

جامعة محمد خير بسكرة
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة الماستر

علوم اجتماعية

شعبة علم النفس

تخصص علم النفس عمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

رقم: أدخل رقم تسلسل المذكرة

من اعداد الطلبة:

ديابش اياد محمود / مبروكي محمد اسلام

يوم:

مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة الأطفال المعوقين

سمعيًا الشهيد عمامرة مختار - بأولاد جلال - بسكرة

لجنة المناقشة :

مشرف	جامعة بسكرة	استاذة(ة) محاضر (أ)	الهام قشي
رئيس	جامعة بسكرة	امح.أ	خالد خياط
مناقش	جامعة بسكرة	أمح.أ	يوسف جوادي

السنة الجامعية: 2022/2021

جامعة محمد نيزر بسكرة
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة الماستر

علوم اجتماعية

شعبة علم النفس

تخصص علم النفس عمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

رقم : أدخل رقم تسلسل المذكرة

من اعداد الطلبة :

دبابش اياد محمود / مبروكي محمد اسلام

يوم :

مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة الأطفال المعوقين

سمعيًا الشهيد عمامرة مختار - بأولاد جلال - بسكرة

لجنة المناقشة :

مشرف	جامعة بسكرة	استاذة(ة) محاضر (أ)	الهام قشي
الصفة	الجامعة	الرتبة	العضو 1
الصفة	الجامعة	الرتبة	العضو 2

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير:

نثني ثناء وفاء وتقديرا واعتراف منا في هذا البحث بالجميل والعرفان ونتقدم بجزيل الشكر لأولئك المخلصين الذين قدموا لنا مساعدة في مجال البحث العلمي، ونختص بتقديم الشكر والعرفان لمشرفتنا للدكتورة والأستاذة "قشي إلهام" لما قدمته لنا من توجيهات ونصائح ومعرفة طيلة مراحل إنجاز هذا البحث.

ولا ننسى أن نتقدم بالجزيل الشكر إلى لكل من مدنا بيد العون ولو بكلمة لإتمام هذا البحث ونختص بذكر أساتذتنا الكرام الذين أشرف على تكوين دفعة علم النفس عمل وتنظيم ونختص بأرقه عبارات بالشكر والعرفان إلى القائمين على تخصص علم النفس عمل وتنظيم وكل من ساهم في إنجاز هذا التخصص في جامعة محمد خيضر.

وننتقدم بجزيل الشكر وعرافان إلى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار ولاية ولاء جلال والى كل موظف فيها لما قدموه لنا معلومات وتسهيلات تحسب لهذا البحث.

اهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لو لا فضل الله علينا أما بعد:

- ❖ نهدي هذا العمل المتواضع إلى أمهاتنا وآبائنا حفظهم الله لنا الذين سهروا وتعبوا على تعليمنا لما قدموا لنا من مساندة من أجل إتمام هذا البحث سواء من قريب أو من بعيد.
- ❖ وإلى أستاذنا المشرف علينا " إلهام قشي "
- ❖ وإلى كل أفراد أسرنا الذين سندونا ولا نحصي لهم الفضل.
- ❖ وإلى كل أحبائنا وأصدقاء دون استثناء نختص بذكر الزميل والأخ ايوب بحري على المساعدة والتشجيع الذي قدمه لنا
- ❖ إلى اساتذتنا الكرام وكل رفقاءنا الدراسة
- ❖ وفي الأخير نرجو من الله تعالى ان يجعل علمنا هذا نفعاً يستفيد منه الجميع

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى الأساتذة من خلال قياس مستوى أبعاد الانغماس و المتمثلة في (الانغماس الإدراكي - الانغماس الشعوري - الانغماس السلوكي) و من أجل تحقيق أهداف الدراسة اتبعنا الطريقة الوصفية كمنهج و الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من أفراد العينة التي اخترناها بالأسلوب المسحي والتي بلغ عددها 30 أستاذا بمدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمامرة مختار بأولاد جلال - حيث قمنا بمعالجة البيانات المجمعة باستخدام برنامج **Word excel** ، و أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع للانغماس الوظيفي لدى الأساتذة المعنيين بالدراسة ، يرجع ذلك إلى الظروف الجيدة في محيط المدرسة بفضل الدعم و الرعاية الخاصة التي تقدمها الدولة لهذه المدرسة كونها مدرسة خاصة بذوي الإعاقة السمعية كذلك الرضا التام للأساتذة بوظيفتهم ، و على ضوء النتائج التي حصلنا عليها قمنا باقتراح جملة من التوصيات للحفاظ على الانغماس السائد عن الأساتذة وتعزيزه أكثر مستقبلا .

الكلمات المفتاحية :

الانغماس الوظيفي , الاساتذة

STUDY SUMMARY ::

This study aimed to identify the level of professors' job immersion by measuring the level of dimensions of immersion. (Cognitive Immersion - Feeling Immersion - Behavioural Immersion) In order to achieve the study's objectives, we followed the descriptive method as a method and inference as a tool to collect the necessary data from the members of the sample we selected in the survey method of 30 auditory school professors -Shahid Amamra Mukhtar Boys of Jalal - we processed the data collected using Word excel software and the results of the study showed a high level of job immersion among the study professors, This is due to the good conditions within the school thanks to the special support and care provided by the State to this school as it is a special school with hearing impairment as well as the full satisfaction of the teachers with their job In the light of our findings, we have proposed a number of recommendations to maintain and further strengthen the predominant immersion of professors in the future.

Keywords:

Job immersion, professors

	شكر وعرفان
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول والأشكال
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
3-1	المقدمة
8-6	الإشكالية
12-9	المفاهيم الاجرائية
12	أهمية الدراسة
13	أهداف الدراسة
الفصل الثاني: الانغماس الوظيفي	
14	تمهيد
14	تاريخ و تطور الانغماس الوظيفي
15-16	مفهوم الانغماس الوظيفي
17-18	خصائص الانغماس الوظيفي
18-23	نظريات الانغماس الوظيفي
23-25	استراتيجيات الانغماس الوظيفي
26	العوامل المؤثرة في الانغماس الوظيفي
27-29	ابعاد الانغماس الوظيفي

فهرس المحتويات

31-29	أهمية الانغماس الوظيفي
31	قياس الانغماس الوظيفي
32-31	جوانب تشجيع الانغماس الوظيفي
34-32	الانغماس الوظيفي و علاقته ببعض المصطلحات الاخرى
36-35	معوقات الانغماس الوظيفي
52-36	سيكولوجية الانغماس الوظيفي
53	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الاستاذ	
53	تمهيد
54-53	مفهوم الاستاذ
55-54	خصائص الاستاذ
57-55	دور الأستاذ
62-57	طرق التواصل بين الأستاذ و التلاميذ المعاقين سمعيا
68-62	طرق الأستاذ لتدريس التلاميذ المعاقين سمعيا
68	أهمية ومكانة الأستاذ
69	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
71	تمهيد
72-71	الدراسة الاستطلاعية
72	منهج الدراسة

فهرس المحتويات

74-73	أدوات جمع البيانات
74	عينة الدراسة و كفية اختيارها
75	الدراسة الأساسية
76	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض و مناقشة نتائج الدراسة	
78	تمهيد
84-79	الاستبيان
92-85	تحليل و تفسير بيانات الفرضية الجزئية الأولى
97-92	تحليل و تفسير بيانات الفرضية الجزئية الثانية
102-97	تحليل و تفسير بيانات الفرضية الجزئية الثالثة
107-103	اختبار الفرضيات
107	النتائج العامة
108	المقترحات
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
33	الفرق بين الانغماس الوظيفي و الرضا الوظيفي و الالتزام الوظيفي	01
73	سلم ليكارت الثلاثي	02
87-85	التحليل الكمي لمستوى الانغماس الادراكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا - الشهيد عمامرة - مختار اولادجلال	03
94-91	التحليل الكمي لمستوى الانغماس الشعوري لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا - الشهيد عمامرة - مختار اولادجلال	04
99-97	التحليل الكمي لمستوى الانغماس السلوكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا - الشهيد عمامرة - مختار اولادجلال	05
104-103	مستوى الانغماس الإدراكي لمستوى الانغماس الادراكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا - الشهيد عمامرة - مختار اولادجلال	06
104	مستوى الانغماس الشعوري لمستوى الانغماس الادراكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا - الشهيد عمامرة - مختار اولادجلال	07
105	مستوى الانغماس السلوكي لمستوى الانغماس الادراكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا - الشهيد عمامرة - مختار اولادجلال	08

106	مستوى الانغماس الوظيفي أساتذة مدرسة المعاقين سمعيًا - الشهيد عمامرة - مختار اولادجلال	09
-----	--	----

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
20	شكل يوضح نظرية التكامل	01
22	شكل يوضح نظرية المدخل السببي	02
35	شكل يوضح معوقات بناء الانغماس الوظيفي	03
46	شكل يوضح كل من ابعاد جودة الحياة الوظيفية والانغماس الوظيفي	04

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
117-114	الاستبيان	1

المقدمة :

مقدمة :

بسبب التطور الكبير و الازدهار الذي يشهده العالم في مختلف مجالاته و تطورات الهائلة و رغم التغيرات التكنولوجية المحيطة بنا و أهمية البارزة التي أصبحت تمتلكها ظهرت أيضا مفاهيم إداري تهدف هذه الأخيرة إلى زيادة كفاءة و تحقيق تقدم و ازدهار بين مختلف المؤسسات و المنظمات التي نذكر منها المدرسة و نختص بمدارس المعاقين سواء كانت الحكومية أو خاصة تكون منافسة بينهم شديدة من اجل تقديم أفضل خدمة بأقل تكلفة من اجل تحقيق ذلك كان لايس من اهتمام بأهم عنصر داخل إي منظمة هو المورد البشري بنسبة للمدرسة يعتبر أهم مورد بشري هو الأستاذة الذي لا بد من المدرسة الاهتمام بهم ، و توفير و تقديم كل الظروف التي تعمل على راحلتهم و تحسين أدائهم في العمل و زيادة ارتباطهم بيه و قد ظهرت عدة دراسات و بحوث سعت إلى فهم علاقة الأساتذة بل المدرسة التي يعملون بها ومن الموضوعات التي اهتمت بدراسة سلوك العاملين داخل المنظمة نجد موضوع كالتزام التنظيمي و الرضا الوظيفي و العدالة التنظيمية و موضوع دراستنا الانغماس الوظيفي التي يعتبر كأهم القضايا في إدارة رأس المال البشري حيث انه ذو جوانب متعددة و متصلة بسلوكيات الإيجابية و تحمل هذه السلوكيات من أهمية بالغة في نجاح أي مؤسسة أو فشلها .

لقد تطور مفهوم الانغماس الوظيفي بوصفه مفهوما موجودا منذ سنوات عديدة و يمثل الانغماس الوظيفي للأفراد المفتاح الرئيسي للنجاح التنظيمي فالأفراد العاملون الذين لديهم مستوى عالي من الانغماس الوظيفي في مؤسساتهم يمكن المؤسسة من الاحتفاظ بالمواهب و تحسين الأداء التنظيمي فالشاعر الجيدة للأفراد تجاه مؤسساتهم كالإعجاب ، و الثقة و الاحترام و الجاذبية الشعورية ستجعلهم أكثر رغبة في العمل و الاهتمام بالأنشطة التنظيمية ، فبيئة العمل التي تؤسس الإدارة الفاعلة و المعاملة العادلة للقوى العاملة و رؤية موضوعية من شأنها أن تساهم في رفع من انغماس العاملين , فكلما زاد انغماس العاملين يرتفع معه أداء و فعالية أفراد المنظمة .

وقد أصبح الكثير من المنظمات الأعمال و المدارس و دراسات تبدي اهتماما كبيرة بمتغير دراستنا وهو الانغماس الوظيفي ، وأصبحت تعطيه اهتمامها كبير باعتباره عملية جوهرية لما يتضمنه من أبعاد مختلفة فكلما كان الانغماس الوظيفي عالي و موجود تكون رغبة قوية من أفراد عينة بحثنا هذا وهم الأساتذة مدرسة المعاقين لتحقيق النجاح و التميز في مجالهم ذلك عن طريق رغبتهم المستمرة في تطوير أنفسهم و زيادة معارفهم و مهرتهم التدريسية ، فهم يسعون إلى للمشاركة في الورش و عمل دورات تدريبية و الإطلاع

على الأبحاث و التطورات الأكاديمية الحديثة لتحسين ممارساتهم التدريسية و تقديم تجارب تعليمية أفضل للطلاب و سعي جاهدين لتلبية احتياجاتهم و تطلعاتهم .

و قد أوضحت بعض الدراسات أن المؤسسات الحكومية تكون فيها ظروف بيئة العمل سيئة و لا تساعد على انغماس الأساتذة في وظائفهم وقد تبين لنا ذلك من خلال زيارتنا الميدانية الى مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عامرة مختار ولاية أولاد جلال ، تبين لنا أن ظروف العمل في هذه المؤسسة تساعد على زيادة انغماس الأساتذة ذلك راجع إلى اهتمام المدرسة بأطفال المعاقين سمعيا مما يدفعها إلى توفير جو و بيئة عمل مناسبة من اجل زيادة و تنمية الانغماس الوظيفي لديهم وتحسين المستمر للأداء والخدمات.

وعليه جاءت الدراسة الحالية لمعرفة مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عامرة مختار ولاية أولاد جلال ، ذلك من خلال ربط جانب النظري بالجانب التطبيقي حيث أجريت الدراسة بمدرسة معاقين سمعيا حيث كانت عينة البحث هم الأساتذة ولبالغ عددهم 30 أستاذ على مستوى المدرسة . وتضم الدراسة الحالية أربع فصول حيث خصص **الفصل الأول** للإطار العام لدراسة و أهمية و أهداف الدراسة و الدراسات السابقة.

أما **الفصل الثاني** : فتناولنا فيه الانغماس الوظيفي من حيث تاريخ و تطور الانغماس الوظيفي و مفهوم و أهمية و خصائص و نظريات و إستراتيجيات و العوامل مؤثرة في الانغماس الوظيفي و أيضا أبعاد و قياس و علاقة الانغماس الوظيفي ببعض المصطلحات الأخرى و معوقات الانغماس الوظيفي و سيكولوجية الانغماس.

أما **الفصل الثالث** : تحدثنا عن الأساتذة حيث تولنا مفهوم الأستاذ و دور و خصائص الأستاذ و طرق التواصل بين الأستاذ و التلاميذ المعاقين سمعيا و طرق الأستاذ لتدريس التلاميذ المعاقين سمعيا و أهمية و مكانة الأستاذ .

أما **الفصل الرابع** : تحدثنا فيه عن مجالات الدراسة و المنهج المتبع و أساليب إحصائية

الفصل الخامس : تحدثنا عن الجانب الميداني لدراسة حيث قمنا بتحليل و تفسير النتائج الدراسة تناولنا عرض نتائج الخاصة بالتساؤل الأول و فرضية الجزية الأولى ، عرض نتائج الخاصة بالتساؤل الثاني و

فرضية الجزية الثانية , عرض نتائج الخاصة بالتساؤل الثالث و فرضية الجزية الثالثة و مناقشتهم .و ايجابية على التساؤل الرئيسي و فرضية الرئيسية .

من ثم الخاتمة و بعدها قائمة المراجع

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول:

الإطار العام لدراسة

1. الإشكالية
2. المفاهيم الإجرائية
3. الدراسات السابقة
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة

تعتبر المدرسة بنية تعليمية راقية في المجتمع وهي المنارة التي تزود الأطفال بالعلم و المعرفة حيث تصنف احد أهم مؤسسات النشأة الاجتماعية حيث تهتم بالعنصر الأساسي في المجتمع إلا وهو الطفل و سنخصص بذكر هنا فئة الأطفال معاقين سمعيا لما يجدون صعوبة في تواصل و الكلام مما يكون دافعا لظهور بعض السلوكيات المضطربة التي يمكن أن يلجأ لها الطفل المعاق سمعيا من اجل تعويض النقص حيث تختلف الإعاقة السمعية من فرد إلى فرد ويساعدهم في ذلك عمال موظفون المؤسسة و خاصة الأساتذة إذ يعد الأستاذ هو العنصر الهام و الفعال ضمن المنظومة التعليمية حيث يعمل على فهم و معرفة مشاكل الأطفال المعاقين سمعيا و العمل على مساعدتهم فالأساتذة هم الفئة المهنية التي تعمل في بيئة ديناميكية و متغيرة، و يتعرضون لعدة تحديات تؤثر على مستوى الانغماس الوظيفي لديهم ، و المدرسة بدورها تعمل على توفير بيئة عمل مناسبة و ظروف عمل ملائمة و داعمة للأساتذة و على تلبية احتياجات الأساتذة حيث تقدم لهم أجور ملائمة و كذلك المنح و مكافأة و ترقية من اجل خلق بيئة عمل مناسبة التي تدفع بالمعلمين لتحقيق أفضل نتائج و ضمان رضا الأساتذة و ولاءهم للمدرسة هذا ما يؤدي إلى الانغماس الوظيفي الذي يعتبر مدى حب و ارتباط الفرد بعمله و أهمية العمل بنسبة له و عمل على إنجاح المنظمة التي ينتمي إليها حيث تكمن أهمية الانغماس الوظيفي في انه يزيد من ارتباط الأساتذة بعملهم هذا ما يجعلهم أكثر التزاما نحو عملهم في المدرسة و يعزز إنتاجيتهم حيث يزيد من رغبتهم في العمل و المكوث في المدرسة.

يعتبر موضوع دراستنا الانغماس الوظيفي من المواضيع جد هام في ميدان علم النفس عمل وتنظيم حيث يعتبر هذا الأخير نقطة مضيئة للموظفين الذين يهتمون بمستقبل المنظمة والذين يقدمون كل وقتهم ومجهودهم من اجل أن تحقق وتبلغ المنظمة أو المدرسة أهدافها.

ولما يكون التنظيم جيد وقائم على أسس وتوظيف عمال أكفاء تتوفر فيهم شروط الجسدية كالبنية والصحة الجسمية والشروط المعنوية كراحة والسلامة والاستقرار النفسي، وتوجيههم إلى الوظائف المناسبة لهم ومراقبتهم وتقييم أدائهم، كل هذا يساهم في تعلق الموظف ببيئة عمله وانغماسه فيه وأدائه على أكمل وجه بقصد تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة.

ولأن المنظمة لها أهداف تسعى لتحقيقها فإن نجاحها و استمرارية عملها يعتمد بدرجة كبيرة على المورد المادي من الأجهزة و المعدات و الآلات و الأدوات و مدى تفاعل الفرد معها و ارتياحه في العمل بها و ذلك لتصميمها الجيد و المناسب لبنية العامل مما تساهم بشكل كبير في انغماسه ، و يعتمد على المورد البشري كهيكल تنظيمي و تخطيطي ، لذا من الواجب التأكد من رضا الموظفين في وظائفهم و مدى اطمئنانهم

حيث أن الرضا يؤدي إلى الولاء للمنظمة و الرغبة الشديدة للاستمرار كعضو و بدل مجهودات عالية و الانتماء للمنظمة ثم الانغماس في عمله و تأديته على أكمل وجه و زيادة ساعات العمل .

وهذا الأخير راجع للموظفين ويقصد به ارتباط العامل الوثيق بمنظمتها التي ينتمي إليها وولائه لها والإحساس بالاندماج التام بالعمل الذي يتمثل في التركيز واستثمار وقت العمل والتفكير في المهام بالإضافة إلى المجهودات التي يبذلها في المشاركة في نشاطات المنظمة، كذلك المشاعر التي يكنها الموظفون لها وإيمانهم التام بأهميتها، هذا الذي يجعلهم مرتاحين لعملهم، والسعي لتطوير المنظمة وتحقيق أهدافها المرجوة.

وينعكس الانغماس الوظيفي ايجابيا على العمل والأساتذة بشكل كبير حيث يزيد من درجة تأثيره على العمل ويرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم ويزيد من فرص تطوير مهاراتهم وزيادة معارفهم ومستوى أدائهم ونجاحهم مما يساهم في نجاح عمل المنظمة ككل.

وبناء على أهمية الانغماس الوظيفي للأساتذة ونجاح المدرسة وصولها إلى ما تسعى إلى تحقيقه فإنه يلعب دورا هام في تحفيز الأساتذة والمعلمين وتحسين جودة حياة العمل وزيادة الفاعلية والإنتاجية في المنظمة. وعليه تم اختيار موضوع دراستنا هذه للتعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا - الشهيد عمامرة مختار - بولاية أولاد جلال -

مما دفعنا إلى طرح الإشكال التالي:

ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية أولاد جلال؟

وبناء على ذلك يمكن أن نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما درجة الانغماس المعرفي (الإدراكي) لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية أولاد جلال؟

2- ما درجة الانغماس الشعوري لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية أولاد جلال؟

3- ما درجة الانغماس السلوكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عامرة مختار - بولاية أولاد جلال؟

➤ الفرضية الرئيسية:

يوجد انغماس وظيفي منخفض لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا - الشهيد عامرة مختار - بولاية أولاد جلال؟

➤ الفرضيات الفرعية:

1- توجد درجة منخفضة من الانغماس المعرفي (الإدراكي) لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عامرة مختار - بولاية أولاد جلال؟

2- توجد درجة منخفضة من الانغماس الشعوري لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عامرة مختار - بولاية أولاد جلال؟

3- توجد درجة منخفضة من الانغماس السلوكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عامرة مختار - بولاية أولاد جلال

2. المفاهيم الإجرائية:

الانغماس: هو الدخول في شيء وتعمق فيه على سبيل المثال الانغماس في وظيفة أو عمل حيث يكون على شكل اندماج كلي به وإعطاء دون بخل من وقته ومجهوده.

الانغماس الوظيفي: هو مدى تعلق الفرد بوظيفته وممارستها وانشغاله بها وزيادة ساعات العمل فيها قصد تحقيق الرضا الوظيفي واستثمار أهميتها ومدى حبه لها. والمقاس في دراستنا هذه من خلال معرفة مدى استمتاع الموظف بالوظيفة واتخاذ ادوار إضافية.

الأساتذة: هم مجموعة الأفراد الذين يقدمون المعرفة والمعارف للتلاميذ في المؤسسة التربوية قصد تكوينهم والمقصود بهم هنا هم أساتذة مدرسة المعوقين سمعياً - الشهيد عامرة مختار ولاية أولاد جلال.

3. الدراسات السابقة

(1) لميس عبد الله الشبرمي (4 أبريل 2019)، مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس دراسة ميدانية لمدارس مدينة بريده بالسعودية، مجلة البحث العلمي في التربية كلية التربية جامعة القصيم، قد جاءت الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس بمدينة بريده
- التعرف على الفروق الدالة إحصائياً في مستوى الانغماس الوظيفي لدى عينة الدراسة والتي ترجع إلى متغيرات الدراسة (التخصص، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)
- ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استُخدم المنهج الوصفي في هذا البحث، أما بخصوص أدوات الدراسة فقد استُخدم الإحصاء عن طريق المقياس الذي طوره باكر وشوفيلي في 2003، وتكونت عينة الدراسة من 178 قائدة مدرسة بمدينة بريده وكانت نتائج الدراسة كالآتي:
- مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس بمدينة بريده متحقق بدرجة كبيرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير التخصص وسنوات الخبرة، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الدورات التدريبية

(2) أحمد محاسنة، عمر العظامات، احمد العلوان (15 جويلية 2020)، مستوى الانغماس الوظيفي لدى المعلمين ومعرفة تصوراتهم للمناخ التنظيمي، دراسة ميدانية بقصبة المرفق الأردن، وقد جاءت هذه الدراسة من أجل تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى الانغماس لدى المعلمين

- التعرف على تصورات المعلمين للمناخ الدراسي
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وتصورات المناخ الدراسي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)
- فحص العلاقة الارتباطية بين الانغماس الوظيفي للمعلمين والمناخ الدراسي
- كما، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة، استخدم مقياس الانغماس الوظيفي، ومقياس المناخ المدرسي، وتكونت عينة الدراسة من 576 معلم ا ومعلمة من معلمي مديرية تربية وتعليم قسبة المفرق، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:
- الانغماس الوظيفي جاء بمستوى مرتفع. مع وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل دراسات عليا، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح المعلمين الذين تقل خبراتهم عن عشر سنوات
- (3) بالفار علي، بقادير عبد الرحمان (2021)، تحليل مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية ببلدية الرويسات ورقلة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، وقد جاءت هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:
- التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي وفقا للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، سنوات الخدمة)
- ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي في هذا البحث، أما عن أدوات الدراسة فقد تم استعمال مقياس الانغماس الوظيفي الذي اعتمده الباحث خالد عوض عبد الله مؤنس في دراسته (2018) والذي يحتوي على (15) بندا، وتكونت عينة الدراسة من 100 أستاذ وأستاذة تعليم ثانوي بمدة زمنية قدرها 3 أشهر، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث وتعزى لمتغير السن، كما أظهرت كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

4) رافع يسري شكري الوحيدي (2014)، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى الموظفين دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية قطاع غزة فلسطين، وقد جاءت هذه الدراسة من أجل تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على العلاقة بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى موظفي البنوك الإسلامية بقطاع غزة
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيم التنظيمية
- ومن أجل تحقيق هذه الأهداف اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة لاستطلاع آراء عينة الدراسة وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي، وأن درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى موظفي البنوك الإسلامية إيجابية وبدرجة مرتفعة، وجاء ترتيب مجالات القيم التنظيمية تنازلياً على التوالي " إدارة البيئة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة المنظمة، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى موظفي البنوك الإسلامية وفقاً للمتغيرات الوظيفية والشخصية. وأظهرت النتائج أن موظفي البنوك الإسلامية منغمسون جداً في وظائفهم، وأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس الوظيفي لدى موظفي البنوك الإسلامية وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية وذلك لصالح المتزوجين منهم

تعقيب الدراسات السابقة:

- من حيث العنوان: يتشابه عنوان دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة، غير أن عنوان دراستنا تضمن مدرسة المعاقين سمعياً بصفة خاصة بينما الدراسات السابقة تضمنت المدارس والمؤسسات العمومية بصفة عادية، وهذا ما ميز عنوان دراستنا المدرج
- من حيث الأهداف: هدفت معظم الدراسات السابقة إلى التعرف على علاقة الانغماس ببعض المتغيرات الأخرى كذلك قياس مستوى الانغماس الوظيفي بصفة عامة كذلك، بينما هدفت دراستنا إلى قياس مستوى

الانغماس الوظيفي بأبعاده، الإدراكي، الشعوري، السلوكي)، وهذا ما يميز أهداف دراستنا على أهداف الدراسات السابقة

- من حيث العينة: تم إجراء جميع الدراسات السابقة على عينات متنوعة (معلمين، موظفين....) بينما انفردت دراستنا على عينة مهمة وهي الأساتذة البيداغوجيين والمتخصصين لذوي الإعاقة السمعية وهذا ما جعل عينة دراستنا مختلفة و متميزة على عينة الدراسات السابقة

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا هذه في تناولها موضوعا جد مهم في ميدان علم النفس تنظيم وعمل تتمحور حول الانغماس الوظيفي لهذا ركزت هذه الدراسة على إظهار مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية أولاد جلال. هذه الفئة المهمة التي يجب تسليط الضوء على جوانبها السيكولوجية ومحاولة فهمها ودعمها من خلال إبراز جوانب الضعف والحاجة للدعم والاهتمام بالدراسات البناءة.

والانغماس الوظيفي عند الأساتذة، يسهم في زيادة تعلقهم بوظائفهم وتطوير مهارتهم وكفاءتهم وهذا ما يساهم في نجاح المدرسة وتحقيق أهدافها ووصول الأساتذة للانغماس المطلوب الذي هو مطلب سلوكي تنظمي مهم من أجل تحقيق أكبر كفاءة في الأداء والتعامل والرضا عن الذات في المنظمة.

5. أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي لدى الأساتذة في مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية أولاد جلال.
ومن خلاله:

- الكشف عن درجة توفر الانغماس المعرفي (الإدراكي) لدى الأستاذة في مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية أولاد جلال.
- الكشف عن درجة توفر الانغماس الشعوري لدى الأستاذة في مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية أولاد جلال.
- الكشف عن درجة توفر الانغماس السلوكي لدى الأستاذة في مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية أولاد جلال.

الفصل الثاني الانغماس الوظيفي

تمهيد

1. تاريخ وتطور الانغماس الوظيفي
2. مفهوم الانغماس الوظيفي
3. خصائص الانغماس الوظيفي
4. نظريات الانغماس الوظيفي
5. إستراتيجيات الانغماس الوظيفي
6. العوامل المؤثرة على تنمية الانغماس الوظيفي
7. أبعاد الانغماس الوظيفي
8. أهمية الانغماس الوظيفي
9. قياس الانغماس الوظيفي
10. الانغماس الوظيفي علاقته ببعض المصطلحات الأخرى
11. معوقات الانغماس الوظيفي
12. سيكولوجية الانغماس الوظيفي

خلاصة

تمهيد:

الانغماس الوظيفي هو مصطلح يشير إلى حالة تدخل الشخص في عمل أو مهمة بشكل عميق ويعطي لها اهتمام كبير ويقوم بتكريس كل قدراته ومهارته لتحقيق هدفه ويعتبر الانغماس الوظيفي ظاهرة مهمة في مجال العمل والإنتاجية حيث يزيد الانغماس الوظيفي من أداء الأفراد وساهم في تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة، وتساهم ظروف العمل التي توفرها المنظمة لتساهم من اندماج الفرد وانغماسه.

1. تاريخ وتطور الانغماس الوظيفي:

على الرغم من ان المصطلح انغماس الموظف تم صياغته و تصوره من قبل (wailliem a.khan) عام 1990 إلا أن أصله يعود إلى وقت غير مبكر في بداية سنة 1920 من الدراسات التي أجريت على معنويات و استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق أهداف التنظيمية وقد ساهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية للتنبؤ بوحدة الجهد و الاستعداد قوات الجيش للذهاب إلى أي مدى من أجل رفاهية المنظمة .

وكانت هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة وشركائهم الآخرين، وأعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح الانغماس الموظف ويكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل الشركة ومستعدين لاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصالح المنظمة.

و كذلك يمكن ذكر تأثير تجارب هوثورن هو شكل من أشكال التفاعل حيث يتم قياس تحسين الأشخاص أو تعديل جوانب سلوكهم بشكل تجريبي استجابة بحقيقة الدراسة التي أجريت عليهم وليس بسبب أي مناورة تجريبية و قد أجريت هذه الدراسة في مصنع أعمال هوثورن و هو مصنع الكهرباء الغربي في ضواحي شيكاغو ما بين 1924 إلى 1932 ، لمعرفة فيما إذا أصبح العمال أكثر إنتاجية في مستويات الإضاءة العالية أو المنخفضة و بعد إجراء الدراسة اقترحت هذه الدراسة على أن الزيادة في الإنتاجية كانت بسبب التأثير التحفيزي للفائدة التي يتم عرضها للعمال و أصبح مفهوم انغماس الموظف موضوعا للمناقشة في دوائر الشركات لعدة سنوات ، فقد سيطر على اهتمام الجميع ، العاملين و أرباب العمل و كل واحد منهم لديه طريقة مختلفة للنظر إليه و إدراك كلاهما الأهمية المكتسبة من هذا المصطلح بدلا من المفهوم .

(عزات عيسى اغريب، 2017، ص 12- 13)

2. مفهوم الانغماس الوظيفي:

يعتبر الانغماس الوظيفي من الموضوعات المهمة التي تساعد على فهم ومعرفة سلوك الفرد داخل المنظمات والمؤسسات إلا أن مفهوم الانغماس الوظيفي يمتاز بتعدد المصطلحات التي حاولت تعريفه واختلف الباحثون في تفسيره وتعريفه بسبب اختلاف وجهة نظرهم وتخصصاتهم:

من أوائل من قدم تعريفاً للانغماس الوظيفي (Allport 1947. p23-120) حيث أشار إليه بالدرجة التي يساهم فيها الفرد بعمله و توفر له احتياجاته كاحترام الذات بالإضافة إلى ضرورة وجود علاقات اجتماعية جيدة لتساعد على تشكيل اتجاه الفرد نحو العمل.

وقام كل من (Iodahl & Kenje 1965 p24-30) بوضع الأطر العلمية الأساسية لجوانب الانغماس الوظيفي وعرفه بأنه درجة التوافق النفسي للفرد مع عمله وأهمية عمل في صورة جمالية للذات

حيث ذكر رشيد (رشيد مازن بن فارس 1992- ص 97-131) أن علماء النفس يركزون في تفسيرهم للانغماس الوظيفي على تحليل حالات محددة تعد بمثابة الحوافز للفرد للقيام بأداء جيد في ظروف العمل المختلفة فتفسيراتهم للانغماس الوظيفي تقوم إلى حد كبير على نظريات الحوافز و يؤكدون على إشباع الحاجات الفردية في بيئة العمل التي تساعد أساساً على الانغماس الفرد وظيفياً أما علماء الاجتماع فيفسرون الانغماس الوظيفي من خلال مجموعة من المعايير والقيم و الأنماط الاجتماعية المختلفة و يركزون على بحث المتغيرات الاجتماعية كعملية التطبيع الاجتماعي و التي تساعد على إيجاد جزء من القيم الشخصية الفرد من خلال ما سبق يمكننا تعريف الانغماس الوظيفي على انه مدة حب و ارتباط العامل بعمله ومنظّمته الذي من خلاله يسعى جاهداً إلى نجاح المنظمة التي يشتغل بها و تحقيق أهدافها هذا يتجسد في عمل لساعات إضافية و كذلك تطوير قدراته و مهارته.

وهناك اتجاهات متعددة في تعريف الانغماس الوظيفي يمكن إيجازها في ما يلي :

❖ الاتجاه الأول:

الذي يرى أن الانغماس الوظيفي هو درجة اهتمام الفرد بعمله باعتباره أهم شيء في حياته وفي هذا السياق يرى أن الانغماس الوظيفي هو "درجة توحد الفرد مع وظيفته التي تعد جزءا مهما من حياته، كما تلعب دورا أساسيا في تحديد هويته وذلك من خلال الفرصة التي يتيحها العمل للفرد لإشباع حاجاته الأساسية كما يرى أن الانغماس الوظيفي هو حالة من إدراك الفرد لمدى توافقه مع عمله عندما يكون للعمل قدرة على إشباع حاجاته.

❖ الاتجاه الثاني:

الذي يرى أن الانغماس الوظيفي هو أحد العناصر الأساسية في احترام الفرد لذاته وفي هذا الإطار يصور الانغماس الوظيفي " بأنه أهمية العمل في احترام الفرد لذاتية وإحساسه بالتقدير واحترامه. ويرى أن الانغماس الوظيفي هو درجة ارتباط الفرد نفسيا بوظيفته ومدى تأثير الأداء في احترام الفرد لذاته " هو ذهب إليه حيث ترى الانغماس الوظيفي هو درجة إدراك الفرد الأهمية وظيفته وتأثيرها في احترامه لذاته.

❖ الاتجاه الثالث:

يرى أن الانغماس الوظيفي يتضح في درجة إدراك الفرد أن أداءه لوظيفته متطابق مع خصائص الأساسية في تشكيل مفهومه لذاته وقد استخدم هذا النوع في العديد من دراسات خاصة التي تتعامل مع نظرية الاتساق ، و كان عادة ما يقاس بسؤال الفرد أو بشكل أكثر تحديدا يسأل الفرد عما إذا كانت المهارات التي يتطلبها أداء وظيفته متطابقة مع القدرات التي يمتلكها ، و نلخص في الأخير إلى أنه مهما تعددت تعريفات الانغماس الوظيفي و اختلفت مع بعض التفاصيل فإن ما يفهم منها جميعا هو أن الانغماس يعبر عن مدى ارتباط النفسي بين الفرد و وظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة محور حياته و أساس في تقديره لذاته.

(على صوالح، 2019، ص 11- 12)

3. خصائص الانغماس الوظيفي:

يمتاز الانغماس الوظيفي بثلاث خصائص رئيسية هي:

1- **الخصائص الشخصية:** وتتضمن الدوافع والقيم والاتجاهات والنوع.

2- **الخصائص الوظيفية:** وتتضمن الحافز واستقلالية الوظيفية والتنوع والتوصيف المهام ومشاركة والتغذية العكسية.

3- **الخصائص الاجتماعية:** وتتضمن العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح.

وتعتبر هذه الخصائص مرتبطة مع بعضها البعض وتأثر كذلك على بعضها فالعمل مع الآخرين ومشاركة المهام تعتبر من خصائص الاجتماعية التي تتأثر بخصائص الشخصية كالدوافع والقيم هذه الأخيرة تتأثر بخصائص الوظيفية كالحوافر . (قاسم مرفت، 2012، ص 95-97)

كما أورد (رشيد، 1992) في نتائج دراسته تحديدا لصفات الموظف المنغمس ذاتيا في انه:

- يحصل على تغذية راجعة معقولة عن العمل الذي يقوم بأدائه.
- يحظى بقدر من استقلالية تمكنه من أداء عمله بالطريقة التي تناسبه.
- يجعله عمله قادرا على تكوين صداقات جديدة.
- يقتضي عمله ضرورة احتكاك بالآخرين سواء الجماهير أو الموظفين.
- عادة ما يكون الموظف المنغمس كبير السن إلى حد ما ولديه خبرة وظيفية كبيرة.

هناك أيضا مجموعة من خصائص الانغماس الوظيفي:

- ✓ الانغماس الوظيفي هو مجموعة من الظروف تجمعت معا.
- ✓ الانغماس الوظيفي هو الربط بين الفرد والظروف المختلفة، انغماس الفرد في وظيفة معينة تتأثر بظروف وبيئة العمل ومدى إسهام الوظيفة الحالية في إشباع حاجته الأساسية.
- ✓ الانغماس في العمل بشكل عام أو خاص على أن يكون العمل شيئا مركزيا في حياة الإنسان فهو إحساس داخلي عن جوهر العمل في حياة الإنسان.
- ✓ الفرد المنغمس في وظيفته يحصل على قدر معقول من التغذية الراجعة عن ذاته لعمله، ويتمتع بنوع استقلالية في أدائه لعمله كما يتبته له عمله فرصة لتكوين صداقات مع زملائه.

✓ يتطلب العمل الفرد المنغمس احتكاكا كبيرا مع آخرين. (العربي فطيمة، 2008، ص 8-9)

4. نظريات الانغماس الوظيفي:

1) **نظرية التوقع** هي نظري تحفيز اقترحها العالم الكندي فيكتور فروم من كلية يل للإدارة بنيوهافن في الولايات المتحدة الأمريكية 1964 و تنص هذه النظرية أن الموظفين لديهم مجموعة من الأهداف المختلفة وعلى المدراء تحفيزهم إذا أكان لدى الموظفين توقعات معينة ، و هذا ما يعتمد على رغبة الموظف في التصرف وفق للنتائج التي يوقعها من تصرفه فاصلة إذ يمكن تحديد مستوى انغماس الموظف بمستوى توقعاته دافعيته للعمل (walter ، 2019) وتفترض نظرية التوقع حسب فروم على انه من الرغم من أن الموظفين لديهم مجموعة مختلفة من الأهداف الخاصة بالمنظمة إلا انه يمكن تحفيزهم إذا اعتقد بان هنالك علاقة ايجابية بن الأداء و الجهود و أن الأداء الجيد يؤدي إلى مكافئات كبيرة و التي من شأنها أن تشبع احتياجاتهم المعينة كما أن الرغبة قوية بما يكفي لإرضائهم و إثبات أن جهودهم جديرة بالاهتمام .

وتنص نظرية التوقع كذلك على أن الدافع الفردي فيما يتعلق بمقدار الجهد المبذول هو نتيجة حساب منطقي حيث هناك ارتباط بين نوع ومقدار الجهد المستثمر ومقدار ونوع المكافئة المستلمة.

(jason.2022. P34)

وأضاف فروم أن هناك نوعان من التوقع:

• **التوقع الأول:** يرجع إلى قناعة الشخص واعتقاده بان القيام بسلوك معين يؤدي إلى نتيجة معينة كالموظف الذي يعتقد بأنه عامل جيد وقادر على الانجاز وهذا التوقع يوضح العلاقة بين الجهد والانجاز.

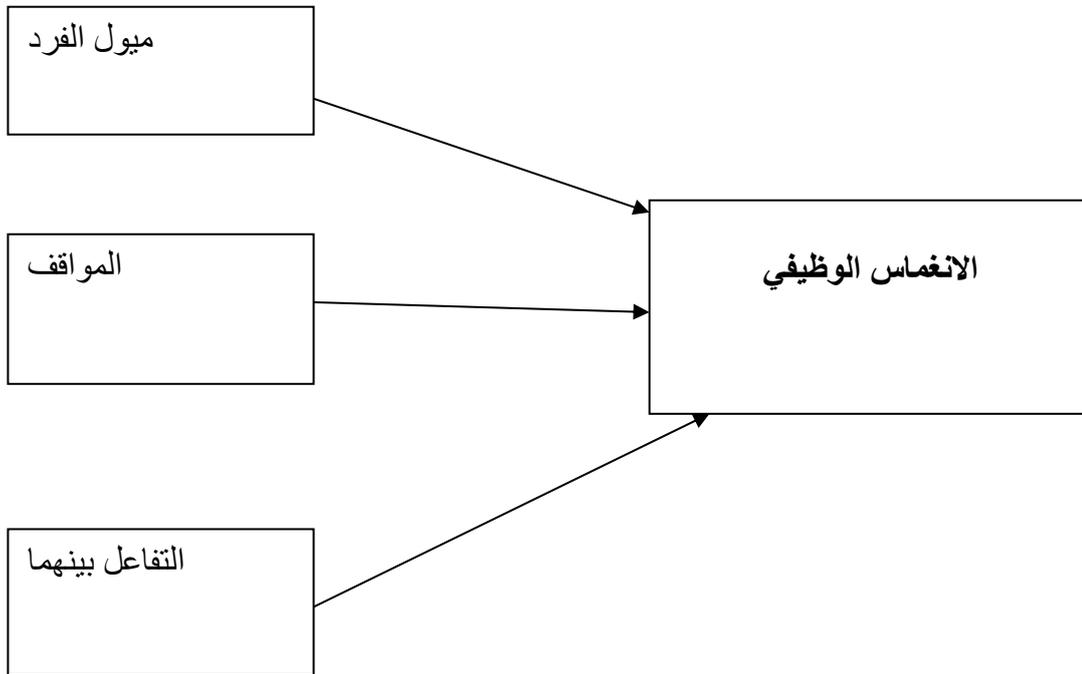
• **التوقع الثاني:** هو حساب النتائج المتوقعة لذلك السلوك وهي ماذا سيحصل بعد إتمام عملية الانجاز فالفرد العامل مثلا يتساءل إذ حققت رقم إنتاج معين فهل سأحصل على المكافأة أو لا، ويظهر أن الإدارة هنا كأسلوب لتحفيز بتعظيم التوقعات. (كرومي، 2020، ص26)

(2) نظرية التكامل:

و توصل كل من (Hall & Rabinowitz 1978) بعد اطلاعهم على الدراسات السابقة المتعلقة بهذا المجال إلى نموذج يوضح بأن الانغماس الوظيفي يتكون من ثلاثة أنواع من متغيرات العمل و هي ميول الفرد و الموقف و التفاعل بينهما و العلاقة بين هذه المتغيرات متساوية، كما تتساوى أهمية ميول الفرد و طبيعة الموقف في تفسير الانغماس الوظيفي .

فيما يتعلق بميول الفرد فإن الانغماس الوظيفي يعتمد على سمات الفرد الشخصية و يظهر تأثيره على الصفات الشخصية الثابتة كالعمر و الجنس و الحالة الاجتماعية و الرقابة الداخلية و الخارجية و الاقدمية الوظيفية و موقع السكن و متطلبات العمل المتعلقة بالوقت و المسؤولية ، و كذلك أخلاقيات العمل والتي تضمن اختلاف الفرد في سلوكياتهم كالرضا الوظيفي حيث يعتقد أن الفرد الذي يمتلك قدرا من القيمة أو الرغبة سوف يدفعه ذلك إلى بذل جهد اكبر في العمل غو منعه من الانغماس الوظيفي ، فالانغماس الوظيفي هو سمة شخصية وبالتالي لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المنظمة .

أما فيما يتعلق بالموقف فانه يمكن النظر إلى الانغماس الوظيفي على انه موقف الشخص تجاه وظيفة محددة، حيث يتأثر ذلك القيادة والفرص المتاحة للمشاركة في اتخاذ القرارات والعوامل الاجتماعية الوظيفية وغيرها وفي التفاعل بين ميول الفرد والموقف توضح الخصائص الشخصية والبيئة اتجاهات وسلوكيات العمل، عندما تتوافق الخصائص الشخصية للفرد مع الموقف فإن الفرد سيصل إلى درجة عالية من الانغماس الوظيفي. (رند، 2019، ص8)



على صويلج (2020)

شكل رقم (1): يوضح نظرية التكامل

نظرية المدخل التحفيزي:

طورت هذه النظرية من قبل العالم (Kanungo1982) حيث قام بدمج المداخل المختلفة للانغماس الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية مستخدماً في ذلك المفهوم الأساسي الذي بنص على أن الانغماس الوظيفي يتأثر بخبره الفرد الاجتماعية واحتمال بيئة العمل يمكن أن تلبى الطلب الشخصي وافترضت هذه النظرية أن تصورات الموظف بشأن إمكانية تلبية الوظيفة لاحتياجاته الشخصية هي ذات تأثير كبير على انغماس الوظيفي كما أكده كانونغو بان الأفراد يعتقدون أن سياق العمل من المحتمل أن يوفر الفرصة لهم للوفاء باحتياجاتهم المستقبلية الأكثر أهمية ، يعتمد الانغماس الوظيفي احتياجات الموظفين الداخلية والخارجية على حد سواء . (زند، 2019، ص9)

3) نظرية المدخل السببي:

قام Brown في 1996 بمراجعة الدراسات التجريبية التي تمت على الانغماس الوظيفي وبناء على هذه المراجعة توصل إلى النموذج الموضح بالشكل رقم (2) ويفصل هذا النموذج محددات ونتائج الانغماس الوظيفي والمتغيرات التي يرتبط بها بعلاقات تبادلية ويصف من خلال هذا المدخل الشخص المنغمس وظيفيا على النحو التالي:

أ. من حيث الخصائص الشخصية:

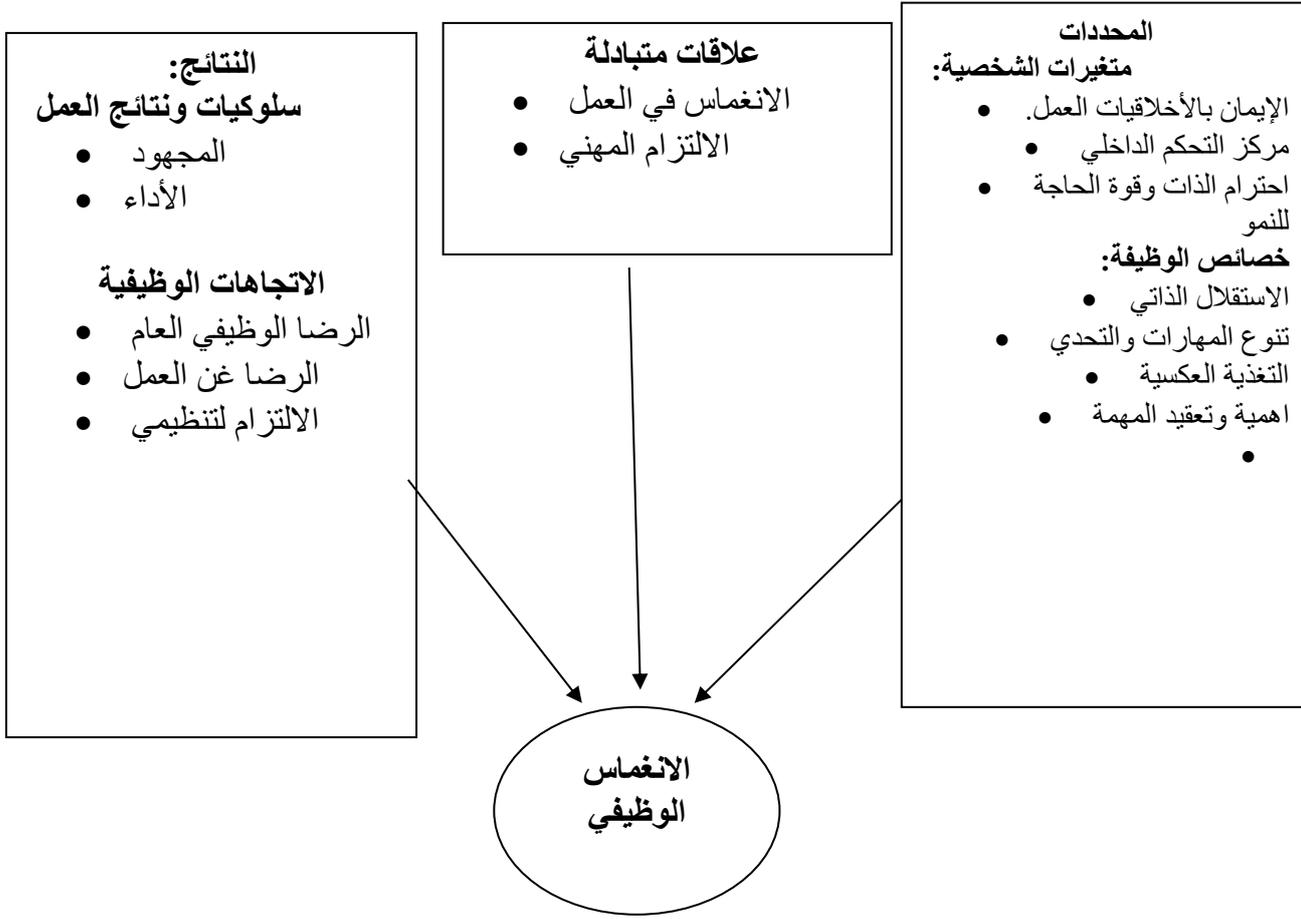
لديه إيمان شديد باختلافات العمل وحافز داخلي مرتفع وشعور عالي باحترام الذات إلا أن الشخص المنغمس وظيفيا لا يمكن تمييزه من خلال الخصائص الديموغرافية

ب. من حيث الخصائص الوظيفية وسلوكيات الإشراف:

يهتم الشخص المنغمس وظيفيا بالأعمال ذات النتائج الهامة والتي بها درجة عالية من التحدي والأعمال ذات المهمة المركبة والتي تحتاج أنواع مختلفة من المهارات ويهتم أيضا لإعمال التي تمكنه من وضع تصور لنتائجها أثناء أداء العمل كما أن هذا الشخص لديه القدرة على المشاركة في وضع معايير الأداء ويرتبط بعلاقات ايجابية بالمشرف الذي يوفر له التغذية الراجعة الكافية عن أدائه وهذه الخصائص الموقفة ذات تأثير هام على الشخص المنغمس الوظيفي خاصة الذي يتميز بمستوى عالي في قوه الحاجة للنمو

ت. من حيث الاتجاهات الوظيفية:

يتميز الشخص المنغمس وظيفيا بان لديه درجة عالية من الرضا العام عن وظيفته وبشكل خاص عن محتوى العمل وهو ما يسمى بالرضا الداخلي ويظل محتفظا برضاه عن وظيفته حتى مع إدراكه لضعف اهتمام مشرفه أو انه استبدادي، والشخص المنغمس وظيفيا لديه التزام عاطفي قوي بالمنظمة التي يعمل بها أكثر منظمة أخرى يمكن إن يكون قد عمل بها فترة طويلة من قبل. (على صوالح، 2019، ص 21-22)



شكل (2): يمثل الانغماس الوظيفي

علي صوالح (2020)

4) نظرية النموذج المتعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي:

قام Yashimura في 1996 بوضع النموذج والذي أكد فيه على أن الانغماس الوظيفي ليس مفهوم أحادي الأبعاد وأنه يتكون من ثلاثا بعاد كما هو موضح بالجدول رقم 3 وهي:

- أ) **الانغماس العاطفي:** ويشير إلى مدى قوه الاستمتاع الفرد بالعمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله
- ب) **الانغماس المعرفي:** ويشير إلى درجه قوه مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته أو درجه أهمية الوظيفة في حياته.

ت) **الانغماس السلوكي**: ويشير إلى اتخاذ الفرد العام دورا إضافيا كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراتها لمتعلقة بوظيفته أو للتفكير في العمل بعد مغادرته.

5) نظرية الاندماج والانصهار:

تعتبر النظرية عن حدوث اندماج الفرد بالتنظيم الرسمي ، أي أن النظرية تعتمد على فكرة أساسية باعتبارها أن المشكلة الأساسية في حياة المنظمات هي كيف يمكن لتجمع بشري أفراده مختلفون يندمجون في نشاط تعاوني يساهم في نجاح المنظمة و تحقق أهدافها يحقق الرضا وإشباع حاجات و أهداف الأفراد ، وإن الفرد يسعى لتحقيق أهدافه الخاصة بنفس الوقت أهداف المنظمة التي يعمل فيها ، إذ تحقق الأهداف المنظمة و أشبعت حاجاته ، و من خلال تحقيق الفرد أهدافه يضاعف جهده في أداء الأعمال و المهام الموكلة إليه ، بهذا يكون التزام الفرد من أجل تحقيق أهداف المنظمة و الفرد ، و يعني في كلتا الحالتين يحدث اندماج ، وعليه يمكن القول أن باندماج يحدث من خلال تحقيق أهداف الطرفين ، فالتنظيم الناجح هو الذي يحقق أهدافه و أهداف العاملين فيه عن طريق إشباع رغباتهم و حاجاتهم.

وقد أوضح كل من "جريس وباك" أن الاندماج في المنظمات ليكون بدرجات متفاوتة تتدرج من الأدنى إلى الأعلى، وقد وضع "ارجريس وباك" معيار لقياس درجة الاندماج بحيث أن درجة المرتفعة من الاندماج عند الأفراد تعطي دليلا على أن هذا التنظيم الناجح الطرفان راضيان عن تحقيق أهدافها والعكس صحيح، فعندما تكون نتيجة القياس منخفضة معنى أن درجة الانصهار ضعيفة لدى أحد الطرفين أو كلاهما.

(لوكيا الهاشمي، 2006، ص 87)

5. استراتيجيات الانغماس الوظيفي:

لقد أثبتت التجربة اليابانية بانا الاتجاهات المعاصرة التي تدرك السلوك الايجابي داخل المنظمات يحتاج إلى الاستراتيجيات التي تحقق نتائج مميزة تعزز من الانغماس الوظيفي الذي يزيد من درجة الانتماء ودرجة الولاء التنظيمي داخل المنظمات ويقترح **Tiwariz** أن تطوير استراتيجيات الانغماس في ضوء العوامل التي تؤثر على الانغماس وهذه الاستراتيجيات هي:

أ) **العمل النفسي:** تعتمد على الدوافع الذاتية من خلال العمل نفسه وبالتالي فإن الانغماس الوظيفي يقوم أساساً على الطريقة التي يتم بها تصميم الوظائف وقد ميزها **lawler** ثلاث خصائص تعد مطلوبة في الوظائف إذا ما أردت إن تكون حافزاً جوهرياً:

- تعليقات الأفراد يجب أن تتلقى ملاحظات ذات مغزى حول أداءهم ويفضل من خلا لتقييم أدائهم وتحديد هذه التعليقات.
- استخدام القدرات: يجب أن ينظر الأفراد إلى الوظيفة باعتبارها تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل أداء الوظيفة بفعالية.
- التحكم الذاتي، الاستقلالية - يجب أن يشعر الأفراد أن لديهم درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم وتحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف.

ب) **رسالة المنظمة:** هي تعبير واضح لما تريد أن تكون عليه مستقبلاً فهو يمثل الصورة المستقبلية التي يريد الوصول إليها في مسيرته وهي تمثل الطموح المشترك لكل من يعمل فيها بدون شك فرسالة المنظمة تجعل الفرد منغمساً ومندمجاً تعتبر جزء لا يتجزأ من مصلحة المنظمة بحيث يلمس الموظفون ذلك ويزيد انتماءهم ولاؤهم.

ج) **بيئة العمل :** ستهتم إستراتيجية زيادة الانغماس من خلال بيئة العمل المعنية بشكل عام بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد والحد من الإجهاد ، ويعتقد (Land End) إن الموظفين الذين يتمتعون أنفسهم والذين تم دعمهم وتطويرهم والذين يشعرون بالوفاء والاحترام في العمل سوف يقدمون أفضل الخدمات للعملاء والسبب وراء تفكير الشركة برغبتها في ألهام الموظفين هو كون استعداد الموظفين للقيام بذلك نابغاً من شعورهم بالفخر لما تمثله المنظمة لهم أي خدمة الجودة والقيمة) .

د) **ثقافة المنظمة:** ثقافة المنظمة تشمل مجموعة من المبادئ والمعتقدات والمفاهيم الإيجابية التي يجب أن تسود جميع العاملين في المنظمة بحيث تلعب دوراً كبيراً في توجيه سلوك الإنسان فيها بالاتجاه المرغوب فيه وبالتالي تمثل الثقافة المنظمة قواعد سلوكية تخدم مصلحة المنظمة، فنجاح الثقافة التنظيمية يتوجب اعتبار مسألة الانغماس الوظيفي جزء مهم في تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز الانتماء والولاء داخل المنظمة

هـ) القيادة ينبغي لإستراتيجية القيادة إن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام به كقادة من أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الانغماس وسيشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم كيفية توقعات عملهم والمهارات التي يحتاجون استخدامها وتشمل برمجيات التدريب الرسمي وخاصة بالنسبة للمديرين المحتملين أو المديرين في دورهم القيادي الأول.

و) فرص النمو الشخصي: وينبغي أن يستند وضع إستراتيجية توفير فرص التطوير والنمو إلى خلق ثقافة التعلم. الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين والموظفين عموماً كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهمكون منها باستمرار، وهذا ما ووصف Renolds ثقافة التعلم بأنها وسيلة النمو" التي من شأنها أن تشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الايجابية بما في ذلك التعلم وتحتوي على الخصائص التالية: التحويل وليس الإشراف إدارة التعلم الذاتي وليس الأوامر وبناء قدرات على المدى طويلة الأجل وليست تصحيحات على المدى القصير.

ي) فرص المساهمة : تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية على الرغم من أنها تكون مهمة بل إنها أيضاً تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد فرصاً من خلال تشجيعهم على أن يقدم أفكاره ، وتأكيد القيمة الأساسية في المنظمة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع والاستجابة لأية مساهمات يقدمها أفرادها و تتعلق بإنشاء بيئة عمل تمنح للأفراد صوتاً من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم و تأكيد القيمة الأساسية في المنظمة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع و الاستجابة لأية مساهمة يقدمها الأفراد.

(احمد ديب ماضي، 2014، ص 29)

6. العوامل المؤثرة على تنمية الانغماس الوظيفي:

يجود هناك العديد من العوامل التي تؤدي دورا مهما في تنمية الانغماس الوظيفي وهي كآتية:

- توافر الرغبة والقدرة للقائد والتي تمكنه من الانهماك في عمله بالإضافة إلى توافر إطار من قيم تحثه على الانغماس في وظيفته.
- حرص على توفير بيئة عمل معنوية تعتمد على استقلالية والثقة المتبادلة والصدقة واحترام.
- مراعاة خصائص العمل من خلال تصميم وظائف مهمة ومتنوعة وثرية من وجهة نظر العاملين لتنمية شعورهم بالانغماس.
- الاهتمام بالعمل الجماعي ودعم عمل الفريق الذي يتكون من مجموعة من الأعضاء مختلفي الخبرات والمتكاملين فيما بينهم، لان ذلك له أثر ايجابي على الانغماس الوظيفي.
- تنمية مهارات القيادة والأشراف للقادة، والحرص على تحفيز العاملين ومشاركتهم في توفير مساحة من الإبداع وتطبيق الأفكار الجديدة في بيئة العمل مما يسهم في تحقيق انغماسهم الوظيفي.
- إتاحة الفرصة للعاملين للتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات، لما لذلك من تأثير ايجابي على تنمية الانغماس الوظيفي. (المغربي، 2007) و (الوحيد، 2013)

- يمكننا القول أنها توجد مجموعة كثيرة من العوامل التي تساهم في تنمية الانغماس الوظيفي داخل المنظمة منها الحرص على توفير بيئة عمل مناسبة و العمل على تصميم وظائف متنوعة و مهمة للعاملين و كذلك دعم العمل الجماعية الذي يعود بل فائدة أولا على موظف بسبب اكتسابه لخبرات و مهارات و أفكار جديدة و على المنظمة ثانياة بسبب علاقة القوية بين عاملها و زيادة رغبتهم في العمل ,وكذلك تحفيز العاملين فسح لهم المجال لإخراج مهاراتهم و تطبيق أفكارهم و كذلك مشاركة في اتخاذ القرار كل هذه العوامل تزيد من نشاط العامل و تقانيه و حبه لعمله تزيد كذلك من مستوى الانغماس الوظيفي داخل المؤسسة.

7. أبعاد الانغماس الوظيفي:

أبعاد الانغماس الوظيفي فقد حدد Rich ثلاثة أبعاد هي باختصار:

- **الانغماس الإدراكي:** ويشير إلى الاعتقادات الموظفين تجاه العوامل التنظيمية وكيفية انغماسهم في العمل في ظل تلك الظروف، أي من الناحية الإدراكية ينغمس الموظفون بشكل كامل في ممارسة عملهم.

- **الانغماس الجسدي:** ويعني تركيز الجهود الجسمانية و الطاقات المادية للفرد لاستكمال الهام ، ويمثل توظيف و تجسيد الحالة المادية و الإدراكية و الشعورية للموظف أثناء قيامه بالمهام، ويعني الانغماس توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال المهمة معينة ، فالانغماس المادي يتراوح بين الانخراط العام و الانخراط الخاص ، و على الرغم من أن كميات الجهد البدني المبذول في العمل يمكن إن تختلف من المهن المختلفة على سبيل المثال (المصنع و التدريس) ، العامل المصنع الذي يعمل جسديا يكون أكثر نشاطا خلال نوبة عمله ، وسوف يكمل المهام المطلوبة أكثر من الآخرين و المعلم المنغمس جسديا غالبا ما يذهب إلى المكتبة للكتب و بذل جهد في كتابة المحاضرات في التدريس البدني لمساعدة الطلاب على فهم أفضل لمحتوى المحاضرة .

(ابتسام محمد عبد الله محمد، 2022، ص 366 - 367)

- **الانغماس الشعوري:** هي عملية تنظيم المشاعر المرء في العمل حيث يشعر الأشخاص الذين يعملون عاطفيا بالسعادة أو الرضا تجاه عملهم ، هذا التأثير الإيجابي من شأنه أن يعطيه مشاعر سارة حول عملهم ، و تعرف بأنها التعلق المستعد بإمام أو الأهداف أو الأنشطة التنظيمية التي تتميز بامتلاك مشاعر ايجابية مثل الفخر و الحماس حول تنفيذ المهام و هو العلاقة القوية بين العواطف الفرد ومشاعره و أفكاره وبين المؤسسة و التي يعمل بها مما يولد و يزيد من مشاعر الفخر ، و يتعامل الجانب الشعوري مع ما يشعر به الأفراد العاملين تجاه العوامل التنظيمية المذكورة أعلاه ، وما يكونون من مواقف ايجابية و سلبية تجاه المؤسسة و قاداتهم ، و يعني الانغماس الشعوري العاطفي وجود علاقة قوية بين العواطف ، أفكار ، و مشاعر الفرد وبين الوظيفة ، مما يؤدي إلى مشاعر الحماس و الفخر ، على عكس من الانغماس العاطفي يبرز مفهوم "الغياب العاطفي " والذي يتميز بفصل العاطفة مع الآخرين ، في هذا المعنى يعد الانغماس الوظيفي عكس عنصر السخرة ، و مع ذلك فإننا جميعا ندرك بحدسنا بأن الإنسان لا يمكن إن تأتي منه إلا بقدر ماهر مستعد أن يعطيه ، وان الرقابة الرشيدة مهما كانت فاعلة فلن تأتي منه إلا بقدر ما يجنيه ، ولكي

يعطي الفرد أقصى ما لديه فإنه يجب أن يعمل على أساس ما يرغب يتمتع مع العمل (ابتسام محمد

عبد الله محمد، 2022، ص 366-367)

ويدخل الانغماس الوظيفي في صميم العلاقة الوظيفية لذلك فقد ارتبط بالعديد من الأبعاد، فهو يرتبط بكل من المشاركة في صنع القرار، المكافآت الداخلية والخارجية.

وكل من بعدي الرضا عن العمل وتصميم الوظيفة.

وبخمس أبعاد أكثر اتساعاً وشمولية يحتاج قادة المنظمات للتركيز عليها لتحقيق أفضل النتائج وتعزيز الانغماس الوظيفي للعاملين وهي كالتالي:

- ✓ **الانتماء:** ويشير إلى كيفية تعاطف العاملين مع القيم الأساسية للمنظمة، فهم كيفية دعم وظائفهم الفردية المهمة والشاملة، وإيجاد وسائل لدمج المهمة والقيم في ثقافة منظماتهم.
- ✓ **الإلهام:** هو إحساس العاملين بفخر انتمائهم لما تقوم به منظماتهم وبقادتهم، وان يشعروا بالهدف الذي لن يتحقق إلا باستغراقهم بالعمل وتواصلهم العاطفي مقابل إشراكهم في قيادة التغيير الإيجابي.
- ✓ **الفهم:** حيث يحتاج العاملون لفهم عميق لأهداف المنظمة وبالخطوة الموحدة لتحقيق هذه الأهداف مقابل فهم القادة العميق لتوفير تحديثات العمل المتكررة والشفافة، وخلق بيئة يمكن من خلالها الإحساس بالاطمئنان مع الحصول على ردود أفعال ملموسة لأدائهم.
- ✓ **الدعم:** من خلال خلق ثقافة تواصل وتفاعل إيجابي بين العاملين والمديرين، مع تقييم المهارات سواء المادية أو غير المادية بملء المناصب الإدارية، وتوفير فرص التدريب لمساعدة المستجدين في العمل لضمان نجاح في أدوارهم وتبسيط الإجراءات.
- ✓ **التقدير:** وتعني بالمقابل إسهامات العاملين بالتقدير والثناء الصادق مع المديرين ومنح فرص التطوير الوظيفي وفرص التعليم لنيل رضاهم الوظيفي.

وقد ظهرت العديد من الأبعاد إلى اعتمدت في العديد من الدراسات و البحوث لقياس الانغماس الوظيفي إذ استخدم (Nitin) مقياس مكون من (9) فقرات تمثلها (دوران العمل، ولاء الزبون ، فرص المساهمة علاقات العمل ، و الإنتاجية و الربحية) مستخدماً بذلك مقياس لبكرت الخماسي لقياس مستوى استجابات العينة و اعتمدت (ألعابدي) الإبعاد الآتية (الانغماس المعرفي ن الشعوري ، الجسدي) و المعتمد على المقياس الذي

وضعه (لخفاجي) إبعاد الانغماس الوظيفي بكل من (الحماس ، التفاني أو الإخلاص و الاستيعاب أو الانغماس)

- **الحماس:** وهي الحالة التي تتميز بالحيوية والتفاني أثناء أداء العمل، والاستعداد لاستثمار الجهد في عمل واحد، ومواجهة الصعوبات باعتماد على مستوى عالي من الطاقة والمرونة العقلية.
- **التفاني:** هي عكس إلهام وتشير إلى مدى ارتباط الفرد بقوة في عمل محدد، مع بذل المزيد من اهتمام والحماس والإلهام والمنافسة، مما يتطلب المزيد من الانضباط الذاتي والاستعداد الدائم في حل مشكلة ما
- **الانغماس:** هو الاستغراق الكلي للفرد بوظيفته نتيجة الشعور بالرضا أثناء المهمة، وشعوره بالمتعة بعمله هذا النوع من الاستغراق يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود ثقة والاستيعاب والتكيف في العمل. (شريف صدام حسين، 2020، ص 29-30)

8. أهمية الانغماس الوظيفي:

يعكس الانغماس الوظيفي أهمية العمل أو الوظيفة في حياة الفرد الذي يكون منغمسا في عمله يعطي لعمله أهمية بالغة ويعتبر نجاحه في عمله نجاحا لذاته حتى في حياته العادية وقد ظهرت أهمية الانغماس الوظيفي في النقاط التالية. (صرصور، 2021، ص 54)

- 1- يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله القائد، وكيف يتصرفون في أدوارهم، وما الذي يجعلهم يتجهون سلوكا بطرائق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء.
- 2- إن الانغماس الوظيفي يعد واحدا من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل كما ترى أن التفاعل بين الانغماس الوظيفي والالتزام التنظيمي يجعل القائد المنغمس في وظيفته لدسه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاء فيها، وحريصا على تنميتها وتطوير عملياتها.
- 3- إن الانغماس الوظيفي يرتبط بأهمية العمل في حياة القائد، فكلما كان العمل أكثر أهمية كان القائد أكثر ولاء لعمله ومما ينعكس بدوره على أداء القادة.

- 4- كما أن الانغماس الوظيفي له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة القائد.
 - 5- يعد عملا مهما في خلق وزيادة تحفيز القادة.
 - 6- مهم لتحقيق نمو القادة والرضي الوظيفي في بيئة العمل.
 - 7- يستخدم الانغماس الوظيفي والالتزام التنظيمي في المنظمات في توقع معدلات الغياب.
 - 8- جذب وتعيين القادة أكثر كفاءة والمحافظة عليهم.
 - 9- يعد عاملا أساسيا في السلوك التنظيمي.
 - 10- الزيادة في الانغماس الوظيفي تزيد من فعالية القائد لتحقيق الرضا الطلاب مما يعزز إنتاجية المؤسسة.
 - 11- يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، الذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستوى الغياب، و الشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم، على اعتبار إن الموظف الملتزم يكون أكثر التصاق بالمؤسسة، وينمي النظرة الايجابية للذات، و القدرة على تحديد الأهداف.
- (قويدر، 2017، ص70)
- وقد أشار (أبو شنب، 2016، ص61) إلى أن بعض الدراسات أثبتت أن الانغماس الوظيفي أحد الأبعاد الرئيسية لفهم سلوكيات الأفراد داخل المنظمات كما له العديد من الآثار الإيجابية التي تتمثل في:
- زيادة الأداء الفردي وجماعي.
 - التحسين المستمر للجودة.
 - انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل.
 - زيادة الالتزام بقيم وأهداف المنظمة.
 - التحسين المستمر في الإنتاج.
- إن أهمية الانغماس الوظيفي في حياة الفرد العامل فكلما كان العامل منغمسا في عمله كلما زادا حرصه علمه وتزيد معه الرغبة في تنميته وتطويره ويعمل على إنقاص معدل دوران الموظفين في العمل وإهدار الوقت وكذلك خفض مستوى الغياب هذا ما ينعكس بدوره على أداء الموظفين وأداء المنظمة التي يشتغلون بيها حيث أن للانغماس الوظيفي أهمية بالغة حيث من خلاله تزيد إنتاجية الفرد والمنظمة وتحقيق جميع أهدافها في مختلف المجالات.

9. قياس الانغماس الوظيفي:

هناك عدة مقاييس متعارف عليها في قياس الانغماس الوظيفي وهي:

1- **مقياس كاننجو (1982):** وهو من المقاييس المعروفة لقياس الانغماس الوظيفي ويتكون من

(10) فقرات ويصمم على شكل مقياس ليكرث ذي النقاط الخمس والمتراوح من موافق بشدة الغير موافق بشدة (khan, 2011: p256 et al)

2- **مقياس وايت وراح (1973):** هو مقياس يتكون من (9) فقرات ويصمم على شكل مقياس

ليكرث الخماسي والمتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة، ويحسب المتوسط الحاصل عن

إجابات على النقاط التسعة لينتج عندها النتيجة الفردية للانغماس الوظيفي.

(khan & Nemati ,2010, p :2243)

4- **مقياس بابولي (1994):** هو مقياس يتكون من 27 فقرة وتم تطويره من قبل العلماء والذي قسم

الانغماس إلى جزئين هما دور الموظف ووضع الموظف ويمثل دور مدى انغماس الفرد في ألمها

الخاصة بوظيفته أما الوضع فيمثل الدرجة التي تجعل الفرد الذي ينفذ مهام وظيفته الحالية منغمسا

ويصمم على شكل مقياس ليكرت السباعي والتراوح بين موافق بشدة وغير موافق بشدة.

(محمد سعيد المصري، 2015، ص 20)

10. جوانب تشجيع الانغماس الوظيفي:

يشير ((Tiwari, 2011; 311)) بأن هناك ثلاثة جوانب أساسية لتشجيع استغراق الوظيفي وهي:

❖ خبرة الموظفين وشؤونهم الشخصية والنفسية الفريدة من نوعها.

❖ أرباب العمل وقدرتهم على خلق الظروف التي تشجع على الانغماس الوظيفي.

❖ التفاعل بين الموظفين على جميع المستويات.

كما ورد في الشنطي (2015) بأن الأفراد يختلفون في كل شيء وبالتالي فإنهم يختلفون في تصوراتهم وأفكارهم، وقيمهم، والمهارات الجسدية والمعرفية والإدراكية، وهم يختلفون في تركيباتهم النفسية، وتختلف احتياجاتهم وورغباتهم ولا ينطبق عليهم الدافع نفسه، ويؤثر التفاعل بين الموظفين أيضا على بعضهم البعض

ويحتاج أرباب العمل فيمثل هذه الحالة إلى ضرورة أن يكونوا مدركين جدا للعوامل التي تعزز الانغماس الموظف وأن يكونوا قادرين على ضمان التزام الموظفين الكامل للعمل والمؤسسة.

11. الانغماس الوظيفي وعلاقته ببعض المصطلحات الأخرى:

1. الانغماس الوظيفي والرضا الوظيفي:

كثيرا ما يحدث اقتران بين مفهومي الانغماس الوظيفي والرضا الوظيفي على الرغم من وجود اختلافات بينهما فالرضا الوظيفي يشير إلى درجة التوجه العاطفي الايجابي تجاه العمل والتي يعبر عنها بمدى إشباع العمل لحاجات الفرد فالشخص الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يحمل مواقف ايجابية نحو الوظيفة، ولكنها لا تؤدي بالضرورة إلى الانغماس الوظيفي.

وتشير الدراسات الحديثة على انه يجب إلا ينظر للرضا والانغماس الوظيفي على أنهما متغيرات منفصلة بل يجب الأخذ في الاعتبار التفاعلات المحتملة بينهما، وتأثير ذلك التفاعل على المتغيرات الأخرى مثل: الالتزام بالعمل ومستوى الأداء والقدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية.

الانغماس الوظيفي يشبه إلى حد ما الالتزام التنظيمي لان كليهما يبحثان في اهتمام الموظفين بعملهم لكن الاختلاف بينهما أن الانغماس الوظيفي يبحث عن اهتمام الفرد بوظيفته الحالية أو الأخيرة بنسبة له، بينما الالتزام التنظيمي هو رغبة والاستعداد الموظف للبقاء كجزء من المنظمة في المستقبل لذا فمن الممكن للموظف أن يكون منغمسا بشدة لكنه غير ملتزم. (عمار حمامة، 2018، ص58-59)

الرضا لوظيفي	الاستغراق الوظيفي	الالتزام الوظيفي
--------------	-------------------	------------------

<p>استجابة عاطفية موجبة نحو الجوانب المتنوعة للوظيفة (الرضا عن الأجر، الرضا عن لمشرف)</p>	<p>الدرجة التي يحدث عندها اندماج بين الفرد والوظيفة</p>	<p>المدى الذي تتوافق فيه أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة</p>
---	---	---

يوضح الجدول رقم (1) التالي الفرق بين الانغماس الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي.

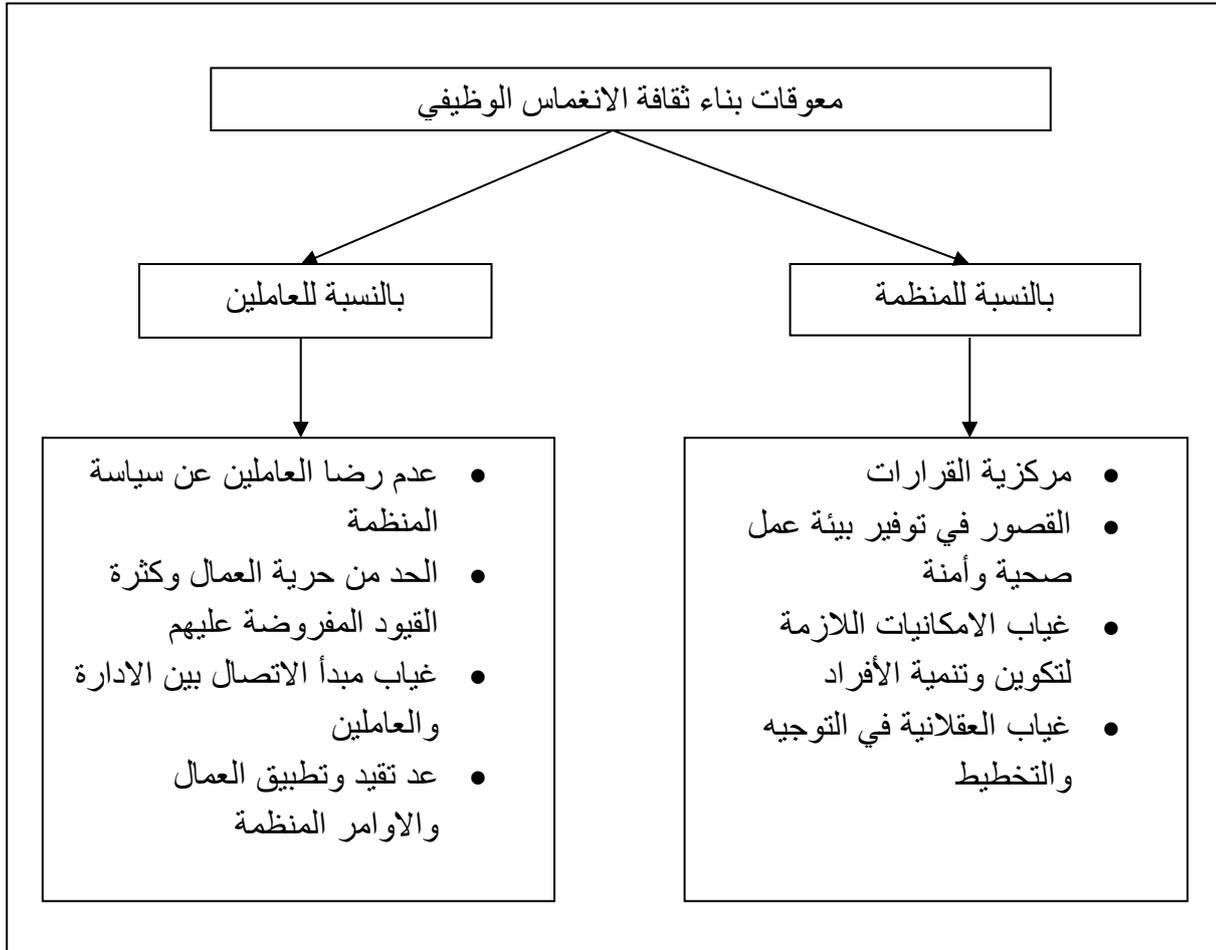
2. العلاقة بين الانغماس الوظيفي والدعم التنظيمي:

إن الانغماس الوظيفي والدعم التنظيمي يعدان أحد القضايا الرئيسية التي يجب أن تتبوأ مكانة مرموقة في سلم أولويات الممارسين للإدارة، لما يتمتعان من ايجابية تنظيمية وتحقيق مستوى أداء متميز، والدراسات التي تربط بين الدعم التنظيمي والانغماس الوظيفي "دراسة احمد ديب محمد ماضي" دراسة زينب هادي ومعيوف الشريفي " والتي نستنتج بأن:

- تطوير وسائل الدعم التنظيمي المستخدمة يؤدي إلى رفع مستوى الانغماس الوظيفي لدى العاملين. (احمد ديب محمد راضي، 2014، ص 19)
- الدعم التنظيمي يؤثر بشكل ايجابي على الانغماس الوظيفي. (مؤيد الساعدي، 2015، ص 26)
- اندماج الفرد في المهام المكلف بها من قبل المنظمة التي تنعكس ايجابيا على إنتاجية الفرد والمحافظة على مصالح المنظمة وبذلك تكون المنظمة حققت غاياتها من الدعم التنظيمي.
- إتاحة الفرصة للعاملين لتعبير عن آراءهم وعدم رضاهم اتجاه وظائفهم وإشراكهم في القرارات التي تهم المنظمة.
- يزيدان من فاعلية وكفاءة الموظف في العمل.
- ويخلقان الإحساس بالانتماء إلى مؤسسة.
- يطوران العلاقة بين الأفراد والجماعات مما ينعكس ايجابيا على الأداء المتميز (العابدي والجاف، 2012، ص 11)

12. معوقات الانغماس الوظيفي:

لقد أولى الباحثون بالغ الاهتمام بموضوع الانغماس الوظيفي، وقد وجدوا العديد من المعوقات داخل المناخ التنظيمي تؤدي إلى عدم انغماس العاملين في وظائفهم وضعف العلاقة بين العامل ووظيفته وقد ذكرت (منيرة، 2020) منها ما يلي:



شكل (3): معوقات بناء الانغماس الوظيفي

(منيرة، 2020، ص 27)

ويتضح من الشكل أعلاه أن تعزيز الانغماس الوظيفي يواجه عدة معوقات في البيئة التنظيمية، ومنها ما هو متعلق بالبيئة التنظيمية مثل: (مركزية القرارات ومحدودية الإمكانيات والتخطيط، منها ما هو متعلق بالفرد نفسه مثل: ضعف الاتصال بين العاملين والإدارة وعدم معرفة العاملين بالسياسة العامة للمنظمة وغيرها من المعوقات.

13. سيكولوجية الانغماس الوظيفي:

1) السلوكيات المعززة للانغماس للوظيفي:

أ) العقد النفسي:

❖ النشأة والمفهوم

1- نشأة العقد النفسي:

ترجع البداية الأولى لاستخدام مفهوم العقد النفسي في مجال العمل لسنة 1960 م من قبل (Argyris) والذي استخدم هذا المفهوم ليعبر به عن العلاقة بين العاملين والمنظمات ، و أوضح أن هذه العلاقة تستند على عناصر غير مكتوبة في العقد الرسمي بينهما ، والذي تم التعبير عنها بأنها نوع من التقاهم الضمني (جلاب ، سعيد، و الشريفي، 2015) الا أن الكثير من الباحثين أرجعوا الفضل في اكتشاف فكرة العقد النفسي إلى نظرية التوازن النسبي التي قدمها (Bénards) سنة 1938 والتي افترض فيها وجود علاقة تبادلية بين مشاركة العاملين في المنظمة وحصولهم منها على مقابل ، فكان يرى أن العاملين يمثلون العنصر الاستراتيجي في المنظمة ويمكن تعظيم إنتاجيتهم من خلال تقديم الإغراءات لهم سواء المادية أو المعنوية (2014، Paracha)

وقد كان للبحث الذي قامت به (Rousseau) دور كبير في إبراز مفهوم العقد النفسي ونقله من المفهوم الكلاسيكي إلى المفهوم المعاصر (Rousseau D , 1989)، والتي تلاها العديد من الأبحاث التي ساهمت في إبراز مفهوم العقد النفسي في المنظمة.

(لمياء عبد الرحيم، عبد الكريم سليمان، 2022، ص (5 - 8)

2- مفهوم العقد النفسي:

تعددت المفاهيم التي تناولت العقد النفسي وذلك وفقا لرؤى الباحثين لهذا المفهوم، وبعد مراجعة الأدبيات تعددت المفاهيم التي تناولت العقد النفسي وذلك وفقا للمختلفة سيتم عرض مجموعة من المفاهيم التي قدمها الباحثون للعقد النفسي ورؤية كلا منهم له.

فعرفت (Rousseau D, 1989) العقد النفسي بأنه ' توقعات العاملين بالمنظمة للالتزامات المتبادلة بينهم وبين أصحاب العمل ، كما يعرفه (Morrison, 1997) بأنه التزام بين المنظمة و العاملين و ما يحمله هذا الالتزام من وعود متبادلة تصف العلاقة بينهما ، وأيضا عرفه (Sharpe, 2002) بأنه اعتقادات العاملين الناتجة من توقعاتهم لما يحدث في المنظمة و التي يمكنهم الاعتماد عليها لتفسير علاقات العمل و التنبؤ بما يحدث في بيئة المنظمة ، وأشار (Coyle-Shapiro, 2005) إلى أن العقد النفسي يعبر عن "تصور العاملين عن التزام المنظمة تجاههم"

(لمياء عبد الرحيم، عبد الكريم سليمان، 2022، ص (5 - 8)

و بعد الاستعراض السابق لمفاهيم العقد النفسي وبالرغم من تعددها و اختلافها و تناولها من خلال تدرج زمني ، إلا أنها تدور حول مضمون واحد وهو أن العقد النفسي يعكس التوقعات المبنية على وعود صريحة او ضمنية بين العاملين و المنظمات حول الالتزامات و الحقوق المتبادلة بينهما و يمكن للباحث تعريف العقد النفسي بأنه " عقد ضمني غير معلن يتضمن التوقعات المكونة في ذهن و عقل العاملين و ممثلي المنظمة بشأن الالتزامات و الحقوق المتبادلة بينهما و التي تتشكل قبل بدء العمل في المنظمة و تتطور أثناء العمل نتيجة التعامل المباشر بينها . (لمياء عبد الرحيم، عبد الكريم سليمان، 2022، ص (5 - 8)

3-العوامل المحددة للعقد النفسي

سبق الإشارة إلى أن العقد النفسي ينطوي على ألت أزمات متبادلة بين العاملين والمنظمة والسعي الدائم منهما لاحترام هذه الالتزامات، لذلك نجد أن العوامل المحددة للعقد النفسي تتشكل من خلال هذه الالتزامات ويمكن تلخيصها على النحو التالي (حيدر وناصر، 2014)، (Tomprou M.، 2011)، (1998 ، Rousseau، (Tijoriwala)

■ وعود والتزامات المنظمة تجاه العاملين:

تتمثل في توقعات العاملين عن كل ما ستقدمه المنظمة لهم مقابل تميزهم في الأداء والتي من بينها الراتب والحوافز وتهيئة مناخ مناسب للعمل والعدالة الإجرائية والأمان الوظيفي (أنور، 2021)

■ تعهدات والتزامات العاملين تجاه المنظمة:

تعبّر عن الالتزامات التي يتعهد بها العاملين ضمناً تجاه بالمنظمة ومن بين هذه الالتزامات أداء العمل المطلوب وتطوير الذات والولاء للمنظمة والأمانة وقبول التقلبات التي قد تتطلبها طبيعة الوظيفة (Abdulaziz, 2021, Al samman, Muttar, 2021) (أنور، 2021)

4 - أهمية العقد النفسي:

يستمد العقد النفسي أهميته من ردود أفعال العاملين في المنظمات تجاهه، والتي تتضح من خلال موقف أو سلوك لهم (Moore, 2014) ويتبين لنا ذلك من خلال النتائج التي توصلت لها بعض الدراسات في وجود علاقة بين العقد النفسي وتعزيز رضا العملاء وتحسين الأداء الوظيفي لهم (Sobaiha, Ibrahim, 2019) (Gabry, 2019) (Chaubey, 2016)

(أبو طاقية، 2022)، و كذلك وجود دور للعقد النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين (Zheng, 2019) (zhou, plaisent)، (أبو القمصان طلحة، مرزوق، 2019)

وتتضح أيضاً أهمية العقد النفسي في تأثيره على التنمية المستقبلية للمنظمة، فمن خلاله تستطيع المنظمة الحصول على ميزة تنافسية، عن طريقه أصبح لدى المسؤولين في المنظمة نظرة عميقة حول حاجات العاملين ومتطلبات استمرارية العلاقة بينهما، وبالتالي أصبح العقد النفسي يمثل منهجاً لتوفير التفكير الديناميكي لزيادة إنتاجية ودافعية العاملين بالمنظمة (Xiaomei, 2005) كما نجد انه يقوي من انتماء العاملين للمنظمة ويزيد من قناعاتهم بأهدافها و هو ما يجعل لديهم رغبة قوية في الحفاظ على علاقتهم بها (Sobaiha, Ibrahim, & Gabry, 2019)، ونجد أن أهمية العقد النفسي تزداد بشكل كبير في الوقت الحالي خاصة في ظل انخفاض معدلات التوظيف و تقليل إعداد العاملين و علاقات العمل الحالية،

فيمثل العقد النفسي للعاملين ضمانا لتحقيق الالتزامات المتبادلة بينهم و بين المنظمة (أبو القمصان طلحة ، مرزوق ، 2019)

5- العلاقة بين الانغماس الوظيفي و العقد النفسي:

جاءت دراسة (Boxall، 2009) ، لتوضح أن نظام العمل عالي الأداء يعني تبني المنظمة لمجموعة من الممارسات الذي يؤدي تطبيقها إلى تحقيق الأداء العالي ، وقامت الدراسة بالربط بين انغماس العاملين في العمل ورضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي كما ربطت الدراسة بين الانغماس الوظيفي للعاملين و الممارسات التي تتبناها المنظمة والمتمثلة في التحفيز والتدريب وتصميم الوظائف مع وجود إدارة عالية الالتزام وتوصلت من خلال هذا الربط إلى تحقيق مزايا تنافسية للمنظمة ، و في نفس المجال البحثي استهدفت دراسة (العبادي و الجاف ، 2012) بحث استراتيجيات الانغماس الوظيفي كمنهج لتحقيق الأداء العالي في المصارف العراقية ، وتم التوصل إلى وجود علاقة إيجابية بين الانغماس الوظيفي و أبعاد الأداء العالي ، حيث أوضحت نتائج الدراسة أن الانغماس الوظيفي واستراتيجياته تمثل أحد الطرق لتحقيق الأداء العالي وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية للمصرف على المصارف الأخرى ، كما أوصت الدراسة بضرورة التركيز على مفهوم الانغماس الوظيفي حيث يعد من المفاهيم الهامة التي تؤثر على الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق التحفيز الذاتي وبالتالي ينعكس على تحقيق الأداء العالي ، كما سعت دراسة (الساعدي و عكار، 2014) إلى التحقق من تأثير متغير الانغماس الوظيفي بأبعاده (الانغماس الجسدي / الانغماس الشعوري / الانغماس الإدراكي / الانغماس المعرفي) على الأداء العالي في أبعاده الفرعية (التوظيف الفعال / التدريب المعمق / فرص المسار الوظيفي ، مشاركة العاملين) (Maden , 2015)

وبعد هذا العرض للدراسات السابقة تم التوصل للآتي:

- أن التغيير التنظيمي الذي يتبعه الحفاظ على العقد النفسي يزيد من انغماس العاملين في العمل.
- خرق العقد النفسي والعقود النفسية السلبية تؤدي إلى انخفاض مستوى انغماس العاملين في العمل.
- وجود تأثير للالتزام بالعقد النفسي على الانغماس الوظيفي.
- للعدالة التنظيمية تأثير في تحقيق انغماس العاملين في العمل حتى لو تم مخالفة العقد النفسي.

- هناك تأثير للالتزام بالعقد النفسي على انغماس العاملين في عملهم.
- لممارسات العمل عالية الأداء دور في تخفيض تأثير خرق العقد النفسي على ارتباط العاملين بالمنظمة.
- للانغماس الوظيفي دور في تحقيق الأداء العالي ومزايا تنافسية للمنظمات.
- لرفاهية العاملين تأثير على الانغماس الوظيفي والأداء العالي.
- يوجد علاقة سلبية بين خرق العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي.
- يوجد تأثير متبادل بين خرق العقد النفسي وتحقيق الأداء العالي.

(لمياء عبد الرحيم، عبد الكريم سليمان، 2022، ص 18-20)

ب) التحفيز:

1) تعريف التحفيز:

اختلفت آراء الباحثين والمهتمين بدراسة التحفيز في وضع تعريف موحد له إلا أن جميعها لا يخرج من إطار المفاهيم العامة له حيث تدور كلها حول تعاريف نذكر منه:

عرف التحفيز على أنه: "مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة القوى الحركية في الإنسان والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته.

هناك من عرفه بما يلي: "هو شعور داخلي لدى الفرد يولد لديه الرغبة في إخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منه إلى تحقيق أهداف معينة وقد كان لرسول الله - صلى الله عليه وسلم - أكبر الأثر في توجيه صحابته وتحفيزهم على العمل بكفاءة، وبذلك نجده صلى الله عليه وسلم قد وضع هذه الأسس قبل أن نكتب فيها بأربعة عشر قرناً.

وقد عرف أيضاً: التحفيز = قوة الرغبة في العمل × مدى التوقع بنجاح العمل.

عرف التحفيز كذلك: "هو ممارسة إدارية للمدير للتأثير في العاملين من خلال تحريك الدوافع والرغبات والحاجات لغرض إشباعها وجعلهم أكثر استعدادا لتقديم أفضل ما عندهم بهدف تحقيق مستويات عالية من الأداء والإنجاز في المنظمة ويؤكد هذا التعريف أن التحفيز من اختصاص المدير الغرض منه تعبئة العاملين وجعلهم أكثر جاهزية بدنيا ونفسيا لأجل ترجمة هذا الاستعداد في شكل إنجازات للمنظمة.

ويعرف التحفيز كالتالي: "مجموعة العوامل التي تهيئها الإدارة والتي تهدف من خلالها لتحريك قدرات الفرد الإنسانية وإثارة قواها الكامنة مما يزيد من كفاءة أدائه لأعماله على نحو أكبر وأفضل وهذا بالشكل الذي يحقق أهدافه وإشباع كافة احتياجاته الإنسانية ورغباته.

عرف أيضا أنه: "عبارة عن نوع من القوى الداخلية التي تستثير وتنظم وتديم كافة الأنشطة التي تقوم بها وبما أن هذه القوى حالات داخلية لا تخضع للتجربة المباشرة فإن الدارس لها يستنتج وجودها ويدرك ما يدرك من طبيعتها وخصائصها ، بواسطة اللجوء إلى ملاحظة السلوك الخارجي للأشخاص وتحليله ، فهي عملية لا نلمسها لكن نستدل عليها ونلاحظها من خلال التغيير الحاصل في السلوك فالتحفيز مهارة سلوكية وقيادية يجب أن يتمتع بها المشرف لممارسة وظيفة التوجيه والرقابة والمتابعة وتفعيل آليات التكوين باعتماد مقاييس موضوعية لممارسة عملية التقويم (أسماء بوزيان ، 2018 ، ص 33-34)

2) أنواع التحفيز:

وينقسم إلى نوعين:

1-2 الحوافز مادية:

وهي ما يدفع العاملين بشكل نقدي أو عيني من اجل العمل على زيادة معدلات إنتاجهم في شكل مباشر أو غير مباشر، بحيث تعتبر العلاوات والمشاركة في الأرباح والتأمين الوظيفي والاجتماعي كلها حوافز مادية ويمثل الأجر أهم حافز مادي.

1-1-2 الأجور:

تمثل الأجور أهم حوافز العمل في المجتمعات المختلفة وتختلف أنظمة دفع الأجور في المؤسسات كما تختلف في المؤسسة الواحدة بالنسبة لأنواع مختلفة من الأفراد، أو أنواع مختلفة من العمل.

2-1-2 المكافآت: التي يتقاضاها بعض العاملين لقاء أعمال غير عادية يقومون بها.

2-1-3 المكافآت الإضافية: بعض الأعمال فيها أوقات العمل أكثر من الساعات المعتادة مما يستدعي.

2-1-4 التأمين الصحي: يعتبر من الحوافز التي تقدمها بعض المؤسسات لعاملها وأسرتها و يعتبر تخفيف للأعباء المالية.

2-1-5 الضمان الاجتماعي: و هو ضمان المستقبل بعد سن التقاعد أو للظروف الصحية التي توقعه عن العمل و بالتالي فهو يوفر حياة كريمة في الحالتين.

2-2- الحوافز المعنوية:

وهي تلك الحوافز التي تشبع حاجات الإنسان الاجتماعية والذاتية التي ترتبط بالحاجة النفسية والسلوكية للأفراد بهدف رفع معنوياتهم وتحسين جو محيط العمل، وقد أبرزت الكثير من الدراسات والبحوث الميدانية قيمة الحوافز المعنوية في مجال العمل بل ونجاحها في بعض الأحيان على الحوافز المادية حيث أن هذه الأخيرة لا تكفي بمفردها لتحقيق أهداف الإدارة ولذلك فإن الحوافز المعنوية تعطي للعامل شعور بأن ما يقدمه هو تقدير للجهد الذي يبذله.

2-2-1 الأمن و الاستقرار في العمل:

إن أهم ما يريده الأفراد في حياتهم المهنية هو الشعور بالأمان والاستقرار في العمل فهم بحاجة الى الإحساس بأنهم مؤمنون من مخاطر العمل في الميدان، فالعامل الذي يشعر انه مهدد بالطرد بين لحظة وأخرى لا شك انه يشعر أنه مهدد بالطرد بين لحظة وأخرى لا شك انه يشعر بعدم الاطمئنان والاستقرار في العمل، إذن فلهذا العامل تأثير على نفسية العاملين.

2-2-2 الترقية في منصب العمل:

هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى خلو بعض مراكز العمل مثل التقاعد، الاستقالة أو التوسع في الأعمال فتلجأ الإدارة في بعض الأحيان إلى شغل بعض أو تلك المراكز بأفراد المؤسسة إلا أنها في بعض

الأحيان تعتمد إلى ملاء تلك المراكز من داخل المؤسسة عن طريق الترقية وتكمن فاعلية هذه الأخيرة كحافز على العمل لإنتاجية الفرد وكفاءته.

3-2-2 الاعتراف بأهمية العامل:

وتتجلى أهمية هذا الحافز في كونه يدل على اعتراف الإدارة بأهمية العامل وتقدير ما يبذله من جهد في عمله.

4-2-2 تلبية الحاجات الاجتماعية:

يزداد عطاء الأفراد عن طريق حفزهم في جوانب من حياتهم الشخصية والعمل على تلبية الحاجات الاجتماعية، مثل توفير نشاطات ترفيهية أو رياضية للعامل. (أسماء بوزيان، 2018، ص46-49)

3-2 العلاقة بين التحفيز و الانغماس الوظيفي:

يعتبر التحفيز بنوعيه أهم العوامل التي تعزز من الانغماس الوظيفي كما تجعله يتعلق بالعمل الذي يقوم به وكذلك المؤسسة التي يعمل فيها بحيث لا يفكر البتة في تركها، ويمكن أن نعتبر العلاقة بين التحفيز والانغماس الوظيفي علاقة تأثير وتأثر، حيث لا يمكن للعامل أن يعمل بكل إمكانياته بدون حوافز، ولا يمكن للمؤسسة أن تمنح الحوافز للعامل ما لم يكن منغمسا في عمله والقيام به على أتم وجه.

ج) جودة الحياة الوظيفية:

1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

و يعرفها Anderson 1988 بأنها زيادة مشاركة العاملين في القرارات ، و تتمين مجهودات و طاقات العاملين ، إضافة إلى التحسين المستمر للأمن الوقائي والصحة الوظيفية ، بالتالي يضيف الكاتب بعض الحاجيات التي يراها جد ضرورية من أجل الارتقاء بأداء المنظمة ، فيرى أن المشاركة في القرارات والصحة والأمن ، من أولويات المنظمة التي يجب التركيز عليها لتلبية طموحات ورغبات العمل ، ويركز الطبال عبد الله على توفير الظروف المادية والمعنوية اللازمة والضرورية والتي من شأنها زيادة الولاء والالتزام اتجاه المؤسسة وبالتالي الارتقاء بأدائه .

من ناحية أخرى Pizam 2010 أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في مجموعة من السياسات المحفزة، نظم مكافئات فعالة، واستغلال أحسن لوقت العامل داخل المؤسسة.

وعليه يمكن صياغة التعريف التالي لجودة الحياة الوظيفية:

طريقة عمل تتضمن برامج وعمليات تهدف إلى تهيئة ظروف مناسبة تخدم العاملين للقيام بالأعمال الموكلة لهم بأحسن طريقة ممكنة، فهي فلسفة تهدف إلى توفير الحاجيات وتلبية الرغبات، وتتمين وتمكين العاملين من أجل تحقيق رضاهم والارتقاء بالأداء إلى أعلى مستوى (عادل بومجان، جوهرة أقطي، خالد الوافي، 2018، ص 124)

2- أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تتمثل أهداف جودة الحياة الوظيفية والتي تسعى المؤسسات الى تحقيقها وهي:

- ❖ زيادة الرضا الوظيفي للعاملين.
- ❖ زيادة الالتزام التنظيمي.
- ❖ جذب العمالة الماهرة والحفاظ عليها.
- ❖ تقليل التكاليف بسبب تراجع معدلات توتر العاملين بمجال العمل.
- ❖ تحقيق الرفاهية الأكبر للعاملين والمجتمع (بوبكر نعرورة، أحمد تي، 2021، ص 106-107)

3- أهمية جودة الحياة الوظيفية:

- حل المشكلات جميعها سواء التي تواجه العاملين أو المؤسسة بأسلوب المشاركة كما في حلقات النوعية.
- تصميم أنظمة أجور ومكافئات تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم وتحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل، والحفاظ على سلامة العاملين بالمنظمة.
- إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل أكثر رضا لهم.
- السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا عن طريق الاهتمام بحقوق العاملين في المؤسسة.
- العمل على تجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة.
- تقليل الصراعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسود فيه روح التعاون، وتبني فيه علاقات تسعى إلى زيادة الإنتاجية. (بوبر نعرورة، أحمد تي، 2021، ص 106)

4- دور جودة الحياة الوظيفية في تنمية الانغماس الوظيفي:

سنتناول في هذا العنصر بالتحليل والمناقشة النقاط التالية:

- دور بيئة العمل المادية والمعنوية في تنمية الاستغراق الشعوري لدى الموظف.
- دور بيئة العمل التنظيمية والوظيفية في تنمية الاستغراق الإدراكي.

يمكن توضيح أبعاد كل من جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي من خلال الشكل التالي:

أبعاد الانغماس الوظيفي

الانغماس الشعوري و من -1

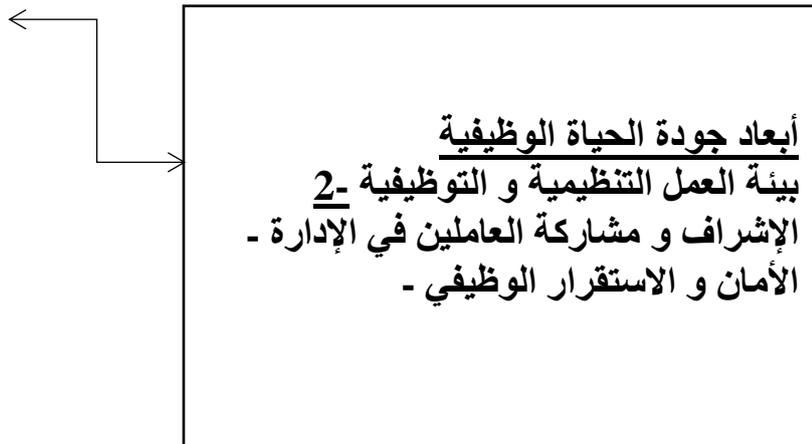
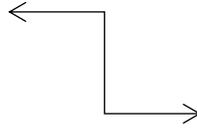
مؤشراته ما يلي

4

أبعاد جودة الحياة الوظيفية

بيئة العمل المادية و المعنوية-1

الأمن و الصحة المهنية



(زونية بوساق، عتيقة حرارية، 2018)

الشكل رقم (4) يوضح كل من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والانغماس الوظيفي

ومن خلال ما سبق يمكن تلخيص العلاقة بين الانغماس الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية كالاتي:

كلما كانت جودة حياة العمل عالية وفعالة فإنها تساهم في تنمية الانغماس لدى العامل والذي من شأنه أن يساهم في كفاءة العمل الذي يقوم به في المؤسسة مما يجعلها قادرة على منافسة المؤسسات الأخرى

5- علاقة جودة الحياة الوظيفية بالانغماس الوظيفي:

إن خصائص العمل بما تشمل عليه من تنوع واستقلالية ونوعية تلعب دورا كبيرا ومهما في تنمية انغماس الفرد في عمله.

كما و تعد جودة الحياة الوظيفية سواء كانت من الناحية المادية مثل ملائمة الأجور و الرواتب و المكافآت أم من الناحية المعنوية مثل التعامل الحسن و العدالة التنظيمية و الشعور بالمحبة و الإخوة ، هذه الأمور تعمل على انتشار مناخ مستقر يسوده الحب و تجنب الصراعات مما قد يؤدي إلى تحسين الانغماس الوظيفي لدى العاملين ، وبالتالي تنمية كفاءة العاملين ، كما انه و من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة كدراسة المغربي 2004 التي تشير إلى وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة الوظيفية و الانغماس الوظيفي ، كما توصل إلى وجود مستويات متباينة من الانغماس لدى العاملين في بيئة واحدة وأن الاستغراق يمثل دور وسيط ومعقد في نموذج العلاقات الخاصة وخبرات العمل وخصائصه الوظيفية وعلاقتها بتوقعات المهنة ومخرجاتها (فاطمة مرغيت ، لبنى بوعشير ، 2019 ، 74-75)

(ب) - السلوكيات المعيقة للانغماس الوظيفي:

1- الاغتراب الوظيفي:**1-1 مفهوم الاغتراب الوظيفي:**

يعتبر الاغتراب الوظيفي بأنه حالة أو شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي يؤديها داخل منظّمته أو مؤسسته التي يعمل بها ، هو حالة الانفصال بين الفرد والوظيفة، فارتفاع درجة الاغتراب الوظيفي تشير إلى ضعف في الارتباط النفسي بين الفرد والوظيفة و من ثم فإن الوظيفة بمهامها ومسؤولياتها ونشاطاتها لا تمثل قيمة حقيقية للفرد ولقد ارتكز مفهوم الاغتراب الوظيفي في دراسات الاغتراب على فكرة الفاعلية الوظيفية ، بمعنى شعور الفرد بمدى قدرته على التأثير في مجريات العمل الذي يمتنهه ، سواء على مستوى القرار الوظيفي ، أو مستوى الأحداث الناتجة عنه في المجتمع الذي يعيش فيه، وعلى هذا الأساس أعتبر الفرد الذي يشعر بضالة الفرص أمامه للتأثير على هذه العملية في المجتمع بأنه مغترب وظيفياً .

(مجلة كلية التربية، 2016، ص 477 - 478)

1-2 الآثار السلبية للاغتراب الوظيفي:

للاغتراب الوظيفي العديد من الآثار السلبية في مجال العمل فشعور الفرد بالاغتراب في مجال العمل يفقده الانسجام والتأقلم مع هذا العمل ، وهو يزيد شعور الفرد بالوحدة وعدم الرضا وفقدان الانتماء التنظيمي واختفاء روح المبادرة والمسؤولية ، ولا شك أن هذه المظاهر السلبية تؤثر سلباً على كل من الفرد والمنظمة كذلك يضيف البعض مجموعة من الآثار السلبية للاغتراب الوظيفي مثل ارتفاع معدلات الغياب ، وارتفاع معدل دوران العمل ، وانخفاض مستوى الأداء ، والمساعدة على تكوين الاتجاهات السالبة لدى الأفراد في محيط العمل .

و يحدد شيروم (2002، shiroma) النتائج السلبية على مستوى الأفراد بالنسبة للاغتراب والتي يمكن

إجمالها كالآتي:

- التعرض لكل أنواع الأمراض النفسية والسيكوماتية.
 - المقاومة للتغيير، حتى وإن كان التغيير نحو الأفضل.
 - فقدان الفرد للإبداعية والابتكار، وفقدان المتعة والاندفاع للعمل.
 - نقصان في التأثير والفاعلية. بالإضافة للصراعات وبالتالي الانعزال
 - نقص أو تراجع في نوعية الحياة والقبول الشخصي أو الرضا الذاتي، وذلك عن طريق رفض الفعاليات الحياتية.
 - تراجع وانحطاط في النظام المناعي للفرد، وما ينتج عنه من فرص كبيرة للإصابة بالأمراض.
 - النتائج الفسيولوجية الخاصة والتي تتمثل بالضغط الهرموني وما ينشأ عنه من علة وأمراض جسدية.
- (مجلة كلية التربية، 2016، ص 483)

2- الصمت التنظيمي:

2-1 مفهوم الصمت التنظيمي المدرسي:

يصعب تقديم تعريف محدد لمفهوم الصمت التنظيمي شأنه في ذلك شأن المفاهيم السلوكية الأخرى، نظراً لعدم وجود مقاييس متفق عليها لقياس مستوى الصمت التنظيمي، إضافة إلى كثرة الدراسات والبحوث التي تناولت هذا السلوك من زوايا وجوانب مختلفة وربطه بمتغيرات أخرى.

الصمت التنظيمي بأنه ظاهرة سلوكية تتمثل في إحجام العاملين عن تقديم المعلومات حول مشكلات وقضايا العمل المختلفة والامتناع عن تقديم المقترحات والأفكار التي تساهم في عملية التحسين أو التطوير التنظيمي سواء بشكل متعمد أو نظراً للخوف من ردود الفعل السلبية، وقد يرجع ذلك لأسباب شخصية أو إدارية أو تنظيمية (نواف شبان المطيري، 2020، ص 143-144)

2-2 أسباب الصمت التنظيمي بالمدارس:

يمكن إرجاع الصمت التنظيمي بالمدارس إلى قلق الموظفين من أن التحدث بصوت عال سيضر بمصداقيتهم أو يؤدي إلى تقييمات الأداء السلبية، كما يعتقد الموظفون أن صوتهم لن يكون له أي تأثير في عملية التغيير والتطوير بالمنظمة وأن التحدث علنا سوف يضر بالآخرين في حين أن الصمت سوف يعطي لهم ميزة تنافسية.

كما قد يرجع انتشار ظاهرة الصمت التنظيمي بالمدارس إلى الانسحاب النفسي، وفقدان الارتباط مع جهة العمل، والخوف من رد فعل الإدارة، والاعتقاد بعدم جدوى التعبير، وتجنب الصراع، والخوف من الوصم بالندم، والخوف من الانعزال، وعدم وجود قنوات للاتصال.

3-3 آثار الصمت التنظيمي بالمدارس:

إن تفشي سلوك الصمت التنظيمي بين العاملين في المدرسة حيال القضايا والمشكلات التي تواجههم في العمل، أو عزوفهم عن التعبير عن آرائهم، وإبداء مقترحاتهم لتطوير وتحسين إجراءات العمل، قد يفضي إلى عواقب وخيمة ونتائج سلبية على الأداء التنظيمي بشكل عام، وعلى ديمومة المدرسة وصحتها بشكل خاص ويعد الصمت التنظيمي أمرا خطيرا للغاية بالنسبة للعاملين والمدارس على حد سواء لأنه يؤدي إلى عدم الاكتراث بين بعض العاملين، ويصبحوا غير مباليين تجاه عملهم ومديريهم، كما أن الصمت التنظيمي قد يضر المدرسة بشكل كبير بسبب امتداد هذا "السلوك غير المبالي" بين العاملين و الذي يؤثر على أداء المدرسة ككل و على نوعية الخدمات التي تقدمها .

ومن النتائج المترتبة أيضا على الصمت التنظيمي بالمدارس ضعف الثقة حيث يؤدي الصمت إلى انخفاض تبادل المعلومات بين الأفراد وبالتالي تكون الثقة والتعاون بينهم ضعيفة، كما يؤثر الصمت في قدرة الأفراد على الابتكار والإبداع، وكذلك تردي المناخ التنظيمي السائد فالصمت يؤدي إلى ضعف التفاعل والحوار بين الأفراد، وقد يسهم الصمت التنظيمي في ضعف أساليب العمل وتقليل فرص النمو والتطور وتحقيق الطموحات الفردية، وبالتالي تدني إمكانية الاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة لدى العاملين بالمدرسة. (نواف شبلاان المطيري، 2020، ص147-148)

3- الاحترق الوظيفي:

1-3 مفهوم الاحتراق الوظيفي:

يعتبر مفهوم الاحتراق الوظيفي من المفاهيم التي أصبحت شائعة في مجال السلوك التنظيم ، ويرجع هذا المفهوم إلى " فرويد نبرج الذي يعد أول من استخدم هذا المفهوم وذلك لدلالة على الاستجابة الانفعالية للعاملين الذين يعانون من الإنهاك النفسي ونقص الخبرة و ضعف الانجاز ويميلون إلى تبدل مشاعرهم اتجاه الآخرين " وعرف بأنه الحالة التي يشعر فيها العامل بتدني كفاءته في العمل وفقدان التزامه الشخصي في علاقات العمل ، وفقدان العنصر الإنساني في التعامل مع الآخرين داخل المنظمة وخارجها " هذا الشعور ناتج عن الضغوطات والعلاقات التنظيمية المزمنة (سليم ، توفيق، 2020 ، ص3-4)

2-3 عوامل الاحتراق الوظيفي:**1-2-3 العوامل الذاتية و الشخصية:**

حيث اتفقت معظم الدراسات على أن الموظف الأكثر انتماء والتزاما بعمله، وإخلاصا له يكون أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي، كونه يقع تحت ضغوط العمل في بيئة عمله.

كما أن الفوارق الفردية (الشخصية) تلعب دورا مهما في تعريف الفرد للضغوط، على اعتبار أن الفرد الغير قادر على التحمل والتكيف مع أي نوع من أنواع الضغوط هو الفرد الأكثر تعرضا لمضاعفات ونتائج هذا الضغط.

2-2-3 العوامل الخاصة المتعلقة بالبعد المهني:

تعتبر المهنة ومتطلباتها الجانب البارز والبعد الأهم الذي يحدد العامل فيها انتمائه لعمله والتزامه به وبأهدافه فبيئة العامل والظروف المرتبطة ا تساهمان إلى حد كبير في زيادة وانخفاض حدة ضغط العمل الواقع على العامل كما أن إحساس العامل بفعله في إشباع حاجاته الأساسية من خلال العمل الذي يقوم به سوف يقود إلى عدم الرضا عن العمل بأبعاد مختلفة وتكون نهايتها الاحتراق الوظيفي.

3-2-3 العوامل المتعلقة بالبعد الاجتماعي:

إن الاعتناء المتزايد على المؤسسات خاصة تلك التي تقدم خدمات وعناية بأفراد المجتمع والذين يلقون بأعبائهم عليها، هذا الأمر الذي يرفع من درجة العبء الوظيفي المنوط بالعاملين الذين يعملون في هذه المؤسسات خاصة بالنسبة للهيئات الرسمية، والمهنيين المتخصصين في تقديم خدمات مباشرة للمجتمع،
(سليم، توفيق، 2020 ص5)

خلاصة الفصل:

تحدثنا في هذا الجزء من البحث عن الانغماس الوظيفي وهو المتغير المستقل في هذه الدراسة و ركزنا في هذا الجزء على عدة جوانب عن الانغماس الوظيفي في هذا الجزء تناولنا مفهوم الذي من خلاله استخلصنا بأن الانغماس الوظيفي حيث يعتبر سلوك إيجابي عند الفرد تجاه عمله حيث يؤدي إلى زيادة في الإنتاجية و التفوق في الأداء ، و تطرقنا أيضا إلى أهميته بنسبة للفرد و المنظمة لما يمتلكه من أهمية بالغة و كذلك ذكرنا النظريات و استراتيجيات بالإضافة إلى بعض المفاهيم المرتبطة بالانغماس الوظيفي كالرضا الوظيفي و الالتزام و الولاء وغيرها و تطرقنا إلى أبعاد كل الانغماس الشعوري و السلوكي و الإدراكي و العوامل التي تساعد في زيادة الانغماس داخل المدرسة و المعوقات أيضا و ذكرنا أيضا سيكولوجية الانغماس الوظيفي .

الفصل الثالث

الأستاذ

. تمهيد

1. مفهوم الأستاذ
2. خصائص الأستاذ
3. دور الأستاذ
4. طرق التواصل بين الأستاذ والتلاميذ المعاقين سمعياً
5. طرق الأستاذ لتدريس التلاميذ المعاقين سمعياً
6. أهمية ومكانة الأستاذ

خلاصة

تمهيد:

عد العملية التعليمية محل اهتمام العديد من الخبراء و الباحثين ، فالعلم هو سلاح الانسان اليوم ، و هو بحر يغوص فيه الباحث او العالم للوصول الى الحقيقة و المعارف ، وهو سبب في أي تطور يحصل في هذا العالم ، و يشترط فيه ان يبني على طرق سليمة مواكبة للعصر الذي نعيش بمختلف تطوراته في جميع المجالات ، كما ان الأستاذ هو الركيزة الأساسية التي تضمن وصول المعلومة للمتعلم والتلميذ فإذا صلح هو صلح المتعلم و اذا فسد يفسد معه ، ولقد انتشرت ظاهرة السلوك التعليمي غير السوي في المدارس خلال الآونة الأخيرة بطريقة جد سريعة في جل مؤسساتنا التربوية التعليمية، و التي من المفروض أن يكون هدفها الأساسي هو غرس القيم السلوكية النبيلة في نفوس الناشئين وتحسينها ذاتيا من كل السلوكيات غير السوية، التي تخالف الفطرة الإنسانية والخلق ، هذا ما يجعلنا نتوقف عند هذه النقطة والبحث وراء أسباب تطور هذه الظاهرة وكيفية معالجتها والحد منها في المستقبل

1. مفهوم الأستاذ:

هو حلقة الوصل بين المتعلم والمجتمع لذلك من المهم أن يعمل جاهدا بكل قدراته الذهنية والجسدية معا لتحقيق الموائمة بين متطلباتهما فيعملان سويا وفق تناسق رائع كل هذا بالطبع يستوجب أن يملك مقومات تفكير صحيح.

كما يعرف أيضا انه يقوم مقام القائم بالاتصال وهو المسؤول عن وضع المناهج في بعض الحالات أو في عدم إعادة تنظيمه وعرضه بما يتناسب مع قدرات الطلبة والوسائل المتاحة لديه فالأستاذ المتمرس الذي يمتلك مهارات اتصالية عالية يعرف كيف يرفع من دافعية طلبته نحو التعلم وكيف ينمي هذه الدافعية طيلة حياته التعليمية. (فاطمة الحدادي، سليمة براكو، 2021، ص 11)

ويمكن تعريف الأستاذ أو المعلم بأسلوب تقليدي بسيط على انه الشخص المسؤول عن توزيع المعرفة، وعن تزويد الطلاب بها، وتيسير المعلومة وتبسيطها لهم، ولا يقتصر دور الأساتذة على تزويد الطلاب بالمعرفة بل هم قادة فكريون يخلقون فرصا للطلاب لترسيخ ما تعلموه وتطبيقه في الحياة العملية (encyclopedia , 2019)

والأستاذ هو العنصر الأساسي في عملية التعليم وهو الجزء الذي تبنى عليه كل عمليات التعليم، فإن كان الأستاذ كفؤاً وتدريبه جيداً فيكون التعليم ناجحاً وفعالاً وإذا كان الأستاذ تدريبه ناقصاً وغير مكتمل، فالتعليم يكون غير كامل وغير واضح. (احمد فلوح، 2006، ص 15)

وعرفه احمد السرغيني بأنه هو ذلك الشخص الذي ينوب على الجماعة في تربية أبنائهم وتعليمهم، وهو موظف من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة ويتلقى اجر نظير قيامه بهذه المهمة.

كما عرفه لاند دي شير بأنه الفرد المكلف بتربية التلاميذ في المدارس.

والأستاذ هو حلقة وصل بين المتعلم والمجتمع، لذلك من المهم ان يعمل جاهدا بكل قدراته الذهنية والجسدية معا لتحقيق الموائمة بين متطلباتهما فيعملان سويا وفق تناسق رائع وكل هذا بالطبع يستوجب أن يملك مقومات التفكير الصحيح.

وهو أيضا حجر الزاوية في العملية التعليمية فهو يؤثر في التلاميذ بأقواله وأفعاله، ومظهره وسائر تصرفاته التي ينقلها التلاميذ عنه ويستطيع المعلم الكفاء أن يوظف الإمكانيات التي في متناوله ويبتكر فيها لينجح في أداء رسالته.

والمعلم كما يعرف أيضا أنه يقوم مقام القائم بالاتصال وهو المسؤول عن وضع المناهج في بعض الحالات أو في إعادة تنظيمه وعرضه بما يتناسب مع قدرات الطلبة والوسائل المتاحة لديه، فالمعلم المتمدرس الذي يمتلك مهارات اتصالية عالية يعرف كيف يرفع من دافعية طلبته نحو التعلم وكيف ينمي هذه الدافعية طيلة حياته التعليمية. (حنان الأطرش، حميد سهير، 2021، ص 16-15)

2. خصائص الأستاذ:

أشارت دراسات تربية كثيرة إلى وجود علاقات إيجابية بين امتلاك الأستاذ للعديد من الصفات الشخصية والوظيفية ومدى فاعليته التعليمية ويمكن تصنيف هذه الخصائص إلى فئتين رئيسيتين، خصائص شخصية عامة وقدرات تنفيذية على هيئة واجبات وظيفية ومن الأهمية التأكيد على انه كلما استطاع المعلم تحصيل هذه الصفات ودمجها كلما تمكن من امتلاك أساليب تعليم مؤثرة وممارسة قدرة توجيهية في العملية التعليمية

داخل الفصل وخارجه ومن ثم الحادث أثر بالغ في شخصيات المتعلمين فالأستاذ ينبغي أن يتصف بعدة خصائص منها:

1-3 الجانب العقلي و المعرفي:

بمعنى أن يكون لدى المعلم قدرة تمكنه من معاونة طلبته على النمو وأن يكون مستوعبا لمادة تخصصه أفضل استيعاب وأن يكون شديد الرغبة في توسيع معارفه وتجديدها، مرن التفكير، يداوم على الدراسة والبحث في فروع المعرفة.

2-3 الجانب التكويني:

مهنة التعليم مهنة شاقة تقتضي بذل جهد كبير فالصحة المناسبة والحيوية والجسمية تمثل شروطا هامة لتحقيق هدف ناجح ومفيد كذلك يتطلب من الأستاذ أن يكون واضح الصوت وأن يغير في نبراته ودرجة صوته حتى يوفر الانتباه الدائم من المتعلمين وحتى يتجنب الرتابة التي تؤدي إلى الملل وتشتيت الانتباه كما يجب على المعلم أن يحافظ على شكله الخارجي لما له دور كبير في تقليد الطلبة له واحترامهم

3-3 أثارة دافعية التعلم:

إن إثارة ميول المتعلمين نحو أداء المعلم واستخدام المنافسة بقدر مناسب بينهم من الأمور الهامة لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية مع الأخذ بعين الاعتبار القدرات واستعدادات المتعلمين فدفع المتعلم لأداء مهام لا تتناسب مع قدراتهم لا شك انه سوف يتعثر ويفشل ويشعر بالإحباط نحو الأستاذ ومن ثم عد الاستمرار في الدراسة. (فاطمة الحدادي، سليمة براكو، 2021، ص 12-13)

3. دور الأستاذ:

ومن أهم أدوار الأستاذ:

1-2 دور الأستاذ في تعليم التلاميذ قدرات التفكير:

والمقصود هنا هو تعليم التلاميذ قدرات التفكير التي تجعلهم يكتشفون بأنفسهم المعارف والحقائق المختلفة فتعليم قدرات التفكير لها العديد من المزايا ومن أبرزها:

* يزيد من إنسانية التلميذ.

* يزيد من قيمته وثقته بنفسه.

* يسرع في تأهيله وإعداده للمجتمع.

* يهذب قدراته ويجعله أكثر ملائمة لمطالب المستقبل.

* التدريب على حل المشكلات ونقد المواقف والابتكار. (الحدادي فاطمة، سليمة براكو، 2021، ص11)

2-2 دور الأستاذ كملاحظ و مشخص معالج : تعد العملية التعليمية محل اهتمام العديد من الخبراء و الباحثين ، فالعلم هو سلاح الإنسان اليوم ، و هو بحر يغوص فيه الباحث أو العالم للوصول إلى الحقيقة و المعارف ، وهو سبب في أي تطور يحصل في هذا العالم ، و يشترط فيه أن يبني على طرق سليمة مواكبة للعصر الذي نعيش بمختلف تطوراته في جميع المجالات ، كما أن الأستاذ هو الركيزة الأساسية التي تضمن وصول المعلومة للمتعلم والتلميذ فإذا صلح هو صلح المتعلم و إذا فسد يفسد معه ، ولقد انتشرت ظاهرة السلوك التعليمي غير السوي في المدارس خلال الآونة الأخيرة بطريقة جد سريعة في جل مؤسساتنا التربوية التعليمية، و التي من المفروض أن يكون هدفها الأساسي هو غرس القيم السلوكية النبيلة في نفوس الناشئين وتحسينها ذاتيا من كل السلوكيات غير السوية، التي تخالف الفطرة الإنسانية والخلق ، هذا ما يجعلنا نتوقف عند هذه النقطة والبحث وراء أسباب تطور هذه الظاهرة وكيفية معالجتها والحد منها في المستقبل .

ومن أدوار المعلم كذلك الملاحظة والمقصود هنا هو ملاحظة المعلم لتلاميذه ولأفعالهم وردودها ومعرفته لطبائعهم ومستويات سلوكهم وتكوينهم السيكولوجي ولانفعالاتهم ومختلف المواقف السلبيه التي قد تصدر منهم وذلك لسهل الى حد كبير التعامل مع كل منهم بالنسبة للأستاذ.

إضافة إلى دوره التشخيصي والذي يرتبط بدوره كملاحظ إذ يستطيع بتشخيص سلوك التلاميذ تحديد جوانب القوة والضعف لكل تلميذ وطرق التعامل ووضع برنامج مناسب له

3-1-2 دور الأستاذ كمستشار و موجه للتلاميذ:

يعتبر التوجيه والإرشاد من أهم أدوار الأستاذ التي يقوم بها مع تلاميذه وذلك في مختلف أمورهم ومواقفهم التي يتعرضون لها سواء التعليمية منها أو الاجتماعية وهذا ما أكده علي الراشد بان المعلم الجاد هو الذي يركز جهوده وتوجيه وإرشاد ومساعدة تلاميذه على تحقيق أهداف التعليم أكثر من أن يلقنهم المعلومات الجاهزة وكيفية تقويم عملهم وتعلمهم بأنفسهم

ويتمثل دور الأستاذ أيضا في:

- إكساب الطلبة المعارف والحقائق والمفاهيم العلمية الوظيفية: للمعلم دور معرفي يتركز حول منح الطلبة المعارف والحقائق وكذلك ما يرتبط بهذه المعارف من مهارات علمية وقيم واتجاهات تمكنهم من فهم الحاضر بتفاصيله وتصور المستقبل باتجاهاته أي تهيئة الطلبة لعالم الغد.
 - تنمية الطلبة في جوانبهم المختلفة: على المعلم تنمية الطالب من كافة الجوانب عقليا، نفسيا، اجتماعيا ... إلى أقصى ما تسمح به استعداداته، ويسعى إلى غرس روح المسؤولية الفردية والجماعية وكذلك تنمية قدرات التفكير العلمي المتنوعة.
 - تحقيق مبدأ التعلم الذاتي وتنمية قدرات الإبداع لدى الطلبة.
 - تحقيق التعلم الذاتي وحثهم على اكتشاف المعلومات والحقائق بأنفسهم سواء من مصادر المعرفة التقليدية أو الحديثة بالإضافة إلى توظيفها لبناء الشخصية المبدعة.
 - تحريك الطالب وتقليص مظاهر السلوك غير اللائق من طرفه، بواسطة إقامة علاقات بينه وبين طلبته داخل الصف وخارجه.
 - اشتراك أولياء الأمور عمليا بكل ما يتعلق بأبنائهم.
 - تطوير وتفعيل أساليب تدريس فعالة من شأنها زيادة التعلم.
- (حنان الأطرش، حميد سهير، 2021، ص 21-20)

4. طرق التواصل بين الأستاذ والتلاميذ المعاقين سمعيا:

4-1 الطريقة الشفهية:

تتضمن هذه الطريقة تدريب البقايا السمعية للطفل المعاق سمعيا كما تحوي تعليمه قراءة الكلام وتؤكد على ضرورة استخدام المعينات السمعية، ولهذه الطريقة عدة تدريبات نوجزها في الآتي:

4-1-1 التدريب السمعي:

ويقصد به تعليم المعاق سمعياً لتحقيق الاستفادة القصوى من البقايا السمعية المتوفرة لدى الطفل وتمييزها واستثمارها بواسطة تدريب الأذن والانتباه السمعي وتعويد الطفل على أنواع الأصوات المختلفة في البيئة المحيطة والانتباه لها، ويستخدم في التدريب السمعي معينات سمعية تساعد على توصيل ما يصدر توصيل ما يصدر أصوات وتمكين المعاق من تكرارها وتقليدها مع التدريب على تنظيم عملية التنفس وعلاج عيوب النطق، وتلاءم هذه الطريقة ضعاف السمع الذين بإمكانهم التقاط بعض الأصوات باستخدام معينات السمعية.

2-1-4 قراءة الشفاه:

ويطلق عليها أحيانا قراءة الكلام أو اسم القراءة البصرية وتهتم بتعليم الطفل المعاق سمعياً استخدام ملاحظاته البصرية لحركة الشفاه ومخارج الأصوات بالإضافة الى بقايا السمع من اجل فهم الكلام الموجه

أ) أنواع التدريب على قراءة الشفاه:

- التدريب الفردي:

وفيه يتم التدريب على قراءة الكلمات والحروف بصورة منفردة كل حسب قدرته ودرجة فقدان السمع لديه.

- التدريب الروتيني:

ويهدف الى استغلال ما تعود عليه الطفل في حياته اليومية من عمل أشياء معينة أو ما يمكن أن يتعود عليه من تلقي بعض الأوامر وتنفيذها مثل -اجلس، تعالوا...الخ.

- التدريب الجماعي:

بعد أن يصل المعاق إلى استيعاب مجموعة من الكلمات و الجمل القصيرة خلال التدريب الفردي و التدريب الروتيني ، يمكن للمعلم تدريب مجموعة من التلاميذ تدريباً جماعياً بشرط : أن تكون المجموعة صغيرة لا تزيد عن 8 و لا تقل عن 5 ، و أن تكون المجموعة متجانسة بقدر الإمكان في القدرات و الميول و عدم الإطالة في الزمن المخصص لهذا التدريب لعدم قدرة الأصم على تركيز الانتباه لفترة طويلة ، و يتم التدريب الجماعي عن طريق دروس في اكتساب المهارات اليدوية و للتدريب الحسي ، و

تعتبر القصص و ما تحتويه من جمل و كلمات مادة يستحسن التدريب فيها ، حيث يجب بعد التدرج في عرض المشهد المخصص للقصة و التعليق عليه ثم التطرق لنص القصة .

ب) مراحل تعلم قراءة الشفاه:

اتفق كثير من الباحثين على أن تعلم قراءة الشفاه له مراحل عدة:

1- مرحلة التطلع إلى الوجه:

وفيها يطلب من الطفل سمعيا التطلع في وجه الآخرين للتعرف عليهم وملاحظة ما يقولون.

2- مرحلة الربط (مرحلة الفهم):

وهذه المرحلة هي مرحلة بدء الفهم وفيه يربط الطفل بين ما يراه على الوجه من تعبيرات وبين المواقف.

3- مرحلة الفهم المعنوي (الفهم المجرد): وفي هذه المرحلة يتم فهم المواقف و تعبيرات الوجه و ما

يظهر على الشفاه من كلمة أو كلمات لطريقة قراءة الشفاه عدة قواعد اقرها المتخصصين يجب مراعاتها ف تعليم قراءة الشفاه.

ج) قواعد أساسية تراعى في تعليم قراءة الشفاه:

يرى سمير عقل (2004) انه لا بد انه مراعاة قواعد عدة لتعليم قراءة الشفاه هي:

- ربط منطوق الكلمة أو أشكالها الصوتية بمدلولاتها الحسية من خلال الإدراك الحسي والبصري واللمسي للطفل حتى يكون لها معنى واضح في ذهنه.

- مراعاة مستوى نمو الطفل والبدء بالأمور التي تتصل اتصالا مباشرا بحياته واحتياجاته الأساسية.

- يجب أن يكون الكلام واضحا وبصوت عالي وبنغمة طبيعية وبطيئة عن الكلام العادي كما تكون تعبيرات الوجه وحركات الشفاه واضحة.

- تشجيع الطفل على التعلم مع استئارة دافعيته للتعلم.

- مساعدة الطفل أثناء التعلم على قراءة الشفاه على التفريق بين الحروف الساكنة ذات الصور المتشابهة كالميم والباء أو التاء والدادل من حيث طريقة الإخراج ونطقها.

- البدء بالكلمات السهلة ثم التدرج إلى تعلم الكلمات الأصعب.
- أن تتم عملية تعليم قراءة الشفاه من خلال الأنشطة مع استخدام التدريب الموزع على فترات زمنية معقولة مما يساعد على تثبيت المعلومات أو المهارات اللغوية المكتسبة.
- ربط المهارات اليدوية والتدريب لحسي بالكلمات والمعاني باستمرار واستغلال ذلك التدريب على قراءة الشفاه.

2-4 طريقة التواصل اليدوي:

من أهم أشكال التواصل اليدوي: لغة إشارة والتهجي الإصبعي.

1-2-4 التهجي الإصبعي:

تعتمد هذه الطريقة على تصوير حرف من حروف الهجائية والأرقام بشكل خاص يؤديه المعلم أمام الطفل مكونا الجمل والعبارات، وتقوم هذه الطريقة على تحريك أصابع اليدين في الهواء وفقا لحركات منتظمة وأوضاع معينة تمثل الحروف الأبجدية والأرقام وتستخدم عادة كطريقة مساعدة للغة الإشارة ونادرا ما تستخدم الأصابع بمفردها للتواصل مع الشخص الأصم.

ويستعمل التهجي الإصبعي لغة الإشارة للتعبير عن الكلمات التي ليس لها إشارات، ويعتبر هذا الأسلوب أكثر قدما في الاستعمال من لغة الإشارة.

2-2-4 طريقة لغة الإشارة:

- تعريف لغة الإشارة:

ويعرف عبد المطلب أمين (1996) لغة الإشارة: بأنها لغة وصفية عبارة عن نظام من الرموز اليدوية والحركات المشكلة أو المصورة التي تستخدم فيها حركات الأيدي والتعبيرات والأذرع والأكتاف لوصف الكلمات والمفاهيم والأفكار والأحداث التي يستجيب لها الفرد أو يرغب في التعبير عنها
تصنف الإشارات التي يستعملها الصم إلى قسمين:

- **الإشارات الوصفية:** هي الإشارات اليدوية التلقائية التي تصف فكرة معينة مثل رفع اليدين للتعبير عن الطول، وفتح الذراعين للتعبير عن الكثرة

- **الإشارات غير الوصفية:** وهي إشارات خاصة لها دلالاتها الخاصة وتكون بمثابة لغة خاصة متداولة بين الصم مثل الإشارة إلى الأعلى بالإصبع للدلالة على شيء حسن أو الإشارة بالإصبع إلى الأسفل للدلالة على شيء رديء.

واشتمل قاموس لغة الإشارة في جزئه الأول على فصول عدة أهمها: الأسرة -الدين -البيت -الملابس - الغذاء الأرقام -الألوان.. الخ

3-4 طريقة التواصل الكلي:

يعرف ابراهيم عباس (1998) التواصل الكلي: بأنه إعطاء المعاق سمعياً فرصة لأن يتعلم جميع أشكال الاتصال ويشمل القراءة الشفوية والإشارية بنوعيتها واستغلال بقايا السمع لدى المعاق سمعياً ويعد هذا التواصل من أكثر الطرق شيوعاً في الوقت الحاضر في برامج ومراكز ومدارس تعليم المعاقين سمعياً

يتكون التواصل الكلي من جميع عناصر التواصل مع المعاق سمعياً الذي يشمل اللغة اللفظية وتعبيرات الوجه والإشارات والإيماءات والهجاء الإصبعي والتمثيل بالرسم وكتابة الصور والمشاهد واستخدام الوسائل التعليمية.

- مميزات التواصل الكلي:

للتواصل الكلي خصائص ومميزات هي:

- ❖ لا يلغى استخدام الأجهزة السمعية بل يعمل على استغلال بقايا سمعية في إدراك الصوت.
- ❖ لا يلغى أسلوب قراءة الشفاه بل يعمل على تلافي عيوبه عن طريق دمجها بالتواصل اليدوي.
- ❖ تستطيع الطفل من خلاله اكتساب لغة الإشارة بسرعة أكبر.
- ❖ يتيح للطفل الأصم أو ضعيف السمع عن التعبير عن حاجاته ورغباته ومشاعره من خلال إتاحة فرص التواصل المختلفة، كما يساعد الطفل المعاق سمعياً على تكوين شخصية أكثر توافقاً وانسجاماً مع البيئة المحيطة.

4-4 قواعد التواصل الفعال مع المعاق سمعياً في الفصل الدراسي:

لبناء تواصل فعال مع المعاقين سمعياً يجب على معلم الصف مراعاة القواعد التالية:

- توفير رؤية واضحة ومباشرة من الفم والوجه.
- التحدث من منطقة مضاءة بشكل جيد من الغرفة.
- الحد من الضوضاء في الخلفية عن إيقاف الأجهزة غير المستعملة في الفصل الدراسي (الحصّة التدريسية).
- استخدام المعينات البصرية فهي الأكثر فائدة لتلقي المعلومات لدى الطفل المعاق سمعياً.
- في حالة استخدام المواد السمعية مثل الأشرطة السمعية أو أشرطة الفيديو يمكن ترجمتها إلى شكل مطبوع كالرسومات والصور لجعلها في متناول الطفل الأصم أو ضعاف السمع الشديد.
- التحدث بوضوح وبشكل طبيعي، وإذا تطلب الأمر يجب التباطؤ في الكلام، وإذا لزم التكرار فأعيد الكلام حتى يتم السماع والفهم بشكل جيد (رشيد سواكر، خيارى رضوانى، 2017، ص 44-41)

5. طرق الأستاذ لتدريس التلاميذ المعاقين سمعياً:

5-1 تصنيفات طرق التدريس:

اتفق الكثير من المتخصصين في مجال طرق التدريس على انه يمكن تصنيف طرائق التدريس إلى ما يلي:

5-1-1 طرق التدريس وفقاً لمدى استخدام المعلم لها و حاجتها إليها:

وهي قسمين:

أ- طرق تدريس عامة:

وهي الطرق التي يستخدمها معلمي جميع التخصصات أثناء التدريس.

ب- طرق تدريس خاصة:

وهي الطرق التي يستخدمها تخصص معين ويقل استخدامها من قبل معلمي التخصصات الأخرى.

5-1-2 طرق التدريس وفقاً لاستخدام المعلم و المتعلم لها:

وهي قسمين:

- (أ) طرق تبنى على المعلم: وهي طرق التدريس التي تتمركز حول المعلم مثل طريقة المحاضرة أو الإلقاء
- (ب) طرق تبنى على المعلم والمتعلم: وهي طرق التدريس التي تتمركز حول المعلم والمتعلم مثل طريقة المناقشة وحل المشكلات.
- (ج) طرق تبنى على المتعلم: وهي طرق التدريس التي تتمركز حول المتعلم وتسمى طرق التعلم الذاتي مثل طريقة الاكتشاف الحر.

3-1-5 طريقة المحاضرة:

من أهم طرق التدريس لذوي الإعاقة السمعية طريقة المحاضرة يرى الهويدي (2005) وعبد السلام مصطفى عبد السلام (2000) وخليل يوسف الخليلي (1996) انه عند استخدام طريقة المحاضرة ينبغي إتباع الخطوات التالية:

- (أ) تحديد الأهداف العامة والخاصة للمحاضرة.
- (ب) اختيار محتوى المحاضرة وتنظيمه.
- (ج) استعداد لتقديم المحاضرة من خلال الإعداد الجيد للدرس والوسائل المستخدمة.
- (د) تقديم المحاضرة حيث يتوقف تقديم المحاضرة على ما يمتلكه المعلم من مهارات التواصل وأساليب التدريس وقدرته على استخدام الوقت المتاح وتوزيعه على عناصر المحتوى كما يجب على المعلم ما يلي:
- ❖ وضوح طريقة التواصل وأسلوب التدريس.
 - ❖ تأكيد على شرح العناصر المهمة والجوهرية في الدرس.
 - ❖ المحاولة الجادة على الحفاظ على انتباه المعاقين سمعياً واهتمامهم طيلة مراحل الدرس.
- (هـ) المناقشة: وتكون غالباً في كل العناصر وهذه المرحلة مهمة للاستجابة التدريسية ولاستفسارات المعاقين سمعياً واحتياجاتهم التعليمية، وكذلك الحصول على التغذية الراجعة للتلاميذ وذلك بواسطة توجيه الأسئلة، ويتمثل عادة ف صورة أسئلة استفسارية أو تلخيص محتوى وعناصر الدرس الرئيسية كفايات يجب توفرها في المعلم المدرس المستخدم لطريقة المحاضرة:

- ينبغي على المعلم جذب انتباه المعاق سمعياً إليه من خلال الأسئلة أو إثارة بعض المشكلات بجعل التلميذ المعاق سمعياً في حالة عصف ذهني وانتظار وتوقع لحل هذه المشكلات.
- أن يربط المعلم الأفكار الجديدة بالمعارف السابقة وواقع المعاقين سمعياً واستخداماتهم اليومية.
- التكلم بشكل واضح واستخدام طريقة التواصل الكلي بقدر الإمكان.
- أن يتموقع المعلم في وضعية يراه فيها كل التلاميذ المعاقين سمعياً.
- تجنب الحركة الكثيرة، وعند التحرك أن تضمن وجوده دائماً على الوسط، ولا يلتفت بنظره للتلاميذ إلا نادراً.
- يستخدم السبورة أثناء الإلقاء في كتابة النقاط المهمة للموضوع المطروح.
- تكرار المحتوى الملخص في آخر محاضرة.
- أن يجري عملية التقويم الختامي بطرح أسئلة حول ملخص الموضوع لمعرفة مدى استيعاب الجماعة المتعلمة (المعاقين سمعياً) للدرس.

4-1-5) طريقة استخدام العروض التوضيحية:

يهدف العرض التوضيحي إلى بيان كيفية عمل ما ومن أهم استخدامات هذا الأسلوب:

- ❖ التدريب على العمليات الحركية كالتمارين الرياضية وغيرها.
- ❖ التدريب على تشغيل الأجهزة وعلى التطبيقات العملية (الجانب المهاري).
- ❖ التدريب على أسلوب العمل في فريق.
- ❖ التدريب على حل المشكلات.
- ❖ التدريب على مهارات التحليل.
- ❖ التدريب على الإثغال اليدوية والرسم (النموذج الفني).
- ❖ التدريب على إجراءات السلامة.

- خطوات العرض التوضيحي:

هناك ثلاث خطوات رئيسية يتبعها معلم الإعاقة السمعية لتقديم العرض التوضيحي:

أ) مرحلة التخطيط للعرض: تتضمن إعداد خطة للعرض قبل تنفيذه وتجريب العرض قبل تقديمه وترتيبه على طاولة العرض، وتوفير الجو والمناخ المناسب قبل العرض.

ب) مرحلة التنفيذ للعرض: وتتضمن ما يلي:

- التمهيد لموضوع الدرس بشكل مبسط.
- عرض المفاهيم المتضمنة في الدرس مع تحضير الأدوات والوسائل المستخدمة في العرض.
- إجراء العرض في الوقت المناسب.
- توجيه انتباه وتفكير المعاقين سمعياً بما يهدف إليه العرض والتجاوب معهم.
- العرض يقدم بسرعة مقبولة تتيح للجميع متابعته.
- عرض ملخص لما تم عرضه عملياً.

ج) مرحلة تقويم العرض: وتتضمن ما يلي:

- تقويم المعلم التعلم لموضوع الدرس، ومدى الاستفادة من العرض من خلال المناقشة والأسئلة التقويمية
- يقوم المعلم نفسه أثناء تقديم العرض وبعد أداءه في مدى كفاية العرض ومناسبته للدرس المطروح.

5-1-5) استخدام التعليم المباشر مع المعاقين سمعياً:

يمر التدريس المباشر عند استخدامه مع المعاقين سمعياً بالمراحل الآتية:

- **المقدمة:** يراجع المعلم المعلومات السابقة ويوضح الأهداف من تدريس المحتوى الجديد.

- **العرض:** وفيه يقدم المعلم المحتوى لتلاميذه ويوضحه ويستعمل الوسائل التعليمية البصرية للمساعدة والأدوات التكنولوجية لتسهيل عملية الفهم والاستيعاب المحتوى التدريسي.

- **الممارسة المرشدة:** يركز المعلم على ممارسة التلاميذ المعاقين سمعياً لما تم تعلمه مع تقديم المساعدة إليه ومشاركتهم ما يقومون به أثناء عملية الممارسة

- **الممارسة المستقلة:** وهي المرحلة النهائية حيث من خلالها يمارس المعاقين سمعياً للمعارف والمهارات التي تكونت لديهم بصورة فردية، ويظهر ذلك عند القيام من إتمام التمارين والأنشطة المقدمة للتلاميذ ذوي الإعاقة السمعية.

* يستخدم هذا النوع من التدريس لتدريس موضوعات الدراسة ذات الطابع المعرفي والمهاري.

2-5) خصائص الطريقة المناسبة لتدريس ذوي الإعاقة السمعية:

الطريقة المثلى والمناسبة لتدريس ذوي الإعاقة السمعية عدة خصائص منها:

- التأكد من المشاركة الفعالة للتلاميذ المعاقين سمعياً في الأنشطة داخل الصف وعلى ضرورة اهتمام المعلم بهم وتشجيعهم.

- مراعاة طريقة التدريس للأهداف التعليمية المعدة مسبقاً.

- مراعاة مستوى نمو المعاقين سمعياً وخصائصهم وحاجاتهم التعليمية وقدراتهم اللغوية والاتصالية والعقلية.

- أن تتناسب مع إعداد التلاميذ المعاقين سمعياً داخل الصف وتراعي الفروق الفردية لهؤلاء التلاميذ.

- استخدامها الحسن لأساليب التواصل الفعالة المناسبة للموقف التعليمي مع المعاقين سمعياً.

- أن تركز على حاسة البصر بشكل أساسي مع استثمار البقايا السمعية على أكمل وجه ممكن.

- الانتقال السلس من المحتوى العلمي البسيط إلى المعلومات المركبة مع استخدام طريقة التواصل الكلي لإيصال أكبر قدر من المعلومات للمعاقين سمعياً.

- على معلم ذوي الإعاقة السمعية أن يبدأ تدريسه بحيث يستخدم أكبر عدد من حواس المعاق سمعياً كما يستخدم الوسائل المتاحة التي تعينه في التدريس.

- تحفيز المتعلمين وأثارة دافعتهم للتعلم عن طريق الربط ما يتعلمونه بميولهم وحاجاتهم وقدراتهم وبيئتهم التي يعيشون فيها، وتبسيط ما يقدمه في شكل جذاب يناسب مستوى إمكانياتهم وقدراتهم.
- إعلام التلاميذ المعاقين سمعياً بنتائج أعمالهم أولاً بأول من خلال التغذية الراجعة، وذلك للتعرف على نقاط الضعف والقوة لديهم.
- بعد استعراض لأهم طرائق واستراتيجيات التدريس ولكن لا يمكن استخدام الطرائق المختلفة في التدريس دون تكييف هذه الطرائق حتى تناسب المعاقين سمعياً.

➤ كفاءات التدريس اللازمة لمعلمي الإعاقة السمعية:

- **الكفاءة في التدريس للمعاقين سمعياً:** ترتبط بالأستاذ وما يملكه من صفات ومهارات وقدرات تجعله قادراً على الأداء بشكل فعال داخل الفصل الدراسي مع المعاقين سمعياً وتشمل جميع الخبرات التي يظهرها المعلم في سلوكه في المواقف التعليمية داخل قاعات التدريس، ومن أهم كفاءات التدريس اللازمة لمعلمي الإعاقة السمعية:
- المعرفة اللازمة عن الإعاقة السمعية وأساليب تدريسهم، حيث من الضروري أن يكون المعلم الإعاقة السمعية على معرفة كافية بالإعاقة السمعية وخصائص هذه الفئة وحاجاتهم التعليمية.
- امتلاك معلم الإعاقة السمعية لطرق التواصل المختلفة مع المعاقين سمعياً، حيث يجب على المعلم إتقان جميع طرق التواصل سواء كانت قراءة الشفاه أو التهجي الإصبعي، أو لغة الإشارة أو التواصل الكلي حتى يكون فعالاً في تعليم المعاقين سمعياً.
- معرفة وفهم وتطبيق معلم المعاقين سمعياً بالتخطيط وإدارة بيئة تعلم الصف الخاص من كل الجوانب (الطرائق، الوسائل والأدوات، التقييم والتقييم، التواصل).
- معرفة وفهم وتطبيق معلم الإعاقة السمعية لكيفية إدارة سلوك التلاميذ ومهارات التفاعل الاجتماعي من خلال تفعيل العمل الجماعي في الصف الخاص.
- معرفة المعلم وفهمه للقضايا الأخلاقية في العمل مع الصم وضعاف السمع.
- معلم الصف الخاص (المعاقين سمعياً) معزز دائم لأداء التلاميذ في مهارات اللغة والكتابة والأداء الدراسي بصورة عامة.

- يمتلك معلم الإعاقة السمعية اتجاهات إيجابية نحو هذه الفئة (المعاقين سمعياً) وطرائق التدريس والمنهج الخاص التعليمي، والصبر على تعليم هذه الفئة طوال مهنته التدريسية.
- معلم الإعاقة السمعية لديه كل مهارات التدريس على اختلاف طرائق التدريس (المحاضرة، حل المشكلات، التعلم الاستكشاف... الخ). (رشيد سواكر، خيارى رضوانى، 2017، ص 41-37)

6. أهمية ومكانة الأستاذ:

يحظى التعليم بقدر وافر من الحوارات والمناقشات والرؤى المستقبلية للتطوير، باعتباره المكون الأساسي في بناء مشروع النهضة، وباعتباره المشروع القومي للانتقال من الوضع القائم إلى الوضع القادم ولملاحقة التطورات والتغيرات المتسارعة محليا وقوميا وعالميا، ذلك أنه لا تحديث ولا تطوير ولا تنمية ولا تقدم بدون تعليم متطور ومتحرر من المفاهيم المغلوطة والقيم المرفوضة، التي ترسبت فيه وعلقت به عبر تدفقه وسريانه الطويل.

وهناك تجارب عالمية أوضحت أن تحقيق النمو الاقتصادي وتحسين مستوى معيشة الأفراد يرتبط ارتباطا مباشرا بحالة التعليم في المجتمع ، ومن الأمثلة على ذلك اليابان وماليزيا ، وكوريا الجنوبية والصين والهند وغيرها ، ففي هذه الدول يخضع التعليم من أن لآخر للمراجعة ليوكب التطورات المحلية والإقليمية والقومية والعالمية ، وارتأت هذه الدول أن إصلاح المعلم علميا و مهنيا و اجتماعيا احد أهداف التعليم القومية و أكدت على أهمية إعداد المعلم و تنميته وحددت مواصفات المعلم الكفاء الذي يمتلك معرفة تربوية ومعرفة علمية بالمساق ، و اتجاهات تدريس الفاعل و مهارات اتصال فاعلة و قدرة ما على التجديد.

(حنان الأطرش، حميد سهير، 2021، ص 23)

خلاصة الفصل:

و لقد تناولنا في هذا الفصل ماهية الأستاذ و إسهاماته في العملية التعليمية بفضل مهاراته و معرفته الواسعة في طريقة التعامل مع المتمدرسين من خلال توجيههم وتعليمهم ، بالإضافة إلى تقييمهم ومساعدتهم في تطوير مهاراتهم و معارفهم ، و خصصنا بالحديث في هذا الفصل عن أساتذة المدارس الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة و تحديدا كيفية تعاملهم مع التلاميذ المعاقين سمعيا و كيفية تدريسهم بالطرق التي

تسهل من استيعابهم و فهمهم للدروس و المواضيع التي تطرح في القسم والتي تساعد في تحقيق التحصيل الدراسي بأحسن صورة مما يعني تحقيق أهداف المؤسسة .

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة لميدانية

تمهيد:

1. الدراسة الاستطلاعية

1. 2. أهداف الدراسة الاستطلاعية

2. الدراسة الأساسية

2. 1. منهج الدراسة

2. 2. أدوات جمع البيانات

2 . 3. عينة الدراسة كيفية اختيارها

2. 4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في دراسة

خلاصة

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية جزءا لا يتجزأ من البحث العلمي و التي تقضي مجموعة من الإجراءات و استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات و التقنيات لجمع البيانات من مصادرها الحقيقية و بدقة و موضوعية ، كما أنها تتسم بالواقعية حيث يتم دراسة الظاهرة أو الموضوع على الأرض الواقع بطريقة منهجية و شاملة من خلال إجراء مقابلات أو توزيع الاستبيانات ثم تسجيل الملاحظات ، هذا ما تناولناه في هذا الفصل و المتمثل في الدراستين الاستطلاعية و الأساسية و المنهج المعتمد في الدراسة كذلك وعينة البحث و كيفية اختيارها وأدوات جمع البيانات بالإضافة إلى الطرق الإحصائية في التحليل بنوعيه الكمي و الكيفي .

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة التمهيديّة في الدراسة الميدانية كونها تساعد الباحث في التعرف على طبيعة وظروف المكان الذي يحتوي على العينة المراد دراستها واخذ المعلومات الكافية عنها، كما ترشد الباحث على اختيار المنهج المناسب وأدوات الدراسة المناسبة كذلك التوقيت المناسب لإجراء الدراسة.

وبعد اختيارنا الموضوع، بأشرنا في الاستطلاع عن المعلومات الخاصة بمكان الدراسة والظروف التي يمر بها فتوصلنا إلى الآتي:

- تم اخذ الموافقة المسبقة من المدير للسماح بإجراء دراستنا في مدرسة المعاقين سمعيا - الشهيد عامرة مختار - أولاد جلال.

- تحظى المدرسة بمساندة كبيرة من الدولة وبرعاية خاصة منها كونها مدرسة للمعاقين سمعيا.

- سيرورة العمل بشكل جيد جدا.

- توفر الدولة الميزانية المناسبة للمدرسة.

- تتوفر المدرسة على جميع الوسائل والأدوات المساعدة على سير العمل بشكل جيد (توفر الأقسام، الطاولات، الكراسي، السبورات.

- تتوفر المدرسة على أساتذة وبيداغوجيين ممتازين من الناحية العلمية والتربوية وطريقة التعامل مع التلاميذ المعاقين سمعياً.

• أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- ❖ معرفة الظروف التي ستجرى فيها الدراسة.
- ❖ التعرف على طبيعة العمل داخل المؤسسة.
- ❖ جمع المعلومات الخاصة بالعينة.
- ❖ الاستفسار عن أي مشكلات قد تعيق سير الدراسة مستقبلاً.
- ❖ التعرف على إمكانية أن تكون العينة متاحة.
- ❖ محاولة التنبؤ بكيفية سير الدراسة.

2. منهج الدراسة:

تختلف مناهج البحث العلمي حسب اختلاف الموضوعات وإشكاليات ولا يمكن انجاز بحث علمي دون استخدام منهج يساعد في عملية دراسة وتحليل إشكالية التي يتناولها بحثنا لذا قمنا باستخدام وعمل بالمنهج الوصفي الذي يعرف بأنه مجموعة من الإجراءات البحثية التي تجتمع لوصف ظاهرة المراد دراستها.

ويمكن تعريف المنهج الوصفي: على انه المنهج الذي يركز على الوصف الدقيق للظاهرة أو الموضوع محدد على شكل صورة نوعية او كمية لذا يمكن تعريفه على انه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على المعلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة محددة من خلال فقرة أو فقرات زمنية معلومة وذلك من اجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، بما ينسجم من المعطيات الفعلية للظاهرة.

(عبيدات وآخرون، 1999، ص 46)

3. أدوات جمع البيانات:

لقد قمنا باستعمال استبيان موجه للأساتذة كي نحصل على أكبر عدد من معلومات للتأكد من صحة الفرضيات بعد تحليل النتائج وإعطاء اقتراحات وتوضيحات لفتح مجال أمام دراسات الأخرى أكثر تعمقا في هذا الموضوع اعتمدنا في هذا استبيان

الاستبيان: هو عبارة من مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعمل بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين وتعتبر الاستبانة من أكثر الأدوات المستخدمة في جميع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على المعلومات أو معتقدات أو تصورات أو آراء الأفراد ومن أهم مات تميز بيه الاستبانة هو توفير الوقت والجهد على الباحث. (عبيدات وآخرون، 1999، ص 46)

و تم تصميم استبيان الدراسة من خلال الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي علما أن المقياس الأصلي يحتوي على خمس درجات لذلك قمنا بدمجهم و استعمال ثلاث درجات، و قمنا بإدراج محورين، المحور الأول اهتم بوصف خصائص العينة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الرتبة المهنية (تطرقنا إليهم في عينة الدراسة)، أما المحور الثاني فاهتم الأبعاد الثلاثة لمتغير للانغماس والتي تتمثل في (الانغماس الإدراكي، الانغماس الشعوري، الانغماس السلوكي) ، الاستبيان المعني بالدراسة تم تصميمه من خلال اللجوء الى مجموعة من المقاييس التي تم الاطلاع عليها من مختلف ادبيات الموضوع التي سبق لها معالجة الانغماس الوظيفي تطبيقيا ، باعتبار انه يمكن ان تتكرر بعض العبارات بين اكثر من دراسة بسبب وجود تصورات محددة لقياس المتغير في الموقع المدروس و قمنا بأخذ هذا الاستبيان من دراسة (نورة تمرابط، زكية العمرابي ، 2021 ، ص 212-222)

وتم عرض هذه المتغيرات على سلم ليكرت الثلاثي:

غير موافق	محايد	موافق	الاستجابة
1	2	3	الدرجة

جدول رقم (2): سلم ليكرت الثلاثي

من اجتهاد الطالبين.

❖ أدوات البحث:

من اجل الإحاطة بالموضوع من كل جوانبه تم استخدام استمارة الاستبيان التي تعد أداة رئيسية لجمع بيانات الكلية عن وقائع محدودة وعدد كبير نسبيا من الأشخاص وتكون في شكل أسئلة مترابطة بطريقة منهجية.

ويتم إرسال الاستبيان إلى الأفراد الدراسة إما بالبريد قيام بتعبئتها وإرسالها إلى الباحث، او قد يتم تعبئتها بوجود الباحث شخصيا ويمكن بواسطتها التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع والتأكد من المعلومات المتعارف عليها لكنها لأتكون مدعمة بحقائق.

4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

من اجل دراسة علمية لابد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث، في إطار هذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس للبحث، وهي ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا. (در محمد، 2017، ص313)

تضم مدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمامرة مختار- بأولاد جلال من 69 موظف موزعين طبقا كالتالي: 30 أستاذ بيداغوجي، 11 إداري، و28 حارس متعاقد.

وبما أن موضوع بحثنا يخص مستوى الانغماس الوظيفي لدى الأساتذة قمنا باختيار عينة بحثنا بالطريقة القصدية، وتعرف العينة القصدية على أنها تلك العينة التي يختارها الباحث بملء إرادته بدلا من اختيارها عشوائيا، ولهذا قمنا باختيار عينتنا والمتمثلة في الأساتذة بما من ضمنهم الاخصائيين البيداغوجيين والموزعين كالاتي:

16 أستاذ تعليم متخصص.

8 أخصائيين نفسيين و بيداغوجي ين و ارطوفونيين.

4 مربيين متخصصين.

2 مساعدين اجتماعيين خاصين.

5. الدراسة الأساسية:

◆ حدود الدراسة:

تم إجراء الدراسة والحصول على نتائجها التي تتمثل في الحدود الآتية:

➤ الحدود المكانية:

ولقد تم إجراء هذه الدراسة أساتذة بمدرسة المعوقين سمعيا -الشهيد عمارة مختار- بولاية أولاد جلال، وكانت ندره وجود دراسات تطبيقية كثيرة على هذه المدرسة والتي تلقى رعاية واهتمام خاص من الدولة كونها مدرسة لذوي الاحتياجات الخاصة هي الدافع الرئيسي لاختيارنا لهذه المؤسسة.

➤ الحدود الزمانية:

بعد اختيارنا لميدان الدراسة وقيامنا بزيارة استطلاعية لمدرسة المعوقين سمعيا - الشهيد عمارة مختار أولاد جلال يوم 2023/03/12، وذلك للتعرف على واقع المدرسة أكثر حيث تم تزويدنا بمعلومات حول الأساتذة.

أما الزيارة لثانية فكانت للقيام بتربص قصير من الفترة الممتدة من 2023/05/09 إلى غاية 2023/05/21 أي 8 أيام دون احتساب 4 أيام الخاصة بنهاية الأسبوع، قمنا في هذه الفترة بتوزيع استمارة الاستبيان على أساتذة هذا المركز.

➤ الحدود البشرية: (نواة تمارب، زكية العمرابي، 2021، ص215-222)

وقمنا بتطبيق المقياس على 30 أستاذ في مجال المدرسة، وقد تم اختيارهم بشكل قصدي في المصلحة البيداغوجية لمدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمارة مختار- أولاد جلال

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

اعتمدنا ف تحليلنا لبيانات الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية:

1- النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة البحث

2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

3- استعنا ببرنامج نظام excel

خلاصة الفصل:

وفي الختام تعتبر إجراءات الدراسة الميدانية وإتباع المنهج الصحيح الثبات المناسب لدقة وصدق الدراسة، وهذا ما تناولناه في هذا الفصل بدءاً من الدراسة الاستطلاعية وأهدافها بالإضافة إلى اختيار منهج الدراسة والأدوات التي استعملناها في جمع البيانات المتعلقة بدراستنا والمتمثلة في الاستبيان، كذلك أدوات البحث وعينة الدراسة التي تمثل الأساتذة وكيفية اختيارها انتقالاً للدراسة الأساسية التي تضمنت الحدود المكانية والزمنية والبشرية وأخيراً الأساليب الإحصائية التي استخدمناها في دراستنا.

الفصل الخامس

عرض و مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

تحليل و تفسير بيانات الفرضيات الجزئية

1- تحليل و تفسير بيانات الفرضية الجزئية الاولى

2- تحليل و تفسير بيانات الفرضية الجزئية الثانية

3- تحليل و تفسير بيانات الفرضية الجزئية الثالثة

تحليل و تفسير بيانات الفرضية العامة

تمهيد

سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة و تحليلها بالإضافة إلى اختبار الفرضيات من اجل الإجابة عن تساؤلات دراستنا ، وتحليل العبارات على ضوء النظريات التي تطرقنا إليهم في الجانب النظري كذلك تفسيرها على بناء على الدراسات السابقة التي توافق نتائجها نفس نتائج دراستنا ، ذلك ألن مناقشة النتائج و تفسيرها هي الوسيلة التي تؤدي بنا إلى فهم العوامل التي تشرح ما لاحظناه في سياق دراستنا بشكل أفضل لذلك قمنا بالمعالجة الإحصائية للحصول على excel Word للبيانات وفق المقياس الذي استخدمناه في دراستنا ، إذ قمنا باستخدام التحليل الإحصائي على نتائج البحث و تقييمها .

الاستبيان ككل:

العبارات	موافق	محايد	غير موافق	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف معياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
1 - ترتبط أهدافي الشخصية بأهداف الوظيفة التي أمارسها	9	12	9	30	2	0,77	66,67	محايد
2- اتجه نحو المشاركة في اتخاذ القرارات التي ترتبط بشكل مباشر مع وظيفتي	14	13	3	30	2,37	0,66	79	موافق
3- أثناء العمل, أركز بشكل كبير على أداء وظيفتي.	26	4	0	30	2,87	0,34	95,67	موافق
4- بعد الدوام, أركز بقدر كبير على تقييم أدائي.	16	11	3	30	2,43	0,67	81	موافق
5- لا تؤثر حالتي النفسية على مستوى أدائي لعملي.	8	13	9	30	1,97	0,75	65,67	محايد

موافق	84,33	0,67	2,53	30	3	8	19	6- اشعر بالرضا عن نفسي عن طبيعة الوظيفة التي أؤديها
موافق	80	0,71	2,4	30	4	10	16	7- يحقق لي عملي في وظيفتي احتياجاتي الشخصية
موافق	94,33	0,52	2,83	30	2	1	27	8- احرص على تحسين مهاراتي الأدائية لتحقيق نتائج عمل أفضل.
محايد	70	0,83	2,1	30	9	9	12	9- تستثمر انشغالاتي الوظيفية حتى انتهاء دوام العمل.
موافق	84,33	0,72	2,53	30	4	6	20	10- الوظيفة التي أؤديها تتناسب مع قدرتي العلمية و الشخصية.
موافق	92,33	0,56	2,77	30	2	3	25	11- التزم بأداء مهامي الوظيفية حتى في غياب المشرف
محايد	77,67	0,79	2,33	30	6	8	16	12- يشغلني التفكير في وظيفي حتى بعد انتهاء وقت العمل.

محايد	71	0,81	2,13	30	8	10	12	13- لا ارغب في تغيير وظيفتي حتى لو توافرت لدي فرصة لوظيفة أخرى
محايد	69	0,68	2,07	30	6	16	8	14- الرضا في حياتي الشخصية ناتج عن وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل.
موافق	90	0,69	2,7	30	4	1	25	15- تعتبر وظيفتي مصدر احترام الكثيرين لي داخل العمل و خارجه
موافق	96,67	0,3	2,9	30	0	3	27	16- افتخر بوظيفة التي أؤديها حالياً.
موافق	79	0,6	2,37	30	2	15	13	17- اشعر بالاستقرار النفسي عند وجودي في مكان العمل.
موافق	81	0,72	2,43	30	4	9	17	18- اشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء وجودي في /العمل.
موافق	97,67	0,25	2,93	30	0	2	28	19- احظي بالاحترام و التقديم من طرف زملائي و رئيسي في العمل

موافق	90	0,46	2,7	30	0	9	21	20- اشعر بالاستقرار النفسي عندما أتعامل مع رئيسي
موافق	79	0,55	2,37	30	1	17	12	21- اشعر إن الجو العام للعمل يساعد على رفع مستوى ارتباطي بوظيفتي
موافق	90	0,46	2,7	30	0	9	21	22- الوظيفة التي أؤديها احد أهم مصادر الرضا في حياتي
موافق	81	0,76	2,43	30	5	7	18	23- يربطني بالوظيفة التي أمارسها حاليا روابط عاطفية يصعب تجاهلها
محايد	69	0,77	2,07	30	8	12	10	24- اشعر بالحماس عند مواجهتي لمشاكل في عمل
موافق	93,33	0,48	2,8	30	1	4	25	25- أثناء العمل, اشعر بدافعية كبيرة تجاه المهام المكلف بيها
محايد	75,67	0,77	2,27	30	6	10	14	26- من الجيد أن تكون وظيفتي أكثر الأمور التي تستوعب معظم وقتي

موافق	89	0,65	2,67	30	3	4	23	27- أغانر عملي عند انتهاء الدوام المحدد لي
موافق	99	0,18	2,97	30	0	1	29	28- أن أكون فردا فاعلا في العمل احد أهم أولوياتي الوظيفية
موافق	92,33	0,56	2,77	30	2	3	25	29- اهتم بالتواصل مع زملائي للاستفادة من خبراتهم من اجل تطوير مهاراتي الذاتية.
محايد	65,67	0,66	1,97	30	7	17	6	30- من الجيد أن أكلف بمهام إضافية في العمل دون وجود أي مقابل (مادي أو معنوي)
موافق	89	0,47	2,67	30	0	10	20	31- أتحدث بشكل ايجابي عن مميزات وظيفتي عندما أتفاعل مع آخرين
موافق	89	0,6	2,67	30	2	6	22	32- احرص على الوصول إلى العمل قبل الوقت محدد.
موافق	80	0,71	2,4	30	4	10	16	33- عند مباشرتي لمهامي الوظيفية لا أفضل التفاعل مع

								زملائي خارج علاقات العمل.
موافق	96,67	0,3	2,9	30	0	3	27	34- ابدل أقصى الجهود الذهنية و البدنية لإنجاز مهامى الوظيفية
موافق	96,67	0,3	2,9	30	0	3	27	35- الوظيفة التي أؤديها لها دور في تحسين مستوى أداء المدرسة.
موافق	94,33	0,37	2,83	30	0	5	25	36- أركز على أداء مهامى بدقة عالية
موافق	80	0,61	2,4	30	2	14	14	37- عند انتهاء العمل, لا أنسى تفاصيل المهام الوظيفية التي قمت بأدائها
موافق	97,67	0,25	2,93	30	0	2	28	38- بشكل عام, أنا لست موظفا غائبا عن العمل.
	33,84	680,	532,					-المجموع

البعد الإدراكي:

التحليل الكمي:

العبارات	موافق	محايد	غير موافق	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف معياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
3- إثناء العمل ، أركز بشكل كبير على أداء وظيفتي.	26	4	0	30	2,87	0,34	95,67%	موافق
8- احرص على تحسين مهاراتي الأدائية لتحقيق نتائج العمل أفضل.	27	1	2	30	2,83	0,52	94,33%	موافق
11- التزم مهامي الوظيفية حتى بعد غياب المشرف (الرئيس).	25	3	2	30	2,77	0,56	92,33%	موافق
6- اشعر بالرضا عن نفسي عن طبيعة الوظيفة التي أؤديها.	19	8	3	30	2,53	0,67	84,33%	موافق
10- الوظيفة الأؤديها تتناسب مع	20	6	4	30	2,53	0,72	84,33%	موافق

								قدراتي العملية و الشخصية.
موافق	81%	0,67	2,43	30	3	11	16	4- بعد الدوام ، أركز بقدر كبير وعلى تقييم أدائي.
موافق	80%	0,71	2,4	30	4	10	16	7- يحقق لي عملي في وظيفتي احتياجاتي الشخصية.
موافق	79%	0,66	2,37	30	3	13	14	2- اتجه نحو المشاركة في اتخاذ القرارات التي ترتبط بشكل مباشر مع وظيفتي.
محايد	77,67%	0,79	2,33	30	6	8	16	12- يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل.
محايد	71%	0,81	2,13	30	8	10	12	13- لا ارجب حتى في تغيير وظيفتي حتى لو توافرت لدي فرض وظيفية أخرى.

9- تستمر انشغالاتي الوظيفية حتى بعد انتهاء دوام العمل .	12	9	9	30	2,1	0,83	70%	محايد
1- ترتبط أهدافي الشخصية بأهداف الوظيفية التي أمارسها.	9	12	9	30	2	0,77	66,67%	محايد
5- لا تؤثر حالتي النفسية على مستوى أدائي لعملي.	8	13	9	30	1,97	0,75	65,67%	محايد

الجدول رقم (3) يوضح التحليل الكمي لمستوى الانغماس الادراكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعياً - الشهيد عمامرة مختار - اولادجلال

التحليل الكيفي:

- جاءت العبارة رقم 3 والذي يمثل " أثناء العمل، أركز بشكل كبير على أداء وظيفتي " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب: (2.87)، وبنسبة مئوية قدرت ب (95.67 %)، واتجاه العينة ل " موافق " ذلك لأن التركيز في العمل يظهر مدى قدرة الأستاذ على تصويب كافة حواسه وإدراكه على عمله مع تجاهل جميع الأشياء التي تقوم بتشتيته عن القيام بالعملية التعليمية كالتصرفات الطائشة من التلاميذ في ظل صعوبة التواصل معهم خاصة وأنهم من ذوي الإعاقة السمعية.

- أما بالنسبة للعبارة رقم 8 و الذي يمثل " احرص على تحسين مهاراتي الأدائية لتحقيق نتائج عمل أفضل " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.87)، و بنسبة مئوية قدرت ب (94.33 %) و اتجاه العينة ل " موافق " ذلك لأن ثقافة تعلم مهارات جديدة تشجع الأستاذ على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية

الإيجابية بما في ذلك التعلم وبناء قدرات جديدة على المدى الطويل و ليست تصحيحات على المدى القصير فقط، هذا ما يجعل التعلم معترف به من الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين.

- و جاءت العبارة رقم 11 و الذي يمثل " التزم بأداء مهامى الوظيفية حتى في غياب المشرف (المدير)" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب: (2.77)، و بنسبة مئوية قدرت ب (92.33 %) ، و اتجاه العينة ل " موافق" ذلك لأن تبادل الثقة التنظيمية بين المدير و الأستاذ ينمي الإبداع في العمل ، هذا ما يؤثر بشكل مباشر على الأداء الاستراتيجي للمدرسة ، ويظهر هذا التأثير على الأساتذة حيث يتكون لديهم شعور بالرضا و الانتماء و الالتزام التنظيمي ، كل هذا يعتمد على مستوى الثقة التنظيمية بين الأستاذ و المدير

- و جاءت العبارة رقم 6 و الذي يمثل " اشعر بالرضا عن نفسي عن طبيعة الوظيفة التي أؤديها " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.53)، و بنسبة مئوية قدرت ب (84.33 %)، و اتجاه العينة ل " موافق " ذلك لأن الأستاذ الذي يتمتع بمستوى وظيفي عالي من الرضا الوظيفي بمختلف جوانبه التي تتمثل في الرضا عن أجره و عن محتوى العمل يحمل في طياته موافقا إيجابية نحو مهنته، هذا ما يحقق ما يسمى بالرضا الداخلي والذي من شأنه إن يزيد من الأداء الوظيفي للأستاذ و يجعله مقتنعا و سعيدا بوظيفته

- و جاءت العبارة رقم 10 و الذي يمثل " الوظيفة التي أؤديها تتناسب مع قدراتي العملية و الشخصية " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.53)، و بنسبة مئوية قدرت ب (84.33 %) و اتجاه العينة ل "موافق" ، ذلك لأن الأساتذة قبل تقدمهم لطلب الوظيفة هم على دراية بأن اختيار المهنة هو قرار مهم جدا لدرجة إن يؤثر على حياتهم بشكل كبير ، و لا بد من إتباع عدة معايير تتمثل في مدى قدرتهم على تأدية هذه الوظيفة و وجوب توافق مواهبهم و قيمهم الشخصية و قدراتهم العملية و الذاتية معها من اجل تقديم أفضل أداء ممكن .

- و جاءت العبارة رقم 4 والذي يمثل " بعد الدوام، أركز بقدر كبير على تقييم أدائي " في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.43) ، و بنسبة مئوية قدرت ب (81 %) واتجاه العينة ل "موافق" ، ذلك لأن الفرد العامل يتساءل ما إذا كان قد حقق الهدف الوظيفي المطلوب من المدرسة أم لا ، و لا يزول هذا التساؤل من مفكرة الأستاذ إلا إذا قام بتقييم أداءه فيقوم بذلك بنفسه بدلا من أن يأخذ رأي مديره أو زملائه في العمل ، مما يحفز الأستاذ دائما على القيام بتقييم أدائه من فترة لأخرى لكي يشعر بالرضا عن نفسه و عن أدائه.

- وجاءت العبارة رقم 7 والذي يمثل " يحقق لي عملي في وظيفتي احتياجاتي الشخصية " في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره (2.4)، و بنسبة مئوية قدرها (80 %) و اتجاه العينة ل "موافق" ، ذلك لأن الاكتفاء الذاتي تتحكم فيه مجموعة من الظروف كالميزانية و الوضع الاقتصادي للدولة و جودة الخدمات المقدمة لها ، بغض النظر على مدرسة المعاقين سمعيا والتي تلقى رعاية خاصة و مساندة كبيرة من الدولة التي توفر لها ميزانية مناسبة و متميزة على بقية المدارس العادية .

- و جاءت العبارة رقم 2 و الذي يمثل " اتجه نحو المشاركة في اتخاذ القرارات التي ترتبط بشكل كبير مع وظيفتي " في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره (2.37)، و بنسبة مئوية قدرها (79 %) ، واتجاه العينة ل "موافق" ، ذلك لأن السماح للأستاذ بالمساهمة في اتخاذ القرارات تمنحه فرصا عديدة من خلال تشجيعهم على تقديم أفكارهم ، هذا ما يكسبهم القيمة الأساسية في المدرسة ، لهذا يجب إن تكون الإدارة على استعداد دائما و في جميع المستويات على الاستماع و الاستجابة لأي آراء و اقتراحات يذليها عليهم الأساتذة .

- و جاءت العبارة رقم 12 و الذي يمثل " يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل " في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدره (2.33) ، وبنسبة مئوية قدرها (77.67 %) ، و اتجاه العينة ل "محايد" ذلك لأن الالتزام العاطفي يقوي من انتماء الأساتذة للمدرسة و يزيد من قناعاتهم بأهدافها و هو ما يجعل لديهم رغبة قوية في الحفاظ على علاقتهم بها ، هذا ما يعني وجود علاقة قوية بين الوظيفة و أفكارهم و مشاعرهم خاصة و أن التلاميذ من ذوي الإعاقة السمعية هذا ما يجعل الأساتذة يقومون بعملهم بكل إنسانية و رافة مما يؤدي بهم إلى الشعور بالحماس لتدريسهم في اليوم الموالي .

- و جاءت العبارة رقم 13 و الذي يمثل " لا ارغب في تغيير وظيفتي حتى لو توافرت لدي فرص وظيفية أخرى " في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي قدره (2.13) ، وبنسبة مئوية قدرها (71 %) ، و اتجاه العينة ب " محايد " ، ذلك لأن المدرسة تحظى باهتمام خاص من الدولة كما أنها تتوفر على جميع الحاجيات التي تسهل من عمل الأستاذ خاصة من جانب التواصل مع التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية فهي تدعم الأساتذة ماديا بتوفير الأدوات ووسائل التدريس الحديثة او معنويا بشكرهم و تكريمهم دائما من المسؤولين الكبار في

مختلف المديریات و الوزارات التعليمية او التضامن الاجتماعي في الحفلات الخاصة بنهاية السنة الدراسية

- و جاءت العبارة رقم 9 والذي يمثل " تستمر انشغالاتي الوظيفية حتى بعد انتهاء دوام العمل " في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي قدره (2.1)، وبنسبة مئوية قدرها (70 %)، و اتجاه العينة ل "محايد"، ذلك لأن الأستاذة تستمر إشغالهم حتى بعد انتهاء دوامهم فيقومون بتلك الأشغال في فترة الراحة أو حين عودتهم إلى منازلهم، كتحضير الدروس في المنزل و ملائمتها مع مدى قدرة استيعاب التلاميذ المعاقين سمعيا لها أو تصحيح أوراق الفروض و الامتحانات أو الواجبات المنزلية التي يقدمها الأساتذة لهم.

- وجاءت العبارة رقم 1 و الذي يمثل " ترتبط أهدافي الشخصية بأهداف الوظيفة التي أمارسها " في المرتبة الثانية عشر و قبل الأخيرة ، بمتوسط حسابي قدره (2) ، وبنسبة مئوية قدرها (66.67) ، و اتجاه العينة ل " محايد" ذلك لأن الأهداف الشخصية أحيانا تنحصر عند الأستاذ داخل المدرسة وفي وظيفته ، يمكن أن تتمثل هذه الأهداف في الترقية لمنصب مدير أو مشرف أو خارج المدرسة كالوزارة أو المديریات وشغل مناصب عليا فيها ، و أحيانا لا تقتصر الأهداف الشخصية عند الأستاذ فقط على الوظيفة و العلاقات داخل المدرسة ، فهناك العلاقات الأسرية و المشاريع الخاصة و القيم الدينية و الثقافية و الاجتماعية التي تكون خارج تلك المؤسسة .

- و جاءت العبارة رقم 5 و الذي يمثل " لا تؤثر حالتي النفسية على مستوى أدائي لعملي " في المرتبة الثالثة عشر و الأخيرة، بمتوسط حسابي قدره (1.97)، و نسبة مئوية قدرها (65.67 %) ، و اتجاه العينة ل " محايد" ذلك لأن الأستاذ أو الفرد العامل بالمدرسة بصفة عامة لا يمكن أن يؤدي وظيفته وفقا لمشاعره و مزاجه و ذلك تقاديا للمشاكل و النزاعات خاصة من جانب الإناث و اللواتي يعرفن بالتقلبات المزاجية الكثيرة ، لذلك يجب التعامل داخل المدرسة بعيدا عن الحالة النفسية التي يشعر بها الأستاذ أو الفرد العامل .

البعد الشعوري:

التحليل الكمي :

العبارات	موافق	محايد	غير موافق	حجم العينة	متوسط حسابي	إنحراف معياري	النسبة المئوية	إتجاه العينة
6- احظي باحترام والتقدير من طرف زملائي ورئيسي في العمل.	28	2	0	30	2,93	0,25	97,67%	موافق
3- افتخر بالوظيفة التي أؤديها حاليا.	27	3	0	30	2,9	0,3	96,67%	موافق
12- إنشاء العمل ، اشعر بدافعية كبيرة تجاه المهام المكلفة لي.	25	4	1	30	2,8	0,48	93,33%	موافق
2- تعتبر وظيفتي مصدر احترام الكثيرين لي داخل العمل و خارجه	25	1	4	30	2,7	0,69	90%	موافق
7- اشعر باستقرار النفسي عندما أتعامل مع رئيسي	21	9	0	30	2,7	0,46	90%	موافق

موافق	90%	0,46	2,7	30	0	9	21	9- الوظيفة التي أؤديها احد أهم مصادر الرضا في حياتي
موافق	81%	0,72	2,43	30	4	9	17	5- اشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء وجودي في العمل.
موافق	81%	0,76	2,43	30	5	7	18	10- يربطني بالوظيفة التي أمارسها حاليا روابط عاطفية يصعب تجاهلها.
موافق	79%	0,6	2,37	30	2	15	13	4- اشعر باستقرار النفسي عند وجودي في مكان العمل.
موافق	79%	0,55	2,37	30	1	17	12	8- اشعر أن الجو العام للعمل يساعد على رفع مستوى ارتباطي بوظيفتي
محايد	75,67%	0,77	2,27	30	6	10	14	13- من الجيد أن تكون وظيفتي

								أكثر الأمور التي تستوعب معظم وقتي.
محايد	69%	0,68	2,07	30	6	16	8	1- الرضا في حياتي ناتج عن وظيفتي الحالية.
محايد	69%	0,77	2,07	30	8	12	10	11- اشعر بالحماس عند مواجهتي لمشاكل في العمل.

الجدول رقم (4) يوضح التحليل الكمي لمستوى الانغماس الشعوري لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعياً - الشهيد عمارة مختار - أولاد جلال

التحليل الكيفي:

- العبارة رقم 6 والذي يمثل أحظى بالاحترام والتقدير من طرف زملائي ورئيسي في العمل رتبته رقم 1 بمتوسط حسابي قيمته 2.93 بنسبة مئوية تقدر ب 97.67 باتجاه عينة موافق ذلك لان الاحترام متوفر ومتبادل بين مختلف الموظفين والأساتذة في المدرسة هذا ما يساهم ويعزز في عملية الانغماس.
- العبارة رقم 3 والذي يمثل افتخر بالوظيفة التي أؤديها حالياً في الرتبة رقم 2 بمتوسط حسابي قيمته 2.93 بنسبة مئوية تقدر ب 97.67 باتجاه عينة موافق ذلك لان معظم أساتذة المدرسة يدرسون التلاميذ المعاقين سمعياً وهي مهنة إنسانية ورسالة نبيلة.
- العبارة رقم 12 والذي يمثل أثناء العمل، اشعر بدافعية كبيرة تجاه المهام المكلفة لي في الرتبة رقم 3 بمتوسط حسابي قيمته 2.80 بنسبة مئوية تقدر ب 93.33 باتجاه عينة موافق ذلك لان المدرسة تركز

على تحفيز الأساتذة ومحاولة إرضائهم عن طريق تقديم الحوافز ومكافآت كبيرة وتمكينهم من مشاركة في اتخاذ القرار بفضل الجهود التي يبذلها الأساتذة لإشباع حاجياتهم وإرضائهم عن طريق توفير بيئة عمل تلبي الاحتياجات الشخصية للأساتذة هذا ما يساهم في زيادة دافعية الأساتذة تجاه المهام المكلفين بيها.

- العبارة رقم 2 و الذي يمثل تعتبر وظيفتي مصدر احترام الكثيرين لي داخل العمل وخارجه في الرتبة 4 بمتوسط حسابي قيمته 2.70. بنسبة مئوية تقدر ب 90 باتجاه عينة موافق ذلك لان المدرسة اهتمت بالعمل الجماعي و خلق ثقافة تواصل و تفاعل ايجابي بين الأساتذة و الموظفين دعم عمل الفريق الذي يتكون من أعضاء مختلفي الخبرات و المناصب لان لذلك اثر ايجابي في تنمية العلاقة و الاحترام المتبادل بين الأفراد العمل الذي يعود بل فائدة أولا على المدرسة بسبب علاقة القوية و احترام متبادل بين عاملها و يعود على الأستاذ بشعور بالراحة في عمل أما خارج تعتبر مهنة الأستاذ منا المهن النبيلة التي تحتضه باحترام و مكانة مرموقة في مجتمع .

- العبارة رقم 7 و الذي يمثل اشعر بالاستقرار النفسي عندما أتعامل مع مديري يأتي في مرتبة 5 بمتوسط حسابي قيمته 2.70 بنسبة مئوية تقدر ب 90 باتجاه عينة موافق ذلك لان مدير المدرسة يعمل على توفير بيئة عمل مناسبة و العمل على تقوية العلاقة بينه و بين الأساتذة داخل المدرسة و ذلك عن طريق تشجيع الأساتذة و تقديم الفرصة لهم وتقدير أفكارهم و المساهمات التي يقدمها الأساتذة و تشجيعهم و إنشاء بيئة عمل مناسبة ذلك عن طريق فسخ مجال لكي يقولون كلمتهم و إبداء رأيهم و الاستجابة لأي مشاركة يقدمها الأساتذة كل هذه القرارات من المدير تساهم في سهولة تواصله مع الأساتذة .

- العبارة رقم 9 والذي يمثل الوظيفة التي أؤديها أحد أهم مصادر الرضا في حياتي يأتي في مرتبة 6 بمتوسط حسابي قيمته 2.70 بنسبة مئوية تقدر ب 90 باتجاه عينة موافق ذلك بفضل توفير المدرسة الظروف المادية مثل مكافآت وحوافز والإجازات و كذلك الأجر المناسب وتقديم بيئة عمل تساعد الأساتذة على القيام بعملهم الظروف المعنوية كالترقيات وكريمات وعلاقة القوية بين المدير والموظفين والأساتذة كل هذه الظروف عملت على زيادة رضا الأساتذة على عملهم.

- العبارة رقم 5 و الذي اشعر بمرور الوقت بسرعة اثناء وجودي في العمل رتبته رقم 7 بمتوسط حسابي قيمته 2,43 بنسبة مؤوية تقدر ب باتجاه 81 عينة **موافق** ذلك بسبب انغماس الأستاذ في عمله وحب له بالتالي مرونة الوقت غالبا ما ترتبط بشعور الموظف استقراره النفسي داخل المنظمة حيث لينظر الأستاذ إلى عمله على أساس جانب مادي فقط بل ينظر إلى الفائدة التي يعود بيها على مدرسة هذا بفضل استقرارهم النفسي و ارتباطهم بالوظيفة و المؤسسة.
- العبارة رقم 10 والذي يربطني بالوظيفة التي أمارسها حاليا روابط عاطفية يصعب تجاهها رتبته رقم 8 بمتوسط حسابي قيمته 2,43 بنسبة مؤوية تقدر ب باتجاه 81 عينة **موافق** هذا الارتباط يعود بسبب مجموعة من العوامل والمؤثرات مثل بيئة العمل ورضا الوظيفي و كذلك تقديم الدعم و تنوع استقلالية في مهام و تأثيرها في على الأستاذ
- العبارة رقم 4 والذي يمثل اشعر بالاستقرار النفسي عند وجودي في مكان العمل رتبته رقم 9 بمتوسط حسابي قيمته 2,37 بنسبة مؤوية تقدر ب 79 باتجاه عينة **موافق** إلى مدى ارتياح الأستاذ في وظيفته وكذلك إشباع العمل لاحتياجاته النفسية والاجتماعية والمادية وتؤكد من ملاءمة هذه الوظيفة للأستاذ.
- العبارة رقم 8 و الذي اشعر أن الجو العام للعمل يساعد على رفع مستوى ارتباطي بوظيفتي رتبته رقم 10 بمتوسط حسابي قيمته 2,37 بنسبة مؤوية تقدر ب باتجاه 79 عينة **موافق** هذا راجع إلى بيئة العمل جيدة علاقات الإيجابية بين الموظفين و الارتباط عاطفي بين الأساتذة و الوظائف التي يقومون بها
- العبارة رقم 13 والذي يمثل من الجيد أن تكون وظيفتي أكثر الأمور التي تستوعب معظم وقتي رتبته رقم 11 بمتوسط حسابي قيمته 2,27 بنسبة مؤوية تقدر ب 75,67 باتجاه عينة **محايد** هذا راجع إلى أن الإنسان كائن فعال اجتماعيا ينتمي على مجموعة من الأنظمة الثابتة أو المتغيرة التي تعتبر سببا رئيسيا لوجوده الاجتماعي لا يمكننا أن ننكر أهمية الوظيفة بنسبة للفرد لأكن هناك مسؤوليات أسرية ودينية و علاقات الاجتماعية لها أيضا أهمية بالغة في حياة و تختلف هذه الأهمية من شخص إلى آخر.

- العبارة رقم 1 والذي يمثل الرضا عن حياتي الشخصية ناتج عن وظيفتي الحالية رتبته رقم 12 بمتوسط حسابي قيمته 2,07 بنسبة مئوية تقدر ب 69 باتجاه عينة محايد حيث أنا الوظيفة التي تقوم بإشباع حاجيات الأستاذ يمكن القول إن لها تأثير مباشر في الاستقرار وراحة الفرد في حياته فقد أثبتت الدراسات أن للوظيفة تأثير مباشر على حياة الاجتماعية للفرد يمكننا القول أن الوظيفة أصبحت مؤشر لرضا الفرد في حياته.
- العبارة رقم 11 والذي يمثل اشعر بالحماس عند مواجهتي لمشاكل في العمل رتبته رقم 13 بمتوسط حسابي قيمته 2,07 بنسبة مئوية تقدر ب 69 باتجاه عينة محايد بوجود متوسط حسابي منخفض
- يمكننا القول أنا المشاكل التي تواجه الأساتذة أثناء العمل لا تزيد شعورهم بالحماس بل تنقصه بسبب تأثيرها على فعاليته في داء مهامه بسبب الصعوبات.

البعد السلوكي:

التحليل الكمي

العبارات	موافق	محايد	غير موافق	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف معياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
2- أن تكون فردا فاعلا في العمل احد أهم أولوياتي الوظيفية.	29	1	0	30	2,97	0,18	99%	موافق

موافق	97,67%	0,25	2,93	30	0	2	28	12- بشكل عام، انا لست موظفا غائبا عن العمل.
موافق	96,67%	0,3	2,9	30	0	3	27	8- ابذل اقصي الجهود الذهنية و البدنية لإنجاز مهامي الوظيفية.
موافق	96,67%	0,3	2,9	30	0	3	27	9- الوظيفة التي أؤديها لها دور في تحسين مستوى أداء المدرسة
موافق	94,33%	0,37	2,83	30	0	5	25	10 -أركز على أداء مهامي بدقة عالية.
موافق	92,33%	0,56	2,77	30	2	3	25	3- اهتم بالتواصل مع زملائي للاستفادة من خبراتهم من اجل تطوير مهارتي الذاتي
موافق	89%	0,65	2,67	30	3	4	23	1- أغانر عملي على انتهاء الدوام المحدد لي.
موافق	89%	0,47	2,67	30	0	10	20	5- أتحدث بشكل إيجابي عن مميزات وظيفتي عندما أتفاعل مع الآخرين

موافق	89%	0,6	2,67	30	2	6	22	6- احرص على الوصول إلى العمل قبل الوقت المحدد
موافق	80%	0,71	2,4	30	4	10	16	7- عند مباشرتي لمهامي الوظيفية لا أفضل تفاعل مع زملائي خارج علاقات العمل.
موافق	80%	0,61	2,4	30	2	14	14	11- عند انتهاء العمل ، لا انسي تفاصيل المهام الوظيفية التي قمت بأدائها.
محايد	65,67%	0,66	1,97	30	7	17	6	4- من الجيد إن أكلف بمهام إضافية في العمل دون وجود أي مقابل (مادي او معنوي).

الجدول رقم (5) يوضح التحليل الكمي لمستوى الانغماس السلوكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين

سمعيًا - الشهيد عمارة مختار - اولادجلال

التحليل الكيفي:

- العبارة رقم 2 والذي يمثل أن أكون فردا فاعلا في العمل أحد أهم أولوياتي الوظيفية لي رتبته رقم 1 بمتوسط حسابي قيمته 2,97 بنسبة مئوية تقدر ب 99 باتجاه عينة موافق نلاحظ متوسط حسابي

مرتفع دليل على إدراك الأستاذة لفعاليتهم داخل المدرسة شعورهم بتقدير وأهمية للمجهود اتهم داخل المدرسة من طرف مدير المدرسة أو باقي الموظفين.

- و جاءت العبارة رقم 12 والذي يمثل " بشكل عام انا لست موظفا غائبا عن العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر ب(2.93) ، و بنسبة مئوية قدرها (97.67 %) ، واتجاه العينة ل " موافق " ، ذلك لأن الأستاذة يتفادون قدر الإمكان التغيب عن عملهم لعد أسباب تؤثر عليهم وعلى التلاميذ ، فالتغيب يلحق الضرر بهم عن طريق الخصم من الراتب و كذلك يؤثر على أدائهم الأكاديمي فيجدون صعوبة في اللحاق بالدروس المتأخرة و إتباع البرنامج الدراسي كما يؤثر على فرص الأستاذة في الترقية و التقدم الوظيفي وينعكس ذلك سلبا على التلاميذ و على تحصيلهم الدراسي و يؤثر سلبا على التلاميذ الذين قد يفقدون الارتباط بالمنهجية ويواجهون صعوبة في تعلم مفاهيم ومصطلحات جديدة ، كما قد يشعر التلاميذ بالقلق و التوتر لعدم الاستقرار في بيئة التعلم خاصة وأنهم يحتاجون رعاية خاصة كونهم من ذوي الإعاقة السمعية .

- و قد جاء العبارة رقم 8 والذي يمثل " ابذل أقصى الجهود الذهنية والبدنية لإنجاز مهامى الوظيفية " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب (2.9) ، و بنسبة مئوية قدرها (96.67 %) ، واتجاه العينة ل " موافق " ، ذلك لأن الأستاذة يسعون دائما الى بذل قصارى جهودهم و إعطاء كل ما يملكون من كفاءة للتلاميذ لتحقيق الأهداف المرجوة من المدرسة و كذلك أهدافهم الشخصية كفتح الفرص جديدة دائما في تطوير مهاراتهم و كذلك ترقيتهم لأعلى المناصب ، كذلك السعي إلى الرضا الذاتي و الشعور بالفخر لما يقدمونه لمهنتهم و تعزيز الثقة بالنفس التي تدفعهم دائما لتقديم الأفضل .

- و جاءت العبارة رقم 9 و الذي يمثل " الوظيفة التي أؤديها لها دور في تحسين مستوى أداء المدرسة" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدر ب (2.9) ، و بنسبة مئوية قدرها (96.67 %) ، واتجاه العينة ل " موافق " ، ذلك لأن الأستاذة يفتخرون دائما بوظيفتهم لما لها دور كبير في المدرسة و المجتمع بصفة عامة كونهم المسؤولين عن تربية الأجيال القادمة ، فهم يحسنون مستوى التلاميذ التعليمي و الشخصي و يزودونهم بالمهارات و المعارف اللازمة ويكونون قدوة لهم مما يساهم في تشكيل شخصياتهم و قيمهم و سلوكياتهم ، كما يكتشفون مواهب التلاميذ المتنوعة و التي من الممكن أن تستفيد منها المؤسسة مستقبلا .

- و جاء العبارة رقم 10 و الذي يمثل " أركز على أداء مهامي بالدقة العالية " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدر ب (2.83) ، و بنسبة مئوية قدرها (94.33 %) ، و اتجاه العينة ل "موافق" ، ذلك لأن الأساتذة يسعون جاهدين إلى إتباع الطرق الصحيحة وعالية الدقة دائما حتى لا يظل التلاميذ طريقتهم في اكتساب المعلومات و المعارف خاصة و أنهم من ذوي الإعاقة السمعية لهذا لا بد لهم من أداء مهامهم بالدقة المطلوبة و المتمثلة في الاستعداد دائما و التحضير المسبق للدروس و النشاطات التعليمية و مراقبة الأخطاء الصغيرة التي من الممكن أن يقع فيها التلاميذ كالأخطاء الإملائية و النحوية كذلك أن يكونوا دقيقين و صارمين في تقييم أداء التلاميذ بعيدا عن العاطفة لضمان صيرورة العملية التدريسية بشكل جيد .
- العبارة رقم 3 و الذي يمثل اهتم بالتواصل مع زملائي للاستفادة من خبراتهم من اجل تطوير مهاراتي الذاتية رتبته رقم 6 بمتوسط حسابي قيمته 2,77 بنسبة مئوية تقدر ب 92,33 باتجاه عينة موافق نلاحظ متوسط حسابي جيد دليل على وجود عملية تبادل المعرفة بين العاملين في المدرسة الذي أن يتخذ شكلا رسميا كالممارسات الروتينية بين الأساتذة نتيجة علاقات الاجتماعية هذا ما يزيد من قابلية في مشاركة المعرفة ومعلومات التي تحسین مستوى الأساتذة وتطوير أدائهم.
- العبارة رقم 1 والذي يمثل أغانر عملي على انتهاء الدوام المحدد لي رتبته رقم 7 بمتوسط حسابي قيمته 2,67 بنسبة مئوية تقدر ب 89 باتجاه عينة موافق نلاحظ أن نسبة ايجابيات هذا راجع إلى لوائح وقوانين التي وضعتها دولة ضمن قانون العمل الجزائري التي تفرض على الموظف أوقات دخوله وخروجه لضمان سير جيد للعمل.
- العبارة رقم 5 وأتحدث بشكل إيجابي عن مميزات وظيفتي عندما أتفاعل مع الآخرين رتبته رقم 8 بمتوسط حسابي قيمته 2,67 بنسبة مئوية تقدر ب 89 باتجاه عينة موافق هنا نلاحظ أن نسبة المتوسط حسابي مرتفع دليل على شعور الأساتذة باستقرار وراحة النفسية للأساتذة داخل بيئة العمل التي عملت على إشباع حاجات الأساتذة هذا ما يترك عندهم صورة ذهنية جيدة لدى الأساتذة بسبب رضاهم عنه.

- العبارة رقم 6 واحرص على الوصول إلى العمل قبل الوقت المحدد رتبته رقم 9 بمتوسط حسابي قيمته 2,67، بنسبة مئوية تقدر ب 89 باتجاه عينة موافق هذا ما يدل على رغبة الأساتذة في بذل قصارى جهدهم من اجل تحقيق أهداف المدرسة هذا بفضل تأكدهم على حصول على مكافئات عند تحقيق المدرسة لأهدافها هي بدورها تحقق لهم أهدافهم وتشبع رغباتهم هذا ما يشكل عندهم الدافع تتم هذه العملية تحت إشراف المشرفين على العمل.
- و قد جاءت العبارة رقم 7 و الذي يمثل " عند مباشرتي لمهامي الوظيفية لا أفضل التفاعل مع زملائي خارج علاقات العمل " في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي قدر ب (2.4)، وبنسبة مئوية قدرها (%) 80، و اتجاه العينة ل "موافق"، ذلك لأن الأساتذة يفضلون عدم الحديث الأمور الخارجية أثناء العمل حتى لا يتشتت تركيزهم وبالتالي يصبون كل تفكيرهم على الأمور التي تتعلق بالعمل فقط، حتى لا تضطر الإدارة إلى اتخاذ إجراءات بروتوكولات رقابية على الأساتذة و بالتالي يتفاعلون فيما بينهم على ما يخص وظيفتهم فقط.
- و جاءت العبارة رقم 11 و الذي يمثل " عند انتهاء العمل ، لا انسي تفاصيل المهام الوظيفية التي قمت بأدائها" في المرتبة الحادية عشر و قبل الأخيرة ، بمتوسط حساب قدر ب (2.4) ، و بنسبة مئوية قدرها (%) 80 ، و اتجاه العينة ل "موافق" ، ذلك لأنه لا بد من الأساتذة أن يقيمون أدائهم بعد الانتهاء من كل حصة للتدقيق و الاستكشاف في التفاصيل و الأخطاء التي من الممكن ان يكونوا قد وقعوا فيها ، فعند انتهاءهم من إلقاء الدرس مثلا يتمعنون في الدرس جيدا و يطلبون من التلاميذ ان يستفسروا عن أي شيء غير مفهوم في الدرس ثم بعد ذلك يسمح لهم بمغادرة القسم عن انتهاء الحصة
- العبارة رقم 4 والذي يمثل من الجيد إن أكلف بمهام إضافية في العمل دون وجود أي مقابل (مادي أو معنوي) مهاراتي الذاتية رتبته رقم 12 بمتوسط حسابي قيمته 1,97 بنسبة مئوية تقدر ب 65,67 باتجاه عينة محايد هنا نلاحظ أن عند وجود مقابل مادي تزيد نسبة مشاركة الأساتذة في الأعمال الإضافية عند انعدام المقابل المادي تنقص نسبة الأساتذة الذين يقومون بالأعمال الإضافية.

اختبار لفرضيات:

- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

- توجد درجة منخفضة من الانغماس الإدراكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمامرة مختار -بأولاد جلال.

الجدول رقم (6): مستوى الانغماس الإدراكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمامرة مختار -بأولاد جلال؟

المتوسط العام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
للبعد ككل	2.41	0.75	80.33 %	موافق

توضح نتائج التحليل في الجدول أعلاه ، حيث تمثل قيمة المتوسط الحسابي 2.41 ، و تقدر النسبة المئوية ب 80.33 % ، وقدر الانحراف المعياري ب 0.75 مع اتجاه العينة ل " موافق " ، و نستنتج من ما سبق أن الفرضية الجزئية التي تقول " توجد درجة منخفضة من الانغماس الإدراكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمامرة مختار - بأولاد جلال " لم تتحقق و هذا راجع إلى درجة الموافقة العالية على العبارة التي تمثل " أثناء العمل ، أركز بشكل كبير على أداء وظيفتي " ذلك لأن التركيز في العمل يظهر مدى قدرة الأستاذ على تصويب كافة حواسه و إدراكه على عمله مع تجاهل جميع الأشياء التي تقوم بتشتيته عن القيام بالعملية التعليمية و هذا مؤشر عالي يدل على أن أغلبية أفراد العينة مؤيدين في إجاباتهم على هذه العبارة ، و هذا يرجع إلى إعطاء الأساتذة الحرية فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بوظيفتهم و كذلك عدم فرض الرقابة الدائمة عليهم ، و هذا ما أكدته نظرية المدخل التحفيزي و التي تنص على أن

أداء الموظف و تركيزه على وظيفته يتأثر بالعوامل النفسية و الاجتماعية التي توفرها المؤسسة و بالتالي يتطلب تحقيق الأداء الأمثل للعامل أن يكون مستوى التحفيز عاليا فيما يتعلق بتجنب التسبب في شعور العامل بالتشتيت الذهني و عدم التركيز و الذي يؤثر سلبا على أداءه .

وتوافقت نتائج دراستنا مع دراسة (نورة تمرابط، زكية العمرابي، 2021) والتي أجريت على موظفي ثانوية قوراري بمدينة أم البواقي وتوضح نتائجها التي أظهرت وجود مستوى مرتفع للانغماس الإدراكي.

2-2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

توجد درجة منخفضة من الانغماس الشعوري لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عامرة مختار - بولاية أولاد جلال

الجدول رقم (7): مستوى الانغماس الشعوري لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عامرة مختار - بأولاد جلال؟

المتوسط العام	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
بعد ككل	2,52	0,66	84%	موافق

توضح نتائج التحليل في هذا الجدول أعلاه بحيث تمثل قيمة متوسط حسابي 2,52 و نسبة مؤوية 84 % و انحراف معياري يقدر ب 0,66 من هذا لم تتحقق الفرضية الجزئية التي تقول توجد درجة منخفضة من الانغماس الشعوري لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عما مرة مختار -بولاية أولاد جلال هذا راجع إلى درجة موافقة عالية على عبارة "أحظى باحترام و التقدير من طرف زملائي و رئيسي في العمل " من طرف الأساتذة هذا يبين انه توجد درجة مرتفعة للانغماس الشعوري في المدرسة إن المدرسة تعمل على تقوية شعور الاحترام متبادل بين القادة و زملاء في العمل هذا يعود إلى شعور بالفخر و اعتزاز بالوظيفة التي يقوم بها الأساتذة في المدرسة بسبب قيام المدرسة تكريم و مكافئات للأساتذة هذا مساهم في زيادة

انغماسهم الشعوري حيث تأكد نظرية نموذج الغير العاطفي ذلك حيث تؤكد أن الانغماس العالي ينتج من خلال مزيج المشاعر الإيجابية و السلبية في عمل هذا ما اعتمدت عليه مدرسة المعاقين سمعيا حيث اهتمت ببناء و ونشر مشاعر و روح ايجابية بين العاملين هذا مساهم في رفع درجة الانغماس الشعوري داخل المدرسة . توافقت هذه دراسة مع نتائج دراسة لوسخ عبد القادر وبوغابة طارق (2020)

3-2 مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة :

توجد درجة منخفضة من الانغماس السلوكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمارة مختار- بولاية أولاد جلال.

الجدول رقم (8): مستوى الانغماس السلوكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمارة مختار- بأولاد جلال؟

المتوسط العام	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	النسبة المئوية	اتجاه العينة
المحور ككل	2,67	0,58	89 %	موافق

حيث تناولت هذه الفقرة الإجابة على تساؤل الثالث ما درجة الانغماس السلوكي السلوكي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمارة مختار- بولاية أولاد جلال. والذي يوافقها نص الفرضية الثالثة.

حيث أن نتائج الفرضية الثالثة توضع انه توجد درجة مرتفعة من الانغماس السلوكي حيث بلغة متوسط حسابي 2,67 و انحراف المعياري 0,58 و نسبة المئوية 89% هذا بسبب موافقة مرتفعة للأساتذة على انغماسهم السلوكي هذا يعود إلى ما تقوم به المدرسة حيث تقوم بعمل على إرضاء الأساتذة و زيادة حماسهم ذلك عن طريق تقديم مكافئات و إشباع حاجات الأساتذة بفضل ما يقوم به الأساتذة من تضحيات و مجهودات

من اجل تطوير و تحسين صورة المدرسة و انجاز مهام الموكلة إليهم بسبب ارتفاع درجة انغماس السلوكي هذا ما تثبته العبارة 28 أن أكون فردا فاعلا في العمل احد أهم أولوياتي الوظيفية . حيث أكدت نظرية الاندماج والانصهار ذلك تعتبر النظرية انه يمكن دمج الفرد بالتنظيم الرسمي حيث يساهم الأفراد المندمجون في نشاط تعاوني إلى إنجاز المنظمة وتحقيق أهدافها لهذا تعتمد مدرسة معاقين سمعيا على تحقيق الرضا وإشباع حاجات وأهداف الأساتذة حتى تحقق هي أهدافها.

مناقشة الفرضية العامة:

تناولت هذه الفقرة الإجابة على التساؤل الرئيسي والذي يمثل " ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمارة مختار- بأولاد جلال والذي يتوافق مع الفرضية الرئيسية والتي تمثل توجد درجة منخفضة من الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمارة مختار- أولاد جلال

الجدول رقم (9): مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمارة مختار- بأولاد جلال؟

الرقم	المؤشر	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الترتيب	اتجاه العينة
01	الانغماس الإدراكي	2.41	80.33 %	3	موافق

02	الانغماس الشعوري	2.52	84 %	2	موافق
03	الانغماس السلوكي	2.67	89 %	1	موافق
	الانغماس الوظيفي	2.53	84.33 %	/	موافق

و كما توضح نتائج التحليل في الجدول أعلاه ، حيث تمثل قيمة المتوسط الحسابي 2.53 ، و تقدر النسبة المئوية ب 84.33 % ، و قدر الانحراف المعياري ب 0.68 ، مع اتجاه العينة ل "موافق" ، و نستنتج من ما سبق أن الفرضية الرئيسية و التي تمثل " توجد درجة منخفضة من الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا -الشهيد عمامرة مختار- أولاد جلال " لم تتحقق ، وبناء على ما تم تناوله في نقاط التحليل السابقة توصلنا إلى أن الأساتذة المعنيين بدراستنا منغمسين ؛ إدراكيا ، شعوريا و سلوكيا مع الوظيفة التي يمارسونها ، هذا الانغماس يمكن ملاحظته عبر مختلف مستويات الانغماس المتمثلة في الانغماس الإدراكي و الشعوري و السلوكي لديهم ، ذلك لأن الأساتذة يظهر لديهم مدى حبهم و تعلقهم بوظيفتهم و تركيزهم الكبيرة أثناء القيام بها و التي تعتبر وظيفة إنسانية قبل ان تكون وظيفة عامة ، كذلك توافر فرص مشاركتهم في اتخاذ القرارات بالإضافة إلى سعي الأساتذة دائما إلى تعزيز و تطوير مهاراتهم الوظيفية ، دون ان ننسى الدعم الذي تقدمه المؤسسة للأساتذة و كذلك الدولة من أجل سير العملية التعليمية بالشكل المطلوب ، و هذا ما أكدته نظرية النموذج المتعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي (Multidimensional model of work engagement) Yashimura 1996 و التي تقر بأن الانغماس الوظيفي ليس مفهوم أحادي الأبعاد بل هو مفهوم يشمل ثلاث أبعاد تتمثل في الانغماس الإدراكي ، الشعوري و السلوكي وتوافقت نتائج دراستنا مع دراسة (نورة تمرابط، زكية العمرابي، 2021) والتي أجريت على موظفي ثانوية قوراري بمدينة أم البواقي وتوضح نتائجها التي أظهرت وجود انغماس وظيفي مرتفع في مستوى الانغماس الوظيفي لدى الموظفين بالثانوية

النتائج العام:

- من نتائج الفرضية الجزئية الأولى نستخلص انه توجد درجة مرتفعة من الانغماس المعرفي لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية أولاد جلال وبناء على عدم تحقق الفرضية الجزئية الأولى.
- من الفرضية الجزئية الثانية نستخلص انه توجد درجة مرتفعة من الانغماس الشعوري لدى أساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية اولاد جلال بناء على عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية.
- من الفرضية الجزئية الثانية نستخلص انه توجد درجة مرتفعة من الانغماس السلوكي لدى اساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية اولاد جلال بناء على عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة.
- من الفرضية الرئيسية نستخلص انه توجد درجة مرتفعة من الانغماس لدى اساتذة مدرسة المعاقين سمعيا الشهيد عمامرة مختار - بولاية اولاد جلال بناء على عدم تحقق الفرضية العامة..

المقترحات:

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها من خلال معالجة إحصائية لدينا بعض الاقتراحات:

- تعزيز السلوك التحفيزي في العمل
 - ترك مجال للأساتذة للمشاركة في عملية اتخاذ القرار
 - تحسين ظروف العمل أكثر واهتمام بمشاكل العمال
 - تأكد من رضا الأساتذة داخل المدرسة
- هذه الاقتراحات من اجل الحفاظ على مستوى المرتفع للانغماس الوظيفي وتحسينه للأفضل، بحيث يعود ذلك بنفع على أساتذة وأيضا على التلميذ حتى يتحصل على تكوين جيد.

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة تبين ان الانغماس الوظيفي يحظى باهتمام كبير في المؤسسات التي تسعى لتحقيق الأداء العالي و النجاحات الباهرة و يعتبر الاهتمام بجانب الانغماس الوظيفي للأفراد العاملين في المؤسسات امرا محتوما و أساسيا فهو السبيل الى تحقيق اهداف المؤسسة ووضوحها و التحكم الجيد في سيرورة العمل فيها ، كون الانغماس الوظيفي يساهم في تعزيز أداء المنظمة بشكل عام ، فكلما زادت رغبة العامل في تقديم أداء عالي كلما شعر بالرضا الذاتي و الوظيفي و بشكل كامل و بالتالي زيادة الإنتاجي و الرضا العام داخل محيط المؤسسة ، فلا بد للعامل من حوافز و إشباعات شخصية لكي يستوعب عمله بشكل تام ذلك ما يزيل عنه الشكوك حول فعالية ادائه ، و يمكن القول بأن الانغماس الوظيفي له تأثير كبير في المؤسسات .

وفي الختام نتمنى ان تكون هذه الدراسة هي خطوة أولية لدراسات مستقبلية أكثر استفادة في تخصص تسيير الموارد البشرية بشكل خاص ولعلم النفس عمل وتنظيم بشكل عام

قائمة المراجع:

- ابتسام محمد عبد الله، الاستغراق الوظيفي مدخل لتحقيق المناعة التنظيمية، دراسة ميدانية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا، مصر، مجلة كلية التربية جامعة بني سويف، عدد أكتوبر الجزء الأول، 2022
- ابو شنب محمد احمد (2016) علاقة وظائف ادارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة
- احمد ديب محمد ماضي، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الإسلامية غزة 2014
- احمد فلوح، مواصفات استاذ تعليم الثانوي من وجهة نظر التلاميذ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران ، 2006
- بوبكر نعرورة ، احمد تي ، اثر جودة حياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية بشركة سونلغاز الوادي ، 2021
- حصة نواف شبلان المطيري، كلية التربية جامعة الزقازيق ، 2020
- حمامة عمار ، علاقة جودة حياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي " دراسة ميدانية لدى عينة الأساتذة جامعة الوادي ،رسالة لنيل شهادة الدكتوراة العلوم في علم النفس عمل و التنظيم . جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر، 2018
- حنان الاطرش و سهير حميد، السلوك التعليمي للمعلم و انعكاساته على التحصيل الدراسي للتلميذ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع، جامعة الشهيد حمى لخضر الوادي ،2021
- رشيد سواكر ، حيارى رضواني ، استراتيجيات التدريس لذوي الإعاقة السمعية ، مقال مشترك جامعة باجي مختار عنابة (رشيد) ، جامعة حمة لخضر الوادي ، (رضواني) ،2017
- رشيد مازن بن فارس ،1992، الانغماس الوظيفي ، دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية و العوامل الظرفية ، جامعة الملك عبد العزيز – الاقتصادي و الإدارة ،مجلة 2، ص97-131
- رشيد مازن بن فارس ،1992، الانغماس الوظيفي ، دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية و العوامل الظرفية ، جامعة الملك عبد العزيز – الاقتصاد و الإدارة ، مجلة 2، ص 22-92
- رند خالد عبدالله الشبل، مستوى الانغماس الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزة ، المجلة العلمية ، المجلد 35 ، العدد 10 ، ج 2، جامعة اسبوط 2019

- زوينة بوساق ، عتيقة حرايرة ، جودة حياة الوظيفية و علاقتها في تنمية الاستغراق الوظيفي ، مجلة هيرودوت للعلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة الجزائر 2 ، 2018
- سليم بن زهرة ، توفيق بوخلوه ، تأثير الاحتراق الوظيفي في اداء العاملين ، بحث ميداني في مؤسسة الاسمنت عين توتة الوحدة التجارية تقرت ، 2020
- شريف صدام حسين ، الدعم التنظيمي وعلاقته بتنمية الانغماس الوظيفي ، دراسة ميدانية على عينة موظفي كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة المسيلة ، مشروع مذكرة لنيل شهادة الماستر ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، الجزائر ، 2020 ، ص 29-30
- الشنطي ، محمد (2015) . دور الاستغراق الوظيفي وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي و الولاء الوظيفي ، مجلة جامعة الأزهر ، جامعة فلسطيني ، غزة (2) ، 147-180
- العابدي و الجاف استراتيجية تعزيز الانغماس الوظيفي و دورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات الاعمال ، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في اربيل ، مجلة دراسات الإدارية كلية الإدارة و الاقتصاد العدد 9، جامعة البصرة 2012-ص 8-10
- عادل بومجان ، جوهرة اقطي ، خالد الوافي ، جودة الحياة الوظيفية ، دراسة حالة كلية علوم و التكنولوجيا جامعة بسكرة ، 2018
- عبد الرزاق جواد العبادي ، 2012 ، الرشاقة التنظيمية مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين (دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة صناعة والمعادن) مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الإدارية (8)24 ، ص 147-174
- عبيدات، محمد ابو ناصر ، مبيضين عقلة (1999) منهجية البحث العلمي – القواعد و المراحل التطبيقية ، طبعة الثانية ، عمان دار وائل للنشر ، ص46
- علي صوالح ، الاستغراق الوظيفي لدى عمال موظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية ، دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بورقلة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، 2019، ص11-12
- فانتن عزت عيسى غريب ، 2017، الاستغراق الوظيفي و علاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية و غير الحكومية في محافظة الخليل ،رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في بناء المؤسسات و تنمية الموارد البشرية ، من معهد التنمية المستدامة ، جامعة القدس – فلسطين ، ص 12-13
- فاطمة الزهراء الحدادي ، سليمة براكو ، التواصل بين المعلم و المتعلم و اثره في التحصيل الدراسي ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في اللغة و الادب العربي بجامعة احمد دراية ، 2021
- فاطمة مرغيث ، لبنى بو عيشر ، جودة حياة الوظيفية و علاقتها بتنمية الاستغراق الوظيفي لدى اساتذة التعليم العالي ، دراسة ميدانية ببعض جامعات الجزائر ، 2019

- قاسم مرفت نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية و الالتزام التنظيمي و الاستغراق ف العمل ، دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية ، رسالة دكتوراة (غير منشورة)جامعة عين شمس ، مصر 2012
- قويدر منال –(درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة لتمكين الإداري و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية) رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2017
- لموسخ عبد القادر ، بوعابة طارق ، اثر العوامل التنظيمية على الاستغراق الوظيفي ، دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين، مديرية ورقلة ، مذكرة مقدمة للاستكمال متطلبات شهادة الماستر في ميدان علوم التجاري ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، سنة 2019، ص37
- مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر مصر ، العدد 168 ، الجزء الثالث ، 2016
- محمد شفيق المصري ، الانغماس الوظيفي و علاقته بسلوك المواطن التنظيمية , دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في ادارة الاعمال ، جامعة الازهر ، غزة ، 2015
- مريم عبد الجليل حسن صرصور ، دور القيادة الملهمة في تعزيز الانغماس الوظيفي (دراسة تطبيقية على شركة اوريدو فلسطين للاتصالات الخلية – المحافظات الجنوبية) سنة 2021 ، ص57
- مطبوعة محاضرات في مقياس السلوك التنظيمي للدكتور كرومي السعيد جامعة بشار كلية التسيير و اقتصاد، 2020 ، ص 26
- المغربي ، عبد الحميد عبد الفاتح المهارات السلوكية التنظيمية لتنمية الموارد البشرية , مكتبة العصرية لنشر و التوزيع القاهرة , مصر ، 2007
- منيرة , شادي , , القيادة الملهمة و علاقتها بالانغماس الوظيفي للعامل دراسة ميدانية بشركة مغرب بابب للأنايبب بالمسيلة , رسالة ماجستير , جامعة محمد بوضياف بالمسيلة , كلية علوم الاجتماعية و الإنسانية , الجزائر ، 2020
- مؤيد الساعدي , دور الاستغراق الوظيفي في الاداء العالي بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة الاعمال , كلية التجارة جامعة كربلاء , رسالة ماجستير غير منشورة, العراق , 2015.
- نورة تمرابط ، زكية العمراوي ، قياس مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة التربوية الجزائرية ، مقال ، الجلد 19 العدد 3 ، 2021.
- الوحيدى , رافع يوسف , 2010, القيم التنظيمية و علاقتها بالانغماس الوظيفي , دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية – قطاع غزة , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التجارة , جامعة الازهر , غزة , فلسطين

المراجع الاجنبية

- Allport ,G ,W,(1947) The psychological of participation psycholgical , review , 5(2) p.23-120
- <http://smallbusiness.chorn.com/motivate-people-using-expectancy-contingency-theory-38189.html>
- Jason jordon 8 april 2022 , the business professor stite
- Lodahl ,T ,M & Kenjnar , M, (1965) the definition and Measurement of jole nvobvement , journal of Applied psychology 49(1) p ;24-30
- teacher . www.encyclopedia.co.uk.16-3-2019-23

الملاحق :

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية (قسم العلوم الاجتماعية)

شعبة علم النفس



مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة الأطفال المعوقين
سمعيًا - الشهيد عامرة مختار- بأولاد جلال- بسكرة

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الليسانس تخصص علم النفس العمل والتنظيم
بعنوان:

**مستوى الانغماس الوظيفي لدى أساتذة مدرسة الأطفال المعوقين سمعيًا الشهيد عامرة
مختار - بأولاد جلال - بسكرة**

نتقدم إلى سيادتكم الموقرة بهذه الاستمارة راجين منكم التعاون و التكرم بالإجابة على جميع عبارات الاستمارة بدقة ، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على مدى صحة إجاباتكم، لذلك فمشاركتكم مهمة ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاح هذه الدراسة، علما أن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة لإجابتك، مع ملء المعلومات المرفقة.

تحت إشراف:

أ. د/ الهام قشي

إعداد الطابيين :

- دبابش إياد محمود

- مبروكي محمد إسلام

السنة الجامعية: 2023/2022

- الجنس:

- السن: (29-20) (40-30) أكثر من 40 سنة

- المستوى التعليمي:

متوسط ثانوي جامعي

- عدد سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات (من 5-10) (11-16) أكثر من 16 سنة خبرة

- الرتبة المهنية:

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	ترتبط أهدافي الشخصية بأهداف الوظيفة التي أمارسها.			
2	اتجه نحو المشاركة في اتخاذ القرارات التي ترتبط بشكل مباشر مع وظيفتي			
3	أثناء العمل ، أركز بشكل كبير على أداء وظيفتي.			
4	بعد الدوام، أركز بقدر كبير على تقييم أدائي.			
5	لا تؤثر حالتي النفسية على مستوى أدائي لعملي.			
6	اشعر بالرضا عن نفسي عن طبيعة الوظيفة التي أؤديها.			
7	يحقق لي عملي في وظيفتي احتياجاتي الشخصية.			
8	أحرص على تحسين مهاراتي الأدائية لتحقيق نتائج عمل أفضل.			
9	تستمر انشغالاتي الوظيفية حتى بعد انتهاء دوام العمل.			
10	الوظيفة التي أؤديها تتناسب مع قدراتي العلمية والشخصية			
11	التزم بأداء مهامي الوظيفية حتى في غياب المشرف (المدير)			
12	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل.			
13	لا أراغب في تغيير وظيفتي حتى لو توافرت لدي فرص وظيفية أخرى.			
14	الرضا عن حياتي الشخصية ناتج عن وظيفتي الحالية .			
15	تعتبر وظيفتي مصدر احترام الكثيرين لي داخل العمل وخارجه .			
16	أفتخر بالوظيفة التي أؤديها حالياً.			
17	اشعر بالاستقرار النفسي عند وجودي في مكان العمل.			
18	اشعر بمرور الوقت بسرعة أثناء وجودي في العمل.			
19	أحظى بالاحترام و التقدير من طرف زملائي و رئيسي في العمل.			
20	اشعر بالاستقرار النفسي عندما أتعامل مع رئيسي .			
21	اشعر أن الجو العام للعمل يساعد على رفع مستوى ارتباطي بوظيفتي.			
22	الوظيفة التي أؤديها احد أهم مصادر الرضا في حياتي .			
23	يربطني بالوظيفة التي أمارسها حالياً روابط عاطفية يصعب تجاهلها .			
24	اشعر بالحماس عند مواجهتي لمشاكل في العمل.			
25	إنشاء العمل ، اشعر بدافعية كبيرة تجاه المهام المكلفة لي .			
26	من الجيد أن تكون وظيفتي أكثر الأمور التي تستوعب معظم وقتي .			
27	أغادر عملي عند انتهاء الدوام المحدد لي .			
28	أن أكون فرداً فاعلاً في العمل احد أهم أولوياتي الوظيفية.			
29	اهتم بالتواصل مع زملائي للاستفادة من خبراتهم من أجل تطوير مهاراتي الذاتية .			

			30	من الجيد أن أكلف بمهام إضافية في العمل دون وجود أي مقابل (مادي أو معنوي).
			31	أتحدث بشكل إيجابي عن مميزات وظيفتي عندما أتفاعل مع الآخرين.
			32	أحرص على الوصول إلى العمل قبل الوقت المحدد.
			33	عند مباشرتي لمهامي الوظيفية لا أفضل التفاعل مع زملائي خارج علاقات العمل.
			34	أبذل أقصى الجهود الذهنية و البدنية لإنجاز مهامي الوظيفية.
			35	الوظيفة التي أؤديها لها دور في تحسين مستوى أداء المدرسة .
			36	أركز على أداء مهامي بدقة عالية .
			37	عند انتهاء العمل ، لا انسي تفاصيل المهام الوظيفية التي قمت بأدائها.
			38	بشكل عام ، أنا لست موظفا غائبا عن العمل .

شكرا لتعاونكم