

الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب

مروان دواير

رزان قره محمد

صفاء عزيزي

قسم تربية الطفل/ كلية التربية/ جامعة حلب/ سوريا

marwandwaer@gmail.com Kararazan@gmail.com azizisafaa37@gmail.com

تاريخ نشر البحث: 2025 /2/26

تاريخ قبول النشر: 2024/11/25

تاريخ استلام البحث: 2024/10/1

المستخلص

هدف البحث إلى معرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب، وقد بلغت عينة الدراسة (34) عاملاً في كلية التربية بجامعة حلب، وقد أعدت الباحثة استبانة للتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي مقسمة على ثلاثة محاور: (الاستغراق الجسدي) (السلوكي)، (الاستغراق الإدراكي) (المعرفي)، (الاستغراق العاطفي) (الشعوري)، واستخدم المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة. وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير الجنس، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

الكلمات الدالة: الاستغراق الوظيفي، كلية التربية، جامعة حلب.

The Level of Job Involvement among Employees in the Faculty of Education in Aleppo

Safaa Azizi Razan Kara Muhamed Marwan Dwaer

Dept. of Child Education/ Faculty of Education University of Aleppo/ Syria

Abstract

The aim of the research was to know the level of job involvement among employees in the Faculty of Education in Aleppo. A study was created of (34) employees in the Faculty of Education in Aleppo. It succeeded in experimenting with a questionnaire for researchers about the level of job involvement, divided into three axes (physical (behavioral) involvement, cognitive involvement for creative involvement, and emotional involvement for Brazilians). Descriptive classes that are not appropriate for the nature of the study are also applied. The research reached the following results: There is a high level of involvement among employees in the Faculty of Education in Aleppo. There are statistically significant differences in the level of job involvement among employees in the Faculty of Education in Aleppo attributed to a variable. There are no statistically significant differences in the level of job involvement among employees in the Faculty of Education in Aleppo attributed to the variable of academic qualifications and years of experience.

Keywords: job involvement, College of education, university of Aleppo.

1. مقدمة البحث:

تواجه المنظمات في العصر الحالي عدداً من التحديات، نتيجة للثورة العلمية والتقنية التي طالت كافة مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية مما استدعى هذه المنظمات إلى ضرورة تحسين وتطوير أدائها لمواجهة تلك التحديات والتكيف مع المتغيرات الناجمة عنها، ولتحقيق ذلك كان لا بد لها أن تعتمد على كفاءة العنصر البشري بوصفه من يمتلك القدرات الخلاقة لتطوير المنظمات وإجراء التغيرات المطلوبة فيها متى ما توافرت فيه سلوكيات الإيجابية ومن ضمن تلك السلوكيات الإيجابية ما اصطلح على تسميتها بالاستغراق الوظيفي [1:ص13].

ويُعد الاستغراق الوظيفي واحداً من أهم مداخل الولاء والالتزام التنظيمي الذي يجعل الأفراد مندمجين بفاعلية في وظائفهم متفاعلين في أداء واجباتهم برغبة وانغماس بالوظيفة الأمر الذي يجعلهم أكثر ولاء والتزاماً تنظيمياً نحو منظماتهم وأكثر بقاء وحرصاً على تمتيتها وتطوير عملهم [2:ص6].

ونظراً لهذه العوائد الكبيرة والإيجابيات التي تترتب على سلوك الاستغراق الوظيفي لدى العاملين اتجهت المنظمات عموماً والتعليمية على وجه الخصوص للبحث عن مداخل وأساليب وآليات تعمل على تعزيز مفهوم الاستغراق الوظيفي وترسيخه لدى أفرادها بما يسهم في رفع مستوى الكفاءة والفاعلية، ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لمعرفة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب.

2.1 مشكلة البحث:

تواجه معظم المؤسسات التعليمية تحديات كبيرة في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين ولهذا الشأن تستخدم وسائل متنوعة وتوفر كثير من الأموال لتدريب وتأهيل العاملين بها سعياً للوصول لمستوى عالٍ من رضا العاملين لديها، وتستعين بعدد من الطرق الحديثة ونتائج الأبحاث لتطبيق استراتيجيات فعالة لتحقيق هذا الهدف، وجاء الاهتمام بالاستغراق الوظيفي في المؤسسات التعليمية نتيجة الاعتقاد بأن الأفراد ذوي المستوى العالي من الاستغراق يهتمون بشكل صادق وحقيقي بأعمالهم بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر ووضع أغلب جهودهم في عملهم ومن ثم يبدون أعلى مستويات الأداء [3:ص36].

وأشارت نتائج العديد من الدراسات إلى التباين في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، فقد أشارت دراسة عابد [4:ص100] إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين كان متوسطاً، ودراسة الأحمري وظفرة [5:ص6] التي أوصت بضرورة المحافظة على مستوى الاستغراق الوظيفي في الجامعة ومعالجة جوانب الضعف والقصور التي تؤثر عليه والتخلص منها، ودراسة صافي [6:ص60] التي أوصت بضرورة انتهاز نظام فعال عادل مبني على الكفاءة في العمل لما له من مردود إيجابي في زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين. ونتيجة لندرة الدراسات التي تناولت الاستغراق الوظيفي وعدم وجود دراسة محلية في حدود علم الباحثة جاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الآتي: ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب؟

3.1 تساؤلات البحث: يقوم البحث الحالي بالإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير الجنس؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير سنوات الخدمة؟
- 4.1 أهمية البحث: تنبع أهمية البحث من الأمور الآتية:
 1. لكون الاستغراق الوظيفي مهم للمؤسسات التي تريد رفع جودة العمل لديها وتحسين إنتاجيتها وضمان ولاء موظفيها واندماجهم مع مؤسساتهم فتهتم بكل من شأنه أن يدعم الاستغراق الوظيفي عند العاملين لديها.
 2. يعد هذا البحث استجابة للاتجاهات المعاصرة التي نمت في الآونة الأخيرة التي اهتمت بالدراسات السلوكية المؤثرة على العاملين بمؤسساتهم ومن بينها الاستغراق الوظيفي.
 3. إلقاء الضوء على موضوع غاية في الأهمية وهو الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية نظرا للدور الحيوي الذي يلعبه الاستغراق في الارتقاء بدافعتهم وإنتاجيتهم والتزامهم وانهمالهم بالعمل.
 4. قد تفيد النتائج التي توصلت إليها الدراسة في تقديم تصور واضح عن واقع الاستغراق الوظيفي.
 5. من المأمول أن يفتح هذا البحث افاقا جديدة للباحثين في المستقبل ببحث جوانب أخرى في مفهوم الاستغراق الوظيفي مما يسهم في إثراء الأدب النظري.
 6. قد تفيد نتائج الدراسة الجهات المعنية بتقديم دورات تدريبية تسهم في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين في الجامعة.

5.1 أهداف البحث:

1. يهدف البحث الحالي للتعرف إلى:
2. التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب.
3. الكشف عن الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير الجنس.
4. الكشف عن الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
5. الكشف عن الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

6.1 حدود البحث: تتمحور حدود البحث بالآتي:

- ❖ **الحدود الموضوعية:** الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاستغراق الجسدي، الاستغراق المعرفي الإدراكي)، الاستغراق العاطفي (الشعوري)

❖ الحدود الزمانية: تطبيق البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي 2023\2024

❖ الحدود المكانية: كلية التربية جامعة حلب.

❖ الحدود البشرية: العاملين في كلية التربية بجامعة حلب.

7.1 مصطلحات البحث:

يعرفه نجم بأنه: الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع عمله ويرتبط به ويستشعر أهميته ويظهر ذلك بآثاره الإيجابية مثل السعادة والرضا والتقدير العالي للذات. [7:ص201]

ويعرفه الطويل بأنه: قياس تماثل الفرد مع وظيفته وعمله وأن يشارك بفاعلية على إنجازها ويعد أدائه جزءاً هاماً من قيمته الشخصية [8:ص148]

ويعرف بأنه: درجة اهتمام الفرد بالعمل أي إن العمل هو الغاية ومصدر أساسي لإشباع الحاجات البارزة للفرد فهو حالة نفسية تتضمن مكونين هما: التفاني الذي يشير إلى التوافق المعرفي ومقدار الوقت الذي ينفقه الفرد في التفكير في العمل الذي يشير إلى قوة تركيز الفرد على الوظيفة التي يقوم بها. [9:ص13]

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: اندماج الموظف في عمله بحيث يكون لديه مستوى عال من الحماس والانغماس والإخلاص في العمل ويتميز بأداء عمله بحب ودافعية وتركيز ونشاط ولديه استعداد للالتزام بتقديم كامل وقته وطاقته لأداء مهامه خارج أوقات الدوام الرسمي وربما بدون مقابل ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها في الأداء المستخدمة للدراسة.

2- إطار النظري ودراسات سابقة:

2.1 مفهوم الاستغراق الوظيفي: ود أصل مصطلح "استغراق الموظف" إلى وقت غير مبكر في بداية سنة (١٩٢٠) في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية، وكانت أول صياغة ونصور للمصطلح على يد وليام وكاهن (١٩٩٠) بأنه تسخير الفرد لكامل طاقته الجسدية والمعرفية والعاطفية لتنفيذ المهام الوظيفية.

لغويًا: الاستغراق مصدر الفعل (استغرق) أي بالغ في الشيء وتجاوز الحد.

اصطلاحاً يعرف الاستغراق الوظيفي بأنه: الارتباط النفسي بين الفرد بمهنته أو وظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته والاندماج الذاتي للفرد في العمل أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله فالاستغراق يعني حب الفرد لعمله ومن ثم يكون مهتماً بالجوانب المرتبطة به.

فالاستغراق الوظيفي هو: بناء متعدد يعني التوظيف والتعبير عن ذوات أفراد العاملين الكاملة (الجسدية والمعرفية والعاطفية) في أدوار عملهم فهو حالة ذهنية إيجابية ومرضية وذات صلة بالوظيفة حيث يميل الأفراد الذين يمتلكون مستويات عالية من الاستغراق إلى إظهار نتائج تنظيمية إيجابية بما في ذلك زيادة رضا العاملين.

ويعرفها (swemm) بأنها: القدرة على التأثير على الموظفين على عقولهم وقلوبهم وأنفسهم لغرس الرغبة والعاطفة الذاتية في نفوسهم من أجل تحقيق النجاح والتفوق ويطور الموظفون الملتزمون شعور الاتحاد مع منظماتهم

ويرغبون أن تحقق منظماتهم النجاح بكل إخلاص لأنهم يشعرون بأنهم مرتبطين عاطفياً واجتماعياً مع رؤية ورسالة المنظمة. [9:ص13]

ويعرفه (schaufeli) وزملاؤه بأنه: حالة نفسية إيجابية ونشطة وذات صلة بالعمل يتم تشغيلها عن طريق صيانة وكثافة واتجاه الطاقة المعرفية والعاطفية والسلوكية [10:ص44].

وقد أشارت منظمة (Hewitt 2001) إلى الاستغراق الوظيفي بأنه مدى استعداد الموظفين للبقاء في المؤسسة والعمل الجاد للمؤسسة وهو ما ينعكس في ثلاثة جوانب:

أولاً قل say يستخدم لغة إيجابية لوصف مؤسساتهم وزملائهم ووظائفهم.

ثانياً البقاء stay يأمل الموظفون بشدة في أن يكونوا أعضاء في المؤسسة ويريدون البقاء في المؤسسة لفترة طويلة.

ثالثاً الكفاح والنضال strive يرغب الموظفون في تكريس جهد إضافي للعمل لنجاح المؤسسة.

بناء على ما تقدم يمكن التعبير عن الاستغراق الوظيفي بالاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله ومن ثم يمكن تحديد الاستغراق الوظيفي بالآتي:

- الاستغراق الوظيفي اندماج داخلي في العمل.
 - تعبير عن السلوك الإيجابي للفرد في المنظمة.
 - يصب الاستغراق الوظيفي في الاستفادة من جميع الموارد البشرية وتحقيق نمو متزايد.
 - الإسهام الفاعل في تحقيق الأهداف التنظيمية.
 - يعزز الاستغراق الوظيفي من تحقيق الرضا الوظيفي.
 - يعد أساساً ومؤشرات فاعلاً في تحقيق وقياس سلوك المواطنة التنظيمية الصالحة [11:ص350-363]
- 2، أهمية تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين في الجامعات: تظهر أهمية تبني الاستغراق الوظيفي للعاملين بالجامعات في الآتي:

1. له أثر كبير في إنتاجية وفعالية العاملين فهو يعد عاملاً هاماً في نجاح المنظمات وتحقيقها لمزايا تنافسية لكونه يسهم في تعزيز الأداء التنظيمي للعاملين بالشكل الذي ينعكس بدوره على الأداء بشكل كبير.
2. يولد الاستغراق الوظيفي لدى العاملين شعور الانتماء والولاء والحب والتمسك بالعمل نتيجة روابط قوية يصعب كسرها ويتمتعون بإصرار ورغبة قوية على إنجاز الأعمال بما ينعكس إيجاباً على مخرجات العملية التعليمية.
3. يزيد من شعور الرضا الوظيفي للعاملين ويجعل الفرد أكثر التزاماً نحو عمله ومؤسساته ويحسن من جودة حياة العمل ويعزز الإنتاجية والكفاءة وهو أيضاً عامل مؤثر لتحفيز العاملين وموجه لسلوك الأفراد كما يقلل من معدلات الغياب والتأخير عن العمل ويعمل على تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية.
4. يعمل الاستغراق الوظيفي في زيادة الاهتمام بالأنشطة التنظيمية وزيادة الجهد المبذول في العمل وانخفاض التعب في العمل وظهور مشاعر جيدة للعاملين تجاه منظماتهم والإعجاب والثقة والاحترام.

5. يلعب الاستغراق الوظيفي دوراً هاماً في تحسين وتحفيز العاملين للعمل وكذلك السماح للعاملين بتحقيق الرضا الشخصي وتشجيعهم على تحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتحقيق أفضل ما لديهم. [12:ص250]
- 3،2 أبعاد الاستغراق الوظيفي: لقد بينت الدراسات التي درست الاستغراق الوظيفي ثلاثة أبعاد رئيسية للاستغراق الوظيفي ويوجد من يسميها بأنواع الاستغراق وهذه الأبعاد هي:
- (1) الاستغراق الوظيفي الجسدي: وهو الاستغراق المتعلق بالناحية الجسدية الفسيولوجية للموظف أي الجانب المادي منه ويشمل توجيه الطاقات المادية للموظف نحو استكمال مهمة معينة فالاستغراق المادي يكون بين الانخراط الحامل والانخراط النشط.
- (2) الاستغراق الوظيفي العاطفي: وهو الاستغراق الشعوري ويعني العلاقة القوية بين عواطف وأفكار الفرد ومشاعره بين مهام الوظيفة التي يؤديها مما يسهم في زيادة مشاعر الحماس والفخر وفي حالة تذنيه أو انعدامه يكون هناك ما يعرف بالغياب العاطفي أي فصل العاطفة عن الوظيفة والآخرين وعرف بأنه مزيج من التعبير عن الذات للأفراد للقيام بمهام تتطلب مستوى معين من الانفعالات والسلوكيات الإيجابية لأداء الدور الوظيفي مع العاملين في المنظمة.
- (3) الاستغراق الإدراكي (المعرفي) يستغرق الأشخاص من الناحية الإدراكية بشكل كامل في ممارسة عملهم. في الواقع إن الأشخاص المستغرقين قادرين على تجاهل المناقشة ويركزون بشكل مكثف على المهمة التي أعطيت لهم ومن جهة أخرى يعني مفهوم فك الاستغراق الإدراكي المعرفي عدم وجود اهتمام الفرد نحو عمله. [9:ص190]
- 3،3 نظريات الاستغراق الوظيفي: فسرت عدة نظريات الاستغراق الوظيفي وتعتبر أهم هذه النظريات: نظرية التوقع لفكتور فروم ونظرية (Z) لويليام أوشي أو النظرية اليابانية، ونظرية التكامل ونظرية النموذج المتعدد الأبعاد وهي النظرية الرئيسية في هذه الدراسة.
1. نظرية التوقع: تفترض هذه النظرية أن الإنسان يستطيع إجراء عمليات عقلية كال تفكير قبل الإقدام على سلوك محدد والفرد لديه هدف معين يسعى لتحقيقه وعليه اختيار سلوكاً معيناً للوصول إلى الهدف وسيقوم الفرد بتقدير نوع السلوك الذي سيوصله إلى الهدف ويكون ذلك أولاً بالتوقع: ويشير إلى مدى تقدير الشخص لقوة العلاقة بين المجهود الذي يبذله وبين الأداء المطلوب الوصول إليه
- ثانياً الوسيلة: فالإنجاز والأداء المتميز يحتاج لوسيلة لكي تساعد الفرد في تحقيق عائد أو منفعة
- ثالثاً العوائد والمنفعة: تشير منفعة وجاذبية العوائد إلى القيمة التي تعود على الفرد من عائد معين يحصل عليه فقيم العوائد تختلف عن فرد إلى آخر.
2. نظرية ويليام أوشي (النظرية اليابانية): وضع ويليام أوشي نظرية (Z) على أساس العامل الإنساني وروح الجماعة وإشراك العمال في اتخاذ القرارات وخلق الجو الأسري في المؤسسة وروابط إنسانية واتصالات مستمرة والشعور بالمسؤولية والرقابة الذاتية والشعور بالملكية لكل المؤسسة وعدم فصل الموظف عن العمل مدى الحياة وأهمية تحقيق نظام لكل مؤسسة يسعى الجميع لتحقيقه يكون أساسه الولاء والانتماء والإخلاص.

3. نظرية النموذج المتعدد الأبعاد: وضع (Yushimura) في عام 1996 نموذجاً أكد فيه على أن الاستغراق الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد بل إنه يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية وهو ما ذكر في فقرة أبعاد الاستغراق الوظيفي وهذه الأبعاد هي:

- ✓ الاستغراق الجسدي: ويشير إلى الاندماج العالي الذي يكون فيه العاملون عند أدائهم لمهام العمل حيث يوجهوا كل طاقاتهم الجوية نحو إنجاز مهام وظائفهم على أكمل وجه.
- ✓ الاستغراق العاطفي: ويشير إلى الارتباط العاطفي والمشاعر الإيجابية لدى العاملين تجاه منظماتهم أو العمل الذي يؤدونه.

✓ الاستغراق المعرفي: ويشير إلى الشعور بالثقة والحماس والتركيز الشديد والاندماج لدى العاملين في أداء مهام العمل وفي الرغبة في المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بوظائفهم.

1. نظرية التكامل: قدم رابينوفيتش وهول عام (1977) نظرية توضح أن الاستغراق الوظيفي يتكون من ثلاثة عناصر وهي موقف الموظف، ميوله والتفاعل بينهما حيث أن تلك العناصر الثلاثة متساوية من ناحية الأهمية في تفسير الاستغراق الوظيفي. [8:ص148-169]

2.2 الدراسات السابقة:

1- دراسة (شلاش، 2022) [1-12:96]

هدفت إلى التعرف على أثر الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب، وتكونت عينة البحث من 357 معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية بريف حلب للمراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية، وقد قامت الباحثة بتصميم استبانة مكونة من 30 عبارة موزعة على محورين هما: الاستغراق الوظيفي والاحتراق النفسي، وتكون الاستغراق الوظيفي من ثلاثة أبعاد أساسية وهي: (الاستغراق الشعوري) (العاطفي)، (الاستغراق المعرفي) (الإدراكي)، (الاستغراق السلوكي)، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب، ووجود مستوى متوسط من الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب، ووجود أثر ذي

دلالة إحصائية الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاستغراق العاطفي) (الشعوري)، (المعرفي) (الإدراكي)، (الاستغراق السلوكي) على مستوى الاحتراق النفسي عند المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب، وعدم وجود فروق بين المعلمين في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والمرحلة التي يعمل بها المعلم، ووجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كما أوصت الدراسة بضرورة إقرار حوافز مادية ومعنوية لتشجيع المعلمين المستغرقين وتوفير بيئة عمل جاذبة لهم، وتوفير مرشدين نفسيين يعتنون بالصحة النفسية للمعلمين.

2- دراسة (الكوني والزيبر، 2022) [13:ص103-95]

هدفت للتعرف على درجة ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية صبر بجامعة لحج مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية صبر بجامعة لحج، وبلغت عينة الدراسة من 62 عضواً هيئة تدريسية، وقد صممت استبانة مكونة من 44 بنداً مكونة من محورين هما: القيادة الابتكارية والاستغراق

الوظيفي، واستخدام البحث المنهج الوصفي الارتباطي وتوصل إلى أن درجة ممارسة القيادة الابتكارية لقيادات كلية التربية صبر بجامعة لحج جاء بدرجة متوسطة، وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في مجالي (السلوك الابتكاري وبيئة العمل) والقيادة الابتكارية ككل لصالح البكالوريوس وفي مجال الاستغراق الوظيفي لصالح الماجستير، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة القيادة الابتكارية والاستغراق الوظيفي، وأوصت الدراسة برفع درجة الوعي ونشر ثقافة القيادة الابتكارية لدى قيادة الكلية وأعضاء هيئة التدريس وتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس في الكلية والعمل على تدعيم وتعزيز بيئة محفزة وداعمة لتعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم.

3-دراسة(الأحمري و ظفرة، 2021) [5:ص331-353]

أجريت الدراسة في السعودية، وهدفت للتعرف على جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة الملك خالد، والتعرف على الفروق في إجابات الباحثين نحو أبعاد جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي التي قد تعزى للمتغيرات الآتية: (العمر، وسنوات الخبرة، ومستوى الدخل)، وتكونت عينة الدراسة من ٣٠٠ عامل في جامعة الملك خالد في أبها من: (إداريين وفنيين، ورؤساء الأقسام، ومدراء الأقسام) وقد اعتمدت استبانة مكونة من ٣٦ بنداً موزعة على ستة أبعاد، واتبعت البحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة البحث وتوصل إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة الملك خالد، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العاملين في ما يتعلق بأرائهم في أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجاباتهم تعزى لمتغيرات (العمر، وسنوات الخبرة، ومستوى الدخل) وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتعزيز الاستغراق الوظيفي وبخاصة الاستغراق الشعوري للعاملين بتعزيز الثقة المتبادلة وتمكين العاملين من المشاركة في القرارات بفاعلية أكبر ومنحهم فرص التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بتدعيم قنوات الاتصال بين كافة المستويات الإدارية.

4-دراسة (حسين، 2021) [14:ص75-1]

أجريت الدراسة في الجزائر، وهدفت إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مسيلة، والتعرف على مستويات الاستغراق الوظيفي لدى موظفي الكلية تعزى للمتغيرات الآتية: (الجنس، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة) وأيضاً الكشف عن طبيعة العلاقة بين الدعم الإشرافي والاستغراق الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مسيلة، وبلغت عينة البحث من ٣٤ موظفاً في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بنسيلة، وقام الباحث بإعداد استمارة مخصصة لموظفي جامعة العلوم الانسانية والاجتماعية موزعة على محورين هما: (الدعم التنظيمي، والاستغراق الوظيفي)، وأداة ملاحظة هي أداة ثانوية لملاحظة الواقع، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتوصل البحث إلى عدم وجود علاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي، وعدم وجود علاقة بين الدعم الإشرافي والاستغراق الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة مسيلة، ووجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس والمستوى التعليمي ولصالح المستوى الجامعي، ووجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي يعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح أقل من ١٠ سنوات.

5-دراسة(صافي، 2017) [6:ص95-103]

أجريت الدراسة في سوريا، وهدفت للتعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين بمديرية التربية في مدينة حمص، والكشف عن مستوى كل من الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتكونت عينة البحث من (150) عاملاً في مديرية التربية في حمص وزعت عليهم الاستبانة أداة لجمع البيانات واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في البحث وأكدت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي، ووجود مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، ووجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية في مدينة حمص، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

-التعليق على الدراسات السابقة:

حرصت الباحثة حين عرض الدراسات السابقة على اختيار الدراسات التي اعتمدت على متغير الاستغراق الوظيفي من حيث الهدف: اتفقت جميع الدراسات في هدفها بمعرفة مستوى الاستغراق الوظيفي باستثناء دراسة (الأحمري وظفرة، 2021) فقد هدفت إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي. من حيث المنهج، اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات في استخدام المنهج الوصفي الذي هو منهج الدراسة الحالية.

من حيث العينة، اتفقت مع دراسة (حسين، 2021) ودراسة (الأحمري وظفرة، 2021) باختيار العاملين في الجامعة أداة لها، بينما اختلفت عن دراسة (شلاش، 2022) باختيار المعلمين لدى مديرية التربية بريف مدينة حلب ودراسة (الكوني والزبير، 2021) حيث كانت عينة البحث أعضاء هيئة التدريس ودراسة (صافي، 2017) باختيار العاملين في مديرية التربية بـحمص.

من حيث الأداة، اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات في اختيار الاستبانة أداة لها، في ما اختلفت عن دراسة (حسين، 2021) التي اعتمدت على الاستمارة و الملاحظة أداة لها. وأفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الاطلاع على الجانب النظري وتصميم أداة البحث وتفسير النتائج ومقارنتها مع الدراسات السابقة.

3. منهجية البحث وإجراءاته:

3.1 منهج البحث: اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لكونه المنهج الأنسب في الإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه.

3.2 مجتمع البحث وعيّنته: تكون مجتمع البحث من جميع العاملين في كلية التربية بجامعة حلب، البالغ عددهم (34) للعام الدراسي 2024/2023م، وتكونت عينة البحث من (34) عاملاً في كلية التربية بجامعة حلب اختيروا بالطريقة القصدية.

3.3 أداة البحث: قامت الباحثة بإعداد استبانة للتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية موزعة على ثلاثة أبعاد: (الاستغراق الجسدي) (السلوكي)، والاستغراق الإدراكي (المعرفي)، والاستغراق العاطفي (الشعوري)، وفق تدرج ثلاثي: (نعم، أحياناً، لا).

3.4 صدق الأداة: قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المتخصصين في كلية التربية للاطلاع على الأداة، ومدى صلاحيتها، والتأكد من سلامة صياغة فقراتها، ووضوح عباراتها، وقد أخذت بالملاحظات بتعديل عبارات بعض بنود الاستبانة.

3.5 ثبات الأداة: قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الأداة بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (34) عاملاً في كلية التربية بجامعة حلب، ثم حساب ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كما موضح فيما يلي:

حساب ثبات ألفا كرونباخ والاستبانة ككل ولكل بعد من الأبعاد على حدى كما موضح في الجدول رقم (1):

جدول (1) يوضح معامل ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ والاستبانة ككل ولكل بعد من الأبعاد على حدة

البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
الاستغراق الجسدي (السلوكي)	8	0.70
الاستغراق الإدراكي (المعرفي)	8	0.54
الاستغراق العاطفي (الشعوري)	7	0.77
المجموع	23	0.81

يتضح من الجدول السابق أن ثبات ألفا كرونباخ تراوح بين 0.54 و 0.77 بين الأبعاد، وفي الأداة كلها بلغ الثبات 0.81 مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بثبات جيد.

ثبات التجزئة النصفية:

قامت الباحثة بتقسيم الاستبانة إلى بنود فردية وبنود زوجية وحساب معامل ارتباط بيرسون 0.85 ومعامل ارتباط سبيرمان براون الذي بلغ 0.74 مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بثبات قوي.

4. النتائج وتفسيرها:

1.4 التساؤل الأول: ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار T لعينة واحدة كما هو موضح في الجدول رقم 2

الجدول رقم (2) مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب .

N	Mean	Std. Deviation	t	df	Sig.(2-tailed)
---	------	----------------	---	----	----------------

N	Mean	Std. Deviation	t	df	Sig.(2-tailed)
34	59.23	5.64	11.61	33	.000

نلاحظ بالجدول رقم(2): أن قيمة الدلالة بلغت 0.00 وهي أصغر من 0.05 ومن ثم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرصي ومتوسط العينة لصالح متوسط العينة حيث بلغ 59.23 وهو أكبر من المتوسط الفرصي المقدّر ب 48 وهذا يدل على أن مستوى الاستغراق الوظيفي العاملين مرتفع، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة صافي(2017). التي ارتأت إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين كان مرتفعاً، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العاملين ملتزمون ويرغبون أن تحقق جامعتهم النجاح وأنهم يبذلون جهداً كبيراً أثناء تأدية عملهم بما يحقق رؤية الجامعة ورسالتها وغرضها.

2.4 التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة على هذا التساؤل استخدم اختبار عينتين مستقلتين كما موضح في الجدول رقم 3

الجدول رقم(3) اختبار عينتين مستقلتين لبيان الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية تعزى لمتغير الجنس .

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	t	df	Sig.(2-tailed)
ذكر	15	61.53	4.22	2.33	31.60	0.26
أنثى	19	57.42	6.04			.

بالجدول السابق رقم(3) يتضح أن قيمة الدلالة بلغت 0.26 وهي أكبر من 0.05 ومن ثم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير الجنس، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة حسين(2021) التي أكدت وجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين تعزى لمتغير الجنس، وقد تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن العاملين على اختلاف جنسهم لديهم ارتباط وانتماء قوي للوظيفة التي يشغلونها فيقدمون كل ما لديهم لصالح الكلية إضافة إلى أن الموظف يسعى إلى التميز فيقوم بعمله على أكمل وجه.

3.4 التساؤل الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير المؤهل العلمي ؟

للإجابة على هذا التساؤل استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي one way anova

الجدول رقم (4) اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات العاملين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

مصدر التباين	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	205.20	2	102.60	3.76	0.34
Within Groups	844.91	31	27.25		
Total	1050.11	33			

بجدول رقم (4) يتضح أن قيمة الدلالة بلغت 0.34 وهي أكبر من 0.05 ومن ثم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة صافي (2017) التي أكدت وجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لصالح الإجازة الجامعية والدراسات العليا، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن العاملين وعلى اختلاف مؤهلاتهم العلمية يخضعون لنفس نظام العمل وظروفه وضغوطه ونفس الأعباء الوظيفية.

4.4 التساؤل الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية بجامعة حلب تعزى لمتغير سنوات الخدمة؟

الجدول رقم (5) اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات العاملين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة .

مصدر التباين	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	145.20	2	72.60	2.48	0.10
Within Groups	904.91	31	29.19		
Total	1050.11	33	.		

بالجدول رقم 5 يتضح أن قيمة الدلالة بلغت 0.10 وهي أكبر من 0.05 ومن ثم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة صافي (2017) ودراسة حسين (2021) التي تؤكد على وجود فروق في مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة ولصالح أقل من 10 سنوات ، وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى تنوع الأعمار والخبرات في الوظيفة الواحدة فنجد موظف جديد لديه اندماج وانتماء لعمله أكثر من موظف قديم، ويقوم بواجبه على أكمل وجه ويعطي الكثير على بخلاف الموظف القديم يكون عنده خبرات كثيرة بالعمل ولكنه لا يقدم كل ما عنده ويكون عنده ملل من العمل .

5. التوصيات والمقترحات:

1. منح الموظفين صلاحيات كافية تتلاءم مع مؤهلاتهم التي تؤدي إلى شعورهم بأهمية الوظيفة التي يقومون به في الكلية.

2. حث الباحثين على رفد المكتب بالدراسات والبحوث والمؤلفات في موضوع الاستغراق الوظيفي للمساهمة في إغناء المعرفة في عموم المفاهيم الإدارية المعاصرة.
3. عقد ندوات وورش عمل لتشجيع العاملين على تحقيق مزيد من الفهم في مفهوم الاستغراق الوظيفي.
4. خلق بيئة العمل القادرة والمهمة والداعم للتجارب التي تؤثر على الاستغراق الوظيفي.
5. إجراء المزيد من الأبحاث ودراسة الحالة لمزيد من الفهم في موضوع الاستغراق في الكليات بإدخال متغيرات جديدة وعينات أشمل وأوسع.

CONFLICT OF INTERESTS

There are no conflicts of interest

المراجع

- [1] علي أنور، علاقة الدعم التنظيمي المدرك بمستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في مستشفى المواساة بمحافظة دمشق. مجلة جامعة البعث، المجلد التاسع والثلاثون، العدد الرابع والخمسون، (2017).
- [2] مؤيد الساعدي، زينب شلال بكار، دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي بحث استطلاعي في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء. جامعة كربلاء، العراق، المجلد الثالث، العدد الأول، (2014).
- [3] محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثالثة، (2006).
- [4] سخاء عابد، واقع ممارسة القيادة الخادمة وأثرها على تحقيق الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك عبد العزيز. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد الخامس، العدد التاسع عشر، (2021).
- [5] نهى الأحمرى، فايز بن عوض ظفيرة، أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي جامعة الملك خالد. مجلة افاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد الخامس، العدد الثاني، (2021).
- [6] ولاء صافي، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مديرية التربية بحمص. مجلة جامعة البعث، المجلد التاسع والثلاثون، العدد الثالث عشر، (2017).
- [7] نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم التغيير. عمان، (2006).
- [8] إحسان دهش جلاب، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير. عمان، دار وائل للنشر، ط 1، (2011).
- [9] أحمد حمور، عدنان الشايب، مفاهيم إدارية معاصرة. عمان، الأكاديميون للنشر والتوزيع، ط 1، (2010).
- [10] زاهد ديري، السلوك التنظيمي. دار المسيرة، عمان، ط 1، (2011).
- [11] عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة المنصورة، العدد الثاني، (2007).
- [12] رؤى محمد ربيع شلاش، دور الاستغراق الوظيفي في الحد من الاحتراق النفسي. رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، (التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال)، (2022).

- [13] حسين الكوني، جلال الزبير، درجة ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية صبر بجامعة لحج وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، المجلد الثاني، العدد الثاني عشر، (2022).
- [14] شريف صدام حسين، الدعم التنظيمي وعلاقته بتنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، (2021).