

## دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء

### The rôle of Kenshin at wok and its Relationship to carrer immersion in privauté schéols in Zarqa Gouvernorat

<sup>1</sup> أميرة عبدالله ذياب الزهادنة، وزارة التربية والتعليم - الأردن - الزرقاء

تاريخ الاستلام: 2023/6/6 تاريخ القبول: 2023 / 7 / 2 تاريخ النشر: 2023/7/15

#### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياسين هما: مقياس القرابة في العمل، ومقياس الإنغماس الوظيفي؛ من أجل قياس مستوى العلاقة بينهما، وأثرهما على متغير التحصيل والجنس. وقد طبق المقياس على (400) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن دور القرابة في العمل والإنغماس الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور القرابة في العمل لأثر الجنس، وسنوات الخبرة، المؤهل العلمي، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور الإنغماس الوظيفي لأثر الجنس، وسنوات الخبرة، المؤهل العلمي، كما لا يوجد علاقة ارتباطية بين القرابة في العمل والإنغماس الوظيفي، توصي هذه الدراسة بضرورة مساعدة العاملين في المؤسسات التعليمية على تعزيز مفهوم الإنغماس الوظيفي وذلك من خلال زيادة العلاقة بين العاملين والإدارة فيها، كما وتوصي بضرورة إجراء دراسات مستقبلية تتحدث عن دور القرابة في العمل وربطها بمتغيرات أخرى تعمل على تعزيز مثل هذه المتغيرات الحديثة في التخصصات التربوية والعلمية.

**كلمات مفتاحية:** القرابة في العمل، الإنغماس الوظيفي، المدارس الخاصة، محافظة الزرقاء.

#### Abstract:

This study aimed to uncover the role of kinship at work and its relationship to job immersion in private schools in the Zarqa Governorate, and in order to achieve the objectives of the study, two scales were developed: the kinship at work scale, and the job immersion scale; In order to measure the level of the relationship between them, and their impact on the achievement and gender variable. The scale was applied to (400) male and female teachers, and the results of the study showed that the role of kinship at work and job immersion came to a moderate degree, and the results of the study found that there were no statistically significant differences in the role of kinship at work due to the effect of gender, years of experience, academic qualification, and the results showed There are no statistically significant differences in the role of job immersion due to the effect of gender, years of experience, academic qualification, and there is no correlation between work kinship and job immersion. This study recommends the need to help workers in educational institutions to enhance the concept of job immersion by increasing the relationship between It also recommends the necessity of conducting future studies that talk about the role of kinship at work and linking it to other variables that work to enhance such modern variables in the specialization of management and educational leadership.

**Keywords:** Work kinship, job immersion, private schools, Zarqa Governorate.

## عنوان المقال:

### دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء

#### المقدمة:

تعد المدرسة من أهم المؤسسات التعليمية، التي تضم في كوادرها مجموعة من الأفراد والجماعات، التي تجمع بينهم أواصر القرابة، وهذا لا يعتبر من الأمور الإيجابية في داخل المؤسسة التعليمية، لأنه سيكون هناك قدر هائل من المحسوبية والواسطة داخل المنظومة التعليمية والتربوية.

كما وتعد القرابة في العمل هي أحد أهم أسباب تخلف الدول العربية وضياعها، وذلك بسبب وضع الشخص غير المناسب في الوظائف الإدارية أمر لا يمكن السكوت عليه، ويضر بمصالح العمل الإداري، كما وأن هناك الكثير من الأمثلة التي نراها كل يوم وفي أي وقت، لذلك وجب على الجهات المعنية أن تقوم بوضع قوانين مشددة تتعلق بالسلوك الوظيفي والأخلاقي للعمل بجميع القطاعات العامة والخاصة، وذلك من خلال القيام بتنظيم دورات توعوية تسهم في غرس الكثير من المعايير والمبادئ في المجتمع ككل.

وتعمل ظاهرة القرابة في العمل على هدر طاقة المجتمع، وخلق بيئة وظيفية تعمل على نمو الفساد والمفسدين داخل المجتمع، وتنتشر هذه الظاهرة من خلال مفاهيم العشائرية على حساب مبدأ الشفافية والنزاهة في التعيينات، مما يورث خللاً في بناء المجتمع بجميع أنظمتها السياسية والأخلاقية والسلوكية والاجتماعية والدينية والثقافية، والذي يقوم بتدمير الوظائف المركزية للدولة، ويفقد المواطن ثقته بالحكومة والقانون (البكوش وصالح، 2018).

وفي الفترة الأخيرة بدأ تركز إسم عائلة واحدة في مؤسسة معينة، وكأن هذه الوظيفة حكراً لهذه العائلة بعينها، سواء في المؤسسات الحكومية كانت أم الخاصة في الأردن تواجه مثل هذه المشكلة وبشكل واضح وصريح، وتعد هذه الظاهرة من أهم الأسباب المؤثرة على إنتاجية المؤسسة العامة كانت أم الخاصة، والتي أصبحت بسببها بعض الوظائف غير مجدية ونافعة وتؤثر بشكل ملحوظ على حب المواطن للعمل وإنتاجيته الغير كافية بسبب عدم تخوفه من ذهاب تلك الوظيفة من بين يديه (الحوري، 2018).

ومن الأهمية بمكان الوعي بإندماج الفرد في العمل، وشعوره بالراحة النفسية والرغبة في الإنتاجية والتكيف مع طبيعة عمله بصورة تضمن له النجاح والاستمرارية بعمله، ويعد هذا من أهم ركائز الإنغماس الوظيفي في العمل داخل المؤسسة التعليمية والإدارية، كما وينعكس على شعوره بالسعادة والرضا الكامل عن عمله والتقدير العالي لخبرته الوظيفية، مما يجعل الموظف قادراً على إدارة مركزه الوظيفي بكل جدارة ومصداقية (الشبرمي، 2019).

ويتأثر الإنغماس الوظيفي بعدة عوامل داخل المؤسسة الوظيفية ويعود هذا الأمر إلى عدم رضا الفرد عن عمله، وضعف مستويات الخبرة الوظيفية لديه، وومتطلبات العمل التي تكون أكبر بكثير من كفاءة الفرد في هذه الوظيفة، ويعود السبب الأكبر لمثل هذا الضعف في المؤسسات إلى وضع الشخص غير مناسب في الوظيفة التي تكون بحاجة إلى وجود خبرات وكفاءة متطورة تمكن المؤسسة من التطور والرقى، فبمثل هذه السلوكيات الغير أخلاقية تكون عواقبها كارثية على جميع المؤسسات التعليمية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والسياسية (بني خالد، 2017).

وتعد المدرسة المؤسسات التعليمية التي تسعى إلى تحسين رضا الكوادر التعليمية على المؤسسة التعليمية العاملين فيها ومنهم المعلمون ومديري المدارس، وذلك من خلال رضا هذه الكوادر التعليمية، والذي يؤدي بدوره إلى الولاء للمؤسسة، ثم الإنتماء لها، وفي آخر المطاف ينغمس الفرد في العمل ويؤديه على أكمل صورة ممكنة (الشبل، 2019).

وقد أشار عموش والحراشة (2018) إلى أن الإنغماس الوظيفي ينعكس بشكل إيجابي على العاملين في المدرسة، حيث تزيد نسب إنتاجيتهم بدرجة كبيرة مما يؤثر على طبيعة عملهم داخل المؤسسة التعليمية، كما ويرتفع رضاهم الوظيفي وتزيد فرص تطويرهم لمهاراتهم ومعارفهم ومستويات أدائهم ونجاحهم، مما يسهم وبشكل ملحوظ في نجاح المؤسسات التعليمية والتربوية.

إلا أن ممارسة القربانة في الإدارة يحول دون رضا المعلمين وإنغماسهم الوظيفي، لهذا جاءت هذه الدراسة لتقصي دور ممارسة أسلوب القربانة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

ونبعت مشكلة هذه الدراسة من أن الإنغماس الوظيفي الإيجابي يؤدي إلى الشعور بالإنغماس بالعمل والمؤسسة التي يعمل بها العاملين، ولقد أشارت الدراسات ومنها دراسة شكواما وأذورز (2019, Chukwama & Athers إلى أن العاملين الذين يشعرون أن المسؤولين يقدرون ما يقومون به يزيد من إنتاجيتهم للعمل، إلا أن إنتشار ظاهرة القربانة في العمل (المحسوبية) وتؤثر على مستويات إنتاج العاملين في المؤسسات التعليمية، كما وجعل الكثير من المعلمين غير قادرين على التكيف والرضا والإنغماس مع عملهم بصورة إيجابية، ويعود هذا الأمر إلى عدم كفاءة الكوادر التعليمية التي تم تعيينها داخل المؤسسة التعليمية، وأشارت بعض

## عنوان المقال:

دور القرباة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء  
الدراسات إلى موضوع القرباة في العمل ومنها دراسة أبو دية (2015)، ودراسة أخوارشيدة والعدوان (2017)،  
كما وأشارت دراسة عموش والحراشنة (2018)، ودراسة مؤنس (2018) إلى موضوع الإنغماس الوظيفي.

كما لمست الباحثة من خلال خبرتها العملية كمعلم لسنوات طويلة في احد المدارس الخاصة في محافظة  
الزرقاء بأن بعض المعلمين غير قادرين على تسيير العملية التعليمية والتربوية بصورة جيدة، ولا يوجد لديهم خبرة  
وكفاءة تعليمية في المؤسسات التعليمية، ويعود هذا الأمر إلى إنتشار ظاهرة القرباة في العمل (المحسوبية) بشكل كبير  
في المدارس الخاصة، وبهذا فسوف تتحدد مشكلة الدراسة بمحاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرباة في المدارس؟
2. ما درجة الإنغماس الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائي ( $\alpha=0.05$ ) لدرجة إدراك القرباة بين  
المتوسطات الحسائية والتي تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائي ( $\alpha=0.05$ ) لدرجة الإنغماس  
الوظيفي بين المتوسطات الحسائية والتي تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟
5. هل هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين إدراك العلاقة لمفهوم  
القرباة والإنغماس الوظيفي المعلمين؟

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرباة في المدرسة.
2. التعرف إلى درجة الإنغماس الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء.
3. الكشف عن العلاقة الإرتباطية بين القرباة في العمل والإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء.
4. التعرف إلى الفروق في القرباة في العمل في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).
5. التعرف إلى الفروق في الإنغماس الوظيفي في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

## أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تصدت له، وهو دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء ومن هنا تبرز أهمية الدراسة من الناحية النظرية والتطبيقية، وذلك فيما يلي:

### أولاً: الأهمية النظرية

- يعد هذا البحث إثراء للمعرفة النظرية لمجموعة البحث في متغيرات القرابة في العمل والإنغماس الوظيفي، وتوفير إطار نظري عن القرابة في العمل بإعتبارها من المتغيرات الحديثة في مجال الإدارة التربوية.
- يدعم التطورات النظرية لمتغير القرابة في العمل والإنغماس الوظيفي نظراً لقلّة الدراسات العربية التي تناولت هذين المتغيرين معاً - في حدود علم الباحثة- وتحديداً لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء.
- تساهم هذه الدراسة في رفع دور الإنغماس الوظيفي، وتسهيل الضوء على مفهوم القرابة في العمل ودوره في خلق معلمين غير قادرين على ممارسة مهنة التعليم بصورة مرضية في مدارسهم.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية

- يؤمل من هذه الدراسة مرجع مهم في وزارة التربية والتعليم ولدى مديري المدارس الخاصة ووحدات الموارد البشرية، من حيث تحديد دور القرابة في العمل.
- مساعدة متخذي القرارات في النظام التربوي بمعلومات عن قدرات المعلمين ومدى إنغماسهم الوظيفي، مما يدعو إلى التخطيط من أجل توجيه مديري المدارس الخاصة إلى أهمية الاهتمام بموضوع القرابة في العمل ومدى تأثيره على أنغماس العاملين في وظائفهم.
- بناء وتنفيذ البرامج التدريبية التي تساعد المعلمين ذوي الخبرة القليلة في تنمية خبراتهم التعليمية وتعزيز كفاءاتهم الإنتاجية.

### حدود الدراسة ومحدداتها:

- الحدود البشرية: معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء.
- الحدود المكانية: المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء/ المملكة الأردنية الهاشمية.

## عنوان المقال:

### دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء

- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام 2021/2022.

- الحدود الموضوعية: دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء.

**محددات الدراسة:** تتحدد نتائج هذه الدراسة من خلال صدق أداتي الدراسة، ودرجة الثبات المطلوب فيهما، كذلك لا تعمم النتائج إلا على المجتمع الذي أخذت منه عينة الدراسة، والمجتمعات المماثلة، كما تحددت النتائج في ضوء صدق المستجيبين وموضوعيتهم عند الإجابة على فقرات الأداة المستخدمة في الدراسة.

### التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

تتضمن هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم والمصطلحات وهي:

#### 1. القرابة في العمل (المحسوبة):

"هو تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جماعة أو جهة ينتمي لها الشخص، مثل حزب أو عائلة أو منطقة أو مؤسسة أُلح، دون أن يكونوا مستحقين لها" (أخورشيده والعدوان، 2017: 3).

"هو إسناد الوظائف أو منح الترفيعات على أساس الرعاية والنفوذ، لا على أساس الكفاءة" (أبو دية، 2015: 19).

ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس القرابة في العمل المستخدم لأغراض الدراسة الحالية.

#### 2. الإنغماس الوظيفي:

"هو حالة من إدراك الفرد مدى توافقه النفسي مع عمله، طالما أن للعمل القدرة على إشباع الحاجات البارزة والمتوقعة للفرد" (مؤنس، 2018: 186).

"هي الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، وهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معها" (المصري، 2015: 7).

ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على الإنغماس الوظيفي المستخدم لأغراض الدراسة الحالية.

أولاً: القربة في العمل:

تؤدي ظاهرة القربة في العمل إلى خراب المجتمعات وهلاكها، وانتشار الفساد الإداري والمالي داخل المؤسسة التي تسعى إلى تعيين موظفيها حسب المحسوبية وأواصل القربة فيما بينهم، وهذا يؤدي بدوره إلى تعيين الشخص الغير مناسب في مناصب مهمة، تؤثر تدورها على نجاح عمل الفرد داخل المنصب الذي لا يحمل به أي خبرة للعمل به.

كما وأن القربة بمفهومها العام تعرف بأنها: "هي نظام إجتماعي يقوم على أساس الروابط العائلية الحقيقية أو المفترضة، وتشمل القربة مفهومها العام على الروابط الآسرية بجميع أشكالها من الأخ وصولاً للجد" (عبد السلام وعبد العزيز، 2020: 23).

أنعكاسات ظاهرة القربة في العمل على المؤسسات:

كما وأن ظاهرة القربة في العمل (المحسوبية) أصبحت من أخطر الظواهر الاجتماعية التي إنتشرت في مجتمعاتنا العربية، ولم تؤثر بدورها على تعيين أشخاص غير كفؤين في مناصب مهمة لا تعادل مستويات الخبرة لديهم، بل وطال تأثيرها إلى خراب الكثير من المؤسسات ودمارها بسبب عدم توافر فرص مناسبة لأصحاب الخبرة التي تساعد المؤسسة بدورها على النهوض والإزدهار، ومن هنا وجب على أصحاب القرار أن يضعوا الكثير من العقوبات الصارمة على شروط التعيين، وذلك من أجل التخلص من ظاهرة المحسوبية والقربة في العمل، والقيام بتنفيذ نظام الوظيفة بالمنافسة (الأحمد وشرافة، 2018).

ويعتبر مصطلح القربة في العمل (المحسوبية) من أكثر المصطلحات المستخدمة في وقتنا الحالي، وذلك يعود إلى بداية القرن الثامن قبل الميلاد، كما وعمل علماء الإدارة التربوية على تطوير مفهوم القربة في العمل حتى يصبح من أهم الموضوعات التي يتم دراستها بصورة واسعة وكبيرة (أحمد، 2018).

كما ويعرف مصطلح القربة في العمل (المحسوبية) بعدد من التعريفات التي تختلف من عالم إلى آخر، ويعود هذا الإختلاف إلى إختلاف مجموعة الآراء بين العلماء والمختصين في مجال الإدارة التربوية، كما وأن هذا الإختلاف يرجع أيضاً إختلاف الجوانب الاجتماعية المرتبطة بإدراك أفراد المجتمع إلى مخاطر ظاهرة القربة في العمل (المحسوبية)

## عنوان المقال:

دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء والتي يؤدي تأثيرها إلى خراب نجاح مؤسسات العمل، وضياح الكثير من فرص العمل لأصحاب الخبرة والكفاءة المناسبة في العمل (Abun, 2018).

## الأثار الإيجابية لظاهرة القرابة في العمل:

والتي أشار إليها Chukwama & Athers (2019)، وهي كما يلي:

1. يخلق طواقم للعمل متضامنة في الأعمال الصغيرة.
2. يسمح للأفراد المؤهلين بالعمل ولا يجرهمم لكونهم من ذوي القرابة.
3. ينظم بنية العمل الفاشلة من حيث المعنويات والرضا.

## الأثار السلبية لظاهرة القرابة في العمل:

والتي تحدث عنها Toytok & Car (2018)، وهي كما يلي:

1. عدم إحترام مواعيد العمل والإنصارف من العمل في أي وقت يشاء.
2. التقصير في أداء الأعمال المكلف بها.
3. عدم الإلتزام بالأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل والبحث عن الأعذار والتبريرات لذلك.
4. الكسل والتراخي وإسغراق أطول وقت مما هو مطلوب لأداء وإنجاز العمل.

## أشكال النداعيات الإدارية وعلاقتها بظاهرة القرابة في العمل:

والتي أشار إليها Vveinhardt & Sroka (2020)، وهي كما يلي:

1. تتراجع دافعية العاملين في المؤسسات.
2. عدم إنجاز العاملين للعمل الجاد، والقدرات، والخوف من إنهاء الخدمة.
3. عدم إعتقاد الفرد بأن له فرص في الترقى (الترقية).

وترى الباحثة من خلال ما تم عرضه سابقاً بأن ظاهرة القرابة في العمل (المحسوبية) لا تؤيدها أي نظرية في الإدارة التربوية، وهذا يعود إلى مخاطرها على جميع المؤسسات العاملة داخل الدولة، والتي تسبب بدورها لأصحاب الخبرة والكفاءة العالية، وتحرمهم من مناصبهم ووظائفهم التي يلمون بها في مسيرتهم العلمية، ومن هنا قامت هذه

الدراسة على ربط ظاهرة القرابة في العمل وعلاقتها بمفهوم الإنغماس الوظيفي خاصةً في كثير من المؤسسات التعليمية الخاصة والتي تعد من أكثر الظواهر إنتشاراً في مجتمعنا الأردني.

### ثانياً الإنغماس الوظيفي:

يعد موضوع الإنغماس الوظيفي من أهم الموضوعات التي اهتم بها الباحثون والمختصون بمجال الإدارة التربوية بشكل كبير في الفترة الأخيرة، وهو من أحد أهم القضايا الاجتماعية الأساسية لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمات والمؤسسات، كما وأن مفهوم الإنغماس الوظيفي يقوم على تفسير الكثير من السلوكيات الأخرى لدى أفراد المجتمع كالغياب، والرضا، والأداء، والإنتاج، وسير العمل داخل المؤسسة التي يعمل بها أفراد المجتمع.

### مفهوم الإنغماس الوظيفي:

ولقد أشار عدد من المختصين والعلماء في مجال الإدارة التربوية إلى مفهوم الإنغماس الوظيفي، وهو كما يلي:

يعرفه عموش والحراشنة (2018) بأنه "هو الوسائل التي يتم من خلالها المساعدة في توجيه العمل وتحقيق الإنتاجية" (عموش والحراشنة، 2018: 11).

كما وعرفه المصري (2015) بأنه "هو حالة من إدراك الفرد لمستوى انسجامه النفسي مع عمله، وعلى الرغم من أن القدرة على العمل والإكتفاء بجميع الحاجات واضحة ومتوقعة للفرد" (المصري، 2015: 7).

يعرفه رشيد (2018) بأنه "هو اتجاه الفرد للانتماء والولاء للمنظمة، وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة بها من خلال التعبير عن إهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها" (رشيد، 2018: 24).

وترى الباحثة من خلال ما تم عرضه سابقاً بأن مفهوم الإنغماس الوظيفي يقوم على توجيه الموظفين نحو الإلتزام والتفاعل الإيجابي في أدائهم لواجباتهم ومهامهم الوظيفية.

### خصائص الإنغماس الوظيفي:

يمتاز الإنغماس الوظيفي بعدد من الخصائص، التي أشار إليها الشبرمي (2019)، وهي كما يلي:

## عنوان المقال:

### دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء

1. الخصائص الشخصية: وهي تتكون من الدوافع، والإتجاهات، والنوع، والقيم.
2. الخصائص الاجتماعية: وهي تتكون من مشاعر النجاح، العمل مع الآخرين، المشاركة في اتخاذ القرارات.
3. الخصائص الوظيفية: وهي تتكون من الحوافز، التنوع، التغذية العكسية الراجعة، الإستقلال الوظيفي.

وترى الباحثة من خلال ما تم عرضه سابقاً بأن خصائص الإنغماس الوظيفي مرتبطة مع بعضها البعض، ويكمل كل منهما الآخر، وذلك من خلال العمل مع الآخرين ومشاركتهم يولد لدى الفرد مجموعة من الخصائص الاجتماعية التي تؤثر بدورها على شخصية الفرد وتكون لديه مجموعة من القيم والعادات والحوافز والدوافع وغيرها الكثير من الخصائص الاجتماعية والوظيفية والشخصية.

### أبعاد الإنغماس الوظيفي الثلاثة:

التي أشار إليها Curaraton & Latonio & Acut (2019)، وهي كما يلي:

1. بعد المتغيرات التنظيمية: هي المتغيرات المتعلقة بالعمل كنوع العمل، خصائص الشخصية، والرضا الوظيفي، وغيرها من المتغيرات التنظيمية.
2. بعد المتغيرات غير التنظيمية: هي المتغيرات التي تكون خارج الظروف الشخصية والتنظيمية.
3. بعد المتغيرات الشخصية: هي المتغيرات المتعلقة بالفرد وبخبرته الشخصية.

### - الدراسات السابقة:

#### الدراسات العربية

قام الشبل (2019) بدراسه هدفت إلى معرفة مستوى الإنغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنبزة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإستخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (207) معلمة، كما تم إستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى الإنغماس الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر التخصص والحالة الاجتماعية، كما وجاءت مقترحات تعزيز الإنغماس الوظيفي على درجة كبيرة من القوة والأهمية.

وأجرى مؤنس (2018) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الإنغماس الوظيفي ومستوى الإحترق النفسي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من

(256) معلماً ومعلمة، تم إعداد مقياس الإحترق النفسي ومقياس الإنغماس الوظيفي، توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة بين الإنغماس الوظيفي والإحترق النفسي، كما لا توجد فروق في مستوى الإنغماس الوظيفي والإحترق النفسي والتي تعزى لمتغير الجنس والخبرة لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة.

أما عموش وحراششة (2018) قاما بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الإنغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (130) مديراً ومديرة، قام الباحثان باستخدام الإستبانة أداة للدراسة، توصلت نتائج الدراسة إلى أم مستوى الإنغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق من وجهة نظرهم كان بمستوى مرتفع وبشكل عام، وجاءت المجالات مرتبة على النحو التالي: (المعرفي، ثم السلوكي، ثم العاطفي)، بالإضافة إلى وجود فروق في متوسط استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث على جميع المجالات بإستثناء المجال العاطفي، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة الإدارية.

### الدراسات الأجنبية

هدفت دراسة أبو العنين (Abu Aleinein, 2016) إلى معرفة أثر الإنغماس الوظيفي بأبعاده على الأداء الوظيفي في المكتب الإقليمي للأونروا في غزة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت الباحثة الإستبانة أداة لجمع البيانات، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد المستقلة وهي (الإنغماس المعرفي، والسلوكي، والعاطفي) مع المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول أثر الإنغماس الوظيفي على الأداء الوظيفي تعزى إلى متغير العمر والمستوى التعليمي فقط.

أشارت دراسة رنا ومالك وحسان (Rana & Malik & Hussain, 2016) إلى معرفة أثر الأنماط القيادية الإيجابية على الإنغماس الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات العامة والخاصة في منطقة البنجاب، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج السببي المقارن، تكونت عينة الدراسة من (250) عضو هيئة تدريس، تم استخدام مقياس (Kanungo, 1982) لقياس الإنغماس الوظيفي، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية كبيرة القيادة التحويلية والتعاملية مع الإنغماس الوظيفي، وأن نمط القيادة التعاملية كان أقوى تأثيراً على الإنغماس الوظيفي بالمقارنة مع أسلوب القيادة التحويلية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق من حيث الجنس لأعضاء هيئة التدريس وتأثير أنماط القيادة على الإنغماس في العمل.

## عنوان المقال:

دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء  
منهجية الدراسة:

إعتمدت في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي كونه المنهج الأكثر ملاءمة لمثل هذا النوع من الدراسات، بالإضافة إلى تطوير إستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بعينة هذه الدراسة.

## مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء وعددهم (1591) معلماً ومعلمة، موزعين على (75) مدرسة. علماً أن هذه البيانات تم الحصول عليها من قسم الموارد البشرية في مديرية التربية والتعليم في محافظة الزرقاء.

## عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية، والتي تكونت من (400) معلماً ومعلمه، وبنسبه كلية تقدر ب 25% من مجتمع الدراسة، وبحيث يتناسب حجم العينة مع حجم مجتمع الدراسة.

### جدول رقم (1)

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	181	45.3
	انثى	219	54.8
سنوات	اقل من 5 سنوات	124	31.0
	5-10 سنوات	144	36.0
الخبرة	أكثر من 10 سنوات	132	33.0
	بكالوريوس فأقل	250	62.5
المؤهل العلمي	دراسات عليا	150	37.5
	المجموع	400	100

## أداتي الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم تطوير مقياس دور القرابة في العمل ومقياس الإنغماس الوظيفي وفيما يلي استعراض للمقياسين:

### أولاً: مقياس دور القرابة في العمل.

تم تطوير مقياس القرابة في العمل من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة الحوري (2018)، ودراسة البكوش وصالح (2018)، وتكون المقياس بصورته الأولية مكون من (23) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي: (تعين المعلمين، النظام والتعليم-القانون، نشاطات المعلمين، وأسلوب المعاملة)، وبينما تكون المقياس بصورته النهائية من (22) فقرة تم حذف الفقرة (3) بينما تكونت جميع فقرات المقياس من فقرات إيجابية.

1. المجال الأول (تعين المعلمين): فقراته من (1-5) جميعها إيجابية.

2. المجال الثاني (النظام والتعليم- القانون): فقراته من (6-12) جميعها إيجابية.

3. المجال الثالث (نشاطات المعلمين): فقراته من (13-16) جميعها إيجابية.

4. المجال الرابع (أسلوب المعاملة): فقراته من (17-23) جميعها إيجابية.

### ثبات مقياس دور القرابة في العمل:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (20) معلم ومعلمة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (2) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

### الجدول (2)

(Test-retest) وطريقة الإعادة Cronbach`s Alpha معاملات الثبات بطريقتي الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا )

الأداة	الثبات بطريقة الإعادة	طريقة الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا
	test-retest	Cronbach`s Alpha
القرابة في العمل	0.952	0.950

### عنوان المقال:

دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء  
وتبين من الجدول (2) أن قيم معامل الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" هي (0.950)، كما وتبين أن قيم  
الثبات بطريقة "الإعادة" (test-retest) هي (0.952) وهذه القيم دالة على الثبات وكافية لأغراض الدراسة  
الحالية.

### ثانياً: مقياس الإنغماس الوظيفي

تم تطوير مقياس الإنغماس الوظيفي من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة  
بني خالد (2017)، ودراسة عموش والحراشنة (2018)، وتكون المقياس بصورته الأولية مكون من (15) فقرة،  
وبينما تكون المقياس بصورته النهائية من (13) فقرة تم حذف الفقرة (1-2) بينما تكونت جميع فقرات المقياس  
من فقرات إيجابية.

### ثبات مقياس الإنغماس الوظيفي:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق  
المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (20) معلم ومعلمة، ومن ثم  
تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.  
وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (3)  
يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم  
ملائمة لغايات هذه الدراسة.

### الجدول (3)

(Test-retest) وطريقة الإعادة Cronbach's Alpha معاملات الثبات بطريقتي الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا )

الأداة	الثبات بطريقة الإعادة	طريقة الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا
	test-retest	Cronbach's Alpha
الإنغماس الوظيفي	0.989	0.952

وتبين من الجدول (3) أن قيم معامل الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" هي (0.952)، كما وتبين أن قيم  
الثبات بطريقة "الإعادة" (test-retest) هي (0.989) وهذه القيم دالة على الثبات وكافية لأغراض الدراسة  
الحالية.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغير المستقل:

دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء.

ثانياً: المتغير التابع:

- الجنس: وله فئتان "ذكور، أناث".
- سنوات الخبرة للمعلمين: ولها ثلاث مستويات، " أقل من 5 سنوات، 5 سنوات \_ 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات".
- المؤهل العلمي للمعلمين: وله مستويان "بكالوريوس فأقل، دراسات عليا".

عرض النتائج

هدفت هذه الدراسة للكشف عن دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء، ولتحقيق ذلك تمت الإجابة عن أسئلتها وفق تسلسها، وفيما يلي عرض لذلك:

النتائج المتعلقة بسؤال الأول "ما درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في العمل"؟

للإجابة على سؤال يتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات القرابة في العمل، حيث كانت على النحو التالي:

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة
1	22	يتفاوت تعامل مدير المدرسة مع المعلمين حسب الديانة التي ينتمون لها.	3.47	1.228	متوسطة
2	20	تتفاوت حرية إبداء الرأي والتعبير الممنوحة للمعلمين بتفاوت مستوى قرابتهم لمالك المدرسة.	3.40	1.334	متوسطة
3	13	يتم إختيار المعلمين للمشاركة في الإحتفالات والمناسبات الدينية تبعاً لديانتهم التي ينتمون لها.	3.33	1.425	متوسطة
3	19	تزداد درجة إحترام المدير للمعلمين حسب نفوذ أقاربهم.	3.33	1.409	متوسطة

## عنوان المقال:

### دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء

متوسطة	1.298	3.27	تختلف شدة العقوبات التي تتفد بحق المعلمين بناءً على قرابتهم لمالك المدرسة.	7	4
متوسطة	1.282	3.23	يتم تعيين المعلم بناءً على درجة نفوذ العائلة التي ينتمي إليها.	3	5
متوسطة	1.360	3.15	يكرم مدير المدرسة المعلمين الذين تربطه مع أقاربهم مصلحة شخصية أكثر من غيرهم.	21	6
متوسطة	1.345	3.13	يتأثر تطبيق المدير للعقاب على المعلم بناءً على نفوذ عائلة المعلم في المدرسة	5	7

يبين الجدول (4) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.64-3.47)، حيث جاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على "يتفاوت تعامل مدير المدرسة مع المعلمين حسب الديانة التي ينتمون لها." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.47) بدرجة "متوسطة"، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على "يتم تعيين المعلمين بناءً على الطبقة أو العشيرة التي ينتمي إليها." في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.64) بدرجة "متوسطة"، وبلغ المتوسط الحسابي القرابة في العمل ككل (3.05) بدرجة "متوسطة".

النتائج المتعلقة بسؤال الثاني "ما درجة الإنغماس الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء؟"

للإجابة على سؤال يتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات الانغماس الوظيفي،

حيث كانت على النحو التالي:

#### جدول (5)

##### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة
1	13	أحياناً أود معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في مهنتي.	4.19	0.983	مرتفعة
2	2	أصل إلى عملي مبكراً للإستعداد للتدريس.	4.18	1.016	مرتفعة
3	1	أشعر بمرونة الوقت بسرعة أثناء التدريس.	4.16	1.061	مرتفعة
4	4	يوجد توافق تام بين قدراتي الشخصية وطبيعة مهنتي.	3.57	1.185	متوسطة
5	6	يوجد لدى أنشطة أخرى أكثر أهمية من مهنتي.	3.39	1.239	متوسطة

## أميرة الزهانة

متوسطة	1.138	3.24	أتجنب القيام بواجبات ومسؤوليات إضافية في المدرسة.	12	6
متوسطة	1.314	3.16	يعد التدريس بالنسبة لي مجرد جزء بسيط من حياتي	10	7
متوسطة	1.249	3.13	أفكر كثيراً في عمل الغد.	3	8
متوسطة	1.327	3.13	أرتبط بمهنتي إرتباطاً وثيقاً.	11	8
متوسطة	1.360	3.07	أشعر بالكآبة عندما لا أنجح في تحقيق أي شيء متصل بمهنتي.	5	9
متوسطة	1.269	2.84	أستمتع في القيام بعملتي	9	10
متوسطة	1.254	2.83	يشكل التعليم قيمة مهمة جداً في حياتي.	7	11
متوسطة	1.276	2.73	عملي أهم شيء في حياتي	8	12
متوسطة	0.662	3.12	الانغماس الوظيفي ككل		

يبين الجدول (5) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.73-4.19)، حيث جاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على "أحياناً أود معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في مهنتي." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.19) بدرجة "مرتفعة"، وجاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على "عملي أهم شيء في حياتي" في المرتبة الاخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.73) بدرجة "متوسطة"، وبلغ المتوسط الحسابي للانغماس الوظيفي ككل (3.12) بدرجة "متوسطة".

نتائج السؤال الثالث "هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في درجة ادراك القرابة في العمل بين متوسطات الحسابية والتي تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي؟" للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة درجة أدراك القرابة في العمل حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والجدول أدناه يبين ذلك

### جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إدراك القرابة في العمل والتي تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي

القرابة في العمل		العلمي	
الجنس	ذكر	س	ع
		3.11	
		0.65	

عنوان المقال:

دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء

3.12	س	انثى	
0.67	ع		
3.18	س	سنوات فأقل 5	العمر
0.68	ع		
3.08	س	5- 10 سنوات	
0.61	ع		
3.09	س	سنوات فأكثر 10	
0.70	ع		
3.14	س	بكالوريوس فأقل	المؤهل العلمي
0.65	ع		
3.08	س	دراسات عليا	
0.68	ع		

س = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري

يبين الجدول (6) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقرابة في العمل حسب متغيرات الجنس، العمر والمؤهل العلمي بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، العمر والمؤهل العلمي ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي جدول (7).

جدول رقم (7)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، في القرابة في العمل

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.677	0.174	0.115	1	0.115	الجنس
0.759	0.276	0.182	2	0.364	سنوات الخبرة
0.227	1.462	0.964	1	0.964	المؤهل العلمي
		0.659	388	255.753	الخطأ
			400	3981.938	الكلية

يتبين من الجدول (7) الآتي:

- عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف 0.174 وبدلالة احصائية بلغت 0.677
  - عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 0.276 وبدلالة احصائية بلغت 0.759
  - عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف 1.462 وبدلالة احصائية بلغت 0.227.
- نتائج السؤال الرابع "هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) لدرجة الانغماس الوظيفي بين متوسطات الحاسبية والتي تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي؟"

الجدول (8)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحاسبية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة الانغماس الوظيفي في حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والجدول أدناه يبين ذلك

الانغماس الوظيفي	س	الجنس	العمر	المؤهل العلمي
2.99	س	ذكر		
0.80	ع			
3.10	س	انثى		
0.83	ع			
3.07	س	سنوات فأقل 5		
0.79	ع			
3.02	س	10- سنوات 5		
0.86	ع			
3.05	س	سنوات فأكثر 10		
0.80	ع			
3.02	س	بكالوريوس فأقل		
0.82	ع			
3.10	س	دراسات عليا		
0.82	ع			

## عنوان المقال:

### دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء

المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري

يبين الجدول (8) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الانغماس الوظيفي حسب متغيرات الجنس، العمر والكلية بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، العمر والكلية ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي جدول (9).

#### جدول رقم (9)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، في الإنغماس الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	0.015	1	0.015	0.035	0.852
سنوات الخبرة	0.433	2	0.216	0.500	0.607
المؤهل العلمي	0.502	1	0.502	1.158	0.282
الخطأ	168.029	388	0.433		
الكلية	4062.598	400			

يتبين من الجدول (9) الآتي:

- عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف 0.174 وبدلالة احصائية بلغت 0.677.
- عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 0.276 وبدلالة احصائية بلغت 0.759.
- عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف 1.462 وبدلالة احصائية بلغت 0.227.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: "هل هناك علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

( $\alpha=0.05$ ) بين إدراك العلاقة لمفهوم القرابة والإنغماس الوظيفي للمعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال الخامس تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين القرابة في العمل وبين الانغماس

الوظيفي.

جدول (10)

معامل ارتباط بيرسون بين القرابة في العمل والانغماس الوظيفي في المدارس الخاصة  
في محافظة الزرقاء

الانغماس الوظيفي		
0.036	معامل الارتباط	القرابة في العمل
0.478	الدلالة الإحصائية	
400	العدد	

يتبين من جدول (10) انه لا يوجد علاقة ارتباطية بين القرابة في العمل والانغماس الوظيفي حيث ان قيمة (sig=0.478) وهي اكبر من 0.05.

النتائج:

1. جاء دور القرابة في العمل والانغماس الوظيفي بدرجة متوسطة.
2. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور القرابة في العمل لأثر الجنس، وسنوات الخبرة، المؤهل العلمي.
3. كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور الانغماس الوظيفي لأثر الجنس، وسنوات الخبرة، المؤهل العلمي.
4. لا يوجد علاقة ارتباطية بين القرابة في العمل والانغماس الوظيفي.

التوصيات:

1. عقد ورشات تدريبية تساعد العاملين في المؤسسات التعليمية على تعزيز مفهوم المساواة في العمل والإبتعاد عن المحسوبية والواسطة.
2. مساعدة العاملين في المؤسسات التعليمية على تعزيز مفهوم الانغماس الوظيفي وذلك من خلال زيادة العلاقة بين العاملين والإدارة فيها.
3. القيام بإجراء دراسات مستقبلية تتحدث عن دور القرابة في العمل وربطها بمتغيرات أخرى تعمل على تعزيز مثل هذه المتغيرات الحديثة في تخصص الإدارة والقيادة التربوية.
4. القيام بوضع أسس موضوعية يتم إتباعها أثناء القيام بتوظيف العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة.

## عنوان المقال:

دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء  
المصادر والمراجع:

- المصادر العربية:

- أبو دية، ماهر. (2015). الواسطة والمحسوبة في الوظيفة العامة في فلسطين وأثرها على التنمية السياسية (الصفة الغربية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الأحمد، بهاء وشرافة، محمد. (2018). الواسطة والمحسوبة بين الواقع والتجريم، رسالة مجستير غير منشورة، جامعة نابلس، نابلس، فلسطين.
- أحمد، نجلاء. (2018). الإعلام الديني والتعددية الثقافية. عمان: دار المعتز للنشر والتوزيع.
- أخوارشيد، عبد الحكيم والعدوان، شاكرو. (2017). الآثار السلبية للواسطة والمحسوبة على الجودة في الجامعات الرسمية الأردنية: دراسة إكتشافية. المجلة العربية لجودة التعليم. 4(1): 2-20.
- الكوش، الصديق وصالح، سافيناز. (2018). الفساد الإداري وأسباب ظهوره والآثار الناتجة عنه: دراسة تطبيقية على دولة ليبيا. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. 2(10): 113-133.
- بني خالد، ميرفت. (2017). أثر العدالة التنظيمية في الإنغماس الوظيفي: دراسة على المدارس الثانوية في البادية الغربية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- الحوري، إبراهيم. (2018). الواسطة والمحسوبة في التعينات بالوظائف الأشرفية. [www.ammonnews.net](http://www.ammonnews.net)، تم إسترجاعها بتاريخ 2020/4/12.
- رشيد، مازن. (2018). إدارة الموارد البشرية. الرياض: العبيكان.
- الشرمي، لميس. (2019). مستوى الإنغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة. مجلة البحث العلمي في التربية. 20(1): 571-602.
- الشبل، زند. (2019). مستوى الإنغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة. مجلة كلية التربية، 10(35): 67-79.
- عموش، أحمد والحراشة، محمد. (2018). مستويات الإنغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبه المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- المصري، محمد. (2015). الإنغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

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

– المصادر الأجنبية

- Abu Aleinein, A. (2016). The Impact Of Job Involvement on Job Performance At, **UNRWA**, Gaza Field Office, Gaza.
- Abun, D. (2018). Favoritism in the Workplace and Its Effect on the Organization, **Workplace**, 22(1): 1-18.
- Curaraton, E; Latonio, G; Acut, D. (2019). Work immersion performance appraisal and evaluation of Grade 12 STEM students in science and technology-based industries, **November**, 12(3): 1-9.
- Narayanaswamy, M; Shalini Rao, N. (2014). Job Involvement of Secondary school Teachers and Its Effect on Teaching Competency. **International Journal of Education and Psychological Research**, 13(2); 12-31.
- Rana, S; Malik, N; Hussain, Y. (2016). Leadership Styles as predictors of job Involvement in Teacgers, **Pakistan Journal of Psychological Research**, 31(1): 161-182.
- Safina, D. (2015). Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects. **Procedia Economics and Finance**, 23(2): 630 – 634.
- Toytok, E; Car, A. (2018). The Effect of Administrators' Behaviors That Involves Favoritism on Organizational Opposition, **Journal of Education and Training Studies**, 6(3): 68-77.
- Vveinhardt, J; Sroka, W. (2020). Nepotism and Favoritism in Polish and Lithuanian Organizations: The Context of Organizational Microclimate, **Sustainability**, 12(2): 2-23.