

مستوى الاستغراق الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية  
باستخدام النمذجة بالمعادلة البنائية.

The Level of the Job Involvement of the Physical Education and Sports  
Professors, Using Modeling with The Structural Equation

مراحي عبد الكريم<sup>1</sup>، شريف علي<sup>2</sup>، مراح نعيمة<sup>3</sup>  
جامعة الدكتور مولاي الطاهر-سعيدة،<sup>3,2,1</sup>

[cherifiali77@yahoo.fr](mailto:cherifiali77@yahoo.fr) ، [merahi\\_dz@yahoo.fr](mailto:merahi_dz@yahoo.fr) ، [ppsychologue@yahoo.fr](mailto:ppsychologue@yahoo.fr)

معلومات عن البحث:

تاريخ الاستلام: 2021/01/03

تاريخ القبول: 2021/03/22.

تاريخ النشر: 2021/06/10

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي،  
المعادلة البنائية، النمذجة، التربية  
الرياضية.

الباحث المرسل: مراحي عبد الكريم  
الايمل: [ppsychologue@yahoo.fr](mailto:ppsychologue@yahoo.fr)

ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي، وكذا النمذجة بالمعادلة البنائية لمقياس الاستغراق الوظيفي، ولهذا الغرض استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من 115 أستاذًا للتربية البدنية والرياضية، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، ولجمع البيانات استخدمنا مقياس الاستغراق الوظيفي المتكون من ثلاثة أبعاد موزعين على 18 فقرة، بعد جمع النتائج ومعالجتها إحصائياً تم التوصل إلى أن هناك مستوى مرتفع للاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، و مؤشر جيد لمطابقة نموذج المعادلة البنائية، وعلى هذا الأساس أوصت الدراسة على ضرورة مراعاة السلوك العقلاني والشعوري الإدراكي لأساتذة التربية البدنية والرياضية قصد تعزيز الاستغراق الوظيفي.

Keywords :

job involvement, structural equation, Modeling, Physical education.

Abstract

The Object of the study aims to identify The level of job involvement and modeling structural equation of scale job involvement, for this purpose, we used the method Descriptive analytical. On a sample composed of 115 Professor of Physical Education and Sports. Chosen by the simple random sampling method, and for data collection, we used a measure of job involvement, consisting of three dimensions, divided into 18 items. After collecting the results and having treated them statistically, we conclude Indicates that there is a high level of job involvement of the study sample, and a good indicator of matching the structural equation model. On this basis, the study recommended the necessity to take into account the rational and emotional perceptual behavior of teachers of physical education and sports in order to enhance job involvement.

## 1. مقدمة:

يحظى ميدان النشاطات البدنية والرياضية باهتمام واسع من طرف الحكومات المتعاقبة في الجزائر، لاستقطاب فئة الشباب على وجه الخصوص بغيت صدها عن الانحرافات بغرس القيم الدينية والسياسية والاجتماعية وتعزيز قيم المواطنة (قزقوز، 2012، ص180)، وعلى الرغم من التفاوت المسجل في حجم الوسائل والمناهج والإمكانيات المستغلة لتسيير وإدارة الأنشطة التربوية والبدنية، إلا أن الدولة عازمة على ذلك، مستعينة بإطارات وأساتذة التربية البدنية والرياضية في تأطير الهيئات الوصية والمؤسسات التربوية في المجال الرياضي. (يوسف وعكوش، 2020، ص349)، حيث يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية الركيزة الأساسية في العملية التعليمية والتدريبية، لذلك فإن أي معيقات تعترض عمله وتحول دون أدائه التعليمي والتربوي على النحو الأفضل، تؤدي إلى إحساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته اتجاه تلك المؤسسات (الحايك والبيزيرات، 2011، ص118). كذلك من خلال تأثره العاطفي بالأحداث الخارجية، ومن خلال التفكير بتلك الأحداث، لان الفرد يولد بنزعات عقلانية فطرية بمعنى المساعدة الذاتية أوالمساعدة الاجتماعية البناءة، وأخرى غير عقلانية بمعنى انهزام الذات، فتتكون لديه صعوبات عاطفية أو شعورية مثل إلقاء اللوم على نفسه ورتاء النفس والغضب والأذى والشعور بالذنب والخجل والاكنتاب والقلق، ويتصرف بنزعات سلوكية مثل التسويف (بمعنى المماطلة، أي تأجيل الأعمال والمهام إلى وقت لاحق)، والتسلط والتجنب والإدمان -على المخدرات مثلاً- عن طريق تفكيره غير العقلاني والمُحِبَط وعن طريق مشاعره وسلوكه. (Allis, 2001, p84). وبعد ما تبنت المنظمات باختلافها، كل سياسات الجودة بأنواعها، أصبحت تثق أكثر بدور وأهمية العنصر البشري في تحقيق نموها واستمرارها، ونتيجة لهذا التوجه ظهرت العديد من المساهمات النظرية والعلمية حول ضرورة تحقيق الاستغراق الوظيفي، وأصبحت إستراتيجية تعزيزه

للموظف من بين أهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية التي تسعى جميع المؤسسات إلى تطبيقها (شعيب وعمران، 2020، ص370)، وهذا راجع إلى الأهمية والدور الكبير الذي يلعبه الاستغراق الوظيفي في دورة حياة المؤسسات، فهو يمكنها من تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل، والتقليل في الصراع التنظيمي بخلق مناخ تنظيمي ايجابي يؤدي إلى رفع المعنويات والراحة النفسية لتحقيق الرضا (خليفة، 2018، ص115)، وضبط الضغوط النفسية، ورفع مستويات جودة الأداء، ودرجات الرضا الوظيفي (حماني وجوادي، 2017، ص352)، وزيادة معدل الالتزام التنظيمي، كما انه يعتبر أيضا مؤشرا مهما لقياس جودة حياة العمل داخل المنظمة (Makhlouf,Merahi & Greaves, 2020).

ويعد الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الحديثة نسبيا بالمقارنة مع مصطلحات أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية، لكنه أحد القضايا المهمة فيها إذ له علاقة بتغيرات عدة متصلة بسلوك الموظف في منظمات الأعمال.

وإذا أردنا استعراض مفهوم الاستغراق الوظيفي Job Involvement بشكل تحليلي في التنظيمات الحديثة، نلاحظ انه يؤثر ويتأثر بالعديد من المتغيرات الشخصية والتنظيمية، وإذا تناولنا بالشرح النقدي المتعمق كيفية تحديد تلك العوامل المؤثرة فيه والمتأثرة به، فتتعدد الطرق والأساليب والنماذج المقترحة لدراسة هذا المتغير.

فقد عرف بولوك (pollok, 1997) الاستغراق الوظيفي بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، يعني أن الفرد يحب عمله أو يكون مهتم بالعمل المرتبط به (حرايرية وبوساق، 2018، ص205). كما يعرف أيضا بالارتباط الوجداني والتوافق النفسي مع العمل الذي يحقق له الشعور بالذات والثقة بالنفس (Gilkar and Darzi, 41p, 2013)، وعلى أنها ارتباط الفرد بعمله من خلال

التفاني الانغماس فيه من اجل المساهمة في نجاح المنظمة(ضيف وصدوق،2019، ص130). حيث يتأثر الاستغراق الوظيفي حسب ريبيير (Riipinen, 1997) بالعديد من المؤشرات منها المستوى العاطفي الذي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، فتنتج آثار ايجابية كمشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك عندما ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي فتتشكل الآثار السلبية على مشاعر الفرد في شكل القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس(Riipinen,1997, p83).

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الاستغراق الوظيفي، لكن كل اتجاه تفرد بضبط مجموعة من الأبعاد ذات الصلة بأدوات القياس، فقد قسم ريش وآخرون (Rich, Jeffrey And Eean (2010) الاستغراق الوظيفي(Involvement Job) إلى ثلاثة أبعاد متمثلة في: الاستغراق الإدراكي المعرفي(cognitive Perceptual Involvement)، والاستغراق الشعوري (Emotional Involvement)، والاستغراق الجسدي (Physical Involvement). (Rich, Lepine & Crawford, 634p ,2010). أكدت دراسة موسى أحمد إبراهيم (2018) التي استخدمت نفس الأبعاد للاستغراق الوظيفي لريش Rich، وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي(موسى، 2018، ص35)، كما أكدت دراسة عزيز وضائع(2019) على وجود مستوى عالي من الاستغراق الوظيفي.( عزيزو ضائع، 2019)، وكذلك أسفرت نتائج دراسة إمام محمود السيد (2019) على مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي( إمام، 2019، ص330)، أما في دراسة قام بها كل من إبراهيم معتر وعبد القوي (2018) تحت عنوان أثر العقد النفسي في الاستغراق الوظيفي، حيث أسفرت النتائج على وجود مستوى ضعيف من الاستغراق الوظيفي(إبراهيم وعبدالقوي، 2018، ص112).

بينما قسمت أبعاد للاستغراق الوظيفي حسب عصمت وآخرون (2018) إلى ثلاثة أبعاد متمثلة في: العمل نفسه- القيادة- فرص النمو الشخصي، إلا أن في دراسة لعموري والعباس وسباع(2019) التي استخدمت نفس الأبعاد الثلاثة زائد بعد بيئة العمل، وبعد فرص المساهمة لتصبح خمسة أبعاد، حيث أسفرت نتائجها على وجود مستوى مقبول من الاستغراق الوظيفي، إلا أن دراسة ضيف وصدوق (2019) فقد توصلت نتائجها إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي، أما دراسة أبوطه وعبد العال(2019) فقد استعملت نفس الأبعاد لدراسة رشا مهدي صالح(2020) المتمثلة في: الحماس -الإخلاص-الانغماس، حيث أسفرت نتائجها على وجود نسبة مرتفعة من الاستغراق الوظيفي، أما دراسة رشا مهدي صالح (2020) فقد أكدت نتائجها على امتلاك المعلمين في المدارس الحكومية على مستويات عالية من الطاقة والنشاط والمرونة أثناء العمل، مع ردود فعل عاطفية دون المستوى المطلوب ونزاعات سلبية في سلوكهم.

لتحقيق الاستغراق الوظيفي تعتمد المؤسسات على مجموعة من الأدوات والبرامج المهنية، لدى يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، وعليه تتمحور مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟

هل من الممكن مطابقة بيانات المقياس لنموذج المعادلة البنائية؟

## II. الطريقة والأدوات:

1- العينة وطرق اختيارها: أجريت الدراسة على عينة قوامها 115 أستاذًا للتربية البدنية والرياضية من ولاية سعيدة، وولاية مستغانم، ذكوراً وإناثاً، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، خلال العام الدراسي 2020-2021، وبعد التأكد

من صدق أداة الدراسة وثباتها، قمنا بتوزيع 140 نسخة على أفراد العينة، وتم استرجاع 127 نسخة، وإلغاء 12 منها لعدم ملئها بشكل مناسب، وبقيت بالضبط 115 استبيان صالح للمعالجة الإحصائية، والجدول التالي يبين خصائص عينة الدراسة الأساسية:

## 2-1-1- الجنس:

الجدول 1: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	سعيدة	مستغام	المجموع	النسبة المئوية
ذكر	63	44	107	%93.04
أنثى	5	3	08	%06.96
المجموع	68	47	115	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

مما يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أي 107 أستاذ بنسبة %93.04 هم من الذكور في حين أن 08 أساتذة أي %06.96 من العينة هم من الإناث أي أن هناك نوع من عدم التجانس فيما يخص متغير الجنس بالنسبة للعينة، وهذا راجع إلى إقبال الذكور على هذا النوع من التخصص لمبتغيات فيزيولوجية وديمغرافية.

## 2- إجراءات الدراسة:

2-1 - المنهج: استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة.

## 2-2 - تحديد المتغيرات:

المتغير المستقل: البعد الإدراكي المعرفي، البعد الشعوري، والبعد الجسدي.

المتغير التابع: الاستغراق الوظيفي.

2-3 - أدوات الدراسة: تتمثل أداة الدراسة في مقياس الاستغراق الوظيفي المعد

من طرف ريش وآخرون. (Rich, Lepine & Crawford, 2010)، والمترجم من اللغة

الانجليزية إلى العربية من طرف الباحثين، ويتكون من جزئين:

**الجزء الأول:** يتعلق بالمتغيرات الشخصية للدراسة، التي تتضمن خصائص أفراد العينة المتمثلة في نوع الجنس.

**الجزء الثاني:** يتضمن 18 فقرة كلها موجبة، تتوزع على ثلاثة أبعاد وهي:

1. **بعد الإدراكي المعرفي:** يتكون من 06 فقرات، من الفقرة 1 حتى الفقرة 6.
2. **البعد الشعوري:** يتكون من 06 فقرات، من الفقرة 7 حتى الفقرة 12.
3. **البعد الجسدي:** يتكون من 06 فقرات، من الفقرة 13 حتى الفقرة 18.

وقد تمّ استخدام مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمسة (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة).

على الرغم أن مقياس الاستغراق الوظيفي يتسم بالصدق والثبات، إلا أننا قمنا بإعادة حساب الخصائص السيكومترية، وتم التأكد من صدق الاستبيان بطريقتين (صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي) بعدما تم عرضها في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتم التأكد كذلك من ثبات المقياس بطريقتين (طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ) حيث أسفرت نتائج الثبات لألفا كرونباخ ب(0.784) وثبات التجزئة النصفية ب(0.772)، مما يشير إلى تمتع مقياس الاستغراق الوظيفي بثبات جيد.

من أجل التأكد من أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي، تم الاعتماد على اختبار (Kolmogorov-Smirnov)،

الجدول 2: اختبار كولموجوروف-سميرنوف للتوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnov Z	0,866
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,441

تبين النتائج أن القيمة الاحتمالية (Sig) لمقياس الاستغراق الوظيفي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ومنه يمكن القول إن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، وهو ما يسمح بإجراء مختلف الاختبارات من أجل إثبات صحة الفرضيات.

**4-2 - الأدوات الإحصائية:** استخدام التوزيع التكراري والنسب المئوية والأوساط الحسابية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار (21)، والنمذجة بالمعادلة البنائية (SEM) باستخدام برنامج (AMOS) إصدار (21).

### III. النتائج:

إن مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع، وللتأكد من صحة الفرضية تم تحديد ثلاثة مستويات للاستغراق الوظيفي (مستوى منخفض، مستوى متوسط، مستوى مرتفع).

الجدول 3 : يمثل درجة مقياس ليكرت (Likert scale)

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
طول الخلية	1 - 1.79	-1.80	2.60 - 3.39	3.40 -	4.20 - 5
حدي الخلية	من 23 إلى 59.57	من 59.80 إلى 77.97	من 78.20 إلى 115		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

لقد حصلنا فيما سبق على طول الخلية، نضرب هذا الأخير في عدد فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي التي هي 18 فقرة.

$$18 \times 1 = 18 \text{ ثم } 18 \times 2.59 = 46.62 \text{ أي } [18, 46] \text{ (مستوى منخفض).}$$

$$18 \times 2.60 = 46.80 \text{ ثم } 18 \times 3.39 = 61.02 \text{ أي } [47, 61] \text{ (مستوى متوسط).}$$

$$18 \times 3.40 = 61.20 \text{ ثم } 18 \times 5 = 115 \text{ أي } [62, 90] \text{ (مستوى مرتفع).}$$



مستوى الاستغراق الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية  
باستخدام النمذجة بالمعادلة البنائية.

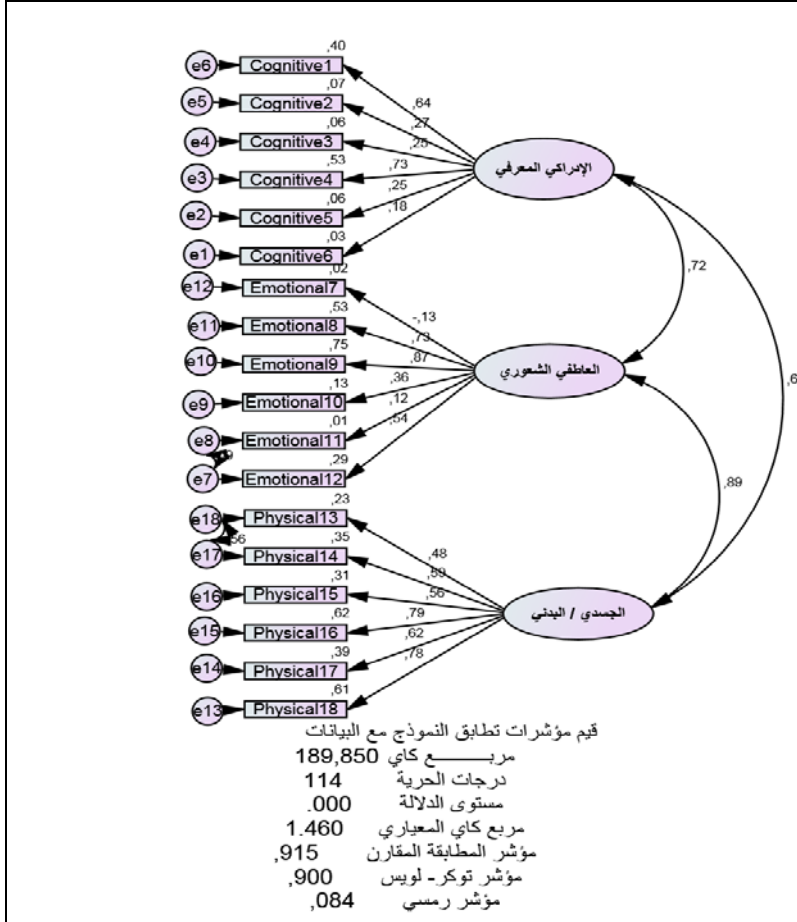
الجدول 4: يوضح نتائج مستوى الاستغراق الوظيفي لعينة الدراسة.

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى الاستغراق الوظيفي
91,30%	105	مرتفع
08,70%	10	متوسط
0,00%	0	منخفض
100,00%	115	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير النتائج المبينة في الجدول رقم (4) أن مستوى الاستغراق الوظيفي كانت مرتفعة وهو ما تعكسه نسبة 91.30%، في حين قدر المستوى المتوسط لمستوى الاستغراق الوظيفي بـ: 08.70%، مما يبين أن مستوى الاستغراق الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لطوري المتوسط والثانوي في ولاية سعيدة ومستغانم هو مستوى مرتفع.

- انه توجد ملائمة إحصائية بين نموذج القياس المفترض للاستغراق الوظيفي لدي أساتذة التربية البدنية والرياضية والبيانات المستمدة من عينة الدراسة، ولإثبات مدى صحة الفرضية تم تصميم نموذج قياس باستخدام برنامج (AMOS)، حيث تحصلنا على نموذج المعادلة الهيكلية للاستغراق الوظيفي وهو نموذج من الرتبة الأولى يضم ثلاثة عوامل: الإدراكي المعرفي (Cognitive)، العاطفي الشعوري (Emotional)، الجسدي (Physical) كما هو مبين في الشكل رقم (1).



الشكل رقم 1: نموذج القياس المعياري للاستغراق الوظيفي

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها نموذج القياس المعياري نلاحظ تشبع الفقرات على الأبعاد الثلاثة، وعند مقارنة مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات وجدنا أن هذه القيم جيدة ضمن المجال المسموح به حتى يتمتع النموذج بجودة المطابقة، مربع كاي يساوي 189.850 وهو دال إحصائياً باحتمالية.  $p < 0.00$  ونجد أكثر مؤشرات المطابقة فعالية هو الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ (RMSEA) حيث بلغت قيمته (0.084)، أما مؤشر المطابقة المعياري (TLI)

الذي بلغت قيمته (0.90)، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) بلغت قيمته (0.915) وهي أكبر من (0.90) وهذا يحقق شرط حسن مطابقة النموذج. **نتيجة:** اجتاز نموذج القياس المفترض للاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة لمرحلتي المتوسط والثانوي، والذي تم بنائه على شكل نموذج قياس الاستغراق الوظيفي باستخدام النمذجة بالمعادلة البنائية (MES) لقيم المؤشرات ضمن المجال المقبول، ومن هنا يمكن اعتبار النموذج المفترض مقبول بنائياً ضمن مؤشرات حسن المطابقة، وهو ذو خصائص قياسية مقبولة، وعلى هذا الأساس يمكن اعتماد هذا النموذج لبحوث مستقبلية.

#### IV. المناقشة:

لقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لعينة الدراسة، إذ تتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من أحمد إبراهيم (2018)، وعزيز وضائع (2019)، وإمام محمود السيد (2019)، وضيف وصدوق (2019)، وأبوظه وعبدالعال (2019)، ولعموري والعباس وسباع (2019)، ورشا مهدي صالح (2020). إذاً تتفق نتائج الدراسات المشار إليها أعلاه مع الدراسة الحالية، التي تثبت وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة.

كما تتعارض نتائج الدراسة الحالية مع دراسة إبراهيم معتر بالله فريد وعبد القوي أحمد حسن أحمد (2018)، حيث أسفرت نتائجها على وجود مستوى ضعيف من الاستغراق الوظيفي. حيث إن وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، يرجعه الباحثين إلى أهميته في ضبط العلاقة الوجدانية بين الأستاذ والمهام الموكلة إليه. إذ يتضمن الاستغراق الإدراكي المعرفي انغماس الأستاذ بشكل كامل

في ممارسة عمله، وتركيزه في أداء المهام الموكلة إليه بالمراقبة الذاتية، من خلال مهمة عقلية تأهله على فهم ذاته وقدراته، والقدرة على تطبيق الخطط الإدراكية. فالاستغراق الشعوري المترجم على شكل علاقة قوية بين أفكاره ومشاعره وعواطفه مع وظيفته، تجعل منه موظفاً متحمساً وفخوراً بوظيفته. كما أن الاستغراق الجسدي الذي يوجه كل طاقاته المادية نحو انجاز مهامه الوظيفية على أكمل وجه، لإدارة الطاقة الجسدية والوصول إلى أقصى انجاز ممكن تطبيقه لإدارة الأداء في الحياة العملية عامة، والحياة الرياضية خاصة. وهناك عدة عوامل تساعد على تحقيق الاستغراق الوظيفي للأستاذ داخل المؤسسة، من أهمها الاهتمام الدوري بتدريبهم وتنمية مهاراتهم، وتحقيق العدالة التنظيمية سواء في الأجور أو الحوافز أو الترقيات أو الثواب أو العقاب، وإتباع نمط القيادة الأخلاقية في التعامل معهم، بتقوية قنوات الاتصال الداخلية، والاهتمام بالنواحي الاجتماعية الخاصة بهم، وإشراكهم في اتخاذ القرارات، بتصميم الوظائف بشكل يساعد على تحفيزهم وإشباع حاجاتهم مع ضرورة توفير الأمان الوظيفي، وتحسين جودة حياتهم الوظيفية. وهناك عدة مؤشرات تدل على استغراقهم في وظائفهم منها حبهم للعمل باعتباره القضية الأساسية والاهتمام الرئيسي في حياتهم، والمشاركة الإيجابية في تطوير المنظمة، وتحليلهم بروح المبادرة والدقة في أداء مهامهم الوظيفية، واعتزازهم بعملهم أمام الآخرين مع الحرص الشديد على مصالح المؤسسة التي يعملون بها.

## ٧. خاتمة:

ختاماً ومن خلال هذه المساهمة العلمية في توفير معطيات ميدانية عن الاستغراق الوظيفي، فقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدي أساتذة التربية البدنية والرياضية، كما أظهرت النتائج النمذجة بالمعادلة البنائية (MES) مطابقة قيم مؤشرات النموذج مع البيانات.

من منطلق التحاليل السابق للنتائج المتوصل إليها وكاقتراحات، يجب التركيز على تعزيز الاستغراق الوظيفي من خلال الاهتمام بكل من المتغيرات النفسية والمتغير السلوكي الإدراكي المعرفي، والعاطفي الشعوري لأنه الربط الأساسي لغرس شعور الانسجام والوحدة بين الموظفين لبلوغ أهداف المنظمة.

## VI. المراجع:

- 1- إبراهيم، معتز بالله فريد وعبدالقوي، أحمد حسن أحمد. (2018). أثر العقد النفسي في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على بعض الفنادق المصرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، 15(2)، ص106-117.
- 2- أبوطه، سامي سليم سالم وعبدالعال، حسن محمد. (2019). دور القيادة الإبداعية في تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية على وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني قطاع غزة، مجلة أوراق اقتصادية، 3(1)، ص75-101.
- 3- الحايك، خالد صادق والبزيرات، صهيب خلف. (2011). المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية في استخدام الحاسوب في العملية التعليمية التعليمية، مجلة العلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية، 8(8)، ص118-131.
- 4- إمام، محمود السيد. (2019). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، العدد: 8، ص316-338.
- 5- حرابرية، عتيقة وبوساق، زوينة. (2018). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة هيروودوت، العدد: 8، ص200-235.

- 6- حماني، نعيمة وجوادي، خالد. (2017). درجة وأهمية الكفاية الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارة الرياضية لولاية الميلة، مجلة العلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية و الرياضية، العدد 14، ص118-131.
- 7- خليفي، سليم. (2018). المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية دراسة ميدانية بثانويات الشرق الجزائري، مجلة العلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية، 15(2)، ص104-118.
- 8- شعيب، معزوز وعمران، أحمد حكيم. (2020). مساهمة تطبيق إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية في إنجاح الاحتراف الرياضي بالجزائر، مجلة العلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية، 17(1)، ص356-372.
- 9- صالح، رشا مهدي. (2020). أثر التهكم التنظيمي في الاستغراق الوظيفي للمعلمين في بعض المدارس الحكومية في قضاء الزبير، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 26 (117)، ص109-127.
- 10- ضيف، أحمد وصدوق، فتيحة. (2020). دور الاستغراق الوظيفي تعزيز الأداء التنظيمي دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 4(2)، ص127-150.
- 11- عزيز، خالد محمود وضائع، وليد عامر. (2019). الاستغراق الوظيفي لمنتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في ضوء بعض المتغيرات الشخصية، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، 15(2)، ص1163-1188.
- 12- عموري، فادية والعباسي، رمزي وسباع، أحمد الصالح. (2019). أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العليا-دراسة حالة مجمع عموري، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، 4(2)، ص121-134.

- 13- قزقوز، محمد. (2012). دور مناهج التربية البدنية والرياضية بالمقاربة بالكفاءات في تنمية قيم المواطنة الصالحة، مجلة العلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية، 9(9)، ص166-183.
- 14- موسى، أحمد إبراهيم. (2018). أثر التمكين النفسي للعاملين في مستوى الاستغراق الوظيفي-دراسة تطبيقية على مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية، العدد1، المجلة العلمية للبحوث التجارية.جامعة المنوفية، ص9-58.
- 15- يوسف، وهاب وعكوش، كمال. (2020). استراتيجية تسير المنظمات الرياضية في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر موظفي دواوين المركبات المتعددة الرياضات، مجلة العلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية، 17(1)، ص340-355.

allis -16, Albert. (2001). **Feeling better, getting better, staying better.** USA:Impact Publishers

11- Gilkar, N. A. and Darzi, J. A. (2013), "**Job Involvement-Sense of Participation-Job Satisfaction : A Triangular Framework**", IOSR Journal of Business and Management, Vol.6, No.6, PP.41 – 47.

17- Makhoulouf, A., Merahi, A., & Greaves, C. (2020). **Modeling Structural Equation for Quality of Work Life.** *IIBM'S Journal of Management Research*, 5(1-2). Retrieved from <http://52.172.208.163/index.php/iibm/article/view/1219>

18- Rich, Bruce Louis, And Jeffrey A. Lepine And Ean R. Crawford: (2010)؛ "**Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance**", *Academy Of Management Journal*.53(3)؛ p617-635

19- Riipinen, Markku. (1997). **The Relationship Between Job Involvement and Well-Being, The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied**, Volume 131(1), Issue 1, pp81-89.

20- Salinero, S.F, Collantes Á.G, & Cifuentes, F.R, and Gabriela Topa. (2020). **Is Job Involvement Enough for Achieving Job Satisfaction ? The Role of Skills Use and Group Identification.** *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12). p1-11. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/ijerph17124193>