



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

مَحْلَةُ الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ

للعلوم التربوية والاجتماعية

مَحْلَةُ عَامِيَّةٍ رُوِيَّةٍ مُحَمَّدَةٍ

تصدر أربع مرات في العام خلال الأشهر:

(مارس، يونيو، سبتمبر، ديسمبر)

العدد 46 - المجلد 46

جمادى الآخرة 1447 هـ - ديسمبر 2025 م

معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية :

رقم الإيداع: 1441/7131

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمك : 1658-8509

النسخة الإلكترونية :

رقم الإيداع: 1441/7129

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمك : 1658-8495

معلومات وسائل التواصل

الموقع الإلكتروني للمجلة



<https://journals.iu.edu.sa/ESS>



ترسل البحوث على موقع المجلة

البريد الإلكتروني للمجلة



ijournal4@iu.edu.sa

حساب المجلة على منصة X



@iujournal4

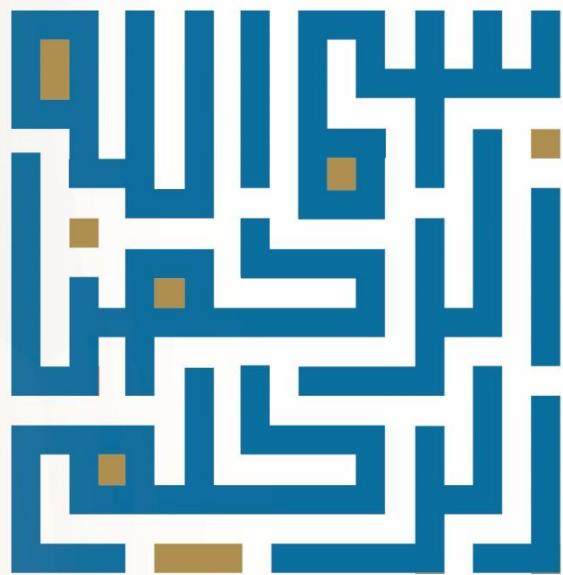


الجامعة الإسلامية
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



البحوث المنشورة في المجلة
تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر
بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة
للجامعة الإسلامية



قواعد وضوابط النشر في المجلة

- أن يتسم البحث بالأصالة والجدية والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
- لم يسبق للباحث نشر بحثه.
- أن لا يكون مستللاً من أطروحة الدكتوراه أو الماجستير سواء بنظام الرسالة أو المشروع البحثي أو المقررات.
- أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
- أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
- أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحث التربوية (25%)، وفي غيرها من التخصصات الاجتماعية لا تتجاوز (40%).
- أن لا يتجاوز مجموع كلمات البحث (12000) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي وقائمة المراجع.
- لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
- أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السابع، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.
- أن يشتمل البحث على : صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، وملخص، وطلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق الازمة مثل: أدوات البحث، والموافقات للتطبيق على العينات وغيرها؛ إن وجدت.
- أن يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.
- يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً، بصيغة WORD (WORD) وبصيغة PDF (PDF) ويرفق تعهدا خطياً بأن البحث لم يسبق نشره، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.
- المجلة لا تفرض رسوماً للنشر.



الهيئة الاستشارية :

معالي أ.د : محمد بن عبدالله آل ناجي

رئيس جامعة حفر الباطن سابقاً

معالي أ.د : سعيد بن عمر آل عمر

رئيس جامعة الحدود الشمالية سابقاً

معالي د : حسام بن عبدالوهاب زمان

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب سابقاً

أ. د : سليمان بن محمد البلوشي

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس سابقاً

أ. د : خالد بن حامد الحازمي

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : سعيد بن فالح المغامسي

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : عبدالله بن ناصر الوليبي

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

أ. د. محمد بن يوسف عفيفي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية سابقاً



هيئة التحرير:

رئيس التحرير :

أ.د : عبدالرحمن بن علي الجهنبي

أستاذأصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

مدير التحرير :

أ.د : محمد بن جزاء بجاد الحربي

أستاذأصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أعضاء التحرير:

معالي أ.د : راتب بن سلامة السعو

وزير التعليم العالي الأردني سابقا
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د : محمد بن إبراهيم الدغري

وكيل جامعة شقراء للدراسات العليا والبحث العلمي
وأستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

أ.د : علي بن حسن الأحمد

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أ.د. أحمد بن محمد النشوان

أستاذ المناهج وتطوير العلوم بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ.د. صبحي بن سعيد الحارثي

أستاذ علم النفس بجامعة أم القرى

أ.د. حمدي أحمد بن عبد العزيز أحمد

عميد كلية التعليم الإلكتروني

وأستاذ المناهج وتصميم التعليم بجامعة حمدان الذكية بدبي

أ.د. أشرف بن محمد عبد الحميد

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية بجامعة الزقازيق بمصر

د : رجاء بن عتيق المعيلي الحربي

أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

د. منصور بن سعد فرغل

أستاذ الإدارة التربوية المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

الإخراج والتنفيذ الفني:

م. محمد بن حسن الشرييف

التنسيق العلمي:

أ. محمد بن سعد الشال

سكرتارية التحرير:

أ. أحمد شفاق بن حامد

أ. سعيد يعقوب حسيني

أ. دابري عبد الكريم



جامعة الدّين الْمُهَاجِرَة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



فهرس المحتويات :

م	عنوان البحث	الصفحة
1	فاعلية برنامج تدريسي قائم على التدريس الاستراتيجي في تنمية مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طالبات الصف الأول الثانوي د. غادة بنت ناصر حمود التميمي	11
2	مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز د. إبراهيم بن محمد إبراهيم الخضر	61
3	فاعلية برنامج تدريسي في تنمية المفاهيم الازمنية للتلמיד ذوي الإعاقة الفكرية بالمرحلة الابتدائية في منطقة الباحة د. ناصر بن عطيyah عطوان الزهراني	99
4	تصور مقترن لتضمين قيم رؤية 2030 في محتوى كتاب الثقافة الإسلامية (١) بالمراحل الجامعية بجامعة الباحة د. مهديّة بنت صالح خلف النقفي	145
5	استراتيجية مقترنة لتفعيل دور إعادة الهيكلة في تحقيق كفاءة الإنفاق بجامعة حائل د. يوسف بن مبروك نامي المطيري	173
6	الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية لدى مدیرات المدارس ووكيلاتها بمحافظة ينبع د. بندر بن صالح عتيق الميلبي	211
7	درجة تضمين مفاهيم جودة الحياة في كتاب اللغة الإنگلizerية لصف الثالث الثانوي د. عبد الله بن عبد الرحمن محمد السجيفاني	253
8	فاعلية برنامج تدريسي قائم على الوعي الذاتي والتأمل في تحسين المهارات الاجتماعية لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم د. عبد الله بن مناخي هدب القحطاني	287
9	التحليل المكانى لأسعار الأراضي السكنية في المدينة المنورة د. ستر بن متروك دخيل الله العصيمي	349
10	الآثار الإيجابية لغزوة خير على الدولة الإسلامية الناشئة (٥٦٢ھـ) د. مجدة بنت عمر عبد الله الصيعري	393

*ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها للمجلة مع مراعاة تنوع التخصصات



جامعة الدّين الْمُهَاجِرَة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



**مستوى الاستغراف الوظيفي لدى أعضاء هيئة
التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام
بن عبد العزيز**

**Level of job Involvement among faculty
members at the College of Education at
Prince Sattam bin Abdulaziz University**

[إعداد]

د. إبراهيم بن محمد إبراهيم الخضير
أستاذ الإدارة التربوية المساعد
قسم الإدارة التربوية - كلية التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

Dr. Ibrahim bin Mohammed bin Ibrahim Alkhudhayr

Assistant Professor in Educational Administration

Department of Educational Administration – College of
Education – Imam Mohammed Ibn Saud Islamic University

Email: abmk002@gmail.com

DOI:10.36046/2162-000-024-012

تاریخ القبول: ٢٠٢٥/٠٢/٢٧ م

تاریخ التقديم: ٢٠٢٥/٠٢/٠١ م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي (الاستغراق الشعوري، الاستغراق السلوكي، الاستغراق المعرفي) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحوي، والاستبانة كأدلة للدراسة، وتكون مجتمع البحث من (١٨٦) عضو هيئة تدريس حيث تم استخدام أسلوب الحصر الشامل نظراً لحدودية مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن مستوى الاستغراق الوظيفي بشكل عام لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز جاء بدرجة عالية ومتوسط حسابي (٤٠٦)، حيث حصل مستوى الاستغراق الشعوري المرتبة الأولى والذي جاء بدرجة عالية ومتوسط حسابي (٤٠١)، وجاء مستوى الاستغراق المعرفي في المرتبة الثانية بدرجة عالية ومتوسط حسابي (٤٠٦)، في حين أتى مستوى الاستغراق السلوكي في المرتبة الأخيرة وذلك بدرجة عالية ومتوسط حسابي (٤٠٢)، ومن أبرز ممارسات الاستغراق الوظيفي: تعامل عضو هيئة التدريس مع طلبة الكلية باحترام وإنسانية، وامتلاك عضو هيئة التدريس التزاماً عالياً تجاه الكلية، كما يمتلك إلاماً كاملاً بجميع المهام المطلوبة منه، وتوصلت الدراسة لتوصيات عدة منها: تعزيز مستوى الاستغراق الوظيفي في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؛ من خلال عقد لقاءات ودورات تدريبية وورش عمل لنشر ثقافة الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وتعريف آرائهم حيال ذلك، وتوسيعة القيادات الأكاديمية بأهمية الاستغراق الوظيفي وأدواته الرئيسية في تحقيقه، وإيجاد مناخ تنظيمي وبيئة عمل متميزة والتي ستسمح في رفع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومراعاة تقليل الأعباء التدريسية والإدارية المسندة إلى عضو هيئة التدريس ووضع الحلول الالزمة لذلك.

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

Abstract

The study aimed to identify the level of job Involvement (emotional Involvement, behavioral Involvement, cognitive Involvement) among faculty members at the College of Education at Prince Sattam bin Abdulaziz University. and to achieve this, the researcher used the descriptive survey approach. and the questionnaire as a tool for the study. and the research community consisted of (186) faculty members. where the comprehensive inventory method was used due to the limited study community. and the study reached several results, the most important of which are: The level of job Involvement in general among faculty members in the College of Education at Prince Sattam bin Abdulaziz University came with a high degree and an arithmetic average (4.06). where the level of emotional Involvement ranked first, which came with a high degree and an arithmetic average (4.10). and the level of cognitive Involvement came in second place with a high degree and an arithmetic average (4.06). while the level of behavioral Involvement came in last place, with a high degree and an arithmetic average.(٤,٠٢)

Among the most prominent practices of job Involvement: the faculty member deals with college students with respect and humanity. and the faculty member has a high commitment to the college, and has full knowledge of all the tasks required of him. and the study reached several recommendations, the most important of which are: Enhancing the level of job Involvement at the College of Education at Prince Sattam bin Abdulaziz University, by holding meetings, training courses and workshops to spread the culture of job absorption among faculty members and know their opinions about it, and to educate academic leaders about the importance of job absorption and their roles The main in achieving it. and creating an organizational climate and a distinct work environment that will contribute to raising the level of job absorption among faculty members. taking into account reducing the teaching and administrative burdens assigned to the faculty member and developing the necessary solutions for that .

Keywords: job Involvement, faculty members, Prince Sattam bin Abdulaziz University.

المقدمة

تواجه المنظمات في وقتنا الحالي ظروفاً بيئية مع اشتداد المنافسة وزيادة التحديات والصعوبات في ظل التغيرات المتسارعة التي تطرأ عليها، حيث ألتقت على عاتقها عبء الاستثمار الأمثل لكافة مواردها وخاصةً مواردها البشرية، والتي تشكل حجر الزاوية في سبيل التغلب على تلك الظروف، الأمر الذي استدعي توظيف الاتجاهات الإدارية التي تضمن قيام العنصر البشري بعمله على أكمل وجه بما يساعده في رفع كفاءة المنظمات في أداء أعمالها وتحقيق أهدافها.

ويعد الاستغرق الوظيفي أحد الاتجاهات الإدارية الحديثة الذي تنامي الاهتمام به في الآونة الأخيرة لكونه نجحاً استراتيجياً لتنمية الموارد البشرية ومواجهة التحديات التي تنشئ في بيئة العمل، حيث يقوم كما ذكرت العتيبي (٢٠٢٣) برفع الكفاءة الذاتية والمبادرة الشخصية، والتفكير في تطوير العمل وجودة الخدمة، وزيادة الأداء والالتزام الوظيفي لدى العاملين، وتحقيق شعور السعادة والرضا في مكان العمل.

ويصف Dahajan (٢٠١٥) الاستغرق الوظيفي بأنه المستوى الذي يظهر فيه اهتمام الموظف بعمله، ومدى حبه له، وانشغاله بالتفكير فيه معظم وقته، وقسسه بأداء العمل بدقة واقتان مقارنةً ب مجالات الحياة الأخرى.

بينما ترى أغريب (٢٠١٧) أن الاستغرق الوظيفي يعبر عن درجة الارتباط النفسي بالعمل بحيث يكون الموظف منهمكاً فيه بجدية، وأن الموظف الذي يكون انخماكه واندماجه عالياً في عمله، يؤدي مختلف الفعاليات والأنشطة التي يتضمنها عمله بجد ونشاط واندفاع.

وأشارت الفهيد (٢٠٢٤) إلى أن أهمية الاستغرق الوظيفي تبرز كأحد الآليات الفعالة لتحسين أداء الموظفين وقبولهم للتغيرات والتطورات التي تحدث في منظماتهم وتقليل مقاومتهم لها، بالإضافة إلى اعتباره سلوكاً وظيفياً له انعكاساته الإيجابية على بيئة العمل، كما أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية والأفراد العاملين بما يحملونه من مشاعر جيدة تجاه منظماتهم، يجعلهم أكثر رغبةً في العمل واهتمامًا بالأنشطة التنظيمية.

كما يبين أبو أحيمد (٢٠٢٠) أن للاستغرق الوظيفي آثاراً إيجابية كبيرة على المستوى الشخصي؛ إذ أن له دور في كثیر في تحقيق الموظف لذاته، وشعوره بالسعادة في إنجاز عمله، أما

على المستوى التنظيمي فيظهر في تحسن أداء المؤسسات، وزيادة انتاجيتها، وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، وبالتالي تمسك المنظمة بالموظفين المستغرين وتحرص على رفع مستوى الاستغرار لدى الموظفين الآخرين.

وتعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التربوية نظير ما تقدمه للمجتمع من إسهامات في شتى الأصعدة ومنها إمداده بالخريجين المؤهلين واحتاجاتها البحثية وأدوارها في خدمة المجتمع، حيث حظيت بمزيد من الاهتمام في المملكة العربية السعودية تماشياً مع مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرامج التحول الوطني والتي تضمنت بناء اقتصاد معرفي، واستهدافت حصول خمس جامعات سعودية على تصنيف ضمن أفضل (٢٠٠) جامعة دولية وغيرها من الأهداف الاستراتيجية التنموية.

ويشكل أعضاء هيئة التدريس أحد الركائز الأساسية في الجامعات نظير إسهاماتهم الفاعلة في وظائفها، وتأثيرهم الإيجابي على جودة مخرجاتها، وعطفاً على ذلك فإن من الواجب الاهتمام بهم والحرص على تحمل كافة الظروف المناسبة لتعزيز شعورهم تجاه عملهم وما يقومون به من أدوار في سبيل خدمة الجامعات وتقدمها.

لذلك يؤكد عبدالعزيز (٢٠١٢) على معرفة مستوى الاستغرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس باعتباره أحد أهم الأبعاد الازمة لفهم سلوكهم داخل العمل؛ لأنّه يشمل سلوكيات الأداء والالتزام والرضا، ويعد العنصر الرئيس لزيادة الدافعية لديهم، وتعزيز شعورهم تجاه عملهم، بالإضافة إلى مساهمته في الكشف عن بعض نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للجامعة، الأمر الذي يكفل تحقيق الاستفادة القصوى من إمكاناتهم وقدراتهم.

مشكلة الدراسة:

يشكل الاستغرار الوظيفي عاملًا رئيسياً وداعماً لتحقيق أعضاء هيئة التدريس أداءً متميزاً وتعزيز كفاءتهم وإنتاجيتهم وكذلك شعورهم بالرضا والسعادة تجاه عملهم متباين التحديات والعقبات، والذي بدوره سينعكس على أداء الجامعات وتقيتها.

ويؤكد ذلك ما توصلت إليه دراسة الشميري (٢٠٢٢) والتي أظهرت أن الاستغرار الوظيفي يؤثر بشكل عالي في جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس وعلى سلوكهم في

عملهم، ودراسة سلمان (٢٠٢٣) التي أظهرت نتيجتها وجود ارتباط إيجابي بين الاستغراق الوظيفي والأداء الإبداعي.

كما يعد الاستغراق الوظيفي مؤشراً مساعداً لقيادات الجامعات في معالجة بعض الجوانب الإدارية والتنظيمية التي تؤثر على أعضاء هيئة التدريس وذلك لارتباطه بها ، وهذا ما أكدته نتيجة دراسة الدويش (٢٠٢٠) أن هناك علاقة طردية بين مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما بينت دراسة يونس (٢٠٢٣) وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي، ودراسة الرويلي (٢٠٢٣) التي كشفت نتائجها عن الارتباط الطردي بين الثقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويؤثر مستوى الاستغراق الوظيفي على الأجراءات السائدة في بيئة العمل والتي تؤثر بشكل كبير على تحفيز أعضاء هيئة التدريس ورضاهم الوظيفي وانتاجيتهم، حيث توصلت دراسة العزي (٢٠٢١) إلى وجود تأثير لمستوى الاستغراق الوظيفي على مستوى المناخ التنظيمي ، ودراسة الأحمرى (٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاستغراق الوظيفي والمناخ التنظيمي .

وتعتبر جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من الجامعات الحديثة نسبياً في المملكة العربية السعودية والتي تأسست بموجب مرسوم ملكي عام ١٤٣٠هـ الموافق ٢٠٠٩م، والذي نص على تحويل فرع جامعة الملك سعود بالخرج إلى جامعة مستقلة، وانضمام جميع الكليات في الخرج والدم ووداي الدواسر وحوطة بني قيم والأفلاج والسليل إلى الجامعة، والتي أصبحت الجامعة على أثرها من أكبر الجامعات السعودية مساحةً جغرافية.

ويواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز مشكلاتٍ متنوعة، حيث أكدت دراسة اليوسف (٢٠١٢) أن أبرز المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز هي المشكلات الاجتماعية، وتليها المشكلات الأكاديمية، ثم المشكلات الإدارية.

وعلى صعيد كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز فقد أظهرت دراسة القحطاني (٢٠١٥) أن أداء أعضاء هيئة التدريس فيها يتاثر لوجود عدة مشكلات ومن أبرزها: ضغط

العمل بسبب كثرة المهام الإدارية والأكاديمية المطلوبة منهم، وضعف الحوافر المقدمة لهم، وكثرة أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة، بالإضافة إلى غموض معايير الترقية غيرها.

لذا فإن ما يتعرض له أعضاء هيئة التدريس من مشكلات ضغوط في العمل تشكل أحد أهم العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي لديهم، وما يؤكد ذلك ما توصلت إليه دراسة li (٢٠١٨) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل والاستغراق الوظيفي، حيث إن الأساتذة الذين لديهم ضغوط وظيفية أكبر يعانون من انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي في عملهم.

ومن هذا المنطلق وتماشياً مع ما أوصت به دراسة القرني (٢٠٢٠) بتشخيص مستويات الاستغراق الوظيفي بشكل دوري وذلك لتخاذل القرارات الكفيلة بتعزيزه أو تصحيح أوجه القصور في حال تبين وجودها، بالإضافة إلى توصيات دراسة عبدالله (٢٠١٨) ودراسة الكوني (٢٠٢٢) بضرورة الاهتمام بموضوع الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وإجراء المزيد من الدراسات حوله، فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الكشف عن مستوى الاستغراق الوظيفي بأبعاده الشعوري والسلوكي والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز.

أسئلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ١ - ما مستوى الاستغراق الشعوري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز؟
- ٢ - ما مستوى الاستغراق السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز؟
- ٣ - ما مستوى الاستغراق المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- ١- التعرف على مستوى الاستغرق الشعوري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.
- ٢- التعرف على مستوى الاستغرق السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.
- ٣- التعرف على مستوى الاستغرق المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

أهمية الدراسة:

تمثل أهمية هذه الدراسة في الجوانب التالية:

الأهمية العلمية:

- تبع أهمية الدراسة من أنها تتناول موضوع مهم وحديث، وهو الاستغرق الوظيفي والذي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته واستشعاره أهميته.
- يتوقع أن تسهم الدراسة في فتح المجال أمام الدراسات المتعلقة بالاستغرق الوظيفي في المؤسسات التعليمية وإثراء هذا الجانب المهم.

الأهمية العملية:

- يتوقع أن تساهم هذه الدراسة في إطلاع المسؤولين على مستوى الاستغرق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- يؤمل أن تساعد هذه الدراسة على تحفيز المسؤولين لوضع خطط وبرامج ترفع من مستوى الاستغرق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة في حدودها على الآتي:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي (الاستغراق الشعوري، الاستغراق السلوكي، الاستغراق المعرفي) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز.

الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٦هـ.

الحدود المكانية: كلية التربية في الخرج بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز.

مصطلحات الدراسة:

الاستغراق الوظيفي:

يعرف المغربي (٢٠٠٤) الاستغراق الوظيفي بأنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ويمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله.

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: ارتباط أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز فكرياً وعاطفياً سلوكياً بعملهم والذي ينعكس على تقديرهم لذاتهم وإشباعهم ل حاجاتهم وتفانيهم في أعمالهم.

الإطار النظري

مفهوم الاستغراق الوظيفي:

حظي مفهوم الاستغراق الوظيفي باهتمام متزايد من قبل الباحثين والممارسين في المجال الإداري، وذلك بسبب تأثيره على الأفراد والمؤسسات، وقد أدى ذلك إلى تعدد تعريفات الاستغراق الوظيفي وفقاً لرؤية ومحال الباحثين.

حيث يعرفه الشنطي وأبو عمدة (٢٠١٥) بأنه شعور إيجابي للموظف يجعله يندمج في وظيفته نفسياً وإدراكيًا وجدسياً من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

كما عرف أحمد (٢٠١٦) الاستغرق الوظيفي بأنه حالة سلوكية مهمة تشير إلى مدى تعلق الأفراد بوظيفتهم التي تمثل بالنسبة لهم الجزء المحوري في علاقتهم ببيئة العمل وبالعمل نفسه والذي ينعكس بشكل أو باخر في أطباعهم الشخصية.

بينما تعرف الزهراء ولبني (٢٠١٩) الاستغرق الوظيفي بأنه شعور العاملين أو الموظفين بالسعادة والراحة النفسية عند أدائهم لمهامهم وأعمالهم واندماجهم معه واستشعارهم بأهميته في حياتهم إلى درجة الاستعداد لبذل جهد إضافي بدون مقابل في سبيل إنجاز تلك الأعمال والمهام الموكلة إليهم.

ويظهر من التعريفات أن الاستغرق الوظيفي يعبر بشكل رئيسي عن العلاقة بين الموظف وجهة عمله، وكلما كانت العلاقة جيدة انعكس ذلك على سلوكه وأدائه وغيرها في العمل، كما يمكن القول بأن الاستغرق الوظيفي هو في البداية شعور عاطفي لدى الموظف تجاه عمله ويتطور فيما بعد ليشمل الجوانب المعرفية والسلوكية.

أهمية الاستغرق الوظيفي:

تظهر أهمية الاستغرق الوظيفي من خلال مساهمته في تعزيز الشعور الإيجابي عند الموظفين تجاه عملهم واستشعارهم بأهميته ويزيد من رغبتهم في البقاء في العمل والذى ينعكس على الجهد الذى يبذلونها ويرفع من إنتاجياتهم.

وتشير شيماء وآخرون (٢٠١٨) إلى أن أهمية الاستغرق الوظيفي تتمثل في:

- أن الاستغرق الوظيفي له تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي.
- تساعد المستويات العالية من الاستغرق الوظيفي الموظفين فيأخذ المبادرات والمتابعة لأهداف المنظمة.
- يلعب الاستغرق الوظيفي دوراً مهماً في تطبيق التغيير التنظيمي.
- عندما يشعر الموظفون بأهميتهم وتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم.

بينما يرى عبد العليم (٢٠١٢) أن الاستغرق مهم؛ لأنَّه:

- أساس مهم للوصول إلى الفاعلية التنظيمية، والوصول إلى ردود أفعال إيجابية من قبل الموظفين.
- المفتاح الرئيس لتفعيل دافعية الموظفين، وهو القاعدة الأساسية لبناء ميزة تنافسية في سوق الأعمال.
- المفتاح الرئيس للنمو والرضا الشخصي داخل بيئة العمل، وأساس للدافعة والسلوك الموجه نحو المدف.

ويتبين مما سبق أن أهمية الاستغرق الوظيفي تكمن في تعزيز العلاقة بين الموظف وجهة عمله، والذي ينعكس إيجاباً على شعوره وسلوكه وتوظيف إمكاناته لتحقيق الأهداف الشخصية وأهداف جهة عمله بشكل عام.

العوامل المؤثرة في الاستغرق الوظيفي :

- يتأثر الاستغرق الوظيفي بمجموعة من العوامل التي تساعد على زيادة مستوى عند توافرها، وتمثل هذه العوامل فيما يأتي: (التلباني وآخرون، ٢٠١٥):
- توافر الرغبة والقدرة على اهتمامك الفرد في وظيفته.
 - توافر إطار من القيم التي تحثّ الفرد على الانغماس في عمله.
 - مراعاة الاختلافات الشخصية بين الأفراد من حيث النوع، ومستوى التعليم، ومدة الخدمة، وقوة الحاجة، والقدرة، ومستوى السيطرة.
 - إثراء الوظيفة في أثناء التصميم بما يتاسب مع قدرات الفرد.
 - مراعاة خصائص العمل، والتي تتضمن تنوع المهام ووضوحها وأهميتها.
 - تشجيع الإدارة على مشاركة الأفراد في توفير مساحة من الإبداع وتطبيق الأفكار الجديدة في بيئة العمل.

كما أن ظروف العمل والبيئة المحيطة بالموظفي تعتبر من أبرز العوامل المؤثرة في الاستغرق الوظيفي وفقاً لما ذكره ماضي (٤٢٠) ومنها: التصميم الوظيفي، والسلوك القبادي والإشرافي،

وتمكين العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات، والأجور والمكافآت، بالإضافة إلى الصحة والسلامة المهنية.

وبناءً على ما سبق يمكن تقسيم العوامل المؤثرة على الاستغرار الوظيفي إلى ما يلي:

- العوامل الشخصية: وهي التي تتعلق بالموظف نفسه مثل الحاجة إلى النمو وتحقيق الذات أخلاقياته في العمل بالإضافة إلى ظروفه الأسرية والمادية وغيرها.
- العوامل الوظيفية: وهي التي تتعلق بالعمل وبيئة العمل مثل تعامل الإدارة مع الموظفين والأجور والمكافآت وعدالة فرص الترقية الوظيفية والمشاركة في القرارات بالإضافة إلى المهام المطلوبة.

إلا أن العوامل الوظيفية قد يكون لها التأثير الأكبر على الاستغرار الوظيفي، فعلى سبيل المثال بيئة العمل الجيدة تساعده الموظف في إبراز حاجته للنمو وتحقيق الذات وشعوره تجاه عمله وغيرها، وبالتالي فإن العوامل الوظيفية الجيدة تؤثر إيجاباً على العوامل الشخصية للموظف، ومن ثم ينعكس ذلك إيجاباً على مستوى الاستغرار الوظيفي لديه.

أبعاد الاستغرار الوظيفي:

انقسمت الأدبيات التي تناولت أبعاد الاستغرار الوظيفي إلى تصنيفين رئисين وهما:

التصنيف الأول: وتم التركيز فيه على ثلاثة أبعاد وهي: bakker and Leiter (٢٠١١)، الحكمي والشماسي (٢٠٢١)، طه (٢٠١٩)

- الانتماس في العمل: ويشير إلى المستويات العالية من الطاقة والنشاط والمرنة، والتي تجعل الفرد مستعداً لاستثمار جهده وتسيhir ما يملكه من قدرات لإنجاز عملٍ ما.
- الإخلاص والتGANI في العمل: وهو الاندماج العالي نتيجةً لشعور الفرد بقيمة ومضمون الوظيفة التي يؤديها والذي يدفعه للقيام بالعمل بأكمل صورة.
- الانغماس في العمل: وهو التركيز الكامل في العمل والسعادة عند القيام به، نتيجةً لشعوره بالرضا واللذة في أداء عمله.

التصنيف الثاني: وقد اتفقت عليه أغلب الأديبيات والدراسات ويتكون من الأبعاد التالية:
knight (٢٠١١)، عبدالخير وآخرون (٢٠٢١)، الرويلي (٢٠٢٣)، العابدي (٢٠١٢)،
طرابلسي (٢٠٢١)، القرني (٢٠٢٠)

- الاستغراق الشعوري: وهو يعني وجود علاقة قوية بين عواطف وأفكار الفرد وبين وظيفته، وما يشعر به تجاه منظمته وقادته وزملائه في العمل سواء كانت إيجابية أو سلبية.
- الاستغراق السلوكى: وهو الحالة التي تجسّد نوايا واستعداد الفرد للتصرف من أجل مصلحة عمله، وذلك عبر عدة سلوكيات ومنها الالتزام والاستعداد الجيد للعمل والتعاون وغيرها.
- الاستغراق المعرفي: ويشير إلى انغماس الفرد بشكل كامل في ممارسة عمله، ومدى توظيف المعرفة والدراءة التي يمتلكها لأدائه بكفاءة وفاعلية.

ويظهر من التصنيفات الواردة أن التصنيف الثاني أعم وأشمل حيث إن التصنيف الأول يركز على البعد النفسي والشعوري للموظف في العمل فقط، واغفل الأبعاد الأخرى والتي تشكل جزءاً مهماً في الاستغراق الوظيفي، بينما في التصنيف الثاني تم تسلیط الضوء على كافة الأبعاد الخاصة بالاستغراق الوظيفي وهي البعد الشعوري والسلوكي والمعرفي.

الدراسات السابقة

تم إجراء العديد من الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي، وفيما يلي عرض للدراسات المحلية والعربية والأجنبية وفق التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم: فقد أجرت الرويلي (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في جامعة تبوك، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وكشفت النتائج أن متوسط الثقة التنظيمية جاء متوضطاً لدى أفراد الدراسة، وجاءت درجة الاستغراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة متوسطة، وكذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الثقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، وعدم وجود فروق ذات دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والرتبة العلمية وسنوات الخبرة.

وسمعت دراسة يونس (٢٠٢٣) إلى تحديد العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغرق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة أداةً للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة وعدهم (١٠٠) عضواً، وتوصلت الدراسة لعدة النتائج ومن أهمها: ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين أبعاد الاستغراق الوظيفي وأبعاد الالتزام التنظيمي لدى أفراد الدراسة.

وقامت الشميري (٢٠٢٢) بدراسةٍ هدفت إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة أداةً للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وعدهم (٩٦) عضواً، وتوصلت الدراسة لعدة النتائج ومن أهمها: وجود مستويات متباعدة من جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة.

وهدفت دراسة الكوني وآخرون (٢٠٢٢) إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية بجامعة لحج ، ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة لحج ، ومدى وجود علاقة ارتباطية دالة بين درجة ممارسة القيادة الابتكارية والاستغراق الوظيفي ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي ، والاستبانة أداةً للدراسة ، وتكونت عينة الدراسة من (٦٢) عضواً من الهيئة التدريسية ، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الابتكارية جاءت متوسطة لدى أفراد الدراسة ، وحصل الاستغراق الوظيفي على درجةٍ عالية عند أفراد الدراسة ، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة القيادة الابتكارية والاستغراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة.

وسمعت دراسة قديد وآخرون (٢٠٢١) إلى معرفة تأثير الصمت التنظيمي على الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية لقسم علوم التسيير بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجزائر ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، والاستبانة أداةً للدراسة ، وبلغت عينة الدراسة (١٠٣) عضواً في الهيئة التدريسية مثلوا مجتمع الدراسة ، وقد توصلت الدراسة

إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لمستوى الصمت التنظيمي على الاستغراق الوظيفي بشكل إجمالي.

وهدفت دراسة العزzi (٢٠٢٣) إلى الكشف عن العلاقة بين القيادة الأصلية والمناخ التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الحدود الشمالية، واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة أداةً للدراسة، وبلغت عينة الدراسة (٢٢١) عضو هيئة تدريس بجامعة الحدود الشمالية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الأصلية والمناخ التنظيمي والاستغراق الوظيفي.

وأجرت الدويش (٢٠٢٠) دراسةً هدفت إلى تحديد مستوى الصحة التنظيمية وتحديد مستوى الاستغراق الوظيفي والكشف عن العلاقة فيما بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبيه المسحى والارتباطي، والاستبانة أداةً للدراسة، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (١٢٦) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: أن مستوى الصحة التنظيمية لدى أفراد الدراسة جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة جاء عالياً، وكذلك وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة.

وقام لطرش (٢٠٢٠) بدراسةٍ هدفت إلى معرفة واقع الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية حسب نموذج utrecht، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحى، والاستبانة أداةً للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٣) أستاذًا جامعياً من مختلف الجامعات الجزائرية، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستويات مرتفعة للاستغراق الوظيفي لدى أفراد الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الاستغراق الوظيفي، ومتغير الجنس، والرتبة العلمية، والأقدمية.

كما أجرى عبدالله (٢٠١٨) دراسةً هدفت إلى التعرف على دور القيادة الخادمة بأبعادها في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة السليمانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحى، الاستبانة أداةً للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٨)

عضوًأ من الهيئة التدريسية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة ارتباطية بين القيادة الخادمة والاستغرار الوظيفي، وأن للقيادة الخادمة تأثير معنوي على الاستغرار الوظيفي.

وهدفت دراسة li (٢٠١٨) إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل لدى أساتذة الجامعة والاستغرار الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداةً للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) أستاذًا جامعيًّا في مقاطعة فوجيان بالصين، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل والاستغرار الوظيفي، حيث إن الأساتذة الذين لديهم ضغوط وظيفية أكبر يعانون من انخفاض مستوى الاستغرار الوظيفي في عملهم.

التعليق على الدراسات السابقة:

تفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في تناولها للاستغرار الوظيفي في التعليم العالي، كما اتفقت مع جميع الدراسات السابقة في اختيار نوع مجتمع البحث وهم أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الاستبانة كأداة للدراسة، في حين اختلفت هذه الدراسة عن جميع الدراسات السابقة بالهدف الرئيس وهو الكشف عن مستوى الاستغرار الوظيفي بأبعاده الشعوري والسلوكي والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وقد استفادت هذه الدراسة من نتائج الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة الحالية وخصوصاً دراسة li (٢٠١٨) ودراسة الدويش (٢٠٢٠م) ودراسة قديد (٢٠٢١م) ودراسة الشميري (٢٠٢٢م) ودراسة الرويلي (٢٠٢٣م)، وكذلك تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في اختيار منهج الدراسة وأداة الدراسة المناسبة وكيفية بناها، وأيضاً في تفسير النتائج.

وأبرز ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها هدفت إلى التعرف على مستوى الاستغرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز باعتباره عاملًا مساعدًا للجامعات في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والذي سينعكس إيجاباً على تقدم الجامعة وغواها.

منهج الدراسة

للإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، تم اختيار المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة، والذي يعرفه العساف (٢٠١٦) بأنه من خلاله يتم استجواب أفراد مجتمع الدراسة أو

عينة منهم، بهدف وصف الظاهرة التي يدرسها الباحث من حيث طبيعتها ومدى وجودها، دون أن يتجاوز ذلك إلى بحث العلاقات أو معرفة الأسباب.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز والبالغ عددهم (١٨٦) عضو هيئة تدريس (جامعة الأمير سطام، ٢٠٢٤)، ونظراً لحدودية مجتمع الدراسة وللحصول على نتائج أكثر دقة تم استخدام أسلوب المحرر الشامل، وقد قام الباحث بتوزيع الاستبانة واستجواب معه (١٣٦) من أعضاء هيئة التدريس، أي بنسبة (٧٣٪) من إجمالي عدد مجتمع الدراسة.

خصائص أفراد الدراسة:

وفيما يلي وصف البيانات الأولية لأفراد الدراسة:

جدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	النسبة	النوع
ذكر	% ٣٧,٥	٥١
أنثى	% ٦٢,٥	٨٥
المجموع	% ١٠٠	١٣٦

يتبيّن من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد الدراسة من الإناث وذلك بنسبة بلغت (٦٢,٥٪) بينما بلغت نسبة الذكور (٣٧,٥٪).

جدول رقم (٢) يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية

المتغير	النسبة	النوع
أستاذ مساعد	% ٥١,٥	٧٠
أستاذ مشارك	% ٣٩	٥٣
أستاذ	% ٩,٥	١٣
المجموع	% ١٠٠	١٣٦

يتبيّن من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد الدراسة رتبتهم العلمية أستاذ مساعد وذلك بنسبة بلغت (٥١,٥٪) بينما كانت نسبة الذين رتبتهم العلمية أستاذ مشارك (٣٩٪) وأما الذين رتبتهم العلمية أستاذ فنسبتهم بلغت (٩,٥٪).

جدول رقم (٣) يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة	النوع	المتغير
٪٢٥	٣٤	أقل من ٥ سنوات
٪٤٥,٦	٦٢	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٪٢٩,٤	٤٠	١٠ سنوات فأكثر
٪١٠٠	١٣٦	المجموع

يتبيّن من الجدول أعلاه أن نسبة أفراد الدراسة الذين سنوات خبرتهم من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات بلغت (٤٥,٦٪) بينما بلغت نسبة الذين سنوات خبرتهم ١٠ سنوات فأكثر (٪٢٩,٤٪) أما الذين سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات فقد بلغت نسبتهم (٪٢٥٪).

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين وهما:

- الجزء الأول: يشمل المتغيرات المتعلقة بالرتبة العلمية والنوع وسنوات الخبرة.
- الجزء الثاني: وتكون من ثلاثة محاور بناءً على أبعاد الاستغرار الوظيفي الواردة في الإطار النظري للدراسة وهي:

- المخور الأول: الاستغرار الشعوري وقد اشتمل هذا المخور على (١٠) عبارات.
- المخور الثاني: الاستغرار السلوكي والذي اشتمل على (١٠) عبارات.
- المخور الثالث: الاستغرار المعرفي واشتمل على (١٠) عبارات.

كما تم اعتماد المقياس الخماسي لعبارات الاستبانة وفقاً للفئات التالية:

جدول رقم (٤) تحديد فئات المقاييس المتدرج الخماسي

الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	الفئة الرابعة	الفئة الخامسة
منخفض جداً	منخفض	متوسط	عالي	عالي جداً
١,٨٠ - ١	٢,٦٠ - ١,٨١	٣,٤٠ - ٢,٦١	٤,٢٠ - ٣,٤١	٥ - ٤,٢١

صدق أداة الدراسة:

قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال ما يلي:

أ – الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

تم عرض أداة الدراسة بعد الانتهاء منها بصورتها الأولية على مجموعة من الحكمين وذلك للاسترشاد بأرائهم، وبناءً على التعديلات واللاحظات التي قدمها الحكمون، قام الباحث ببناء أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية بعد إجراء التعديلات المتفق عليها من قبل الحكمين من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، وتم إرسالها إلكترونياً لأفراد الدراسة.

ب – صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية، وكذلك تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول أدناه:

جدول رقم (٥) معاملات الارتباط بين العبارات والمحور الذي تنتمي إليه

الاستغراق المعرفي		الاستغراق السلوكي		الاستغراق الشعوري	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
** .٠,٨٧٦	١	** .٠,٩٢٦	١	** .٠,٨٥٨	١
** .٠,٨٥٨	٢	** .٠,٨١٧	٢	** .٠,٨٤٥	٢
** .٠,٨٩٣	٣	** .٠,٨٨٥	٣	** .٠,٧٨٩	٣
** .٠,٨٢٥	٤	** .٠,٧٥٧	٤	** .٠,٨٣٥	٤
** .٠,٨٩٣	٥	** .٠,٨٧٧	٥	** .٠,٥٩٨	٥
** .٠,٦٦٥	٦	** .٠,٨٨٧	٦	** .٠,٧٧٤	٦

** .٠,٨٦٣	٧	** .٠,٨٤٧	٧	** .٠,٧٩٠	٧
** .٠,٨٧١	٨	** .٠,٨٦٤	٨	** .٠,٧٧٨	٨
** .٠,٨٤٢	٩	** .٠,٥٨٨	٩	** .٠,٧٧٨	٩
** .٠,٨٤٤	١٠	** .٠,٧٧٤	١٠	** .٠,٧٢٧	١٠

** دال عند مستوى .٠٠١

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) لعبارات الاستبانة والتي تراوحت بين (.٠٠٥٨٨- .٠,٩٢٦) جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (.٠٠١) مما يشير إلى اتساق عبارات كل محور من محاور الاستبانة وصدق محتواها.

جدول رقم (٦) معاملات الارتباط بين المحور والدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	عدد العبارات	المحور
** .٠,٩٥٤	١٠	الاستغرار الشعوري
** .٠,٩٨٢	١٠	الاستغرار السلوكى
** .٠,٩٦٠	١٠	الاستغرار المعرفي

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط (بيرسون) لمحاور الاستبانة والتي تراوحت بين (.٠٠٩٥٤- .٠,٩٨٢) جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (.٠٠١) مما يشير إلى اتساق المحاور مع الاستيانة ككل، والذي يعطي مؤشرات صدق عالية يتم الوثوق بها في تطبيق الاستيانة.

ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) (α) للتتأكد من ثبات أداة الدراسة، كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (٧) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	عدد العبارات	المحور	م
.٠,٨٦١	١٠	الاستغرار الشعوري	١
.٠,٨٧٤	١٠	الاستغرار السلوكى	٢
.٠,٨٥٠	١٠	الاستغرار المعرفي	٣



م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
٣٠	الثبات الكلي	٣٠	٠,٨٩٨

ينتضح من الجدول أعلاه أن معامل الثبات لمحور الاستغرار الشعوري يبلغ (٠٠,٨٦١)، بينما بلغ معامل الثبات لمحور الاستغرار السلوكي (٠٠,٨٧٤)، وبلغ معامل الثبات لمحور الاستغرار المعزى (٠٠,٨٥٠)، أما معامل الثبات للاستبانة بشكل عام فقد بلغ (٠٠,٨٩٨) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في تطبيق الاستبانة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها وتحليل البيانات التي تم تجميعها من أفراد الدراسة، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة وهي: التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص أفراد الدراسة الوظيفية، ومعامل ارتباط بيرسون لمعرفة صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، ومعامل ألفا كرونباخ للكشف عن معامل ثبات الاستبانة، والمتوسط الحسابي لمعرفة درجة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة (متوسط العبارات)، وكذلك ترتيب العبارات والحاور حسب أعلى متوسط حسابي، كما تم استخدام الانحراف المعياري لمعرفة مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات الاستبانة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا الجزء عرض لنتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها ومناقشتها من خلال الكشف عن إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة؛ وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة كما يلي:

السؤال الأول: ما مستوى الاستغرار الشعوري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز؟

للتعرف على مستوى الاستغرار الشعوري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٨) يوضح مستوى الاستغرار الشعوري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام

م	العبارات	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الاخراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أفتخر بانتمائي لكلية التربية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.	٤٠٣	٠,٩٧	عالية	٨	
٢	أستشعر أهمية الكلية وما تقوم به من أدوار.	٤٠١٧	١٠٠٣	عالية	٤	
٣	أمتلك الدافعية للقيام بمهامي الأكاديمية.	٤٠١١	١٠٠٦	عالية	٧	
٤	أرغب بالاستمرار في عملي بالكلية.	٤٠٤٩	٠,٨٠	عالية جداً	٢	
٥	أحصل على الدعم الكافي من قيادات الكلية.	٤٠٢٤	٠,٨٤	عالية جداً	٣	
٦	أتمتع بعلاقات ممتازة مع زملائي في الكلية.	٤٠١٣	١٠٢٢	عالية	٩	
٧	أتعامل مع طلبة الكلية باحترام وإنسانية.	٤٠٥٠	٠,٨٤	عالية جداً	١	
٨	أشعر بالرضا عن ما حققته في عملي الأكاديمي.	٤٠٠١	٠,٨٩	عالية	٥	
٩	أضع عملي على رأس قائمة أولوياتي.	٤٠١٢	١٠٠٨	عالية	٦	
١٠	أقوم بأداء المهام خارج وقت العمل الرسمي عند الحاجة لذلك.	٣٠٢٢	١٠١٦	متوسط	١٠	
المتوسط الحسابي العام للاستغرار الشعوري.						
٠,٩٨						

يتضح من الجدول رقم (٨) أن محور مستوى الاستغراق الشعوري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز يتضمن (١٠) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٣٢٣-٤٥٠) من أصل (٥) درجات، وتقع تلك المتوسطات بين الفئتين الثالثة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، كما يظهر من النتيجة السابقة أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة متوسطة إلى عالية جداً.

وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات محور الاستغراق الشعوري (٤١٠) من أصل (٥) درجات وبأحرف معياري (٩٨،٠٠)، وهذا يدل على أن مستوى الاستغراق الشعوري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز جاء بدرجة عالية، ويفسر ذلك بأن الكلية لديها تفاعل إيجابي مع أعضاء هيئة التدريس من خلال السعي لتحقيق رضاهم وإبراز أهميتهم ومكانتهم في الكلية وتقديم الدعم اللازم لهم.

وقد أتت العبارة رقم (٩) بالمرتبة الأولى والتي تنص على: (أتعامل مع طلبة الكلية باحترام وإنسانية) بمتوسط حسابي (٤٠،٥٠) وأنحراف معياري (٨٤،٤٠)، وتعزى هذه النتيجة إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الكلية مستوى مرتفع من الخصائص الشخصية كالاحترام والتواضع والعدالة وغيرها والتي تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في الاستغراق الشعوري.

تليها بالمرتبة الثانية العبارة رقم (٤) والتي تنص على: (أرغب بالاستمرار في عملي بالكلية) بمتوسط حسابي (٤٩،٤) وأنحراف معياري (٨٠،٠) وهذا يشير إلى أن بيئة العمل في الكلية إيجابية ويشعر معها عضو هيئة التدريس بالارتياح والرضا.

كما أتت العبارة رقم (٨) بالمرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على: (أشعر بالرضا عن ما حققته في عملي الأكاديمي) بمتوسط حسابي (٠١،٤) وأنحراف معياري (٨٩،٠)، وقد يعود ذلك إلى كون غالبية أعضاء هيئة التدريس بالكلية على رتبة أستاذ مساعد، وهذا يعطي دافع أكبر لديهم لتقديم المزيد سواء على صعيد البحث العلمي والترقيات العلمية أو التدريس وخدمة المجتمع.

وبالمرتبة العاشرة والأخيرة جاءت العبارة رقم (١٠) والتي نصت على: (أقوم بأداء المهام خارج وقت العمل الرسمي عند الحاجة لذلك) بمتوسط حسابي (٣٢٣) وأنحراف معياري

(١٠١٦) وهذا بسبب قلة المقابل المالي المقدم لعضو هيئة التدريس عند القيام بأعمال إضافية سواء كانت عبر الساعات التدريسية الزائدة عن النصاب أو خارج الدوام.

وقد اتفقت النتيجة الدراسة الحالية حول الاستغرق الشعوري مع نتيجة دراسة يونس (٢٠٢٣)، ودراسة الشميري (٢٠٢٢)، ودراسة الدويش (٢٠٢٠)، ودراسة لطرش (٢٠٢٠) التي أكدت أن الاستغراق الشعوري جاء بدرجة عالية.

كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية حول الاستغراق الشعوري مع نتيجة دراسة الرويلي (٢٠٢٣) والتي توصلت إلى أن مستوى الاستغراق الشعوري جاء بدرجة متوسطة، ودراسة قديد (٢٠٢١) والتي أشارت إلى أن مستوى الاستغراق الشعوري جاء بدرجة منخفض جدًا.

السؤال الثاني: ما مستوى الاستغراق السلوكى لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟

للتعرف على مستوى الاستغراق السلوكى لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٩) يوضح مستوى الاستغراق السلوكى لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أتبنى قيم ومبادئ الكلية.	٤,١٩	٠,٨٧	عالية	٤
٢	أمتلك التزاماً عالياً تجاه الكلية.	٤,٣٠	٠,٧٨	عالية جداً	١
٣	أوفق بين أهدافي الوظيفية وأهداف الكلية.	٣,٩٤	١,٠٦	عالية	٨
٤	أحرص على الحضور إلى الكلية مبكراً.	٤,٢٠	٠,٨٤	عالية	٣
٥	أنجز مهامي الأكademie في الوقت المحدد.	٤,٢٢	٠,٨٧	عالية جداً	٢
٦	أرغب الحصول على المزيد من المهام.	٣,٥٥	٠,٨٤	عالية	١٠
٧	أتعاون مع زملائي في أداء المهام.	٣,٩٢	٠,٩٤	عالية	٩



الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	M
٥	عالية	١,٠٥	٤,٠١	أحرص على المشاركة في اللجان العاملة بالكلية.	٨
٦	عالية	٠,٨٥	٣,٩٨	أسعى للمشاركة الفعالة في أنشطة الكلية.	٩
	عالية	٠,٨٨	٤,٠٢	المتوسط الحسابي العام للاستغراق السلوكى	

يتضح من الجدول رقم (٩) أن محور مستوى الاستغراق السلوكى لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز يتضمن (١٠) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٤,٣٠-٣,٥٥) من أصل (٥) درجات، وتقع تلك المتوسطات بين الفتتین الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، كما يظهر من النتيجة السابقة أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة عالية إلى عالية جداً.

وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات محور الاستغراق السلوكى (٤,٠٢) من أصل (٥) درجات وبانحراف معياري (٠,٨٨)، وهذا يدل على أن مستوى الاستغراق السلوكى لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز جاء بدرجة عالية، وقد يعود ذلك إلى أن لدى الكلية كادراً مميزاً من أعضاء هيئة التدريس يمتلكون وعيًّا وإدراكاً مسؤولياتهم مما يترجم ذلك إلى سلوكيات وممارسات تدعم قيم الكلية وتطلعاتها.

وقد أتت العبارة رقم (٢) بالمرتبة الأولى والتي تنص على: (امتلاك التزاماً عالياً تجاه الكلية) بمتوسط حسابي (٤,٣٠) وانحراف معياري (٧٨,٠)، وهذا يشير إلى حرص أعضاء هيئة التدريس على القيام بأدوارهم على أكمل وجه لتحقيق أهداف الكلية وذلك بسبب استشعارهم بمسؤولياتهم تجاهها.

تليها بالمرتبة الثانية العبارة رقم (٥) والتي تنص على: (إنجز مهامي الأكاديمية في الوقت المحدد) بمتوسط حسابي (٤,٢٢) وانحراف معياري (٨٧,٠) وتعزى هذه النتيجة إلى انضباط أعضاء هيئة التدريس في مهامه الأكademie مثل الالتزام بأوقات المحاضرات وعدم الغياب عنها وتسليم الدرجات وغيرها من الجوانب التدريسية، بالإضافة إلى إنجاز ما يطلب منهم في أعمال القسم والكلية سواء على المستوى الفردي أو ضمن اللجان العاملة.

كما أتت العبارة رقم (٧) بالمرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على: (أتعاون مع زملائي في أداء المهام) بمتوسط حسابي (٣٠،٩٢) وانحراف معياري (٤٠،٩٤)، وتفسر هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس في الكلية يتشارك مع زملائه في أعمال اللجان وكذلك توصيف المقررات وتقاريرها، إلا أن طبيعة العمل الأكاديمي قد يغلب على بعض جوانبه الجانب الفردي وخصوصاً ما يتعلق في التدريس والبحث العلمي.

وبالمرتبة العاشرة والأخيرة جاءت العبارة رقم (٦) والتي نصت على: (أرغب الحصول على المزيد من المهام) بمتوسط حسابي (٣٠،٥٥) وانحراف معياري (٤٠،٨٤) وهذا بسبب كثرة الأعباء التدريسية والإدارية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى ضعف الموارف المالية المقدمة لهم.

وقد اتفقت النتيجة الدراسة الحالية حول الاستغراق السلوكي مع نتيجة دراسة عبدالله (٢٠١٨)، ودراسة الدويش (٢٠٢٠)، التي أكدت أن الاستغراق السلوكي جاء بدرجة عالية. كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية حول الاستغراق السلوكي مع نتيجة دراسة الشميري (٢٠٢٢) التي أكدت أن مستوى الاستغراق السلوكي جاء بدرجة مرتفعة جداً، ودراسة الرويلي (٢٠٢٣)، ودراسة قديد (٢٠٢١) التي توصلت إلى أن مستوى الاستغراق السلوكي جاء بدرجة متوسطة.

السؤال الثالث: ما مستوى الاستغراق المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟

للتعرف على مستوى الاستغراق المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٠) يوضح مستوى الاستغرق المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز

الترتيب	درجة الموافقة	الآخراف المعنوي	المتوسط الحسابي	العبارات	م
٤	عالية	٠,٩٤	٤,١٩	أسعى لاكتساب معارف جديدة تفيدين في عملي.	١
١	عالية جداً	٠,٧٥	٤,٤٤	أمتلك إماماً كاملاً بجميع المهام المطلوبة مني.	٢
٦	عالية	٠,٨٦	٤	أبحث عن المستجدات العلمية في تخصصي.	٣
٢	عالية جداً	٠,٨١	٤,٣٦	أرفع قدراتي المعرفية من خلال التعلم الذاتي.	٤
٧	عالية	٠,٦٣	٣,٩٦	أقوم بأبحاثي العلمية للحصول على الترقية.	٥
٣	عالية جداً	٠,٧٣	٤,٢٦	أوظف قدراتي المعرفية في العمل.	٦
٥	عالية	٠,٦٤	٤,١٧	أبتكر طرقاً إبداعية في أداء مهامي الأكademie.	٧
٩	عالية	٠,٩٠	٣,٦٦	أسعى لتقديم ندوات علمية بالكلية في تخصصي	٨
٨	عالية	٠,٨٩	٣,٩٥	أقوم بحل مشكلات العمل بطريقة علمية.	٩
المتوسط الحسابي العام للاستغرق المعرفي		٠,٨٠	٤,٠٦		

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن محور مستوى الاستغرق المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز يتضمن (١٠) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٣,٦٦-٤,٤٤) من أصل (٥) درجات، وتقع تلك المتوسطات بين الفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، كما يظهر من النتيجة السابقة أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة عالية إلى عالية جداً.

وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات محور الاستغرق المعرفي (٤,٠٦) من أصل (٥) درجات وبآخراف معنوي (٠,٨٠)، وهذا يدل على أن مستوى الاستغرق المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز جاء بدرجة عالية، وتفسر هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس يوظفون تمكّنهم المعرفي في تخصصاتهم من أجل خدمة الكلية

سواء عبر التدريس أو البحث العلمي وخدمة المجتمع إيماناً منهم بأدوارهم ومهامهم لكي يكونوا أعضاء فاعلين ومساهمين في تحقيق أهداف الكلية وتطلعاتها.

وقد أتت العبارة رقم (٢) بالمرتبة الأولى والتي تنص على: (امتلاك إماماً كاملاً بجميع المهام المطلوبة معي) بمتوسط حسابي (٤،٤)، وإنحراف معياري (٠،٧٥)، وتعود هذه النتيجة إلى وضوح الأدلة والوصف الوظيفي والذي يوضح لأعضاء هيئة التدريس ما هو مطلوب منهم وكذلك لدور قيادة الكلية في نشرها والتأكيد على العمل بموجتها.

تليها بالمرتبة الثانية العبارة رقم (٤) والتي تنص على: (أرفع قدراتي المعرفية من خلال التعلم الذاتي) بمتوسط حسابي (٤،٣٦) وإنحراف معياري (٠،٨١) وتعزى هذه النتيجة إلى توفر مصادر المعرفة وسهولة الوصول إليها عبر المكتبات الرقمية ومحركات البحث وغيرها، وهذا انعكس إيجاباً على الجانب العلمي والمعرفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

كما أتت العبارة رقم (٨) بالمرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على: (أسعى لتقديم ندوات علمية بالكلية في تخصصي) بمتوسط حسابي (٣،٦٦) وإنحراف معياري (٠،٩٠)، وتشير هذه النتيجة إلى ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة الكلية، وقد يكون ذلك بسبب كثرة الأعباء التدريسية والإدارية، بالإضافة إلى انشغال بعض أعضاء هيئة التدريس في إعداد أبحاثهم العلمية.

وبالمرتبة العاشرة والأخيرة جاءت العبارة رقم (١٠) والتي نصت على: (أحصل على دورات تدريبية في مجال عملي) بمتوسط حسابي (٣،٦٥) وإنحراف معياري (١٠،٩) وتفسر هذه النتيجة بقلة الدافعية لأعضاء هيئة التدريس في التطوير المهني، وقد يعود ذلك إلى توقف الدورات التدريبية الخارجية، وعدم ارتباط هذه الدورات التدريبية بالتخصص العلمي لعضو هيئة التدريس، وأيضاً لا يؤثر حضور الدورات التدريبية بشكل عام على العلاوة السنوية أو الترقية العلمية.

وقد اتفقت النتيجة الدراسة الحالية حول الاستغرق المعرفي مع دراسة الدويش (٢٠٢٠)، ودراسة الشميري (٢٠٢٢)، وكذلك نتيجة دراسة الرويلي (٢٠٢٣) التي أكدت أن الاستغرق المعرفي جاء بدرجة عالية،

كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية حول الاستغرق المعرفي مع نتيجة دراسة قديد (٢٠٢١) والتي أشارت إلى أن مستوى الاستغرق المعرفي جاء بدرجة منخفضة.

ومن خلال العرض السابق لإجابة الأسئلة الثلاثة تتضح الإجابة على السؤال الرئيس: ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام؟

حيث جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١١) يوضح مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز

الترتيب	درجة المعايير	النحواف	المتوسط الحسابي	المحور	M
١	عالية	٠,٩٨	٤,١٠	الاستغراق الشعوري	١
٣	عالية	٠,٨٨	٤,٠٢	الاستغراق السلوكي	٢
٢	عالية	٠,٨٠	٤,٠٦	الاستغراق المعرفي	٣
المتوسط الحسابي العام للاستغراق الوظيفي					
عالية					٠,٨٨
٤,٠٦					

يتضح من الجدول رقم (١١) أن المتوسط الحسابي العام لمحاور أداة الدراسة (الاستغراق الوظيفي) بلغ (٤,٠٦) بـنحواف معياري (٠,٨٨)، وهذا يدل على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز جاء بدرجة عالية، حيث أتى الاستغراق الشعوري بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,١٠) وـنحواف معياري (٠,٩٨)، يليه الاستغراق المعرفي والذي جاء بمتوسط حسابي (٤,٠٦) وـنحواف معياري (٠,٨٠)، وفي المرتبة الأخيرة جاء الاستغراق السلوكي بمتوسط حسابي (٤,٠٢) وـنحواف معياري (٠,٨٨)، وتفسر نتيجة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز التي جاءت بدرجة عالية بسبب وجود المناخ التنظيمي الجيد في الكلية وبيئة العمل الإيجابية، وارتفاع مستوى الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس واستشعارهم المسؤولية تجاه الكلية، وكذلك تميزهم في الجانب العلمي وتوظيف ذلك في تأدية مهامهم وما يخدم كلية التربية، والذي بدورها ساهمت في تحقيق مستوى عالٍ من الارتباط بين عضو هيئة التدريس وكلية التربية في الجوانب الشعوري والسلوكية والمعرفية.

وقد انفقت نتائج الدراسة الحالية حول الاستغراق الوظيفي بشكل عام مع نتيجة دراسة يونس (٢٠٢٣) والتي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة

التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة، وأيضاً اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الكوني وآخرون (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة لحج كان مرتفعاً، واتفقت كذلك نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الشميمري (٢٠٢٢) والتي أظهرت أن درجة الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية جاءت مرتفعاً، واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الدوいش (٢٠٢٠) والتي أظهرت أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاء بدرجة عالية، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة لطرش (٢٠٢٠) والتي أكدت أن هناك مستويات مرتفعة من الاستغراق الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية،

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الرويلي (٢٠٢٣) والتي كشفت أن الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك كان بدرجة متوسطة، وأيضاً اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة قديد وآخرون (٢٠٢١) والتي توصلت إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية لقسم علوم التسيير بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية بجامعة الجزائر جاء بدرجة منخفضة.

خلاصة أبرز نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، وأبرزها ما يلي:

- ١ - أن مستوى الاستغراق الوظيفي بشكل عام لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز جاء بدرجة عالية ومتوسط حسابي (٤٠٦).
- ٢ - حصل مستوى الاستغراق الشعوري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز على المرتبة الأولى حيث جاء بدرجة عالية ومتوسط حسابي (٤١٠).
- ٣ - جاء مستوى الاستغراق المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في المرتبة الثانية بدرجة عالية ومتوسط حسابي (٤٠٦).
- ٤ - وأتى مستوى الاستغراق السلوكي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في المرتبة الأخيرة وذلك بدرجة عالية ومتوسط حسابي (٤٠٢).

توصيات الدراسة

- ١- تعزيز مستوى الاستغرار الوظيفي في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز؛ وذلك من خلال عقد لقاءات ودورات تدريبية وورش عمل لنشر ثقافة الاستغرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعرفة آرائهم حيال ذلك.
- ٢- نوعية القيادات الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز بأهمية الاستغرار الوظيفي وأدواته الرئيسية في تحقيقه.
- ٣- إيجاد مناخ تنظيمي وبيئة عمل متميزة والتي ستسهم بدورها في رفع مستوى الاستغرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٤- إعادة النظر فيما يتعلق بالحوافز المادية بشكل خاص والحوافز المعنوية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، والعمل على رفع المقابل المادي لأي عمل إضافي يقوم به عضو هيئة التدريس.
- ٥- مراعاة تقليل الأعباء التدريسية والإدارية المسندة إلى عضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز ووضع الحلول اللازمة لذلك.
- ٦- إشراك أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز بالدورات التدريبية المرتبطة في تخصصاتهم، وتوفير الدورات التدريبية الخارجية لما لها من فوائد علمية وعملية تعكس على مستوى الاستغرار الوظيفي لديهم.

مقترنات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يقدم الباحث مقترنات لدراسات مستقبلية وذلك كما يلي:

١. إجراء دراسة مماثلة بالتطبيق على جامعات حكومية أو أهلية أخرى.
٢. إجراء دراسة تتناول المعوقات التي تحد من الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
٣. إجراء دراسة تقدم تصوراً مقترحاً لرفع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
٤. إجراء دراسة تتناول الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالمناخ التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

المراجع

المراجع العربية:

أبو أحيمد، عبطه خلف. (٢٠٢٠). التميز الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظر مساعد مدير. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: عمان.

أحمد، شهناز فاضل. (٢٠١٦). الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلوغ التمايز التنظيمي بحث تحليلي لأراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، جامعة بغداد، ٢٢ (٩١)، ٢٧٤-٢٩٩.

الأحمري، عبدالله مشتبه. (٢٠٢١). المناخ التنظيمي في المعاهد التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالخارج وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين بها، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، جامعة حلوان، ٢٧ (٢)، ٦٨-١٦٨ . ٢٤٧

أغريب، فاتن عزت. (٢٠١٧). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس: فلسطين.

أمين، شيماء عصمت، صادق، زانا مجيد، وعثمان، وريا محمد. (٢٠١٨). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرها في استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي : دراسة استطلاعية لأراء عينة من الملاكات التدريسية في جامعة نوبل في مدينة أربيل، مجلة زانكو للعلوم الإنسانية ، جامعة صلاح الدين، ٢٢ (٣)، ٥٦-١٥٦ . ١٧٦

التلبياني، نادية عبدالهادي، الوحیدي، رافع يوسف، وفارس، محمد جودت. (٢٠١٥). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي : دراسة ميدانية على موظفي البنك الإسلامي، قطاع غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، ١ (٢)، ٤٩-٤٩ . ٨٤

جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز. (٢٠٢٤). إحصائية أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم. مسترجع من : <https://psau.edu.sa/listpage/opendata-library?page=0>

الحكومي، سمية عبدالوهاب، والشماسي، أريج عبدالرحمن. (٢٠٢١). دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الائتمان المهني : دراسة ميدانية على موظفين العقود بشركة الإسناد الخارجي في العمل بمحافظة جدة، المجلة العربية للنشر العلمي، ٣٨-٤٥ . ٤٠

الخلو، غسان. (٢٠٠٣). المشكلات الأكademية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في نابلس/فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث ، جامعة النجاح، ١٧ (٢)، ٣٧١-٤١٧ . ٤

الدوسي، ندى بنت أحمد. (٢٠٢٠). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ ، ٤ (٢٠)، ٦٢١-٦٥٦ . ٦

الرويلي، هبه فرحان. (٢٠٢٣). العلاقة بين الثقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية ، جامعة الملك خالد، ١٠ (٤)، ١١٩-١٤٨ . ٤

الزهراء، مرغيت فاطمة، وبه عشير، لبني. (٢٠١٩م). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي: دراسة ميدانية بعض جامعات الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد الصديق بن يحيى: جيجل الجزائر.

سلمان، علي هاشم. (٢٠٢٣). دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الأداء الابداعي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكوفة: الكوفة.

الشميميري، هدى بنت صالح. (٢٠٢٢). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٨ (٤)، ١٢٤-١٦٨.

الشنطي، محمود عبدالرحمن، وأبو عمارة، صابرین سعید. (٢٠١٩).دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية .مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٧ (٢)، ١-٣٣.

طرابلسي، خديجة. (٢٠٢١). علاقة القيادة الخادمة بالاستغراق الوظيفي: دراسة على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مراح: ورقلة.

طه، إيمان حسنين. (٢٠١٩). أثر الرفاهية النفسية في تحسين الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة مدينة السادات، مجلة الدراسات والبحوث التجارية بجامعة بنها، ٣٩ (٤)، ٥٦٣-٥٩٥.

العايدي، علي رزاق. (٢٠١٢). الرشاقة التنظيمية: مدخل استراتيжи في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن، مجلة الغربى للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، ٨ (٢٤)، ١٤٧-١٧٤.

عبدالخير، فرح يس، بابكر، مأمون بدوي، بابكر، صفاء ياسر، والعوض، سارة سليمان. (٢٠٢١). العلاقة الارتباطية بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية في شركات الخدمات الزراعية بولاية القضارف في السودان، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٤ (٣)، ٨٤-١١٣.

عبد العليم، محمد. (٢٠١٢). محددات وأبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الاستغراق الوظيفي، مجلة آفاق جديدة للدراسات التجارية، ٩ (٢٤)، ٩-٤٦.

عبد الله، ده رون فريدون. (٢٠١٨). دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي: دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء هيئات التدريسية في جامعة السليمانية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة كركوك، ٨ (١)، ٧٢٧-٢٧٨.

العنبي، مشاعل يوسف. (٢٠٢٢). واقع الاستغراق الوظيفي لدى مديريات المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض.

العربي، شريف عبدالعاطى، والشلالان، أحمد حسن. (٢٠٠٩). تطوير الأداء في مؤسسات التعليم العالى في ضوء مدخل التعليم التنظيمي وإدارة الجودة الشاملة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعى، ٣ (٢)، ٨٩-١٠٤.

العساف، صالح بن أحمد. (٢٠١٦). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط. ٣. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

- العنزي، عطا الله فاحس. (٢٠٢١). التأثير المعدل للمناخ التنظيمي في العلاقة بين القيادة الأصلية والاستغرار الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الحدود الشمالية. مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، ٣٢ (١٢٦) ، ٤٠٦-٣٨١.
- الفهيد، لطيفة زيد. (٢٠٢٤). دور إدارة الموارد البشرية في دعم الاستغرار الوظيفي لدى الموظفين بمتحف العلوم الإسلامية والعربية بإندونيسيا. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية ، جامعة شريف هداية الله ، ٥ (٥) ، ٣٥١-٣٣٠.
- القطاطني، مبارك. (٢٠١٥). أبرز المشكلات التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ٣٤ (١٦٣) ، ٦٦٣-٦٢١.
- قديد، فوزية، زروخي، فيروز، والعريبي، نعيمة. (٢٠٢١). أثر الصمت التنظيمي على الاستغرار الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية لقسم علوم التسيير بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة الجزائر. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة لونيسي علي، ١٢ (٢)، ١٠٣-١١٧.
- القرني، صالح علي. (٢٠٢٠). الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين القيادة الخادمة والاستغرار الوظيفي، معهد الإدارة العامة، ٦١ (٢)، ٣٦٨-٢٩٥.
- الكوني، حسين سالم، الزبير، جلال عبده، وعطا، أوسم محمد. (٢٠٢٢). درجة ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية صبر بجامعة لحج وعلاقتها بالاستغرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. مجلة مركز حزبة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، ١٢ (١٦٨)، ١٩٢-١٦٨.
- طرش، محمد. (٢٠٢٠). دراسة الاستغرار الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري ، مجلة أبعاد اقتصادية، جامعة محمد بوقرة يوم الدراسي، ١٠، ٣٠١-٢٨١.
- ماضي، أحمد ديب. (٢٠١٤). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغرار الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغرار الوظيفي: دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية، جامعة الرزاق، ٢٦ (٢)، ٣١٨-٢٥١.
- اليوسف، جواهر خالد. (٢٠١٢). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- يونس، ياسمينا محمد. (٢٠٢٣). أثر الالتزام التنظيمي في الاستغرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة، مجلة دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، ٢٦ (٩٩)، ١٣٩-١٥٥.

ترجمة المراجع العربية:

- Al-Anzi, Atallah Fahs. (2021). The Modified Effect of Organizational Climate on the Relationship between Authentic Leadership and Career Absorption among Academic Leaders at Northern Border University. Journal of the Faculty of Education, Benha University, 32(126), 381-406.
- Abu Ahimed, Abta Khalaf. (2020). Administrative excellence among principals of government secondary schools in the governorate of the capital, Amman, and its relationship to the job absorption of teachers from the point of view of assistant principals. Unpublished Master's Thesis, Middle East University: Amman.
- Aḥmad, shhnāz Fāḍil. (2016). Job involvement for workers and its influence in Crystallize organizational Identification (An analytical research of the opinions of a sample of workers in the Middle East, the Iraqi Investment Bank). Journal of Economics and Administrative Sciences. 22(91), 274 -299.
- Amin, Shaimaa, Sadiq, Zana, Othman, and Raya. (2018). The relationship between social capital and the quality of work life and their impact on strategies to enhance job Involvement: An exploratory study of the opinions of a sample of teaching staff at Nolj University in Erbil, Zanco Journal of Humanities, Salahaddin University, 22(3), 156-176.
- Al-Fuhaid, Latifa Zaid. (2024). The role of human resources management in supporting the job absorption of employees at the Institute of Islamic and Arabic Sciences in Indonesia. Journal of Humanities and Natural Sciences, Sharif Hidayatullah University, 5(5), 330-351.
- Al-Talbani, Nihaya Abdulhadi, Al-Wahidi, Rafi Youssef, Fares, Muhammad Jawdat. (2015). Organizational values and their relationship to job immersion: a field study on Islamic bank employees, Gaza Strip. Journal of Al-Quds Open University for Research and Administrative and Economic Studies, Al-Quds Open University, 1(2), 49-84.
- Al-Hakami, Sumaya Abdulwahab; Al-Shammasi, Areej Abdulrahman. (2021). The Role of Job Involvement in Achieving Professional Affiliation: A Field Study on Contract Employees at the Outsourcing Company, Al-Mahmal Branch, Jeddah Governorate, Arab Journal for Scientific Publishing. 38, 45-80.
- Helou, Ghassan. (2003). Academic Problems among Faculty Members at An-Najah National University in Nablus/Palestine, An-Najah University Journal for Research, An-Najah University, 17(2), 371-417.
- Al-Dawish, Nada bint Ahmed. (2020). Organizational health and its relationship to job Involvement among faculty members at the College of Education at Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Journal of the College of Education, Kafr El-Sheikh University, 20(4), 621-656.
- Al-Ruwaili, Heba Farhan. (2023). The relationship between organizational trust and job Involvement from the point of view of faculty members at the University of Tabuk, King Khalid University Journal of Educational Sciences, King Khalid University, 10(4), 119-148.
- Zahra, Fatima, Bu Ashir Lubna. (2019). Quality of career life and its relationship to job Involvement among professors of higher education: a field study in some universities in

Algeria, unpublished master's thesis, University of Mohamed Siddiq Ben Yahia: Jijel, Algeria.

Salman, Ali Hashem. (2023) The role of job Involvement in achieving creative performance. Unpublished Master's Thesis, University of Kufa: Kufa.

Al-Shamimiri, Huda bint Salj. (2022). Quality of work life and its relationship to job Involvement and creative behavior among faculty members in Saudi universities, Journal of the Faculty of Education, Assiut University, 38(4), 124-168.

Al-Shanti, Mahmoud Abdul Rahman Ibrahim, Abu Amra, Sabrin Saeed. (2019). The Role of Job Involvement as a Mediating Variable between Transformational Leadership and Creative Behavior among Employees of the Ministry of Social Development, Journal of the Islamic University for Economic and Administrative Studies, 27(2), 1-33.

Traboulsi, Khadija. (2021). The relationship of servant leadership to job Involvement: a study on a sample of primary education teachers in the city of Ouargla. Unpublished Master's Thesis, Kasdi Merbah University: Ouargla.

Taha, Iman Hassanein. (2019). The Impact of Psychological Well-Being on Improving Job Involvement: An Applied Study on the University of Sadat City, Journal of Commercial Studies and Research at Benha University, 39(4), 563-595.

Al-Abdi, Ali Razzaq. (2012). Organizational Agility: A Strategic Approach in the Process of Enhancing the Job Involvement of Workers: An Empirical Study of a Sample of Industrial Sector Companies in the Ministry of Industry and Minerals, Al-Ghari Journal for Economic and Administrative Sciences, University of Kufa, 8(24), 147-174.

Abdul Khair, Farah, Badawi, Mamoun, Babiker, Safa, Awad, Sarah. (2021). The Correlation between Organizational Agility and Job Involvement: A Field Study in Agricultural Services Companies in Gedaref State in Sudan, Journal of Studies in the Humanities and Social Sciences, 4(3), 84-113.

Abdul Alim, Muhammad. (2012). Determinants and dimensions of organizational justice and its impact on job Involvement, New Horizons Journal for Business Studies, 24(2), 9-46.

Abdullah, de Ron Fereidoun. (2018). The Role of Servant Leadership in Achieving job Involvement: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Faculty Members at the University of Sulaymaniyah. Kirkuk University Journal for Administrative and Economic Sciences, University of Kirkuk, 8(1), 227-278.

Al-Otaibi, Mashael Yousef. (2023). The reality of job Involvement among female principals of public primary schools in Riyadh. Unpublished Master's Thesis, Imam Muhammad bin Saud Islamic University: Riyadh.

Al-Arabi, Sharif; Al-Qashlan, Ahmed. (2009). Developing Performance in Higher Education Institutions in the Light of the Approach to Organizational Learning and Total Quality Management, Arab Journal for Quality Assurance of University Education, 2(3), 89-104.

Al-Assaf, Saleh bin Ahmed. (2016). Introduction to Research in the Behavioral Sciences. I3. Riyadh: Dar Al-Zahra for Publishing and Distribution.

Al-Fayez, Haila Abdullah. (2021). Administrative reform strategies for Saudi public universities in light of the university system (a proposed conception), Journal of Educational Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University: Riyadh, 1(28), 196-270.

- Al-Qahtani, Mubarak. (2015). The most prominent problems affecting the performance of faculty members in the faculties of education at Prince Sattam bin Abdulaziz University, Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University: Cairo, 34(163), 621-663.
- Qadid, Fawzia, Zarroukhi, Fayrouz, Arabi, Naima. (2021). The impact of organizational silence on the job Involvement of faculty members of the Department of Management Sciences at the Faculty of Economics, Commercial Sciences and Management Sciences at the University of Algiers. Journal of Economics and Human Development, University of Lounici Ali, 12(2), 103-117.
- Al-Qarni, Saleh Ali. (2020). The mediating role of perceived organizational support in the relationship between servant leadership and job Involvement, Institute of Public Administration, 61(2), 295-368.
- Al-Koni, Hussein Salem, Al-Zubair, Jalal Abdo, Ataa, Oseem Mohammed. (2022). The degree of innovative leadership practice in the College of Education Sabr at Lahj University and its relationship to the job Involvement of faculty members. Journal of the Arabian Peninsula Center for Educational and Human Research, 2(12), 168-192.
- Tarsh, Muhammad. (2020). Study of the job Involvement of the Algerian University Professor, Journal of Economic Dimensions, M'hamed Bougherra Boumerdes University, 10, 281-301.
- Madi, Ahmed Deeb (2014) The impact of organizational support on the development of job Involvement among staff in the UNRWA Gaza Regional Office. Unpublished Master's Thesis, Islamic University: Gaza.
- Al-Maghribi, Abdelhamid Abdel Fattah (2004). Quality of work life and its impact on the development of job Involvement: a field study, Journal of Commercial Research, Zagazig University, 26(2), 251-318.
- Al-Yousef, Jawaher Khaled. (2012). Problems facing faculty members at Prince Sattam bin Abdulaziz University. Unpublished Master's Thesis, Imam Muhammad bin Saud Islamic University.
- Younis, Yasmina Mohammed. (2023). The Effect of Organizational Commitment on Job Involvement among Faculty Members in Faculties of Early Childhood Education, Journal of Childhood Studies, Ain Shams University, 26(99),139-155.

المراجع الأجنبية:

- Bakker,A, Albrecht & Leiter, M. (2011) Key questions regarding work engagement . European Journal Of Organizational Psychology, 20(1), 4 -28.
- Dahajan 'K. (2015). An Empirical Study of Job Involvement and Personality Traits International. Journal of Scientific Research. (1) ·pp 56-58.
- Knight, R. (2011) Employee engagement: A Study of employee engagement at topaz's south Dublin region service station . a dissertation masters , the national college of ireland.
- Li, Jun jie. (2018) A study on university teachers: job stress from the aspect of job involvement. Journal of interdisciplinary mathematics, 21(2), 341 -349.





جامعة الدارالعلوم الإسلامية
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH





Islamic University Journal For

Educational and Social Sciences

A peer-reviewed scientific journal

Published four times a year in:
(March, June, September and December)

