



جامعة مؤتة
كلية الدراسات العليا

دور القرابة في العمل وعلاقتها بالانغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في لواء وادي السير

إعداد

باسمة محمد سعيد مسلم الرهونجي

إشراف

الأستاذ الدكتور عبد الفتاح صالح خليفات

رسالة مقدمة إلى كلية الدراسات العليا استكمالاً
لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
تخصص الإدارة التربوية/ قسم الأصول والإدارة التربوية

جامعة مؤتة، 2021

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تُعبّر
بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة



قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب باسمه محمد سعيد مسلم الرمونجي
والموسومة بـ: دور القراة في العمل وعلاقتها بالانغماس الوظيفي في
المدارس الخاصة في لواء وادي السير

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير الإدارة التربوية

٢٠٢١/٠٥/٢٧

في تاريخ

القسم: الإدارة التربوية

قرار رقم

إلى الساعة ٣

من الساعة ١

التوقيع

أعضاء اللجنة:

مشرفاً ومقرراً

عضواً

عضواً

عضو خارجي

(Handwritten signatures of committee members)

أ.د. عبدالفتاح صالح موسى خليفات

أ.د. ملوح باجي عايد الخريشا

أ.د. باسم علي عبيد حوامده

د. نجوى عبد الرحم دراوشة

/عميد كلية الدراسات العليا

(Handwritten signature of the Dean)
أ.د. عمر المعاينة



الإهداء

إلى منارة العلم وسيد الخلق رسولنا الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

.....

إلى من أستمَد منه قُوَّتِي واعتَزَازِي، لأُمسِكَ مَصْدَرَ فَخْرِي بِذَاتِي، إلى الجَبِينِ النَّدِيِّ
واليدِ المِعْطَاءَةِ والنُّورِ الَّذِي يَسْتَضِيءُ بِهِ دَرْبِي
"أبي الغالي رحمك الله"

.....

إلى من زَرَعَتْ فِي قَلْبِي شَمْسًا لَا تَعْرُبُ وَدِفْئًا لَا يَنْضُبُ، إلى من مَدَّتْني بِالْعِزِّ
وَالْعَطَاءِ وَالِدُّعَاءِ وَأَحَاطَتْني بِالمَحَبَّةِ وَالتَّقْدِيرِ وَالاحْتِرَامِ، إلى شَمْعَتِي المُضِيئَةِ، وَنِبْرَاسِ
حَيَاتِي
"أُمِّي العَالِيَةِ"

.....

إلى رِيَاحِينِ الحَيَاةِ، وَثَمَرَةِ الفُؤَادِ، وَمَصْدَرَ الإِهَامِي وَوَفَائِي، أَبْنَائِي
"أحمد ومايا"

.....

إلى شَقَائِقِ الوَرْدِ والفُلِّ والرَّيْحَانِ، إلى سَنَدِي وَعِزَّتِي بَعْدَ الله
"إخواني وأخواتي"

.....

وإلى كُلِّ مَنْ سَانَدَنِي طِيْلَةَ فَتْرَةِ دِرَاسَتِي مِنْ أَسَاتِدَتِي وَزُمْلَائِي
إِلَيْهِمْ جَمِيعًا كُلِّ الاحْتِرَامِ وَالتَّقْدِيرِ، وَأُهْدِيهِمْ ثَمَرَةَ جُهِدِي الْمُتَوَاضِعِ

.....

"أَسْعِدْكُمْ اللهُ جَمِيعًا"

باسمة محمد سعيد مسلم الرهونجي

الشُّكْرُ وَالتَّقْدِيرُ

بَعْدَ أَنْ أَعَانَنِي اللَّهُ، وَفَرَعْتُ مِنْ هَذِهِ الرِّسَالَةِ، أَتَوَجَّهُ إِلَى الْمَوْلَى عَزَّوَجَلَّ بِالْحَمْدِ
وَالشُّكْرِ الَّذِي هَدَانِي وَأَنَارَ لِي الطَّرِيقَ، وَفَتَحَ لِي السُّبُلَ، وَأَمَدَّنِي بِالْعَزْمِ وَالصَّبْرِ،
وَمَنَحَنِي التَّوْفِيقَ وَالسَّدَادَ، لِإِتِمَامِ هَذَا الْجُهْدِ الْعِلْمِيِّ الْمُتَوَاضِعِ.
لَا يَسْعُنِي إِلَّا أَنْ أَتَقَدَّمَ بِخَالِصِ شُكْرِي وَوَافِرِ امْتِنَانِي إِلَى أَسْتَاذِي الْفَاضِلِ
الْأُسْتَاذِ الدُّكْتُورِ: عَبْدِ الْفَتَّاحِ صَالِحِ خَلِيفَات؛ عَلَى مَا قَدَّمَهُ لِي مِنْ جُهِدٍ كَبِيرٍ مِنَ النَّصْحِ
وَالتَّوَجِيهِ.

كَمَا وَأَتَقَدَّمُ بِالشُّكْرِ وَالامْتِنَانِ إِلَى أَعْضَاءِ لَجْنَةِ الْمُنَاقَشَةِ : أ.د. ملوح الخريشا أ.د.
باسم الحوامدة، د. نجوى دراوشة مُناقِشًا خَارِجِيًّا جَامِعَةً جَدَارًا، لِمُشَارَكَتِهِمْ فِي مُنَاقَشَةِ
هَذِهِ الرِّسَالَةِ، مُقَدَّرَةً لَهُمْ مِنَ الْأَعْمَاقِ إِرْشَادَاتِهِمُ النَّبِيرَةَ النَّابِعَةَ مِنْ عَمِيقِ خِبْرَتِهِمْ وَكَرِيمِ
رِعَايَتِهِمْ.

كَمَا وَأَتَقَدَّمُ بِالشُّكْرِ وَوَافِرِ الاحْتِرَامِ لِلْأَصْدِقَاءِ وَالزُّمَلَاءِ فِي قِسْمِ الْإِدَارَةِ التَّرْبَوِيَّةِ
بِجَامِعَةِ مُؤْتَةِ.
وَأَخِيرًا، كُلُّ الشُّكْرِ وَالتَّقْدِيرِ لِمَنْ سَاهَمَ وَقَدَّمَ لِي الْعَوْنَ مِنَ الْأَهْلِ وَالْأَقَارِبِ
وَالْأَصْدِقَاءِ.

وَاللَّهُ وَلِيُّ التَّوْفِيقِ

باسمة محمد سعيد مسلم الرهونجي

قائمة المحتويات

المحتوى	الصفحة
الإهداء	أ
الشكر والتقدير	ب
قائمة المحتويات	ج
قائمة الجداول	هـ
قائمة الملاحق	و
الملخص باللغة العربية	ز
الملخص باللغة الإنجليزية	ح
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	1
1.1 المقدمة	1
2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها	2
3.1 أهداف الدراسة	4
4.1 أهمية الدراسة	4
5.1 حدود الدراسة ومحدداتها	5
6.1 مصطلحات الدراسة	6
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	7
1.2 الإطار النظري	7
2.2 الدراسات السابقة	19
الفصل الثالث: المنهجية والتصميم	33
1.3 منهج الدراسة	33
2.3 مجتمع الدراسة	33
3.3 عينة الدراسة	33
4.3 أدوات الدراسة	34
5.3 إجراءات الدراسة	40
6.3 متغيرات الدراسة	41

41	7.3 المعالجة الإحصائية
42	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات
42	1.4 عرض النتائج
49	2.4 مناقشة النتائج
54	3.4 التوصيات
55	المراجع
61	الملاحق

قائمة الجداول

الجدول	عنوانه	الصفحة
1	التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة	34
2	الفقرات الأصلية والفقرات المعدلة لمقياس القرابة في العمل	35
3	معامل الارتباط بين الفقرة مع البعد لدور القرابة في العمل	36
4	معاملات الثبات بطريقتي الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وطريقة الإعادة (Test-retest)	37
5	الفقرات الأصلية والفقرات المعدلة لمقياس الإنغماس الوظيفي	38
6	معاملات الارتباط بين الفقرات مع بعد الإنغماس الوظيفي	39
7	معاملات الثبات بطريقتي الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وطريقة الإعادة (Test-retest)	39
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	42
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	45
10	معامل ارتباط بيرسون بين القرابة في العمل والإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في لواء وادي السير	46
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة إدراك القرابة في العمل والتي تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي	46
12	تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، في القرابة في العمل	47
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإنغماس الوظيفي في العمل والتي تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي	48
14	تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، في الإنغماس الوظيفي	48

قائمة الملاحق

الرقم	عنوانه	الصفحة
أ.	مقياس القرابة في العمل بصورته الأولية	61
ب.	مقياس الإنغماس الوظيفي بصورته الأولية	67
ج.	أعضاء لجنة التحكيم	69
د.	مقياس القرابة في العمل بصورته النهائية	71
هـ.	مقياس الإنغماس الوظيفي بصورته النهائية	75
و.	كتاب تسهيل المهمة	77

المُلخَص

دَوْرُ القَرَابَةِ فِي العَمَلِ وَعَلاَقَتُهَا بِالانْغِمَاسِ الوَظِيفِيِّ فِي المَدَارِسِ الخَاصَّةِ فِي لَوَاءِ وَاْدِي السَّيْرِ

باسمة الرهونجي

جامعة مؤتة، 2020

هَدَفَت هَذِهِ الدَّرَاسَةُ إِلَى الكَشْفِ عَن دَوْرِ القَرَابَةِ فِي العَمَلِ وَبَيَانِ عَلاَقَتِهَا بِالانْغِمَاسِ الوَظِيفِيِّ فِي المَدَارِسِ الخَاصَّةِ فِي لَوَاءِ وَاْدِي السَّيْرِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ المَعْلَمِينَ، تَمَّ اسْتِخْدَامُ المَنْهَجِ الوَصْفِيِّ الِارْتِبَاطِيِّ، تَكُونَت عَيْنَةُ الدَّرَاسَةِ مِنْ (400) مَعْلَمٍ وَمَعْلَمَةٍ، وَلِتَحْقِيقِ أَهْدَافِ الدَّرَاسَةِ تَمَّ تَطْوِيرُ مِقْيَاسَيْنِ هُمَا: مِقْيَاسُ القَرَابَةِ فِي العَمَلِ وَتَكُونُ مِنْ (22) فِقْرَةٍ، وَمِقْيَاسُ الانْغِمَاسِ الوَظِيفِيِّ وَتَكُونُ مِنْ (13) فِقْرَةٍ؛ مِنْ أَجْلِ قِيَاسِ مُسْتَوَى العَلاَقَةِ بَيْنَهُمَا، وَأَثَرُهُمَا عَلَى مُتَغَيِّرِ التَّحْصِيلِ وَالْجِنْسِ. وَأُظْهَرَتِ نَتَائِجُ الدَّرَاسَةِ أَنَّ دَوْرَ القَرَابَةِ فِي العَمَلِ جَاءَ بِدَرَجَةٍ مُتَوَسِّطَةٍ، حَيْثُ حَصَلَتِ الفِقْرَةُ (22) الَّتِي تَنْصُ عَلَى " يَتَفَاوَتُ تَعَامُلُ مَدِيرِ المَدْرَسَةِ مَعَ المَعْلَمِينَ حَسَبِ الدِّيَانَةِ الَّتِي يَنْتَمُونَ لَهَا " عَلَى المَرْتَبَةِ الأُولَى بِمُتَوَسِّطٍ حِسَابِي بَلَغَ (3.47) وَبَدْرَجَةٍ مُتَوَسِّطَةٍ، بَيْنَمَا حَلَّتِ الفِقْرَةُ (19) وَالَّتِي تَنْصُ عَلَى " يَتَمَّ تَعْيِينُ المَعْلَمِينَ بِنَاءً عَلَى الطَّبَقَةِ أَوْ العَشِيرَةِ الَّتِي يَنْتَمِي إِلَيْهَا"، بِالمَرْتَبَةِ الأَخِيرَةِ، وَبِمُتَوَسِّطٍ حِسَابِي بَلَغَ (2.64) وَبَدْرَجَةٍ مُتَوَسِّطَةٍ، وَتَوَصَّلَتْ نَتَائِجُ الدَّرَاسَةِ إِلَى عَدَمِ وُجُودِ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ لِدَوْرِ القَرَابَةِ فِي العَمَلِ لِأَثَرِ الجِنْسِ، وَسَنَوَاتِ الخِبْرَةِ، المُؤَهِّلِ العِلْمِيِّ، كَمَا أَظْهَرَتِ النَتَائِجُ أَنَّ دَرَجَةَ الانْغِمَاسِ الوَظِيفِيِّ لِلْمُعَلِّمِينَ فِي المَدَارِسِ الخَاصَّةِ فِي لَوَاءِ وَاْدِي السَّيْرِ جَاءَتْ أَيْضاً بِدَرَجَةٍ مُتَوَسِّطَةٍ، حَيْثُ حَصَلَتِ الفِقْرَةُ (13) الَّتِي تَنْصُ عَلَى " أحياناً أود معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في مهنتي "، عَلَى المَرْتَبَةِ الأُولَى، وَبِمُتَوَسِّطٍ حِسَابِي بَلَغَ (4.19) وَبَدْرَجَةٍ مُرْتَفَعَةٍ، فِي حِينِ حَصَلَتِ الفِقْرَةُ (8) الَّتِي تَنْصُ عَلَى "عَمَلِي أَهَمُّ شَيْءٍ فِي حَيَاتِي"، بِالمَرْتَبَةِ الأَخِيرَةِ بِمُتَوَسِّطٍ حِسَابِي بَلَغَ وَبَدْرَجَةٍ مُتَوَسِّطَةٍ. كَمَا وَأُظْهَرَتِ النَتَائِجُ عَدَمَ وُجُودِ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ لِدَوْرِ الانْغِمَاسِ الوَظِيفِيِّ لِأَثَرِ الجِنْسِ، وَسَنَوَاتِ الخِبْرَةِ، المُؤَهِّلِ العِلْمِيِّ، كَمَا لَا يُوْجَدُ عَلاَقَةٌ ارْتِبَاطِيَّةٌ بَيْنَ القَرَابَةِ فِي العَمَلِ وَالانْغِمَاسِ الوَظِيفِيِّ، ثَوَصِي هَذِهِ الدَّرَاسَةُ بِضَرُورَةٍ مُسَاعَدَةِ العَامِلِينَ فِي المُؤَسَّسَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ عَلَى تَعْزِيزِ مَفْهُومِ الانْغِمَاسِ الوَظِيفِيِّ، وَذَلِكَ مِنْ خِلَالِ زِيَادَةِ العَلاَقَةِ بَيْنَ العَامِلِينَ وَالِإِدَارَةِ فِيهَا، وَفِي ضَوْءِ نَتَائِجِ فَقْدِ أَوْصَتِ البَاحِثَةُ: بِضَرُورَةِ إِجْرَاءِ دِرَاسَاتٍ مُسْتَقْبَلِيَّةٍ تَتَخَدُّثُ عَن دَوْرِ القَرَابَةِ فِي العَمَلِ وَرَبِطِهَا بِمُتَغَيِّرَاتٍ أُخْرَى تَعْمَلُ عَلَى تَعْزِيزِ مِثْلِ هَذِهِ المُتَغَيِّرَاتِ الحَدِيثَةِ فِي تَخْصُصِ الإِدَارَةِ وَالْقِيَادَةِ التَّرْبَوِيَّةِ.

الكَلِمَاتُ المُفْتَاخِيَّةُ: القَرَابَةُ فِي العَمَلِ، الانْغِمَاسُ الوَظِيفِيُّ، المَدَارِسُ الخَاصَّةُ، لَوَاءِ وَاْدِي السَّيْرِ.

ABSTRACT

Nepotism at the workplace and it's relation to Job involvement in private schools in Wadi Al – Seer District

Basima Rahwanji

Mutah University 2020

This study aims to reveal the role of kinship in the work and indicate their relationship to indulging career in private schools in the District of Wadi Seer from the point of view of teachers, the use of the descriptive survey Correlative, study sample consisted of 400 teachers, and to achieve the objectives of the study were developed two measures are The work-relatedness scale consists of (22) items, and the functional immersion scale consists of (13) items. In order to measure the level of the relationship between them, and their impact on the variable of achievement and gender. The results of the study showed that the role of kinship in work came to a medium degree, as Paragraph (22) states that “the principal’s dealings with teachers vary according to religion, while the average for which they belong reached (3.47), with an average score of (3.47).” 19), which states that "teachers are appointed based on the class or clan to which they belong", in the last rank, with an arithmetic average of (2.64) and in a medium degree, and the results of the study concluded that there were no statistically significant differences and the presence of misstatement of gender. The results also showed that the degree of job immersion of teachers in private schools in the Wadi Sir Brigade also came to a medium degree, as the paragraph (13) which states that I am punishing myself in the first rank, sometimes I would like to make mistakes. My account reached (4.19) with a high degree, while paragraph (8), which states “My work is the most important thing in my life”, ranked last with my average score of WBD Medium shake. The results showed that there were no statistically significant differences in the role of the functional immersion of the impact of sex, years of experience, educational qualification, as there is no correlation between the kinship in the work and career indulgences, this study recommends the need to help workers in educational institutions to promote the concept of career indulgences, and so by increasing the relationship between workers and management which, in light of the results of the researcher has recommended that: the need for future studies talk about the role of kinship in the work and linking them to other variables working to promote such modern changes in the specialization of educational administration and leadership.

Keywords: work kinship, career immersion, private schools, Wadi Sir Brigade.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة:

المدرسة مؤسسة تعليمية يقوم على تنفيذ الأعمال فيها أفراد وجماعات من خلفيات اجتماعية وعرقية واقتصادية مختلفة، وهذا التنوع يُعتبر من نقاط القوة لأي مؤسسة بغض النظر عن طبقة النشاط التي تقوم به، وعلى الرغم من ذلك تتفشى ظاهرة القرابة في العمل، وخاصة في مؤسسات القطاع الخاص، والتي تُمارس خدمة التعليم، مما ينعكس غالباً سلباً على العمل والعلاقات بين الأفراد وشعور البعض بالاغتراب. قد يكون المعين من القرابة متميز وبنعكس بشكل إيجابي على المؤسسة حيث أصبحت ظاهرة القرابة في العمل أكثر شيوعاً سواءً في القطاعين الحكومي والقطاع الخاص، والتي تعود إلى أسباب مختلفة، إلا أنها تُشكل جانباً من جوانب الفساد الإداري (أبو دية، 2015).

وتؤدي ظاهرة القرابة في العمل على هدر طاقة المجتمع، وخلق بيئة وظيفية تعمل على نمو الفساد والمفسدين داخل المجتمع، نتيجة النزعة إلى العشيرة أو العائلة على حساب مبدأ الشفافية والنزاهة في التعيينات، مما يحدث خللاً في بناء المجتمع بجميع أنظمته السياسية والأخلاقية والسلوكية والاجتماعية والدينية والثقافية، والذي يقوم بتدمير الوظائف المركزية للدولة، ويفقد المواطن ثقته بالحكومة والقانون (البكوش وصالح، 2018).

ولقد بدأ تركز اسم العائلة الواحدة في بعض المؤسسات الأردنية الحكومية والخاصة، وكأن هذه الوظيفة حكر لهذه العائلة بعينها، مما أدى إلى تدني إنتاجية المؤسسات والسلوكيات السلبية من قبل العاملين، ومنها التراخي في العمل والشعور بامتلاكه الأمن الوظيفي، بناءً على العلاقة التي تربطه، إما بصاحب العمل أو المسؤول عن المؤسسة (الحوري، 2018).

والذي بدوره يقضي إلى عدم اندماج بعض الأفراد في العمل، وشعورهم بالراحة النفسية، والرغبة في الإنتاجية، والتكيف مع طبيعة عملهم بصورة تضمن لهم النجاح والاستمرارية في العمل، وهذا ما يطلق عليه الانغماس الوظيفي في العمل داخل

المؤسسة التعليمية والإدارية، والشعور بالسعادة والرضا الكامل عن العمل والتقدير العالي لخبراتهم الوظيفية، مما يجعلهم قادرين على إدارة مراكزهم الوظيفية بكل جدارة ومصداقية (الشبرمي، 2019).

وقد ذكر بني خالد (2017) بأن الانغماس الوظيفي يتأثر بعدة عوامل وهي: عدم رضا الفرد عن عمله، وضعف مستويات الخبرة الوظيفية لديه، ومتطلبات العمل التي تكون أكبر بكثير من كفاءة الفرد في هذه الوظيفة، لعدم تناسب مؤهلات وخبرات الفرد مع متطلبات العمل.

في حين أشار الشبل (2019) أن المؤسسات التعليمية تسعى إلى رفع درجة رضا الكوادر فيها من مديريين ومعلمين ومديري المدارس، والذي يؤدي بدوره إلى الولاء للمؤسسة، ثم الانتماء لها، وفي آخر المطاف ينغمس الفرد في العمل، ويؤديه على أكمل صورة ممكنة.

ولقد أكد عموش (2018) إلى أن الانغماس الوظيفي ينعكس بشكل إيجابي على العاملين في المدرسة، حيث تزيد نسب إنتاجيتهم بدرجة كبيرة، مما يؤثر على طبيعة عملهم داخل المؤسسة التعليمية، كما وأسهم بارتفاع رضاهم الوظيفي، وتزيد فرص تطويرهم لمهاراتهم ومعارفهم ومستويات أدائهم ونجاحهم، مما يساهم وبشكل ملحوظ في نجاح المؤسسات التعليمية والتربوية.

إلا أن ممارسة القرباة في الإدارة يحول دون رضا المعلمين وانغماسهم الوظيفي، لهذا جاءت هذه الدراسة لتقصي دور ممارسة أسلوب القرباة في العمل وعلاقتها بالانغماس الوظيفي.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن الانغماس الوظيفي من قبل العاملين يؤدي إلى زيادة الإنتاجية من قبل العاملين والشعور بالانغماس بالعمل والمؤسسة التي يعمل بها العاملين، ولقد أشارت دراسة شكوما وأدورز (Chukwama & Athers, 2019) إلى أن العاملين الذين يشعرون بأن المسؤولين يُقدِّرون ما يقومون به يزيد من إنتاجيتهم للعمل، إلا أن انتشار ظاهرة القرباة في العمل تؤثر على مستويات إنتاج العاملين في المؤسسات

التَّعليميَّة، ممَّا يجعلُ الكثيرَ مِنَ المُعلِّمينَ غيرَ قادرينَ على التَّكْيُفِ والرِّضا والانغماسِ مع عملِهِم بِصورةٍ إيجابِيَّةٍ، ويعودُ هذا الأمرُ إلى عَدَمِ كفاءةِ الكَوادرِ التَّعليميَّةِ الَّتِي تَمَّ تعيينُها داخلَ المُؤسَّسةِ التَّعليميَّةِ، وأشارتُ بعضُ الدِّرَاساتِ إلى موضوعِ القَرابةِ في العَمَلِ ومِنها دِرَاسةُ أبو دية (2015)، ودِرَاسةُ أخوارشيدة والعدوان (2017) كما وأشارتُ دِرَاسةُ عموش (2018)، ودِرَاسةُ مؤنس (2018) إلى مَوْضوعِ الانغماسِ الوَظيفيِّ.

كما لَمَسَتِ الباحِثَةُ مِن خِلالِ خِبرَتِها العَمَلِيَّةِ كَمُعلِّمةٍ لِسنواتٍ طَوِيلَةٍ فِي أَحَدِ المَدارسِ الخَاصَّةِ فِي لواءِ وادي السَّير بأنَّ بعضَ المُعلِّمينَ غيرَ قادرينَ عَلى تسييرِ العَمَلِيَّةِ التَّعليميَّةِ والتَّربويَّةِ بِصورةٍ جيِّدةٍ، ولا يُوجدُ لَدِيهِم خِبرةٌ وكفاءةٌ تعليميَّةٌ فِي المُؤسَّساتِ التَّعليميَّةِ، ومن هُنا جِاءتِ فِكرةُ الدِرَاسةِ للكشفِ عَنِ التَّبَاينِ فِي انتِشارِ ظاهِرةِ القَرابةِ بَينَ العَاملينَ فِي المَدارسِ الخَاصَّةِ، مِن خِلالِ الكَشفِ عَنِ دَوْرِ القَرابةِ فِي العَمَلِ وعَلاقَتِها بِالانغماسِ الوَظيفيِّ فِي المَدارسِ الخَاصَّةِ فِي لواءِ وادي السَّير، مِن خِلالِ الإجابةِ عَنِ الأَسْئَلَةِ الآتِيَةِ:

1. ما دَرَجَةُ إدراكِ المُعلِّمينَ لِمُمارَسةِ مَفهُومِ القَرابةِ فِي المَدارسِ مِن وَجْهةِ نَظَرِهِم؟
2. هَلْ تُوجدُ فُروقٌ ذاتُ دَلالةٍ إحصائيَّةٍ عِندَ مُستوى الدَّلالةِ الإحصائيِّ ($\alpha=0.05$) الفُروقِ فِي القَرابةِ فِي العَمَلِ فِي ضِوءِ مُتغيِّراتِ الدِرَاسةِ (الجنس، سنواتِ الخِبرة، والمُؤهلِ العِلْمِي).
3. هَلْ تُوجدُ فُروقٌ ذاتُ دَلالةٍ إحصائيَّةٍ عِندَ مُستوى الدَّلالةِ الإحصائيِّ ($\alpha=0.05$) لِدَرَجَةِ الانغماسِ الوَظيفيِّ بَينَ المُتوسَّطاتِ الحِسابيَّةِ وَالَّتِي تُعزى لِمُتغيِّراتِ: (الجنس، سنواتِ الخِبرة، والمُؤهلِ العِلْمِي)؟
4. ما دَرَجَةُ الانغماسِ الوَظيفيِّ لِلْمُعلِّمينَ فِي المَدارسِ الخَاصَّةِ فِي لواءِ وادي السَّير مِن وَجْهةِ نَظَرِهِم؟
5. هَلْ هُناكَ عَلاقَةٌ ارْتِباطيَّةٌ ذاتُ دَلالةٍ إحصائيَّةٍ عِندَ مُستوى الدَّلالةِ ($\alpha=0.05$) بَينَ إدراكِ العَلاقَةِ لِمَفهُومِ القَرابةِ وَالانغماسِ الوَظيفيِّ لِلْمُعلِّمينَ؟

3.1 أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي :

1. التعرف إلى درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القربة في المدرسة.
4. التعرف إلى الفروق في القربة في العمل في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).
2. التعرف إلى درجة الانغماس الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في لواء وادي السير.
3. الكشف عن العلاقة الارتباطية بين القربة في العمل والانغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في لواء وادي السير.
5. التعرف إلى الفروق في الانغماس الوظيفي في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

4.1 أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تصدت له، وهو دور القربة في العمل وعلاقتها بالانغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في لواء وادي السير، ومن هنا تبرز أهمية الدراسة من الناحية النظرية والتطبيقية، وذلك فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية

1. يُعدّ هذه الدراسة إثراء للمعرفة النظرية لمجموعة البحث في متغيرات القربة في العمل والانغماس الوظيفي، وتوفير إطار نظري عن القربة في العمل باعتبارها من المتغيرات الحديثة في مجال الإدارة التربوية.
2. يدعم التطورات النظرية لمتغير القربة في العمل والانغماس الوظيفي نظراً لقلة الدراسات العربية التي تناولت هذين المتغيرين معاً - في حدود علم الباحثة - وتحديدًا لدى معلمي المدارس الخاصة في لواء وادي السير.
3. تساهم هذه الدراسة في رفع دور الانغماس الوظيفي، وتسهيل الضوء على مفهوم القربة في العمل ودوره في خلق معلمين غير قادرين على ممارسة مهنة التعليم بصورة مرضية في مدارسهم.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

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

5.1 حدود الدراسة ومحدداتها:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرَت هذه الدراسة على موضوع دور القرابة في العمل وعلاقتها بالانغماس الوظيفي .
2. الحدود البشرية: اقتصرَت هذه الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات.
3. الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على المدارس الخاصة .
4. الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام 2021/2020 .

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

6.1 مُصْطَلَحَاتُ الدِّرَاسَةِ :

1. القَرَابَةُ فِي الْعَمَلِ :

"هُوَ تَنْفِيدُ أَعْمَالٍ لِصَالِحِ فَرْدٍ أَوْ جَمَاعَةٍ أَوْ جِهَةٍ يَنْتَمِي لَهَا الشَّخْصُ، مِثْلُ حِزْبٍ أَوْ عَائِلَةٍ أَوْ مَنَاطِقَةٍ أَوْ مُؤَسَّسَةٍ، دُونَ أَنْ يَكُونُوا مُسْتَحَقِّينَ لَهَا" (أخورشيد و العُدْوَان، 2017: 3) .

وَيُعْرَفُ إِجْرَائِيًّا بِالدَّرَجَةِ الَّتِي يَحْصُلُ عَلَيْهَا أَفْرَادُ عَيِّنَةِ الدِّرَاسَةِ عَلَى مَقْيَاسِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ الْمُسْتَعْمَدِ لِأَغْرَاضِ الدِّرَاسَةِ الْحَالِيَّةِ .

2. الانْغِمَاسُ الْوُظَيْفِيُّ:

"هُوَ حَالَةٌ مِنْ إِدْرَاكِ الْفَرْدِ لِمَدَى تَوَاقُفِهِ النَّفْسِيِّ مَعَ عَمَلِهِ، طَالَمَا أَنَّ لِلْعَمَلِ الْقُدْرَةَ عَلَى إِشْبَاعِ الْحَاجَاتِ الْبَارِزَةِ وَالْمُتَوَقَّعَةِ لِلْفَرْدِ" (مونس، 2018 : 186) .

وَيُعْرَفُ إِجْرَائِيًّا بِالدَّرَجَةِ الَّتِي يَحْصُلُ عَلَيْهَا أَفْرَادُ عَيِّنَةِ الدِّرَاسَةِ عَلَى الْإِنْغِمَاسِ الْوُظَيْفِيِّ الْمُسْتَعْمَدِ لِأَغْرَاضِ الدِّرَاسَةِ الْحَالِيَّةِ .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري:

يَتَضَمَّنُ هَذَا الْفَصْلُ مُرَاجَعَةَ الْأَدَبِ النَّظَرِيِّ وَالدراسات السابقة ذات الصلة بِمَوْضُوعِ هَذِهِ الدِّرَاسَةِ، وَقَدْ تَمَّ تَقْسِيمُ الْفَصْلِ إِلَى جُزْأَيْنِ، بِحَيْثُ يَتَضَمَّنُ الْجُزْءُ الْأَوَّلُ عَرْضًا لِلأَدَبِ الْمُتَعَلِّقِ بِدَوْرِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ وَالانغماس الوظيفي، الْانغماس الوظيفي، وَالْجُزْءُ الثَّانِي يَتَحَدَّثُ عَنِ الدِّرَاسَاتِ الْعَرَبِيَّةِ وَالْأَجْنِبِيَّةِ ذات الصلة بِالدِّرَاسَةِ، وَالَّتِي تَمَّ تَرْتِيبُهَا مِنْ الْأَقْدَمِ لِلأَحْدَثِ.

مفهوم القرابة في العمل:

لَقَدْ أَشارَ الْعَدِيدُ مِنَ الْبَاحِثِينَ فِي الْإِدَارَةِ الْعَامَّةِ وَالْإِدَارَةِ التَّربَوِيَّةِ إِلَى أَهمِّ تَعْرِيفَاتِ مَفْهُومِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ، وَهِيَ كَمَا يَلِي:

فَقَدْ اعتَبَرَهَا مَهْدِي : بِأَنَّهَا "هِيَ التَّدْخُلُ لِصَالِحِ فَرْدٍ مَا، أَوْ جَمَاعَةٍ دُونَ الْإِلْتِزَامِ بِأُصُولِ الْعَمَلِ وَالْكَفَاءَةِ اللَّازِمَةِ مِثْلَ تَعْيِينِ شَخْصٍ فِي مَنْصِبٍ مُعَيَّنٍ لِأَسْبَابٍ تَتَعَلَّقُ بِالْقَرَابَةِ أَوْ الْإِنْتِمَاءِ الْحِزْبِيِّ رَغْمَ كَوْنِهِ غَيْرَ كُفُوٍّ أَوْ غَيْرَ مُسْتَحَقٍّ" (مهدي، 2011: 23).

أَمَّا الشَّيَابُ وَأَبُو حَمُور: بِأَنَّهَا "هِيَ اعتِبَارُ الْقَرَابَةِ الْعَائِلِيَّةِ أَوْ السِّيَاسِيَّةِ أَوْ الْمَذْهَبِيَّةِ فِي تَحْقِيقِ مَصْلَحَةٍ مَا، كإِسْنَادِ الْوُظَائِفِ أَوْ التَّرَقِّيَاتِ أَوْ غَيْرِهَا مِنَ الْمَصَالِحِ الشَّخْصِيَّةِ، وَذَلِكَ مِنْ خِلَالِ جَعْلِ الْحَسَبِ أَوْ النَّسَبِ فِي الْمَقَامِ الْأَوَّلِ" (الشَّيَابُ وَأَبُو حَمُور، 2014: 293).

حَيْثُ يُعَرِّفُهَا الْعَوَيْسُ : بِأَنَّهَا "هِيَ تَقْضِيلُ الْأَقَارِبِ أَوْ الْأَصْدِقَاءِ الشَّخْصِيِّينَ بِسَبَبِ قَرَابَتِهِمْ وَلَيْسَ لِكِفَائَتِهِمْ وَخِبَرَتِهِمْ الْعَمَلِيَّةِ وَالنَّظَرِيَّةِ فِي مَجَالِ التَّوْظِيفِ فِي الْعَمَلِ" (العويس، 2015: 224).

فِي حِينِ أَشارَتِ لِحَام: بِأَنَّهَا "هِيَ عُنْصُرٌ مِنْ عَنَاصِرِ الْفَسَادِ تَجْعَلُ الْحَسَبَ وَالنَّسَبَ فِي الْمَقَامِ الْأَوَّلِ لِنَيْلِ التَّرَقِّيَةِ بَدَلًا مِنَ الْعَمَلِ" (لحام، 2018: 30).

فَقَدْ اعتَبَرَهَا جُمَعَة: بِأَنَّهَا "هِيَ التَّدْخُلُ لِشَخْصٍ ذِي مَرَكَزٍ وَظِيفِيٍّ أَوْ تَنْظِيمِيٍّ لِصَالِحِ مَنْ لَا يَسْتَحِقُّ التَّعْيِينَ أَوْ أَحَالَهُ الْعَقْدُ أَوْ إِشْغَالَ مَنْصِبٍ مَا" (جمعة، 2019: 4).

من خلال ما تمّ عرضه سابقاً تستنتج الباحثة من تعريف مفهوم القرابة في العمل بأنه يُعتبر من أهمّ عناصر الفساد في المؤسسات الاجتماعية داخل الدولة، والتي تؤثر بدورها على انتشار الفساد الإداري والمالي في مجال التعيينات الوظيفية غير المقبولة لدى ذوي الخبرة والكفاءة.

نشوء مفهوم القرابة في العمل:

وتعود بداية نشوء مفهوم القرابة في العمل، إلى كلمة (nepotism) الإنجليزية أصلها لاتيني ومشتقة من كلمة (Nepos) والتي تعني (nephew) "ابن الأخ أو الأخت"، وفي العصور الوسطى كان بعض البابوات والأساقفة الكاثوليك من الذين قطعوا عهود الرهبنة يربون أبناءهم غير الشرعيين مدعين بأنهم أبناء أخواتهم أو إخوانهم وكانوا يفضلونهم في التعامل على الناس الآخرين، وكان عدد من البابوات من الذين كان لهم أمثال هؤلاء الأبناء غير الشرعيين والأقرباء الآخرين وصلوا مراتب الكاردينالية، وغالباً ما كانت مثل هذه التعيينات لإقامة ما يشبه "عوائل مملكة" تحفظ بكرسي البابوية بت (But, 2015)

ويُعتبر مصطلح القرابة في العمل من أكثر المصطلحات المستخدمة في الوقت الحالي، ويعود ذلك إلى بداية القرن الثامن قبل الميلاد، كما وعمل علماء الإدارة على تطوير مفهوم القرابة في العمل حتى يصبح من أهمّ الموضوعات التي يتمّ دراستها بصورة واسعة وكبيرة (أحمد، 2018).

أولاً: القرابة في العمل

تؤدي ظاهرة القرابة في العمل إلى شعور الأفراد بعدم العدالة، وانتشار الفساد الإداري والمالي داخل المؤسسة من خلال تعيين موظفيها بناءً على أوصل القرابة فيما بينهم، مما يؤدي إلى تعيين الشخص غير المناسب في مناصب مهمة، تؤثر بدورها على نجاح عمل الفرد داخل المنصب الذي لا يحمل به أي خبرة للعمل به، كما وأنّ القرابة بمفهومها العام تُعرف بأنها: "هي نظام اجتماعي يقوم على أساس الروابط العائلية الحقيقية أو المفترضة، وتشمل القرابة مفهومها العام على الروابط الأسرية بجميع أشكالها من الأخ وصلاً للجد" (عبد السلام وعبد العزيز، 2020: 23).

وَقَدْ تَمَّ تَنَاقُلُ مُصْطَلَحِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ بِعَدَدٍ مِنَ التَّعْرِيفَاتِ الَّتِي تَخْتَلِفُ مِنْ بَاحِثٍ إِلَى آخَرَ، وَيَعُودُ هَذَا الْإِخْتِلَافُ إِلَى مَجْمُوعَةِ الْأَرَاءِ بَيْنَ الْبَاحِثِينَ وَالْمُخْتَصِّينَ فِي مَجَالِ الْإِدَارَةِ التَّرْبَوِيَّةِ، كَمَا وَأَنَّ هَذَا الْإِخْتِلَافَ يَرْجِعُ أَيْضًا إِلَى الْجَوَانِبِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ الْمُرْتَبِطَةِ بِإِدْرَاكِ أَفْرَادِ الْمُجْتَمَعِ إِلَى مَخَاطِرِ ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ وَالَّتِي يُؤَدِّي تَأْثِيرُهَا إِلَى خَرَابِ نَجَاحِ مُؤَسَّسَاتِ الْعَمَلِ، وَضِيَاعِ الْكَثِيرِ مِنْ فُرَصِ الْعَمَلِ لِأَصْحَابِ الْخَبْرَةِ وَالْكَفَاءَةِ الْمُنَاسِبَةِ فِي الْعَمَلِ (Abun, 2018).

انِعْكَاسَاتُ ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ عَلَى الْمُنَاسِبَاتِ:

تُعْتَبَرُ الْقَرَابَةُ فِي الْعَمَلِ مِنَ الظُّوَاهِرِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ السَّلْبِيَّةِ الَّتِي انْتَشَرَتْ فِي الْمُجْتَمَعَاتِ بِشَكْلِ عَامٍّ وَ الْعَرَبِيَّةِ بِشَكْلِ خَاصٍّ، مِمَّا أَدَّى إِلَى تَعْيِينِ أَشْخَاصٍ ذَوِي كَفَاءَةٍ مُتَدَنِيَّةٍ فِي مَنَاصِبٍ مُهِمَّةٍ لَا تُعَادِلُ مُسْتَوِيَاتِ الْخَبْرَةِ لَدَيْهِمْ، وَ تَرَاجُعٍ مِنَ الْمُنَاسِبَاتِ بِسَبَبِ عَدَمِ تَوَافُرِ فُرَصٍ مُنَاسِبَةٍ لِأَصْحَابِ الْخَبْرَةِ الَّتِي تُسَاعِدُ الْمُنَاسِبَةَ بِدَوْرِهَا عَلَى التُّهُؤُوسِ وَالْإِزْدِهَارِ، مِمَّا يَتَوَجَّبُ عَلَى صَانِعِي الْقَرَارِ مِمَّا يَجْعَلُ هَذِهِ الظَّاهِرَةَ مِنْ خِلَالِ تَحْدِيدِ شُرُوطِ التَّعْيِينِ بِعَدَالَةٍ وَوَضْعِ الْعُقُوبَاتِ لِمَنْ يُخَالِفُهَا، وَذَلِكَ مِنْ أَجْلِ التَّخْلُصِ مِنْ ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ، وَالْقِيَامِ بِتَفْعِيلِ نِظَامِ الْوُظَيْفَةِ بِالْمُنَاسِبَةِ (الأحمد وشرافة، 2018).

مَظَاهِيرُ ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ:

وَلَقَدْ أَشَارَ الْعَنْزِي (2012)، إِلَى أَمِّ مَظَاهِيرِ ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ، وَهِيَ

كَمَا يَلِي:

1. التَّوْظِيفُ وَالتَّعْيِينُ وَفَقَّ أُسُسٍ غَيْرِ مَوْضُوعِيَّةٍ.
2. التَّرْقِيَاتُ وَفَقَّ اعْتِبَارَاتٍ غَيْرِ قَانُونِيَّةٍ وَإِنَّمَا عَلَى مَعَايِيرِ شَخْصِيَّةٍ.
3. اسْتِخْدَامُ الْمَوَارِدِ الْعَامَّةِ لِأَغْرَاضٍ شَخْصِيَّةٍ.
4. غِيَابُ السِّيَاسَةِ الْوَاضِحَةِ لِتَنْدْرِيبِ الْمُوظَّفِينَ.
5. عَدَمُ احْتِرَامِ التَّسْلُسِ الْإِدَارِيِّ.
6. التَّضَخُّمُ الْوُظَيْفِيُّ وَغِيَابُ الْهَيْكَلِيَّةِ الْإِدَارِيَّةِ.

وَتَسْتَخْلَصُ الْبَاحِثَةُ مِنْ خِلَالِ مَا تَمَّ عَرْضُهُ سَابِقًا بِأَنَّ مَوْضُوعَ ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ يُعَدُّ مِنَ الظُّوَاهِرِ الَّتِي لَدَيْهَا تَأْثِيرُهَا الْوَاضِحُ وَالصَّرِيحُ عَلَى مَجَالَاتِ التَّوْظِيفِ

وَالْعَمَلِ دَاخِلَ الْمَوْسَّسَاتِ وَالشَّرَكَاتِ الَّتِي يَتِمُّ فِيهَا التَّعْيِينُ وَفَقَ ظَاهِرَةُ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ، وَهَذَا يَرْتَبِطُ فِي كَثِيرٍ مِنَ الْأَحْيَانِ بِغِيَابِ الْمَبَادِي وَالْقِيمِ وَالْأَخْلَاقِ، وَهُنَا يُصْبِحُ الْمَحْظُورُ مُبَاحًا، وَتُصْبِحُ الْعَلَاqَاتُ الْإِنْسَانِيَّةُ تَحْكُمُهَا الْمَصْلَحَةُ وَسُلْطَةُ الْقَرَابَةِ، خَاصَّةً بِأَنَّهَا خَلَّفَتْ الْكَثِيرَ مِنَ الْمَظَاهِرِ السَّلْبِيَّةِ الَّتِي تَغْلَتْ فِي الْمَوْسَّسَاتِ.

أسبابُ تَفْشِي ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ:

ومن أسبابِ تَفْشِي ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ إِلَى مَا يَلِي :

1. ضَعْفُ الْبُنْيَةِ الْاِقْتِصَادِيَّةِ فِي بَعْضِ الدُّوَلِ الْعَرَبِيَّةِ: مِمَّا نَتَجَّ عَنْهَا مَحْدُودِيَّةٌ فِي سُوْقِ الْعَمَلِ دَفَعَتْ جَمِيعَ أَفْرَادِ الْمُجْتَمَعِ لِتَشْكِيلِ بِنْيَةٍ خَصَبَةٍ لظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ فِي الْوِظَائِفِ الْعَامَّةِ .

2. الْهَيْكَلُ السِّيَاسِيُّ: حَيْثُ يَتِمُّ التَّعْيِينُ فِي الْوِظَائِفِ الْحُكُومِيَّةِ وَالْخَاصَّةِ أَبْنَاءَ بَعْضِ الْمُتَنَفِّذِينَ فِي الْحُكُومَةِ وَبشَكْلِ مُتَعَاqِبٍ جِيلًا بَعْدَ جِيلٍ، مِمَّا دَفَعَهُمْ إِلَى اسْتِخْدَامِ نَفُوذِهِمْ لِمُمَآرَسَةِ ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ لِتَوْظِيفِ أَقَارِبِهِمْ فِي وَظَائِفَ مَرْمُوقَةٍ مِنْ غَيْرِ وُجُودِ الْكَفَاءَةِ فِي الْعَمَلِ .

3. الْبُنْيَةُ التَّعْلِيمِيَّةُ: تَمَّ إِغْفَالُ أَصْحَابِ الْمِهَنِ الصَّنَاعِيَّةِ وَالاِقْتِصَادِيَّةِ وَالْحَرَفِيَّةِ فِي الدُّوَلِ الْعَرَبِيَّةِ، مِمَّا دَفَعَ الْكَثِيرَ مِنْ ذَوِي الْمَرَآكِزِ فِي الشَّرَكَاتِ الْكَبِيرَةِ إِلَى انْتِشَارِ ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ، وَهَذَا يُؤَثِّرُ بِدَوْرِهِ عَلَى مُخْرَجَاتِ الشَّرَكَاتِ وَالْمَوْسَّسَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ دَاخِلَ الدَّوْلَةِ .

4. الْبُنْيَةُ الْاجْتِمَاعِيَّةُ وَالثَّقَافِيَّةُ: وَالَّتِي تَحَارُزُ أَغْلَبُهَا إِلَى عَلاقَةِ الْقَرَابَةِ وَالرَّوَابِطِ الْأُسْرِيَّةِ فِي الْعَمَلِ، حَيْثُ تُشَكِّلُ هَذِهِ الرَّوَابِطُ وَالْعَلَاqَاتُ السَّبَبَ الْأَسَاسِيَّ لِتَقْيِيمِ الْمَوْسَّسَاتِ دَاخِلَ الدُّوَلِ، وَهَذَا الرَّابِطُ الْقَبْلِيُّ دَفَعَ أَصْحَابَ الْقَرَارِ فِي الْمَوْسَّسَةِ إِلَى تَعْيِينِ جَمِيعِ أَفْرَادِ أُسْرَتِهِ وَقَبِيلَتِهِ فِي هَذِهِ الشَّرَكَاتِ وَبِالْوَرَاثَةِ الدَّائِمَةِ وَالْمُسْتَمْرَّةِ .

وَمِمَّا لَا شَكَّ فِيهِ أَنَّ ظَاهِرَةَ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ أَثَرَتْ بِشَكْلِ جَسِيمٍ عَلَى مَنَاجِي كَثِيرَةٍ فِي الْحَيَاةِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ وَالْإِدَارِيَّةِ، مِمَّا أَثَّرَ عَلَى تَطَوُّرِ الْمُجْتَمَعِ وَتَنْمِيَةِ مَشَارِيعِهِ، كَمَا وَتَقَفْدُ ظَاهِرَةُ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ عُنْصُرَ الْكَفَاءَةِ وَالْخَبْرَةِ خَاصَّةً فِي مَجَالِ التَّعْيِينَاتِ الْوِظَافِيَّةِ سَافِينَا (Safina, 2015).

وأشار الحمود (2015) بأن المؤسسات التعليمية الخاصة تعتمد في كثير من الأحيان على ظاهرة القرابة في العمل في تعيينات الموظفين، مما أثر بدوره على مخرجات العملية التعليمية، بل وأصبح اعتمادهم الأكبر على نشر هذه الظاهرة والقبول بها بغية الحصول على مناصب تخدم أسرهم في مؤسسات اجتماعية وتعليمية أخرى . ويستنتج مما تم ذكره، بأن ظاهرة القرابة في العمل تتعلق بشكل واضح وصريح بعامل القرابة والصداقة والمعرفة على أي اعتبار آخر، ولو ترتب على ذلك تقديم ذوي الخبرة الضعيفة على أصحاب الخبرة والكفاءة العالية، وهو يعد نوع من المجاملة التي تُسيء إلى مبدأ العدالة والإنصاف، ويظن الموظف أنه بفعله قدم مساعدة لهذا الشخص الذي يعز عليه، ولم يلاحظ أو تناسى الضرر الهائل الذي قدّمه لهذه المؤسسة التي يعمل بها .

الآثار الإيجابية لظاهرة القرابة في العمل:

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

1. تؤدي إلى خلق طواقم للعمل متضامنة في الأعمال الصغيرة.
 2. السماح للأفراد المؤهلين بالعمل وعدم حرمانهم لكونهم من ذوي القرابة .
- ### الآثار السلبية لظاهرة القرابة في العمل:

تناول كل من تويتوك وكار (Toytok & Car, 2018)، الآثار السلبية لظاهرة القرابة على أنها تؤدي إلى:

1. عدم احترام مواعيد العمل والحضور أو الانصراف من العمل في الوقت المحدد.
2. التراخي في أداء الأعمال المكلف بها وعدم إنجازها في الوقت المحدد.
3. عدم الالتزام بالأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل والبحث عن الأعذار والتبريرات لذلك.

4. اللامبالاة والعزوف عن التطوير والإبداع والتعاون وإفشاء الأسرار.
5. سوء استخدام السلطة والنفوذ مثل تجاوز اعتبارات العدالة في تقديم خدمات للأقارب أو الأصدقاء أو المسؤولين أو المعارف، والتي تؤثر بدورها على انتشار ظاهرة الفساد الإداري.

6. الحد من فرصة الارتقاء بالسلم الوظيفي لمن هم خارج منظومة القرابة .

كما أشار إليها فينهاردت سروكا (Vveinhardt & Sroka,2020)، إلى الآثار السلبية التالية :

1. تتراجع دافعية العاملين في المؤسسات.

2. عدم إنجاز العاملين للعمل الجاد، والقدرات، والشعور بالأمن الوظيفي على الرغبة من عدم جدّيتهم .

3. عدم اعتقاد الفرد بأن له فرص في الترقّي (الترقية).

وتستخلص الباحثة من خلال ما تمّ عرضه سابقاً بأن الإدارة العليا في أي مؤسسة كانت حكومية أم خاصة تؤثر بدورها وبشكل ملحوظ على إنتاجية المؤسسة ونجاحها، كما ويكون لضعف الإدارة الجانب الأكبر في هلاك هذه المؤسسة وخرابها، ومن هنا وجب على المختصين أن يقوموا بوضع عقوبات صارمة تمنع الإدارة من استخدام سلطتها وتفوذها في انتشار ظاهرة القرابة في العمل، التي أصبحت من أهم مشكلات هذا العصر، كما ومنعت الكثير من أصحاب الكفاءة والخبرة من العمل بخبرتهم، والنهوض بمجتمعاتهم ونجاحها.

ولقد اقترح زيد (2019) طرُقاً للقضاء على ظاهرة القرابة في العمل، ومنها العمل بنظام الوظائف بالتناوب، من خلال اعتماد نظام الميزة القائم على الكفاءة العلمية ووضع قوانين صارمة فيما يخص ظاهرة القرابة في العمل، وكذلك الرقابة الشديدة على نظام التعيينات في المؤسسات الحكومية والخاصة أيضاً، وذلك من خلال وضع برامج إرشادية لتوعية الناس وتنقيفهم بالخطأ الذي يقومون به، ومساعدتهم أيضاً على التبليغ عن أي مؤسسة تقوم بمثل هذا الفعل المشين.

نظريات الإدارة :

النظريات الإدارية التي أشارت إلى ظاهرة القرابة في العمل، وهي كما يلي:

أولاً: النظريات الأخلاقية (Moral Theory): وترى أن القرابة في العمل (المحسوبية) تؤدي إلى انتشار الفساد، مما يلحق الضرر بالجوانب الاقتصادية، والسياسية، والتنمية، والتعليمية، وكل الأسس التي تؤثر بدورها على سير المجتمع وتطور الدولة ورقيها وتغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة: المصالح الخاصة تختلف

وَتَتَبَايُنُ وَتَتَنَاقِضُ، وَلَا يُمَكِّنُ التَّوْفِيقُ بَيْنَهَا إِلَّا مِنْ خِلَالِ الْمَصْلَحَةِ الْعَامَّةِ الَّتِي تُشَكِّلُ قَاسِمًا مُشْتَرَكًا لِلْمَجْمُوعِ، وَكُلَّمَا سَادَتِ الرُّوحُ الْفَرْدِيَّةُ عَلَى حِسَابِ الْمَصْلَحَةِ الْعَامَّةِ يَنْتَشِرُ الْفَسَادُ وَيَتَغَلَّغُلُ فِي الْمُجْتَمَعِ، وَمِنْ أَبْرَزِ أَنْوَاعِ الْفَسَادِ الَّتِي يَظْهَرُ جَزَاءً تَغْلِيْبِ الْمَصْلَحَةِ الْخَاصَّةِ عَلَى الْمَصْلَحَةِ الْعَامَّةِ، شُعُورٌ يُؤَلِّدُ الْإِحْسَاسَ لَدَى الْمُوظَّفِينَ ذَوِي الْكَفَاءَةِ؛ إِنَّ الْمَعْيَارَ هُوَ الْمَحْسُوبِيَّةُ وَ يُؤَلِّدُ الشُّعُورَ لَدَيْهِ بِالْإِحْبَاطِ، مِمَّا يَتَرْتَّبُ عَلَى ذَلِكَ التَّفَكُّرُ بِتَرْكِ الْعَمَلِ وَتَدْنِيْ انتَاجِيَّةِ الْمُوظَّفِ الَّذِي حَصَلَ عَلَى الْوِظِيْفَةِ بِمَعَايِيرَ أَبْعَدَ مَا تَكُونُ عَنْ مَعَايِيرِ الْجَدَارَةِ فَتَجِدُهُ غَيْرَ مُبَالٍ، وَيَتَّصِفُ بِصِفَاتِ النِّفَاقِ وَالْأَثَانِيَّةِ وَحُبِّ الذَّاتِ، وَتَحْوِيلِ الْفَشْلِ إِلَى إِنْجَازَاتٍ، وَتَضَخِيمِ الْأَعْمَالِ الضَّئِيلَةِ الَّتِي يُنْجِزُهَا، وَتَعْظِيمِ مَصْلَحَتِهِ الْخَاصَّةِ عَلَى الْمَصْلَحَةِ الْعَامَّةِ (بدوي، 2019).

ثَانِيًا: النَّظَرِيَّةُ الْبُنْيَوِيَّةُ (Steuctralist Theory): وَتُنَادِي هَذِهِ النَّظَرِيَّةُ بِنِجَاءِ الْمُجْتَمَعِ وَرُقِيَّتِهِ، وَتَمْنَعُ ظَاهِرَةَ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ، وَيَرَى أَنْصَارُ هَذِهِ النَّظَرِيَّةِ بَأَنَّ لَهَا أَثَرَهَا الْإِيجَابِيَّ فِي دَمَجِ جَمِيعِ فَنَاتِ الْمُجْتَمَعِ وَشَرَائِحِهِ، وَتُسَاعِدُ عَلَى تَحْقِيقِ الْاسْتِقْرَارِ وَتَعْجِيلِ النُّمُوِّ الْاِقْتِصَادِيَّ وَالْاجْتِمَاعِيَّ وَالتَّعْلِيمِيَّ لِتَطْوِيرِ الدَّوْلَةِ وَتَقْدُمِهَا حَيْثُ جَاءَتْ بِفِكْرَةِ (الْفَسَادِ الْمُنْتَجِ) مَفَادُهَا أَنَّ لِلْفَسَادِ جَوَانِبًا إِيجَابِيَّةً، مِنْ حَيْثُ مُسَاهَمَتِهِ فِي الْاسْتِقْرَارِ وَ النُّمُوِّ الْاِقْتِصَادِيَّ وَتَحْقِيقِ انْدِمَاجٍ أَفْضَلَ لِكَافَّةِ شَرَائِحِ الْمُجْتَمَعِ، حَسَبَ تَصَوُّرٍ "ص.هنتغتون" فَإِنَّ: "الْفَسَادَ النَّاجِمَ عَنْ تَوْسِيعِ الْمُشَارَكَةِ السِّيَاسِيَّةِ أَنَّهُ يُسَاعِدُ عَلَى دَمَجِ فَنَاتٍ جَدِيدَةٍ فِي النِّظَامِ السِّيَاسِيَّ (حَلَّ مُشْكِلَةِ الْأَقْلِيَّاتِ مِنْ خِلَالِ التَّأْثِيرِ السِّيَاسِيَّ بِوَسِطَةِ الْعِلَاقَاتِ مَعَ النُّخْبَةِ الْفَاسِدَةِ)، وَفِي الْفَسَادِ النَّاجِمِ عَنْ تَوْسِيعِ التَّنْظِيمِ الْحُكُومِيِّ عَامِلًا فِي تَحْفِيزِ التَّطَوُّرِ الْاِقْتِصَادِيَّ، وَأَنَّ لِلْفَسَادِ وَظِيفَةً بِأَنَّ يَكُونُ وَسِيلَةً لِنَتَجَاوِزِ الْقَوَانِينِ التَّقْلِيدِيَّةِ وَالتَّنْظِيمِ الْبِيرُوقْرَاطِيِّ الَّذِي يَعُوقُ التَّقَدُّمَ الْاِقْتِصَادِيَّ لِكِنَّهُ يُقَرُّ فِيمَا بَعْدُ بِأَنَّ الْفَسَادَ مَتَى تَفَشَّى فِي الْمُجْتَمَعِ يَكُونُ غَيْرَ قَابِلٍ لِأَنَّ تَتَحَسَّنَ ظُرُوفُهُ بِتَقَافِمِهِ (العدوان وداود، 2016).

وَتَسْتَخْلَصُ الْبَاحِثَةُ مِنْ خِلَالِ مَا تَمَّ عَرْضُهُ سَابِقًا بِأَنَّ ظَاهِرَةَ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ لَا تُؤَيِّدُهَا أَيُّ نَظَرِيَّةٍ فِي الْإِدَارَةِ التَّرْبُويَّةِ، وَهَذَا يَعُودُ إِلَى مَخَاطِرِهَا عَلَى جَمِيعِ الْمَوْسَّسَاتِ الْعَامِلَةِ دَاخِلَ الدَّوْلَةِ، وَالَّتِي تُسَيِّئُ بِدَوْرِهَا لِأَصْحَابِ الْخِبْرَةِ وَالْكَفَاءَةِ الْعَالِيَةِ، وَتَحْرِمُهُمْ مِنْ مَنَاصِبِهِمْ وَوُظَائِفِهِمُ الَّتِي يَحْلُمُونَ بِهَا فِي مَسِيرَتِهِمُ الْعِلْمِيَّةِ، وَمِنْ هُنَا

قَامَتْ هَذِهِ الدَّرَاسَةُ عَلَى رِبْطِ ظَاهِرَةِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ وَعَلَاقَتِهَا بِمَفْهُومِ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظِيفِيِّ خَاصَّةً فِي كَثِيرٍ مِنَ الْمَوْسَّسَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ الْخَاصَّةِ وَالَّتِي تُعَدُّ مِنْ أَكْثَرِ الظَّوَاهِرِ اِنتِشَارًا فِي مُجْتَمَعِنَا الْأُرْدُنِيِّ.

ثَانِيًا : الْإِنْعِمَاسِ الْوِظِيفِيِّ:

يُعَدُّ مَوْضُوعُ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظِيفِيِّ مِنْ أَهَمِّ السُّلُوكِيَّاتِ التَّنْظِيمِيَّةِ الَّتِي اِهْتَمَّ بِهَا الْبَاحِثُونَ وَالْمُخْتَصُّونَ بِمَجَالِ الْإِدَارَةِ التَّرْبَوِيَّةِ بِشَكْلِ كَبِيرٍ فِي الْفَتْرَةِ الْأَخِيرَةِ، وَهُوَ مِنْ أَحَدِ أَهَمِّ الْقَضَايَا الْاجْتِمَاعِيَّةِ الْأَسَاسِيَّةِ لِفَهْمِ سُلُوكِ الْأَفْرَادِ دَاخِلِ الْمُنْظَّمَاتِ وَالْمَوْسَّسَاتِ، كَمَا وَأَنَّ مَفْهُومَ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظِيفِيِّ يَقُومُ عَلَى تَفْسِيرِ الْكَثِيرِ مِنَ السُّلُوكِيَّاتِ الْأُخْرَى لَدَى أَفْرَادِ الْمُجْتَمَعِ كَالْغِيَابِ، وَالرِّضَا، وَالْأَدَاءِ، وَالْإِنْتِاجِ، وَسِيرِ الْعَمَلِ دَاخِلِ الْمَوْسَّسَةِ الَّتِي يَعْمَلُ بِهَا أَفْرَادُ الْمُجْتَمَعِ .

وَتَمَّ تَفْسِيرُ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظِيفِيِّ مِنْ خِلَالِ رِبْطِهِ بِنَظَرِيَّاتِ الرِّضَا وَالَّتِي تُنَادِي التَّأَكُّدَ عَلَى حَاجَاتِ الْأَفْرَادِ الْأَسَاسِيَّةِ الَّتِي يَتِمُّ إِشْبَاعُهَا فِي مُحِيطِ الْعَمَلِ، وَالَّتِي تُسَاعِدُ الْفَرْدَ عَلَى الْإِنْتِاجِيَّةِ وَالْعَمَلِ بِكُلِّ طَاقَتِهِ الَّتِي تُمْكِنُهُ مِنْ تَحْسِينِ إِنْتَاجِيَّةِ الْمَوْسَّسَةِ الَّتِي يَعْمَلُ بِهَا (مُونِس، 2018).

مَفْهُومُ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظِيفِيِّ:

وَيُعَدُّ مُصْطَلَحُ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظِيفِيِّ مِنْ أَكْثَرِ الْمُصْطَلَحَاتِ الَّتِي اِهْتَمَّ بِدَرَاَسَتِهَا الْعَدِيدُ مِنْ بَاحِثُونَ الْإِدَارَةِ وَالْمُخْتَصِّينَ، إِلَّا أَنَّهُ لَا يُوْجَدُ تَعْرِيفٌ مُعَيَّنٌ وَمُحَدَّدٌ لِمَفْهُومِ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظِيفِيِّ، وَذَلِكَ بِسَبَبِ الْغُمُوضِ الَّذِي يَسُودُ هَذَا الْمَفْهُومَ، وَمَعَ هَذَا فَقَدْ كَانَ الْعَدِيدُ مِنْ عُلَمَاءِ الْإِدَارَةِ التَّرْبَوِيَّةِ يَتَّفِقُونَ عَلَى مَفْهُومِ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظِيفِيِّ، وَمَدَى أَهْمِيَّتِهِ عَلَى سُلُوكَاتِ الْفَرْدِ دَاخِلِ الْمَوْسَّسَةِ الَّتِي يَعْمَلُ بِهَا (بَنِي خَالِد، 2017).

واعتبره قاسم (2012: 32) بأنه "هُوَ دَرَجَةُ التِّصَاقِ الْفَرْدِ نَفْسِيًّا بِعَمَلِهِ أَوْ أَهْمِيَّةِ الْعَمَلِ بِالنِّسْبَةِ لِتَصَوُّرِهِ الذَّاتِيِّ عَنِ نَفْسِهِ كَمَل"

كَمَا عَرَفَهُ الْحَاج (2013: 240) بأنه "هُوَ مُؤَشِّرٌ لِعَدِيدٍ مِنْ سِيَاسَاتِ الْمُنْظَمَةِ كَالنَّوْصِيْفِ الْمُنَاسِبِ لِلْوَظَائِفِ وَتَوَافُرِ الْمُنَاحِ التَّنْظِيمِيِّ الْجَيِّدِ الَّذِي يُشْجِعُ الْفَرْدَ عَلَى الْإِلْتِمَامِ وَالْإِبْدَاعِ"

أما المصري (2015: 7) فقد أشار بأنه "هو حالة من إدراك الفرد لمستوى انسجامه النفسي مع عمله، وعلى الرغم من أن القدرة على العمل والاكتفاء بجميع الحاجات واضحة ومتوقعة للفرد"

ولقد عرّف عموش (2018: 11) بأن الانغماس الوظيفي "هو الوسائل التي يتم من خلالها المساعدة في توجيه العمل وتحقيق الإنتاجية".

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

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

وأكد إلياس وميتال (Elias & Mittal, 2015) بأن الانغماس الوظيفي يعكس مدى أهمية الوظيفة في حياة الفرد، كما ويعطي الفرد المنغمس اهتماماً كبيراً لمهامه في المنظمة، ويعتبر الفرد نجاحه في العمل كمؤشر على تقدير الذات والنجاح في الحياة كافة، ومن جهة أخرى فالموظف المنغمس بشكل قليل يشعر بأن هناك عدة أشياء أخرى بالحياة أهم من الوظيفة التي يعمل بها.

خصائص الانغماس الوظيفي:

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

1. الخصائص الشخصية: وهي تتكون من الدوافع، والاتجاهات، 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، الاستقلال الوظيفي.

وتستخلص الباحثة من خلال ما تم عرضه سابقاً بأن خصائص الانغماس الوظيفي مرتبطة مع بعضها البعض، ويكمل كل منهما الآخر، وذلك من خلال العمل

مَعَ الْآخَرِينَ وَمُشَارَكَتِهِمْ يُؤَلِّدُ لَدَى الْفَرْدِ مَجْمُوعَةً مِنَ الْخَصَائِصِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ الَّتِي تُؤَثِّرُ بِدَوْرِهَا عَلَى شَخْصِيَّةِ الْفَرْدِ وَتَكُونُ لَدَيْهِ مَجْمُوعَةٌ مِنَ الْقِيَمِ وَالْعَادَاتِ وَالْحَوَافِزِ وَالذَّوَابِعِ وَغَيْرِهَا الْكَثِيرُ مِنَ الْخَصَائِصِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ وَالْوُظَيْفِيَّةِ وَالشَّخْصِيَّةِ.

نَمَازِجُ الْإِنْعِمَاسِ الْوُظَيْفِيِّ:

وَلَقَدْ أَشَارَ مِيَا (2017)، إِلَى أَهَمِّ نَمَازِجِ الْإِنْعِمَاسِ الْوُظَيْفِيِّ فِي مُؤَسَّسَاتِ الْعَمَلِ، وَهِيَ كَمَا يَلِي:

1. نَمُودَجُ الْإِنْعِمَاسِ الْعَاطِفِيِّ: الَّذِي يَعْكِسُ قُوَّةَ اسْتِمْتَاعِ الشَّخْصِ فِي وَظِيفَتِهِ أَوْ عَمَلِهِ .

2. نَمُودَجُ الْإِنْعِمَاسِ الْمَعْرِفِيِّ: وَالَّذِي يَدُلُّ عَلَى مُسْتَوَى قُوَّةِ مُشَارَكَةِ الْفَرْدِ فِي اتِّخَاذِ الْقَرَارَاتِ فِي وَظِيفَتِهِ أَوْ عَمَلِهِ .

3. نَمُودَجُ الْإِنْعِمَاسِ السُّلُوكِيِّ: يَدُلُّ عَلَى قُدْرَةِ الْفَرْدِ فِي اتِّخَاذِ قَرَارَاتٍ إِضَافِيَّةٍ مَثَلًا فِي الْعَمَلِ وَقَتِ الْفَتْرَةِ الْمَسَائِلَةِ.

أَبْعَادُ الْإِنْعِمَاسِ الْوُظَيْفِيِّ الثَّلَاثَةُ:

أَشَارَ إِلَيْهَا كِيوراراتون ولاتونيو وأكيوت & Latonio & Curaraton Acut,2019، أَنَّ الْإِنْعِمَاسَ الْوُظَيْفِيَّ يَقُومُ عَلَى ثَلَاثَةِ أَبْعَادٍ وَهِيَ :

1. بُعْدُ الْمُتَغَيَّرَاتِ النَّظْمِيَّةِ: هِيَ الْمُتَغَيَّرَاتُ الْمُتَعَلِّقَةُ بِالْعَمَلِ كَنُوعِ الْعَمَلِ، خَصَائِصِ الشَّخْصِيَّةِ، وَالرِّضَا الْوُظَيْفِيِّ، وَغَيْرِهَا مِنَ الْمُتَغَيَّرَاتِ النَّظْمِيَّةِ.

2. بُعْدُ الْمُتَغَيَّرَاتِ غَيْرِ النَّظْمِيَّةِ: هِيَ الْمُتَغَيَّرَاتُ الَّتِي تَكُونُ خَارِجَ الظُّرُوفِ الشَّخْصِيَّةِ وَالنَّظْمِيَّةِ.

3. بُعْدُ الْمُتَغَيَّرَاتِ الشَّخْصِيَّةِ: هِيَ الْمُتَغَيَّرَاتُ الْمُتَعَلِّقَةُ بِالْفَرْدِ وَبِخَبْرَتِهِ الشَّخْصِيَّةِ.

وَتَسْتَخْلَصُ الْبَاحِثَةُ مِنْ خِلَالِ مَا تَمَّ عَرْضُهُ سَابِقًا بِأَنَّ أَبْعَادَ الْإِنْعِمَاسِ الْوُظَيْفِيِّ تَخْتَلِفُ وَتَتَنَوَّعُ بِحَسَبِ طَبِيعَةِ الْأَفْرَادِ الْعَامِلِينَ فِي الْمُنَاسَبَاتِ الْحُكُومِيَّةِ وَالْخَاصَّةِ، كَمَا وَأَنَّ ظَاهِرَةَ الْإِنْعِمَاسِ الْوُظَيْفِيِّ تُعَدُّ مِنْ أَهَمِّ الظُّوَاهِرِ الْإِيجَابِيَّةِ الَّتِي تُسَاعِدُ الْفَرْدَ عَلَى زِيَادَةِ الْإِنْتِاجِيَّةِ وَالْعَمَلِ بِرُوحٍ إِيجَابِيَّةٍ تُمْكِّنُ الْفَرْدَ مِنْ حُبِّ عَمَلِهِ وَالْإِنْتِمَاءِ لَهُ .

أهم استراتيجيات تعزيز الانغماس الوظيفي:

كما أشار إليها آيد (Aid,2018)، وهي كما يلي:

1. بيئة العمل: وتتم من خلال تحسين جوانب معينة في بيئة العمل خصوصاً في جوانب العلاقات بين الشخص وأصدقائه في العمل .
2. العمل نفسه: يتم من خلال تلقّي المعلمون تعليقات ذات مغزى عن طبيعة أدائهم وقدرتهم على تطوير مهنتهم .
3. فرص النمو الشخصي: وذلك بتعزيز ثقافة التعلم لدى المعلمين .
4. فرص المساهمة: وهي تمنح المعلمين فرصاً للمشاركة في بيئة العمل من خلال تشجيعهم على إبداء آرائهم .

وتتبع أهمية الانغماس الوظيفي كما أشار إليها الشبل (2019)، في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية وبذلك يتناول ما يفعله المعلمون، وكيف يتصرفون في أدوارهم، وما الذي يجعلهم ينتمون سلوكياً بطرائق أخرى من أجل تحقيق أهداف المدرسة، وأهدافهم الشخصية على حد سواء، كما ويعد من أهم المداخل المستخدمة للتنمية، وتحسين جودة حياة العمل للمعلم، فكلما كان العمل أكثر أهمية له كلما كان أكثر ولاءً لعمله ولمدرسته، يبين الانغماس الوظيفي أهمية الوظيفة في حياة الفرد، فالفرد المنغمس في وظيفته بدرجة عالية يقدم هتماماً كبيراً لمهامه الوظيفية، ويجد نجاحه في العمل كمؤشر على تقدير الذات والنجاح في جوانب الحياة ككل، وفي المقابل الموظف المنغمس بوظيفته بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء واهتمامات أخرى في الحياة أهم من وظيفته، فالانغماس الوظيفي يوصف بأنه مدى ارتباط الفرد بوظيفته، التي تؤثر على أدائه ونشاطه في مختلف مجالات الحياة.

وبشير الزبيدي (2017) إلى أهم العوامل المساعدة في تنمية الانغماس الوظيفي للمعلمات، وهو كما يلي:

1. توفير الرغبة والقدرة العملية للمعلم من أجل العمل والانهماك في عمله.
2. تَحْرِصُ الإدارة على توفير بيئة عمل معنوية تُساعد المعلمين على الاستقلال وزيادة الثقة المتبادلة والاحترام في عمله.

3. مُرَاعَاةُ خَصَائِصِ الْعَمَلِ مِنْ خِلَالِ تَصْمِيمِ وَظَائِفِ مُهِمَّةٍ وَمُتَنَوُّعَةِ لِلْمُعَلِّمِينَ مِنْ أَجْلِ الْإِنْعِمَاسِ فِي عَمَلِهِمْ.

4. الْإِهْتِمَامُ بِالْعَمَلِ الْجَمَاعِيِّ وَدَعْمِ عَمَلِ الْفَرِيقِ الَّذِي يَتَكَوَّنُ مِنْ مَجْمُوعَةٍ مِنْ الْأَعْضَاءِ مُخْتَلَفِي الْخِبَرَاتِ وَمَتَكَامِلِينَ فِيمَا بَيْنَهُمْ.

5. تَنْمِيَةُ مَهَارَاتِ الْقِيَادَةِ وَالْإِشْرَافِ لِلْقَادَةِ، وَالْحِرْصِ عَلَى تَحْفِيزِ الْمُعَلِّمِينَ وَمُشَارَكَتِهِمْ فِي تَوْفِيرِ مَسَاحَةٍ مِنَ الْإِبْدَاعِ وَتَطْبِيقِ الْأَفْكَارِ الْجَدِيدَةِ مِنْ قِبَلِ الْمُعَلِّمِينَ.

نَظَرِيَّاتُ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ:

مِنْ أَهَمِّ نَظَرِيَّاتِ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ الَّتِي أَشَارَ إِلَيْهَا الْبَاحِثِينَ، هِيَ :
أَوَّلًا: نَظَرِيَّةُ التَّوَقُّعِ (Expectancy Theory): تَمَّ تَطْوِيرُهَا مِنْ قِبَلِ الْعَالَمِ فِرُوم (Vroom, 1964) وَتَفَرَّضُ هَذِهِ النَّظَرِيَّةُ أَنَّ عَلَى الْمُدْرَاءِ اسْتِثْمَارَ قُبُولِهِمُ الشَّخْصِيَّ لِلْمَوْظِفِينَ وَالْقِيَامَ بِتَحْفِيزِهِمْ وَالْهَامِهِمُ لِلْعَمَلِ، وَهَذَا يَعْتَمِدُ بِدَرَجَةٍ كَبِيرَةٍ عَلَى رَغْبَةِ الْمَوْظِفِ فِي التَّصَرُّفِ وَفَقًا لِلنَّاتِجِ الْمُتَوَقَّعَةِ مِنْ تَصَرُّفِهِ، حَيْثُ يُمَكِّنُ تَحْدِيدُ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ بِمَسْتَوَى تَوَقُّعَاتِهِ مِنْ خِلَالِ دَافِعِيَّتِهِ لِلْعَمَلِ سَنَجَ وَأَخْطَرَ (Singh & Akhtar, 2010).

ثَانِيًا: نَظَرِيَّةُ التَّكَامُلِ (Integration Theory): تَوَصَّلَ كُلٌّ مِنْ هُول وَرَابِينُوَيْتَز Hall & Rabinowitz (1977) بَعْدَاطْلَاعِهِمْ عَلَى الدِّرَاسَاتِ السَّابِقَةِ الْمُتَعَلِّقَةِ بِهَذَا الْمَجَالِ إِلَى نَمُودَجٍ يُوضِّحُ بَأَنَّ الْإِنْعِمَاسَ الْوِظَيفِيَّ يَتَكَوَّنُ مِنْ ثَلَاثَةِ أَنْوَاعٍ مِنْ مُتَغَيِّرَاتِ الْعَمَلِ وَهِيَ مُيُولُ الْفَرْدِ وَالْمَوْقِفُ وَالتَّفَاعُلُ بَيْنَهُمَا، وَالْعَلَاقَةُ بَيْنَ هَذِهِ الْمُتَغَيِّرَاتِ الْمُتَسَاوِيَةِ، كَمَا تَتَسَاوَى أَهْمِيَّةُ مُيُولِ الْفَرْدِ وَطَبِيعَةُ الْمَوْقِفِ فِي تَفْسِيرِ الْإِنْعِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ دِينَك (Dinc, 2012).

2.2 الدراسات السابقة:

وفي ضوء اطلاع الباحثة على الدراسات والبحوث المتعلقة بموضوع دور القرابة في العمل وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، وذلك من خلال البحث في الدوريات والمُلخصات العلمية والرسائل الجامعية، ويمكن عرض بعض هذه الدراسات حسب التسلسل الزمني من الأقدم للأحدث، وهي كما يلي:

الدراسات العربية

قام النقيب (2010) في سلطنة عمان بدراسة هدفت إلى معرفة دور غياب أنظمة الرقابة والنزاهة إلى الثغرات و الفجوات في اتخاذ إجراءات حازمة تجرم الوساطة في منح الفرصة لها بالتفشي حيث طبقت الدراسة على عينة من العاملين في القطاع العام بسلطنة عمان ووضح أيضا في نتائج الدراسة أن الرقابة تحد من الوساطة، لكن غيابها سمح بانتشار الوساطة، ويعزى ذلك لغياب التشريعات اللازمة .

وأجرى عبدالغفار (2013) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى قطاع التعليم ووضح أن قطاع التعليم لم يعد يقتصر على ذوي الخبرة و الإتقان، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإجراء 32 دراسة حالة بين دول نامية ومقدمة، ما بين فيجي والولايات المتحدة الأمريكية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تبين أثر الفساد من واسطة وغيرها على نظام التعليم، إضافة إلى أنها معضلة شديدة التعقيد تتداخل مبرراتها وأسبابها، وطرق استمرارها لذلك وجب تطبيق ما يلي إثراء دور المحاسبة والمساءلة والشفافية وسن تشريعات للمحاسبة في القطاع العام وكافة أجهزة الدولة، الربط بعلاقات قوية بين أجهزة الدولة التشريعية والمؤسسات الأهلية، إضافة إلى الكثير من طرق الحد من الوساطة .

كما قام العدوان وأخوارشيدة (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على الآثار السلبية للوساطة على الجودة في الجامعات الرسمية الأردنية: دراسة اكتشافية في الأردن قاما من خلالها بإجراء 20 مقابلة مع قادة أكاديميين في ثلاث جامعات حكومية بهدف التعرف على واقع الوساطة والمحسوبية في بعض مؤسسات التعليم العالي، وخلصت الدراسة إلى اتفاق الأكاديميين الثلاثة على تعريفات مختلفة للوساطة ومُلخصة بالقهر والظلم، وتعود الأسباب إلى سيادة الطابع القبلي على النظام

المُجتمعي، وعدم وجود مُسائلة قانونية ولا عقوبات رادعة، وضعف الوازع الديني والكثير من الأسباب، ويعود ذلك على المجتمع بالكثير من الآثار السلبية، أبرزها إضعاف جودة المُدخلات البشرية من مُدرسين و مُعلمين، اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي من خلال تبني أداة المقابلة، وفي نهاية الدراسة تم بيان أن الوساطة شائعة في المجتمع الأردني في نظام التعليم ويتفق الجميع على تعريفه وأسبابه ونتائجهِ وسلبياته.

في حين قام ولي وآخرون (2017) بدراسة هدفت إلى تحليل العلاقة بينض القوة التنظيمية والانغماس الوظيفي وتأثيرهما في تحقيق الأهداف الاستراتيجية على مستوى عينة البحث مُطلقاً من النموذج الافتراضي بعد الأخذ بعين الاعتبار طبيعة العلاقات بين مُتغيرات البحث وأبعادها المتمثلة بالقوة التنظيمية (القوة الهيكلية، قوة الملكية، قوة الخبرة) والانغماس الوظيفي (الانغماس العاطفي، الانغماس المعرفي (الذهني)، والانغماس السلوكي) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي تشمل أبعادها (الابتكار، الإنتاجية، المسؤولية الاجتماعية) وقد بلغت عينة الدراسة (49)، وهي تُشكل (81.6%) من المجموع العام. وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط بين القوة التنظيمية والانغماس الوظيفي وأثر معنوي موجب للعلاقة بين القوة التنظيمية والانغماس الوظيفي مُجمعةً ومُنفردةً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

كما أجرى عبد الله (2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي، حيث أنها هدفت إلى الوقوف على أبعاد الثقة التنظيمية المختلفة وهي (الثقة في الرئيس المباشر، الثقة في زملاء العمل، الثقة في الإدارة العليا) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بني سويف في مصر، وكذلك الوقوف على درجة الانغماس الوظيفي لهم مع إبراز تأثير المُتغيرات الشخصية والوظيفية على درجة الثقة التنظيمية، وتوصلت إلى وجود ارتفاع في درجة الثقة التنظيمية بأبعادها المُختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وكذلك التوصل إلى مساهمة الثقة التنظيمية بأبعادها في التنبؤ بالانغماس الوظيفي.

أما دراسة عبيد (2017) هدفت إلى التعرف على الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزاعات اليومية لدى المرشدين التربويين وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي

وَبَلَغَتْ عَيْنَةُ الْبَحْثِ (200) مُرْشِدٍ وَمُرْشِدَةً تَرْبَوِيَّةً، وَقَدْ اسْتَعْمَلَ الْبَاحِثُ مِقْيَاسَيْنِ هُمَا: مِقْيَاسُ الْإِنْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ وَالثَّانِي مِقْيَاسُ الْإِزْعَاجَاتِ الْيَوْمِيَّةِ، وَقَدْ تَمَّ التَّحْقُوقُ مِنَ الصَّدَقِ (الظَّاهِرِيِّ، وَالْبِنَاءِ) وَالثَّبَاتِ لِكُلِّ الْمِقْيَاسَيْنِ وَبِاسْتِعْمَالِ الْإِتْسَاقِ الدَّاخِلِيِّ (الْفَا كَرُونْبَاخ) وَتَوَصَّلَ الْبَحْثُ إِلَى عِدَّةِ نَتَائِجٍ أَهْمُهَا: أَنَّ مُتَوَسِّطَ الْإِنْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ لَدَى الْمُرْشِدِينَ التَّرْبَوِيِّينَ كَانَ (31.8350) وَهَذَا يُشِيرُ إِلَى مُسْتَوًى أَعْلَى مُقَارَنَةً مَعَ الْمُتَوَسِّطِ النَّظَرِيِّ الْبَالِغِ (30) وَإِنَّ مُسْتَوًى الْإِزْعَاجَاتِ الْيَوْمِيَّةِ لَدَيْهِمْ (157.0800) وَهُوَ مُسْتَوًى عَالٍ يَدُلُّ عَلَى تَمَتُّعِ الْعَيْنَةِ بِالْإِزْعَاجَاتِ الْيَوْمِيَّةِ مُقَارَنَةً مَعَ الْمُتَوَسِّطِ النَّظَرِيِّ الْبَالِغِ (150) وَبَيَّنَ الْبَحْثُ عَدَمَ وَجُودِ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ بَيْنَ الْمُرْشِدِينَ التَّرْبَوِيِّينَ فِي الْإِنْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ تُعْزَى لِمُتَغَيِّرِ الْجِنْسِ، أَمَّا فِي الْإِزْعَاجَاتِ الْيَوْمِيَّةِ فَقَدْ أَظْهَرَتِ النَّتَائِجُ وَجُودَ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ بَيْنَ الْمُرْشِدِينَ التَّرْبَوِيِّينَ فِي مُسْتَوًى الْإِزْعَاجَاتِ الْيَوْمِيَّةِ تُعْزَى لِمُتَغَيِّرِ الْجِنْسِ وَلِصَالِحِ الْإِنَاثِ، كَمَا دَلَّتِ النَّتَائِجُ عَلَى وَجُودِ عِلَاقَةٍ ارْتِبَاطِيَّةٍ مُوجِبَةٍ دَالَّةٍ بَيْنَ الْإِنْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ وَالْإِزْعَاجَاتِ الْيَوْمِيَّةِ.

وَقَدْ أَوْضَحَ عَمُوش وَحِرَاحْشَةُ (2018) بِدِرَاسَةٍ هَدَفَتْ إِلَى التَّعَرُّفِ عَلَى مُسْتَوًى الْإِنْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ فِي مُدِيرِيَّةِ تَرْبِيَّةِ قَصَبَةِ الْمَفْرِقِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِمْ، وَمِنْ أَجْلِ تَحْقِيقِ أَهْدَافِ الدِّرَاسَةِ قَامَ الْبَاحِثَانِ بِاسْتِخْدَامِ الْمَنْهَجِ الْوَصْفِيِّ الْمَسْحِيِّ، تَكَوَّنَتْ عَيْنَةُ الدِّرَاسَةِ مِنْ (130) مُدِيرٍ وَمُديرةٍ، قَامَ الْبَاحِثَانِ بِاسْتِخْدَامِ الْإِسْتِبَانَةِ أَدَاً لِلدِّرَاسَةِ، تَوَصَّلَتْ نَتَائِجُ الدِّرَاسَةِ إِلَى أَنَّ مُسْتَوًى الْإِنْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ فِي مُدِيرِيَّةِ تَرْبِيَّةِ قَصَبَةِ الْمَفْرِقِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِهِمْ كَانَ بِمُسْتَوًى مُرْتَفِعٍ وَبِشَكْلِ عَامٍّ، وَجَاءَتْ الْمَجَالَاتُ مُرْتَبَةً عَلَى النَّحْوِ التَّالِي : (الْمَعْرِفِيِّ، ثُمَّ السُّلُوكِيِّ، ثُمَّ الْعَاطِفِيِّ)، بِالإِضَافَةِ إِلَى وَجُودِ فُرُوقٍ فِي مُتَوَسِّطِ اسْتِجَابَاتِ عَيْنَةِ الدِّرَاسَةِ تُعْزَى لِمُتَغَيِّرِ الْجِنْسِ وَلِصَالِحِ الْإِنَاثِ عَلَى جَمِيعِ الْمَجَالَاتِ بِاسْتِثْنَاءِ الْمَجَالِ الْعَاطِفِيِّ، وَعَدَمَ وَجُودِ فُرُوقٍ تُعْزَى لِمُتَغَيِّرَاتِ الْمُؤَهَّلِ الْعِلْمِيِّ وَالْمَرْحَلَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَسَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ الْإِدَارِيَّةِ .

وَقَدْ أَجْرَى مُؤَنَس (2018) دِرَاسَةً هَدَفَتْ إِلَى مَعْرِفَةِ مُسْتَوًى الْإِنْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ وَمُسْتَوًى الْإِحْتِرَاقِ النَّفْسِيِّ، وَمِنْ أَجْلِ تَحْقِيقِ أَهْدَافِ الدِّرَاسَةِ قَامَ الْبَاحِثُ بِاسْتِخْدَامِ الْمَنْهَجِ الْوَصْفِيِّ التَّحْلِيلِيِّ، تَكَوَّنَتْ عَيْنَةُ الدِّرَاسَةِ مِنْ (256) مُعَلِّمٍ وَمُعَلِّمَةٍ، تَمَّ إِعْدَادُ مِقْيَاسِ الْإِحْتِرَاقِ النَّفْسِيِّ وَمِقْيَاسِ الْإِنْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ، تَوَصَّلَتْ نَتَائِجُ الدِّرَاسَةِ إِلَى أَنَّ

هناك علاقة بين الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي، كما لا توجد فروق في مستوى الانغماس الوظيفي والاحتراق النفسي والتي تُعزى لمتغير الجنس والخبرة لدى معلّمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة ..

في حين هدفت دراسة علي (2018) إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطن التنظيمية، ومعرفة دور الانغماس الوظيفي في توسط العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطن التنظيمية. تبعاً لطبيعة موضوع الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث كانت الاستبانة هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات من عينة من طلاب ماجستير إدارة الأعمال بالجامعات السودانية، حيث وزعت (310) استبانة للطلاب موضوع الدراسة استردت منها (307) استبانة بنسبة بلغت (95%). كما تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية لتحليل البيانات التي تم جمعها واختبار صحة الفروض. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطن التنظيمية والانغماس الوظيفي، وكما أشارت النتائج أيضاً إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الانغماس الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمية. وكشفت الدراسة على أن الانغماس الوظيفي لا يتوسط العلاقة بصورة كلية بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطن التنظيمية. توصلت الدراسة أخيراً، إلى العديد من المضاامين النظرية والتطبيقية والمقترحات ببحوث مستقبلية .

وقد قام غنيم (2018) بدراسة للتعرف على تأثير الفساد الإداري في مستويات الثقافة التنظيمية والانغماس الوظيفي تأثيراً منفصلاً أو مجتمعاً افترض الباحث لتحقيقه مجموعة من الفروض الفرعية تتعلق كل فرض من هذه الفروض بجريئة من الهدف الرئيسي للبحث، ذلك بالمسح الميداني لعينة الموظفين في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية . وانتهت نتائج الدراسة إلى قبول الفرض القائل بوجود تأثير معنوي للفساد الإداري في كل من مستوى الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي في الدوائر الحكومية في المملكة العربية السعودية بقوة تفسيرية لمستويات الفساد الإداري في كل من الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي معاً قدره 85.9% بينما بلغت تلك القوة التفسيرية بين الفساد الإداري، وبين الثقة التنظيمية بتقسيماتها (ثقة زملاء العمل - ثقة

الرئيس المباشر - ثقة الإدارة العليا) على الترتيب (81.2% - 79.5% - 97.7%)، وأظهرت النتائج وجود تأثير ملحوظ للفساد الإداري في الانغماس الوظيفي بمعامل تفسير 83.4 %

وأجرى الشبل (2019) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلّات المدارس الثانوية في محافظة عنيّة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي المسحي، تكوّنت عيّنة الدراسة من (207) معلّمة، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، توصّلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تُعزى لسنوات الخبرة، كما توصّلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لآثر التخصص والحالة الاجتماعية، كما وجاءت مقترحات تعزيز الانغماس الوظيفي على درجة كبيرة من القوة والأهمية .

في حين أوضح الياسري والسعدي (2019) دراسة للتعرف على إلى تحديد أثر التوجّه الثقافي في تعزيز الانغماس الوظيفي في (جامعة كربلاء) من خلال معالجة مشكلة بحثية مفادها : إن تدهور وضعف التوجّه الثقافي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة سينعكس على انغماسهم الوظيفي، وسيجعل العاملين بلا قيمة وعدم الرغبة في مواصلة العمل، لأن ثقافات الإنسانية المتطورة هي هدف الوصول للحاجات الأساسية للأفراد، وضمان إشباع هذه الحاجات هو التوجّه الثقافي ولمحدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين وبخاصة في البيئة العراقية فقد سعى البحث الحالي إلى تناول المتغيرين من أجل دراسة وتحديد طبيعة العلاقة بينهما . فضلاً عن الإحاطة النظرية بكل منها، وتحقيقاً لهدف البحث تم اختيار فرضيتين رئيسيتين، إذ شملت عينة عشوائية تكوّنت من (72) فرد وأظهرت النتائج إلى العديد من الاستنتاجات أبرزها : أثبتت نتائج التحليل الإحصائي على قبول فرضية البحث الرئيسية الأولى (وجود علاقة إيجابية بين التوجّه الثقافي والانغماس الوظيفي وهذا يعني إدراك أفراد العينة المبحوثة لأهمية التوجّه الثقافي الذي يسهم في جعل الانغماس الوظيفي أكثر إيجابية لتحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين الأداء الكلي للجامعة المبحوثة .

وَقَدْ أَجْرَى دِرَاسَةً الرَّبِيعِي وَالْمَوْلَى (2020) دِرَاسَةً لِلتَّعَرُّفِ عَلَى مَدَى تَأْثِيرِ
الاستراتيجية الفردية لإدارة تنوع الموارد البشرية في تعزيز الانغماس الوظيفي وإمكانية
تطبيقها في البيئة العراقية، وتمثلت مشكلة البحث بمحدودية إدراك المدراء لأهمية إدارة
التنوع للموارد البشرية، فضلاً عن غياب شعور الموظف بالدافعية والطاقة أثناء العمل،
وبالتالي ضعف انغماسه الوظيفي، وطُرحت عدداً من التساؤلات التطبيقية لبيان
المشكلة أعلاه، وتكمن أهمية البحث في ردم الفجوة المعرفية بين الطروحات الفكرية
القائمة وإمكانية التطبيق، وتضمن البحث الإجابة عن التساؤلات المتعلقة بمشكلة
البحث من خلال اختبار عددٍ من الفرضيات، ولتحقيق اختبار الفرضيات استخدم
المنهج التطبيقي، وتمثل مجتمع البحث بالدوائر الإحدى عشر العاملة في وزارة التعليم
العالي والبحث العلمي، وعيّنته بالإفراد العاملين، إذ بلغ عددهم (180) فرداً، وتم جمع
البيانات من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، وتوصل البحث إلى مجموعة من
النتائج، لعل أبرزها أن إدارة التنوع للموارد البشرية تحتل أهمية كبيرة في تعزيز
الانغماس الوظيفي، الأمر الذي يستلزم زيادة الاهتمام بتنوع الموارد البشرية وأدواته .
الدراسات الأجنبية

أَجْرَى إِسْمَاعِيل (Ismail,2009) دِرَاسَةً هَدَفُهَا تَحْدِيدُ مَا إِذَا كَانَتِ الْقِرَابَةُ مُوجُودَةً فِي
الْجَامِعَاتِ التُّرْكِيَّةِ، وَتَوْضِيحُ نَوْعِهَا وَعَرْضِ آرَاءِ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ فِيْمَا يَتَّعَلَقُ
بِأَسْبَابِ الْقِرَابَةِ، هَذِهِ دِرَاسَةٌ وَصْفِيَّةٌ وَيَتَكَوَّنُ سُكَّانُهَا مِنْ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ
بِالْجَامِعَاتِ التُّرْكِيَّةِ، أُجْرِيتِ الدِّرَاسَةُ مِنْ خِلَالِ الْحُصُولِ عَلَى آرَاءِ 385 مِنْ أَعْضَاءِ
هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ الَّذِينَ تَمَّ اخْتِيَارُهُمْ بِشَكْلِ عَشَوَائِيٍّ، تَمَّ تَطْوِيرُ الْمِقْيَاسِ كَأَدَاةٍ لِحْجَمِ
الْبَيِّنَاتِ، اسْتِنَادًا إِلَى الْبَيِّنَاتِ الَّتِي تَمَّ الْحُصُولُ عَلَيْهَا مِنْ خِلَالِ هَذِهِ الدِّرَاسَةِ يُمكنُ
التَّأَكُّدُ عَلَى وُجُودِ الْقِرَابَةِ فِي الْمَجَالَاتِ الْأَكَادِيمِيَّةِ التَّالِيَةِ فِي الْجَامِعَاتِ : تَعْيِينَاتُ
الْعُمَدَاءِ، وَالْمُدِيرِينَ، وَرُؤَسَاءِ الْأَقْسَامِ ؛ اخْتِيَارُ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ لِلْأَنْشِطَةِ
الْأَكَادِيمِيَّةِ ؛ تَوْفِيرُ الْمَوَادِّ التَّعْلِيمِيَّةِ لِلْكُلِّيَّاتِ ؛ تَحْدِيدُ مُسْتَوَى الْأَحْمَالِ الدِّرَاسِيَّةِ لِأَعْضَاءِ
هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ ؛ فِي التَّرْقِيَّاتِ الْأَكَادِيمِيَّةِ ؛ نَقْصُ التَّوَاصُلِ الْفَعَّالِ مَعَ بَعْضِ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ
التَّدْرِيسِ ؛ فَتْحُ أَقْسَامٍ جَدِيدَةٍ وَإِنْشَاءُ وَحَدَاتٍ جَدِيدَةٍ وَفِي تَشْكِيلِ مَجَالِسِ الْكُلِّيَّاتِ، الدِّرَاسَةُ
وَصَفِيَّةٌ يَتَكَوَّنُ السُّكَّانُ الْمُسْتَهْدَفُونَ مِنَ الدِّرَاسَةِ مِنْ 105127 عَضْوًا أَكَادِيمِيًّا يَعْمَلُونَ

في 210 جامعة في تركيا، تم استخدام أخذ العينات لأن السكان المستهدفين من الدراسة كان كبيراً جداً، وفقاً لذلك تم تحديد 385 كرقم أخذ العينات بناءً على معيار (KrijcieMorgan , 1970) الذي يحدد حجم أخذ العينات للدراسات التعليمية، تم الاتصال بالأعضاء الأكاديميين (الأساتذة والأساتذة المساعدين) الذين تم اختيارهم من خلال العينات العشوائية عبر البريد الإلكتروني كان عدد الأعضاء الأكاديميين الذين وافقوا على ملء الجدول وتمكنوا من الاتصال بهم 365.

أجرى إسماعيل (Ismail,2009) دراسة توضح دور القرابة، والتفضيل والقرابة في نظام التعليم التركي، تم إجراء هذه الدراسة للتحقق مما إذا كان المسؤولون يفضلون بعض الأشخاص في نظام التعليم الوطني التركي أم لا وأيضاً للكشف عن أفكار المعلمين حول ما إذا كان المسؤولون (الإداريين المركزيين والإقليميين والمدرسين) يظهرون محاباة في قراراتهم وممارساتهم أم لا، تم استخدام نموذج المسح، و تم تحديد رقم أخذ العينات ليكون 335، ووضحت الدراسة أن هناك أسباباً واضحة وراء التأثير في القرابة بشكل مباشر على نظام التعليم، وهي البنية الاجتماعية والثقافية : حيث أن أصول البنية الاجتماعية والثقافية في العالم العربي تعتمد على القرابة والعلاقات القبلية، لذلك يطلب من الفرد الوفاء بمسؤولياته تجاه العائلة، مما يشجع على السلوك الوراثي، الهيكل الاقتصادي : ضعف الاقتصاد في بعض الدول العربية يؤدي إلى محدودية فرص العمل، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة لذلك فإن مستوى التنافس على فرص العمل المحدودة يرتفع ليؤدي إلى محاولة الحصول عليها عن طريق العلاقات الأسرية، الهيكل التعليمي : في العديد من البلدان، يلهم الرأي السائد الطلاب للحصول على التعليم في المجالات التقليدية بدلاً من المجالات التقنية في الصناعات المطلوبة مثل هذا النظام التعليمي يخلق عدم التوازن في أسواق الأعمال لذلك، فإن المحسوبية تلعب دوراً مهماً في الحصول على وظيفة، الهيكل السياسي : يُعتبر القطاع العام في الدول العربية المستقلة أفضل طريقة للحصول على وظيفة، يُساعد أعضاء الدولة الأقارب والأصدقاء في العثور على وظائف في القطاع العام أو في المؤسسات العسكرية، وخلصت الدراسة إلى أنه يجب تجنب المحسوبية، والقرابة، والتفضيل في جميع صفوف النظام التعليمي، وأنه يجب التأكيد على القدرة والإنجاز

كَمَعَايِيرٍ لَا غَنَى عَنْهَا، وَتَمَّ تَلْخِصُ عِدَدٍ مِنَ الْأُسُسِ وَالْمَعَايِيرِ الَّتِي يَجِبُ الِاسْتِنَادُ إِلَيْهَا لِتَفَادِي تَأْثِيرِ الْقَرَابَةِ وَالْتَفْضِيلِ عَلَى نِظَامِ التَّعْلِيمِ.

أَجْرَى جِيسِيبي وَ رَافَائِيل (Giusepp, Raffaele, 2014) دِرَاسَةً هَدَفَتْ إِلَى تَوْضِيحِ أَثَرِ الْقَرَابَةِ عَلَى النِّظَامِ التَّعْلِيمِيِّ، فَفِي مُوَاجَهَةِ النِّتَاجِ الْغَامِضَةِ الْمَاضِيَةِ حَوْلَ تَأْثِيرَاتِ نُمُوِّ التَّعْلِيمِ عِنْدَ قِيَاسِهَا مِنْ خِلَالِ التَّحْصِيلِ الدِّرَاسِيِّ خُصُوصًا أَنَّ كِلَا الْبَاحِثِينَ قَدْ نَشَأَ فِي إِيطَالِيَا، وَهِيَ بَلَدٌ يَتَّضِحُ فِيهَا تَدَخُّلُ الْقَرَابَةِ فِي قَرَارَاتِ التَّوْظِيفِ، تُشِيرُ بَعْضُ الْأَوْرَاقِ إِلَى أَنَّ بَعْضَ الْبُلْدَانِ قَدْ تَكُونُ غَيْرَ قَادِرَةٍ عَلَى اسْتِخْدَامِ مَخْرَجَاتِهَا التَّعْلِيمِيَّةِ بِشَكْلِ مُنْتَجٍ بِسَبَبِ نِطَاقِ الْقَرَابَةِ نَحْنُ نَحَقِّقُ وَنُوضِّحُ أَنَّهُ- فِي نَمُودَجٍ مُنَمَّقٍ- قَدْ تَوَثَّرَ فِي سُوقِ الْعَمَلِ، (عَلَى سَبِيلِ الْمِثَالِ، الْقُدْرَةُ عَلَى بَذْلِ الْجُهْدِ لِلْحُصُولِ عَلَى مَنَاصِبَ عَالِيَةِ الْأَجْرِ دُونَ الْجَدَارَةِ) بِشَكْلِ كَبِيرٍ عَلَى الْعِلَاقَةِ بَيْنَ مُدْخَلَاتِ التَّعْلِيمِ وَالْمَهَارَاتِ الْمَعْرِفِيَّةِ، بِسَبَبِ آثَارِ الْحَوَافِزِ، تُشِيرُ نَتَائِجُنَا التَّجْرِبِيَّةُ، كَمَا فِي نَمُودَجِنَا النَّظَرِيِّ فِي وُجُودِ الْمَحْسُوبِيَّةِ إِلَى تَرَاجُعِ الْحَوَافِزِ لِكِتْسَابِ الْمَهَارَاتِ الْمَعْرِفِيَّةِ، عَلَى غِرَارِ الْبُلْدَانِ النَّامِيَةِ وَلَكِنْ لِأَسْبَابٍ مُخْتَلِفَةٍ، قَدْ تَكُونُ أَفْضَلُ طَرِيقَةٍ لِتَحْسِينِ أَدَاءِ نِظَامِ التَّعْلِيمِ فِي دُولِ مُنْظَمَةِ التَّعَاوُنِ الْاِقْتِصَادِيِّ وَالتَّنْمِيَةِ هِيَ السَّيْطَرَةُ وَزِيَادَةُ الشَّفَافِيَّةِ فِي الْوُصُولِ إِلَى الْعَمَالَةِ، فِي هَذِهِ الدِّرَاسَةِ، تَمَّ اخْتِيَارُ مَنَهْجِيَّةٍ غَيْرِ مَعْلَمِيَّةٍ لِأَنَّهَا لَا تَتَطَلَّبُ افْتِرَاضًا مُسَبِّقًا فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِالشَّكْلِ الْوُظِيفِيِّ لِوُظُفِيَّةِ التَّكْلُفَةِ أَوْ الْإِنْتِاجِ وَتَسْمَحُ بِإِدَارَةِ الْمُدْخَلَاتِ وَالْمُخْرَجَاتِ الْمُتَعَدِّدَةِ بِشَكْلِ مُشْتَرَكٍ، وَتَوَصَّلَتْ الدِّرَاسَةُ مُلَاحَظَةً Zingales (2012) مُؤَخَّرًا، فِي إِشَارَةٍ إِلَى إِيطَالِيَا، وَهِيَ وَاحِدَةٌ مِنَ الْبُلْدَانِ الَّتِي كَانَ أَدَاؤُهَا أَسْوَأَ فِي دَرَجَةِ عَدَمِ كِفَافَتِنَا، أَنَّ : الْقَرَابَةَ تَقْمَعُ حُرِّيَّةَ التَّعْبِيرِ، وَتُزِيلُ الْحَافِزَ عَلَى الدِّرَاسَةِ، وَتُعَرِّضُ فُرْصَ الْعَمَلِ لِلْخَطَرِ، وَ قَدَّمَتْ هَذِهِ الدِّرَاسَةُ نَمُودَجًا نَظَرِيًّا وَاخْتِيَارًا تَجْرِبِيًّا لِإِثْبَاتِ أَنَّ وُجُودَ الْقَرَابَةِ فِي الْمُجْتَمَعِ قَدْ يُؤَثِّرُ بِشَكْلِ كَبِيرٍ عَلَى الْعِلَاقَةِ بَيْنَ مُدْخَلَاتِ التَّعْلِيمِ وَالْمَهَارَاتِ الْمَعْرِفِيَّةِ فِي دُولِ مُنْظَمَةِ التَّعَاوُنِ الْاِقْتِصَادِيِّ وَالتَّنْمِيَةِ.

أَجْرَى جِيُوفَانِي وَسِيرِيَاكُو وَفَرَانَشْسُكُو (Giovanni, Ciriaco, Francesco, 2014) دِرَاسَةً هَدَفَتْ إِلَى بَيَانِ الْعِلَاقَةِ بَيْنَ الْمَحْسُوبِيَّةِ الْمُتَوَسَّرَةِ، وَالرِّضَا الْوُظِيفِيِّ، وَالْكَلِمَةِ السَّلْبِيَّةِ عَنِ النِّيَّةِ فِي التَّغْيِيرِ تَحْتَ مَظَلَّةٍ مَحْسُوبِيَّةٍ الْقَرَابَةِ فِي نِظَامِ التَّعْلِيمِ الْعَالِي، كَمَا حَاوَلَتْ مَعْرِفَةً مَا إِذَا كَانَ الرِّضَا الْوُظِيفِيُّ يَتَدَخَّلُ

في العلاقة بين نية محسوبية القرابة - دوران الأقارب المتصورة وبين محسوبية القرابة والكلام الشفهي السلبي، تتكون العينة من موظفين ليسوا من أفراد الأسرة يعملون في منظمات عائلية مختلفة في اسطنبول، تم جمع البيانات مباشرة من 430 شخصاً يعملون في قطاعات توظيف متنوعة، أشارت نتائج البحث إلى أن محسوبية القرابة المتصورة لها تأثير مباشر وسلبي على الرضا الوظيفي لمن يشعرون بالتمييز، وأن الرضا الوظيفي كان له تأثير مباشر وسلبي على نية الموظفين في الاستقالة، تشير النتائج إلى أن الحد من القرابة والقضاء عليها قد يزيد من قدرة المؤسسات على منع دوران الموظفين من خلال زيادة الرضا الوظيفي أيضاً قد يتم تطوير الوعي حول المجموعات التي يبدو أنها تعاني من عواقب محسوبية القرابة وبالتالي، يمكن تقليل الخسائر من حيث الوقت والتمويل والمعنويات للمنظمة.

أجرى نارايانسوامي وشالينا راو (Narayanaswamy & Shalini Rao, 2014) دراسة هدفت إلى معرفة أثر متغيرات الدراسة على الانغماس الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في مانديا، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج السببي المقارن، تكونت عينة الدراسة من (200) معلم، وتم قياس الانغماس الوظيفي باستخدام مقياس (Lodhal & Kenjer, 1965)، توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات التخصص، والنوع وسنوات الخبرة، وموقع المدرسة على الانغماس الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية كما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي للمعلم فكلما كان المعلم راضياً في الوظيفة وصل إلى أعلى درجة من الانغماس الوظيفي وارتفاع مستوى أدائه في العمل.

أجرى اديريمي وجونسون وسامسون (Aderemi & Johnson & Samson, 2015) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير العوامل النفسية كمؤشرات على الانغماس الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في نيجيريا، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (80) معلم ومعلمة، توصلت النتائج إلى أن الحوافز وانضباط الموظفين والتدوين واحترام الذات وسنوات الخدمة تنبأ بالانغماس

الوظيفي على الرغم من أن التدئين وسنوات الخدمة ليس لها تأثير واضح على الانغماس الوظيفي.

كما وهدفت دراسة دانيش (Danish, 2015) إلى معرفة مدى تأثير سلوك الموظفين والأداء التنظيمي على الانغماس الوظيفي والبروز الوظيفي للعاملين في قطاع التعليم في باكستان من خلال التثسيق السليم والوضع البيئي المريح في مكان العمل، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما وتكونت عينة الدراسة من (235) عاملاً، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغير التابع والمستقل تتضح بالإيجاب والسلب ووجود علاقة سلبية بين الانغماس الوظيفي والبروز الوظيفي ووجود علاقة إيجابية بين الانغماس الوظيفي والأداء الوظيفي، كما وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي.

أجرى بلال و أبوبكر و مصطفى (Bilal, Abubakar, Mustafa, 2016) دراسة هدفت إلى تقديم نظرة ثاقبة على أثر القرابة على الإرهاق العاطفي والضغط المرتبط بالعمل وتخریب التعليم خاصة في البلدان الصغيرة مثل شمال قبرص حيث غالبية السكان لديهم روابط دم أو روابط اجتماعية حيث يُوظف المدير أو يُعطي ترقية على أساس علاقات الدم بدلاً من الكفاءة بهدف تعزيز المصالح الذاتية، تم جمع البيانات من مساعدي التدريس و الباحثين في ست جامعات في شمال قبرص، حيث تم توزيع 400 استبانة، استخدم هذا البحث تقنية أخذ العينات الهادفة تم جمع البيانات بمساعدة الاستبيانات ذاتية الإدارة من مساعدي التدريس الباحثين لوحظ التفاعل بين متغيرات الدراسة عبر SEMs، وخُصت الدراسة إلى أن الظلم في العمل الناتج عن القرابة و روابط الدم، لديه احتمال إثارة إجراءات انتقامية وسلوكيات منحرفة في مكان العمل مثل الإرهاق العاطفي والتخريب.

أجرى فيسيل وآدم (Vesel, Adem, 2016) دراسة تحديد العلاقة بين التفضيل في التوظيف وسلوك المدرسين والتزامهم وانعكاسه عليهم، تم توضيح العلاقة المباشرة بين "القرابة" التي تؤدي إلى وجود تفضيل، حيث تم توضيح أن القرابة تفرض قرارات متحيزة، غير خاضعة لضوابط تفرض المساواة والتي من شأنها تخفيض شغف وتحفيز

المُعَلِّمِينَ الْآخَرِينَ، وَمِنْ جِهَةٍ أُخْرَى قَدْ تَوَثَّرَ هَذِهِ الْقَرَارَاتُ عَلَى ذَلِكَ الْقَرِيبِ سَلْبًا مِمَّا يَضْطَرُّهُ لِتَرْكِ الْعَمَلِ أحيانًا، تَضَمَّنَتِ الدِّرَاسَةُ 1219 مُعَلِّمٍ مِنْ 27 مَدْرَسَةٍ أُسَاسِيَّةٍ، وَ25 مَدْرَسَةٍ ثَانَوِيَّةٍ، وَفِي النِّهَايَةِ وَضَحَتِ الدِّرَاسَةُ أَنَّ الْقَرَابَةَ لَا تَزَالُ مَوْجُودَةً حَتَّى الْيَوْمَ وَيُنْظَرُ إِلَيْهَا بِشَكْلِ سَلْبِيٍّ كَمَا كَانَتْ فِي الْمَاضِي، وَهُوَ سُلُوكٌ سَلْبِيٌّ يُحْبِطُ مَعْنَوِيَّاتِ الْمُوظَّفِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ أَوْ يَتَعَامَلُونَ مَعَ أَقَارِبِ الْمَسْئُولِينَ رَفِيعِي الْمُسْتَوَى وَالَّذِينَ يَشْعُرُونَ أَنَّ هَذَا الْقَرِيبَ يَتِمُّ تَرْقِيَّتُهُ أَوْ مَنْحُهُ بِشَكْلِ غَيْرِ عَادِلٍ لِذَلِكَ فَإِنَّ الْمَحْسُوبِيَّةَ النَّاتِجَةَ عَنِ الْقَرَابَةِ سُلُوكٌ غَيْرُ أَخْلَاقِيٍّ مِثْلُ الْمُخَالَفَةِ وَالْفَسَادِ وَالظُّلْمِ.

أشارت دراسة رنا ومالك وحسان (Rana & Malik & Hussain, 2016) إلى معرفة أثر الأنماط القيادية الإيجابية على الانغماس 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 الانغماس الوظيفي، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية كبيرة القيادة التحويلية والتعاملية مع الانغماس الوظيفي، وأن نمط القيادة التحويلية كان أقوى تأثيرًا على الانغماس الوظيفي بالمقارنة مع أسلوب القيادة التحويلية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق من حيث الجنس لأعضاء هيئة التدريس وتأثير أنماط القيادة على الانغماس في العمل.

أجرى ويليام و ليزا (William, Lesa, 2017) دراسة بعنوان القرابة ومجلس مدرسة مقاطعة جاكسون، أمريكا، هدفت لتسليط الضوء على وضع القرابة والمحسوبية، وذلك بعد أن قام أحد المشرفين بمراجعة سياسة المحسوبية الحالية ليقوم بعد ذلك بتعيين زوجته في منصب تم إنشاؤه حديثًا كمدير للابتكار براتب يقارب ضعف متوسط المدفوع للمعلمين في المنطقة بسبب رد فعل المجتمع، اجتمع مجلس مدرسة مقاطعة جاكسون في جلسة خاصة لمعالجة الوضع، بينت الدراسة العلاقة بين القرابة وتوظيف أو ترقية الأشخاص الذين ليس لديهم المؤهلات التي تتطلبها الوظيفة، على أساس علاقات القرابة دون التركيز على عوامل مثل المهارة والقدرة وخلصت

الدِّراسةُ إلى صياغةِ إجاباتٍ حولَ السُّلوكِ الأخلاقِيّ وعواقِبِ السُّلوكِ غيرِ الأخلاقِيّ في القيادةِ التَّربويَّةِ والإدارةِ.

أجرى مارسيلو و هولجر (Marcello, Holger, 2018) دراسةً في بريطانيا هدفتُ إلى توضيحِ أثرِ القرابةِ على فشَلِ السياساتِ التَّعليميَّةِ حولَ العالمِ في تحسينِها بشكلٍ فعَّالٍ، تَقترحُ هذهِ الورقةُ القرابةَ المتصوَّرةَ باعتبارِها عائناً مُهمّاً لتنميةِ المهاراتِ المعرفيَّةِ كنتاجِ تعليميَّةٍ، حيثُ أنَّ الطُّلابَ في البلدانِ التي تَرى أنَّ أسواقَ العملِ هيَ محسوبةٌ الأقاربِ، فإنَّهم يَختبرونَ حافزاً اقتصادياً أضعفُ للاستثمارِ في رأسِ المالِ البشريِّ، لتحفيزِ هذهِ العلاقةِ رسميًّا، نقومُ بتطويرِ نموذجِ توازنٍ عامٍّ ديناميكيٍّ يتمُّ فيه تفسيرُ محسوبيَّةِ القرابةِ على أنَّها قاعدةٌ ثقافيَّةٌ متطوِّرةٌ، تُشيرُ النِّتائجُ إلى قوَّةِ الإدراكِ العامِّ للفسادِ، والتَّحليلِ إلى أنَّ ممارساتِ التَّوظيفِ في أسواقِ العملِ تُشكِّلُ بقوَّةِ الجُهودِ الفرديَّةِ لتراكمِ رأسِ المالِ البشريِّ، وفَقاً لذلكِ، قد يُوَدِّي النِّظَرُ في ذلكِ إلى تعزيزِ جُهودِ السَّياسةِ التَّعليميَّةِ، تَعتبرُ القرابةَ باعتبارِها عائناً مُهمّاً لتنميةِ المهاراتِ المعرفيَّةِ كنتاجِ تعليميَّةٍ، نحنُ نعرِّفُ المحسوبيَّةَ بأنَّها ممارسةُ توظيفِ في أسواقِ العملِ تُفضِّلُ الرِّوابطَ الاجتماعيَّةَ على هِباتِ رأسِ المالِ البشريِّ. الطُّلابُ - وأولياءُ أمورِهِم - يَنتظرونَ إلى أسواقِ العملِ على أنَّها مُحاباةٌ، أي أنَّ أسواقَ العملِ التي تُكافئُ الرِّوابطَ الاجتماعيَّةَ على ثرواتِ رأسِ المالِ البشريِّ يُواجهونَ انخفاضاً في دوافِعِهِم الأساسيَّةِ للاستثمارِ في التَّعليمِ، نَتيجةً لذلكِ، يتمُّ استثمارُ عددٍ أقلِّ مِنَ المُدخلاتِ في إنتاجِ رأسِ المالِ البشريِّ، والذي يُوَدِّي في النِّهايةِ إلى تَقزيمِ المهاراتِ المعرفيَّةِ، لِلتَّحقيقِ في هذهِ العلاقةِ بشكلٍ تجريبيٍّ نَستَخدمُ عَيِّنةً تُغطِّي 73 دولةً لِتَقديرِ نماذجِ بياناتِ لوحَةِ التَّأثيراتِ العشوائيَّةِ والثَّابتةِ بِاستِخدامِ درَجاتِ PISA على مُستوى الدولةِ ومُؤشِّرِ المحسوبيَّةِ المُدرَكِ المُستمدِّ مِنَ مَسحِ الرِّأيِ التَّنفِيزيِّ (EOS)، تُشيرُ النِّتائجُ إلى أنَّ المحسوبيَّةَ المتصوَّرةَ هيَ مُحدِّدٌ مُهمٌّ للمهاراتِ المعرفيَّةِ. مِنَ خِلالِ التَّحكُّمِ في الأداءِ الاقتصاديِّ والتَّعليمِ والمُتغيِّراتِ الأخرى المُتعلِّقةِ بِالجودةِ المؤسَّسيَّةِ.

أجرى عابدين و زوهال (Abidin, Zuhail, 2019) دراسةً تَهدفُ إلى تحديدِ العلاقةِ بينِ سُلوكياتِ المحسوبيَّةِ بِتَوظيفِ أو تَرقِيَةِ الأشخاصِ الَّذينَ لَيسَ لَدِيهِمُ المؤهَّلاتُ التي تَطلُبُها الوَظيفَةُ، بِغَضِّ النِّظَرِ عَن عَواملِ مِثْلِ المَهارَةِ والقُدرةِ والنَّجاحِ

وَمُسْتَوَى التَّعْلِيمِ، عَلَى أَسَاسِ عِلَاقَاتِ الْقَرَابَةِ لِمُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ وَالِاتِّزَامِ التَّنْظِيمِيِّ لِلْمُعَلِّمِينَ، فِي هَذِهِ الدَّرَاسَةِ، تَمَّ اسْتِخْدَامُ نَمُودَجِ الْمَسْحِ وَالْمَسْحِ الْعِلَاقِيِّ، يَتَكُونُ مُجْتَمَعُ الْبَحْثِ مِنْ 3403 مُعَلِّمٍ مِنْ 64 مَدْرَسَةٍ ثَّانَوِيَّةٍ فِي مَنَاطِقَةِ وَسْطِ دِيَارِ بَكْرِ / تَرْكِيَا فِي الْعَامِ الدَّرَاسِيِّ 2016-2017. وَتَمَّ تَطْبِيقُ أَدَاةِ جَمْعِ الْبَيَانَاتِ عَلَى 376 مُعَلِّمٍ تَمَّ اخْتِيَارُهُمْ عَشَوَائِيًّا مِنْ 22 مَدْرَسَةٍ، كَمَا أَرْفَقْنَا أَنَّ الْمَحْسُوبِيَّةَ هِيَ مُمَارَسَةُ إِعْطَاءِ أَفْضَلِ الْوِظَائِفِ لِأَفْرَادِ عَائِلَتِكَ بِشَكْلِ غَيْرِ عَادِلٍ عِنْدَمَا تَكُونُ فِي مَوْقِعِ قُوَّةٍ، وَخُلِصَتِ الدَّرَاسَةُ إِلَى أَنَّ لِمُحَابَاةِ الْأَقْرَابِ الْعَدِيدُ مِنَ النَّتَاجِ السَّلْبِيَّةِ: قَدْ تُؤَدِّي إِلَى زِيَادَةِ الْكَرَاهِيَّةِ، قَدْ تُؤَدِّي الْمَحْسُوبِيَّةَ وَالْمُحَابَاةَ الْمُتَصَوِّرَةَ إِلَى زِيَادَةِ الضَّغْطِ الْوِظَافِيِّ بَيْنَ مُوَظَّفِي الْمُنْظَمَةِ وَالْإِصْرَاعَاتِ عِنْدَ التَّعَامُلِ مَعَ مُوَظَّفِينَ غَيْرِ مُؤَهَّلِينَ يَتَمَّ تَعْيِينُهُمْ بِسَبَبِ الْمَحْسُوبِيَّةِ، تَرْتَبِطُ الْمَحْسُوبِيَّةُ بِانْخِفَاضِ الرِّضَا وَالِاتِّزَامِ.

أَجْرَى خَوَان (Xuan,2019) دَرَاَسَةً هَدَفَتْ إِلَى بَيَانِ الْعَوَاقِبِ الْإِنْتَاْجِيَّةِ لِلْمُحَابَاةِ فِي تَرْقِيَاتِ الْمُوَظَّفِينَ دَاخِلَ الْمُنْظَمَاتِ، بِاسْتِخْدَامِ بَيَانَاتِ مِنَ الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ الْعَامَّةِ فِي أَرْبَعِ مَدُنٍ صِينِيَّةٍ، حَيْثُ أَوْضَحَتْ هَذِهِ الدَّرَاسَةُ أَنَّ لِلْقَرَابَةِ وَعَدَمِ الْعَدَالَةِ فِي الْاِخْتِيَارِ تَأْثِيرٌ كَبِيرٌ عَلَى قَرَارَاتِ وَخِيَارَاتِ التَّوْظِيفِ وَ التَّرْقِيَةِ بِمَقْدَارِ الضَّعْفِ، حَيْثُ يُؤَثِّرُ التَّعَرُّضُ لِلتَّرْقِيَاتِ غَيْرِ الْعَادِلَةِ سَلْبًا عَلَى مُخْرَجَاتِ الْمُعَلِّمِينَ غَيْرِ الْمُتَقَدِّمِينَ، مِمَّا يُقَلِّلُ مِنَ الْقِيَمَةِ الْمُضَافَةِ وَيَزِيدُ مِنَ اِحْتِمَالِ اسْتِقَالَةِ الْمُعَلِّمِينَ ذَوِي الْقِيَمَةِ الْمُضَافَةِ الْعَالِيَةِ، ذَاتُ الْآثَارِ الْحَافِزَةِ غَيْرِ الْمُبَاشِرَةِ السَّلْبِيَّةِ تُؤَدِّي إِلَى انْخِفَاضٍ كَبِيرٍ فِي الْأَدَاءِ عَلَى مُسْتَوَى الْمَدْرَسَةِ. تَمَّ اسْتِخْدَامُ مَجْمُوعَةِ الْبَيَانَاتِ الْإِدَارِيَّةِ الرَّئِيسِيَّةِ مِنَ السَّجَلَاتِ الرَّقْمِيَّةِ الْحَدِيثَةِ لِلسَّيْرِ الذَّاتِيَّةِ لِتَطْبِيقِ تَرْقِيَةِ الْمُعَلِّمِينَ بِالإِضَافَةِ إِلَى نَتَاجِ التَّرْقِيَةِ، فِي 112 مَدْرَسَةٍ ثَّانَوِيَّةٍ عَامَّةٍ فِي أَكْبَرِ أَرْبَعِ مَدُنٍ فِي مُقَاطَعَةِ صِينِيَّةٍ مِنَ الْأَعْوَامِ 2001-2017، وَهِيَ تُغَطِّي جَمِيعَ الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ الْعَامَّةِ فِي هَذِهِ الْمَدُنِ وَالَّتِي التَّحَقَّ بِهَا حَوَالِي 0.8 مَلْيُونِ طَالِبٍ خِلَالَ فَتْرَةِ الْعَيْنَةِ تَتَضَمَّنُ السَّيْرَ الذَّاتِيَّةَ لِتَطْبِيقِ مَعْلُومَاتٍ عَنِ التَّرَكِيبِيَّةِ السُّكَّانِيَّةِ لِلْمُتَقَدِّمِينَ وَمَقَايِيسِ أَدَاءِ الْعَمَلِ فِي جَوَانِبٍ مُخْتَلِفَةٍ خِلَالَ السَّنَوَاتِ السَّتِّ الْمَاضِيَةِ قَبْلَ تَقْدِيمِ الطَّلَبِ، وَ تَمَّ اسْتِخْدَامُ الْمَنْهَجِ التَّحْلِيلِيِّ التَّجْرِبِيِّ، بَيَّنَتْ نَتَاجُ هَذِهِ الدَّرَاسَةُ أَثَارًا مُهِمَّةً عَلَى تَكَالِيفِ مَنَحِ الْقَادَةِ حُرِّيَّةِ التَّصَرُّفِ فِي قَرَارَاتِ التَّرْقِيَةِ عِنْدَمَا يُمَارِسُونَ مَبْدَأَ الْقَرَابَةِ أَوْ التَّفْضِيلِ أَوَّلًا يَقْتَرِحُونَ أَنَّ هَذِهِ التَّكَالِيفُ لَا تَكْمُنُ فَقْطُ

فِي أَنَّ الْقَرَارَاتِ الْمُتَحَيِّزَةَ الَّتِي يَتَّخِذُهَا الرُّؤَسَاءُ يُمَكِّنُ أَنْ تُؤَدِّيَ إِلَى سُوءِ تَخْصِيصِ مَوَارِدِ رَأْسِ الْمَالِ الْبَشَرِيِّ، وَلَكِنْ أَيْضًا يُمَكِّنُ أَنْ تُضْعِفَ مَعْنَوِيَّاتِ الْمُوظَّفِينَ وَتُقَلِّلَ مِنْ جُهْدِهِمْ وَأَدَائِهِمْ.

التَّعْقِيبُ عَلَى الدَّرَاسَاتِ السَّابِقَةِ .

يُلَاحَظُ مِنْ خِلَالِ اسْتِعْرَاضِ الدَّرَاسَاتِ السَّابِقَةِ، أَنَّهَا اخْتَلَفَتْ فِي تَتَاوُلِهَا لِدَوْرِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ وَعَلَاقَتِهَا بِالْانْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ فِي الْمَدَارِسِ الْخَاصَّةِ فِي لَوَاءِ وَادِي السَّيْرِ، كدِرَاسَةِ دَانِيْش (Danish, 2015)، وِدِرَاسَةِ مُونَس (2018)، وِدِرَاسَةِ عَمُوش وَالحِرَاشَةِ (2018).

مَا يُمَيِّزُ الدَّرَاسَةَ الْحَالِيَّةَ عَنْ غَيْرِهَا مِنَ الدَّرَاسَاتِ:

تَتَمَيَّزُ الدَّرَاسَةُ الْحَالِيَّةُ عَنِ الدَّرَاسَاتِ السَّابِقَةِ، فِي مَوْضُوعِ دَوْرِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ وَعَلَاقَتِهَا بِالْانْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ فِي الْمَدَارِسِ الْخَاصَّةِ فِي لَوَاءِ وَادِي السَّيْرِ. وَاسْتَفَادَتِ الدَّرَاسَةُ الْحَالِيَّةُ مِنَ الدَّرَاسَاتِ السَّابِقَةِ وَالْإِطَارِ النَّظَرِيِّ، فِي بِنَاءِ مَنَهْجِيَّةِ الدَّرَاسَةِ وَأَدَوَاتِهَا.

أَهْمُ مَا يُمَيِّزُ هَذِهِ الدَّرَاسَةَ عَنْ غَيْرِهَا مِنَ الدَّرَاسَاتِ السَّابِقَةِ هِيَ الْعَيِّنَةُ الَّتِي اخْتَارَتْهَا الْبَاحِثَةُ وَالْمُتَعَلِّقَةُ بِمُعَلِّمِي الْمَدَارِسِ الْخَاصَّةِ فِي لَوَاءِ وَادِي السَّيْرِ، حَيْثُ لَمْ تَنْتَرِقِ الدَّرَاسَاتُ السَّابِقَةُ لِدَوْرِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ وَعَلَاقَتِهَا بِالْانْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ فِي الْمَدَارِسِ الْخَاصَّةِ فِي لَوَاءِ وَادِي السَّيْرِ، كَمَا تَتَمَيَّزُ هَذِهِ الدَّرَاسَةُ بِظُرُوفِ إِجْرَائِهَا الْمَكَانِيَّةِ وَالزَّمَانِيَّةِ فِي لَوَاءِ وَادِي السَّيْرِ فِي مُحَافَظَةِ الْعَاصِمَةِ عَمَّانَ لِلْعَامِ الدَّرَاسِيِّ 2020م.

كَمَا وَتَعُدُّ هَذِهِ الدَّرَاسَةُ مِنَ الْمَوْضُوعَاتِ الْحَدِيثَةِ -عَلَى حَدِّ عِلْمِ الْبَاحِثَةِ- الَّتِي تَحْدِثُ عَنْ دَوْرِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ وَعَلَاقَتِهَا بِالْانْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ فِي الْمَدَارِسِ الْخَاصَّةِ فِي لَوَاءِ وَادِي السَّيْرِ .

الفصل الثالث

المنهجية و التصميم

يَتَنَاوَلُ هَذَا الْفَصْلُ عَرْضًا لِمَنْهَجِيَّةِ الدِّرَاسَةِ مِنْ حَيْثُ : الْمُجْتَمَعُ، وَالْعَيِّنَةُ، وَأَدَاةِ الدِّرَاسَةِ الْمُسْتَحْدَمَةِ، وَكَيْفِيَّةِ تَحْقِيقِ صِدْقِهَا، وَثَبَاتِهَا، وَالطُّرُقِ الْإِحْصَائِيَّةِ، وَإِجْرَاءَاتِ الدِّرَاسَةِ، وَذَلِكَ مِنْ أَجْلِ تَحْقِيقِ أَهْدَافِ هَذِهِ الدِّرَاسَةِ، وَعَلَى النُّحُوِّ الْآتِي :

1.3 منهجية الدراسة:

اعْتَمَدْتُ فِي هَذِهِ الدِّرَاسَةِ الْمَنْهَجَ الْوَصْفِيَّ الْارْتِبَاطِيَّ كَوْنُهُ الْمَنْهَجَ الْأَكْثَرُ مُلَاعَمَةً لِمِثْلِ هَذَا النَّوعِ مِنَ الدِّرَاسَاتِ، بِالإِضَافَةِ إِلَى تَطْوِيرِ اسْتِبَانَةٍ لِجَمْعِ الْبَيِّنَاتِ وَتَحْلِيلِهَا إِحْصَائِيًّا لِلْإِجَابَةِ عَلَى أَسْئَلَةِ الدِّرَاسَةِ .

2.3 مجتمَع الدراسة:

يَتَكَوَّنُ مُجْتَمَعُ الدِّرَاسَةِ مِنْ جَمِيعِ مُعَلِّمِي الْمَدَارِسِ الْخَاصَّةِ فِي لَوَاءِ وَادِي السَّيْرِ وَعَدَدُهُمُ الْكُلِّي (1591)، عَدَدُ الْمُعَلِّمِينَ (613)، وَعَدَدُ الْمُعَلِّمَاتِ (978)، مُوزَّعِينَ عَلَى (75) مَدْرَسَةٍ. عِلْمًا بِأَنَّ هَذِهِ الْبَيِّنَاتِ تَمَّ الْحُصُولُ عَلَيْهَا مِنْ قِسْمِ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ فِي مُدِيرِيَّةِ التَّرْبِيَةِ وَالتَّعْلِيمِ فِي لَوَاءِ وَادِي السَّيْرِ 2020م.

3.3 عَيِّنَةُ الدِّرَاسَةِ:

تَمَّ اخْتِيَارُ عَيِّنَةِ الدِّرَاسَةِ بِالطَّرِيقَةِ الْعَشَوَائِيَّةِ الْبَسِيطَةِ (الْكَتْرُونِيًّا)، وَالَّتِي تَكُونَتْ مِنْ (400) مُعَلِّمًا وَمُعَلِّمَةً، وَبِنِسْبَةٍ كُلِّيَّةٍ تُقَدَّرُ بِ 25% مِنْ مُجْتَمَعِ الدِّرَاسَةِ، وَبِحَيْثُ يَتَنَاسَبُ حَجْمُ الْعَيِّنَةِ مَعَ حَجْمِ مُجْتَمَعِ الدِّرَاسَةِ .

جدول (1)

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

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

4.3 أدوات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم تطوير استبانة دور القرابة في العمل واستبانة الانغماس الوظيفي وفيما يلي استعراض للاستبانتين :

أولاً: مقياس دور القرابة في العمل.

تم تطوير استبانة القرابة في العمل من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة الحوري (2018)، ودراسة البكوش وصالح (2018)، ويكون المقياس بصورته الأولى مكوناً من (23) فقرة (وفي الإجابة عن الأسئلة ذكر فقرات وليس مجالات) وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية من (22) فقرة تم حذف الفقرة (3) بينما تكونت جميع فقرات المقياس من فقرات إيجابية.

1. المجال الأول (تعيين 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.

صِدْقُ مِقْيَاسِ دَوْرِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ:

تَمَّ التَّأَكُّدُ مِنْ صِدْقِ مِقْيَاسِ دَوْرِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ مِنْ خِلَالِ طَرِيقَتَيْنِ:

أَوَّلًا: صِدْقُ الْمُحْتَوَى :

وَتَمَّ تَوَزِيعُ الْإِسْتِبَانَةِ عَلَى (12) مُحَكَّمًا مِنْ هَيْئَةِ تَدْرِيسِيَّةٍ فِي الْجَامِعَاتِ الْأُرْدُنِيَّةِ تَخْصُصُ إِدَارَةَ تَرْبَوِيَّةٍ، بِصُورَتِهِ الْأَوَّلِيَّةِ وَالْمُكَوَّنَةِ مِنْ (23) فِقْرَةٍ، مُلْحَقَ رَقْمُ (1) وَبِنَاءٍ عَلَى آرَائِهِمْ وَتَوَجِّهَاتِهِمْ تَمَّ تَعْدِيلُ صِيَاغَةِ (3) فِقْرَاتٍ، بِنِسْبَةِ اتِّفَاقٍ (80%) لِلإِبْقَاءِ عَلَى الْفِقْرَاتِ، وَبِهَذَا يَكُونُ بِصُورَتِهِ النَّهَائِيَّةِ مِنْ (22) فِقْرَةٍ، مُلْحَقَ رَقْمُ (4)، مُوزَّعًا عَلَى ثَلَاثِ مَجَالَاتٍ وَهِيَ (تَعْيِينُ الْمُعَلِّمِينَ، النِّظَامُ وَالتَّعْلِيمُ-القَانُونُ، نَشَاطَاتُ الْمُعَلِّمِينَ، وَأُسْلُوبُ الْمُعَامَلَةِ) وَالْجَدُولُ (2) يُبَيِّنُ الْفِقْرَاتِ الْمُضَافَةَ وَالْمُعَدَّلَةَ:

الجدول (2)

الفقرات الأصلية والفقرات المعدلة لمقياس دور القرابة في العمل

الرقم	الفقرة الأصلية	الفقرة المعدلة أو المحذوفة
1	يتأثر تعيين المعلمين في المدرسة حسب مستوى القرابة لمدير المدرسة.	يتأثر تعيين المعلمين في المدرسة حسب درجة القرابة لمدير المدرسة
3	يتأثر تعيين المعلم في المدرسة بالمنطقة الجغرافية التي ينتمي لها.	محذوفة
7	يطبق المدير النظام والتعليمات المدرسية على المعلم من الطبقات الاجتماعية العالية بدرجة أقل من المعلمين ذوي الطبقات الأقل.	يطبق المدير التعليمات المدرسية على المعلم من الطبقات الاجتماعية العالية بدرجة أقل من المعلمين ذوي الطبقات الأقل

ثانيًا : صِدْقُ الْإِتْسَاقِ الْبِنَائِيِّ : وَلَاسْتِخْرَاجَ دَلَالَاتِ صِدْقِ الْبِنَاءِ لِلأَدَاةِ، اسْتُخْرِجَتْ مُعَامَلَاتُ ارْتِبَاطِ فِقْرَاتِ الْمِقْيَاسِ مَعَ الدَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ فِي عَيِّنَةٍ اسْتِطْلَاعِيَّةٍ مِنْ دَاخِلِ الْمَجْتَمَعِ وَمِنْ خَارِجِ عَيِّنَةِ الدَّرَاسَةِ تَكَوَّنَتْ مِنْ (20) مُعَلِّمٍ وَمُعَلِّمَةٍ تَمَّ اخْتِيَارُهُمْ عَشَوَائِيًّا، وَبِفَارِقِ أُسْبُوعَيْنِ، حَيْثُ اسْتُخْرِجَتْ مُعَامَلَاتُ ارْتِبَاطِ الْفِقْرَاتِ مَعَ الْبُعْدِ الَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ، حَيْثُ تَمَّ تَحْلِيلُ الْفِقْرَاتِ وَحِسَابُ مُعَامِلِ ارْتِبَاطِ كُلِّ فِقْرَةٍ مِنَ الْفِقْرَاتِ، حَيْثُ أَنَّ مُعَامِلَ الْإِرْتِبَاطِ هُنَا يُمَثَّلُ دَلَالَةً لِلصِّدْقِ بِالنِّسْبَةِ لِكُلِّ فِقْرَةٍ فِي صُورَةِ مُعَامِلِ ارْتِبَاطِ بَيْنَ كُلِّ فِقْرَةٍ وَبَيْنَ الْبُعْدِ الَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ، وَالْجَدُولُ (3) يُبَيِّنُ ذَلِكَ:

الجدول (3)

معاملات الارتباط بين الفقرات مع البعد لدور القربة في العمل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد
1	.935**	9	.518**	17	.719**
2	.926**	10	.714**	18	.580**
3	.859**	11	.607**	19	.963**
4	.916**	12	.527**	20	.629**
5	.627**	13	.964**	21	.820**
6	.614**	14	.752**	22	.691**
7	.874**	15	.871**		
8	.725**	16	.964**		

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

ثبات مقياس دور القربة 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 المراتين .

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

الجدول (4)

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

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

وتبيّن من الجدول (4) أنّ قيمَ مُعاملِ الاتّساقِ الدّاخليّ "كرونباخ ألفا" هي (0.950)، كما وتبيّن أنّ قيمَ الثّباتِ بِطريقةِ "الإعادة" (test-retest) هي (0.952) وهذه القيمُ دالّةٌ على الثّباتِ وكافيةٌ لأغراضِ الدّراسةِ الحاليّةِ. تصحيحُ مقياسِ دورِ القرابةِ في العمل:

تتمّ الاستجابةُ على المقياسِ بحسبِ تدرّجِ ليكرت الخماسيّ (موافق بشدّة، مُوافق، مُوافق إلى حدٍّ ما، غير مُوافق، غير مُوافق أبداً)، وتُعطى الدّرجاتُ (1، 2، 3، 4، 5) على التّرتيب، حيثُ تُشيرُ الدّرجةُ المُرتفعةُ على المقياسِ إلى مُستوى مُرتفعٍ مُندورٍ القرابةِ في العمل، وتَمّ حسابُ هذه الدّرجاتِ بناءً على الدّرجاتِ المُرتبطةِ بمقياسِ ليكرت الخماسيّ وعلى عدَدِ فقراتِ مقياسِ القرابةِ في العملِ من خلالِ ضربِ عدَدِ فقراتِ المقياسِ بالدّرجةِ المُرتفعةِ والدّرجةِ المُخفضةِ لدرجاتِ مقياسِ ليكرت الخماسيّ، ويتمّ الحكمُ على المُستوى بالإعتمادِ على المعيارِ الآتي :

المتوسط الحسابي	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
1 - أقل 2.33	منخفض
2.33 - أقل 3.66	متوسط
3.67 - 5	مرتفع

ثانياً: مقياسُ الانغماسِ الوظيفيّ .

تمّ تطويرُ مقياسِ الانغماسِ الوظيفيّ من خلالِ الرّجوعِ إلى الأدبِ النّظريّ والدّراساتِ السّابقةِ مثلُ دِراسةِ بني خالد (2017)، ودِراسةِ عموش والحراشة (2018)، وتكوّنَ المقياسُ بِصُورتهِ الأوّلِيّةِ من (15) فقرة، وبَيْنما تكوّنَ المقياسُ بِصُورتهِ النّهائيّةِ من (13) فقرة، تمّ حذفُ الفقرةِ (1-2) بَيْنما تكوّنَت جميعُ فقراتِ المقياسِ من فقراتٍ إيجابيّةِ.

صِدْقُ مِقْيَاسِ الانْغِمَاسِ الوظيفي:

تَمَّ التَّكْثُّدُ مِنْ صِدْقِ مِقْيَاسِ الانْغِمَاسِ الوظيفي مِنْ خِلَالِ طَرِيقَتَيْنِ:

أَوَّلًا: صِدْقُ الْمُحْكَمِينَ (الصَّدْقُ الظَّاهِرِيُّ):

وَذَلِكَ مِنْ خِلَالِ تَوَزِيْعِهِ عَلَى (12) مُحْكَمٍ مِنْ هَيْئَةِ تَدْرِيسِيَّةٍ فِي الْجَامِعَاتِ الْأُرْدُنِيَّةِ تَخْصُصُ إِدَارَةَ تَرْبَوِيَّةٍ، بِصُورَتِهِ الْأَوَّلِيَّةِ وَالْمُكَوَّنِ مِنْ (15) فِقْرَةٍ، مُلْحَقَ رَقْمِ (2) وَبِنَاءٍ عَلَى آرَائِهِمْ وَتَوَجِيْهِاتِهِمْ تَمَّ تَعْدِيلُ صِيَاغَةِ وَحْدِ (4) فِقْرَاتٍ، بِنِسْبَةِ اتِّفَاقِ (80%) لِلإِبْقَاءِ عَلَى الْفِقْرَاتِ، وَبِهَذَا تَكُونُ بِصُورَتِهِ النَّهَائِيَّةِ مِنْ (13) فِقْرَةٍ، مُلْحَقَ رَقْمِ (5)، وَالْجَدُولُ (5) يُبَيِّنُ الْفِقْرَاتِ الْمُضَافَةَ وَالْمُعَدَّلَةَ:

الجدول (5)

الفقرات الأصلية والفقرات المعدلة لمقياس الإنغماس الوظيفي

الرقم	الفقرة الأصلية	الفقرة المعدلة أو المحذوفة
1	أبقى في المدرسة وقتاً إضافياً لإنهاء عملي.	محذوفة
2	يمكن قياس أداء المدرسة من خلال مدى جودة العمل الذي يؤديه المعلمون.	محذوفة
10	أعتبر عملي أهم شيء في حياتي.	عملي أهم شيء في حياتي
11	أشعر بالمتعة في القيام بعملية	أستمتع في القيام بعملية

ثَانِيًا: صِدْقُ الْاِتِّسَاقِ الْبِنَائِيِّ: وَلَاسْتِخْرَاجَ دَلَالَاتِ صِدْقِ الْبِنَاءِ لِلْمِقْيَاسِ، اسْتُخْرِجَتْ

مُعَامِلَاتُ ارْتِبَاطِ الْفِقْرَاتِ مَعَ الْبُعْدِ الَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ، حَيْثُ تَمَّ تَحْلِيلُ الْفِقْرَاتِ

وَحِسَابُ مُعَامِلِ ارْتِبَاطِ كُلِّ فِقْرَةٍ مِنَ الْفِقْرَاتِ فِي عَيِّنَةٍ اسْتِطْلَاعِيَّةٍ مِنْ دَاخِلِ الْمُجْتَمَعِ وَمِنْ

خَارِجِ عَيِّنَةِ الدَّرَاسَةِ تَكُونَتْ مِنْ (20) مُعَلِّمٍ وَمُعَلِّمَةٍ تَمَّ اخْتِيَارُهُمْ عَشَوَائِيًّا، وَبِفَارِقِ

أُسْبُوعَيْنِ، حَيْثُ أَنَّ مُعَامِلَ الْارْتِبَاطِ هُنَا يُمَثَّلُ دَلَالَةً لِلصَّدْقِ بِالنَّسْبَةِ لِكُلِّ فِقْرَةٍ فِي صُورَةِ

مُعَامِلِ ارْتِبَاطِ بَيْنَ كُلِّ فِقْرَةٍ وَبَيْنَ الْبُعْدِ الَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ، وَالْجَدُولُ الْآتِي يُبَيِّنُ ذَلِكَ:

الجدول (6)

معاملات الارتباط بين الفقرات مع بعد الإنغماس الوظيفي

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد
1	.935**	9	.823**
2	.926**	10	.804**
3	.859**	11	.810**
4	.916**	12	.724**
5	.627**	13	.592**
6	.614**	14	
7	.874**	15	
8	.617**		

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05). ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

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 المراتين .

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة .

الجدول (7)

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

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

وتبين من الجدول (7) 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.

تَصْحِيحُ مِقْيَاسِ الانْعِمَاسِ الوَظِيفِيِّ:

تَنَمُّ الإِسْتِجَابَةُ عَلَى المِقْيَاسِ بِحَسَبِ تَدْرِيجِ لِيكِرْتِ الخُمَاسِيِّ (موافق بِشِدَّةٍ، مُوَافِقٌ، مُوَافِقٌ إِلَى حَدٍّ مَا، غَيْرُ مُوَافِقٍ، غَيْرُ مُوَافِقٍ أَبَدًا)، وَتُعْطَى الدَّرَجَاتُ (5، 4، 3، 2، 1) عَلَى التَّرْتِيبِ، عِلْمًا بِأَنَّ جَمِيعَ دَرَجَاتِ المِقْيَاسِ إِيْجَابِيَّةٌ، وَتَكُونُ أَعْلَى دَرَجَةِ يُمَكِّنُ الحُصُولُ عَلَيْهَا عَلَى المِقْيَاسِ (65) وَأَدْنَى دَرَجَةٍ (13)، حَيْثُ تُشِيرُ الدَّرَجَةُ المُرْتَفَعَةُ عَلَى المِقْيَاسِ إِلَى مُسْتَوَى مُرْتَفِعٍ مِّنَ الانْعِمَاسِ الوَظِيفِيِّ، وَتَمَّ حِسَابُ هَذِهِ الدَّرَجَاتِ بِنَاءً عَلَى الدَّرَجَاتِ المُرْتَبِطَةِ بِمِقْيَاسِ لِيكِرْتِ الخُمَاسِيِّ وَعَلَى عَدَدِ فِقرَاتِ مِقْيَاسِ الانْعِمَاسِ الوَظِيفِيِّ مِّنْ خِلَالِ ضَرْبِ عَدَدِ فِقرَاتِ المِقْيَاسِ بِالدَّرَجَةِ المُرْتَفَعَةِ وَالدَّرَجَةِ المُنْخَفِضَةِ لِدرجاتِ مِقْيَاسِ لِيكِرْتِ الخُمَاسِيِّ، وَيَتَمُّ الحُكْمُ عَلَى المُسْتَوَى بِالإِعْتِمَادِ عَلَى المِعيَارِ الآتِي :

المتوسط الحسابي	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
1- أقل 2.33	منخفض
2.33 - أقل 3.66	متوسط
3.67-5	مرتفع

5.3 إجراءات الدراسة:

قَامَتِ البَاحِثَةُ بِالخُطُواتِ التَّالِيَةِ فِي إِجْرَاءِ دِرَاسَتِهَا:

1. الإِطْلَاعُ عَلَى الكُتُبِ وَالمِرَاجِعِ وَثَمَ تَطْوِيرُ أَدَاةِ الدَّرَاسَةِ بِصُورَتِهَا النِّهَائِيَّةِ بَعْدَ تَحْكِيمِهَا .
2. التَّحَقُّقُ مِنْ مُعَامِلِي الصِّدْقِ وَالنَّبَاتِ لِأَدَاةِ الدَّرَاسَةِ .
3. الحُصُولُ عَلَى خِطَابِ تَسْهِيلِ مُهِمَّةٍ مِنْ جَامِعَةٍ مُؤْتةٍ مُوجَّهٍ إِلَى مُدِيرِيَةِ التَّرْبِيَةِ وَالتَّعْلِيمِ فِي لُؤَاءِ وَادِي السَّيْرِ لِلْبَدءِ بِتَطْبِيقِ أَدَاةِ الدَّرَاسَةِ .
4. قَامَتِ البَاحِثَةُ بِتَوَزِيعِ الأَدَاةِ عَلَى أَفْرَادِ عَيِّنَةِ الدَّرَاسَةِ مِنْ مُعَلِّمِي وَمُعَلَّمَاتِ المَدَارِسِ الخَاصَّةِ فِي لُؤَاءِ وَادِي السَّيْرِ .
5. تَمَّ جَمْعُ الاسْتِبياناتِ مِنْ أَفْرَادِ العَيِّنَةِ وَتَرْمِيزُهَا، وَمُعَالَجَتُهَا إِحصَائِيًّا بِاسْتِخْدَامِ بَرنامِجِ الحَزْمِ الإِحصَائِيَّةِ لِلْعُلُومِ الاجْتِمَاعِيَّةِ . (SPSS)

6. تمَّ عَرَضُ النَّتَائِجِ، وَوَضَعَ تَوْصِيَّاتٍ تَتَّسِمُ مَعَ النَّتَائِجِ الَّتِي وُجِدَتْ .

6.3 مُتَغَيِّرَاتُ الدِّرَاسَةِ:

أَوَّلًا: الْمُتَغَيِّرُ الْمُسْتَقِلُّ:

دَوْرُ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ وَعَلَاقَتِهَا بِالْانْغِمَاسِ الْوِظَيفِيِّ فِي الْمَدَارِسِ الْخَاصَّةِ فِي لَوَاءِ وَادِي السَّيْرِ .

ثَانِيًا: الْمُتَغَيِّرَاتُ (الديموغرافية) :

1. الْجِنْسُ: وَلَهُ فِئَتَانِ "ذُكُورٌ، إِنَاثٌ".
2. سَنَوَاتُ الْخِبْرَةِ لِلْمُعَلِّمِينَ: وَلَهَا ثَلَاثُ مُسْتَوِيَاتٍ، أَقَلُّ مِنْ 5 سَنَوَاتٍ، 5 سَنَوَاتٍ - 10 سَنَوَاتٍ، 10 سَنَوَاتٍ فَأَكْثَرُ .
3. الْمُؤَهَّلُ الْعِلْمِيُّ لِلْمُعَلِّمِينَ: وَلَهُ مُسْتَوَيَانِ "بِكَالَوْرِيوسِ فَأَقَلُّ، دِرَاسَاتٍ عَلِيًّا".

7.3 الْمُعَالَجَةُ الْإِحْصَائِيَّةُ:

لِلْإِجَابَةِ عَنْ أَسْئَلَةِ الدِّرَاسَةِ تَمَّ مُعَالَجَةُ الْبَيِّنَاتِ الَّتِي تَمَّ جَمْعُهَا بِاسْتِخْدَامِ تَطْبِيقِ بَرْنَامِجِ الْحَزْمِ الْإِحْصَائِيَّةِ لِلْعُلُومِ الْإِجْتِمَاعِيَّةِ بِاسْتِخْدَامِ الْأَسَالِيبِ وَالتَّحْلِيلَاتِ الْإِحْصَائِيَّةِ التَّالِيَةِ :

السُّؤَالُ الْأَوَّلُ : الْمُتَوَسُّطَاتُ الْحِسَابِيَّةُ وَالْانْحِرَافَاتُ الْمِعْيَارِيَّةُ .

السُّؤَالُ الثَّانِي : الْمُتَوَسُّطَاتُ الْحِسَابِيَّةُ وَالْانْحِرَافَاتُ الْمِعْيَارِيَّةُ .

السُّؤَالُ الثَّلَاثُ : مُعَامِلُ ارْتِبَاطِ بِيرْسُون .

السُّؤَالُ الرَّابِعُ : الْمُتَوَسُّطَاتُ الْحِسَابِيَّةُ وَالْانْحِرَافَاتُ الْمِعْيَارِيَّةُ وَتَحْلِيلُ التَّبَايُنِ الثَّلَاثِيِّ .

السُّؤَالُ الْخَامِسُ : الْمُتَوَسُّطَاتُ الْحِسَابِيَّةُ وَالْانْحِرَافَاتُ الْمِعْيَارِيَّةُ وَتَحْلِيلُ التَّبَايُنِ الثَّلَاثِيِّ .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

1.4 عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة في ضوء أسئلتها والتي هدفت إلى الكشف عن دور القرابة في العمل وعلاقتها بالانغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في لواء وادي السير، كما يتضمن مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها وفيما يلي عرض لذلك :

أولاً : الإجابة عن أسئلة الدراسة :

السؤال الأول : ما درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في العمل ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات القرابة في العمل، حيث كانت على النحو التالي:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة
1	22	يتفاوت تعامل مدير المدرسة مع المعلمين حسب (صلة القرابة) 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	19	تزداد درجة إحترام المدير للمعلمين حسب نفوذ أقاربهم.	3.33	1.409	متوسطة
4	13	يتم إختيار المعلمين للمشاركة في الإحتفالات والمناسبات الدينية تبعاً لديانتهم التي ينتمون لها.	3.33	1.425	متوسطة
5	7	تختلف شدة العقوبات التي تنفذ بحق المعلمين بناءً على قرابتهم لمالك المدرسة.	3.27	1.298	متوسطة

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة
6	3	يتم تعيين المعلم بناءً على درجة نفوذ العائلة التي ينتمي إليها.	3.23	1.282	متوسطة
7	21	يكرم مدير المدرسة المعلمين الذين تربطه مع أقاربهم مصلحة شخصية أكثر من غيرهم.	3.15	1.360	متوسطة
8	5	يتأثر تطبيق المدير للعقاب على المعلم بناءً على نفوذ عائلة المعلم في المدرسة	3.13	1.345	متوسطة
9	14	يتأثر إختيار المدير لأنشطة المعلم باختلاف المنطقة الجغرافية التي ينتمي لها.	3.12	1.269	متوسطة
10	8	يتهاون مدير المدرسة في تطبيق القانون على المعلمين الذين تربطه بهم مصلحة شخصية.	3.06	1.380	متوسطة
10	16	يصغي المدير بدرجة أكبر إلى المعلمين الذين ينتمون إلى الطبقات الاقتصادية الأعلى.	3.01	1.380	متوسطة
11	1	يتأثر تعيين المعلمين في المدرسة حسب درجة القرابة لمدير المدرسة.	3.00	1.427	متوسطة
11	9	تتفاوت العقوبات التي تتخذ بحق المعلمين باختلاف المنطقة الجغرافية أو العائلة التي ينتمون لها	3.00	1.307	متوسطة
12	4	يتم ترتيب جدول المفاضلة في التعيين المعلمين حسب درجة القرابة له في المدرسة.	2.97	1.359	متوسطة
12	17	يمنح المدير المعلمين الذين تربطه بهم درجة قرابة وقتاً أكثر من غيرهم للإستماع لحاجاتهم الأساسية.	2.97	1.287	متوسطة
13	10	يتباين تطبيق التعليمات والأنظمة على المعلمين بتباين المراكز الوظيفية التي يشغلها أقاربهم.	2.96	1.366	متوسطة
14	18	تعامل المدير مع المعلمين بحسب المنطقة الجغرافية التي ينتمون لها.	2.88	1.437	متوسطة
15	6	يطبق المدير التعليمات المدرسية على المعلم من الطبقات الإجتماعية العالية بدرجة أقل من المعلمين ذوي الطبقات الأقل.	2.86	1.345	متوسطة

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة
16	11	يتجنب المدير تطبيق القانون على المعلمين الذين تربطه بهم صلة القرابة.	2.84	1.342	متوسطة
17	15	يشارك المدير في مناسبات المعلمين الذين ينتمون إلى الطبقة التي ينتمي لها.	2.74	1.448	متوسطة
18	12	تزداد درجة متابعة مدير المدرسة لنشاطات المعلمين بزيادة درجة القرابة بينهما.	2.72	1.474	متوسطة
19	2	يتم تعيين المعلمين بناءً على الطبقة أو العشيرة التي ينتمي إليها.	2.64	1.389	متوسطة
		القرابة في العمل ككل	3.05	0.818	متوسطة

يُبيّن الجدول (8) أنّ المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.64-3.47)، حيث جاءت الفقرة رقم (22) والتي تنصّ 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 تنصّ 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 للقرابة في العمل ككل (3.05) بدرجة "متوسطة".

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني : ما درجة الانغماس الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في لواء وادي السير؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الانغماس الوظيفي، حيث كانت على النحو التالي:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	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
6	12	أتجنب القيام بواجبات ومسؤوليات إضافية في المدرسة.	3.24	1.138	متوسطة
7	10	يعد التدريس بالنسبة لي مجرد جزء بسيط من حياتي	3.16	1.314	متوسطة
8	11	أرتبط بمهنتي إرتباطاً وثيقاً.	3.13	1.327	متوسطة
9	3	أفكر كثيراً في عمل الغد.	3.13	1.249	متوسطة
10	5	أشعر بالكآبة عندما لا أنجح في تحقيق أي شيء متصل بمهنتي.	3.07	1.360	متوسطة
11	9	أستمتع في القيام بعملتي	2.84	1.269	متوسطة
12	7	يشكل التعليم قيمة مهمة جداً في حياتي.	2.83	1.254	متوسطة
13	8	عملي أهم شيء في حياتي	2.73	1.276	متوسطة
		الانغماس الوظيفي ككل	3.12	0.662	متوسطة

يُبين الجدول (9) أنَّ المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.73-4.19)، حيث جاءت الفقرة رقم (13) والتي تنصُّ على "أحياناً أودُّ معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في مهنتي." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.19) بدرجة "مرتفعة"، وجاءت الفقرة رقم (8) والتي تنصُّ على "عملي أهمُّ شيء في حياتي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.73) بدرجة "متوسطة"، وبلغ المتوسط الحسابي للانغماس الوظيفي ككل (3.12) بدرجة "متوسطة".

السؤال الثالث: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين إدراك العلاقة لمفهوم القرابة والانغماس الوظيفي للمعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تمَّ استخراج معامل ارتباط بيرسون بين القرابة في العمل وبين الانغماس الوظيفي، حيث كانت على النحو التالي :

جدول (10)

معامل ارتباط بيرسون بين القرابة في العمل والانغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في لواء وادي السير

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

يَتَبَيَّنُ مِنْ جَدُولِ (10) أَنَّهُ لَا يُوجَدُ عَلاَقَةٌ ارْتِبَاطِيَّةٌ بَيْنَ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ وَالانْغِمَاسِ الْوِظِيفِيِّ حَيْثُ أَنَّ قِيَمَةَ ($\text{sig}=0.478$) هِيَ أَكْبَرُ مِنْ 0.05. يَوْجَدُ عَلاَقَةٌ ارْتِبَاطِيَّةٌ ضَعِيفِيَّةٌ غَيْرُ دَالَّةٍ احْصَائِيًّا

النَتَائِجُ الْمُتَعَلِّقَةُ بِالسُّؤَالِ الرَّابِعِ: هَلْ هُنَاكَ فُرُوقٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ احْصَائِيَّةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى ($\alpha=0.05$) فِي دَرَجَةِ إِدْرَاكِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ بَيْنَ الْمُتَوَسِّطَاتِ الْحِسَابِيَّةِ وَالَّتِي تُعْزَى لِمُتَغَيِّرَاتِ الْجِنْسِ، سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ، الْمُؤَهَّلِ الْعِلْمِيِّ؟

لِلْإِجَابَةِ عَنْ هَذَا السُّؤَالِ تَمَّ اسْتِخْرَاجُ الْمُتَوَسِّطَاتِ الْحِسَابِيَّةِ وَالْانْحِرَافَاتِ الْمِعْيَارِيَّةِ لِإِجَابَاتِ أَفْرَادِ عَيِّنَةِ الدِّرَاسَةِ دَرَجَةَ إِدْرَاكِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ حَسَبَ مُتَغَيِّرَاتِ الْجِنْسِ، وَالْمُؤَهَّلِ الْعِلْمِيِّ، وَسَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ وَالْجَدُولُ أَدْنَاهُ يُبَيِّنُ ذَلِكَ :

جدول (11)

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

القرابة في العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	3.11	0.65
ذكر		
انثى	3.12	0.67
سنوات الخبرة	3.18	0.68
أقل من 5 سنوات		
5 سنوات - 10 سنوات	3.08	0.61
أكثر من 10 سنوات	3.09	0.70
المؤهل العلمي	3.14	0.65
بكالوريوس فأقل		
دراسات عليا	3.08	0.68

يُبيِّنُ الجَدُولُ (11) تَبَايُنًا ظَاهِرِيًّا فِي المُتَوَسَّطَاتِ الحِسَابِيَّةِ والانحرافاتِ المِيعَارِيَّةِ لِلقَرَابَةِ فِي العَمَلِ حَسَبَ مُتَغَيِّرَاتِ الجِنْسِ، والمُؤَهَّلِ العِلْمِيِّ بِسَبَبِ اخْتِلَافِ فَنَاتِ مُتَغَيِّرَاتِ الجِنْسِ، والمُؤَهَّلِ العِلْمِيِّ وَلِبَيَانِ دَلَالَةِ الفُرُوقِ الإحصائيةِ بَيْنَ المُتَوَسَّطَاتِ الحِسَابِيَّةِ تَمَّ اسْتِخْدَامُ تَحْلِيلِ التَّبَايُنِ الثَّلَاثِيِّ جَدُول (12).

جدول (12)

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

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

يَتَبَيَّنُ مِنَ الجَدُولِ (12) بَأَنَّ هُنَاكَ عَدَمَ وُجُودِ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ $(\alpha = 0.05)$ تُعَزَى لِأَثَرِ الجِنْسِ، حَيْثُ بَلَغَتْ قِيَمَةُ ف 0.174 وَبِدَلَالَةٍ إحصائيةٍ بَلَغَتْ 0.677، وَأَنَّهُ لَا يَوْجَدُ فُرُوقٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ $(\alpha = 0.05)$ تُعَزَى لِأَثَرِ سَنَوَاتِ الخِبْرَةِ، حَيْثُ بَلَغَتْ قِيَمَةُ ف 0.276 وَبِدَلَالَةٍ إحصائيةٍ بَلَغَتْ 0.759، وَأَيْضًا عَدَمَ وُجُودِ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ $(\alpha = 0.05)$ تُعَزَى لِأَثَرِ المُؤَهَّلِ العِلْمِيِّ، حَيْثُ بَلَغَتْ قِيَمَةُ ف 1.462 وَبِدَلَالَةٍ إحصائيةٍ بَلَغَتْ 0.227.

النَّاتِجُ المُتَعَلِّقُ بِالسُّؤَالِ الخَامِسِ : هَلْ هُنَاكَ فُرُوقٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى $(\alpha=0.05)$ لِدرجةِ الانغماسِ الوظيفيِّ بَيْنَ المُتَوَسَّطَاتِ الحِسَابِيَّةِ وَالتِّي تُعَزَى لِمُتَغَيِّرَاتِ الجِنْسِ، سَنَوَاتِ الخِبْرَةِ، المُؤَهَّلِ العِلْمِيِّ ؟

لِلإِجَابَةِ عَنِ هَذَا السُّؤَالِ تَمَّ اسْتِخْرَاجُ المُتَوَسَّطَاتِ الحِسَابِيَّةِ والانحرافاتِ المِيعَارِيَّةِ لِإِجَابَاتِ أَفْرَادِ عَيِّنَةِ الدِّرَاسَةِ الانغماسِ الوظيفيِّ بِحَسَبِ مُتَغَيِّرَاتِ الجِنْسِ، والمُؤَهَّلِ العِلْمِيِّ، وَسَنَوَاتِ الخِبْرَةِ وَالْجَدُولُ أدناه يُبَيِّنُ ذَلِكَ:

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة الإنغماس الوظيفي في
حسب متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي

الإنغماس الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	2.99	0.80
ذكر		
انثى	3.10	0.83
سنوات الخبرة	3.07	0.79
أقل من 5 سنوات		
5 سنوات - 10 سنوات	3.02	0.86
10 سنوات فأكثر	3.05	0.80
المؤهل العلمي	3.02	0.82
بكالوريوس فأقل		
دراسات عليا	3.10	0.82

يُبيِّن الجدول (13) تباينًا ظاهريًا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإنغماس الوظيفي حسب متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي والجدول أدناه يبين ذلك:

جدول (14)

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		
الكل	4062.598	400			

حيث تبين من الجدول (14) بعدَ مَوجودِ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيةٍ $\alpha = 0.05$ تُعزى لأثرِ الجنس، حيث بلغت قيمة ف 0.174 وبِ دلالةٍ إحصائيةٍ بلغت

0.677، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تُعزى لِأثرِ سنواتِ الخبرة، حيثُ بلغت قيمةُ ف 0.276 وبدلالة إحصائية بلغت 0.759، وبعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تُعزى لِأثرِ المؤهلِ العلمي، حيثُ بلغت قيمةُ ف 1.462 وبدلالة إحصائية بلغت 0.227.

2.4 مناقشة النتائج

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، تم مناقشة النتائج، وإبراز مدى اتفاقها، واختلافها، مع الدراسات السابقة، واقتراح بعض التوصيات في ضوءها، حسب أسئلة الدراسة، وهي كما يأتي:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والتي تنص على: "ما درجة إدراك المعلمين لممارسة مفهوم القرابة في العمل؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لفقرات القرابة في العمل جاءت على المستوى الكلي متوسطة، بمستوى حسابي (3.05) وانحراف معياري (0.818)، وعلى مستوى الفقرات فقد احتلَّت "فقرَةُ تعاملِ مديرِ المدرسة معَ المعلمين حسبَ الديانة التي ينتمونَ لها" المرتبة الأولى، وجاءَ في المرتبة الأخيرة فقرَةُ "تعيين المعلمين بناءً على الطبقة أو العشيرة التي ينتمي إليها".

حيثُ تبينَ لدى الباحثة بأن صلة القرابة الموصوفة مع مالك المدرسة هي العنصر الأساسي الذي يتركزُ عليه في مجمل قراراته كالتعيين والمشاركات في الاحتفالات وإيقاع العقوبات ودرجة القرابة هي العنصر الأساسي للتعاملات داخل المدرسة والتي على أثرها يتم تحديد مهام وواجبات المعلمين وتمييزهم فيما بينهم.

وتعرّو الباحثة هذه النتيجة إلى أن تعيين أشخاص من خلال صلة القرابة يؤدي في الأغلب إلى إعطاء مسؤوليات وظيفية لأشخاص عديمي الأهلية وغير قادرين على القيام بمهامهم بالشكل الصحيح، ممَّا يؤدي إلى التلكؤ في إنجاز المهام الموكلة إليهم وهذا بحد ذاته يُشكلُ هدمًا وتخريبًا وتعطيلًا لعمل المؤسسة التي تمَّ التعيين فيها خارج الضوابط، وبالتالي تنخفض الإنتاجية.

وتتفق نتيجة هذا السؤال مع دراسة كُلِّ من النقيب (2010)، عبدالغفار (2013)، جلاب وآخرون (2016)، العدوان وأخوارشيدة (2017)، دراسة رافاييل (2014)، دراسة جيوفاني وفرانيسكو (2014)، دراسة ابو بكر (2016).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على : ما درجة الانغماس الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في لواء وادي السير؟

أظهرت نتائج الدراسة إلى أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.73- 4.19)، حيث جاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على "أحياناً أودُّ مُعاقبة نفسي على أخطاءٍ ارتكبتها في مهنتي." في المرتبة الأولى بمتوسطٍ حسابي بلغ (4.19) بدرجة "مرتفعة"، وجاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على "عملي أهم شيء في حياتي" في المرتبة الأخيرة وبمتوسطٍ حسابي بلغ (2.73) بدرجة "متوسطة"، وبلغ المتوسط الحسابي للانغماس الوظيفي ككل (3.12) بدرجة "متوسطة".

وقد تعزى النتيجة إلى أن يتبين لدى الباحثة من النتائج أعلاه بأن الانغماس الوظيفي لدى العاملين يعتمد بالدرجة الأساسية إلى الولاء لدى الموظفين لوظيفتهم بحيث يتعاملون معها وكأنها مهنتهم الأساسية وخاصة بهم وعليه فإنهم يحاولون جاهدتين إلى التفوق والتطور والعمل بإخلاص للوصول إلى أفضل النتائج الممكنة في عملهم.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن انغماس الفرد في وظيفة معينة تتأثر نسبياً بظروف وبيئة العمل وبمدى إسهام الوظيفة الحالية في إشباع حاجاته الأساسية. أما الانغماس في العمل بشكل عام أو أن يكون العمل شيئاً مركزياً في حياة الإنسان فهو اعتقاد ذاتي عن قيمة العمل في حياة الإنسان، الأمر الذي يجعل الانغماس الوظيفي صفةً للفرد يحملها معه في كل الحالات. بحيثان المعلمات يحظين بدرجة من الارتباط بعملهن، وتقديم المستطاع من البذل والعطاء الذي يشعرهن بالرضا والسعادة. التي تكسبهن سلوكيات إدارية مُترنة تنعكس إيجابياً على مشاعرهم اتجاه العمل.

وتتفق نتيجة هذا السؤال مع نتيجة دراسة كُلِّ من ولي وآخرون (2017)، عبد الله (2017)، عبيد (2017)، عموش وحراشنة (2018)، مؤنس (2018)، علي

(2018)، غنيم (2018)، الشبل (2019)، اديرمي وجونسون (2015)، دانيش (2015)، دراسة رنا ومالك وحسين (2016).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على: "هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين إدراك العلاقة لمفهوم القرابة والانغماس الوظيفي للمعلمين؟"

حيث تبين لدى الباحثة بأنه لا يوجد علاقة ارتباطية بين القرابة في العمل والانغماس الوظيفي حيث أن قيمة ($\text{sig}=0.478$) وهي أكبر من 0.05.

هذه النتيجة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين القرابة بالعمل والانغماس الوظيفي حيث أن القرابة في العمل لها تأثير سلبي في الانغماس الوظيفي حيث من الممكن أن تكون القرابة بالعمل تعمل على التقييد بالعمل واللامبالاة في العمل ومن جهة أخرى من الممكن أن تكون القرابة في العمل حافزاً معنوياً كبيراً للعامل في الإنجاز بالعمل والولاء لدى المؤسسة التي يعمل بها، حيث يعتمد الانغماس الوظيفي بالدرجة الأولى على الحوافز حيث يبين الانغماس الوظيفي أهمية الوظيفة في حياة الفرد، فالفرد المنغمس في وظيفته بدرجة عالية يقدم اهتماماً كبيراً لمهامه الوظيفية، ويجد نجاحه في العمل كمؤشر على تقدير الذات والنجاح في جوانب الحياة ككل، وفي المقابل فالموظف المنغمس بوظيفته بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء واهتمامات أخرى في الحياة أهم من وظيفته، فالانغماس الوظيفي يوصف بأنه مدى ارتباط الفرد بوظيفته، التي تؤثر على أدائه ونشاطه في مختلف مجالات الحياة. كما يبين الانغماس الوظيفي درجة اهتمام الفرد بعمله بوصفه أهم شيء في حياته.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن القرابة بالعمل ليس بالضرورة أن يكون الموظف لديه حس الانغماس الوظيفي فمن الممكن أن تكون صلة القرابة بالمحل محفزاً للموظف بأن ينغمس في وظيفته لكي يبرز مهاراته وقدراته بشكل إيجابي ومن الممكن أيضاً أن صلة القرابة لا تعكس الانغماس الوظيفي للموظف بحيث يعمل الموظف على اللامبالاة بالعمل وعدم الإنجاز، وعليه فإن صفات الانغماس الوظيفي لا ترتبط بصلة القرابة حيث أنها تعتبر صفات شخصية لدى الموظف وليست مكتسبة من صلة القرابة.

وَتَتَّفَقُ هَذِهِ النَّتِيجَةُ مَعَ دِرَاسَةِ كُلِّ مِنْ دِرَاسَةِ فَيْسِيل (2016)، وَبِلِيم (2017)،
 دِرَاسَةِ مَارْسِيلِيُو هُولْجَر (2018)، دِرَاسَةِ زُوْهَال (2019)، الْيَاسِرِي وَالسَّعْدِي
 (2019)، الرَّبِيعِي وَالْمَوْلَى (2020)، نَارِيَانِيْسَاوَامِي (2014).
 مُنَاقَشَةُ النَّتَاجِ الْمُتَعَلِّقَةِ بِالسُّؤَالِ الرَّابِعِ وَالَّذِي يَنْصُ عَلَى: "هَلْ هُنَاكَ فُرُوقٌ ذَاتُ
 دَلَالَةٍ إحصائيةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى ($\alpha=0.05$) فِي دَرَجَةِ إِدْرَاكِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ بَيْنَ
 الْمُتَوَسِّطَاتِ الْحِسَابِيَّةِ وَالَّتِي تُعْزَى لِمُتَغَيِّرَاتِ الْجِنْسِ، سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ، الْمُؤَهِّلِ الْعِلْمِيِّ؟"
 يَتَبَيَّنُ لَدَى الْبَاحِثَةِ عَدَمُ وُجُودِ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ ($\alpha = 0.05$) تُعْزَى
 لِأَثَرِ الْجِنْسِ، حَيْثُ بَلَغَتْ قِيَمَةُ F 0.174 وَبِدَلَالَةٍ إحصائيةٍ بَلَغَتْ 0.677، وَعَدَمَ وُجُودِ
 فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ ($\alpha = 0.05$) تُعْزَى لِأَثَرِ سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ، حَيْثُ بَلَغَتْ قِيَمَةُ
 F 0.276 وَبِدَلَالَةٍ إحصائيةٍ بَلَغَتْ 0.759، وَبِعَدَمِ وُجُودِ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إحصائيةٍ
 ($\alpha = 0.05$) تُعْزَى لِأَثَرِ الْمُؤَهِّلِ الْعِلْمِيِّ، حَيْثُ بَلَغَتْ قِيَمَةُ F 1.462 وَبِدَلَالَةٍ
 إحصائيةٍ بَلَغَتْ 0.227 .

قَدْ تَبَيَّنَ لَدَى الْبَاحِثَةِ بِأَنَّهُ لَا يُوجَدُ عِلَاقَةٌ بِدَرَجَةِ الْقَرَابَةِ وَالْخَصَائِصِ الدِّيْمُوغْرَافِيَّةِ
 حَيْثُ لَا تَعْتَمِدُ دَرَجَةُ الْقَرَابَةِ عَلَى الْجِنْسِ فَلَا فَرْقَ عِنْدَ مَالِكِ الْمَدْرَسَةِ بَيْنَ جِنْسِ الْقَرَابَةِ وَلَا
 مُؤَهِّلِ الْعِلْمِيِّ أَوْ سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ وَلَكِنْ تَعْتَمِدُ بِالدَّرَجَةِ الْأَسَاسِيَّةِ عَلَى دَرَجَةِ الْقَرَابَةِ
 وَالْعِلَاقَةِ الشَّخْصِيَّةِ الَّتِي تُرْبِطُهُ بِهِ .

وَتُعْزَوُ الْبَاحِثَةُ هَذِهِ النَّتِيجَةَ إِلَى أَنَّهُ لَا يُوجَدُ تَأْثِيرٌ لِلْجِنْسِ وَالْمُؤَهِّلِ الْعِلْمِيِّ
 وَسَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ عَلَى دَرَجَةِ إِدْرَاكِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ حَيْثُ أَنَّ إِدْرَاكَ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ
 لَيْسَ بِحَاجَةٍ إِلَى أَسْبَابٍ دِيْمُوغْرَافِيَّةٍ لِذَلِكَ حَيْثُ أَنَّ الْمُوظَّفَ إِنْ كَانَ ذَكَرًا أَمْ أُنْثَى لَا يُؤَثِّرُ
 عَلَى إِدْرَاكِ الْقَرَابَةِ وَلَا سَنَوَاتِ خِبْرَةِ الْمُوظَّفِ تَلْعَبُ دَوْرًا فِي دَرَجَةِ إِدْرَاكِ الْقَرَابَةِ وَلَا
 مُسْتَوَاهُ التَّعْلِيمِيِّ.

وَتَتَّفَقُ نَتِيجَةُ هَذِهِ الدِّرَاسَةِ مَعَ دِرَاسَةِ كُلِّ مِنْ عَبْدِ الْغَفَّار (2013)، جَلَاب وَآخَرُونَ
 (2016)، الْعَدْوَانِ وَأَخْوَارَشِيدَةَ (2017)

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لدرجة الانغماس الوظيفي بين المتوسطات الحسابية والتي تُعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي؟"

حيث تبين لدى الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تُعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمته ف 0.174 وبدلالة إحصائية بلغت 0.677، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تُعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمته ف 0.276 وبدلالة إحصائية بلغت 0.759، وبعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تُعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمته ف 1.462 وبدلالة إحصائية بلغت 0.227.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه لا يوجد تأثير للجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة على درجة الانغماس الوظيفي في العمل حيث أن لدرجة الانغماس الوظيفي في العمل ليس بحاجة إلى أسباب ديموغرافية لذلك حيث أن الموظف إن كان ذكراً أم أنثى لا يؤثر على درجة الانغماس الوظيفي ولا سنوات خبرة الموظف تلعب دوراً في درجة الانغماس الوظيفي ولأستوائه التعليمي.

حيث تُعزى الباحثة لظاهرة الانغماس الوظيفي بأنها مبنية إلى حد كبير على نظريات الحوافز، لذلك فإنها تميل إلى التأكيد على الحاجات الفردية وإشباعها في محيط العمل هي المحددات الأساسية للانغماس الوظيفي ومن خلال دراسة المعايير والقيم والأنماط الاجتماعية المختلفة فإن أنسب وسيلة لبحث الانغماس الوظيفي تتم من خلال التركيز على المتغيرات الاجتماعية، التي تسهم في إيجاد جزء لا يتجزأ من قيم الفرد الشخصية حيث أن الإنسان المنغمس في عمله هو الذي ينظر إلى عمله على أنه أهم جزء في حياته، وبنهمك فيه على أنه غاية في حد ذاته والذي بدوره لا يتأثر بجنس العينة أو سنوات الخبرة أو المؤهل العلمي.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة كل من (الشبل، 2019)، (مونس، 2018)، رنا و مالك وحسان (Rana & Malik & Hussain, 2016)، ناريا نسوامي و شالينارو (Narayanaswamy & Shalini Rao, 2014).

3.4 التَّوصِيَّاتُ:

بناءً على النَّتَاجِ السَّابِقَةِ تُوصِي البَاحِثَةُ بِمَا يَلِي :

1. عَقْدُ وَرَشَاتٍ تَدْرِيبِيَّةٍ تُسَاعِدُ مُعَلِّمِي وَمُعَلِّمَاتِ الْمَوْسَّسَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ عَلَى تَعْزِيزِ مَفْهُومِ الْمُسَاوَاةِ فِي الْعَمَلِ وَالْإِبْتِعَادِ عَنِ الْمَحْسُوبِيَّةِ وَالْوَاسِطَةِ.
2. مُسَاعَدَةُ مُعَلِّمِي وَمُعَلِّمَاتِ الْمَوْسَّسَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ عَلَى تَعْزِيزِ مَفْهُومِ الْإِنْغِمَاسِ الْوُظَيْفِيِّ وَذَلِكَ مِنْ خِلَالِ زِيَادَةِ الْعِلَاقَةِ بَيْنَ الْمُعَلِّمِينَ وَالْإِدَارَةِ فِيهَا.
3. الْقِيَامُ بِإِجْرَاءِ دِرَاسَاتٍ مُسْتَقْبَلِيَّةٍ تَتَحَدَّثُ عَنْ دَوْرِ الْقَرَابَةِ فِي الْعَمَلِ وَرَبِطِهَا بِمُتَغَيِّرَاتٍ أُخْرَى تَعْمَلُ عَلَى تَعْزِيزِ مِثْلِ هَذِهِ الْمُتَغَيِّرَاتِ الْحَدِيثَةِ فِي تَخْصُّصِ الْإِدَارَةِ وَالْقِيَادَةِ التَّرْبَوِيَّةِ.
4. الْقِيَامُ بِوَضْعِ أُسُسٍ مَوْضُوعِيَّةٍ يَتِمُّ اتِّبَاعُهَا أَثْنَاءَ الْقِيَامِ بِتَوْظِيفِ مُعَلِّمِي وَمُعَلِّمَاتِ الْمَدَارِسِ الْخَاصَّةِ.

المصادر والمراجع:

المصادر العربية:

أبو دية، ماهر. (2015). *الواسطة والمحسوبية في الوظيفة العامة في فلسطين وأثرها على التنمية السياسية (الضفة الغربية)*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الأحمد، بهاء وشرافة، محمد. (2018). *الواسطة والمحسوبية بين الواقع والتجريم*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نابلس، نابلس، فلسطين.

أحمد، نجلاء. (2018). *الإعلام الديني والتعددية الثقافية*. عمان: دار المعتر للنشر والتوزيع.

أخوارشيده، عبد الحكيم والعدوان، شاكِر. (2017). *الآثار السلبية للواسطة والمحسوبية على الجودة في الجامعات الرسمية الأردنية: دراسة إكتشافية*. *المجلة العربية لجودة التعليم*. 4(1): 2-20.

بدوي، عبد الرحمن. (2019). *الأخلاق النظرية*. الكويت: وكالة المطبوعات للنشر والتوزيع.

البكوش، 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.

جمعة، علي. (2019). *المواجهة التشريعية لجريمة الواسطة والمحسوبية: دراسة مقارنة بين التشريعين العراقي والأردني*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

الحاج، أحمد. (2013). *أصول التربية*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الحمود، إبراهيم. (2015). *معوقات ظاهرة المحسوبية والقرباة وتأثيرها على إنتشار الفساد الإداري*. www.Al-Jazirah.com، تم إسترجاعه بتاريخ 2020/7/13

الحوري، إبراهيم. (2018). **الواسطة والمحسوبية في التعينات بالوظائف الأشرفية**. www.ammonnews.net، تم إسترجاعها بتاريخ 2020/4/12.

الدويك، عبدالغفار. (2013). **الأساليب الحديثة المستخدمة في المؤسسات التعليمية في حماية النزاهة ومكافحة الفساد: دراسة تحليلية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية**.

رشيد، مازن. (2018). **إدارة الموارد البشرية. الرياض: العبيكان**.

الزبيدي، عقيل. (2017). **آليات تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة، مجلة القراءة والمعرفة، 1(3): 153-224**.

زيد، مصطفى. (2019). **استطلاع رأي: ما دور المحسوبية في التعينات وما هو تأثيرها السلبي**. www.annabaa.com، تم إسترجاعه بتاريخ 2020/7/12.

الشبرمي، لميس. (2019). **مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة. مجلة البحث العلمي في التربية. 20(1): 571-602**.

الشبل، زند. (2019). **مستوى الانغماس الوظيفي لدة معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة. مجلة كلية التربية، 10(35): 67-79**.

الشياب، أحمد وأبو حمور، عنان. (2014). **مفاهيم إدارية معاصرة. إربد: أكاديميون للنشر والتوزيع**.

عبد الله، محمد حمزة (2017) **الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي دراسة ميدانية بجامعة بني سويف، المجلة العلمية بكلية الاداب، المقالة 24، المجلد 2017، العدد 30، لصفحة 790-846**

عبيد، سالم حميد. (2017). **الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، المجلد (13)، العدد (13)**

العدوان، زيد وداود، أحمد. (2016). **النظرية البنائية الاجتماعية وتطبيقاتها في التدريس. عمان: دار دبيونو للتعليم الفكري**.

علي، مهيمن الزبيق بشير.(2018). الدور الوسيط للإنغماس الوظيفي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الخرطوم : جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية

عموش، أحمد والحراشة، محمد. (2018). مستويات الإنغماس الوظيفي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصبة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

العنزي، عدنان. (2012). درجة شيوع المحسوبية في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المديرين والمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

العويس، خالد. (2015). ضوابط الإدلاء بإقرارات الذمة المالية لموظفي هيئة مكافحة الفساد: دراسة مقارنة. الرياض: مكتبة القانون والإقتصاد.

قاسم، مرفت. (2013). نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة مع المتغير التحويلي: دراسة ميدانية لتصوير موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك، مجلة كلية العلوم التربوية، 32(2): 392-414.

لحام، مازن. (2018). جريمة الوساطة والمحسوبية في التشريع الجزائري الفلسطيني: دراسة مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

المصري، محمد. (2015). الإنغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

مهدي، عبدالرؤوف. (2017). شرح القواعد العامة للإجراءات الجنائية. القاهرة: دار النهضة العربية.

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.

ميا، علي. (2017). مدى توافر أبعاد الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية، *مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية*، 39(67): 43-67.

النقيب، كمال. (2010). أهمية الحكومة الالكترونية في ترشيد وتخفيض التكاليف الحكومية ودورها في معالجة الفساد المالي و الإداري، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر: دور الحكومة الالكترونية في تحقيق الإدارة الرشيدة، مسقط 12-14 ديسمبر 2010

النوافلة، محمد. (2017). الوساطة والمحسوبية وأثرها على الأمن الوطنى الاردنى. المؤتمر الإعلامي الدولي: الإعلام بين خطاب الكراهية والأمن الفكري، جامعة الزرقاء الأهلية، الزرقاء، الأردن.

ولي، احلام واومر، شيروان وصادق، زانا. (2017). تحليل العلاقة بين القوة التنظيمية والإنغماس الوظيفي وتأثيرهما في تحقيق الأهداف الإستراتيجية، *مجلة كويا الجامعية*، المجلد (44).

المصادر الأجنبية

- Abramo, Giovanni & D'Angelo, Ciriaco & Rosati, Francesco. (2014). **Relatives in the same university faculty: nepotism or merit? Scientometrics**. 101. 10.1007/s11192-014-1273-z.
- 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.
- Aderemi, O; Johnson, O; Samson, A. (2015). Psychology Factors As predictors of Job Involvement among Secondary School Teachers in Ile-Ife, Nigeria, **African Journal for the psychological Studies of social Issues**, 18(3): 88-95.
- Aid, A. (2018). Work Immersion: Real World Experience at Senior High, **Think-Asia**, 2(1); 22-35.
- Akhtar, Z; Singh, U. (2010). Job Involvement: A theoretical Interpretation in different work settings. **Indian MBA**. 5(2): 23-120.
- Aydogan, I. (2009). **Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage**.

- Aydoğan, Ismail. (2012). the existence of favoritism in organizations. **African Journal of Business Management**. 6. 10.5897/AJBM11.2692.
- But, M. (2015). The Effects of Nepotism and Favoritism on Employee Behaviors and Human Resource Management Practices: A Research on Turkish Public Banks, **Amme İdaresi dergisi**, 44(1): 135-153.
- Chen, Ying, Henderson, J. Vernon and Cai, Wei (2017) Political favoritism in China's capital markets and its effect on city sizes. **Journal of Urban Economics**, 98 . pp. 69-87. ISSN 0094- 1190
- Coco, Giuseppe & Lagravinese, Raffaele. (2014). Cronyism and education performance. **Economic Modelling**. 38. 443-450. 10.1016/j.econmod.2014.01.027
- Commitment, based on the perceptions of primary and secondary school teachers. **Journal of Human Sciences**, 13(3), 5901-5914.
- 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.
- Dağlı, Abidin & Akyol, Zuhul. (2019). The Relationship between Favouritism Behaviours of Secondary School Administrators and Organizational Commitment of the Teachers. **Journal of Education and Training Studies**. 7. 35. 10.11114/jets.v7i7.4191.
- Danish, R. (2015). Relationship between JOB Performance, JOB Involvement and Career Salience of Employees in Education sector of Pakistan. **American Journal of Educational Research**, 1(2): 19-23.
- Dinc, M. (2012). **The Role of Job Involvement as a Mediator in Moral Values Employee Loyalty Relationship**. Burch University, Current Issues in consumer Behavior.
- Heisler, W., & Hanlin, L. (2017). Nepotism and the Jackson County School Board. **Journal of Cases in Educational Leadership**, 20(2), 163–176
- 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.
- Okçu, V., & Uçar, A. (2016). **Effect of school principals' favouritism behaviors and attitudes on teachers' organizational**
- Perez-Alvarez, Marcello & Strulik, Holger. (2018). Nepotism, human capital and economic development. **Journal of Economic Behavior & Organization**. 181. 211-240. 10.1016/j.jebo.2020.11.034.

- 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.
- Shah Anwar (2014) **Public Sector, Governance and Accountability Series: Local Governance in Developing Countries**. The World Bank Publication, Washington, DC 20433,
- Shneikat, B.H.T. Abubakar, A.M., & Ilkan, M. (2016), **Impact Of Favoritism, Nepotism on Emotional Exhaustion and Education Sabotage**, Third 21st Century Academic Forum Conference at Harvard University, March 2016. Harvard University, USA
- Toytok, E; Car, A. (2018).The Effect of Administrators' Behaviors That Involves Favoritism onOrganizational 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.

الملحق (أ)
مقياس القرامة في العمل بصورته الأولى

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور / الدكتورة..... المحترم/المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "دور القرابة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في لواء وادي السير" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية/ جامعة مؤتة. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، قامت الباحثة بإعداد أداة (الاستبانة) لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة.

كما وصممت هذه الاستبانة التي بين أيديكم لتحقيق أغراض هذه الدراسة، وتتكون من ثلاثة أجزاء: الجزء الأول: ويشتمل على معلومات حول المتغيرات الديموغرافية. والجزء الثاني: مقياس القرابة في العمل أما الجزء الثالث: مقياس الإنغماس الوظيفي.

علماً بأن الإجابة على كل الفقرات ستكون وفقاً لسلم ليكرت الخماسي:

موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق أبداً
5	4	3	2	1

ولأنكم من أصحاب الخبرة والإختصاص، ومن المهتمين في هذا المجال يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هذه الأداة في صورتها الأولية، راجياً منكم التكرم بقراءة فقراتها وتحكيمها من حيث:

- 1- درجة انتماء الفقرات لموضوع الدراسة 2- وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية 3- إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسباً 4- أية ملاحظات أو اقتراحات أخرى ترونها مناسبة.
- مقدراً وشاكراً لكم حسن تعاونكم في خدمة البحث العلمي، وتقبلوا فائق التقدير والاحترام.

الباحث: باسمه الرهونجي.

التخصص: الإدارة التربوية / جامعة مؤتة.

بيانات المحكم:

اسم المحكم	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة

الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية

يرجى التفضل بتعبئة المعلومات العامة المذكورة أدناه والتي تنطبق عليك بوضع (√) داخل

المربع.

1. الجنس: وله فئتان "ذكر () أنثى ()".
2. سنوات الخبرة للمعلمين: وله ثلاث مستويات "أقل من 5 سنوات () ، 5سنوات - 10 سنوات () ، 10 سنوات فأكثر ()".
3. المؤهل العلمي للمعلمين: وله مستويان "بكالوريوس فأقل () ، دراسات عليا ()".

الجزء الثاني: القرابة في العمل.

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والاقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
	تعيين المعلمين							
1.	يتأثر تعيين المعلمين في المدرسة حسب مستوى القرابة لمدير المدرسة.							
2.	يتم تعيين المعلمين بناءً على الطبقة والعشيرة التي ينتمي إليها.							
3.	يتأثر تعيين المعلم في المدرسة بالمنطقة الجغرافية التي ينتمي لها.							
4.	يتم تعيين المعلم بناءً على درجة نفوذ العائلة التي ينتمي إليها.							
5.	يتم ترتيب جدول المفاضلة في التعيين المعلمين حسب درجة القرابة له في المدرسة.							
	النظام والتعليم – القانون							
6.	يتأثر تطبيق المدير للعقاب على المعلم بناءً على نفوذ عائلة المعلم في المدرسة.							
7.	يطبق المدير النظام والتعليمات المدرسية على المعلم من الطبقات الإجتماعية العالية بدرجة أقل من المعلمين ذوي الطبقات الأقل.							
8.	تختلف شدة العقوبات التي تنفذ بحق المعلمين بناءً على قرابتهم لمالك المدرسة.							
9.	يتهاون مدير المدرسة في تطبيق القانون على المعلمين الذين تربطه بهم مصلحة شخصية.							
10.	تتفاوت العقوبات التي تتخذ بحق المعلمين باختلاف المنطقة							

							الجغرافية والعائلة التي ينتمون لها	
							يتباين تطبيق التعليمات والأنظمة على المعلمين بتباين المراكز الوظيفية التي يشغلها أقاربهم.	11.
							يتجنب المدير تطبيق القانون على المعلمين الذين تربطه بهم صلة القرابة.	12.
نشاطات المعلمين								
							تزداد درجة متابعة مدير المدرسة لنشاطات المعلمين بإزدياد درجة القرابة بينهما.	13.
							يتم إختيار المعلمين للمشاركة في الإحتفالات والمناسبات الدينية تبعاً لديانتهم التي ينتمون لها.	14.
							يتأثر إختيار المدير لأنشطة المعلم بإختلاف المنطقة الجغرافية التي ينتمي لها.	15.
							يشارك المدير في مناسبات المعلمين الذين ينتمون إلى الطبقة التي ينتمي لها.	16.
أسلوب المعاملة								
							يصغي المدير بدرجة أكبر إلى المعلمين الذين ينتمون إلى الطبقات الاقتصادية الأعلى.	17.
							يمنح المدير المعلمين الذين تربطه بهم درجة قرابة وقتاً أكثر من غيرهم للإستماع لرغباتهم وحاجاتهم الأساسية.	18.
							تعامل المدير مع المعلمين بحسب المنطقة الجغرافية التي ينتمون لها.	19.
							تزداد درجة إحترام المدير للمعلمين حسب نفوذ أقاربهم.	20.
							تتفاوت حرية إبداء الرأي والتعبير الممنوحة للمعلمين بتفاوت مستوى	21.

							قرايتهم لمالك المدرسة.	
							يكرم مدير المدرسة المعلمين الذين تربطه مع أقاربهم مصلحة شخصية أكثر من غيرهم.	22.
							يتفاوت تعامل مدير المدرسة مع المعلمين حسب الديانة التي ينتمون لها.	23.

الملحق (ب)

مقياس الإنغماس الوظيفي بصورته الأولى

الجزء الثالث: الإنغماس الوظيفي

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والاقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
1.	أبقى في المدرسة وقتاً إضافياً لإنهاء عملي.							
2.	يمكن قياس أداء المدرسة من خلال مدى جودة العمل الذي يؤديه المعلمون.							
3.	أشعر بمرونة الوقت بسرعة أثناء التدريس.							
4.	أصل إلى عملي مبكراً للإستعداد للتدريس.							
5.	أفكر كثيراً في عمل الغد.							
6.	يوجد توافق تام بين قدراتي الشخصية وطبيعة مهنتي.							
7.	أشعر بالكآبة عندما لا أنجح في تحقيق أي شيء متصل بمهنتي.							
8.	يوجد لدى أنشطة أخرى أكثر أهمية من مهنتي.							
9.	يشكل التعليم قيمة مهمة جداً في حياتي.							
10.	أعتبر عملي أهم شيء في حياتي.							
11.	أشعر بالمتعة في القيام بعملي.							
12.	يعد التدريس بالنسبة لي مجرد جزء بسيط من حياتي.							
13.	أرتبط بمهنتي ارتباطاً وثيقاً.							
14.	أتجنب القيام بواجبات ومسؤوليات إضافية في المدرسة.							
15.	أحياناً أود معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في مهنتي.							

الملحق (ج)
أسماء المحكمين

الرقم	اسم المحكم	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة
1	مجد منيرة اسكندراني	استاذ د	إدارة عامة	الأردنية
2	محمد أمين القضاة	استاذ د	أصول تربية	الأردنية
3	عبد الله صمادي	استاذ	إدارة تربية	الأردنية
4	هاني عبد الرحمن الطويل	استاذ	إدارة تربية	الأردنية
5	محمد صايل الزبود	استاذ	أصول تربية	الأردنية
6	أحمد علي السيوف	استاذ	إدارة تربية	الأردنية
7	أنمار الكيلاني	استاذ	إدارة تربية	الأردنية
8	مأمون أبو حماد	استاذ	احصاء	الأردنية
9	نبال نبيل نزال	استاذ	اللغة العربية	الزيتونة
10	نذير سيحان أبو نعيم العبادي	استاذ مشارك	إدارة تربية	البلقاء
11	صالح عبابنة	استاذ مشارك	إدارة تربية	الأردنية
12	عبد الحكيم اخورشيدة	استاذ مساعد	إدارة عامة	الأردنية

الملحق (د)

مقياس القرابة في العمل بصورته النهائية



تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "دور القرباة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في لواء وادي السير" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية بجامعة مؤتة في المملكة الأردنية الهاشمية.

ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد إستبانه للتعرف على دور القرباة في العمل وعلاقتها بالإنغماس الوظيفي، وتضع الباحثة بين أيديكم هذه الإستبانه، راجية منكم التكرم بقراءة كل فقرة بعناية تامة، والإجابة عليها بوضع إشارة (/) في المكان الذي يعبر عن الرأي الشخصي بدقة وموضوعية.

مؤكداً أن جميع الإجابات سوف تعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لغايات البحث العلمي فقط.

شاكراً ومقدراً حسن تعاونكم وتجاوبكم ومقدراً جهودكم ووقتكم الثمين

الباحثة

باسمة الرهونجي

البيانات الشخصية			
الجنس	ذكر	أنثى	
سنوات الخبرة للمعلمين	أقل من 5 سنوات ()	5 سنوات - 10 سنوات ()	10 سنوات فأكثر ()
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل ()، دراسات عليا () .		

الصورة النهائية لإستبانة القرابة في العمل

الرقم	الفقرة	موافق بشده	موافق	موافق إلى حدّ ما	غير موافق	غير موافق أبداً
1	يتأثر تعيين المعلمين في المدرسة حسب درجة القرابة لمدير المدرسة.					
2	يتم تعيين المعلمين بناءً على الطبقة أو العشيرة التي ينتمي إليها.					
3	يتم تعيين المعلم بناءً على درجة نفوذ العائلة التي ينتمي إليها.					
4	يتم ترتيب جدول المفاضلة في التعيين المعلمين حسب درجة القرابة له في المدرسة.					
5	يتأثر تطبيق المدير للعقاب على المعلم بناءً على نفوذ عائلة المعلم في المدرسة.					
6	يطبق المدير التعليمات المدرسية على المعلم من الطبقات الإجتماعية العالية بدرجة أقل من المعلمين ذوي الطبقات الأقل.					
7	تختلف شدة العقوبات التي تنفذ بحق المعلمين بناءً على قرابتهم لمالك المدرسة.					
8	يتهاون مدير المدرسة في تطبيق القانون على المعلمين الذين تربطه بهم مصلحة شخصية.					
9	تتفاوت العقوبات التي تتخذ بحق المعلمين باختلاف المنطقة الجغرافية أو العائلة التي ينتمون لها					
10	يتباين تطبيق التعليمات والأنظمة على المعلمين بتباين المراكز الوظيفية التي يشغلها أقرباهم.					
11	يتجنب المدير تطبيق القانون على المعلمين الذين تربطه بهم صلة القرابة.					
12	تزداد درجة متابعة مدير المدرسة لنشاطات المعلمين بإزدياد درجة القرابة بينهما.					

					يتم إختيار المعلمين للمشاركة في الإحتفالات والمناسبات الدينية تبعاً لديانتهم التي ينتمون لها.	13
					يتأثر إختيار المدير لأنشطة المعلم بإختلاف المنطقة الجغرافية التي ينتمي لها.	14
					يشارك المدير في مناسبات المعلمين الذين ينتمون إلى الطبقة التي ينتمي لها.	15
					يصغي المدير بدرجة أكبر إلى المعلمين الذين ينتمون إلى الطبقات الإقتصادية الأعلى.	16
					يمنح المدير المعلمين الذين تربطه بهم درجة قرابة وقتاً أكثر من غيرهم للإستماع لحاجاتهم الأساسية.	17
					تعامل المدير مع المعلمين بحسب المنطقة الجغرافية التي ينتمون لها.	18
					تزداد درجة إحترام المدير للمعلمين حسب نفوذ أقاربهم.	19
					تتفاوت حرية إبداء الرأي والتعبير الممنوحة للمعلمين بتفاوت مستوى قرابتهم لمالك المدرسة.	20
					يكرم مدير المدرسة المعلمين الذين تربطه مع أقاربهم مصلحة شخصية أكثر من غيرهم.	21
					يتفاوت تعامل مدير المدرسة مع المعلمين حسب الديانة التي ينتمون لها.	22

ملحق (هـ)

مقياس الإنغماس الوظيفي بصورته النهائية

الصورة النهائية لمقياس الإنغماس الوظيفي

الرقم	الفقرة	موافق بشده	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق أبداً
1	أشعر بمرونة الوقت بسرعة أثناء التدريس.					
2	أصل إلى عملي مبكراً للإستعداد للتدريس.					
3	أفكر كثيراً في عمل الغد.					
4	يوجد توافق تام بين قدراتي الشخصية وطبيعة مهنتي.					
5	أشعر بالكآبة عندما لا أنجح في تحقيق أي شيء متصل بمهنتي.					
6	يوجد لدى أنشطة أخرى أكثر أهمية من مهنتي.					
7	يشكل التعليم قيمة مهمة جداً في حياتي.					
8	عملي أهم شيء في حياتي.					
9	أستمتع في القيام بعملتي.					
10	يعد التدريس بالنسبة لي مجرد جزء بسيط من حياتي.					
11	أرتبط بمهنتي إرتباطاً وثيقاً.					
12	أتجنب القيام بواجبات ومسؤوليات إضافية في المدرسة.					
13	أحياناً أود معاقبة نفسي على أخطاء ارتكبتها في مهنتي.					

ملحق (و)
كتاب تسهيل المهمة



Re.....

الرقم :ك.د.ع/١٠٥/٩١/٢٥٥٦

Date:.....

التاريخ :.....هـ

الموافق :.....م

السادة مديرية تربية لواء وادي السير المحترمين

تحية طيبة وبعد،،،

فارجو التكرم بالموافقة والايجاز لمن يلزم لتسهيل مهمة الطالبة باسمه محمد سعيد مسلم الرهونجي والتي تدرس في جامعة مؤتة ماجستير / تخصص إدارة تربية الرقم الجامعي (620180814040) وذلك من اجل توزيع الاستبانه استكمالاً لاعداد دراستها والموسومة بـ " دور القرابة في العمل وعلاقتها بالانغماس الوظيفي في المدارس الخاصة في لواء وادي السير" تقوم بها استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

شاكرين لكم اهتمامكم وحرصكم على التعاون مع جامعة مؤتة ، ودعمها لتحقيق أهدافها في خدمة هذا الوطن في ظل حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم يحفظه الله ويرعاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا

أ.د. عمر نواف المعايطة

AdulGallan
د. عادل سليم
14.12.2020



MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 6131-4050
FAX:03/ 2375694
dean_dgs@mutah.edu.jo dgs@mutah.edu.jo

ر.س / تسهيل مهمة

مؤتة - الكرك - الأردن
الرمز البريدي: 61710
تلفون: 03/2372380-99
فرعي: 6131-4050
فاكس: 03/2 375694
البريد الالكتروني
الموقع الالكتروني

<http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm>

المعلومات الشخصية

الاسم: باسمه محمد سعيد مسلم الرهونجي

التخصص: الماجستير في تخصص الإدارة التربوية

الكلية: العلوم التربوية

سنة التخرج: 2021