

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد محمد بوضياف-المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: /2020

رقم التسجيل:

الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة وعلاقته بالدافعية للتعلم لتلاميذ مرحلة الثانوية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس

تخصص: توجيه وإرشاد

إشراف الأستاذ:

-محمد بودربالة

إعداد الطالبات:

- فيبجل سعاد

- طاهري حنان

-بوبكرية حياة

السنة الجامعية: 2020/2019

الفهرس

تشكرات

اهداءات

فهرس الجداول و المخططات

مقدمة عامة

الفصل التمهيدي- الإطار العام للدراسة.....2-13

- 1- تمهيد 1
- 2- الإشكالية 2-5
- 3- تحديد الفرضيات 5-6
- 4- التعريفات الإجرائية لمتغيري الدراسة 6-9
- 5- أهمية الدراسة 9
- 6- أهمية متغيرات البحث 9-10
- 7- أهداف الدراسة 10
- 8- الدراسات السابقة..... 11-13

الفصل الأول : الاستغراق الوظيفي14-39

- 1- تمهيد 14
- 2- مفهوم الاستغراق الوظيفي 15-17
- 3- تطور مفهوم الاستغراق الوظيفي 17-20
- 4- أهمية الاستغراق الوظيفي 21-23
- 5- العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي..... 23-24
- 6- أبعاد الاستغراق الوظيفي 24-26
- 7- استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي..... 27-28
- 8- الفرق بين الاستغراق الوظيفي ومفاهيم اخرى ... 29-32
- 9- محددات الاستغراق الوظيفي..... 32-38

خلاصة

الفصل الثاني : الدافعية للتعلم.....46-100

- 1- تمهيد 46

- 2- الدوافع47
- 1-2 تعريف الدافعية49-47
- 2-2 انواع الدوافع50-49
- 3-2 أهمية الدوافع في عملية التعلم.....50
- 3- الدافعية للتعلم51
- 1-3 تعريف الدافعية للتعلم54-52
- 2-3 أنواع الدافعية للتعلم58-55
- 3-3 بعض الدوافع للتعلم59
- 4-3 وظائف دافعية التعلم61-60
- 5-3 الأهمية التربوية لدافعية التعلم62-61
- 6-3 العوامل المؤثرة في قوة الدافعية للتعلم63
- 7-3 مصادر دافعية التعلم66-64
- 8-3 أساليب استثارة الدافعية للتعلم73-66
- 9-3 مبادئ إثارة دافعية للتعلم.....74-73
- 10-3 خصائص دافعية التعلم75-74
- 11-3 نظريات الدافعية للتعلم77-75
- 12-3 معوقات الدافعية للتعلم79-77
- 13-3 استخدام الدوافع في التعلم الصفي80-79

خلاصة

الخاتمة

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الجدول
59	نتائج تجربة قوة الدافع لدى الفنران	الجدول 01
68	يمثل بعض الدوافع في التعلم	الجدول 02

الصفحة	العنوان	المخطط
66	يمثل الداغعية الداخلية و الداغعية الخارجية	مخطط 01
73	يمثل مصادر دافعية التعلم	مخطط 02

شكر و عرفان

قال الله تعالى " فَتَبَسَّمْ ضَاحِكًا مِنْ قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ (19)"

نحمد الله الذي بنعمته تتم الصالحات

الحمد لله الذي وفقنا وألهمنا الصبر لإتمام هذا العمل

نتقدم بخالص الشكر و الامتنان للأستاذ المحترم "بودربالة محمد" الذي لم يبخل علينا بتوجيهات ونصائحه كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذة علم النفس و علوم التربية و نخص بالذكر أساتذة الإرشاد و التوجيه و إلى كل من قدك لنا يد العون و المساعدة من قريب أو بعيد و نخص بالذكر الطاقم الإداري و التربوي، ولا يفوتنا أن نتقدم بخالص عبارات التقدير و الشكر إلى كافة الزملاء الذين ساعدونا في انجاز هذا العمل .

و في الأخير نتمنى أن تكون هذه المذكرة نبراسا للأجيال القادمة

حنان... حياة... سعاد

إهداء

الحمد لله و مهما حمدناه لن نستوفي حمده و الصلاة و السلام على رسول الله الكريم صلى الله عليه و سلم أهدي ثمرة جخدي الى أغلى جوهرتين في الحياة الى الذين قال فيهما الحرمان " و اخفض لهما جناح الذل من الرحمة و قل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا "

الى مصباح حياتي و ضياء دربي و بلسم جراحي الى من رسمت اسمي على حدقتي عينها الى السطر الذي غذى جسمي حتى ترعرع الى من اطل الله عمرها "أمي" و الى من كافح و ناضل من اجل ان يراني متفوقة و من منحني الثقة الى القلب الرحيم الذي رعاني و انا صغيرى و شجعني و انا كبيرة ، الى الذي أتمنى ان يحفضه الله و يطيل عمره "أبي" الى اخوتي (فضيلة ، أم كلثوم ، إكرام ، شمس الدين ، وئام ، أميرة ، سليمان ، سهيلة) الى الكتاكيت الصغار (يوسف الصديق ، مريم نهى ، مرام ، فراس ، فراس ، أسماء ، أمينة اسراء ، و المولود الجديد محمد أمير)

الى الشجرة الطيبة التي انتسب اليها عائلتي الكبرى أعمامي و اخوالي و عماتي و خالتي و أبنائهم

الى من تقاسمتا معي جهد العمل الغاليتان (سعاد، حياة) الى من سرتني معرفتهم في الأيام الجامعية و معاشرتنا تحت سقف واحد في الغرفة Y43 (هنيذة ، منال ، حنين ، فايذة) الى كل بنات الغرفتين Y42 (ايمان ، سماح ، سميرة) و M01 (مريم - رانية) و W25 (نور ، دلال)

ال كل من ساعدني و مد لي يد العون وكان لي سندا و أخص بالذكر (بشير، محمد نجيب) و الاستاذة المحترمة فتيحة و أخي و ابن عمي سليمان الفارسي بالخصوص إلى كل من عرفة "حنان" من قريب او من بعيد . اليكم تحية ملؤها المحبة و الوفاء

حنان

إهداء

بسم الله أبدأ كلامي الذي بفضلته وصلت لمقامي هذا أهدي هذا العمل المتواضع الى الينبوع الذي لا يمل العطاء الى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها الى من كان دعائها سرنجاحي "أمي" الى من كلله الله بالهيبه و الوقار و علمني العطاء دوم انتظار الى قدوني في الحياة "أبي" حفزه الله الى كل إخوتي و كل أهلي و أقاربي الى الأخوات اللواتي لم تلدهن أمي صديقاتي إلى كل من وضع بصمة في هذا البحث اليكم جميعا أهدي هذا البحث الى أستاذي الكريم الذي صاغ لنا علمه حروفا ومن فكره منارة تنير لنا سيرة العلم و النجاح عسى أن يجعله الله علما نافعا و متقبلا

حياة

إهداء

احمد الله عز وجل على منه عني لاتمام هذا البحث الى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحق أماله الى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى الى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام "أبي الغالي" أطل الله في عمره الى التي وهبت قلذة كبدها كل العطاء و الحنان الى التي صبرت على كل شئ و كانت سندي في الشدائد و كانت دعواتها لي بالتوفيق نبع الحنان "أمي الغالية" كما أهدي عملي الى من زاودوني بالعلم و المعرفة و النصح و الإرشاد الى من أدخل نبراس السعادة و الجد الاجتهاد إخوتي و اخواتي الذين تقاسمو معي عبئ الحياة كما لا أنسى ان اهدي ثمرة جهدي لأستاذي الكريم الدكتور "محمد بودربالة" الى استاذتي العزيزة أطل الله في عمرها "بليول زليخة"

الى كل من يؤمن بأن بذور النجاح و التغيير هي نواتنا و في أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى قال تعالى " إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم "

الى كل هؤلاء أهدي هذا العمل

سعاد

مفرد مائه

مقدمة عامة

يقضي معظمنا سنوات عمره في الدراسة منتقلين عبر مراحل مختلفة من المرحلة الابتدائية إلى المرحلة المتوسطة إلى المرحلة الثانوية التي من خلالها يتحدد مصير الكثير من التلاميذ فمرحلة التعليم الثانوي في النظام التربوي الجزائري تمثل النقطة المركزية للمراحل التعليمية بحيث ان جذورها مغروسة في التعليم الأساسي و فروعها ممددة للتعليم العالي كما تعمل المدرسة الثانوية على مساعدة التلميذ على تطوير قدرته و استعداداته و كيفية توظيف إمكانياته و هذا عن طريق ما تقدمه من برامج علمية متنوعة تربط التلميذ بالحياة و تصله بعالم الشغل لذا فإن مراعاة العوامل المؤثرة في التعليم وكذا معرفة شروطه أمر بالغ الأهمية لضمان الوصول إلى تحقيق الأهداف التربوية المنشودة في شئ من اليسر والسرعة و من العوامل و الشروط :

الاهتمام بطرفي العملية التعليمية المتمثلتين في: التلميذ و الأستاذ

و الاهتمام المقصود بالتلميذ هنا فمتعلق بدافعيته نحو التعلم و التحصيل حيث تعتبر الدافعية بمثابة القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها من اجل إثارة ميل الفرد نحو التعلم وبالتالي تعتبر من الشروط الهتم التي يتوقف عليها تحقيق الهدف و ذلك في كل الميادين خاصة في تحصيل المعلومات أي في أساليب السلوك المكتسبة التي تحض لعوامل التدريب و الممارسة .

أما الاهتمام المتعلق بالأستاذ فنقصد كل الظروف المحيطة بيه و التي تؤثر بطريقة مباشرة او غير مباشرة على مردوده الوظيفي ودوره في أدائه مهامه التربوية و التعليمية فسوء الظروف التي يواجهها الأستاذ كسوء الإمكانيات و الرواتب و عدم توافر الخدمات الاجتماعية بالإضافة الى تدني نظرة المجتمع للأستاذ و حتى نظرتة لنفسه هذا من جهة و من جهة أخرى ضعف فرص الأساتذة في الترقية و إهمال وجهة نظر أرائه في مختلف الجوانب العلمية و العملية ضف إليه النمط التسلطي للمديرين و المشرفين التربويين يجعل الأستاذ تحت رحمة الضغوط النفسية التي تحول دون تحقيقه الاستغراق المرجو من وظيفته ولا يغيب عنا علاقة التأثير و التأثير بين الأستاذ و التلميذ التي يشكلها عامل الزمن نظرا لوجود كلاهما معا لفترات زمنية معتبرة و التي الأهمية العلمية للمادة التي يدرسها الأستاذ بالنسبة للتلميذ خاصة تلميذ التعليم الثانوي

من هذا المنطلق و في ضوء ما سبق ذكره تمخضت فكرة طرح إشكالية هذه الدراسة التي بحثت في وجود علاقة بين الاستغراق الوظيفي للأساتذة و الدافعية للتعلم عند للتلميذ لمرحلته الثانوية

لفصل التمهيدي : الإطار المفاهيمي للدراسة

خطة الفصل التمهيدي

مدخل إلى الدراسة

تمهيد

- 1- تحديد المشكلة و خلفيتها
 - 2- فرضيات الدراسة
 - 3- التعريفات الإجرائية لمتغيري الدراسة
 - 4- أهمية الدراسة
 - 5- أهداف الدراسة
 - 6- الدراسات السابقة الدراسة
- مراجع الفصل.....

تمهيد

من المنطقي أنه لا يمكن لأي باحث الانطلاق في دراسة مشكلة ما دون الشعور بحيرة اتجاهها ' تثير في ذهنه الكثير من التساؤلات التي يبحث لها عن إجابات عملية و موضوعية انطلاقاً من مجال تخصصه و اهتمامه .

ومن هذا المنطلق يتم التطرق في هذا الفصل إلى طرح الإشكالية مع صياغتها، وتحديد أبعادها ، و فرض الفروض على أساسها ، إلى جانب توضيح أهمية موضوع الدراسة و أساليب اختيارها و الأهداف و الأهداف المرجوة منها ، وبعد التطرق إلى أهم المفاهيم الأساسية الواردة بالتحديد و التعريف ، وفي الأخير تناولنا أهم الدراسات السابقة

الإشكالية

يعتبر المعلم من أهم المتغيرات التي تؤثر في العملية التعليمية الذي تقوم عليه المرافق التفاعلية الصفية التي تحدث بينه و بين التلاميذ أوبين الطلاب أنفسهم و هو المسيطر على المناخ الصفّي الدراسي ة ما يحدث داخله من أحداث و هو المحرك الاول لدوافع التلاميذ المختلفة و في هذا الصدد يذكر "محمد الديب" ان طرق التفاعل الايجابية او السلبية او عدم التفاعل بين التلاميذ و المدرس تؤثر في النواتج المعرفية و الوجدانية للتعلم كما تؤثر هذه

الطرق في اتجاهات التلاميذ نحو زملائهم أكاديميا و شخصيا و في المناخ التعليمي داخل الفصل الدراسي عما تؤثر غي دافعية التلاميذ لتحقيق أهداف التعلم

غب هذا الأخير الذي يحدد له "بان دورا" أربع عمليات معرفية يتم تفسيره من خلال الملاحظة وهي: الانتباه. الاحتفاظ. إعادة الإنتاج. و الدافعية

(عبد المنعم احمد الدريد ، 2004 ، ص:109)

ومجد وجهة نزر هذه جاءت كردت فعل للدراسات السابقة التي قللت من الدور الذي يقوم به المعلم في التأثير على الانجاز و التحصيل المدرسي للتلاميذ ومن هذه الدراسات ما قام به "كولمان " و أعوانه سنة 1966 عن تكافؤ الفرص التعليمية و توصلوا إلى أن تلاميذ بعض المدارس حصلوا تحصيلاً أعلى من تلاميذ مدارس أخرى لكن لما بحث عن سبب هذا الفرق وجد أن الفرق يرتبط إلى حد كبير بعامل واحد و هو الحالة الاجتماعية الاقتصادية للتلاميذ و المجتمع المحلي الذي توجد فيه المدرسة

و لقد أدت أعادت تحليل نتائج "كولمان" على يد " جينكيز" و أعوانه عام 1972 بل و نتائج جاءت بعدها على يد " والبرج و فولر" عام 1977 إلى إعادة تأكيد أهمية المستوى الاجتماعي و الاقتصادي و إن هذا العامل يطغى على جميع المتغيرات الأخرى في علاقتها بإنجاز التلاميذ و تحصيلهم و لكن في منتصف الثمانينات تعدت دراسة "csikizentnihngi and mecanck" 1986 البحث في تأثير المدرسين و أسفرت عدد من النتائج

- مدى تأثير المدرسين في التلاميذ

- أنماط خصائص المدرسين التي يبدو أنها تحدث أعظم اثر

(جاير عبد الحميد جاير ، مدرس القرن 21 الفعال، 2000 ص 13)

و بما أن المعلم يعتبر المحرك الأول لدوافع التلاميذ المختلفة داخل الصف الدراسي فإن المعلم بدوره يتعرض لظروف خاصة و التي تؤدي في كثير من الأحيان إلى انخفاض الدافعية و ضعف الروح المعنوية تجاه مهنته فنقص رواتب المعلمين تجعلهم يشتغلون بأمور بعيدة عن التعليم لسد الفجوات يصف" عمر عبد الله الرحيم نصر الله" تدني التحصيل و الانجاز المدرسي أسبابه وعلاجه أن الحالات التي تكون فيه العلاقة بين المعلمين و الإدارة سلبية و قائمة على الكراهية و عدم الثقة فإن ذلك يؤثر بشكل مباشر على الطلاب و

على دافعيتهم و تقدمهم و السلوك الذي يصدر عنهم في المرافق المختلفة و السبب هو كره المعلمين المدرسة و عدم رغبتهم في العطاء لأنهم لا يحصلون أي نوم من أنواع التقدير من جانب الإدارة المكروهة من قبلهم ولا يوجد بينهم وبينها أي نوع من أنواع العلاقات و التي تقوم على الاحترام المتبادل و الزمالة و الأخوة المطلوبة لنجاح العملية التعليمية من اجل مصلحة التلاميذ نجاحهم و تقدمهم و يذكر أيضا ان بعض الأنماط الإدارية تجعل المعلمين يكرهون التعليم و المدرسة في مثل هذا الوضع فإن المعلمين يكرهون التلاميذ فلا يرغبون في تعليمهم فيتواجدون في المدرسة فقط من اجل الحصول على الراتب الشهري مما يجعل الانجاز المدرسي العلمي و التعليمي الذي يصل إليه الطلاب متدنيا جدا

(عمر عبد الحليم نصر الله ، 2004 ، ص:109)

وهاي دراسة "كول" 1991 تحدد أن العوامل بين طرفي العملية التعليمية معلم/تلميذ فإن ما يتطلب التفكير الجاد لإيجاد حل له هو مشكلة الدافع للانجاز لدى الكثير من التلاميذ لان تأثيرها يكون في مكانة الفرد داخل المجتمع و البيئة التي يعيش فيها

و في هذا السياق أشار "ماكليامد" إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد و إنتاجه في مختلف المجالات و الأنشطة فالنمو الاقتصادي في أي مجمع هو محصلة الدافع للتعلم في هذا المجتمع و يرتبط ازدهار و هبوط النمو الاقتصادي بارتفاع أو انخفاض مستوى الدافع للتعلم و إشكالية الدافعية للتعلم لم تظهر في مجتمعاتنا فقط التي طالما عانت من القصور في مجال التعليم بل تبين أن هناك انخفاض في دافعية التعلم في المجتمعات التي يطلق عليها مجتمعات متقدمة .

فقد نشر المجلس القومي للتفوق في مجال التعليم في عام 1983 تقريرا يبين فيه أن المجتمع الأمريكي يواه ظواهر تستحق التوقف تامها فهناك انخفاض في الأداء على اختبارات التحصيل المدرسي بشكل يعكس التدهور في الأداء المدرسي و في مجال العمل بعد ذلك و اذا كان هذا هو الحال للمجتمع الأمريكي فما هو حال مجتمعاتنا التي يطلع عليها مجتمعات نامية

حيث لوحظ في السنوات الأخيرة انخفاض في مستوى أداء التلاميذ خلال العام الدراسي و بالتالي انخفاض ما يحصلون عليه من تقديرات في نهاية العام

(عبد اللطيف محمد خليفة ، 2000 ، ص:17)

ولتحديد إشكالية هذه الدراسة و إجلائها بشكل أكثر وضوحا تطرح التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة و الدافعية للتعلم لدى تلاميذ المرحلة الثانوية؟

التساؤلات البحثية

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة و الدافعية للتعلم تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة و الدافعية للتعلم تعزى لمتغير الخبرة؟

الفرضية العامة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة و الدافعية للتعلم لدى تلاميذ المرحلة الثانوية

الفرضيات الجزئية

- علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة و الدافعية للتعلم تعزى لمتغير الجنس
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة و الدافعية للتعلم تعزى لمتغير الخبرة

التعريفات الإجرائية لمتغيري الدراسة

تعريف الاستغراق الوظيفي job envolement

أن أصل كلمة استغراق في اللغة العربية تعود إلى الغل استغرق أي بالغ في لشيء وجاوز الحد و يعد الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الحديثة نسبيا فقد أصبح يتردد كثيرا في الدراسات الميدانية و قد ركزت معظم الأعمال على تأثير الاستغراق الوظيفي في مجموعة متنوعة من المتغيرات شملت الإدراك الحسي و البقاء و التغذية العكسية و حلول المشاكل و مستوى الطموح أما الدراسات الميدانية فقد اهتمت بدراسة الاستغراق الوظيفي و علاقته بمجموعة أخرى من المتغيرات تضمنت الجودة، الأداء، الغياب و دوران العمل

الاستغراق الوظيفي lawler and hall1970

فأنه درجة توحد الفرد مع وظيفته التي تعد جزءا مهما في حياته كما تلعب دورا أساسيا في تحديد هويته، وذلك من خلال الفرصة التي يتيحها العمل للفرد لإشباع حاجاته الأساسية

و على نفس هذا المنهج يرى lodahal and kejnren 1965 ان الاستغراق الوظيفي هو درجة ارتباط الفرد نفسيا بالعمل و دوره في تشكيل التصور الذاتي للفرد

كما يرى leong et al 2003 أن الاستغراق هو حالة من إدراك الفرد لمدى توافقه النفسي مع عمله طالما ان للعمل القدرة على إشباع الحاجات البارزة و المتوقعة للفرد

تعريف الدافعية

إن مفهوم الدافعية كان محصورا لدى العديد من الباحثين على اختلاف توجهاتهم الفكرية و النظرية حيث يلاحظ في الأدب الذي كنب عن الدافعية محاولات كثيرة لتوضيح هذا المفهوم منها :

-الحالات الداخلية و الخارجية التي تحرك السلوك و توجهه نحو تحقيق هدف و غرض معين و تحافظ على استمراريته حتى تحقق ذلك الهدف

(قطامي يوسف و عبد الرحمان ، 2002، ص:192)

مجموعة الظروف الداخلية و الخارجية التي تحرك الفرد من اجل إعادة التوازن الذي اختل فالدافع إلى هذا يشير في نزعته إلى الوصول إلى هدف معين و هذا الهدف قد يكون إرضاء حاجات داخلية أو رغبات خارجية

(توق محي الدين و آخرون، 2003 ، ص: 292)

كما يتفق (كوريل 1970 corellr) مع (وايت 1959 white) على إن الدافعية عبارة عن حالة من النشاط و التحفز الناتج عن وجود دوافع تهدد غالى حفظ حالة التوتر الناتج عن نقص إشباع حاجة معينة

(علي السيد ، 2004، ص، 69)

كما تعرف الدافعية على أنها تكوين فردي وهي تعبر عن حالة يعيشها الكائن الحي اعمل على استثارة السلوك و تنشيطه و توجيهه نحو هدف معين ،و يمكن إن تستدل على هذه الحالة من تتابعات السلوك الموجه نحو الهدف و

تنتهي هذه تتابعات السلوك الموجه نحو الهدف و تنتهي هذه التتابعات بتحقيق الهدف موضوع الدافع

(محمود عبد الحليم منسي، 2008، ص:40)

كما تعرف أيضا أنها حالات فيزيولوجية و نفسية داخل الفرد تجعله ينزع إلى القيام بأنواع من السلوك في اتجاه معين وتهدف الدوافع إلى خفض حالة التوتر لدى الكائن الحي وتخليصه من حالة عدم التوازن

(محمود عبد الحليم منسي، 2008، ص: 41)

والدوافع مفهوم مركب يشمل عدة مفاهيم من ضمنها الحاجز والحافز و الباعث ونظرا لكثرة ما يحدث من خلط بين هذه المفاهيم لا بد من التعرف على مدلولاتها فالحاجة تنشأ عند الكائن الحي عند انحراف الشروط البيولوجية أو النفسية اللازمة و المؤدية إلى حفظ بقاء الفرد على الوضع المتزن و المستقر

(حسين ابو رياشي و اخرون .2006.ص: 16)

أما الحافز فيعني في الغالب المثير الداخلي و الناحية العضوية التي تبدأ بالنشاط و تجعل الكائن الحي مستعدا للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية أو البعد عن موضوع معين و يشعر بها الكائن كإحساس بالضيق أو التوتر أو الألم و من أمثلتها حفز الجوع العطش الإحساس بالبرودة و السخونة ..الخ

(ابراهيم وجيه محمود 2006.ص: 41)

و يشير مفهوم الباحث إلى الوجه الخارجي للدافع و قد تكون البواعث الايجابية كأنواع الثواب المختلفة و قد تكون سلبية تحمل الأفراد على تجنبها و الابتعاد عنها كأنواع الردع و العقاب

ومن شأن الباحث أن يعمل على إزالة حالة من التوتر الذي يشعر به الفرد من الأمثلة على ذلك بعث الطعام الذي يقابل حافز الجوع و الماء المقابل حافز العطش وهكذا

(تيسير مفلح كوافحة .2004.ص: 136)

أهمية الدراسة

تكمّن أهمية القيام بالدراسة الحالية سواء من الناحية النظرية أو من الناحية التطبيقية في مايلي :

أولا من الناحية النظرية : تناول العلاقة بين الاستغراق الوظيفي للأستاذ و دافع التعلم لتلاميذ المرحلة الثانوية أما ممن الناحية العلمية فترجع أهمية البحث في

أهمية متغيرات البحث و التي اشتملت على مايلي :

الاستغراق الوظيفي :

الذي حظي باهتمام كبير في جميع المجالات حيث اهتم الباحثون بالاستغراق في العمل في مجال التعليم بشكل خاص لأن جودة إنتاجية المعلمين وإخلاصهم وولائهم و قيامهم بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم و كلابهم و زملائهم يتوقف على عوامل في مقدمتها رضائهم و استغراقهم في عملهم

الدافعية للتعلم:

هذا المتغير الذي تقوم عليه أهمية الدراسة باعتباره متغير هام و يمثل احد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية و التي اهتم به الباحثون و المهتمون بالتحصيل الدراسي و الأداء العميق في إطار علم النفس التربوي إذ يعتبر الدافع للتعلم عند الفرد بوجه عام و عند التحصيل الدراسي بوجه خاص لذا فمن الضرورة معرفة المتغيرات المرتبطة بهذا الدافع و المؤثرة فيه بشكل مباشر و غير مباشر فأهمية النتائج التي تتعلق بمتغيرات البحث أو بالعلاقة بينهما من خلال التحليلات الإحصائية التي تقود إلى نتائج تفصح إلى بيان جوانب الأكثر تأثيرا و الأقل، و تصنيف معلومات جديدة حول العلاقة بين الاستغراق الوظيفي للأستاذ و الدافعية للتعلم للتلاميذ.

قد يكون هذا البحث دافع لباحثين ودارسين للقيام بدراسات و تناول مواضيع أخرى تتعلق بالبحث الحالي

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي في الدراسة الحالية في الكشف عن العلاقة الارتباطية الايجابية بين الاستغراق الوظيفي لأساتذة الثانوي و الدافعية للتعلم لتلاميذ مرحلة الثانوي و يتضمن هذا الهدف عدد من الأهداف يمكننا صياغتها في شكل أسئلة تحاول الدراسة الحالية الإجابة عليها .

إلقاء الضوء على الناحية النفسية على الناحية النفسية و التعرف على درجة استغراقه الوظيفي ومدى ارتباطه بدافعية التعلم التلاميذ بالمرحلة الثانوية

الدراسات السابقة

ترجع أهمية عرضنا لثراث الدراسات السابقة التي تناولت موضوع متغيري الدراسة إلى أنها تعتبر بمثابة هاديات لتوجيه خطواتنا في إجراء الدراسة الراهنة

الدراسات التي تناول الاستغراق الوظيفي

1-دراسة سليمان الخصري مع محمد سلامة (1982)

نهذف إلى التعرف على درجة الاستغراق العام للمعلمين في قطر على مهنة التدريس توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق بين المعلمين و المعلمات في درجة الاستغراق في العمل في جميع المراحل التعليمية بينما كانت اتجاهات المعلمين و المعلمات سالبة حول فرص الترقى و الأجور و المكافآت المادية والمركز الأول للمهنة، و ظروف العمل بينما كانت ايجابية نحو العلاقات مع الإدارة التعليمية و العلاقة مع زملاء العمل.

(محمد مصطفى الديب، 2003،ص: 327)

2-دراسة وايت وسكتور white et spector (1985)

تهدف لمعرفة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والعمر لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلوريدا و قد أشارت إلى أن هناك علاقة طردية بينهما حيث يزداد الاستغراق الوظيفي يتقدم العمر (راتب السعود، 2001،ص: 623)

3-دراسة شكري سيد احمد (1991)

اهتمت بدراسة الاستغراق في العمل لدى معلمي و معلمات الرياضيات و علاقته بكل من التأهيل العلمي و خبرته التدريسية بالدوحة أسفرت نتائج على أن معلمي المرحلة الإعدادية و الثانوية أن المعلمات الأكثر استغراق في العمل من المعلمين

4-دراسة لين 1993

وضحت أن المعلمات الأصغر سنا هن أكثر استغراقا في التدريس و أعظم تفاؤل بمستقبلهن المهني من نظيراتهن الأكبر سنا رغم العمل في بيئة واحدة

(عبد الرحمن صالح الازرق، 2000، ص: 126)

الدراسات التي تناولت الدافعية للتعلم

دراسة هرمانز 1970

توصلت إلى إن مكونات الدافع للتعلم متعددة تشمل مستوى الطموح المرتفع و السلوك التي تقل فيه المغامرة والقابلية للتحرك للأمام ، المثابرة ، الرغبة في إعادة التفكير، إدراك سرعة مرور الوقت وقيمته ، الاتجاه نحو المستقبل ، اختبار مواقف المنافسة ضد مواقف التعاطف ، البحث عن تقدير و المدح والثناء و الرغبة في الأداء .

(عبد الحميد سليمان السيد ، 2000، ص: 253)

2-دراسة محمد رمضان (1987)

تناولت علاقة الدافعية للإنجاز بمستوى التحصيل الدراسي لدى عينة مكونة من 120 طالبا بالمرحلة الثانوية قام الباحث بتقسيم أفراد هذه العينة إلى مجموعتين.

الأولى ذات تحصيل مرتفع ممن حصلوا على 80% فأكثر و الثانية ذات تحصيل منخفض ممن حصلوا على 50% إلى 60% .

وكشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود فروق جوهرية في الدافعية للإنجاز لصالح ذوي مستوى التحصيل المرتفع في الطلاب مرتفعوا التحصيل كانوا أكثر دافعية للإنجاز

(عبد اللطيف محمد خليفة ، 2000، ص: 53)

دراسة جابر عبد الحميد 1989

قارن فيها التلاميذ المتفوقين و المتأخرين دراسيا بين المرحلتين الإعدادية والثانوية بدولة قطر في الدافعية و الاتجاهات المدرسية و بعض السمات

الشخصية وتبين إن الطلاب المتفوقين دراسيا حصلوا على درجات أعلى من كل المتوسطين و المتأخرين في التحصيل الدراسي و ذلك في كل من التفكير و الحيوية فالطلاب المتفوقين دراسيا يحبون العمل بدرجة اكبر ولديهم قدرة على الانجاز و يحبون حل المشكلات الصعبة و لديهم حب الاستطلاع العقلي يستمتعون بالمنافسات التي تثير تفكيرهم و يحبون التفكير في الأفكار الجديدة بدرجة اكبر من الطلاب المتوسطين و المتأخرين في التحصيل الدراسي

(عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص: 53)

قائمة المراجع

- 1- جابر عبد الحميد جابر، مدرس القرن الواحد والعشرون الفعال ، المهارات و التنمية المهنية ، ط1، دار الفكر العربي ، مصر القاهرة 2000،
- 2- عبد الحميد سليمان السيد ، صعوبات التعلم: تاريخها مفهومها تشخيصها و علاجها، ط1، دار الفكر العربي، 2000
- 3- عبد الرحمن سالم الأزرق، علم النفس التربوية للمعلمين ، د ط، مكتبة الفكر العربي ، لبنان ، 2000
- 4- عبد المنعم احمد الدريز ، الجوانب الاجتماعية في التعلم المدرسي، ط1 علم الكتاب ، 2004
- 5- عبد اللطيف محمد خليفة ، الدافعية للانجاز ، د ط، دار غريب، القاهرة، 2000
- 6- عمر عبد الحليم نصر الله ، تدني مستوى التحصيل و الانجاز المدرسي (أسبابه و علاجه) ، ط1 ، دار وائل للنشر ، عمان الأردن 2004،
- 7- قماري محمد ، التوافق وعلاقته بالانبساط و آثار ذلك على التحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بالجزائر ، رسالة ماجستير في الآداب ، جامعة الإسكندرية ، مصر ، د س
- 8- يعقوب حسين نشوان ، التربية في الوطن العربي في مشارف القرن الحادي و العشرين - د ط، دار الفرقان ، عمان ، 2000

الفصل الأول: الإستغراق الوظيفي

خطة الفصل

تمهيد

- 1- مفهوم الاستغراق الوظيفي
- 2- تطور مفهوم الاستغراق الوظيفي
- 3- التعريف بالموظف المستغرق وظيفيا
- 4- اهمية الاستغراق الوظيفي
- 5- العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي
- 6- ابعاد الاستغراق الوظيفي
- 7- استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي
- 8- الفرق بين الاستغراق الوظيفي و مفاهيم أخرى
- 9- محددات الاستغراق الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد موضوع الاستغراق الوظيفي من الموضوعات الهامة التي أولاها الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي اهتماما في الآونة الأخيرة، و ذلك باعتباره احد القضايا الرئيسية اللازمة لفهم سلوك الأفراد داخل منظمات الأعمال، بالإضافة إلى تفسير العديد من المتغيرات السلوكية الأخرى مثل الغياب، الأداء، الرضا، دوران العمل.

كما يعد الاستغراق الوظيفي مؤشرا جيدا لبعض سياسات المنظمة مثل التصميم و التوصيف الجيد الذي يشجع كل من الالتزام و الإبداع.

و هذا يلاحظ تطور دراسة الاستغراق الوظيفي من كونها مجرد دراسة نظرية وصفية بسيطة إلى دراسة توضيحية متعمقة و على الرغم من أهمية موضوع الاستغراق الوظيفي و محاولات العديد في تناول هذا الموضوع، إلا أنه مازال هناك نوع من التشويش يحيط بمفهوم الاستغراق الوظيفي، و يظهر هذا بوضوح في الاختلاف الكبير حول وضع وصف دقيق لمفهوم الاستغراق الوظيفي.

الفصل الأول: الاستغراق الوظيفي

1. مفهوم الاستغراق الوظيفي:

يعود أصل هذا المصطلح إلى وقت مبكر في بداية عام 1921م إلى الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية، وقد ساهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية للتنبؤ بوحدة الجهد و استعداد قوات الجيش للذهاب إلى أي مدى من أجل رفاهية المنظمة.

(ماضي، 2014، ص 26).

فالموظف المستغرق بأنه: الشخص الذي يعي و يدرك سياق الأعمال و يعمل كتب مع زملاء العمل لتحسين الأداء الوظيفي لصالح المنظمة (هاشم و العابدي، 2010، ص 45)، و الاستغراق في العمل هو أحد المفاهيم التي أضيفت مؤخرا إلى ميدان السلوك التنظيمي، و في الوقت الذي يوجد فيه اتفاق تام بين الباحثين حول معنى هذا المفهوم، إلا أن الاختلاف جاء فيما قصد عمليا منه، و الاستغراق الوظيفي يعبر عن الدرجة التي يتطابق فيها الفرد سيكولوجيا مع عمله و ينظر إلى مستوى أدائه المدرك على أنه مهم لبلوغ القيمة للنفس.

(جلاب، 2011، ص 112).

يعرف الاستغراق الوظيفي بأنه: درجة تطابق الشخص مع عمله ومشاركته في ذلك العمل بنشاط و ينظر إلى أدائه في العمل بأنه مهم لقيمه الذاتية، لذلك فهو مفهوم معقد مبني على الإدراك و الفعل و الشعور.

(محمود، 2013، ص 70).

كما يعرف بأنه التزام و اتصال الموظف بالوظيفة و المنظمة.

(هاشم و العابدي، 2010، ص 46).

و هو شعور الفرد بتعلقه بالمنظمة من أجل التمييز و السعي لخلق حالة من التطور و التحسين المستمر و بما يحقق أهداف المنظمة (suff, 2008, p7)، ومع شعورهم بالحماس تجاه العمل، و من ثم فهو عمل ايجابي ذا صلة بقوة التفاني و الإخلاص تجاه مهنتهم و منظماتهم، إذ يمثل التوجهات المتعلقة بكيفية استثمار الفرد تجاه وظيفته.

(Woods of west , 2010, p 583)

و يعبر على مستوى الالتزام و اندماج الموظف مع الآخرين بالعمل و امتثاله تجاه منظمته و قيمها لتحسين الأداء لصالح تلك المنظمة

(.Vazilrami, 2007, 2007, p 3)

و الدرجة التي يحدد فيها و بنشاط امتثاله لوظيفته، و يعدها أداة مهمة للشعور بقيمة ذاته

(judje, 2013, p76 & Robbins)

، و يرى الباحث أنه حالة سلوكية مهمة تشير إلى مدى تعلق الأفراد بوظيفتهم التي تمثل بالنسبة إليهم الجزء المركزي و المحوري في علاقتهم ببيئة العمل و بالعمل نفسه، و الذي يعكس بشكل أو بآخر طبعهم الشخصي.

عرفه هافر و مارتن " Hafer & Martin " بأنه الصورة التي يرى فيها الفرد وظيفته، و طبيعة العلاقة بين بيئة العمل و العمل نفسه، و كيف تتمازج حياته بعمله.
(.Martin, 2006, p 3 & Hafer)

بينما عرفه يوجور و كيلي " Uygur & Kilie " على أنه إدراك العامل لمدى أهمية العمل أو الوظيفة الحالية في حياته، و هذا أمر مرتبط بما يقدمه العمل من إشباع لرغبات العمل، فالأفراد المستغرقين بالعمل بشكل كبير يجعلون من العمل الجزء المحوري من طبعهم الشخصي.

(.Kilie, 2009, p 113 & Uygur)

وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنه إدراك الموظفين في مديرية التربية لأهمية العمل في حياتهم، و الناتج عما يحققه العمل للعاملين من إشباع حاجاتهم في العمل مما يدفعهم للعمل و انجازها بأقصى قدراتهم بما في ذلك الاستعداد للقيام بمسؤوليات إضافية مع الرضا التام عن انجازها، إضافة إلى مبادرتهم في تقديم الأفكار المبدعة، و يقاس بالدرجة التي يحصل عليها العامل على أداة الاستبانة الخاصة بالاستغراق الوظيفي.

2. تطور مفهوم الاستغراق الوظيفي:

إن أصل المصطلح إلى وقت مبكر في بداية سنة 1921م في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد على تحقيق الأهداف التنظيمية، و قد ساهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات خلال الحرب العالمية الثانية للثبوت بوحدة الجهد و استعداد قوات الجيش للذهاب إلى أي مدى من أجل رفاهية المنظمة.
(.Perin, 2007)

و كانت هناك حاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاملين بالمنظمة، و شركائهم الآخرين و الوظيفة، و أعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح " الاستغراق الوظيفي"، و يكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل الشركة مستعدين لاستثمار جهودهم مائة بالمائة لصالح المنظمة. (العبادي، 2012).

و لقد أجريت دراسة في مصنع أعمال هوثورن، و هو مصنع الكهرباء الغربي في ضواحي شيكاغو ما بين (1924-1932) لمعرفة فيما إذا أصبح العمال أكثر إنتاجية في مستويات الإضاءة العالية المنخفضة، و بعد إجراء الدراسة، اقترحت الدراسة أن الزيادة في الإنتاجية كانت بسبب التأثير التحفيزي للقائدة التي يتم عرضها للعمال، و أصبح مفهوم " الاستغراق الوظيفي" 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 أدرك كلاهما أهمية هذا المفهوم. (Tiwari, 2013, p 310).

بعد عرف (Pollock 1997) أن الاستغراق الوظيفي بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق و التجاوب مع لعمل بما ينعكس في صورة تحقيق ذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني أنه يحب الفرد عمله أو يكون مهتما بالعمل المرتبط به.

و يرى (Rüpinen 1997) أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها و يستشعر أهميتها، و لهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية و العاطفية معا، إذ يتأثر هذا الاستغراق بالعديد من المؤشرات منها المستوى العاطفي و يتضح ذلك من أثاره الايجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة و الرضا و التقدير العالي للذات و عكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثل ذلك القلق و الضيق و الكآبة و الإحساس باليأس.

إن المفاهيم العديدة للاستغراق و التي عرضتها الأدبيات التنظيمية يمكن تجميعها في عناصر أربعة جوهرية: (Ramsey et al, 1995).

- 1- العمل يمثل الاهتمام الأساسي في الحياة.
- 2- المشاركة الفعالة في العمل.
- 3- الأداء يمثل الأساس لتحقيق الذات.
- 4- الأداء مرتبط بالمفهوم الذاتي.
3. تعريف الموظف المستغرق وظيفيا:

من أهم الأصول التي تميز منطمتين عن بعضهما البعض هو مواردها البشرية فكل مجموعة تتألف من مزايا فريد من نوعها مثل المعرفة و المهارات و القدرات، و تعد الموارد البشرية من أهم أصول أي عمل يحدث في المنظمة بوصفها مصدرا للميزة التنافسية، و قد أصبح من الضروري بالنسبة للمنظمات إيجاد طريقة للإفادة من جميع القوى العاملة المتاحة لغرض الاكتفاء أو النمو المتزايد، و يتطلب المدخل لأية رسالة الجمع بين السلوك العقلاني و السلوك الشعوري سوية، و لذا يتعين على المنظمة أن تبذل جهدا مقصودا للوصول إلى هذين المستويين، و هنا لا يعمل الدافع وحده، إذ أنه من المهم جدا غرس شعور الانسجام و الوحدة بين الموظفين لرؤية و رسالة المنظمة، و قد يكون هذا ممكنا فقط عندما يمكن تحويل جهودهم بنجاح إلى مبدأ الالتزام و لتحقيق هذه الغاية يعد الاستغراق الوظيفي أداة قوية للغاية متاحة لأرباب العمل. (Tiwari, 2011, 331).

و يصف (Bevan et al 1997) الموظف المستغرق بأنه الشخص " الذي يعي و يدرك سياق الأعمال، و يعمل عن كثب مع زملائه في العمل لتحسين الأداء الوظيفي لصالح المنظمة".

(.Bevan et al, 1997, p 83)

و بحسب (Gibbon,2006) فإن استغراق الموظفين هو عبارة عن علاقة رقيقة العواطف و عقلية و التي يمتلكها الموظف اتجاه عمله و الذي يؤثر فيها المنظمة أو المدير أو زملاء العمل، في المقابل من أجل تطبيق الجهود الإضافية في عمله.

و بعبارة أخرى يمكن القول أنه كلما زاد استغراق الموظف كلما ازدادت احتمالية تكلمه بأشياء ايجابية عن المنظمة و بذلك تزداد مساهمته في تطوير علامة تجارية ايجابية لصاحب العمل و رغبته في البقاء ضمن المنظمة و بالنتيجة تقليل أو خفض نسبة دوران العمل و تركه و بذلك الجهد على المستوى الأعلى و بشكل منظم و بالنتيجة التأثير الفاعل على متغيرات عديدة مثل جودة الخدمة و رضا الزبائن و ارتفاع الإنتاجية و المبيعات و زيادة الربحية... الخ.

إن أهمية الاستغراق تكمن في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد و كيف يتصرفون في أدوارهم و ما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة و أهدافهم الشخصية على حد سواء، و أفاد البحث الذي أجراه (Walkin 2002) أن هناك اختلافات كبيرة في أداء القيمة المضافة التقديرية بين أداء "الموظف المستغرق" و "الموظف العادي"، و كان الاختلاف في الوظائف المنخفضة الصعوبة (19%) بينما كانت النسبة (32%) في

الوظائف المتوسطة التعقيد، و بنسبة (48%) في الوظائف التي تتسم بدرجة عالية من التعقيد.

4. أهمية الاستغراق الوظيفي:

تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنه يزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين و يجعل الفرد أكثر التزاما نحو عمله و مؤسسته و يحسن من جودة حياة العمل، و يعزز من الإنتاجية و الكفاءة و هو أيضا عامل مؤثر لتحفيز العاملين، و موجه للسلوك، و يقلل معدلات الغياب و التأخير و يعمل على زيادة السلوكيات التطوعية.

و تتجلى أهمية الاستغراق الوظيفي من خلال مستويين هما:

(الحسني، 2013، ص 8).

الأول: النتائج على المستوى التنظيمي: و تشمل:

- الأداء التنظيمي: فالاستغراق الوظيفي له تأثير ايجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي (رضا الزبون، الإنتاجية، الربحية، دوران العاملين، و الأمان الوظيفي)
- إنتاجية الأفراد العاملين: تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين في أخذ المبادرات لأهداف التعلم، إذ يطور الأفراد العاملون المنشغلون في أعمالهم المعرفة الجديدة و الاستجابة للفرص و الخروج عن المألوف، و ينشغلون في النصح، بالإضافة إلى مستويات الرضا الوظيفي المرتفعة و الالتزام العالمي اتجاه المنظمة.
- الاحتفاظ بالعاملين: يؤثر الاستغراق الوظيفي على نوايا الأفراد العاملين في ترك العمل، حيث أن الأفراد المنشغلين في وظائفهم إلى حد كبير يكونون أكثر استقرارا في وظائفهم.
- الدفاع عن المنظمة: قد يكون الأفراد العاملون المنشغلون في وظائفهم محامين و مدافعين عن منظماتهم، و هذا يعني أن الأفراد العاملين سيكونون أكثر استعدادا للدفاع عن منظماتهم كيان مناسب للعمل أو الدفاع عن منتجات و خدمات المنظمة، هذا بدوره يساعد المنظمة باعتباره تسويقا مجانيا يمارسه أفرادها تجاهها، بالإضافة إلى تحسين الوعي العام تجاه المنظمة.
- ولاء الزبون: عندما يشعر الأفراد العاملين بأهميتهم و تأثيرهم على المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم و رضا الزبائن، فعلاقة المنظمة بزبائنها تدار من قبل الأفراد العاملين و من خلال التفاعلات و التعاملات الوجيهة بين الأفراد العاملين و الزبائن، و من خلال الموارد التنظيمية و

الاستغراق يمكن أن تؤثر المنظمة في المناخ الخدمات المقدمة لزبائنها و بهذا سيقوم الأداء الفاعل و سيسعى الأفراد إلى زيادة مستوى الرضا و الولاء لزبائن المنظمة.

- التغيير التنظيمي الناجح: يلعب الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين دورا مهما في تطبيق التغيير التنظيمي فالأفراد الذين لديهم مستوى عال من الاستغراق سيكونون مهتمين و مؤثرين في جعل المنظمة قادرة على تطبيق التغيير و التكيف مع التغيرات البيئية.

الثاني: النتائج على مستوى الأفراد العاملين: وتشمل:

- النتائج النفسية: لقد أصبحت العلاقة بين الأفراد و العاملين و أرباب العمل ذات طابع مادي، و بالتالي فإن هذا التغيير في نمط العلاقة سيولد الإحباط للعديد من الأفراد العاملين و بالتالي فقدانهم للثقة تجاه منظماتهم، و ستثار التساؤلات حو المغزى من عملهم، هنا يمكن أن يلعب الاستغراق الوظيفي دورا مهما في مساعدتهم لتجاوز هذه الحالة و تزويدهم بالاستثمار في حالتهم النفسية.

- الرفاهية و الصحة الايجابية: يمكن أن يؤثر الاستغراق الوظيفي في الشعور و الصحة الايجابيتين، ففي دراسة أجريت على منظمة كالوب Gallup توصلت إلى أن 20% من الأفراد العاملين المنشغلين في وظائفهم كان التأثير ايجابيا على المستوى الصحي، فالأفراد العاملون و ما يكونونه من مشاعر جيدة تجاه منظماتهم كالإعجاب و الثقة و الاحترام، و الجاذبية الشعورية سيكونون أكثر رغبة في العمل و أكثر اهتماما بالأنشطة التنظيمية، فبيئة العمل الملائمة التي توفرها الإدارة و الممارسات العادلة تجاه الأفراد العاملين، و القيادة الفعالة، و الرؤية الموضوعية و المنتجات ذات الجودة العالية و السياسة السعرية الكفء ستسهم في بناء الثقة بخصوص المنظمة، و هذا بدوره سيسهم بشكل ملحوظ في دعم الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين. (Sakovska, 2012, p) (.14)

5. العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي:

هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي منها:

- 1- المشاركة في السلطة: و التي تشير إلى استخدام تطبيقات متنوعة مثل المشاركة في صنع لقرارات التي تؤثر على العمل.
- 2- المشاركة في المعلومات: و التي تتمثل في إبلاغ العاملين بأهداف المنظمة و أهداف المجموعات فضلا عند المشاركة في أداء التغذية العكسية.

3- **المكافآت:** و التي تشير إلى المساعدة و الدعم و تطوير المهارات من خلال تدريبات رسمية بالإضافة إلى مراقبين غير رسميين، بحيث تضمن تحقيق استغراق العاملين في جميع المستويات الهرم التنظيمي،

(Lawler, 1995, p 123)

و قد أشار جلاب إلى أن العمل يصبح محفزا و مرضيا إذا ما توفر فيه الاتي:

- **تنوع المهام:** الدرجة التي يقوم بها الموظف بأداء نطاق متسع من الأنشطة في عمله.
- **وحدة المهمة:** السماح بانجاز المهمة منذ بدايتها حتى نهايتها.
- **أهمية المهمة:** مدى تأثير المهمة في حياة الموظفين.
- **الاستقلال:** امتلاك الموظفين الحرية في جدولة العمل و تحديد إجراءاته.
- **التغذية العكسية:** الحصول على تغذية عكسية واضحة عن فاعلية الأداء.

(جلاب، 2001، ص 251).

- تزويد الموظفين بفرصة المساهمة ليست مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، على الرغم من أنها تكون مهمة بل إنها تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتا من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم، و تأكيد القيمة الأساسية في المنظمة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد و في جميع المستويات للاستماع و الاستجابة لأي مساهمة يقدمها الأفراد.

(Karren, 2011, p 101 & Till)

6. أبعاد الاستغراق الوظيفي:

يدخل الاستغراق الوظيفي في صميم العلاقة الوظيفية، لذلك فقد ارتبط بالعديد من الأبعاد، إذ حددها

(Yurchisin, 2006, p 227)

بكل من المشاركة في صنع القرار، المكافآت الداخلية و الخارجية، فيما أضاف

(Mahr & Zaghi, 2008, p 296)

كل من بعدي الرضا عن العمل و تصميم الوظيفة،

(Hick man, 2010, p 2)

بخمسة أبعاد أكثر اتساعا و شمولية، و يحتاج قادة المنظمات التركيز عليها لتحقيق أفضل النتائج و تعزيز استغراق العاملين، و هي كالتالي:

- الانتماء: و تشير إلى كيفية تعاطف العاملين مع القيم الأساسية للمنظمة، و فهم كيفية دعم وظائفهم الفردية المهمة و الشاملة، و إيجاد وسائل لدمج المهمة و القيم في ثقافة منظماتهم.
- الإلهام: هو إحساس العاملين بفخر انتمائهم لما تقوم به منظماتهم، و بقاتتهم، و أن يشعروا بالهدف الذي لن يتحقق إلا باستغراقهم بالعمل و تواصلهم العاطفي مقابل اشتراكهم في قيادة التغيير الايجابي.
- الفهم: حيث يحتاج العاملون لفهم عميق لأهداف المنظمة و بالخطوة الموحدة لتحقيق هذه الأهداف، مقابل فهم القادة العميق لتوفير تحديثات العمل المتكررة و الشفافة، و خلق بيئة يمكن من خلالها الإحساس بالاطمئنان مع الحصول على ردود فعل ملموسة لأدائهم.
- الدعم: من خلال خلق ثقافة تواصل و تفاعل ايجابي بين العاملين و المديرين، مع تقييم المهارات سواء المادية أو غير المادية بملء المناصب الإدارية، و توفير فرص التدريب لمساعدة المستجدين في العمل لضمان النجاح في أدوارهم و تبسيط الإجراءات.
- التقدير: و تعني بالمقابل إسهامات العاملين بالتقدير و الثناء الصادق مع المديرين و منح فرص التطوير الوظيفي و فرص التعليم لنيل رضاهم الوظيفي.

و قد ظهرت العديد من الأبعاد التي اعتمدت في العديد من الدراسات و البحوث لقياس الاستغراق الوظيفي إذا استخدم

(.Nitin, 2004, p 10)

(Nitin) مقياس مكون من (9) فقرات تمثلها (دوران العمل، ولاء الزبون، فرص المساهمة، علاقات العمل، و الإنتاجية و الربحية) مستخدما بذلك مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى استجابات العينة، و اعتمدت (العابدي، 2010) الأبعاد الآتية (الاستغراق المعرفي، الشعوري، الجسدي) و المعتمد على المقياس الذي وضعه (Richsjes, 2006) و حدد ك من (Amir & Finian, 2011) و (Jant, 2011) و (الخفاجي، 2014) أبعاد الاستغراق الوظيفي بكل من (الحماسي، و التفاني أو الإخلاص، و الاستيعاب أو الانغماس)، و التي اعتمدها البحث الحالي في قسمه العملي نظرا لتبنيها من قبل العديد من الباحثين، مع إمكانية قياس كل بعد من هذه الأبعاد.

(الخفاجي، 2014، ص 69-70).

- الحماس: و هي الحالة التي تتميز بالحيوية و التفاني أثناء أداء العمل، و الاستعداد لاستثمار الجهد في عمل واحد، و مواجهة الصعوبات باعتماد على مستوى عالي من الطاقة و المرونة العقلية.
- التفاني: هي عكس التهكم (السخرية)، و تشير إلى مدى ارتباط الفرد بقوة في عمل محدد، مع بذل المزيد من الاهتمام و الحماس و الإلهام و المنافسة، مما يتطلب المزيد من الانضباط الذاتي و الاستعداد الدائم في حل مشكلة ما.
- الانغماس: و هو الاستغراق الكلي للفرد بوظيفته نتيجة الشعور بالرضا أثناء المهمة، و شعوره بالمتعة بعمله، و هذا النوع من الاستغراق يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والاستيعاب و التكيف في العمل.

7. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

إن تطوير استراتيجيات الاستغراق يتم في ضوء العوامل التي تؤثر في الاستغراق، و هذه الاستراتيجيات هي:

(العبادي، 2012، ص 8-10، ماضي، 2010، ص 26-29).

- العمل نفسه: تعتم على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف، و التي تحفز الدوافع الذاتية نحو العمل حيث يتم تمييز ثلاث خصائص تعد مطلوبة في الوظائف إذا ما أرادت أن تكون حافزا جوهريا:
 - أ- يجب أن يتلقى الأفراد ملاحظات ذات مغزى حول أدائهم، و يفضل من خلالها تقييم أدائهم و تحديد هذه التعليقات، و هذا يعني أنهم يجب أن يعملوا بشكل مثالي في عملية إنتاج متكامل، كعملية أو كخدمة، أو كجزء كبير منها يمكن مشاهدته بشكل كل.
 - ب- استخدام القدرات: يجب أن ينظر الأفراد إلى الوظيفة باعتبارها تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل الوظيفة بفعالية.
 - ت- التحكم الذاتي (الاستقلالية): يجب أن يشعر الأفراد أن لديهم درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم و تحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف.
- بيئة العمل: ستسهم هذه الإستراتيجية بزيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بشكل عام، و ذلك بتطوير الثقافة التي تشجع لمواقف الايجابية للعمل، و تعزيز الاهتمام و الإثارة في الوظائف، فالموظفين الذين يتمتعون أنفسهم، و الذين تم دعمهم و تطويرهم، و الذين يشعرون بالوفاء يقدمون أفضل الخدمات للعملاء يقوم بها الأفراد و الحد من الاجتهاد، و السبب وراء تفكير الشركة

- برغبتها في الهام الموظفين هو كون استعداد الموظفين للقيام بذلك نابعا من شعورهم بالفخر لما تمثله المنظمة لهم، أي الخدمة، الجودة و القيمة.
- القيادة: ينبغي لإستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام به كقادة من أجل أداء دورهم الحيوي و المباشر في زيادة مستويات الاستغراق، وسيشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم كيفية توقعات عملهم و المهارات التي يحتاجون لاستخدامها و تشمل البرمجيات التدريب الرسمي (و خاصة بالنسبة للمديرين المحتملين أو المديرين في دورهم القيادي الأول)، و لكن التأثير الأكبر سيكون من قبل مزج أساليب متنوعة من التعلم مثل إعادة التعلم، و التدريب و التوجيه.
 - فرص النمو الشخصي: ينبغي أن يستند وضع إستراتيجية توفير فرص التطوير و النمو إلى خلق ثقافة التعلم، الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا و المدراء التنفيذيين عموما كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها و ينهمكون فيها باستمرار، فثقافة التعلم هي وسيلة النمو التي من شأنها أن تشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الايجابية، بما في ذلك التعليم، و تحتوي على الخصائص التالي: التحويل و ليس الإشراف إدارة التعلم الذاتي و ليس الأوامر و بناء قدرات طويلة الأجل و ليست تصحيحات على المدى القصير.
 - فرص المساهمة: تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، على الرغم من أنها تكون مهمة بل تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتا من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم.

8. الفرق بين الاستغراق الوظيفي و مفاهيم أخرى:

استنادا إلى المراجعة التي قامت بها الباحثة لأدبيات موضوع الاستغراق الوظيفي يمكن استخلاص أن أساس الغموض و الحيرة التي تسود دراسة مفهوم الاستغراق الوظيفي يكمن في الخلط بين هذا المفهوم و مفاهيم أخرى نعرض لها فيما يلي:

- 1- نجد أن الباحثين لا يفرقون بين الاستغراق الوظيفي Job involvement و الاستغراق في العمل Work involvement بالرغم من أن الاستغراق الوظيفي للفرد في وظيفة معينة يختلف عن استغراقه في العمل بشكل عام حيث تتأثر درجة استغراق الفرد في وظيفة معينة ببيئة العمل، و مدى إسهام تلك الوظيفة في إشباع حاجات الفرد الأساسية، أما الاستغراق في العمل بشكل عام فهو اعتقاد معياري حول قيمة العمل في حياة الفرد و هو أكثر تعبيراً عن الخلفية الثقافية أو القيم التي يعتنقها الفرد حول قيمة العمل في حياته أو هو تعبير عن مدى تطبيع الفرد اجتماعيا مع قيمة العمل.

فاستغراق العمل يشبه أخلاق العمل الذي تشير عموماً إلى القيمة الجوهرية للعمل في حياة الفرد كما يرى كل من (Diefendorff and Lord, 2002) أن الاستغراق الوظيفي هو درجة انشغال الفرد بعمله أم استغراق العمل فهو درجة أهمية العمل في حياة الفرد قد لا يمثل العمل قيمة في حياته و مع ذلك يستغرق في وظيفته و ذلك لأنه منهمك في النشاطات الخاصة بوظيفته و يهتم بقضاياها.

2- (Schwartz 1982) يرى أن هناك نوعاً من الخلط بين مفهوم الاستغراق الوظيفي Job involvement و إيمان العمل Work Ahohism (من يعمل بلا هوادة) على الرغم من وجود اختلافات بينهما تكمن في الآتي:

أ- أن إيمان العمل ليس موقفاً أو اعتقاداً عن الوظائف.
ب- أن علماء الإدارة لا يقبلون أن السبب الوحيد وراء إيمان العمل هو تلبية كل حاجات الفرد شديدة الحب للعمل.
ج- يظهر شديد الحب للعمل نفس أنماط السلوك في أماكن العمل المختلفة، فهو لا يتوفر لديه المشاعر حول وظيفة معينة على عكس المستغرق وظيفياً الذي يرتبط بوظيفة معينة في موقع معين.

د- على الرغم من أن بعض المؤلفين اقترحوا أن الاستغراق الوظيفي قد يتعلق بالالتزام الهوسي Obsession-Compulsion حيث لوحظ أن الموظف ذو المستوى المرتفع من الاستغراق الوظيفي لا يرقى إلى أنماط سلوك الفرد شديد الحب للعمل أو مدمن العمل على سبيل المثال فإن الفرد المستغرق وظيفياً قد لا يتخلى عن حياته الاجتماعية و العائلية و الأنشطة الترفيهية.

3- الخلط بين مفهوم الاستغراق الوظيفي Job involvement و الالتزام التنظيمي Organizational commitment على الرغم من أن الدراسات أثبتت أن هناك فرقاً بين المفهومين حيث يعد الاستغراق الوظيفي التوصيف النفسي لوظيفة معينة، في حين الالتزام التنظيمي هو التوصيف النفسي للمنظمة ككل حيث يقيس الالتزام التنظيمي مدة ارتباط الفرد بالمنظمة ككل و مدى رغبته في البقاء كعضو فيها و مدى اعتقاده بقيم و أهداف المنظمة و مدى استعداده لبذل جهد أكبر من أجل تحقيق أهداف المنظمة، كما يعد الاستغراق الوظيفي أحد مؤشرات الالتزام التنظيمي للفرد حيث يكون الفرد مستغرقاً في وظيفته لكنه غير ملتزم تجاه المنظمة ككل (Lioo & Nyhan 1994) و يرى (Leang et al, 2003) أن كل من الاستغراق الوظيفي و الالتزام التنظيمي نوعان من التزام العمل كما أن لهما علاقة قوية بالالتزام المهني.

4- كما نجد في كثير من الدراسات الخلط بين مفهوم الاستغراق الوظيفي و الرضا الوظيفي Job Satisfaction على الرغم من وجود اختلاف بينهما، حيث يشير الرضا الوظيفي إلى درجة التوجه العاطفي الايجابي تجاه العمل و التي يعبر عنها بمدى إشباع العمل لحاجات الفرد.

(Chinebell and Shadwik, 2005)

فالشخص الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يحمل مواقف ايجابية نحو الوظيفة و لكن كما أشار (Kanungo, 1982) بأن الاستغراق الوظيفي لا يحدث بالضرورة نتيجة لموقف ايجابي فالفرد قد يكون راضيا جدا عن العمل و لكنه غير مستغرق في وظيفته كما أنه يكون مستغرقا جدا في عمله لكنه غير راض عنه، و تشير بعض الدراسات الحديثة (Dik & Parkes, 2005) أنه يجب ألا ننظر للرضا الوظيفي و الاستغراق الوظيفي كمتغيرات منفصلة، بل يجب الأخذ في الاعتبار التفاعلات المحتملة بينهما و تأثير ذلك التفاعل على المتغيرات الأخرى مثل الغياب، الأداء، دوران العمل.

5- يوجد بعض الكتاب الذين يخلطون بين مفهوم الاستغراق الوظيفي و الدوافع الداخلية في حين أن الدوافع الداخلية قد تؤدي لزيادة مستوى الاستغراق الوظيفي و يشكك (Morrow, 1983) في وجود إطار فكري متميز و انغماس الذات و توجه المستقبل الوظيفي.

و من العرض السابق يمكن أن نخلص إلى الآتي:

تفاوت الآراء بشأن وضع تعريف محدد لمفهوم الاستغراق الوظيفي، و في محاولة لإزالة بعض هذا التفاوت و الغموض الذي يحيط بمفهوم الاستغراق الوظيفي اقترح (Kanung, 1982) أن يستغرق مفهوم الاستغراق الوظيفي كأسلوب عام للإدراك النفسي للوظيفة و أنه يختلف عن المفاهيم الأخرى ذات العلاقة مثل الدوافع الداخلية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي.

9. محددات الاستغراق الوظيفي:

يذكر كل من (Ehhoy et al, 1995) أنه يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي من منظورين هما:

1- المنظور الأول:

دراسة الاستغراق الوظيفي كمتغير ناتج بسبب الاختلافات الشخصية بين الأفراد و يتوقع هذا المنظور أن يحدث الاستغراق طالما توافرت بعض الحاجات والقيم أو

توافرت خصائص فردية تهيئ الأفراد ليصبحوا أكثر أو أقل استغراقا في وظائفهم، و قد أسفرت نتائج الدراسات السابقة أن هناك العديد من الدراسات الميدانية التي حاولت إبراز المتغيرات الشخصية للفرد على مستوى الاستغراق الوظيفي و في هذا الصدد أكد كل من (Hall & mansfield, 1971) في دراستهما أن العمر من المتغيرات الشخصية المهمة والمؤثرة في مستوى الاستغراق الوظيفي للفرد.

كما أكدت دراسة (Schwartz 1982) وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية متمثلة في السن، مدة الخدمة و الاستغراق الوظيفي و في هذا الصدد أكدت دراسة (Patel, 1995) على أهمية المتغيرات الشخصية مثل العمر ومدة الخدمة والحالة الاجتماعية في تفسير تباين الاستغراق الوظيفي للأفراد و تعد دراسة (Joshi, 1999) من أحدث الدراسات التي تناولت بحث العلاقة بين الاستغراق الوظيفي و المتغيرات الشخصية التي تضمنت الجنس و عدد المرؤوسين و المسؤولية الاجتماعية ، كما أكدت الدراسة أن العمر والخبرة الوظيفية من المحددات الهامة للاستغراق الوظيفي و يجب التنويه أن الدراسة المتعمقة لتلك الدراسات التي حاولت بحث تأثير العوامل الشخصية المختلفة على الاستغراق الوظيفي تكشف عدم التناسق في نتائج هذه الدراسات.

2- المنظور الثاني:

دراسة الاستغراق الوظيفي باعتباره محصلة لخصائص بيئة العمل حيث أرجع هذا المنظور وجود الاستغراق الوظيفي من عدم وجوده إلى ظروف بيئة العمل المختلفة و أن العوامل التنظيمية هي المسؤولة عن تشكيل اتجاهات الفرد نحو العمل بشكل عام و من ثم التأثير على مستوى أداءه و قد تم بحث علاقة الاستغراق الوظيفي بالعديد من المتغيرات الخاصة ببيئة العمل مثل دراسة (Lawhe & Hall, 1970) التي خلصت إلى أن وجود بيئة تنظيمية تسمح بمشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات و تشجيع الابتكار و التوظيف الصحيح للمهارات تؤدي جميعا إلى زيادة الاستغراق الوظيفي، كما أكدت دراسة (Siegel & Robert, 1973) أن لمشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات تأثيرا كبيرا على مواقفهم و معتقداتهم و حافزيتهم للعمل بما يعزز استغراقهم في وظائفهم، كما توصل كل من (Scie & Johns, 1995) في دراستهما إلى أنه كلما اتسع نطاق الوظيفة بما يتلاءم مع قدرات الأفراد أدى ذلك إلى تخفيض حدة التوتر لديهم و زيادة استغراقهم و اندماجهم مع وظائفهم، و في نفس السياق و في دراسة أخرى لبحث العلاقة بين الاستغراق الوظيفي و خصائص بيئة العمل توصل (Gom & Kamingo, 1980) إلى أن توافر بيئة عمل جيدة تساعد في توفير حياة متوازنة للفرد سواء على مستوى أدائه الوظيفي أو على مستوى حياته

الشخصية كما أكدت الدراسة تأثير الحوافز الداخلية و الحوافز الخارجية على مستوى الاستغراق الوظيفي أن الحاجات الخارجية قد تؤدي لاستغراق صاحبها في عمله مثلها مثل الحاجات الداخلية.

نخلص مما سبق إلى أهمية فحص كل من الخصائص الشخصية للأفراد بالإضافة إلى خصائص بيئة العمل في تكوين صورة أعمق و أدق للاستغراق الوظيفي، ما نخلص من الدراسات السابقة بأن المتغيرات الشخصية و متغيرات بيئة العمل على نفس درجة الأهمية في تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي و من هذا المنطق حاولت مجموعة من الدراسات توضيح الأثر التفاعلي للمتغيرات الفردية و بيئة العمل على الاستغراق الوظيفي حيث حاولت هذه الدراسات بحث فكرة أن الاستغراق الوظيفي ليس محصلة المتغيرات الشخصية بمفردها أو خصائص بيئة العمل بمفردها و إنما من المحتمل أن يكون الاستغراق الوظيفي محصلة التفاعل بين الخصائص الشخصية و خصائص بيئة العمل و من الدراسات التي تبنت الإطار التفاعلي دراسة (Rzbinitz and Hall, 1977) التي خلصت إلى أن وجود بيئة تنظيمية تسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات و تلبي حاجة الأفراد للنمو والتطوير مع زيادة نطاق الوظيفة تؤدي إلى زيادة مستوى استغراق الأفراد في وظائفهم.

و في هذا الإطار قدم (Litinger, 1982) دراسته عن تفاعل كل من الخصائص الفردية و بيئة العمل في التنبؤ بالاستغراق الوظيفي للأفراد، و التي خلصت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين نوعية العمل و وضوح الدور و الاستغراق الوظيفي للأفراد.

من العرض السابق نخلص إلى الآتي:

- 1- أن أهم محددات الاستغراق الوظيفي تتمثل في مجموعة من العوامل نعرض لها فيما يلي:
 - الخصائص الشخصية و تتضمن: (الاقدمية و الحاجة للنمو و أخلاق الفرد و الجنس و عدد الأتباع).
 - الخصائص الوظيفية و تتضمن: (الحافز و استقلالية الوظيفة و التنوع و توصيف المهام و المشاركة و التغذية العكسية).
 - الخصائص الاجتماعية و تتضمن: (العمل في الآخرين و المشاركة في اتخاذ القرارات و مشاعر النجاح).

كما أضاف (Ehhoy, et al, 1995) مجموعة من العوامل التي تساعد في زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي للأفراد، هذه العوامل هي:

- توافر كل من الرغبة و القدرة لانهماك الفرد في وظيفته.
- توافر إطار من القيم التي تحث الفرد على الاستغراق في وظيفته.
- مراعاة الاختلافات الشخصية بين الأفراد من حيث العمر و التعليم و الجنس و مدة الخدمة و قوة الحاجة و مستوى السيطرة و القوة.
- إثراء الوظيفة أثناء التصميم بما يتناسب و إمكانية و قدرات الفرد.
- مراعاة خصائص العمل و التي تتضمن تنوع المهام و وضوحها و أهميتها.
- تشجيع الإدارة لمشاركة الأفراد حتى لو اختلفت معهم في الآراء.
- توفير مساحة من الإبداع و تطبيق الأفكار الجديدة في بيئة العمل.
- يلعب المشرفون دورا بارزا في تشجيع الفرد على الاستغراق في وظيفته من خلال اعتناقه لقيم الثقة بالآخرين و قيمة الإبداع و القدرة على تعزيز دور مرؤوسيه في العمل.

2- أثبتت الدراسات أن الاستغراق الوظيفي أحد الأبعاد الرئيسية لفهم سلوكيات الأفراد داخل المنظمات كما لو أن له العديد من الآثار الايجابية (Scott, 2001) التي تتمثل في:

- زيادة الأداء الفردي و الجماعي.
 - التحسين المستمر للجودة.
 - انخفاض معدلات الغياب و دورات العمل.
 - زيادة الالتزام بقيم و أهداف المنظمة.
 - التحسين المستمر في الإنتاج.
- 3- نخلص في دراسة موضوع الاستغراق الوظيفي إلى مجموعة من الخصائص التي تميز الأفراد ذوي الاستغراق الوظيفي و التي تميزهم عن الأفراد ذوي الاستغراق الوظيفي المنخفض (Ehhoy et al, 1995) وهذه الخصائص هي:

- يعتبر الأفراد الأكثر استغراقا أكثر حافزية في العمل و أكثر حاجة لوظائف تتمثل في التنوع و الاستقلال و إثبات الذات و التغذية العكسية.
- يعتبر الأفراد الأكثر استغراقا أكثر اعتقادا أن مواهبهم مستغلة استغلالا جيدا.
- أكثر رغبة و قدرة على التفاعل مع الآخرين.
- أكثر إدراكا لفرص النمو في وظائفهم.
- أكثر رضا عن الإشراف و الاستجابة لتوجيهات المشرفين.
- أكثر التزاما لوظائفهم و منظماتهم.
- من المتوقع أن يكونوا اقل رغبة في ترك العمل.
- يواجهون مستوى منخفضا في الاحتراق النفسي.

4- من مراجعة أدبيات الاستغراق الوظيفي نخلص إلى حقيقة إغفالها في بيئة الأعمال.

إلا أن و هي حب العمل احد العوامل الهامة في زيادة كفاءة و فعالية الأداء بالإضافة إلى زيادة الإنتاجية إن كثير من المديرين يعتبرون فكرة خلق حب العمل لدى مرؤوسيهم مهمة صعبة، على الرغم من ظهور العديد من النظريات الحديثة التي تدعو إلى أهمية خلق نوع من حب العمل داخل المنظمات و من ثم دعم الاستغراق الوظيفي للأفراد.

و في هذا الصدد قدم لنا (Scott, 2001) مجموعة من الخطوات التي تساعد في خلق نوع من الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد، و هذه الخطوات تتمثل في:

- استعداد المدير للتعامل مع الاستغراق باعتباره تحديا جديدا يحتاج لمهارات جديدة و استبعاد أفكار قديمة.
- محاولة المدير الحصول على حب مرؤوسيه للعمل، و هنا يجب أن يعي المدير أنه أمام اختلافات شخصية للأفراد مما يحتاج لمعالجة كل منهم على حدة و عدم تعميم أسلوب واحد على كافة الأفراد.
- تحسين بيئة العمل و ذلك من خلال إزالة العناصر غير المرغوبة و إضافة العناصر المرغوبة.
- خلق بيئة عمل جديدة و ذلك من خلال تكامل مجموعة من العوامل منها:
- الحوافز و الابتعاد عن البيروقراطية في اختيار الأفراد و الابتعاد عن التوصيف القديم للوظيفة و إحلالها بمقابلات تتضمن توضيح الدور، الأهداف، الموارد المتاحة لانجازها و مدى أهمية مساهمة كل فرد في تحقيق هذه الأهداف مما يساعد توجيه طاقات الأفراد، و الاحتفاظ بهم، و الحصول على أعلى مستويات الأداء.
- إعطاء فرص حقيقية للأفراد الذين تتوافر لديهم الرغبة و القدرة على المشاركة و التعاون مع الآخرين و الاستفادة من هذه المشاركة في انجاز المهام الرئيسية.
- الاتصال المباشر بين المدير و المعلمين، و التأكيد على دوره في تحسين بيئة العمل و توفير المناخ المناسب للإبداع، و أنه بحاجة لأفكار و اقتراحات مرؤوسيه من أجل تحقيق أهداف المنظمة و أنه على أتم الاستعداد لتطبيق الأفكار التي تساعد في تحسين و تطوير الوظائف و في هذا الصدد يرى (Klein, 1984) أنه يمكن لإدارة المنظمة دعم سياسة الاستغراق الوظيفي عن طريق مجموعة من العوامل منها:

- ❖ الدعم القائم على التدريب.
- ❖ الانهماك أو الاستغراق الإشرافي.
- ❖ إعطاء قدر من السلطة والمسؤولية للمشرفين.
- ❖ توفير شبكات الاتصال التوجيهية.
- ❖ استبدال المشرفين الذين لا يتوفر لديهم القدرة والرغبة على التعاون مع الآخرين.

و في محاولة لفهم أعمق و أدق لمفهوم الاستغراق الوظيفي يرى (Robbins, 1998) أن مصطلح الاستغراق الوظيفي (involvement) أصبح يستخدم لتغطية العديد من التقنيات و المفاهيم الأخرى مثل مشاركة الأفراد، مشاركة الإدارة، ديمقراطية العمل، التفويض، ملكية الأفراد، و على الرغم من أن لهذه الأفكار بعض الخصائص الفريدة التي تميزها، إلا أنها جميعها تشترك في جوهر واحد ألا و هو انهماك أو استغراق الفرد أو الموظف و أن المنطق وراء الاستغراق الوظيفي هو زيادة الحافز للعمل وزيادة الالتزام بأهداف المنظمة و خفض معدلات الغياب وترك العمل.

و م الجدير بالذكر أن المشاركة ليست بديلا للاستغراق فالمشاركة شكل من أشكال الاستغراق.

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل مفهوم الاستغراق الوظيفي، فبدأنا بعرض مختلف التعريفات الخاصة بالاستغراق الوظيفي و قد بينا أن الاستغراق الوظيفي هو الارتباط النفسي بين الفرد و وظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات أهمية كبيرة في حياته، و في تقديره لذاته، ثم عرضنا لبعض العوامل و الأبعاد للاستغراق الوظيفي و بعض الفروق بينه وبين بعض المفاهيم الأخرى، ثم عرضنا لبعض الدراسات التي تناولت محددات الاستغراق الوظيفي، و قد بينا أن أهم هذه المحددات تتمثل في الخصائص الشخصية للأفراد و خصائص بيئة العمل، و أخيرا يتضح أن الكثير من التباين في الاستغراق الوظيفي ما يزال يحتاج إلى المزيد من المحاولات التي تساعد في فهمه.

قائمة مراجع الفصل

- 1- جلاب إحسان دهش، 2011. إدارة السلوك التنظيمي عصر التغيير ، الطبعة الأولى ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الأردن
- 2- الحسني كمال كاظم 2013 . رأس المال النفسي و أثره في الاستغراق الوظيفي (مجلة العلوم الادارية و الاقتصادية ، مجلد 3 العدد 6)
- 3- الخفاجي حاكم جبور 2012 .تأثير التفاعلي بين العدالة و الثقة التنظيمية و انعكاسه في تحقيق جودة العمل ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الإقتصادية، مجلد 8 العدد 24
- 4- العائدي علي رزاق 2012 . الرشاقة التنظيمية .مدخل استراتيجي في عملية الاستغراق الوظيفي للعاملين . دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي . مجلة العلوم الإدارية و الإقتصادية مجلد 8 عدد 24
- 5- العبادي هاشم فوزي 2012 . استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي و دورها في تحقيق الأداء العالي دراسة استطلاعية للعاملين في القطاع المصرفي . العراق ، المجلة العراقية الإدارية ، المجلد 5، العدد 9
- 6- ماضية احمد ديب 2014 . أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كتب غزة ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامي - غزة ، فلسطين
- 7- محمود فاضل 2013 ، دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي ، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركة اسيا سيل للاتصالات ، رسالة ماجستير - كلية الإدارة و الإقتصاد ، العراق
- 8- هاشم قائم ، العائدي علي رزاق 2010 ، اثر الثقة التنظيمية في الاداء الاستراتيجي لاستخدام نموذج بطاقة العلامات المتوازنة .دراسة تطبيقية في الشركة العامة للاسمنت الجنوبية في الكوفة ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الإقتصادية، مجلد 12 العدد 1
- 9- Hicham mekki ,2010,organisation development at fusion at fusion , Austin –based integrated marketing employee engagement strategies.
- 10-mohr, robert zoghi,cindy, (2008) "high work desing and job satisfaction ".vol (61),no,(3).

- 11- Niti ,v, 2004, job involveentnt, working paper series sésollego of management stndés merul.
- 12- Robbins s.p8 judge,T A,2003, organizational bahavoir ;15th/ed prentice Hall,USA.
- 13- Sakovsha,M,2012, importance of employee engagemend in business Emivomement 8 Measuring the engagelent hemoil of dministrative personnel in Vuc arhus and detecting Factors perequing iùporvement , haster theisis , arhus university .
- 14- Till,E,and karren ,r, organizational justice perreepition and pay level satisfaction , journal of managerial psycholog,voL,26,NO 1?
- 15- Vazirani,nitin ,2007, job involvenment, working paper ,sies call of management studies merul
- 16- Woods A, steven,& westA,michell ,2010, the psuchology of work and organizational . engage learning ,E M E A prinded by seng lee press.singapore
- 17- Yurchision jonnfer, 2006 the relationshing among salespers employee organizational, dentionshing job performaince the context of an apparel retail store .PH ,D, Disseration , lave a state university .Amzs,lave

الفصل الثاني : الدافعية للتعلم

خطة الفصل

الفصل الثاني: الدافعية للتعلم.

تمهيد

1/ الدوافع.

- 1-1- تعريف الدافعية.
- 1-2- أنواع الدوافع.
- 1-3- أهمية الدوافع في عملية التعليم.

2/ الدافعية للتعلم.

- 1-2- تعريف الدافعية للتعلم.
- 2-2- أنواع الدافعية للتعلم.
- 3-2- بعض الدوافع للتعلم.
- 4-2- وظائف دافعية التعلم.
- 5-2- الأهمية التربوية لدافعية التعلم.
- 6-2- العوامل المؤثرة في دافعية التعلم.
- 7-2- مصادر الدافعية للتعلم.
- 8-2- أساليب استشارة الدافعية للتعلم.
- 9-2- مبادئ إثارة الدافعية للتعلم.
- 10-2- خصائص الدافعية للتعلم.
- 11-2- نظريات الدافعية للتعلم.
- 12-2- معوقات الدافعية للتعلم.
- 13-2- استخدام الدوافع في التعلم الصفي.

خلاصة الفصل الثاني.

تمهيد:

تعلم الإنسان إن كانت لديه رغبة في التعلم، وكانت لديه القدرة على التعلم، وأتيحت له الفرصة للتعلم، وقدم إليه الإرشاد فيما يتعلم غير أن القدرة و الفرصة و الإرشاد لا تجدي نفعا إن لم يكن لدى المتعلم ما يدفعه إلى التعلم، فلا تعلم بدون دافع، وذلك أن التعلم هو تغير في السلوك أو التفكير أو الشعور ينجم عن نشاط يقوم به الفرد في كل موقف من المواقف إذا عرفنا منبهات البيئة وحدها وأثرها في الجهاز العصبي لا بد أن نعرف شيئا عن حالته الداخلية.

ولقد تناولنا في هذا الفصل الدوافع والدافعية للتعلم وأهميتها التربوية وخصائصها و أهم مبادئها ومعوقاتها و أخيرا استخدام الدوافع في التعلم الصفي.

1- الدوافع:

1-1- تعريف الدافعية (motivation):

إن مفهوم الدافعية كان محصوراً لدى العديد من الباحثين على اختلاف توجهاتهم الفكرية والنظرية، حيث يلاحظ في الأدب الذي كتب عن الدافعية محاولات كثيرة لتوضيح هذا المفهوم منها:

- الحالات الداخلية أو الخارجية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وتحافظ على استمراره حتى يحقق ذلك الهدف.

(قطامي يوسف وعد بن عبد الرحمن، 2000، ص 192).

- مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل، فالدافع بهذا يشير إلى نزعة الوصول إلى هدف معين، وهذا الهدف قد يكون إرضاء حاجات داخلية أو رغبات خارجية.

(تق محي الدين وآخرون، 2003، ص 292).

- كما يتفق (كوريل 1970 correlle) مع (وايت 1959 white) على أن الدافعية عبارة عن حالة من النشاط والتحفز الناتج عن وجود دوافع تهدف إلى خفض التوتر الناتج عن نقص إشباع حالات معينة.

(علي السيد سليمان، 2004، ص 96).

- كما تعرف الدافعية على أنها تكوين فردي وهي تعبير عن حالة يعيشها الكائن الحي تعمل على استثارة السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو هدف معين، ويمكن أن نستدل على هذه الحالة من تتابعات السلوك الموجه نحو الهدف وتنتهي هذه التتابعات بتحقيق الهدف موضوع الدافع.

(الحليم منسي، 2003، ص 40).

- كما تعرف أيضاً حالات فسيولوجية ونفسية داخل الفرد تجعله ينزع إلى القيام بأنواع معينة من السلوك في اتجاه معين، وتهدف الدوافع إلى خفض حالة التوتر لدى الكائن الحي وتخليصه من حالة عدم التوازن.

(محمود عبد الحليم منسي، 2003، ص 45).

- و الدوافع مفهوم مركب يشمل عدة مفاهيم من ضمنها الحاجة والحافز والباعث، ونظراً لكثرة ما يحدث من خلط بين هذه المفاهيم لا بد من التعرف على مدلولاتها، فالحاجة تنشأ عند الكائن الحي عند انحراف الشروط

البيولوجية أو النفسية اللازمة و المؤدية إلى حفظ بقاء الفرد على الوضع المتزن و المستقر.

(حسين أبو رباشي و آخرون، 2006، ص 16).

- أما الحافز Drive فيعني في الغالب المثير الداخلي والناحية العضوية التي تبدأ بالنشاط وتجعل الكائن الحي مستعدا للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية أو البعد عن موضوع معين، ويشعر بها الكائن كإحساس بالضيق أو التوتر أو الألم، و من أمثلتها حافز الجوع والعطش وحافز الإحساس بالبرودة أو السخونة... الخ.
(إبراهيم وجيه محمود، 2006، ص 41).

- ويشير مفهوم الباعث Incentive إلى الوجه الخارجي للدافع و قد تكون البواعث ايجابية كأنواع الثواب المختلفة وقد تكون سلبية تحمل الأفراد على تجنبها والابتعاد عنها كأنواع الردع والعقاب.

(خليل ميكائيل معوض، 2001، ص 96).

- ومن شأن الباعث أن يعمل على إزالة حالة التوتر الذي يشعر به الفرد من الأمثلة على ذلك باعث الطعام الذي يقابل حافز الجوع والماء الذي يقابل حافز العطش وهكذا.

(تيسير مفلح كوافحة، 2004، ص 136).

1-2- أنواع الدوافع:

إن السلوك الإنساني مدفوع بدوافع معينة بعضها فطري وبعضها مكتسب.

(علي راشد، 1993، ص 119).

1-2-1- الدوافع الأولية: تحدد هذه الدوافع عن طريق الوراثة وتتصل اتصالا مباشرا بحياة الإنسان وحاجاته الفسيولوجية الأساسية، وقد يبدو أن الدوافع الأولية أقل أثرا في حياتنا من الدوافع الثانوية، ولكن ذلك يتوقف إلى حد كبير على درجة إشباع هذه الدوافع، فدافع الجوع مثلا لا يظهر له أثرا كبيرا في حياتنا لأننا نعمل على إشباعه باستمرار، أما في الحالات التي يصعب فيها العثور على الطعام تبدو الأهمية الكبرى لهذا الدافع و أثره في توجيه سلوك الإنسان وأهم أنواع الدوافع الأولية، دافع الجوع، دافع العطش، دافع الأمومة، والدافع الجنسي، وقد حاول بعض علماء النفس إجراء تجارب لتحديد قيمة كل من هذه الدوافع وبيان مدى أهميتها والتجربة الآتية توضح ذلك:

وضع فأر في صندوق يتصل بصندوق آخر عن طريق ممر أرضيته مغطاة بأسلاك يمر بها تيار كهربائي يصدف الفأر عند محاولته المرور، وتمنعه من الوصول إلى الصندوق الآخر الذي يوضع فيه المثبر المعين كالطعام أو الماء، وقيست قوة الدافع بعدد مرات المحاولة التي قام بها الفأر في كل حالة، و كان عدد المرات في دافع الأمومة اكبر منها في حالة دافع العطش، وهذا الأخير أكثر منه في حالة الجوع، بينما كان الدافع الجنسي آخر تلك المجموعة من الدوافع، ويوضح الجدول نتائج التجربة:

(رجاء محمود أبو علام، 2004، ص 240، 239).

الدافع	متوسط عدد مرات المرور في 20د
الأمومة	22.4
العطش	20.4
الجوع	18.2
الجنس	13.8
الاستطلاع	6.0

الجدول رقم (1): يمثل نتائج تجربة قوة الدافع لدى الفئران

1-2-2- الدوافع الثانوية: وهي التي تنشأ نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة و الظروف الاجتماعية المختلفة التي يعيش فيها، ونستطيع أن ننتبع الطريقة التي تتكون بها الدوافع الثانوية إذا لاحظنا سلوك الطفل الصغير، فسلوك الطفل في شهور حياته الأولى يتحدد تبعاً للدوافع البيولوجية الأولية، ولكن إشباع هذه الدوافع لا يتحقق بدون الكبار ومن ثم تنشأ بعض الحاجات و الدوافع الجديدة نتيجة هذا الاحتكاك، فحاجة الطفل للطعام مثلاً: (وهي حاجة أولية) تشبعها الأم باستمرار عن طريق الرضاعة أو عن طريق إعطائه وجباته كلما جاع، و باستمرار ارتباط الأم بإشباع هذه الحاجة الأولية تنشأ حاجة جديدة هي حاجة الطفل إلى الأم، وفقدانه الشعور بالراحة و الأمن في جوارها، بالتالي الحاجة إلى محبتها وعطفها وتصبح الأم على هذا النحو موضوعاً لعدد من الحاجات الجديدة التي ترتبط بها.

(إبراهيم وجيه محمود، 2006، ص 49)

1-3- أهمية الدوافع في عملية التعلم:

تكتسي الدوافع أهمية كبيرة في عملية التعليم، وتبرز الأهمية من خلال مايلي:

- الدوافع تحرر الطاقة الانفعالية الكامنة في الفرد والتي تثير نشاطا معيناً، وهذا ما ينطبق على الدوافع الفطرية و المكتسبة على حد سواء فالدوافع هي طاقات كامنة تطلق قوى الفرد من عقالها، وهي عملية اكتساب المعارف والمهارات، والتعديل من أنماط السلوك لدى الفرد، و باختصار تكمن فيها أسس عملية التعلم.
- تملي الدوافع على الفرد كيفية الاستجابة لمواقف معينة لمجمل المواقف الأخرى كما تملي عليه طريقة التصرف في مواقف معينة فيما يكون لدى الفرد ميل نحو أمر معين فإن هذا الميل يعمل بطريقة كاملة لاختيار السلوك المرتبط به وتوجيهه، أي أن الدافع يملي نوعاً من الاتجاه الفعال نحو الأفراد، وهذا الميل يوجه الفرد وجهات مختلفة في طرق اكتسابهم و في تعلمهم من العالم الخارجي، و الواقع أن الدافع يجعل الفرد يختار الاستجابات المفيدة وظيفياً له في عملية تكيفه مع العالم الخارجي ويجعل لها أسبقية على غيرها من الاستجابات .
- الدوافع توجه السلوك وجهات معينة، وهذه الوظيفة مرتبطة بالوظيفتين السابقتين، فلا يكفي أن يكون الفرد نشيطاً بل يجب أن يوجه هذا النشاط وجهة معينة حتى يشبع الحاجة الناشئة عند الفرد فيكون النشاط الناتج عن وجود حالة التوتر معينة عند الفرد محدداً بطريقة معينة يميلها الاتجاه العقلي للفرد وفقاً لميوله ورغباته ليحقق غرضاً معيناً، يجب أن يوجه نحو هذا الغرض والوصول إليه لتزول حالة التوتر الكامنة عند الفرد.

(يوسف قطامي وعد بن عبد الرحمن، 2002، ص 121).

2- الدافعية للتعلم:

2-1- تعريف الدافعية للتعلم:

يعرفها (أرنوف و تيج) بأنها: " شروط و أحوال تسهل وتوجه وتساعد على استمرار الأنماط السلوكية إلى تحقيق الأهداف والاستجابات ".

(أرنوف و تيج، 1994، ص 121).

يتضح من خلال هذا التعريف أن دافعية التعلم شرط من شروط التعلم الجيد فهي تساعد التلاميذ على الاستمرار في التعلم.

يعرف (سارنوف مدنيك) دافعية التعلم بأنها: " حالة فرضية يحتويه الكائن الحي مثل القلق أو الجوع أو العطش مثل هذه الحالات يفترض عادة أنها تثير الكائن الحي لنشاط ما. "

(سارنوف مدنيك و آخرون، 1989، ص 102).

يتضح من خلال هذا التعريف أن دافعية التعلم حالة مفروضة من داخل الفرد فالتلاميذ بدافع الرغبة في التعلم يقدم على أداء واجباته والمشاركة في التعلم كعنصر فعال.

كما تعرف دافعية التعلم بأنها الدافع النفسي المتمثل في بذل المزيد من الجهد و قضاء الكثير من الوقت المثمر في عملية التحصيل، رغبة التلميذ وميله إلى رفع مستوى تحصيله الدراسي بحيث يؤدي هذا إلى تحصيل أعلى ما يستطيع من درجات علمية وبتقديرات ونسب ممتازة.

(كمال عبد الحميد زيتون، 2003، ص 446).

يرى هذا التعريف أن دافعية التعلم هي رغبة التلميذ في رفع مستواه الدراسي وبذلك يبذل أقصى جهد ممكن.

تعرف دافعية التعلم بأنها تلك العمليات الداخلية التي تطلق طاقاتها لإشباع حاجة ما.

(محمد كمال عويضة، 1996، ص 67).

يرى أن دافعية التعلم تنبع من داخل التلميذ من أجل إشباع حاجاته للتعلم.

يعرف (Ormrod 1995) دافعية التعلم بأنها: " الميل للبحث عن نشاطات تعليمية ذات معنى، مع بذل أقصى طاقة للاستفادة منها."

(ثائر أحمد غباري، 2007، ص 41).

يعرف (لطفي فطيم، و أبو العزائم جمال) دافعية التعلم بأنها: " تسير إلى حالة داخلية عند المتعلم تدفعه إلى الانتباه للموقف التعليمي و الإقبال عليه بنشاط موجه و الاستمرار فيه حتى يحقق التعلم."

(عبد المنعم أحمد الدردير، 2004، ص 230)

و قد أكد (شعبان علي حسين السيسي) بأنها: " تمثل القوة و الحماس التي تحرك الفرد لكي يؤدي عملا معيناً وتنعكس القوة و الحماس في كثافة الجهد ودرجة المثابرة التي يبذلها الفرد في العمل، فاستخدام الفرد لقدراته في الأداء يتوقف على عنصر الرغبة أو الدافعية".

(شعبان علي حسين السيسي، 2002، ص 281).

يتضح من خلال التعريف أن دافعية التعلم هي الرغبة في التعلم، وكلما توفرت استطاع استخدام كل قدراته وإمكانياته في التعلم.

كما يرى (نبيل محمد زايد) بأن دافعية التعلم هي: " ما يجعلنا نواصل اندماج التلاميذ في عملية التعلم، أي أن الدافعية تحدد الاتجاه والفاعلية لتعلم التلاميذ كما يمكن للدافعية أن تعوض التعب و حتى النقص في القدرة على التعلم."

(نبيل محمد زايد، 2003، ص 122).

يتضح من خلال هذا التعريف أن دافعية التعلم تسمح باندماج التلاميذ في عملية التعلم وتجعلهم عنصر فعال وبقدر دافعتهم للتعلم تكون فعاليتهم وهي تعوض نقص القدرة على التعلم لدى التلاميذ.

كما تعرف من وجهة النظر السلوكية بأنها: الحالة الداخلية أو الخارجية لدى المتعلم التي تحرك سلوكه و أدائه وتعمل على استمراره وتوجيهه نحو تحديد هدف أو غاية.

كما تعرف من وجهة النظر المعرفية بأنها: حالة داخلية تحرك أفكار ومعارف المتعلم وبناء المعرفية، ووعيه وانتباهه، تلح عليه لمواصلة أو استمرار الأداء للوصول إلى حالة توازن معرفية معينة.

أما من وجهة النظر الإنسانية فقد أخذت منحى آخر، بالتركيز على مساعدة المتعلم على استغلال أقصى إمكاناته لتحقيق التعلم الأمثل، ومن ثم إبداع نواتج تساعد المتعلم على تحقيق ذاته."

أما من وجهة نظر التحليلية فنرى أن غاية المتعلم في أي سلوك يجريه هو تحقيق السعادة وتجنب الألم، و لذلك فإن سلوك الفرد ومن ضمنه تعلمه نحو تحقيق هذه الغاية.

(نايفة قطامي و آخرون، 1990، ص 171).

2-2- أنواع دافعية التعلم:

لقد حظيت الدافعية للتعلم باهتمام العلماء والمربين وذلك لما لها من أثر كبير في مختلف المواقف التعليمية، إلا أن هناك تبايناً في التصنيفات التي افترضها العلماء و الباحثون ومن أبرز هذه التصنيفات التصنيف حسب المنشأ أو حسب المصدر هي:

2-2-1- الدافعية الفسيولوجية: وتسمى بالدافعية الأولية حيث تعرف بأنها لا يعرف لها أساس فسيولوجية واضحة تنشأ عن حاجات الجسم الخاصة بالوظائف العضوية كالحاجة إلى الطعام والماء.

2-2-2- الدافعية النفسية: وتسمى بالدوافع الثانوية وتعرف بأنها لها أسس
فسيولوجية واضحة كالتملك و التفوق و السيطرة و الفضول و الانجاز، وهذه الدافعة
النفسية تصنف بدورها إلى فئتين هما:

- الدوافع الداخلية الفردية: وتتمثل في سعي التلميذ للقيام بشيء معين لذاته، فهي بمثابة دوافع فردية تحقق الذات و أهم الدوافع هي حب الاستطلاع، دافع الكفاءة وغيرها.
- الدوافع الخارجية و الاجتماعية: وهي تدفع الفرد لقيامه بأفعال معينة لإرضاء المحيطين به مثل المعلم و الإدارة و المدرسة مثل دافع التنافس.

(ثائر غباري و خالد أبو شعيرة، 2008، ص 284، 283).

وهناك من يرى أن الدافعية للتعلم تنقسم إلى قسمين هما:

- أ- الأولية: وهي دوافع فطرية مرتبطة بطبيعة النوع الإنساني.
- ب- الثانوية: وهي مكتسبة تشتق من خبرة الفرد.

مثلا: تلميذ يقلق من الامتحان و ذلك بسبب خبرته غير السارة ولكن في الوقت ذاته قد يكون لديه ميل طبيعي إلى القلق. (أحمد اللقاني، عودة أبو سنية، 1990، ص 52).

وهناك تصنيف آخر للدافعية للتعلم، إلى الدافعية الداخلية و أخرى خارجية.

- أ- الدافعية الداخلية: وهي نابعة من ذات المتعلم أي من التلميذ نفسه وهناك من يرى أن الدافعية الداخلية تشير إلى عوامل المحتوى وهي نابعة من العمل ذاته.

(نضال عبد اللطيف برهم، 2005، ص 130).

كما يعرفها "ميك مارون" بأنها: " الاستعداد للسعي وبدل الجهد والكفاح من أجل تحقيق هدف".

فقد نلاحظ أحيانا أن بعض التلاميذ يحصلون تحصيلًا ضعيفا في بعض المواد و ذلك أن تنقصه الدافعية في أن يكونوا قادرين على فعل شيء محدد، وهذا يرجع إلى كون التلميذ كون لنفسه مفهوم خاطئ، كأن يرسخ في ذهنه أن المواد التي يتعلمها ليس لها قيمة في حيات المستقبلية.

(علي السيد سليمان، 2004، ص 70).

وهناك من يرى أن الدافعية الداخلية أهم الدوافع في التعلم و استمراره لكونها تربط بين موضوع التعلم و ميول، حاجات و اتجاهات المتعلم بالإضافة إلى أهمية موضوع التعلم بالنسبة للمتعلم من حيث الهدف.

(مريم سليم، 2004، ص 203، 204).

ب- **الدافعية الخارجية:** وهي تفرض على العمل ذاته أو على التلميذ من قبل المعلم و تحدد في صور المكافآت أو العقوبة من نوع آخر.

(نضال عبد اللطيف برهم، 2005، ص 132).

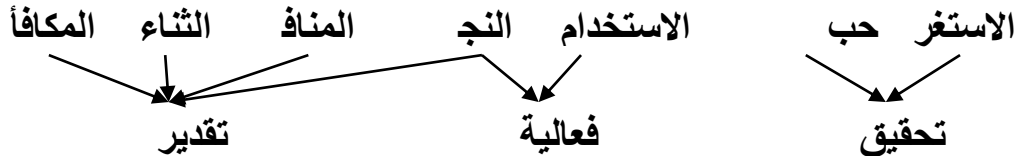
كما تعرف الدافعية الخارجية هي الرغبة في الحصول على تقدير جيد أو رغبة تجنب العقاب و هذه الدافعية لا ترتبط بموضوع التعلم ولا بهدفه تؤدي إلى فقدان التلاميذ لحب التعلم و الرغبة في التعلم مواد مختلفة التي لا توجد لها دافعية داخلية كما تؤدي إلى عدم استفادة التلاميذ في حياتهم المستقبلية مما تعلموه في المدرسة.

(علي السيد سليمان، 2004، ص 71).

لذلك يجب على المعلمين الاهتمام بالدافعية الداخلية والخارجية لدى التلاميذ.

خارجي

داخلي



مخطط 01: مخطط يمثل الدافعية الداخلية و الدافعية

الخارجية.

بالإضافة إلى الأنواع السابقة هناك نوع آخر حسب علي السيد سليمان هي: دافعية الموضوع: أي مرتبطة بموضوع التعلم وتحدث عندما يكون الموضوع المراد تعلمه هو الدافع المحرك له أو يكون السلوك الذي تم اكتسابه هو نفسه المحرك أو الدافع للتعلم، فإذا وجد التلميذ منفعة في حل المسائل الرياضية دون أن ينتظر من احد، أو دون التفكير في الحصول على درجات مرتفعة ففي هذه الحالة تكون بصدد دافعية داخلية متضمنة في موضوع التعلم نفسه، وهي تؤدي على المدى الطويل إلى مزيد من الاهتمام بهذا الموضوع، وبذلك استمرار الأفكار التي تعلمها في المدرسة و العمل على تطبيقها في المستقبل.

(علي السيد سليمان، 2004، ص 71).

كما يضيف " أرنوف وتيج" نوعا آخر وهو:

الدافعية المركبة: وتكون نتيجة مؤثرين مختلفين في المصدر، وتكون نتيجة اتحاد خصائص فطرية و أخرى مكتسبة، وتكون نتيجة استعداد فطري لدى التلميذ بالإضافة إلى دوافع أخرى ناتجة عن العقاب و الثواب أو الحاجة إلى الانجاز أو الحاجة إلى التقدير والتميز.

(أرنوف وتيج، 1994، ص 123، 124).

ومن خلال عرضنا لهذه الأنواع ينبغي على المعلم أن يدرك ضرورة معرفته لدوافع التلاميذ كي يستطيع توجيه العملية التعليمية و تحقيق الأهداف المرجوة و استثارة دافعية تلاميذه داخل الفصل الدراسي وجعل التعلم أكثر فاعلية.

3-2- بعض الدوافع في التعلم:

دافعية الانجاز	فعلى سبيل المثال فإن التلميذ الذي ينجح ويتفوق في مهمته التعليمية يؤدي به الأمر إلى متابعة هذا النجاح والتفوق في مهمات أخرى و هذا يتطلب من المعلم العمل على إشعار التلميذ بالنجاح و حمايتهم من الشعور بالخوف و الجهل.
دافعية الانتماء	الاقتراب و الاستمتاع بالتعاون مع شخص آخر يتمسك به و يحتفظ بالولاء له و نجد هؤلاء الأشخاص الذين لديهم هذا الدافع يتمسكون بالمشاعر الإنسانية و الانتماء للجماعة و الأعمال التي تتطلبها الجماعة و الأداء من خلالها و يرتبط الدافع في التعلم من خلال تشجيع التعاون وتقليل عملية التنافس.
الدافع إلى الاستثارة الحسية	الإنسان بحاجة إلى قدرة من الاستثارة البيئية لذلك لا بد من استثارة الطالب للعلم و الدراسة دون الإفراط في ذلك فالخوف من الرسوب يدفع الطالب للدراسة.
دافع الاستطلاع	معرفة الطالب لأشياء جديدة فيها استكشاف و إثارة حب الاستطلاع و مما يشجع وجود هذا الدافع و توفير أنماط جديدة من التعليم في كل مرة إذا أمكن.
دافع المعالجة	القدرة على التعامل مع الأشياء و معالجتها في حد ذاتها دون تلقي الدعم الخارجي.

الدافع المعرفي	الرغبة في معرفة و فهم و إتقان معلومات و صياغة مشكلات و حلها.
دافع التنافس و التعاون	يعد التنافس دافعا أساسيا لتعليم المهارات كما أن الدافع للتعاون مع الجماعة يزيد من فرص التقدير و التعاون في التخطيط و اتخاذ القرارات و يزيد من ثقة الأفراد بأنفسهم وبغيرهم.

جدول 2: يمثل بعض الدوافع في التعلم.

4-2- وظائف دافعية التعلم:

تعتبر الدافعية من أكثر المتطلبات أهمية في عملية التعلم، فعلى الرغم من المبالغ التي تنفق سنويا على إنشاء الأبنية المدرسية وتجهيز المدارس إلا أن هذا كله سيظل بلا فائدة إذا لم يكن الطلبة راغبين

(صالح أحمد أبو جادو، 2008، ص 294).

وعلى هذا السياق تكمن وظائف التعلم فيما يلي:

- تضع المتعلم أمام أهداف معينة يسعى لتحقيقها فكلما كان الهدف التعليمي واضحا أمام التلميذ فإنه يسعى لتحقيقه.
- تساعد في تحديد أوجه النشاط المطلوب لكي يتعلم فتحدد أوجه النشاط المطلوب من التلميذ أن يمارسها لكي يتحقق تعلمه ويعتدل سلوكه.
- تثير الدافعية الأنشطة التي تتناسب مع المواقف التي يواجهها التلميذ أي تختار نشاط معين يتناسب مع الحاجة التي توجد لديه.
- كما أن الدافعية تملئ على الفرد أن يستجيب لموقف معين و يهمل المواقف الأخرى، أي أن التلميذ عندما يكون في حالة توتر فإنه يبحث عن سلوك يزيل بواسطته هذا التوتر، فهو يختار السلوك الذي يتناسب مع الوضع الاقتصادي الذي يوجد فيه.

(كمال عبد الحميد زيتون، 2003، ص 452).

أما " زيدي الهويدي" فقد حدد وظائف الدافعية فيما يلي:

- أنها تحرك السلوك فإذا التلميذ يحب لعبة كرة السلة - دافع داخلي – فإن هذا الدافع دفع التلميذ للقيام بحركات جسمية وفكرية من أجل تحقيق هذا الهدف فكلما كانت الدوافع الخارجية مواتية تشجع على التعلم.
- المحافظة على استمرارية السلوك ما دامت الحاجة قائمة، فقد نلاحظ كثير من التلاميذ يتساءلون عن سبب دراسة بعض المواد و السبب أنهم لا يدركون المستقبل.

(زيد الهويدي، 1970، ص 160.)

- تساهم في تكوين اتجاهات نحو المدرسة.
- لها دور في توليد سلوك المتعلم وتوجيه و ضمان استمرارية نشاطه.

(صالح محمد علي أبو جادو، 2008، ص 294.)

- تساعد على تحصيل المعرفة و الفهم و المهارة.
- وسيلة لتحقيق الأهداف التربوية و تضمن استمرارية تفاعل المتعلم مع الموقف التعليمي.

(رجاء محمود أبو علام، 2004، ص 237.)

2-5- الأهمية التربوية لدافعية التعلم:

يحرص كل معلم أن يجعل العملية التعليمية مشوقة و باعثة على التفكير لذلك ففي مقدمة الحصة يبدأ بطرح أسئلة مثيرة للتفكير أو يفرض وسيلة تعليمية تشد انتباه التلاميذ، أو يكلف المعلم تلاميذه بأنشطة معينة تحملهم على الانتباه و المتابعة والمشاركة في عملية التعلم ومن هنا تظهر الأهمية التربوية للدافعية، كونها هدفا تربويا في حد ذاتها و في هذا يقول " تيسير مفلح كوافحة": استثارة دافعية الطلاب وتوجيهها وتوليد اهتمامات معينة لديهم تجعلهم يقبلون على ممارسة نشاطات معرفية و وجدانية و حركية.

(تيسير مفلح كوافحة، 2004، ص 138.)

أي أن دافعية التعلم هي ن الأهداف التربوية التي ينشدها أي نظام تربوي من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المسطرة وهذا ما أشار إليه " زيد الهويدي" في قوله حتى يستطيع المعلم أن يحقق الأهداف التعليمية التي خطط لتحقيقها لا بد من أن يعمل على استمرارية انتباه المتعلم و من هنا لا بد للمعلم أن يخطط تخطيطا جيدا لضمان استمرارية تفاعل التلاميذ مع الأنشطة الصفية خلال الحصة، ووافق هذا الطرح "

احمد اللقاني " حيث يرى أن الدافعية من الشروط الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الهدف من عملية التعلم.

(احمد اللقاني و عودة أوبسنبينة، 1990، ص 50).

فالدافعية توجه سلوك التلميذ نحو تحقيق الهدف، أنها تتضمن استجابات الهدف المتوقع الوصول إليه، فالدافعية تعتبر من أحد العوامل المحددة لقدرة التلميذ على التحصيل لأنها على علاقة أيضا بحاجاته و من بعض المثيرات معززات تؤثر في سلوكه وتحثه على المثابرة والعمل بشكل نشط وفعال و من هنا يتبين أن الدافعية تكتسي أهمية كبيرة في التعلم على حد قول تيسير مفلح كوافحة " تعلم بدون دافع".

(تيسير مفلح كوافحة، 2004، ص 138).

و ذلك لأن نشاط التلميذ في موقف تعليمي تحرره الظروف الواقعية المرجوة في هذا الموقف ويرى " كمال عبد الحميد زيتون": " أن وجود دافع عند الفرد شيء أساسي في عملية التعلم لا يمكن أن تتم دونه، وعليه فأفضل المواقف التعليمية هي تلك التي تعمل على تكوين دوافع لدى المتعلمين".

فالدافعية من أهم أساسيات التعلم و التي تقتضي بأن يعمل المدرس على استثارة دوافع المتعلمين، و أن يوفر لهم خبرات تثير دوافعهم الحالية وتشبع حاجاتهم ورغباتهم، و قد أدركت التربية الحديثة هذه الناحية وهي وجود غرض واضح يدفع.

6-2- العوامل المؤثرة في قوة دافعية التعلم:

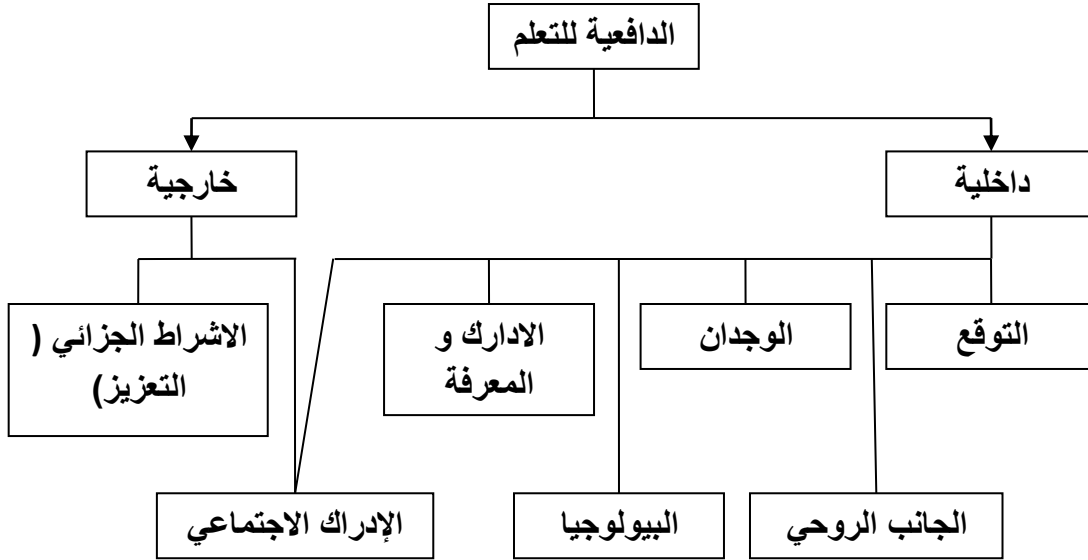
لقد أجمع التربويون على وجود عدة عوامل تؤثر في قوة دافعية التلميذ للتعلم يذكر " تيسير مفلح كوافحة" ما يلي:

- أن يقوم المعلم بتحديد الخبرة المراد تعلمها وذلك يؤدي إلى فهم التلاميذ بذكر الذين يعملون فيه، ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى إثارة نشاط موجه لتحقيق الهدف المراد تحقيقه. أن يراعي المعلم في اختياره للأهداف و المحفزات أن تكون مرتبطة بالدافع من جهة و بنوع النشاط الممارس من جهة أخرى، لأن ذلك يساعد على تشجيع تقدم التلاميذ في التحصيل إلى درجة كبيرة.
- أن يراعي المعلم عند تحديده للأهداف أن تكون مناسبة لمستوى استعدادات التلاميذ العقلية لأن ذلك يؤدي إلى زيادة قوة الدافع كعامل مساعد على بعث أنواع النشاط المحققة للهدف المنشود الثابت أن التلاميذ يدمجون على بذل الجهد لتحقيق الهدف الذي يجدون أنه في مستوى يتعذر عليهم الوصول إليه.

(تيسير مفلح كوافحة، 2004، ص 139، 140).

2-7- مصادر دافعية التعلم:

و يشير (هويت 2001 Huit) إلى وجود سبعة مصادر لدافعية التعلم تندرج تحت الدوافع الداخلية أو الخارجية وهذه المصادر هي:



مخطط 02 : مخطط يمثل مصادر دافعية التعلم

2-7-1- المصادر الخارجية للسلوكية: يتم اكتسابها من خلال الأشرط و تتعلق بتجنب أو تقوية سلوكيات معينة.

2-7-2- المصادر الاجتماعية: وتتعلق بمواقف التفاعل و التأثير الاجتماعي.

2-7-3- المصادر المعرفية: وتتعلق بمواقف الانتباه و الإدراك وحل المشكلات و غيرها من المواقف المعرفية.

2-7-4- المصادر الانفعالية: و تتعلق بمواقف الفرح، الحزن و المشاعر و الذات.

2-7-5- المصادر البيولوجية: و تتعلق بمواقف الجوع و العطش و الحواس و الاستثارة البيولوجية.

2-7-6- المصادر الروحية: و تتعلق بعلاقة الفرد بالخالق و الكون وفهم الذات ودورها في الحياة.

2-7-7- المصادر التوقعية: وتتعلق بطموح الفرد و أحلامه و قدرته على تخطي العقبات التي تقف في طريقه.

ويرى بعض الباحثين أن للدافعية الداخلية شرطين لا بد من توفرهما:

أولاً: أن يكون لدى الطلبة كفاءة ذاتية عالية أي أنهم يعتقدون أن بإمكانهم إنجاز المهام بنجاح و لتحقيق ذلك يتوجب على المعلمين أن يتأكدوا أن طلبتهم قد أتقنوا المهارات الأساسية، و أن يساعدهم على التقدم نحو النجاح في مهام معقدة وصعبة، و أن يفسحوا المجال أمامهم حتى يشاهدوا أقرانهم الناجحين و المميزين.

ثانياً: أن يكون لديهم إحساس بالتصميم و المثابرة الذاتية أي يعتقدون أنهم يسيطرون على قدراتهم ويتحكمون بها، ويتم تحقيق ذلك عن طريق التغذية الراجعة و توضيح أهمية النشاطات لحياة التلاميذ اللاحقة و لأهدافهم البعيدة والتقليل قدر الإمكان من الاعتماد على المعززات الخارجية لتشجيع التلاميذ على التعلم و الأداء الذاتي.

(عدنان يوسف العتوم و آخرون، 2005، ص 176، 178).

كما يوجد مصدرات لدافعية التعلم حسب مصادر استثارتهما، هما:

أ- **الدوافع الداخلية:** هي التي يكون مصدرها المتعلم نفسه، حيث يقدم على التعلم مدفوعاً برغبة داخلية لإرضاء ذاته، وسعيًا للحصول على المتعة من جراء التعلم وكسب المهارات و المعارف التي يحبها ويميل إليها، كما لها من أهمية بالنسبة إليه، وهذا تعتبر الدافعية الداخلية شرط أساسي للتعلم الذاتي و التعلم المستمر و من المهم نقل دافعية التعلم من المستوى الخارجي إلى المستوى الداخلي، و تعليم المتعلم كيف يتعلم ليكون بمقدرة الاستمرار في التعلم الذاتي، في المجالات التي تطورت لديه الاهتمامات و الميول، مما يدفع إلى مواصلة التعلم مدى حياته.

ب- **الدوافع الخارجية:** و هي التي يكون مصدرها خارجياً كالمعلم، أو إدارة المدرسة أو أولياء الأمور أو الأقران.

فقد يدفع المتعلم للتعلم إرضاء للمعلم أو الوالدين أو إدارة المؤسسة وكسب حبهم وتشجيعهم وتقديرهم لانجازاته أو للحصول على تشجيع مادي أو معنوي منهم.

ومنه نستنتج من هذان النوعان أن استثارة الدافعية تكون ذات مصدر خارجي، و مع التقدم في العمر و المرحلة الدراسية، و تبلور الميول و الاهتمامات، يمكن للمتعلم أن ينتقل إلى المستوى الذي تكون فيه الدافعية للتعلم داخلية، فالدافعية الخارجية تبقى مادامت الحوافز موجودة أما الداخلية فتدوم مع الفرد مدى الحياة.

(ثائر احمد غباري، 2008، ص 44).

2-8- أساليب استثارة الدافعية للتعلم:

لقد حاول المعلمون بصفة عامة دائما أن يبذلوا جهودا تختلف من حيث تنظيمها شدة وضعفا، ليستثمروا دافعية التلميذ من خلال المحتوى الفعلي لتدريسهم و باستخدام الجزاءات و العلاقات الشخصية مع تلاميذهم.

(رمزية الغريب، 1977، ص 452).

وعليه تكمن أهمية استثارة دافعية التعلم لدى التلاميذ لأنها تساهم في نقل التلاميذ من حالتهم النفسية قبل الدرس إلى حالة نفسية أخرى تؤدي إلى اندماجهم و متابعتهم للدرس و تركيزهم على المادة التعليمية و تنظيم المعلومات و الأفكار التي سيتضمنها الدرس، بالإضافة إلى توفير الاستمرارية في العملية التعليمية.

(خليل إبراهيم بشير و آخرون، 2006، ص 136).

وعلى هذا فإن استثارة دافعية التلاميذ تقتضي إتباعا أساليب معينة يذكر " علي راشد" منها:

- استعمال الوسائل التعليمية اللازمة لعملية التعلم و المناسبة للدرس المراد تعلمه لهم، فمثلا في بداية درس الجغرافيا حول تضاريس الجزائر يدخل التلاميذ إلى القسم ليجدوا حولهم العديد من الخرائط و الصور و النماذج و أكثر ما يلفت النظر في تخطيط هذا المعلم لدراسة هو عرضه لبعض المنتجات الصناعية في الجزائر و بعض هذه المنتجات غير مألوفة لدى التلاميذ، هذا الجو يجعل التلاميذ يتجمعون حول الأشياء و المنتجات و الصور و يسألون المعلم عنها باهتمام و رغبة في معرفة المزيد، وبدل أن يقدم المعلم استجابات مباشرة عن تساؤلات التلاميذ بطرح المزيد من التساؤلات حول المواد المعروضة و بهذا تكون المنافسة مثمرة و الدرس مثير لدافعية التلاميذ.

(رمزية الغريب، 1977، ص 452).

كما أن هناك أساليب أخرى لاستثارة دافعية التعلم هي:

- تعريف الطلاب بالأهداف المتوقعة من الدرس بحيث يؤدي ذلك إلى خلق جو من التنافس الذاتي، وخلق التعاون المثمر بين الطلاب مما ينمي العلاقات الشخصية بينهم.
- التفاعل اللفظي وغير اللفظي بين المعلم و الطلاب و بين الطلاب مع بعضهم ونقصد باللفظي عندما يتحدث المعلم إلى تلاميذه، أما غير اللفظي فهي الإيماءات و التواصل بالعين و تعبيرات الوجه.
- استخدام الأشياء الواقعية مثلا توفير أنواع من النباتات التي يدرسها في الجغرافيا أو بعض الوثائق و المتاحف التي يدرس عنها الطلاب في التاريخ.
- التمثيل التصويري كالرسومات و الجداول و الرسوم البيانية والخرائط الجغرافية.
- تعريف الطلاب بنتائج اختباراتهم: حيث تعد التغذية الراجعة من أحد أساليب إثارة الدافعية لدى المعلمين و إعادة اختيار الأوراق الاختبارات لكي يتعرفوا على الإجابات الصحيحة و الخاطئة.

وهناك العديد من الأساليب الأخرى أشار إليها " هرمان أوم" في كتابه " مئة طريقة و طريقة " إثارة دافعية الطلاب للتعلم منها:

- ضرورة تأكيد المعلم على قدرة طلابه على النجاح و محافظته على سياسة الباب المفتوح بينه وبين طلابه و أن يكون قريبا من الطلاب و الآباء و الزملاء و أن يستخدم المعلم الثواب و العقاب بفاعلية و أن يوفر بيئة تربوية مريحة و مشوقة، و أن يؤكد على التفوق و أن يشارك الطلاب في تحديد الأهداف و التخطيط و أن يناقش طلابه في طريقة تقييمهم و أن يوضح لهم كيف يحصلون على درجات إضافية و أن يكون قدوة لهم ... الخ.

(خليل إبراهيم بشير و آخرون، 2006، ص 237).

أما " كمال عبد الحميد زيتون" فيرى أن انصب الأساليب لاستثارة دافعية التعليم فيما يلي:

- **الإثابة و العقاب:** حيث أن المعلمين يعتمدون كثيرا على أسلوب العقاب و الإثابة و يكون العقاب لإصلاح الشيء الذي عوقب التلميذ من أجله، فحجر التلميذ الذي أهمل كتابة واجباته في المكتبة حتى ينتهي من كتابتها عقاب، وكلمة عقاب يعالج الموقف نفسه أصل المشكلة.
- أما الثواب الذي يأخذ شكل الحافز المادي كالهديّة أو غير المادي فهو يستثير النشاط و الرغبة في إثبات الذات و الحصول على التقدير.

- **النجاح و الرسوب:** النجاح يشجع العمل الحقيقي للتلميذ ويدفعه إلى الحصول على مزيد من النجاح في حين أن الفشل يعمل على كراهية التلميذ للمادة التي يفشل فيها.

- **وضوح الغرض من المادة:** إذا عرف التلميذ الغرض من دراسة مادة معينة فإن ذلك يزيد دافعيته نحو تعلمها و لهذا لا بد للمعلم أن يمهد للدرس أو الموضوع دراسته بمناقشة توضح أهمية و الغرض منه مع الإشارة إلى الفوائد التي على التلميذ و المجتمع الذي يعيش فيه.

(علي راشد، 1993، ص 124، 125).

دراسته هذا الموضوع و بهذه الكيفية يمكن استثارة التلميذ نحو دراسة المادة المعنية وتحقيق دافعيته.

- **صياغة الدروس في صورة مشكلات:** ذلك أن أغلب المعلمين يعتمدون على تلقين المادة للتلاميذ و بذلك لا يستطيع التلميذ الانتباه مدة طوية، حتى انتهاء الدرس، لذلك لا بد من صياغة الدروس في صيغة مشكلات و البحث عن حلول لها.

- **تكوين عادات تدفع التلميذ نحو القيام بأعمال مماثلة:** فاكتماب التلميذ عادات معينة و طرق معينة يمكنه أن يتصرف في أي موقف مشابه للموقف الذي يتعلمه و لديه الرغبة في ذلك.

- **تكوين الميول:** في عملية استثارة نشاط التلميذ و دفعه للتعلم لا يستطيع المدرس أن يعتمد على الدوافع الصناعية، العقاب و الثواب أو التنافس بين التلاميذ أو الاعتماد على الدرجات المدرسية، وهي الدوافع التي تقدمها المدرسة في العادة، و لا تحقق إلا النتائج الوقئية و السطحية فضلا عن الأضرار التي تسبب فيها في الوقت الذي يمكنه أن يعتمد على دوافع تنشأ من داخل التلميذ وتكون بمثابة قوة دافعة توجه سلوكه نحو تحقيق أغراض التعلم المطلوبة، بل مساعدة التلميذ على تكوين ميول ايجابية نحوها وهي تلعب دورا هاما في زيادة دافعتهم للتعلم.

- **عرض الحدث المتناقض:** عندما يمر التلميذ بحدث متناقض كاللغز أو مسألة تتناقض مع خلفيته المعرفية و المعلوماتية القليلة تحدث له قلقا معرفيا يجعله يسعى دائما للوصول إلى حال الاستقرار.

- زيادة الخبرة بالموضوع المراد تكوين دافع بالنسبة له.

- تناول الطرائف أثناء الحديث: تزداد دافعية التلميذ في تعلم المعلومات عندما يبدأ المعلم درسه ببعض الطرائف.

(علي راشد، 1993، ص 125).

كما أن هناك أساليب أخرى لاستثارة دافعية التعلم لدى المتعلم يمكن تحريرها في النقاط التالية حسب نموذج " كلير":

أ- خلق الاهتمام لدى المتعلمين نحو موضوع التعلم:

يتمثل ذلك في إثارة جذب انتباه المتعلمين من خلال إدخال عنصر الجدة أو إدخال إحدى التغيرات في البيئة الصفية، وكذلك إثارة المعرفة.

(عادل عبد الرحيم الزغلول، شاكر عقلة المحاميد، 2007، ص 101).

وحب الاستطلاع من خلال طرح سؤال معين عن شيء غير مألوف، بالإضافة إلى التنويع و التغيير في نبرات الصوت و الحركات و الأنشطة و الإجراءات و البيئة الصفية بهدف الحفاظ على انتباه المتعلمين.

ب- ملائمة المحتوى لدوافع المتعلم:

و يتضمن ذلك تكييف و توجيه الأهداف التدريسية و يكون ذلك من خلال ربط الأهداف بحاجات و دوافع المتعلمين من حيث بيان قيمتها الأكاديمية و أهميتها في اختيار التخصصات و إشباع دوافع المتعلمين كإثارة المنافسة أو تشكيل مجموعات التعاون مع العمل على تعزيز الأدوات القيادية، بالإضافة إلى جعل المحتوى يبدو مفهوما و مألوف و ذلك من خلال تبسيط و توضيح المعارف و المفاهيم الغامضة و الإكثار من استخدام الأمثلة المادية المحسوسة لتوضيح أفكار الدرس و الأمثلة الواردة في البيئة التي يعيش فيها المتعلم، و إتاحة الفرصة للمتعلم للحديث عن خبراتهم الخاصة ذات العلاقة.

ت- تعزيز الثقة لدى المتعلمين:

و يتضمن ذلك في تزويد المتعلمين بمتطلبات القبلية، ومساعدتهم على تذكر الخبرات أو التعلم السابق ذات العلاقة، و إدخال عنصر المرح و التشويق و الفكاهة للموقف التعليمي مع تجنب السخرية و اللفظ و التهكم على المتعلمين، و التنويع في المهمات و المهارات التعليمية مثل تنويع الأسئلة مع مراعاة الفروق الفردية، بالإضافة إلى تزويد التلاميذ بالتغذية الراجعة مع تبديد مشاعر الخوف و القلق لديهم من الفشل و تعزيز الشعور لدى التلاميذ بأنهم عنصر فعال في عملية التعلم.

ث- تحقيق الإشباع لدى المتعلمين:

و يتضمن خلق القناعة و الرضا لدى المتعلم بالتحصيل الذي حققه من خلال استخدام المعززات والمكافآت المختلفة كالعلامات والثناء و المدح و لوحات الشرف و شهادات التقدير، و عرض أعمال الطالب في الصف.

(عماد عبد الرحيم الزغلول، شاكرا عقلة المحاميد، 2007، ص 102).

كما حدد كلاوسما بروك دوين (1969) الاستراتيجيات التالية:

- مناقشة مفردات المادة الدراسية المقررة و الكتب و المصادر التي يمكن الاعتماد عليها و الأنظمة التي لا بد من ممارستها و تقديمها و التقديرات التي تمنح جراً انجاز المهمات.
- تنظيم الموقف التعليمي لكي يضيف الارتياح و الإقناع لحاجات الطلبة أي من خلال تطينه لتحقيق إشباع حاجات ذات مستوى راق كالحاجة إلى الفهم و الإتقان و السيادة العلمية.
- إيجاد و بحث عن الاستخدام أنماط و أساليب متعددة لأجل الباعثة للتعلم.
- جعل النشاطات التعليمية التي يقدمها تترك أثرها في تحقيق تعلم يحمل معنى عن طريق خلق المنافسة الجماعية في الدرس.
- اعتماد نهج التفاعل الاجتماعي مع الطلبة الذي يتسم بالتعامل الرسمي و الحماس و الدقة إذ في نهجها تحقيق تعلم جدي فاعل و منظم.

(رؤوف محمد القيسي، 2008، ص 100).

من خلال العرض السابق لمختلف آراء التربويين في أساليب إثارة دافعية التعلم نستنتج الأساليب التالية:

- ضرورة توضيح الأهداف التعليمية المراد تحقيقها للتلاميذ.
- استعمال أسلوب الثواب اثر العمل الجيد و العقاب إذا لزم الأمر ذلك.
- استعمال التغذية الراجعة.
- اشتراك التلاميذ في عملية التخطيط للأنشطة التعليمية.
- التنوع في الأنشطة التعليمية و طرائق التدريس مثل النقاش و الحوار و أسلوب حل المشكلات.
- مراعاة الفروق الفردية.
- تعزيز ثقة التلاميذ بأنفسهم و تشجيع العمل التعاوني.
- إبعاد المثيرات المشتتة للانتباه لدى المتعلمين مثل الصراخ.

2-9- مبادئ إثارة دافعية التعلم:

هناك مبادئ عامة تساعد في توفير الدافعية للتعلم هي:

- يمكن توظيف البيئة بمكوناتها المادية و النفسية لجعل المتعلم يركز انتباهه على الموضوعات التي يجب تعلمها.
- يكون التعلم أكثر فاعلية عندما يكون الفرد مستعدا للتعلم.
- تلعب الحوافز والمكافآت دورا مهما في دفع الطالب للتعلم.
- تحتل الطريقة التي ينظم بها الموقف التعليمي و التعليمي دورا بارزا في توفير الدافعية للتعلم.
- يتطلب التعلم تغييرا في السلوك و الأفكار و المعتقدات، لذلك من الطبيعي أن يثير درجة من القلق يراعي أن لا يؤثر سلبا على دافعية الطلبة للتعلم.
- توفير الفرصة للطلبة للمشاركة في تحديد أهدافهم و اختيار ألوان النشاطات التي يرغبون القيام بها.
- توفير بيئة تعليمية تتيح للطلبة حرية المشاركة و التعبير و تبادل الأفكار دون النقد أو السخرية.
- توفير فرص تطوير المسؤولية الذاتية لتحمل تبعات نتائج أعمالهم ونجاحاتهم و فشلهم.
- مساعدة الطلبة على اشتقاق ما يثير دافعيتهم للتعلم، كالمشاركة في الأنشطة المعينة التي تثير دهشتهم و فضولهم و تدفعهم إلى الاندماج في عملية التعلم.
- تعزيز الاستقلال لدى الطلبة و الاعتماد على الذات في اختيار الأنشطة و ممارستها.
- توفير مستوى من التحدي المقبول، تسمح بقدر من النجاح و الجهد الذي يبذله المتعلم إذ يشعر الطالب بالملل إذا كانت المهمة سهلة، أو بالإحباط إذا كانت المهمة بالغة الصعوبة.

(صالح محمد علي أبوجادوا، 2002، ص 186).

2-10- خصائص الدافعية للتعلم:

توصلت الأبحاث في مجال علم النفس التربوي إلى العديد من المعايير التي تساعد المعلم على انتقاء الخبرات التعليمية و ألوان النشاط التي بشأنها أن تستثير دافعية التلاميذ للتعلم، منها:

- ينبغي أن ترتبط الخبرات التعليمية ارتباطا وثيقا بالأهداف.

- ينبغي أن تتنوع خبرات التعلم و تتفاوت بحسب تنوع الأهداف التي ترتبط بها.
- ينبغي أن تراعي الخبرات و الفروق الفردية بين المتعلمين وتوفر لكل منهم فرصة التعامل معها.
- و تحقيق الأهداف و الأسلوب الذي يناسب قدراته وميوله وخبراته السابقة.

(خليل معاينة، 2002، ص 155).

2-11- نظريات الدافعية للتعلم:

من النظريات التي تتناول شرح وتفسير أنواع السلوك الإنساني في ضوء الدافعية للتعلم ما يلي:

2-11-1- النظريات السلوكية الترابطية:

من أصحاب هذه النظريات " سكينر" و " ثورنديك" و يرون أنّ الدافعية للتعلم تفسر بدلالة الحافز، الحرمان و التعزيز، فيرى " سكينر" الناتج عن التعلم يرتبط بعلاقة مع درجة حرمان الطالب من السلوك المتعلم أما التعزيز فيساعد على تقوية السلوك أو الاستجابة و يخفض من درجة الحرمان.

أما " هل" فيرى أنّ الحاجة تلعب دورا فاعلا في ظهور و أن الحافز الناتج عن الحاجة هو الذي يحرك السلوك الذي يحقق الهدف و يعمل على خفض الحافز و يحقق الحاجة و العودة إلى التوازن.

و يفسر " ثورنديك" السلوك المتعلم بقانون الأثر الذي ينص على أن الإشباع يحقق الاستجابة التي تضعف و تعود النسيان.

2-11-2- النظرية المعرفية:

من أصحاب هذه النظرية " كوهلر" و " كوفكا" و " اتكنسون" و يفسر هؤلاء الدافعية للتعلم بدلالة القصد و النية و التوقع و جميع هذه المفاهيم ترتبط بالدافعية الذاتية.

و يرى " اتكنسون" أن الدافعية هي التي تنشط السلوك الإنساني و توجه أن الرغبة في الانجاز هي الدافع لأي سلوك إنساني.

2-11-3- النظرية الشخصية (الإنسانية):

من رواد هذه النظرية " ماسلو" (1970) حيث يرى أن الدافعية عند الإنسان تنمو بشكل هرمي وتشمل ما يلي:

- الحاجة الفسيولوجية: مثل الطعام، الشراب، الدفء و الراحة.
- الحاجة إلى الأمن: مثل الطمأنينة و السلامة.
- الحاجة إلى الحب و الانتماء: مثل حاجة الفرد إلى جماعة ينتمي إليها و حاجة الجماعة إلى فرد ينتمي إليها.
- الحاجة إلى احترام الذات: مثل رغبة الفرد في تحقيق قيمة فردية متميزة لنفسه.
- حاجات تحقيق الذات: مثل رغبة الفرد في تحقيق إمكانياته.
- الحاجة إلى الفهم و المعرفة: مثل رغبة الفرد في ممارسة نشاطات استكشافية و الحصول على المعرفة من مصادرها.
- الحاجة الجمالية: مثل رغبة الفرد في تقبل نظام و رفض نظام.

(راشد محمد الشنطي، 1989، ص 62).

2-11-4- نظرية التحليل النفسي:

رائد هذه النظرية هو " فرويد " ويعتمد في تفسيره للسلوك السوي و السلوك غير السوي على الدافعية اللاشعورية و الكبت، حيث يرى أن أي سلوك عد الإنسان يكون مدفوعا بحافزين هما الجنس و العدوان، و أن التفاعل بين هذين الحافزين في مرحلة الطفولة المبكرة هو الذي يحدد سلوك الفرد، حيث يقوم المجتمع المكون من الكبار بمنع الأطفال من التعبير عن سلوكهم الناتج عن حافز الجنس و العدوان، و لهذا يكبت هذا السلوك و ظهر على شكل سلوك مقنع يتجلى في ممارسة بعض أنماط من السلوك التجريبي الموجب نحو الذات أو المجتمع.

(راشد محمد الشنطي، 1989، ص 62-64).

التعليق على هذه النظريات:

- 1- النظرية السلوكية: أصحاب النظرية السلوكية ينظرون إلى الدافعية منظور المثير الخارجي و التعزيز له، والمعلم لديهم له دور كبير في البيئة الخارجية مع عدم إنكار الاحتياجات الداخلية.
- 2- النظرية المعرفية: يرى أصحاب هذه النظرية أن الدافعية هي البحث عن المعنى و الرضا في الحياة و إشباع الحاجات الداخلية للفرد، و هو على اعتقاد أن الناس يستجيبون إلى الإدراكات الداخلية التي تتبع لديهم نتيجة الأحداث البيئية و بناء على ذلك فهم يؤمنون بوجود أسس بيولوجية للدوافع، و دور المعلم عندهم هو تشخيص و إرشاد التلاميذ.

3- نظرية التحليل النفسي: إن تفسيرها للدافعية و تطور السلوك الإنساني ساعد المعلم على فهم المزيد من سلوكيات الطلاب.

12-2- معوقات دافعية التعلم:

هناك عوامل متعددة تعرقل دافعية التعلم فيتحقق التعلم بدرجة ضعيفة و هزيلة و هذه مشكلة أساسية في مدارسنا بصفة عامة حيث أن الكتب الدراسية المقررة أعدت بطريقة لا تثير تفكير التلاميذ و معظم معلوماتهم ليس له وظيفة واضحة في حياة التلاميذ حيث تعمل على حشو أذهانهم بالمعلومات و المعارف بلا رغبة و لا فهم، وكل ما على التلميذ ه وأن يحفظ هذه المعلومات ويرددها أو يكتبها في إجابته على أسئلة الاختبارات أو الامتحانات ثم يتم نسيانها فيما بعد، هذا الأسلوب التعليمي الواضح في مدارسنا يجعل الدافعية إلى التعلم لدى التلاميذ ضعيفة للغاية، وعلاوة على ما سبق فإن من أهم العوامل التي تعيق دافعية التعلم عند التلاميذ في مدارسنا ما يلي:

(علي راشد، 1993، ص 122).

- عدم اتساع الفرص أمام التلاميذ للتعبير عن أفكارهم و مشاعرهم و آرائهم في جو مفعم بالدعم و الطمأنينة.
- اللجوء إلى النشاطات الروتينية المتكررة التي تقود إلى الرقابة و المثل فتتخفف درجة الاستثارة العامة و النشاط عند التلاميذ.
- تقليص الأنشطة المدرسية الممتعة بسبب طبيعة تنظيم اليوم المدرسي على شكل حصص محددة وقصيرة نسبياً.
- عدم المساواة في توزيع المكافأة و الجوائز على التلاميذ أحيانا و هذا يسبب نوعاً من الإحباط عند بعض المتفوقين.
- خلق جو التسلطية سواء أكان ذلك من قبل الإدارة المدرسية أو من قبل المعلمين و هذا يولد نفورا و كرها للمدرسة و لعملية التعلم بصفة عامة لدى التلاميذ.
- الأمور المتناقضة المطلوبة من التلاميذ، كأن يكون معتمداً على المعلم ومستقلاً عنه في نفس الوقت، كمطالبته بالتنافس من أجل الفوز بالمعالمات فيه أحيانا، بل التعاون مع الآخرين.

فإذا استطاع المعلم أن يقلل من هذه العوامل و يحل غيرها بدلاً منها، تعمل على زيادة دافعية التعلم عند التلاميذ فستكون النتائج باهرة.

وقد أوضحت الكثير من البحوث في هذا المجال أن الإنسان محب للاستطلاع بطبيعته، وهذه البحوث تقدم لنا منطلقاً جديداً رحباً لتوجيه عملية التعلم إلى استغلال هذه الحاجة و بناءاً على ذلك أن الإنسان يسعى نحو الخبرات الجديدة، و أنه يستمتع بتعلم جديد، و يستشعر الرضا عندما يقوم بحل مشكل ما، أو باكتساب مهارة ما ويمكن ملاحظة سلوك حب الاستطلاع عند التلاميذ من خلال أنماط السلوك التالية:

- ردّ الفعل الايجابي نحو العناصر الجديدة أو الغريبة أو غير المألوفة إذ يتحرك التلميذ نحوها ويكتشفها و يفكر في تركيبها و عملها.
- إظهار الحاجة و الرغبة في معرفة المزيد عن نفسه من الجوانب الجسمية و النفسية عن كل ما حوله.
- المثابرة على عملية الفحص و الاكتشاف، و خاصة التجارب العلمية لمواد العلوم المختلفة.

وقد أشار العلماء أن حب الاستطلاع أساسي للتعلم و الإبداع و الصحة النفسية فتصبح إحدى الوظائف الرئيسية للمدرسة و المعلم هي كيفية رعاية حب الاستطلاع عند التلاميذ و استغلاله لتحقيق تعلم جيد و فعال.

(علي راشد، 1993، ص 123-124).

13-2- استخدام الدوافع في التعلم الصفي:

يمكن استخدام الدافعية في التعلم الصفي بما يلي:

- الثواب و العقاب: فالعقاب عملية عمدية لإحداث الألم من أجل أن يتخلى المتعلم عن الاستجابات الخاطئة و يتبنى السلوك المرغوب فيه و يقوم به و على الرغم من أن كثيراً من الدراسات تشير إلى إمكانية تدعيم السلوك المعاقب و ليس حذفه.
- المنافسة: تستعمل المنافسة على نطاق واسع داخل و خارج الفصل الدراسي فهي تمثل حافزاً قوياً و حيويًا في مجال التعلم و تؤدي بالضرورة إلى تحسين أداء الأطفال، و تظهر التجارب في هذا المجال إلى أن المنافسة حافز أقوى للتعلم من المنافسة الجماعية، مع الأخذ بعين الاعتبار إلى أن المنافسة المفرطة قد تؤدي إلى الأنانية و الغيرة في السلوك.
- معرفة التقدم: إن الطفل الذي يقف على التقدم الذي يحرزه في معرفة ما يحصل على تشجيع و دافعية أكثر من هذه المعرفة.

و تشير التجارب التي أجراها " ثروندايك " إلى أن معرفة النتائج يمثل حافزاً قوياً جداً يؤدي إلى تحسين أداء المتعلم في عملية التعلم و محو الخطأ.

(سامي محمد ملحم، 2006، ص 153).

خلاصة الفصل:

تعتبر الدافعية محل اهتمام جميع العاملين في قطاع التربية و التعليم و المربين و المعلمين، حيث وجب على كل واحد منهم البحث على طرق إثارة الدافعية لدى التلاميذ للتعلم.

و الواقع أن مفهوم الدافعية كان محل اهتمام العديد من الباحثين على اختلاف توجهاتهم الفكرية و النظرية حيث ينظر كل واحد منهم إلى الدافعية بمنظوره الخاص.

و منه يمكن القول أن الدافعية عنصر مهم في التنبؤ بنجاح العملية التعليمية و يعتبر ضعف الدافعية لدى التلاميذ مشكلة نفسية تربوية تؤدي إلى الرسوب المدرسي.

قائمة مراجع الفصل

- 1- قطامي يوسف و عدس عبد الرحمان : علم النفس العام ، الطبعة 1 ، دار الفكر للطباعة والنشر و التوزيع ، عمان ، 2002
- 2- توك محي الدين و اخرون : اسس علم النفس التربوي ، الطبعة 3 ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، عمان ، 2003
- 3- علي السيد سليمان : مبادئ ومهارات التدريس الفعال و التربية الحديثة ، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة 2004
- 4- محمود عبد الحليم منسي : التعلم (المفهوم – النماذج – التطبيقات) ، المكتبة الانجلو مصرية ، القاهرة ، مصر ، 2006
- 5- حسين ابة رباشي و اخرون : الدافعية الذكاء العاطفي ، ط1 ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان ، 2006
- 6- إبراهيم وجيه محمود : التعلم أسسه و نظرياته و تطبيقاته ، دار الفكر الجامعية ، مصر ، 2006
- 7- خليل ميكائيل معوض: علم النفس العام ، ط1 ، جامعة الاسكندرية ، 2001
- 8- تيسير مفلح كوافحة : علم النفس التربوي و تطبيقاته في مجال التربية الخاصة ، ط1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2004
- 9- علي راشد : مفاهيم ومبادئ تربوية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، الأردن ، 1993
- 10- رجاء محمود أبو علاء : التعلم أسسه و تطبيقاته ، ط1 ، دار المسيرة للمشر و التوزيع ، الأردن ، 2004
- 11- أرنوف وتيج : مقدمة في علم النفس ، ترجمة محمد عبد القادر عبد الغفار و اخرون ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1994
- 12- سارنوف مادنيك و اخرون : التعلم ، ترجمة: محمد عماد الدين الاسماعيل ، ط3 مكتبة أصول علم النفس الحديث ، مصر ، 1989
- 13- كمال عبد المجيد زيتون / التدريس نماذجه و مهاراته ، ط1 ، الدار الدولية للنشر و التوزيع ، مصر ، 2003
- 14- كامل محمد محمد عويضة : سيكولوجية التربية ، ط1 دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1996
- 15- ثائر احمد غباري : الدافعية النظرية و التطبيق ، ط1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007

- 16- عبد المنعم احمد الدردير:دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي ط1،عالم الكتب ، القاهرة ، الجزء 2004،2،
- 17- شعبان علي حسين السيبي :علم النفس أسس السلوك الانساني بين النظرية و التطبيق ،المكتب الجامعي الحديث ،الاسكندرية ،2002
- 18- نبيل محمد زايد الدافعية و التعلم ط1، مكتبة النهضة المدرسية ، القاهرة 2003،
- 19- نايفة قطامي و اخرون : علم النفس المدرسي ، ط2،دار الشروق ، عمان ، 1990 ،
- 20- ثائري غباري و خالد أبة شعيرة: علم النفس التربوي و تطبيقاته الصفية ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع ،الأردن ،2008
- 21- أحمد اللقاني و عودة ابوسنة : التعلم و التعليم الصفي ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ،2005
- 22- نضال عبد اللطيف برهم : التصميم التعليمي ط1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر ،عمان 2005
- 23- مريم سليم ، علم النفس التربوي ط1،دار النهضة العربية ،لبنان 2004
- 24- محمد عبد الرحيم عدس :المعلم و التدريس الفعال ط1، دار الفكر ،عمان 2000،
- 25- صالح محمد علي أبو جادو : علم النفس التربوي النظرية و التطبيق ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ،عمان 2008
- 26- زيد الهويدي : مهارات التدريس الفعال ط2، دار الكتاب الجامعي ، الامارات ،1975
- 27- عدنان يوسف العتوم و اخرون : علم النفس التربوي النظرية و التطبيق ط1 دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ،الأردن 2005
- 28- رمزية الغريب : التعلم دراسة نفسية و تفسيرية و توجيهية ط3 ، المكتبة النجلو المصرية ، القاهرة،1977
- 29- خليل ابراهيم بشير و اخرون ، أساسيات التدريس ،المناهج للنشر و التوزيع ،الأردن ،2006
- 30- عماد عبد الرحيم الزغلولو شاكرا عقلة :سيكولوجية التدريس الصفي ط1 ،دار المسيرة للنشر و التوزيع ، الاردن 2007
- 31- رؤوف محمد العتيبي : علم النفس التربوي ط1 ،دار دجلة ، الأردن 2008،
- 32- صالح محمد أبو جادو : توفير الدافعية ، مبادئ و تطبيقات ، معهد التربية الأنجلومصرية ،عمان ،2002

- 33- خليل معاينة : علم النفس التربوي ، ط1/ دار الفكر، عمان، 2002
- 34- راشد محمد الشنطي و محمد عبد الله عودة :التعلم و التعليم الصفي ،
الأهلية للنشر و التوزيع ، القاهرة، 1989
- 35- سامي محمد ملحم : سيكولوجية التعلم و التعليم – الأسس النظرية و
التطبيقية ، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع ،الأردن ، 2006

قائمة المراجع

- 1- إبراهيم وجيه محمود : التعلم أسسه و نظرياته و تطبيقاته ، دار الفكر الجامعية ، مصر، 2006
- 2- أحمد اللقاني و عودة ابوسنة : التعلم و التعليم الصفي ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، 2002
- 3-أرنوف وتيج : مقدمة في علم النفس ، ترجمة محمد عبد القادر عبد الغفار و اخرون ،ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ،1994
- 4- الحسني كمال كاظم 2013 . رأس المال النفسي و أثره في الاستفراق الوظيفي (مجلة العلوم الادارية و الاقتصادية ، مجلد3 العدد 6)
- 5-الخفاجي حاكم جبور 2012 .تأثير التفاعلي بين العدالة و الثقة التنظيمية و انعكاسه في تحقيق جودة العمل ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، مجلد 8 العدد 24
- 6-العايدي علي رزاق 2012 . الرشاقة التنظيمية .مدخل استراتيجي في عملية الاستغراق الوظيفي للعاملين . دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي . مجلة العلوم الإدارية و الاقتصادية مجلد 8 عدد 24
- 7-العبادي هاشم فوزي 2012 .استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي و دورها في تحقيق الأداء العالي دراسة استطلاعية للعاملين في القطاع المصرفي . العراق ، المجلة العراقية الإدارية ، المجلد 5، العدد 9
- 8-توق محي الدين و اخرون : اسس علم النفس التربوي ، الطبعة 3 ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، عمان ، 2003
- 9-تيسير مفلح كوافحة : علم النفس التربوي و تطبيقاته في مجال التربية الخاصة ، ط1، دار المسيرة للنشرة للتوزيع ، عمان ، 2004
- 10-ثائر احمد غباري : الدافعية النظرية و التطبيق ، ط1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان، 2007
- 11-ثائري غباري و خالد أبة شعيرة: علم النفس التربوي و تطبيقاته الصفية ، ط1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع ،الأردن، 2008

- 12- جابر عبد الحميد جابر، مدرس القرن الواحد والعشرون الفعال ،
المهارات و التنمية المهنية ، ط1، دار الفكر العربي ، مصر القاهرة، 2000
- 13- جلاب إحسان دهش ، 2011، إدارة السلوك التنظيمي عصر التغيير ،
الطبعة الأولى ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الأردن
- 14- حسين ابة رباشي و اخرون : الدافعية الذكاء العاطفي ، ط1 ، دار الفكر
للنشر و التوزيع ، عمان ، 2006
- 15- خليل ميكائيل معوض: علم النفس العام ، ط1 ، جامعة الاسكندرية ، 2001
- 16- خليل ابراهيم بشير و اخرون ، أساسيات التدريس ، المناهج للنشر و التوزيع
، الأردن، 2006
- 17- صالح محمد أبو جادو: توفير الدافعية ، مبادئ و تطبيقات ، معهد التربية
الأنجلومصرية ، عمان ، 2002
- 18- راشد محمد الشنطي و محمد عبد الله عودة: التعلم و التعليم الصفي ،
الأهلية للنشر و التوزيع ، القاهرة، 1989
- 19- رؤوف محمد العنيسي : علم النفس التربوي ، ط1 ، دار دجلة ، الأردن
، 2008،
- 20- رمزية الغريب: التعلم دراسة نفسية و تفسيرية و توجيهية ، ط3 ، المكتبة
النجلو المصرية ، القاهرة، 1977
- 21- رجاء محمود أبو علاء : التعلم أسسه و تطبيقاته ، ط1، دار المسيرة
للمشرو التوزيع ، الأردن، 2004
- 22- زيد الهويدي : مهارات التدريس الفعال ، ط2 ، دار الكتاب الجامعي ،
الامارات ، 1975
- 23- خليل ميكائيل معوض: علم النفس العام ، ط1 ، جامعة الاسكندرية ، 2001
- 24- سامي محمد ملحم : سيكولوجية التعلم و التعليم – الأسس النظرية و
التطبيقية ، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، الأردن، 2006
- 25- شعبان علي حسين السيسي: علم النفس أسس السلوك الانساني بين النظرية و
التطبيق ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 2002

- 26-صالح محمد علي أبو جادو : علم النفس التربوي النظرية و التطبيق ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ،عمان 2008
- 27-صالح محمد أبو جادو : توفير الدافعية ، مبادئ و تطبيقات ، معهد التربية الأنجلومصرية ،عمان ،،
- 28- عبد الحميد سليمان السيد ، صعوبات التعلم: تاريخها مفهومها تشخيصها و علاجها ،ط1 ،دار الفكر العربي ،2000 ،29- عبد الرحمن سالم الأزرق ،علم النفس التربوية للمعلمين ، دط، مكتبة الفكر العربي ، لبنان ،2000
- 30- عبد المنعم احمد الدريز ، الجوانب الاجتماعية في التعلم المدرسي،ط1 علم الكتاب ،2004
- 31-عبد اللطيف محمد خليفة ، الدافعية للانجاز ، دط، دار غريب، القاهرة،2000
- 32-عبد المنعم احمد الدريز :دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي ،ط1،عالم الكتب ، القاهرة ، الجزء 2،2004،2-33
- عدنان يوسف العتوم و اخرون : علم النفس التربوي النظرية و التطبيق ،ط1دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، الأردن 200
- 34-عماد عبد الرحيم الزغلولو شاكرا عقلة :سيكولوجية التدريس الصفي ط1 ،دار المسيرة للنشرة التوزيع ، الاردن 2007
- 35-علي راشد : مفاهيم ومبادئ تربوية ،ط1، دار الفكر العربي ، الأردن ،،ط1 دار لمسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، الأردن
- 36 -علي السيد سليمان : مبادئ ومهارات التدريس الفعال و التربية الحديثة ، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة 2004
- 37-عمر عبد الحليم نصر الله ، تدني مستوى التحصيل و الانجاز المدرسي (أسبابه و علاجه) ،ط1 ، دار وائل للنشر ،عمان الأردن،2004
- 38- ماضية احمد ديب 2014 . أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كتب غزة ،رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامي - غزة ، فلسطين

- 39-قماري محمد ، التوافق وعلاقته بالانبساط و آثار ذلك على التحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بالجزائر ، رسالة ماجستير في الآداب ، جامعة الإسكندرية ، مصر ، دس
- 40-كامل محمد محمد عويضة : سيكولوجية التربية ، ط1 دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1996
- 41-كمال عبد المجيد زيتون / التدريس نماذجه و مهاراته ، ط1 ، الدار الدولية للنشر والتوزيع ، مصر ، 2003
- 42- ماضية احمد ديب 2014 . أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كتب غزة ، رسالة ماجستير ، كلية
- 43-محمد عبد الرحيم عدس :المعلم و التدريس الفعال ، ط1، دار الفكر ،عمان ، 2008،
- 44-محمود عبد الحليم منسي : التعلم (المفهوم – النماذج – التطبيقات)، المكتبة الانجلو مصرية ، القاهرة ، مصر ، 2006
- 45-محمود فاضل 2013 ، دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي ، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركة اسيا سيل للاتصالات ، رسالة ماجستير - كلية الإدارة و الإقتصاد ، العراق
- 46-مريم سليم ، علم النفس التربوي ، ط1،دار النهضة العربية ،لبنان 2004
- 47-نايفة قطامي و اخرون : علم النفس المدرسي ، ط2،دار الشروق ، عمان ، 1990
- 48-نبيل محمد زايد الدافعية و التعلم ، ط1 ،مكتبة النهضة المدرسية ، القاهرة ، 2003،
- 49-نضال عبد اللطيف برهم : التصميم التعليمي ، ط1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر ، عمان 2005
- 50-هاشم قائم ، العابدي علي رزاق 2010 ،أثر الثقة التنظيمية في الاداء الاستراتيجي لاستخدام نموذج بطاقة العلامات المتوازنة .دراسة تطبيقية في الشركة العامة للاسمنت الجنوبية في الكوفة ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الإقتصادية، مجلد12 العدد 1

51-يعقوب حسين نشوان ، التربية في الوطن العربي في مشارف القرن الحادي
و العشرين - دط ، دار الفرقان ، عمان ، 2000

60-Hicham mekki ,2010,organisation development at fusion at fusion ,
Austin –based integrated marketing employee engagement strategies.

61-mohr, robert zoghi,cindy, (2008) "high work desing and job
satisfaction ".vol (61),no,(3).

18- Niti ,v, 2004, job involveventnt, working paper series sésollego of
management stndés merul.

19- Robbins s.p8 judge,T A,2003, organizational bahavoir ;15th/ed
prentice Hall,USA.

20- Sakovsha,M,2012, importance of employee engagemend in
business Emivomement 8 Measuring the engagelent hemoil of
dministrative personnel in Vuc arhus and detecting Factors
perequing iùporvement , haster theisis , arhus university .

21- Till,E,and karren ,r, organizational justice perreepitio and pay level
satisfaction , journal of managerial psycholog,voL,26,NO 1?

Vazirani,nitin ,2007, job involvenment, working paper ,sies call of
management studies meru

11- Woods A, steven,& westA,michell ,2010, the psuchology of work
and organizational . engage learning ,E M E A prinded by seng
lee press.singapore

12- Yurchision jonnfer, 2006 the relationshing among salespers
employee organizational, dentionshing job performaince the
context of an apparel retail store .PH ,D, Disseration , lave a state
university .Amzs,lave

الخاتمة

لقد تناولنا بحثنا لحالي موضوع الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة و علاقته بالدافعية للتعلم لدى تلاميذ الثالثة ثانوي (أساتذة التعليم الثانوي أنموذجا) محاولين التحقق من الفرضيات التالية :

اولا : هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة و الدافعية للتعلم لمتغير الجنس

ثانيا : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة و الدافعية للتعلم لمتغير الخبرة