفهوم الاستغراق الوظيفي الذي (Kahn,1990) الى ثلاثة ابعاد كما يلي : الاستغراق الإدراكي (المعرفي)

يقصد به اليقظة الذهنية والاتصال مع الآخرين لغرض خدمة العمل الذي يؤدونه وعرض الأفكار ذات القيمة والإبداع في الأداء الوظيفي وايضا جميع الأفكار و المشاعر التي تكمن بالإبداع الشخصي التي تعبر عن الهوية الحقيقية للأفراد (Kahn,1990:701). اذ يصبح العاملين المستغرقين قادرين على تجاهل لهو المنافسة ، ويصب تركيزهم بشكل كبير وكثف على مهام التي أنيطت بهم وينغمس الأفراد العاملين بشكل كلي بعملهم (Rothbard,2000: 655)، فالاعتماد على السمات الشخصية للأفراد الانبساط والاجتهاد والخبرة والانفتاح مع التعلم بشكل كبير واستثمار التبادل المعرفي يكون له تأثير ايجابي على الاستغراق المعرفي (Stemma& Furnham, 2012: 721).

الاستغراق الشعوري (العاطفي)

يقصد الاستغراق الشعوري بأنه الاستغراق ذو الارتباط بالعاطفة والسلوك الإنساني فالعامل المستغرق شعوريا في عمله يعد بعيدا عن الأمور الخارجية الأخرى ومرتبطة ارتباط كبير وعميق مع وظيفته (Liu et al.,2010 : 545) . والاستغراق الشعوري هو تأثير في ذهن العاملين وقلوبهم وأنفسهم لغرس الرغبات والشعور الذاتي لغرض تحقيق التفوق والنجاح , إذ يطور العامل المستغرق شعوريا الاتحاد مع العمل بكل تفاني وإخلاص لأنه يشعر بأنه مرتبط ومندمج معه عاطفياً (Sweem,2008:24) وكذلك امتزاج التوظيف والتعبير الذاتي للإفراد للقيام بمهام الأعمال التي تتطلب مستوى معين من السلوكيات والانفعالات الايجابية , لأداء الدور الوظيفي مع العاملين ذو صلة بمشاعر الأفراد الذي يؤدي دورا أساسيا في تحقيق أهداف المؤسسة (Kahn,1990:715).

الاستغراق الجسدي (المادي)

ويمكن ان يفسر الاستغراق الجسدي كثافة وكثرة الأعمال المكلف بها العامل إلا ان هكذا أمر جيد لرغبة العامل بالعمل وحاجته الجسدية والشعورية للعمل برغبة أكثر من الآخرين (Rich & Crawford,2010:622), وكذلك توجيه الطاقات الجسدية للمرء نحو مهام معينة , وان الاستغراق الجسدي يتراوح بين الانخراط الخامل والانخراط النشط (العابدي , ٢٠١٨ : ١٦٠).

ثانيا : التفكير القائم على الأمل hope-based thinking :

ويُعد التفكير القائم على الأمل من الموضوعات الهامة في علم النفس الايجابي، حيث يساهم في تزويد الفرد بالتعزيز ويحفزه على التفكير والتغلب على مشكلاته وكيفية تحقيق أهدافه والعمل على تحقيقها (Lopez & Snyder , 2004 : 395).

وترجع اصول نموذج التفكير القائم على الامل الى سنايدر(Snyder , 1991)، اذ بدأت الصياغة الاولى لهذه النظرية الى منتصف الثمانينات من القرن العشرين، اذا درس سنايدر في تلك الفترة كيف يمكن للأفراد ان يبرروا اخطائهم او ضعف ادائهم على الرغم ان الجذور الاولى لدراسة الامل ترجع الى مدة من (١٩٦٠-١٩٧٠) من القرن نفسه وقد قام سنايدر بمقابلة مجموعة من الافراد حيث طلب منهم وصف وتحديد اهدافهم ومن يطلب منهم تحديد السبل او المسارات التي يستخدمونها لتحقيق هذه الاهداف واكد سنايدر الى ان التفكير القائم على الامل يتكون لدى الافراد منذ الطفولة اذا ان لكل طفل هدفاً يسعى لحصول عليه، وكذلك لديه خطة حتى لو كانت صغيرة لتحقيق هذا الهدف، ويتطور هذا التفكير لدى الطفل بتطور قدراته المعرفية ونموها سنايدر (Snyder, ١٩٩١: ٢٨٨)

وحدد نموذج سنايدر المعرفي للامل (Snyder, 1991) مجالين وهي كالاتي :

١. التفكير المرتبط بقوة الارادة او القدرة على الفعل: ويتمثل بالقدرة على استخدام الافكار والطرق للوصول إلى الأهداف التي يرغبها الفرد ، فهي المكون الدافعي لسلوكه، وبما أن الأفكار المرجعية تتضمن الطاقة الذهنية للبدء والاستمرار في استخدام الأفكار والطرق في جميع الخطوات المتعلقة بتحقيق الهدف المرجو، فالتفكير المرتبط بالقوة يصبح مهم ليحتل مركز الاهتمام في جميع أفكارنا المتعلقة بالهدف، خاصة أثناء العقبات والعوائق لأنها تعمل على مساعدة الأفراد في توجيه دوافعهم لأفضل الوسائل والطرق البديلة (Snyder , 2002 : 251).

٢. التفكير المرتبط بالسبل والمسارات : بعد مرحلة الوصول الى الأهداف تبدأ مرحلة التفكير والتخطيط لتحقيقها بالطرائق والمسارات ، والتي تشير إلى إدراك إمكانية وجود علاقة بين الطرائق والمسارات والأهداف، أي الشعور بالقدرة على وضع خطط واستراتيجيات ناجحة للوصول الى الأهداف (Riskind, 2006 : 175).

واكد سنايدر (Snyder, 1991) ان الاهداف والمسارات هما مجالان رئيسان لتفكير القائم على الامل لتأثير احدهما بالآخر بشكل متبادل اذا ان اي تغيير لاحدهما يقابله تغيير في الاخر، فاذا ما توفرت الاهداف والسبل لتحقيقها سوف يتمكن الفرد من الوصول لها اما اذا كان الفرد لديه اهداف يسعى لتحقيقها لكنه لا يستطيع ايجاد السبل لتحقيقها بسبب بالركود الذي اصابها فان الفرد الذي يتمكن من ايجاد من عدد من السبل والمسارات للأهداف لكنه غير قادر على ان تكون لديه قوة الارادة والتحفيز فانه سوف يقوم بالنظر اليها على انها غير قابلة لتحقيق وبالتالي يتخلى عنها وهذا دليل على ان التفكير القائم على الامل يمثل عملية معرفية تتكون من الاهداف والمسارات واللتين تعملان معنا على تحقيق اهداف الفرد (Snyder, 1991 : 52)

الدراسات السابقة

دراسة AZEEN (٢٠١٠)

Personallty Hardiness ,Job Engagement and Job burnout Among Teachers.

قوة الشخصية والاستغراق الوظيفي والإرهاق الوظيفي لدى الأساتذة

هدفت الدراسة إلى البحث عن مدى تأثير قوة الشخصية في الاستغراق الوظيفي والإرهاق الوظيفي ما بين الأساتذة في الجامعات المركزية في الهند، وتكونت عينة الدراسة من (٦٨) من الأساتذة في الجامعات ، استعملت أداة الاستبانة للقياس وتوصلت الدراسة إلى ان الاستغراق الوظيفي يكون مرتبطا سلبيا وله دلالتة مع تدد الشخصية ومرتبطة ايجابيا مع إبعاد الانجاز الشخصي للإنهاك وجد ان الالتزام وقوة الشخصية العامة ترتبط سلبيا مع تدد الشخصية، كما ان الالتزام وقوة الشخصية هي مؤشرات الإنهاك بين الأساتذة , (AZEEN, 2010).

دراسة مومني (٢٠٢٠)

درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين.

هدفت هذه الدراسة تعرف العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية والاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. تم استخدام عينة عشوائية لجمع البيانات ، وتم توزيع (٤٣٨) استبانة مباشرة على المستهدفين من المعلمين والمعلمات في المدارس في مديرية التربية والتعليم بمحافظة عجلون في الأردن. ، توصلت الدراسة الى وجود ارتباط قوي بين كل من الرضا والاستغراق الوظيفي مع الالتزام التنظيمي وكذلك ظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه ايجابية دالة إحصائيا بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي (مومني ،٢٠٢٠).

دراسة حمودة (٢٠٢١)

التفكير القائم على الامل وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة

هدفت الدراسة الى تعرف التفكير القائم على الامل وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة وتكونت عينة البحث من ٤٠٠ طالب و طالبة وقد اختيرت العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية ولتحقيق اهداف البحث تم تبني مقياس اسنايدر للتفكير القائم على الامل ، وتوصلت الدراسة الى ان مستوى التفكير القائم على الامل وتقدير الذات عالي لدى طلبة الجامعة وتوجد علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التفكير القائم على الامل وتقدير الذات لدى طلبة الجامعة ولا توجد فروق بالعلاقة بين المتغيرين وفقا لمتغير الجنس (حمودة ،٢٠٢١).

دراسة جاسم (٢٠٢٢)

لتفكير القائم على الأمل لدى طلبة أقسام الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي

هدفت الدراسة الى تعرف التفكير القائم على الأمل لدى طلبة أقسام الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور _ إناث)، والمرحلة الدراسية (الأولى _ الرابعة) .وتكونت عينة الدراسة من طلبة أقسام الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في الجامعات العراقية بواقع ثلاث جامعات وخمسة كليات ولكلا الجنسين ، وتم تطبيق مقياس التفكير القائم على الأمل على العينة وتوصلت الى النتائج الآتية: أن طلبة أقسام الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي لديهم تفكير قائم على الأمل بدرجة جيدة، ولا يوجد فرق دال إحصائياً (للجنس والمرحلة) والتفاعل بين (الجنس والمرحلة) (جاسم ،٢٠٢٢).

منهجية البحث وإجراءاته :-

منهجية البحث وإجراءاته:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي في تحقيق أهداف بحثها والذي يهدف الى جمع أوصاف دقيقة وعلمية لظاهرة موضوع البحث.

مجتمع البحث Population of research

يحدد مجتمع البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال الحكومية، التابعة الى مديرية تربية الرصافة الثانية والبالغ عددهن (٤٨٩) معلمة موزعين على (٥١) روضة، وفق متغيري التخصص وسنوات الخدمة للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣) .

عينة البحث (التحليل والتطبيق النهائي)

تألفت عينة البحث الحالي من (١٥٠) معلمة موزعات بالتساوي وفق متغيري التخصص وسنوات الخدمة وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية من رياض الاطفال التابعة لمديرية تربية الرصافة أدوات البحث :

من أجل التحقق والتعرف على أهداف البحث الحالي وبعد الاطلاع على الاطار النظري والدراسات السابقة قامت الباحثة بالاعتماد على مجالات النظرية (وصاغت الباحثة (٤٥) فقرة لبناء مقياس الاستغراق الوظيفي خاص بالبحث ليناسب مع اهداف الدراسة وامام كل فقرة خمس بدائل هي (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي احيانا، تنطبق علي نادرا، لا تنطبق علي) وكانت درجات البدائل (١،٢،٣،٤،٥) ، واعتمدت الباحثة على مقياس التفكير القائم على الامل لسنايدر (Snyder , 1991) والذي يتكون من مجالين و١٢ فقرة وتم استبعاد اربعة فقرات لا تقيس المفهوم وامام كل فقرة خمسة بدائل : تنطبق علي دائما، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي احيانا، تنطبق علي نادرا، لا تنطبق علي ابدأ وبدرجات البدائل (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) .

الصدق الظاهري :

لغرض التعرف على صلاحية الفقرات فقد تم عرض مقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس التفكير القائم على الامل على مجموعة من المختصين في التربية وعلم النفس ورياض الاطفال لتحديد مدى صلاحية الفقرات، وفي ضوء اراء المختصين تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق ٨٠% فأكثر وبناء على ذلك تم الإبقاء على جميع الفقرات للمقياسين.

التحليل الإحصائي لل فقرات:

لقد طبق المقياس على (١٥٠) معلمة وان الهدف من هذا الاجراء هو الابقاء على الفقرات الجيدة وقد تم استعمال اسلوب المجموعتين المتطرفتين بوصفه اجراء لتحليل الفقرات وكما يأتي :

تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة. ومن ثم ترتيب الاستمارات من اعلى درجة الى اقل درجة. ومن ثم تعيين ٢٧% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و ٢٧% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا. تمثلان مجموعتين بأكبر حجم واقصى تمايز ممكن، وبلغ عدد أفراد المجموعتين العليا والدنيا (41) لكل منهما والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

القوة التمييزية لمقياس الاستغراق الوظيفي باستعمال العينتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
1	عليا	4.95	0.22	7.12	دالة
	دنيا	3.85	0.96		
2	عليا	5	0	4.61	دالة
	دنيا	4.05	1.32		
3	عليا	4.78	0.52	4.90	دالة
	دنيا	3.95	0.95		
4	عليا	4.95	0.31	7.11	دالة
	دنيا	3.98	0.82		
5	عليا	5	0	6.62	دالة
	دنيا	4.27	0.71		
6	عليا	4.83	0.38	6.30	دالة
	دنيا	4.02	0.72		
7	عليا	4.88	0.33	8	دالة
	دنيا	3.93	0.69		
8	عليا	4.85	0.36	5.96	دالة
	دنيا	3.85	1.01		
9	عليا	4.95	0.22	7.04	دالة

		0.91	3.93	دنيا	
دالة	10.97	0.31	4.95	عليا	10
		0.62	3.76	دنيا	
دالة	11.85	0.22	4.95	عليا	11
		0.65	3.68	دنيا	
دالة	2.81	0.77	4.39	عليا	12
		0.72	3.93	دنيا	
دالة	8.37	0.16	4.98	عليا	13
		0.79	3.93	دنيا	
دالة	4.13	0.56	4.8	عليا	14
		0.9	4.12	دنيا	
دالة	10.22	0	5	عليا	15
		0.75	3.8	دنيا	
دالة	4.33	0.94	4.34	عليا	16
		1	3.41	دنيا	
دالة	6.42	0.74	4.46	عليا	17
		1.17	3.07	دنيا	
دالة	8.02	0.22	4.95	عليا	18
		0.91	3.78	دنيا	
دالة	8.80	0.65	4.68	عليا	19
		0.73	3.34	دنيا	
دالة	10.07	0.26	4.93	عليا	20
		0.76	3.66	دنيا	
دالة	9.57	0.46	4.88	عليا	21
		1.05	3.17	دنيا	
دالة	8.90	0.67	4.61	عليا	22
		1.05	2.88	دنيا	
دالة	5.89	0.57	4.78	عليا	23

		1.34	3.44	دنيا	
دالة	8.72	0.22	4.95	عليا	24
		1.05	3.49	دنيا	
دالة	7.67	0.53	4.85	عليا	25
		0.72	3.78	دنيا	
دالة	10.55	0	5	عليا	26
		0.83	3.63	دنيا	
دالة	15.52	0	5	عليا	27
		0.59	3.56	دنيا	
دالة	11.21	0.3	4.9	عليا	28
		0.93	3.2	دنيا	
دالة	6.49	0.48	4.85	عليا	29
		0.89	3.83	دنيا	
دالة	8.67	0.22	4.95	عليا	30
		0.71	3.95	دنيا	
دالة	5.64	0.22	4.95	عليا	31
		0.72	4.29	دنيا	
دالة	6.73	0	5	عليا	32
		0.65	4.32	دنيا	
دالة	6.67	0	5	عليا	33
		0.84	4.12	دنيا	
دالة	7.49	0.22	4.95	عليا	34
		0.85	3.93	دنيا	
دالة	9.27	0.4	4.8	عليا	35
		0.89	3.39	دنيا	
دالة	9.07	0.36	4.85	عليا	36
		0.63	3.83	دنيا	
دالة	8.41	0.44	4.9	عليا	37

		0.92	3.56	دنيا	
دالة	8.92	0.22	4.95	عليا	38
		1.03	3.49	دنيا	
دالة	8.07	0	5	عليا	39
		0.91	3.85	دنيا	
دالة	8.43	0.3	4.9	عليا	40
		0.92	3.63	دنيا	
دالة	5.97	0.3	4.9	عليا	41
		0.86	4.05	دنيا	
دالة	6.92	0	5	عليا	42
		0.7	4.24	دنيا	
دالة	7.99	0	5	عليا	43
		0.82	3.98	دنيا	
دالة	5.18	0.68	4.8	عليا	44
		1.14	3.73	دنيا	
دالة	6.29	0.3	4.9	عليا	45
		0.92	3.95	دنيا	

من الجدول (١) اعلاه يتبين أن جميع الفقرات مميزة لان قيمها التائية المحسوبة أعلى من التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (80) .

جدول (٢)

صدق فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	قيمة الارتباط	الدلالة	الفقرة	قيمة الارتباط	الدلالة	الفقرة	قيمة الارتباط	الدلالة	الفقرة	قيمة الارتباط	الدلالة
1	0.62	دالة	13	0.70	دالة	25	0.64	دالة	37	0.63	دالة
2	0.69	دالة	14	0.54	دالة	26	0.63	دالة	38	0.60	دالة
3	0.43	دالة	15	0.36	دالة	27	0.80	دالة	39	0.82	دالة
4	0.70	دالة	16	0.32	دالة	28	0.73	دالة	40	0.73	دالة
5	0.56	دالة	17	0.48	دالة	29	0.35	دالة	41	0.63	دالة
6	0.43	دالة	18	0.48	دالة	30	0.66	دالة	42	0.71	دالة

دالة	0.73	43	دالة	0.61	31	دالة	0.60	19	دالة	0.60	7
دالة	0.40	44	دالة	0.78	32	دالة	0.67	20	دالة	0.66	8
دالة	0.70	45	دالة	0.75	33	دالة	0.65	21	دالة	0.72	9
			دالة	0.73	34	دالة	0.60	22	دالة	0.72	10
			دالة	0.67	35	دالة	0.45	23	دالة	0.74	11
			دالة	0.61	36	دالة	0.72	24	دالة	0.35	12

ملاحظة : جمع القيم في الجدول أعلاه ارتباطها بالدرجة الكلية دال احصائيا كونها أعلى من قيمة الارتباط الجدولية البالغة (0.16) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (148) .

جدول (٣)

صدق فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

الاستغراق الجسدي			الاستغراق العاطفي			الاستغراق الادراكي		
الدالة	قيمة الارتباط	الفقرة	الدالة	قيمة الارتباط	الفقرة	الدالة	قيمة الارتباط	الفقرة
دالة	0.74	33	دالة	0.40	16	دالة	0.68	1
دالة	0.69	34	دالة	0.62	17	دالة	0.69	2
دالة	0.70	35	دالة	0.51	18	دالة	0.48	3
دالة	0.66	36	دالة	0.69	19	دالة	0.80	4
دالة	0.61	37	دالة	0.67	20	دالة	0.68	5
دالة	0.59	38	دالة	0.72	21	دالة	0.53	6
دالة	0.88	39	دالة	0.71	22	دالة	0.70	7
دالة	0.79	40	دالة	0.51	23	دالة	0.78	8
دالة	0.76	41	دالة	0.77	24	دالة	0.82	9
دالة	0.76	42	دالة	0.67	25	دالة	0.73	10
دالة	0.78	43	دالة	0.72	26	دالة	0.75	11
دالة	0.51	44	دالة	0.78	27	دالة	0.34	12
دالة	0.78	45	دالة	0.77	28	دالة	0.75	13
			دالة	0.41	29	دالة	0.64	14
			دالة	0.59	30	دالة	0.41	15

	دالة	0.48	31
	دالة	0.61	32

ملاحظة : جمع القيم في الجدول أعلاه ارتباطها بالدرجة الكلية للمجال دال احصائيا كونها أعلى من قيمة الارتباط الجدولية البالغة (0.098) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (149) .

جدول (٤)

صدق مقياس الاستغراق الوظيفي باستعمال أسلوب علاقة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية

المجال المجال	الاستغراق الادراكي	الاستغراق العاطفي	الاستغراق الجسدي	الاستغراق الوظيفي
الاستغراق الادراكي	1	0.73	0.82	0.91
الاستغراق العاطفي	--	1	0.81	0.93
الاستغراق الجسدي	--	--	1	0.94

يتبين من الجدول (٤) ان المجالات ترتبط مع بعضها البعض

ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الاستغراق الوظيفي :

وقد تحققت الباحثة من ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي بطريقة الفا كرونباخ وذلك بالاعتماد على بيانات العينة الكلية ، وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.96).

تحليل فقرات مقياس التفكير القائم على الامل

تمييز الفقرات:

جدول (٥)

القوة التمييزية لمقياس التفكير القائم على الامل باستعمال العينتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدلالة
1	عليا	5	0	6.82	دالة
	دنيا	3.98	0.96		
2	عليا	4.98	0.16	8.64	دالة
	دنيا	4.05	0.67		
3	عليا	4.12	1.05	5.86	دالة
	دنيا	2.63	1.24		
4	عليا	4.85	0.36	6.80	دالة

		0.97	3.76	دنيا	
دالة	8.66	0	5	عليا	5
		0.69	4.07	دنيا	
دالة	7.03	0.36	4.85	عليا	6
		0.98	3.71	دنيا	
دالة	11	0.26	4.93	عليا	7
		0.61	3.78	دنيا	
دالة	8.27	0.42	4.78	عليا	8
		0.95	3.44	دنيا	

من الجدول (٥) يتبين أن جميع الفقرات مميزة لان قيمها التائية المحسوبة أعلى من التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (80) .

جدول (٦)

صدق فقرات مقياس التفكير القائم على الامل باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	قيمة الارتباط	الدلالة	الفقرة	قيمة الارتباط	الدلالة
1	0.76	دالة	5	0.76	دالة
2	0.79	دالة	6	0.68	دالة
3	0.32	دالة	7	0.65	دالة
4	0.56	دالة	8	0.64	دالة

ملاحظة : جمع القيم في الجدول أعلاه ارتباطها بالدرجة الكلية دال احصائيا كونها أعلى من قيمة الارتباط الجدولية البالغة (0.16) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (148) .

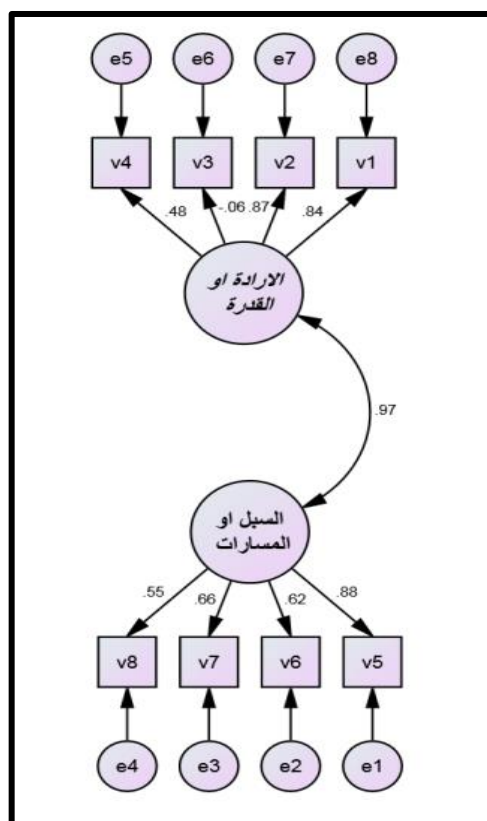
جدول (٧)

صدق مقياس التفكير القائم على الامل باستعمال أسلوب علاقة المجال بالمجال وبالدرجة الكلية

التفكير القائم على الامل	السبل او المسارات	الارادة او القدرة	المجال / المجال
0.87	0.53	1	الارادة او القدرة
0.88	1	--	السبل او المسارات

التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التفكير القائم على الامل:

بعد اجراء التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التفكير القائم على الامل كما في الشكل (١) والجدول (٨) اتضح ان جميع الفقرات تشبعها على المقياس دال احصائيا ، وذلك لان قيم الاوزان الانحدارية المعيارية جميعها ذات دلالة احصائية بدلالة قيم اختبار (t) والتي جميعها أعلى من قيمة (t) الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05) ، والمقصود الاوزان الانحدارية المعيارية هو تقدير قيمة دلالة العلاقة بين الفقرة بالعامل الذي تنتمي اليه ، وان هذه النتيجة حتى تقبل يجب أن تزيد قيمة (النسب الحرجة) المقابلة لها عن (1.96) (البرق وآخرون ، ٢٠١٣:١٤٣).



شكل (١)

مخطط التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التفكير القائم على الامل

جدول (٨)

قيم تشبعات الفقرات على عواملها وقيم النسب الحرجة لدلالة التشبعات لمقياس التفكير القائم على الامل

ت	تسلسل الفقرة بالمقياس	المجال	التشبعات Estimate	النسب الحرجة C.R.	الدلالة 0.05
1	v5	السبل او المسارات	0.88	7.34	دالة
2	v6	السبل او المسارات	0.62	7.85	دالة
3	v7	السبل او المسارات	0.66	8.99	دالة
4	v8	السبل او المسارات	0.55	7.12	دالة
5	v4	الارادة او القدرة	0.48	6.66	دالة
6	v3	الارادة او القدرة	0.36	2.66	دالة
7	v2	الارادة او القدرة	0.87	6.07	دالة
8	v1	الارادة او القدرة	0.84	5.75	دالة

فضلا عن ان الباحثة حصلت على عدد من مؤشرات جودة المطابقة المهمة ، التي تبين مدى مطابقة الانموذج النظري الذي تبنته الباحثة مع العينة المشمولة بالدراسة .

جدول (٩)

مؤشرات جودة التطابق لمقياس التفكير القائم على الامل

ت	المؤشر	قيمة المؤشر	القطع
1	النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية df	2.25	اقل من (5)
2	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	0.07	بين 0.05-0.08
3	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.94	بين 0 - 1
4	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.93	بين 0 - 1
5	مؤشر حسن المطابقة المعدل	0.87	بين 0 - 1

		(AGFI)	
بين 0 - 1	0.95	مؤشر براشيو Pratio	6

ومن خلال الجدول (٩) يتضح ان مؤشرات جودة التطابق مطابقة لمؤشرات جودة التطابق الحرجة ، وبهذا عد مقياس التفكير القائم على الامل صادقا بنائيا.

ثبات ألفا كرونباخ لمقياس التفكير القائم على الامل:

وقد تحققت الباحثة من ثبات مقياس التفكير القائم على الامل بطريقة الفا كرونباخ وذلك بالاعتماد على بيانات العينة الكلية ، وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.72) .

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف (١) : قياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث .

ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (150) فرداً ، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (198.85) درجة وبانحراف معياري مقداره (21.47) درجة ، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (135) درجة ، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (149) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (١٠) يوضح ذلك .

جدول (١٠)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الاستغراق الوظيفي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
150	198.85	21.47	135	36.42	1.96	149	دال

تشير نتيجة الجدول (١٠) الى ان عينة البحث لديهم الاستغراق الوظيفي بمستوى مرتفع

الهدف (٢) : قياس مستوى التفكير القائم على الامل لدى عينة البحث .

ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس التفكير القائم على الامل على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (150) فرد ، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (34.65) درجة وبانحراف معياري مقداره (3.88) درجة ، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (24) درجة ، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح

المتوسط الحسابي ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (149) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التفكير القائم على الامل

العينه	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
150	34.65	3.88	24	33.58	1.96	149	دال

تشير نتيجة الجدول (١١) الى ان عينة البحث لديهم التفكير القائم على الامل بمستوى مرتفع .
الهدف (٣) : تعرف دلالة الفرق في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير التخصص (رياض اطفال ، تخصصات اخرى).

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير التخصص (رياض اطفال ، تخصصات اخرى) والجدول (١٢) يوضح ذلك :

جدول (١٢)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير التخصص

(رياض اطفال ، تخصصات اخرى)

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
رياض اطفال	113	199.52	20.10	0.67	1.96	غير دال
تخصصات اخرى	37	196.81	25.42			

ويتبين من الجدول (١٢) انه ليس هناك فرق في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير التخصص (رياض اطفال ، تخصصات اخرى) ، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (148) .

الهدف (٤) : تعرف دلالة الفرق في مستوى التفكير القائم على الامل تبعا لمتغير التخصص (رياض اطفال ، تخصصات اخرى).

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير القائم على الامل تبعا لمتغير التخصص (رياض اطفال ، تخصصات اخرى) والجدول (١٣) يوضح ذلك :

جدول (١٣)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير القائم على الامل تبعا لمتغير التخصص (رياض اطفال ، تخصصات اخرى)

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
رياض اطفال	113	34.41	3.80	1.32	1.96	غير دال
تخصصات اخرى	37	35.38	4.08			

ويتبين من الجدول (١٣) انه ليس هناك فرق في التفكير القائم على الامل تبعا لمتغير التخصص (رياض اطفال ، تخصصات اخرى) ، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (148) .
الهدف (٥) : تعرف دلالة الفرق في مستوى الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الخدمة (١٠-١ ، ١٠ فاكثراً).

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الخدمة (١٠-١ ، ١٠ فاكثراً) والجدول (١٤) يوضح ذلك :
جدول (١٤)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الخدمة

(١٠-١ ، ١٠ فاكثراً)

الخدمة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
1-10	89	202.15	18.43	2.30	1.96	دال
10 فاكثراً	61	194.05	24.64			

يتبين من الجدول (١٤) ان هناك فرق في الاستغراق الوظيفي تبعا لمتغير الخدمة ولصالح (1-10) ، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (148) .
الهدف (٦) : تعرف دلالة الفرق في مستوى التفكير القائم على الامل تبعا لمتغير الخدمة (١٠-١ ، ١٠ فاكثراً).

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير القائم على الامل تبعا لمتغير الخدمة (١-١٠ ، ١٠ فاكثراً) والجدول (١٥) يوضح ذلك :

جدول (١٥)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في التفكير القائم على الامل تبعا لمتغير الخدمة

(١٠-١ ، ١٠ فاكثراً)

الخدمة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدالة
1-10	89	35.35	3.23	2.73	1.96	دال
10 فاكثراً	61	33.62	4.51			

يتبين من الجدول (١٥) ان هناك فرق في التفكير القائم على الامل تبعا لمتغير الخدمة ولصالح (1-10) ، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (148) .

الهدف (٧): تعرف العلاقة الارتباطية بين مستوى الاستغراق الوظيفي ومستوى التفكير القائم على الامل لدى عينة البحث .

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط (بيرسون) Pearson لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة على مقياس الاستغراق الوظيفي والتفكير القائم على الامل ، وقد تبين من النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين الاستغراق الوظيفي والتفكير القائم على الامل إذ بلغت قيمة الارتباط المحسوب (0.73) وهي أعلى مقارنة مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0.16) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (١٤٨) .

مناقشة النتائج :

ان هذه النتائج تتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي حصلت عليها الباحثة مع اختلاف عيناتها

واهدافها كدراسة (ايزين AZEEM , ٢٠١٠) والتي توصلت الدراسة إلى ان الاستغراق الوظيفي يكون

مرتبطاً سلبياً وله دلالاته مع تبعد الشخصية ومرتبطة ايجابياً مع إبعاد الاجاز الشخصي للإرهاك، وتوصلت

دراسة مومني (٢٠٢٠) الى وجود ارتباط قوي بين كل من الرضا والاستغراق الوظيفي مع الالتزام

التنظيمي وكذلك ظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه ايجابية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والرضا

الوظيفي، ودراسة حمودة (٢٠٢١) وتوصلت الدراسة الى ان مستوى التفكير القائم على الامل وتقدير الذات عالي لدى طلبة الجامعة وتوجد علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التفكير القائم على الامل وتقدير الذات لدى طلبة الجامعة ولا توجد فروق بالعلاقة بين المتغيرين وفقا لمتغير الجنس وتوصلت دراسة جاسم (٢٠٢٢) الى أن طلبة أقسام الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي لديهم تفكير قائم على الأمل بدرجة جيدة، ولا يوجد فرق دال إحصائياً (للجنس والمرحلة) والتفاعل بين (الجنس والمرحلة).

تفسير النتائج :

يتبين من النتيجة ان الاستغراق الوظيفي اداة لتسخير المعلمات أنفسهن للعمل على أداء المهام و الأدوار التنظيمية , والرضا الوظيفي وتعزيز سلوك المواطنة وهذا يؤدي الى ان تكون المعلمة منمكة في عملها وتمتلك اليقظة الذهنية في انجاز ادوارها مما يجعلها ملتزمة ونشطة ومتعلقة في عملها والاتصال مع الآخرين لغرض خدمة العمل الذي تؤديه وعرض الأفكار ذات القيمة والإبداع في الأداء الوظيفي والافتتاح على الخبرة واستثمار التبادل المعرفي وان الاستغراق هو عمل شعوري يساعد المعلمة على التأثير في ذهن العاملين وقلوبهم وأنفسهم لغرس الرغبات و تحقيق التفوق والنجاح , وهذا يؤدي بالمعلمة الى الاتحاد مع العمل بكل تفران وإخلاص لأنه يشعرها بأنها مرتبطة ومندمجة معه عاطفياً .

ان التفكير القائم على الأمل يساهم في تزويد المعلمة بالتعزيز ويحفزها على التفكير والتغلب على مشكلاتها وكيفية تحقيق أهدافها ويعمل على توجيه المعلمة على وضع خطط واستراتيجيات ناجحة للوصول الى الأهداف . وان النتائج التي توصل اليها البحث الحالي تتوافق مع فكرة الاطار النظري المعتمد في البحث الحالي .

التوصيات : على ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي توصي الباحثة بما يأتي:

١. نتيجة وجود الاستغراق الوظيفي لدى المعلمات فأن على المديرية تقديم الدعم لهم من اجل الاستمرار

بهذا الشعور وتعزيزه ويتم ذلك عبر منحهم مجموعة من الحوافز والمكافآت لتحقيق الشفافية والعدالة امام المعلمات وكذلك ضمان نجاح عملهم .

٢. العمل على تنمية التفكير القائم على الامل في نفوس المعلمات بشكل يسهم في فاعليتهم في التعامل مع الظروف والتغيرات الحياتية وفق المنطق السليم من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية .

المقترحات: استكمالاً لجوانب البحث الحالي تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية :-

١. دراسة مماثلة لدى طالبات قسم رياض الاطفال.

٢. التفكير القائم على الأمل وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى مثل (تقييم الذات , الوعي الانفعالي)

٣. دور المديرات في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال .

ترجمة التوصيات والمقترحات

Recommendations: In light of the findings of the current research, the researcher recommends the following:

- 1.As a result of the teachers' job involvement, the Directorate must provide them with support in order to continue and strengthen this feeling. This is done by giving them a set of incentives and rewards to achieve transparency and justice in front of the teachers, as well as to ensure the success of their work
- 2.Work on developing thinking based on hope in the hearts of female teachers in a way that contributes to their effectiveness in dealing with circumstances and life changes according to common sense through holding seminars and training courses.

Suggestions: In order to complete the aspects of the current research, the researcher suggests conducting the following studies:

- ◆ Thinking based on hope and its relationship to some other variables such as (self-evaluation, emotional awareness)
- ◆ The role of principals in promoting job involvement among kindergarten teachers.

المصادر:

- ١.أحسنواوي ,رسل كريم كاظم (٢٠١٧):العلاقة السببية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي من خلال التمكين النفسي للعاملين , دراسة استطلاعية في العتبة العلوية المقدسة في النجف الاشرف , رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد ,جامعة الكوفة.
- ٢.البرق ,عباس, والمعلا , عايد, وسليمان , امل (٢٠١٣) : التحليل الإحصائي باستخدام برنامج اموس , مكتبة الجامعة , الطبعة الأولى, الشارقة .
- ٣.جاسم, هيام جمهور(٢٠٢٢): التفكير القائم لدى طلبة اقسام الارشاد النفسي والتوجيه التربوي, التربية الاساسية, (بحث منشور).
- ٤.حمودة, سوسن غالب(٢٠٢١):التفكير القائم على الامل وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة الجامعة, رسالة ماجستير, الجامعة المستنصرية.
- ٥.زناتي, محمد ربيع (١٩٩٧): الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل, المجلة المصرية للدراسات التجارية, كلية التجارة- جامعة المنصورة, المجلد الحادي والعشرين, العدد الثالث, مصر.
- ٦.سلامة ,وجيه محمد السيد (٢٠١٨): دور إدارة المواهب البشرية في تنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في الفنادق المصرية و دراسة تطبيقية على فنادق الخمس نجوم المصرية , المعهد العالي للسياحة والفنادق بالإسماعيلية , مجلة كلية السياحة والفنادق , جامعة مدينة السادات ,المجلد ٢ - العدد ١ .
- ٧.العابدي ,علي رزاق جباد(٢٠١٨):الرشاقة التنظيمية مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين ,دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن, كلية الإدارة والاقتصاد ,جامعة الكوفة.

٨. العارضي، عبد ، إحسان عبد علي، الموسوي، عباس نوح سليمان، (٢٠١٢) : مستوى الأمل لدى طالبات الجامعة، جامعة بغداد ، بحث منشور.

٩. عربيات، بشير محمد عبد الله(٢٠١٢): مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم الاسلامية العالمية وعلاقة ذلك بمستوى الانتماء المهني لديهم، مقالة

١٠.(غير منشورة)، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٦٠:٥.

١١. علي عون (٢٠١١) :الكفايات الشخصية والادائية لدى معلمات التربية التحضيرية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ع ٤ ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

١٢.العنقري ، عبد العزيز بن سلطان (٢٠١٥) : إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية ،المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي.

١٣.مردان، نجم الدين علي(٢٠٠٤): المرجع التربوي العربي لبرامج رياض الاطفال، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ادارة برنامج التربية، تونس .

١٤.المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠٤): جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي : دراسة ميدانية ،مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، مصر.

١٥.مومني، خالد سليمان احمد(٢٠٢٠) : درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين، المجلة التربوية ، المجلد

ترجمة المصادر العربية الى الانكليزية

1. Al-Hasnawi, Russell Karim Kazem (2017): The causal relationship between the quality of work life and job involvement through the psychological empowerment of workers, an exploratory study in the holy shrine in Najaf, a master's thesis submitted to the Council of the College of Administration and Economics, University of Kufa.
2. Al-Barq, Abbas, Al-Moalla, Ayed, Suleiman, Amal (2013): Statistical analysis using the Amos program, University Library, first edition, Sharjah.
3. Jassim, Hayam Jamhour (2022): Existing thinking among students of the departments of psychological counseling and educational guidance, basic education, (published research.)
4. Hamouda, Sawsan Ghaleb (2021): Thinking based on hope and its relationship to self-esteem among university students, master's thesis, Al-Mustansiriya University.
5. Zanati, Mohamed Rabie (1997): Job Engagement: A Field Study of the Impact of Work Environment and Ethics, Egyptian Journal of Commercial Studies, Faculty of Commerce - Mansoura University, Volume 21, Number 3, Egypt.
6. Salama, Wajih Mohamed El-Sayed (2018): The role of human talent management in the development of job-absorption behaviors among workers in Egyptian hotels and an applied study on Egyptian five-star hotels, Higher Institute of Tourism and Hotels in Ismailia, Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Sadat City University, Volume 2 - Issue 1.
7. Al-Abedi, Ali Razzaq Jiyad (2018): Organizational agility is a strategic entry point in the process of enhancing job absorption for workers, an experimental study of a sample of industrial sector companies in the Ministry of Industry and Minerals, College of Administration and Economics, University of Kufa.

8. Al-Ardhi, Abd, Ihsan Abd Ali, Al-Musawi, Abbas Noah Suleiman, (2012): The level of hope among female university students, University of Baghdad, published research.
9. Arabiyat, Bashir Muhammad Abdullah (2012): The level of job satisfaction among faculty members at the International Islamic Sciences University and its relationship to their level of professional affiliation, article (non-Published), Journal of the Association of Arab Universities, Issue 5:60.
11. Ali Aoun (2011): Personal and performance competencies of preparatory education teachers, Journal of Human and Social Sciences, Issue 4, Kasdi Merbah University, Ouargla, Algeria.
12. Al-Anqari, Abdulaziz bin Sultan (2015): Talent management as an introduction to the development of job-absorption behaviors among workers in Saudi government organizations, the second conference of the institutes of public administration and administrative development in the countries of the Cooperation Council for the Arab Gulf states.
13. Mardan, Najm Al-Din Ali (2004): The Arab educational reference for kindergarten programs, the Arab Organization for Education, Culture and Science, Education Program Administration, Tunisia.
14. Al-Maghrabi, Abdel-Hamid Abdel-Fattah (2004): The quality of work life and its impact on the development of job involvement: a field study, Journal of Commercial Studies and Research, No. 2, Zagazig University, Faculty of Commerce, Egypt.
15. Momani, Khaled Suleiman Ahmed (2020): The degree of moral leadership practice by school principals in the Directorate of Education in Ajloun Governorate and its relationship to teachers' job involvement, Educational Journal, Volume 40- Issue 69.

المصادر الاجنبية

1. Azeen, Syed Mohmmmed (2010): "Personallty Hardiness ,Job Involvement and Job burnout Among Teachers" journal of Vocation , Vol. 2 , No. 3
2. Kahn, W. A., (1990): "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work".
3. Liu, Xiaoqian, li, Xupei, shi, yu & shi, kan (2010): "The Impact of Emotional Labor on Job engagement", IEEE.
4. Lopez , S.& Snyder , C.R. (2004): The future of positive psychological assessments : Making a Difference , Positive psychological Assessment , a handbook of Models and Measures , published by American psychological Assecoation , Library of congress cataloging-in data , printed in the U. S. A.
5. Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R (2010): "Job engagement: Antecedents and effects on job performance, Academy of management journal, Vol. 53 ,No.3 ,pp. 617-635.
6. Rothbard , Nancy P.,(2001): Enriching or depleting: The dynamics of engagement in work and family Roles", Administrative Science Quarterly Journal, Vol. 46, No.4 , pp.655–684.
7. Scioli , A . Chamberlin . C. M, Samor . C, Lopointe, A. B Combpell . T . L, Macleod . A. R & Micenon . J (2011): A prospective study of hope , optimism and Health psychological Reports ,
8. Snyder , C. R (1994): The psychology of hope You can get their from here , New York . Freepress .
9. Sweem, Susan, (2008): "Engaging a Talent Management Strategy for the 21 Century: A Case Study of How Talent Management is Defined and Initiated", Midwest Academy of management Doctoral student paper.
10. Snyder. C. R. Irving . l. M f & Anderson , J (1991): Hope and health in C. R. Snyder & D. R. forsyth (Eds) Handbook of Social and Clinical Psychology .