



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة
القطب الجامعي - شتمة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية



الموضوع

الهوية المهنية و الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة

دراسة ميدانية على أساتذة العلوم الاجتماعية بسكرة

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التربية

تخصص : إرشاد و توجيه

إشراف الأستاذة

أ.د / سليمة سايجي

إعداد الطلبة :

❖ أمينة زريقط
❖ عبد الله زناتي

الموسم الجامعي : 2020-2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

شكر و العرفان

ان الحمد والشكر الله الذي أعاننا على انجاز هذا العمل ويسر لنا أمورنا وأمدنا بالصبر والعزيمة .

في البداية نتقدم بعظيم الامتنان والشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف الدكتورة سايجي سليمة على إرشاداتنا القيمة وتوجيهاتها طيلة فترة البحث وعلى اهتمامها الكبير والمتابعة المستمرة في كل مراحل الدراسة وحرصها على إتمام هذا العمل في أحسن صورة والى الأساتذة والزملاء بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية .

وأخيرا يسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء المناقشة بقبول هذه المذكرة والحكم عليها وإثرائها بأرائه السديدة .

وفق الله الجميع لما فيه خير الدنيا والآخرة انه سميع مجيب , وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين .

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الهوية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي (الاستكشافي)، وتم تطبيق مقياس الهوية المهنية لبين راس نورة ومقياس الاستغراق الوظيفي لبالحمو ماريًا على عينة قوامها (50) أستاذ وأستاذة بجامعة بسكرة وكانت النتائج بشكل التالي:

مستوى الهوية المهنية متوسط لدى أساتذة الجامعة .

مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع لدى أساتذة الجامعة .

أكدت نتائج الدراسة الحالية أن الاستغراق الوظيفي للأساتذة له دور في معرفة تصور الأستاذ لهويته المهنية وإلى مدى تقمصه والتزامه بالمهنة، أي كلما زاد استغراق الأستاذ زاد ارتباطه بهوية المهنية .

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ا	شكر و تقدير
ب	ملخص دراسة
ث	فهرس المحتويات
خ	فهرس الجداول
د	فهرس الملاحق
2-1	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : محل عام للدراسة	
6-5	أولاً: مشكلة الدراسة
7	ثانياً: أهمية الدراسة
8	ثالثاً: أهداف الدراسة
8	رابعاً: حدود الدراسة
9	خامساً: المفاهيم الإجرائية للدراسة

15-10	سادسا: الدراسات السابقة
16	1- التعقيب على الدراسات السابقة
17	2- الاستفادة من الدراسات السابقة
	الفصل الثاني : الهوية المهنية
20	تمهيد
22	أولاً: تعريف الهوية المهنية
25	ثانياً: أشكال الهوية المهنية
27	ثالثاً: مصادر الهوية المهنية
30	رابعاً: نظريات الهوية المهنية
33	خامساً: خصائص الهوية المهنية
34	سادساً: أبعاد الهوية المهنية
36	سابعاً: نماذج الهوية المهنية
38	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث : الاستغراق الوظيفي
40	تمهيد
40	أولاً: تعريف الاستغراق الوظيفي
42	ثانياً: أهمية الاستغراق الوظيفي

46	ثالثا: مؤشرات الاستغراق الوظيفي
49	رابعا: عوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي
51	خامسا: أبعاد الاستغراق الوظيفي
54	سادسا: طرق تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمين
57	خلاصة الفصل.
	الجانب الميداني
	الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية
60	تمهيد
60	أولا: منهج الدراسة
60	ثانيا: مجتمع الدراسة
61	ثالثا: عينة الدراسة
61	رابعا: أدوات الدراسة وخصائص السيكمترية
68	خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
69	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
71	تمهيد
71	أولا: عرض نتائج الدراسة حسب تساؤلات الدراسة

72	1- عرض نتائج التساؤل الأول
72	2- عرض نتائج تساؤل الثاني
73	ثانياً: مناقشة النتائج و تفسيرها حسب دراسات سابقة
72	1- مناقشة النتائج تساؤل الأول
73	2- مناقشة النتائج تساؤل الثاني
76	المناقشة العامة
77	خاتمة
79	توصيات الدراسة
82	المراجع
92	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
53	يوضح معامل الصدق التمييزي	01
64	يوضح معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية	02
64	يوضح معامل الثبات بألفا كرونباخ	03
66	يوضح معامل الصدق التمييزي الاستغراق الوظيفي	04
66	يوضح معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية لاستغراق الوظيفي	05
67	يوضح نتائج معامل الثبات بألفا كرونباخ	06
67	يوضح نتائج التساؤل الأول	07
67	يوضح نتائج التساؤل الثاني	08

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
93	مقياس الهوية المهنية	01
94	مقياس الاستغراق الوظيفي	02

مقدمة

مقدمة :

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التي تعمل على تنشئة الأفراد وتكوينهم وتنمية المهارات والمعارف لديهم، فهي مؤسسة خدمتية لها مدخلاتها ومخرجاتها من طلبة وأساتذة ومناهج وطرق التدريس، كما أنها تلعب دوراً في تنمية المجتمع وتطويرها باعتبارها نسق مفتوح تتأثر بالبيئة الخارجية المتمثلة في الأعراف والتقاليد المجتمع الذي تنتمي إليه .

فمن المفاهيم الحديثة نجد الهوية المهنية والتي تشير إلى مجموعة من المبادئ والقيم والتصورات التي يبنها الفرد عن نفسه في إطار مسؤولياته المهنية وعن الذين يشاركونهم المسار المهني، كما أنها تساهم في تحقيق أهداف الفرد وإثبات ذاته من خلال امتلاكه هويته الشخصية التي تميزه عن الآخرين والتي تلعب دور حيوي في تنمية المجتمع كما يسعى الفرد إلى إبراز سماته التي تميزه عن غيره من خلال دوره الفعال والمهنة التي يعمل بها، مما يمكنه من تحقيق أهداف المؤسسة والعمل على تعزيز استغراقه وظيفياً من خلال شعوره بالمهنة التي يندمج فيها وانغماسه والتي تبنى من خلاله الثقة بينه وبين المؤسسة فيشعر بأنه جزء منها والسعي إلى تقديم الأفضل لها والى تحقيق أهدافها مما ينعكس على أدائه وذلك من خلال تأثيره على الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله وتصوره لمركزه الاجتماعي بحيث يعتبر عاملاً نفسياً واجتماعياً وسهولة اندماجه في العمل .

ومن خلال هذه الدراسة تم التركيز على الهوية المهنية والاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي من خلال اندماجه في المهنة وذلك بهدف تحسين المستوى الاجتماعي والديني والثقافي، حيث تضمنت الدراسة فصول: الفصل الأول والذي يتضمن التعريف بموضوع البحث ومشكلته، والتي اشتمل على مشكلة الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، حدود الدراسة، التعريفات الإجرائية، وفي الأخير تضمن عرض الدراسات السابقة والتعقيب عليها وبعدها التطرق إلى الفصل الثاني وتناولنا فيه، مفهوم الهوية المهنية ومصادر الهوية المهنية، وأشكالها، وخصائصها، والنظريات الهوية المهنية. أما الفصل الثالث المرتبط بالاستغراق الوظيفي والذي تضمن تعريف الاستغراق الوظيفي، أهمية الاستغراق الوظيفي، مؤشرات، العوامل المتحكمة فيه. أما الفصل الرابع يتمثل في الإجراءات الميدانية للدراسة: وتضمن منهج الدراسة، عينة الدراسة، وأدواتها، والخصائص السيكومترية لها والأساليب الإحصائية. أما الفصل الخامس وهو خاص بميدان الدراسة يتضمن عرض نتائج الدراسة ومناقشة النتائج وتفسيرها وتحليلها حسب الإطار والدراسات السابقة.

وفي الأخير انهينا الدراسة بخاتمة وصياغة اهم التوصيات الدراسة وبعض المراجع المستخدمة مع ملاحق الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة.

- أولاً: مشكلة الدراسة .
 - ثانياً: أهمية الدراسة .
 - ثالثاً: أهداف الدراسة .
 - رابعاً: حدود الدراسة .
 - خامساً: المفاهيم الإجرائية للدراسة .
 - سادساً: الدراسات السابقة .
- 1- التعقيب على الدراسات السابقة .
 - 2- الاستفادة من الدراسات السابقة .

أولاً: مشكلة الدراسة :

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التي تعمل على تنشئة الأفراد وتكوينهم وتنمية المهارات والخبرات لديهم وكما أنها تمثل أرقى مستويات التعليم لمالها دور في تطوير وتنمية المجتمع .

وباعتبار أن الجامعة هي مصدر للمجتمع فهي تقوم على مجموعة من الجماعات تجمعهم أهداف وغايات مشتركة ، وذلك بتفسير أفعالهم وتفاعلاتهم ، فنجد أن الجامعة تعد من أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط ، فهي تساعد في رفع مستوياتهم وتنمية مواهبهم وأنماطهم ويكمن ذلك بتعدد هوياتهم ، إذ يعتبر موضوع الهوية من بين أكثر المواضيع الهامة والأكثر تأثيراً في حياة الإنسان والتي أجبرت العديد من الباحثين على تقديم دراسات حولها لمحاولة فهمها في مختلف المجالات وفهم معنى الهوية مما أدى إلى عدم وجود مفهوم موحد ومتفق عليه ، وكان ملفت الانتباه هو عدم وجود هوية واحدة لأن الهويات متعددة إذ تعتبر الهوية المهنية هي أحد أشكال هذه الهويات والتي تمثل أحد جوانب تشكيل هوية الأنا لدى الفرد .

ومع انتشار المنظمات المهنية، بدأ الاهتمام بتحديد العديد من معايير مهنية خاصة من طرف الباحثين بالهوية المهنية وذلك من خلال فهم الفرد لهويته وارتباطه بمهنته إذ أن الهوية المهنية هي بعد من أبعاد هوية الشخص النفسية والاجتماعية ، وهناك من يراها بأنها كيفية التعرف على المعلمين وتفسير الخبرات اليومية كما تشير إلى تعلق الفرد عاطفياً بمهنته أي ترتبط بالحالة العاطفية للفرد اتجاه مهنته ، كما تساهم الهوية في ترسيخ الكثير من السلوكات داخل المؤسسات .

ومن هذا المنطلق بينت الدراسات والأبحاث أن إدراك المعلم لهويته المهنية له تأثير على تفسيره لأدواره المختلفة وفي تأدية هذه الأدوار إذ ، فنجد بأن الهوية المهنية لا تتعلق بالمعلم وحده وإنما بزملائه والمدرس بشكل خاص وإدراكه من خلال العملية التعليمية ، فكلما كانت الهوية مهنية واضحة كلما ساعده ذلك على القيام بواجباته وفق معايير ومساعدة في تخطيط العملية التعليمية وتنفيذها وتقويتها وفي إثراء المنهاج وتحسينه وفي التواصل والتعارف مع الآخرين .

وبشكل عام توصف الهوية المهنية للمعلم بأنها رؤية المعلم لنفسه كخبير في التدريس، وخبير تربوي بمعنى أن الهوية المهنية تعرف بأنها إحساس المعلم بذاته من خلال الأدوار التي يقوم بها داخل المدرسة وخارجها ومن خلال ما يكتسبه من معارف ومهارات وكيفية تعليمية ومدى استغراقه الوظيفي بمهنته وأخلاقياتها إذ يعتبر الاستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها ويستشعر لأهميتها ، بمعنى أن يحب الفرد عمله ويهتم به ، فنجد بأن الأفراد المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وبإنتاجية أكبر من

هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم ، إذ يعتبر الاستغراق الوظيفي من المواضيع الحديثة التي نالت اهتمام كبير في تحسين جودة حياة العمل والتعبير عنه بمختلف جوانبه المختلفة ، ودرجة ارتباط الفرد بالعمل ودوره في تشكيل التصور الذاتي للفرد ، فنجد أن الاستغراق الوظيفي من المفاهيم التي أثارت جدلا فكريا وأشار العديد من الباحثين أن مفهوم الاستغراق الوظيفي من المفاهيم التي تقتقر إلى إجماع بخصوص المعنى والمضمون .

ومن هذا المنطلق نجد أن الاستغراق مرتبط بالحالة الإيجابية بالأستاذ الجامعي وذلك من خلال مشاركة في أداء عمله وفي الأنشطة الثقافية وحل المشكلات العلمية والاجتماعية ، إذ يعتبر الأستاذ الجامعي القدوة المتجسدة أمام الطالب وذلك من خلال الوظائف والواجبات الموكلة إليه يدرك جيدا هويته المهنية وما يميزه عن الآخرين مما يشعره بالانتماء وإدراكه لمسؤوليته نحو مهنته واعتماده على طرق وأساليب جديدة للتعامل ومواجهة تلك الضغوط وتحسين أداء المتكويين .

ولقد تبين من خلال الدراسات ان بناء الهوية المهنية يساعد في تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد والجامعات وذلك من خلال القدرة على ضبط سلوكياتهم وإشباع حاجاتهم , إلا ان الهوية المهنية تساعد الأفراد في الاندماج إلى المؤسسة , والتكيف والتأثر بالنظم ولأنساق الاجتماعية وعلى كفاءتهم وقدرتهم في مواجهة بعض التحديات سواء تعليمية أو تربوية .

ولقد أشارت الكثير من الدراسات العلمية إلى أن الاستغراق الوظيفي يتيح لصاحب المهنة أن يتقيد ويحترم مكان العمل والمحافظة عليه وتقديم الخدمة بنزاهة وبذل الجهد لتحقيق الأفضل سواء للفرد أو المؤسسة على حد سواء ، فإحساس المعلمين بالهوية المهنية تساعد في تنمية وتطوير أدائهم وتحفيز إبداعاتهم والذي يعكس إجابا على سلوكياتهم وبالتالي يعزز عندهم الهوية المهنية ويقودهم إلى الاستغراق الوظيفي الأفضل .

وبناء على ما سبق تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة على التساؤل التالي: ما مستوى الهوية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي ؟

ثانيا: أهمية الدراسة :

الأهمية النظرية :

- 1- دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي لمل له أهمية في تحسين الأداء وتحقيق النجاح.
- 2- محاولة التعرف على مزيد من الدراسات التي تهتم بهذه المواضيع من عدة جهات مما يساعد على إثراء البحث العلمي وتعتمد كمراجع في البحوث .

الأهمية التطبيقية :

- 3- تساعد هذه الدراسة في الكشف عن بعدين هما الهوية المهنية والاستغراق الوظيفي .

- 4- تسهم هذه الدراسة في كيفية إدراك أساتذة الجامعة لمهنته ومؤسسته .
- 5- تسهم هذه الدراسة في زيادة التراكم المعرفي من خلال النتائج التي تلقي دور الاستغراق الوظيفي وأهمية الهوية المهنية في المؤسسات التعليمية كالجامة .
- 6- تساهم هذه الدراسة في معرفة معلومات جيدة فيما يتعلق بالاستغراق الوظيفي ودوره في تعزيز وبناء الهوية المهنية للأستاذ الجامعي .
- 7- التعرف على السلوكات والعلاقات الصادرة عن الأساتذة ومدى تكيفهم مع محيط عملهم .

ثالثا: أهداف الدراسة :

- التعرف على مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة الجامعة .
- التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة .

رابعا: حدود الدراسة :

- **الحدود البشرية :** عينة من أساتذة جامعة بكلية العلوم الاجتماعية بـ بسكرة .
- **الحدود الزمنية :** لقد تمت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني في الموسم الجامعي 2021/2020 .
- **الحدود المكانية :** بكلية العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة .
- **الحدود الموضوعية :** اعتمدت هذه الدراسة على متغيرين رئيسيين هما الهوية المهنية من حيث التصورات التي يمتلكها الفرد والأداء الوظيفي والذي يرى من خلاله التميز عن بقية الأنشطة داخل المؤسسات الجامعة والاستغراق الوظيفي من خلال أبعاده الإخلاص والاندماج والنشاط والانغماس .

خامسا: المفاهيم الإجرائية للدراسة :

الهوية المهنية : هي التصورات التي يمتلكها الفرد عن نفسه مركزه الاجتماعي في المؤسسة وعن مايتصوره الآخرون عنه في إطار عمله وهي بعد من أبعاد هويته الشخصية وامتداد لها فهوية الفرد العامل تتحدد من خلال مهنته ووظيفته فالمهنة هي التي تعطي للعامل هويته المهنية .

هي استجابة أفراد عينة الدراسة لأي من الفقرات التي يتكون منها المقياس الهوية المهنية من خلال وضع علامة (X) أمام الفقرة التي تعبر عن مدى اتفاقهم بالموقف من دائما أو غالبا أو أحيانا أو نادرا أو أبدا .

ويعبر عنه بالدرجات العليا التي يحصل عليها عينة الدراسة على مقياس الهوية المهنية المستخدم في الدراسة والتي تعكس مدى استجابتهم للمهنة .

الاستغراق الوظيفي : هو انغماس الأستاذ في عمله وتركيزه الكلي فيه ونسيان كل شيء آخر حوله ، كما يشعر بمرور وقته في العمل بسرعة ويجد صعوبة في الابتعاد عن محيط عمله .

هو استجابة أفراد عينة الدراسة بالقبول لأي من الفقرات التي يتكون منها المقياس الاستغراق الوظيفي .ويقصد باستجابة ان يضعوا علامة (X) أمام الفقرة التي تعبر عن مدى اندماجهم واستغراقهم في العمل من

موافق او محايد او غير موافق .ويعبر عنها بالدرجات العليا التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الاستغراق الوظيفي .

سادسا: الدراسات السابقة:

1- الدراسات السابقة للهوية المهنية :

دراسة قبلي مامة (2016):

عنوان الدراسة: المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي .

هدف الدراسة : معرفة أوسع حول واقع الهوية المهنية لمهنة الأستاذ الجامعي ومدى تقمصه للدواره المهنية والتي تلعب دورا كبيرا لاستظهار هويته المهنية .

عينة الدراسة : 276 أستاذ.

أدوات الدراسة : استمارة للأساتذة.

نتائج الدراسة : رصد واقع المحددات السوسيو ثقافية ودورها في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي .

دراسة ساسي سفيان (2017):

عنوان الدراسة : التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية .

هدف الدراسة : تحديد اهم ابعاد التنشئة التنظيمية وارتباطها المعنوي بالهوية المهنية.

عينة الدراسة : 20 عامل وموظف

ادوات الدراسة : استبيان للعاملين

نتائج الدراسة: وجود ارتباط بين ابعاد التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية .

دراسة مشارك بركات حسين (2017):

عنوان الدراسة : استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية.

هدف الدراسة : استقصاء مستويات الهوية المهنية للمعلم لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية .

عينة الدراسة : 129 معلم .

أدوات الدراسة : استبان الكتروني ,مقابلة .

نتائج الدراسة : وضوح الهوية المهنية للمعلم وان مستويات الهوية المهنية لديهم مرتفعة.

دراسة برناوي بيه ,مشري (2020):

عنوان الدراسة : رتب تشكل الهوية المهنية لدى التلاميذ المتأخرين دراسيا سنة رابعة متوسط.

هدف الدراسة : الكشف عن رتب الهوية المهنية لدى التلاميذ السنة الرابعة متوسط المتأخرين دراسيا .

عينة الدراسة :100.تلميذ وتلميذة .

أدوات الدراسة : مقياس للهوية المهنية .

نتائج الدراسة :

○ ان رتب تشكل الهوية المهنية لدى افراد العينة تتوزع على النسب (رتبة التحقيق ,رتبة تعليق ,رتبة تشتت ,رتبة انغلاق) .

دراسة معزوزي عتيقة (2020):

عنوان الدراسة : آليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي

هدف الدراسة: الكشف عن أهم الآليات المتحركة في تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية .

عينة الدراسة : 170 فرد

أدوات الدراسة : الملاحظة والمقابلة الغير الموجهة .

نتائج الدراسة :

- تبين ان هناك تباين في طبيعة الهوية المهنية التي يحملها عمال شبه الطبي .
- بناء الهوية المهنية تقوم على تحقق شعورهم بلا نتماء للمهنة وتحقيق الذات
- عدم تقبل من طرف العمال الظروف المادية والتنظيمية ,مما يؤدي الى تزايد شعور العمال بعدم الانتماء والرغبة في تغيير المهنة ومؤسسة العمل .

2- الدراسات السابقة للاستغراق الوظيفي :

دراسة نصار إيمان حسن جمعة (2013):

عنوان الدراسة : جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي .

هدف الدراسة: التعرف على مستوى جودة حياة العمل في كل من دائرة التربية والتعليم
تحديد اثر عوامل جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي للموظفين.

عينة الدراسة: 406 مدير مدرسة ومساعد مدير مدرسة.

أدوات الدراسة: الاستبانة للموظفين.

نتائج الدراسة:

- ان ابعاد جودة حياة العمل متوفرة في كلتا المؤسستين بدرجة متوسطة .
- ان درجة الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين فيها جيدة جدا .

دراسة الشنطي محمود عبد الرحمان (2015):

عنوان الدراسة: دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي .

هدف الدراسة: التحقق من تأثير الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي .

عينة الدراسة: 340 موظفا.

أدوات الدراسة: الاسبانه

نتائج الدراسة: أن الاستغراق الوظيفي يتوسط كليا العلاقة بين بعد المركزية والأداء الوظيفي.

دراسة أغريب فاتن عزات عيسى (2017):

عنوان الدراسة: الاستغراق الوظيفي وعلاقته بلا بداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل .

هدف الدراسة: التعرف على الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير حكومية.

عينة الدراسة: 318 مؤسسة حكومية

أدوات الدراسة: استبانة للعاملين .

نتائج الدراسة : أن مستوى الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي لدى المعلمين في المؤسسات الحكومية وغير حكومية في محافظة الخليل كان عاليا .

دراسة: محمود السيد إمام (2019)

عنوان الدراسة: الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحترق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية .

هدف الدراسة: التعرف على اثر الاستغراق لوظيفي على مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين في شركات السياحة المصرية.

عينة الدراسة: 405 من العاملين .

أدوات الدراسة: استمارة للعاملين .

نتائج الدراسة:

ان الاستغراق الوظيفي يؤدي إلى انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركات السياحة المصرية.

دراسة يس فرح , وآخرون (2019):

عنوان الدراسة: اثر الرشاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية .

هدف الدراسة: التعرف على اثر الرشاقة التنظيمية على لاستغراق الوظيفي.

عينة الدراسة: 60 موظفا .

أدوات الدراسة: استبانة

النتائج: ان ممارسات الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي كانت مرتفعة

دراسة على العنزي على المبارك (2019):

عنوان الدراسة: أثر تمكين العاملين على الاستغراق الوظيفي في البنوك الكويتية .

هدف الدراسة: التعرف على اثر تمكين وتبادل المعلومات وفرق العمل والتوسع في تحقيق الاستغراق الوظيفي للعاملين .

عينة الدراسة: 390 إداري.

أدوات الدراسة: إستبانة

نتائج الدراسة: - ان مستوى الاستغراق الوظيفي جاء بدرجة متوسطة

- تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين في البنك التجارية عن طريق ندوات .

دراسة لطرش محمد (2020):

عنوان الدراسة : دراسة الاستغراق الوظيفي الاستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج Utrecht.

هدف الدراسة : معرفة واقع الاستغراق الوظيفي لأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية .

عينة الدراسة: 263 استاذ جامعي

أدوات الدراسة: استبيان الكتروني

نتائج الدراسة : إن مستويات مرتفعة للاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي بإبعاده (الحماس، التفاني، الانغماس).

1- التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة التي تمكنا من الحصول عليها، من أجل الاستفادة منها قدر الإمكان في التعليق والاختلاف مع الدراسة الحالية، من خلال المنهجية المتبعة في هذه الدراسات وتحديد الموضوع .

من حيث الأهداف : اتفقت معظم الدراسات السابقة في أهدافها من خلال وضع بعض الباحثين أهداف متنوعة، ونجد أن الدراسات السابقة في أهدافها ركزت على الأستاذ الجامعي وفي تأدية أدواره وكذلك التعرف على الاستغراق الوظيفي وهذا ما ينطبق مع دراستنا .

فقد هدفت دراسة قبلي مامة (2016) إلى معرفة حول واقع الهوية المهنية لأستاذ الجامعي ومدى تقمصه لأدواره المهنية التي تلعب دورا لاستظهار هويته المهنية وكذلك دراسة أغريب فاتن عزات عيسى (2017) إلى التعرف على الاستغراق الوظيفي وعلاقته بإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات، وأيضا دراسة لطرش محمد (2020) المعرفة واقع الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي.

من حيث الأدوات : اعتمدت معظم الدراسات التي تم عرضها علا الاستلانة كأداة لجمع البيانات، كما اتفق مع الدراسة الحالية كدراسة نصار إيمان حسن (2013)، ودراسة مشارك حسين وآخرون (2017) وبرناوى مشري (2020)، إما باقي الأدوات كانت ثانوية .

من حيث العينة : اختلفت معظم الدراسات السابقة التي تم عرضها مع الدراسة الحالية، فنجد بان الدراسات السابقة سعت إلى التركيز علا التلاميذ والإداريين والموظفين كدراسة على العنزي على مبارك (2019)، دراسة ساسي سفيان (2017).

من حيث المتغيرات : اتفقت معظم الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها مع الدراسة الحالية كدراسة قبلي مامة (2016) لتي بينت المحددات السيوسيوثقافية للأستاذ الجامعي وكذلك دراسة لطرش محمد (2020) التي سعت إلى التعرف على الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي .

من حيث النتائج: لقد توصلت معظم الدراسات السابقة إلا إن الأساتذة لديهم دور سواء في الهوية المهنية أو الاستغراق الوظيفي. حيث كانت النتائج التي أسفرت عليها دراسة قبلي مامة (2016) إلا رصد واقع المحددات السوسيو ثقافية ودورها في تشكيل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي.

كما بينت دراسة أغريب (2017) إن مستوى الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي كان مرتفعاً. حيث أشارت نتائج دراسة لطرش محمد (2020) إلا إن مستويات الاستغراق الوظيفي الأستاذ الجامعي مرتفعة

تندرج معظم الدراسات التي تم عرضها ضمن استخدام المنهج الوصفي , كما هو الحال في موضوع دراستنا .

2- الاستفادة من الدراسات السابقة :

- إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة وكاملة لموضوع الدراسة مما يسهل الانطلاق في الدراسة الحالية .
- تسهيل الحصول على أدائي الدراسة .
- محاولة فهم ومعرفة التراث النظري لمتغيرات الدراسة .
- مساعدة في وضع خطة وتحديد المفاهيم الخاصة بمتغيرات الدراسة .
- سهلت الحصول على مراجع أخرى مما وفر الكثير من الجهد والوقت .
- الاطلاع على منهجيات الدراسات السابقة مما يعطي تصور للدراسة الحالية .
- ساهمت الدراسات السابقة في جودة الدراسة الحالية .
- الإثراء الفكري النظري للدراسة وإعداد الجانب التطبيقي .

الفصل الثاني: الهوية المهنية

تمهيد

أولاً: تعريف الهوية المهنية

ثانياً: أشكال الهوية المهنية

ثالثاً: مصادر الهوية المهنية

رابعاً: نظريات الهوية المهنية

خامساً: خصائص الهوية المهنية

سادساً: أبعاد الهوية المهنية

سابعاً: نماذج الهوية المهنية .

خلاصة الفصل .

تمهيد :

يعتبر موضوع الهوية المهنية من بين المواضيع الهامة التي تلقى اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والعلماء في الفترة الأخيرة ، وذلك من خلال التطرق إلى مفهوم الهوية المهنية و أشكالها ومختلف المصادر التي وضحت كيف يغير الفرد ذاته ،وسعت أيضا إلى التطرق إلى مختلف النظريات كما وضحتها مجموعة من الباحثين التي ساعدت في بناء الهوية بشكل عام ، وكما نجد أن الهوية ترتبط بمختلف الخصائص التي تساعد الفرد على التكيف من خلال الاعتماد على تمثالت ذهنية التي يكتسبها الفرد من خلال الأحكام التي يصدرها الفرد عن نفسه أو الآخرين .والتطرق إلى أبعادها ونماذجها التي ساهمت على وضوح الهوية المهنية ومن أجل إصلاح الأنظمة التربوية للأساتذة ، وفي هذا الفصل سوف يتم التطرق على ماهية الهوية والهوية المهنية ومختلف العناصر المرتبطة بها .

أولا : تعريف الهوية المهنية :

1- الهوية:

إن الهوية ظاهرة نفسية اجتماعية تتشكل من طبيعة ودرجة الشعور سواء للفرد أو للجماعة وما يميزه عن الآخرين من أهداف وطموحات ومختلف المشاريع والأطر والنظم الاجتماعية. (مراني ، 2007 ، ص 36)

ولقد تعددت الدراسات والأبحاث في تعريفها لموضوع الهوية فنجد نظرية اريك اريكسون حول النمو النفسي الاجتماعي لاقت اهتماما كبيرا في مختلف الدراسات حول موضوع الهوية ، وذلك لما قدمته من دراسات ومعارف ومظاهر في تشكيل الهوية حيث وضح أريكسون في تعريفه للهوية على أنها مجموع الفرد المميزة والدائمة بحيث تجعل منه فردا متميزا وفريدا .(مشري ، 2018 ، ص 84)

وبين أيضا أريكسون أن تحقيق الهوية يكون من خلال بعدين أساسيين وذلك من خلال وجود أزمة الهوية أو مدى الالتزام بقيم ومعايير وأهداف حيث أن أزمة الهوية تكون من خلال اتخاذ القرارات بالنسبة للفرد بغية الوصول إلى أهداف معينة أما الالتزام يظهر للفرد من خلاله قيمه وأهدافه .

ويعرفها أيضا المفكر الفرنسي أليكس ميكشيللي على أنها منظومة متكاملة من المعطيات المادية والنفسية والاجتماعية التي تتجسد في الروح الداخلية من خلال الإحساس بالقوة والشعور بها.

أما تعريف علي أسعد وطفه على أن الهوية هي كيان يجمع بين انتماءات وهوية المجتمع التي تمنح للأفراد من خلال مساعدتهم على الأمن والاستقرار وأن يكون مجتمع متعددًا سواء سياسيا أو اجتماعيا بمعنى في مختلف جوانبه .(مستاني ، 2012 ، ص 103) كما تعرف أيضا بأنها مجموع السمات الروحية والفكرية والعاطفية الخاصة التي تميزه وذلك من خلال قيمه ومعتقداته وحقوقه إلا أن الهوية هي وعي الإنسان وإحساسه بانتمائه إلى مجتمع أو أمة وارتباطه . (غازي الرباعية ، 2011 ، ص 36)

ولقد عرفها الجرجاني أيضا بأنها هي حقيقة المطلقة المشتملة على الحقائق بمعنى أن الهوية هي حقيقة الشيء وصفاته التي يتميز بها عن غيره من دين ولغة وثقافة وعادات وتقاليد وعلاقات الاجتماعية . (رياب ، بجاج ، 2014، ص 84)
ومن خلال التعريفات السابقة لمفهوم الهوية نجد بأن هناك من يعرفها بأنها مجموعة من الخصائص والمميزات والقواعد الأخلاقية والثقافية التي تشير إلى كيفية إدراك شخص لذاته وكيفية تمايزه عن الآخرين وذلك انطلاقا من ارتباطه بمجتمع القواعد . (سلطان بالغيث، د س ، ص 351)

2- الهوية المهنية :

تستعمل كلمة الهوية للتعبير عن حقيقة شيء حيث تشمل صفاته الجوهرية وتميزه عن الآخرين ، حيث يشير مفهوم الهوية المهنية إلى قدرة الفرد على تحديد مساره المهني وذلك من أجل معرفته لقدراته وإمكاناته وتحديد اتجاهاته ، ومن خلال شعور الفرد بأن لديه القدرة على اتخاذ القرار المهني من خلال معرفته لذاته ومتطلباته في العمل . (حسين سالم ، 2000 ، ص 17)

فتعرف الهوية المهنية بأنها إحساس المعلم بذاته وذلك من خلال الأدوار التي يقوم بها داخل المدرسة وخارجها ومن خلال ما يكتسبه من معارف ومهارات والتزامه بقيم مهنته وأخلاقياتها ، فتحقيق الهوية المهنية تعد الغاية الأساسية في حياة الفرد فقدان هاته الهوية أو إيجاد صعوبة تحقيقها تجعل الفرد في حالة اغتراب وإيجاد صعوبة في فقدان منصب العمل أو عدم الحصول عليه ، وذلك من خلال ازدياد الضغوط النفسية والاجتماعية عليهم وهذا ما يجعل الكثير من الشباب للتنازل عن بعض شروطهم من أجل الحصول على العمل .
حيث بين كلود دوبار أن بناء الهوية المهنية يستند إلى وضع اجتماعي سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل ، بحيث يركز على السمات الأساسية لهذه العملية وعلى وجود أشكال وهياكل للتكوين المعرفي ويبين أيضا أن الهوية المهنية تنشأ من ممارسات وعلاقات اجتماعية .

أما سان سان سسيلو أن الهوية المهنية تكتسب فيها القواعد والقيم والتمثالات التي تستعمل على هيكل أشكال التضامن بين المؤسسة وعلاقاتهم في العمل .
إذ تعرف الهوية المهنية مجموعة من العلاقات التي ينشئها الفرد من خلال ارتباطه بالعمل والتعبير عن أفكاره ومعتقداته .(نوير، حمدي، 2021، ص 113)
وعرفت أيضا بأنها نتاج التنشئة والتربية حيث تمثل بعد هوية الشخص النفسية والاجتماعية من خلال تفاعلاته في المجالات الاجتماعية التي ينتمي إليها .(بن قفة ، مسعودي ، 2014، ص 858).

إذن فالهوية المهنية هي مجموعة الأعمال والوظائف المعترف بها وذلك من خلال التصنيفات كالمهن ، مهنة الأطباء ، أعوان الشرطة ، التي شهدت تقدما وتطورا في مختلف أشكالها المهنية . (بوشرمة ، 2018 ، ص 348)،

ولذلك فنجد بأن الهوية المهنية أخذت جوانب متعددة من عدة زوايا من أجل فهمها وتصورها حيث أن الهوية تتعلق بشخص ما أو جماعة ما وذلك من أجل الحفاظ على خصوصياتها ومميزاتها مثل الهوية المهنية للأستاذ بحيث تجعله يتناسب مع مهنته وأفعاله وذلك وفق شروط المهنة وأخلاقياتها وتجعله يحظى بالاحترام وذلك وفق مبادئ التي تمثل المهنة . (بجاج ، 2015 ، ص 307)

إذ فالهوية المهنية تعرف بأنها إحساس المعلم بذاته وذلك وفق الأدوار التي يقوم بها داخل المؤسسة أو خارجها ومن خلال ما يكتسبه من مهارات ومعارف والتزامه بمهنته وأخلاقياتها ، إذ تمثل الهوية المهنية هي الطريقة التي يرتبط بها الفرد ويحدد الصورة التي يظهرون بها الآخرين حيث بينت الدراسات أن التركيز على الهوية المهنية يضمن للأستاذة والمعلمين بناء أفكارهم وتصوراتهم ، فنجد أن فهم الأستاذ لهويته المهنية يساعد في رغبة المعلم في عملية إصلاح والتآلف والتعاون . (مشارك ، 2017 ، ص 88)

ومنه سنوضح أن مفهوم الهوية المهنية حسب سالم شرعة بأنه قدرة الفرد على تحديد مساره المهني ومعرفته لذاته وقدراته ومتطلباته وذلك وفق عناصر بمعنى امتلاك معلومات كافية حول الخيارات المهنية وتحديد للتوجهات المهنية . (مشري ، 2018 ، ص 86) .

كما وصف dahir الهوية المهنية بأنها استراتيجية بيداغوجية تمنح الشعور بالرضي عن الذات أما باربيبي فعرفها بأنها مجموع مكونات التصورات العرفنية والوجدانية ، ويعتبر أن الهوية اثر من أثار السياق التدريب والتجربة التعليم وذلك لما تترتب عنها من علاقات وصلات الاجتماعية . (ساسي، 2019، صص147.148).

وتعرف الهوية المهنية من المنظور السوسيولوجي بأنها مجموعة من الخصائص التي تميز الآخرين وتسمح للأفراد الشعور بالانتماء داخل الجماعة (سناني عبد الناصر ، 2012، ص96).

أما حسب لودوران التي بينت في درستها حول الهوية المهنية أن الهوية المهنية ليست فقط طريقة التي تحدد مختلف مجموعات العمل أي أن الهوية عملية مستمرة أنها لا تتحدد بصفة نهائية حيث أنها نتاج لاستدخال نشيط وبينت أيضا بان الهوية المهنية هي مجموعة القيم الخاصة بالجانب المهني ويتم معالجتها وتبنيها انطلاق من الهوية الشخصية التي تضاف إليها. (هواري، 2017، ص24).

أما دابوكينجتون عرف الهوية المهنية بانها الوسيلة التي من خلالها يدرك الفرد نفسه بنفسه ، وهي صورة انفسنا التي نقدمها للآخرين .(نوير مها فتح الله ،حمدي ، 2021، ص113).

فالهوية المهنية هي ما يعرف الفرد أو مجموعة من الأفراد على المستوي المهني فهي تشير إلى مهنة الأفراد والتي تميز الوظائف المختلفة التي يؤديها الفرد أو الجماعة (بن قومار، 2019، ص92).

وبناء عليه فإن الهوية المهنية وهي الكيفية التي يعرف ويدرك ويقوم من خلالها الفرد ذاته وتصور الذي يبينه عن الآخرين من خلال مشاركته وانتمائه للجماعة .

ثانيا: أشكال الهوية المهنية :

ولقد بين سانسولير خلال الدراسات التي اعتمدها على مجموعة من أشكال الهوية المهنية والتي تتمثل في أربعة ، هوية المنكمش ، المندمج ، المفاوض ، والتوافقي . حيث نجد أن المنكمش أو الانطوائي وهو الذي يكون بعيد أو متجنب العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، ونجد أن نشاطه المهني يكون ضئيلا ومستواه التعليمي ضعيف ويبين سانسوليو أن الانطوائيين يكون عند العمال الجدد أو النساء أو المهاجرين لأن العلاقات الاجتماعية عندهم تكون محدودة خلال العمل فبالتالي تكون تفاعلاتهم مع الآخرين محدودة وهذا ما يجعل هوياتهم المهنية والاجتماعية ضعيفة وهذا ماوضحه سانسوليو بالانطواء .

أما النموذج الاندماجي فقد وصفه سانسوليو أن هناك جماعات تجمعهم روابط وخصوصيات وتكون علاقاتهم جد صلبة تعتمد التفاعلات الأفراد فيما بينهم على معرفتهم لبعضهم وأهدافهم المشتركة وفي بناء هويات وتفاعلاتهم اجتماعية .

أما النموذج المفاوض فإنه يسعى إلى النجاح والتطور داخل المؤسسة وذلك من خلال تكوين علاقات اجتماعية داخل المؤسسة والمحافظة على استمراريتها في تحسين علاقاتهم المهنية والاجتماعية .

ويبين أيضا سانسوليو النموذج التوافقي وذلك من خلال تركيزه على تكوين علاقات التي تساعد على تحقيق أهدافهم وابتعاد عن المشكلة حيث وضح سانسوليو على مدى تركيزه على العلاقات الاجتماعية . (كاري ، 2013 ، ص 271)

ولقد بين دوبار من خلال الدراسات التي تم التطرق إليها وأجراها في فرنسا أن هناك أشكال للهوية المهنية والتي تساعد في ترسيخ وتعبر عن المسارات الاجتماعية والانشغالات ومراكز والفئات الاجتماعية من قبل الأفراد حيث بين أنها لا تتلخص في فئات اجتماعية وإنما من قبل الأفراد حيث فسر انطلاقا من الالتقاء الذي يسميه دوبار بالتسوية الموضوعية والتسوية الذاتية حيث بين أن هناك توافق بين الهوية الموروثة والهوية المقصودة وأيضا بين الهوية المطلوبة والهوية المضافة من أجل الذات . (بوشرمة ، 2018 ، ص 354)

وعرف أيضا في بناء الهويات المهنية أشكالا متغيرة نظرا للتطورات التي حدثت في مختلف المجالات سواء اقتصاديا أو اجتماعيا التي أدت إلى إحداث تغييرات في نظام العمل ، أثبتت الدراسات وجود علاقات مهنية في ميدان العمل وتما التوصل إلى أشكال الهوية المهنية وذلك لما توصل إليه R.Sainsaulieu في دراسات ، فنجد أشكال الهوية المهنية تتمثل في عدة أنماط أو أشكال وهي :

الشكل المهني : يكون هذا الشكل مقارب لنموذج الهوية فنجد بأنه يختص هذا الشكل أصحاب المهن أو الحرفة التي لها علاقة أو صلة بمختلف القطاعات سواء في القطاع الصناعي أو الصحي أو المتمركزة على التكنولوجيا ، حيث يتم التركيز في هذا الشكل على المهن التي لها علاقة بالصيانة والأوتوماتيكية .

الشكل الحركي أو الديناميكي : يتمثل هذا الشكل من الهوية المهنية عند الأشخاص الذين يطمحون بالترقية إلى مناصب أعلى ويسعون إلى تحقيق الطموح ويكون لديهم روح التنافس والصراع من أجل ترقية في العمل .

شكل الهوية المهنية المتعاونة بكل نزاهة : يعتبر هذا الشكل من أشكال الهوية المهنية حيث يساعد الأشخاص على تحقيق كفاءاتهم في خدمة المؤسسة التي تعمل على إدماجهم ، حيث نجد أن هذا الشكل رغم نجاحه إلا أنه تلقى فشلا في حالة وجود علاقة سيئة بين العامل ومسؤولياته .

إذن نجد بأن هذه الأشكال أعطت أهمية في بناء القدرات المهنية كونها أحد العناصر التي شاركت في بناء الهويات المعاصرة . (معاريني ، 2005 ، ص 50-51) .

كما أن تشكل الهوية عملية مستمرة كما عرفها عابد الجابري الهوية كيان يتغير ويتطور وليس معطي جاهز أو نهائي لذلك فإن الهوية الجماعية تعد من أكثر أشكال الهوية لأنها تفرض وجود تجمعات وتعيد إنتاج عبر الأجيال واعتبار الفرد رئيسا من خلال انتمائه للجماعة لأنه يحتل مكانة في هذه الجماعة ، كما أن هذه الأشكال تخضع للانتماء إلى مجموعات معينة (بوغازي ، 2011، ص93).

وبناء ما تم توصل إليه عن مختلف أشكال المرتبطة بالهوية المهنية تبين أنها تساعد في ترسيخ وتعبير عن المسارات الاجتماعية ، وذلك بالاعتماد على مختلف التفاعلات الناتجة عن الأفراد فيما بينهم ومعرفتهم أهدافهم وفي بناء هويات والنجاح والتطور ، وذلك من خلال هذه الأشكال التي أعطت أهمية في بناء الهوية .

ثالثا: مصادر الهوية المهنية :

لقد اهتم كلود دوبار بموضوع الهوية واعتبر التنشئة الاجتماعية والتنظيمية من أهم مصادر لبناء الهوية المهنية وذلك لما يحتويان على كل ما هو فردي واجتماعي حيث بينا كلود دوبار أن الهوية ليست أحادي البعد لان الإنسان متعدد الأبعاد والأدوار التي تلبي حاجاته الأساسية في هويته حيث تعتبر التنشئة الاجتماعية عملية مستمرة غير متناهية أما التنشئة التنظيمية فهي تعمل على إكساب الفرد المعارف بما يناسبه في حياته المهنية والاجتماعية وتساعد على تهيئته إلى العمل كما بين أيضا كلود دوبار في حديثه عن التنشئة الاجتماعية انه يتم بها استدخال ثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد وذلك من اجل معرفة القدرات لإكمال مهامهم وتشكيل هويتهم (بدران ، 2017، ص119).

ويري فيشر بأن الهوية المهنية مجموعة من المصادر والمكونات فهي ليست ثابتة بل تتغير حسب الظروف التي يعيشها الفرد حيث أن الفرد لا يملكهوية واحدة وإنما متعدد

الهويات ذلك حسب الحياة التي يمر بها حيث بين ثلاثة مصادر : الذات ،الانتماء الاجتماعي، تصورات، حيث يتم الاعتماد من خلاله على الفرد وذلك من خلال تحليل إحدى المجموعات التي ينتمي إليها ويشعر بها ويلتزم بها والتي تشير إلى تبنيه وتحكمه في أدواره. ويستخلص فيشر أن التصورات لمفهوم الهوية المهنية تكون متعددة كما وضحته أيضا "بونيه" بأن هناك ما بين ووضح بان الفرد يعود ويحدد هويته التي ينتمي إليها لان الهوية متغيرة ،حيث تعرف "بونيه " بأن الهوية مجموعة مكونات السيكو اجتماعية والتي تمثل لذات وللآخر والتي من خلالها ينظم الأفراد تجاربهم مع الحياة أما "غوفمان" بين أن الهوية هي التعبير عن انتماء الفرد إلى الجماعة سواء كانت مهنية أو لا وذلك من اجل التعبير عن أدواره التي يؤديها الفرد ومن جانب آخر بين "توران" أن الهوية متغيرة بحسب طبيعة المجتمعات بين بان تحدد من خلال الانتماء إلى الجماعة (مراني، 2007، صص23،25).

ولقد وضح سانسوليو في كتابه الهوية في العمل أن الهوية المهنية تتمثل بمجموعة من المصادر والمعايير والقيم والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم بها تعرف جماعة العمل وتفسر كيف يؤدي عمله وتقديمه إلى زملاءه في العمل .

وفي هذا الصدد وضح هيرمان أن الهوية المهنية تؤثر على الهوية الشخصية من خلال الفرد الذي يقوم بتخطيط لمستقبله وتصورات (كاري، 2013، ص51).

وبين تجافل أن الجماعات التي ينتمي إليها الفرد سواء كانت فردية أو جماعية تكون مصادر مهمة من اجل تقدير الذات بحيث تعطي للجماعات الإحساس بالهوية المهنية والانتماء للجماعة وتحسين ورفع مستوى المجموعة التي ينتمي إليها (سويبي، 2016، ص3).

كما أن السلطات والأشخاص يعتبرون مجموعات الانتماء مصادر جوهرية للهوية (بوغازي، 2011، ص93)

كما تعتبر التنشئة الاجتماعية إحدى العمليات المحورية التي تميز الإنسان عن باقي الكائنات وذلك من خلال العلاقة التي تربط التنشئة الاجتماعية بالهوية حيث عرف دونيس تنشئة الاجتماعية واعتبرها بأنها سيرورة الاندماج في مجموعة ما وذلك من خلال التفكير والإحساس .

أما أنتوني غدنز يري أنها الوسط التي يجري فيها الثقافة ويتم انتقاله إلى الأجيال . أما محمد الجوهري بين أنها العملية تتولى نقل التراث من جيل لآخر وتحافظ على هوية المجتمع من خلال نقل الهوية إلى جيل آخر إذ تعتبر التنشئة لها دور في تشكيل الهوية وذلك من خلال المحافظة على استمراريتها ودورها في نقل الثقافة إلى المجتمع (لبوخ ، 2016، ص53).

ومن منطلق النظرية السوسيولوجي بينت إن التنشئة الاجتماعية هي عملية يتم من خلالها إرسال القيم والتقليد وعادات المجتمع وذلك من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية حيث نجد إن المؤسسة لها نفس الموقف حيث وضحت إن المؤسسة مكان للبعث قيم العمل

وتعزيز قيم اجتماعية وتصبح مؤسسة مصدر لإعطاء الهوية مكان (حران ، تواتي، 2014، ص668).

كما وضحت الباحثة فتيحة بوغازي بان الأفراد يتمثلون في عملهم وفق مصادر فهي تساهم في تكوين هويتهم المهنية من خلال مجموعة من الأنظمة وتساهم الانتماء إلى الثقافات وتورث القيم المهنية والشخصية عبر الأجيال وفق الحياة التي ينتمون إليها (عثماني مرابط، 2019، ص105).

إن فالهوية المهنية تتميز بمجموعة من مصادر التي تساعد الفرد من اجل تقدير ذاته وإحساسه بهويته وانتمائه للجماعة وإكساب الفرد المعارف التي يحتاجها في حياته المهنية.

رابعاً: النظريات المفسرة للهوية المهنية :

إن تطوير الهوية يكمن من خلال النظريات والبحوث المتعلقة ببناء الهوية بشكل عام، حيث ترتبط بالتطور بين النظريات النفسية والاجتماعية ، إذ تعتبر الهوية عملية تفاعلية بين مختلف الجوانب سواء نفسي أو اجتماعي ، إلا أننا حاولنا الإلمام بكل النظريات المفسرة للهوية :

1- النظرية الاجتماعية عند " دوركايم " :

بدأت من دراسة دوركايم 1898 حيث طور مفهوم عملية التنشئة الاجتماعية والعلاقة بين الهوية الفردية والجماعية ، وركز على الهوية الفردية في مجتمع معقد ، والتي يتميز بالانتماء إلى أكثر من طبقة وأنظمة مختلفة والتي تضعه ضمن مفهوم المتمثلات والتصورات الاجتماعية .

2- النظرية الاجتماعية عند " هوقز " :

في سنة 1955 أعاد هوقز صياغة ما أسماه (إسكيمه عامة مرجعية لدراسة التكوينات المختلفة للمهن) بـ صناعة الطبيب وقدمه على شكل نموذج اجتماعي مصمم حيث بين ثلاث ميكانيزمات يوصى بها هوقز والتي تحتوي على : رؤية المشهد العالمي الخلفي من خلال مرآة بمعنى أن الأشياء المعكوسة تنعكس على المرآة وهي عبارة عن انغماس في الثقافة المهنية والتي تعكس الثقافة العامة ، فنجد المشكلة تكمن في التقمص التدريجي للدور . (بوشرمة ، 2018 ، ص 358).

3- الهوية المهنية عند " رونو سانسوليو " :

لقد بين رونو سانسوليو أن الهوية المهنية تتحدد من خلال المقاربة الثقافية وذلك من خلال المؤسسة والتي تعتبر مجال للتنشئة الاجتماعية وذلك حسب المعايير والقيم التي تتشكل منها والتي تسهم في بناء وإعادة مختلف الضوابط وتعكس هذه المعايير بين مختلف أفرادها وعدم الخروج عن مبادئها وسلوك غير المناسب ولقد بين أربعة شروط للاعتراف بالذات تتمثل من خلال الانتماء للمؤسسة وتحقيق الانجاز سواء فردي أو اجتماعي ، وبين

أيضا المسار الشخصي المهني والقدرة على مقاومة كل الأشكال المرتبطة في مجال العمل. (بجاج ، 2015 ، ص 306).

4- الهوية المهنية عند " كلود دوبار " :

ولقد أكد كلود دوبار على أهمية التنشئة الاجتماعية واعتبر أنها المصدر الرئيسي لبناء الهوية ، وذلك وفق ما تم طرحه في كتابه " التنشئة الاجتماعية وتكوين الهويات المهنية في العمل " حيث بين أن عملية التنشئة الاجتماعية عملية غير منتهية حيث بين أنه لا يمكننا التعرف على نموذج الإنسان بعد الطفولة وأكد أيضا كلود دوبار أن التنشئة الاجتماعية والتنظيمية من أهم المصادر التي تساعد في بناء الهوية حيث وضح أن الهوية ليست حس أحادي البعد فالإنسان متعدد من أدوار مختلفة وحاجاته الأساسية في تحقيق هويته .

وتعتبر التنشئة الاجتماعية عملية مستمرة تساعد في تكوين مسيرة الاجتماعية للأفراد أما التنشئة التنظيمية فهي تساعد وتعمل على كسب الأفراد بما يتناسب مع توجههم في حياتهم المهنية والاجتماعية والتي تعمل على توفيرها وتهيئتها من أجل اللجوء إلى العالم الشغل . (بدران ، 2017 ، ص 119).

وعليه مفهوم الهوية يكون من خلال شعور الفرد وإحساسه الداخلي بمعنى أن يكون منسجم مع نفسه مهما تعددت واختلقت المكانة الاجتماعية ، حيث وضح وأكد دوبار من خلال أعماله إلا أن الهوية الاجتماعية تكون من خلال انتقال الأجيال خلال التنشئة الاجتماعية والتي تساعد الأفراد في الحفاظ على هويتهم ورفع تحديهم وتحقيق بعض الأفكار. (بدران ، 2017 ، ص 120)

وبين أيضا أريكسون من خلال دراساته أن الهوية المهنية تكون من خلال نظرية قائمة على مفهومي الأنا والذات ، حيث أن الأنا تساعد الشخص على مراقبة تجاربه وأفعاله خلال مراحل حياته أما الذات فهي تكون منبثقة من التجارب وتكون مندمجة مؤقتا في مجموعة من الأدوار التي تتضمن اعترافا اجتماعيا . (كاري ، 2016 ، ص 46).

5- نظرية إيفريت هيويس للمهن :

ولقد وضح إيفريت هيويس نظريته من خلال تمييزه بين المهن الرسمية وغير الرسمية وبين بأن الحياة المهنية تكون داخل المنظمة عبارة عن نسق من المؤثرات المتبادلة والتي تتكون من الجوانب السيكولوجية والإيكولوجية والاجتماعية .

وبين أيضا أنه لا يتحدث عن مفهوم متكامل لمعنى العمل ، وإنما يتطلب فهم للوظائف الضرورية التي تؤديها المجتمعات المعاصرة من خلال تنظيم للأنشطة داخل وخارج العمل ، وأن يكون هناك تضامن بين الأفراد والجماعات ومن خلال اكتساب الفرد خلال عملية القيمة الذاتية التي تجعله عضو في عمله . (بن شارف ، 2012 ، ص 65).

ومن خلال دراسة مختلف النظريات المرتبطة بالهوية المهنية تبين أن التنشئة الاجتماعية تركز على مختلف الهويات التي تساعد الفرد في انتماء إلى الجماعة وذلك حسب بناء وضبط مختلف المعايير ، وفي تكوين الحاجات الأساسية لدى الفرد .

خامسا: خصائص الهوية المهنية:

يتمتع مصطلح الهوية المهنية بمجموعة من الخصائص التي تساعد الفرد على التكيف وإصدار الأحكام لدى الفرد والمجتمع بحيث تتمثل الخصائص فيما يلي :

المرجعية المتعددة للهوية المهنية: لا يمكن حصر هذا المفهوم في تعريف واحد فهو يشمل على عدة استعمالات كما أن له مرجعية تتأثر بدخول الفرد داخل نشاطات مختلفة ، وحسب نوعية المؤسسة التي ينتمي إليها والتخصص العلمي .

كما أن هذا المفهوم هو نتيجة لتجارب العمل والأبحاث التي أجريت داخل المؤسسة ، حيث اعتبر أن الهوية المهنية هي اعتراف بالذات من خلال العمل ، وأن هذا الاعتراف بالهوية المهنية يكون من طرف الباحثين في علم الاجتماع وعلم النفس وذلك من خلال ربط المفهوم بتجارب الصراع والتنافس داخل المؤسسات والتنشئة الاجتماعية للفرد . (عثمانى مرابط، 2019، ص 98).

عدم استقلالية المصطلح: وذلك من خلال البحث والاعتراف من قبل الآخرين عن طريق العمل ، حيث تكون محصلة بتنشئات المتتالية .

حيث يمكننا القول بأن الهوية هي عملية حيوية تعبر عن تفاعل وتعتمد على تمثيلات ذهنية يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع الآخر وتساعده على التكيف من خلال الأحكام التي يصدرها الفرد عن نفسه أو الآخرين . (كاري، 2011، ص 35).

كما اعتبرت الباحثة كاري نادية أن الهوية المهنية لكون من طرف الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع وذلك من خلال ربط مفهوم بتجارب وتنافس داخل المؤسسات ، ومن خلال التنشئة الاجتماعية للفرد داخل المؤسسة . (كاري ، 2011 ، ص 94).

ولقد وضح هوقز ثلاث خصائص للهوية المهنية بحيث يحتوي على رؤية العالم الخلفي بمعنى أن الأشياء المعكوسة التي نراها على المرآة وهي عبارة عن انغماس في الثقافة المهنية بحيث تظهر على شكل يعاكس الثقافة والكيفية التي نستدخل بها داخل أعماق الإنسان ، حيث تكمن في (التقمص التدريجي) ولا يمكن أن يتجدد إلا بالتخلي الإرادي أما الخاصية الثانية أو الميكانيزم الثاني فيمثل في " الاستقرار في التنشئة " فيتمثل في التمييز بين كرامة المهنة وقيمتها الرمزية وبين أيضا هوقز أن هذه المسافة بين الخاصيتين (النموذج المقدس) مختلف عن طرق الممارسة اليومية وفي نتيجة والجدال داخل الجماعات المهنية ، إذن إن فهم السيرورة المهنية يدخل سلسلة من الخيارات للأدوار ويكون هناك تفاعل مع الآخرين من أجل تخفيض ، بحيث تتشكل جماعة مرجعية في المهنة المكانة المرجوة وتعتبر خاصة أساسية . (بوشرمة ، 2018 ، ص 354).

وعليه يمكننا القول ان الهوية المهنية تساعد في مواجهة التحولات التكنولوجية وتنظيمية وذلك من خلال خصائصها ، التي ساعدت في تسيير العمل في مختلف المؤسسات والعلاقات سيوسيو مهنية التي يشتركون من خلالها في مختلف النشاطات المرتبطة بالمهنة .

سادسا: أبعاد الهوية المهنية :

تشير الدراسات والأبحاث إلى أن الهوية المهنية هي أكثر من عملية بسيو غرافية، ذلك من خلال أساليب تشكيلية للهوية في العمل، تمكن الفرد من فهم الهوية والتي تتضمن مجموعة من أبعاد هي :

البعد البين شخصي : تعني بأن الشخص لديه ميول واهتمامات مهنية من أجل تحقيق ذاته، ويكون ذلك من خلال مشروع مهني ، الذي يجعل الفرد يتجه خلال مساره المهني .

البعد الاجتماعي المهني : يعني الطريقة أو الاتجاه التي يرى فيها الفرد نفسه داخل العوامل الاجتماعية كجزء من المجتمع ، وذلك باختلاف الفرد مقارنة بالآخرين من خلال معارفه ومسؤولياته وخبرته في تسيير العلاقات المهنية.

البعد الشخصي الاجتماعي : يكون بتعلق الفرد مقارنة بجماعة التي يعيش فيها والتي تحدد هويته مقارنة بالآخرين . (عثمانى مرابط ، 2019 ، ص 101).

فالهوية المهنية تأخذ أبعاد مختلفة التي تسهم في تطوير هوية الفرد وتنشأ على أساسها ومن هذه الأبعاد نجد الهوية الذاتية التي تتمثل في اتخاذ الفرد لنفسه ويسعى لبناتها التي تكون من مرحلة الطفولة إلى الكهولة أما الهوية الاجتماعية فهي التي تبين للآخرين للفرد ما يضيفون على شخصيتهم من خصائص وسمات .

ولقد بين أيضا **دوبار** أن الهوية تأخذ سمات وخصائص في عملية بناء الهوية المهنية ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الإجراءات والمسارات التي يبني على أساسها الأفراد انتماءاتهم وتصوراتهم، ويمكن ذلك من خلال بعدين الذاتي والبعد البنائي للمؤسسة والتي يسمح إلى إعادة الإنتاج نفس العلاقات الاجتماعية وفي تشكيل الهوية المهنية ومعرفتها من طرف الآخرين والكشف عن طبيعتها . (ساري ، 2018 ، ص 313).

إذ تعتبر الهوية المهنية بعد من أبعاد الهوية الشخصية والاجتماعية كما يؤكد **كلود دوبار** ويجمع بين المهنيين حسب التخصص ولما لديهم من خصائص التي تميزهم في العمل وتكون مرتبطة بتقدير الذات واعتزاز الفرد بانتمائه . (رابح رباب ، 2014 ، ص 843).

ولقد بين أيضا **مارسيا** أن تشكيل الهوية المهنية يكون من خلال بعدين أساسيين والتي تتمثل في وجود أو غياب الأزمة ومدى التزام بمعايير وقيم وأدوار اجتماعية حيث تعتبر الأزمة هي عملية اتخاذ القرارات التي يحتاجها الفرد بغية الوصول إلى أهداف وقيم ومعتقدات من أجل الوصول إلى هوية محددة أما الالتزام فلقد بينه ما رسيا بأنه الدرجة الاستثمار الشخصي من خلال ما يظهره الفرد فهي قيمه وأهدافه ومعتقداته والتي يعبر عن الاستقرار والتماسك بحيث تصبح هوية منظمة . (مشري ، 2018 ، ص 85).

أما **رينو سانسوليو** بين أن الهوية تتشكل من خلال بعدين أساسيين هما الأنا والتجربة والتي تساعد في تفاعل الفرد مع الآخرين والقيام بعملية الجمع والتنظيم والتي من خلالها يحافظ الفرد على تواجهه بالنسبة للآخرين كما ذكر أيضا أن فقدان الهوية يعني العجز عن الدفاع عن نفسه وفي مواجهة ما يتعرض له من ضغوطات والتي تجعله يعجز عن تعبير أو الاعتراف للآخرين . (مراني ، 2007 ، ص 27).

كما وضح أيضا كريستوفردي بأن الهوية المهنية تتمثل من خلال ثلاثة أبعاد :
البعد الشخصي : يتمثل من خلال حياة المعلم خارج إطار المدرسة .

البعد المهني : يكون من خلال التوقعات الاجتماعية والمهنية التي يقوم بها المعلم .

البعد المكاني : يكون من خلال تشكيل حياة العمل في إطار المجتمع المدرسي .

حيث نجد هذه الأبعاد تساعد في تفسير الهوية المهنية وفهم المعلم ذاته وقيامه بالتدريس وقيامه بأدائه المهني وفهم تصوراته ووعيه بالأدوار المرتبطة بمهنته كمعلم (العنود مبارك رشيدى، الهولى ، 2015، ص279).

سابعا: نماذج الهوية المهنية :

لقد بين رونوسانسوليو أن الهوية المهنية تتشكل من خلال هويات جماعية أي أن الأفراد لديهم شيء مشترك من الأدوار والمكانة الاجتماعية حيث وضح أربع نماذج من الهوية المهنية بحيث تتمثل كالتالي :

- **نموذج الانصهار :** يتمثل من خلال قيم مشتركة وتكون متكاملة حول قائد المجموعة ويكون لدى العمال المتخصصون والموظفون إداريين .

- **الهوية التفاوضية :** حيث تكون عند الموظفين ذوي الخبرة العالية حيث نجدهم أنهم يتميزون بالمزايا التي تسمح لهم بإثبات اختلافهم عن الآخرين وكذلك من خلال التفاوض مع الآخرين في طريقة التعرف عليهم اجتماعيا .

- **هوية التقارب :** تقوم على النموذج الفردي حيث يكون هناك توتر واختلاف عند العمال .

- **هوية الانسحاب:** هذا النموذج يكون عند فئات المهاجرين شباب وعمال غير المؤهلين حيث نجدهم يعانون أكثر من اللازم (قلقول، 2018، ص73).

ومن هذا الصدد وضح أيضا قوهيي وآخرون (2001):نموذج لبناء الهوية المهنية حيث بين أن الهوية المهنية كالهوية الشاملة تدمج بعدين البعد السيكولوجي والاجتماعي للهوية ،حيث وضح أن الهوية المهنية تتمثل في التصور لذات حيث تشمل المعارف والمعتقدات والقيم وتشمل أيضا تصورات للمعلمين وللمهنة من خلال ارتباط المعلم والمتعلمين (رضا بن مبروك الساسي، 2019، ص148).

ومن خلال عرض العديد من نماذج المرتبطة بالهوية المهنية تبين ان يمكننا التمييز بين الأفراد داخل المؤسسات ,من خلال ارتباطهم بالهوية والسعي نحو إثبات وجودهم ,وتحقيق أهدافهم وغايتهم التي يسعون الى تحقيقها .

خلاصة الفصل :

وبناء عليه يمكن القول أن الهوية المهنية هي التصور الذي يبينه الفرد عن نفسه من خلال مشاركته في مساره المهني والقيمة العاطفية وذلك من خلال انتمائه والتصور الذي يبينه عن نفسه وعلاقته بمسؤولياته المهنية وبالمدرسين ويكون ذلك من خلال فهم خصائص والأبعاد المرتبطة بتشكيل الهوية المهنية ومختلف النظريات التي ساعدت في إكساب الفرد القيمة وجعله عضو في الجماعة .

الفصل الثالث : الاستغراق الوظيفي .

تمهيد

أولاً: تعريف الاستغراق الوظيفي

ثانياً: أهمية الاستغراق الوظيفي

ثالثاً: مؤشرات الاستغراق الوظيفي

رابعاً: عوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي

خامساً: أبعاد الاستغراق الوظيفي

سادساً: طرق تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمين

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعد الاستغراق الوظيفي من بين المواضيع المهمة ومن المصطلحات الحديثة بالمقارنة مع مصطلحات أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية ، باعتبارها أيضا احد المفاهيم السلوكية الحديثة في مجال إدارة الأعمال ، وتعود أهميته أيضا لفهم السلوك التنظيمي للأفراد داخل بيئة العمل، لتنمية وتطوير وتحسين التفاعل بين الفرد اتجاه مهنته ، وذلك من خلال جعل الفرد مستغرقا في وظيفته ، والتزامه بمهنته والبقاء فيها والعمل على تنميتها وتطويرها وأخذ بها ، وتؤدي دور مهما في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الفرد اتجاه عمله .
و على هذا الأساس سنحاول فيما يلي معرفة مفهوم الاستغراق الوظيفي وأهميته وأبعاده و إلى الاستراتيجيات المرتبطة به.

أولا: مفهوم الاستغراق الوظيفي :

لقد ظهر منذ بداية سنة 1921 في الدراسات التي أجريت على معنويات أو استعداد مجموعة من الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية ، حيث سعت إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور واندماج الموظفين وارتباطهم بالمهنة، وبعد إجراء الدراسة بينت أن الزيادة في الإنتاجية تكون من خلال التأثير التحفيزي لفائدة العمال ، حيث أصبح مفهوم الاستغراق الوظيفي موضوعا للمناقشة بمختلف الطرق و إدراكه . (أحمد ديب محمد ماضي ، 2014 ، ص 24).

وكذلك يمكن ذكر تأثير تجارب هوثرون كمثالا على الاستغراق الوظيفي فهو يعتبر شكل من أشكال التفاعل حيث تم قياس تحسين الأشخاص من خلال تعديل جوانب سلوكهم وقد أجريت هذه الدراسة في مصنع أعمال هوثورن. وهو مصنع الكهرباء في ضواحي شيكاغو مابين (1924-1932) من أجل معرفة إذا أصبح العمال أكثر إنتاجية في الإضاءة العالية أو المنخفضة وبعد الدراسة تبين أن الزيادة في الإنتاجية من خلال توضيح سبب التأثير التحفيزي من خلال الفائدة التي تم عرضها للعمال، حيث أصبح مفهوم الاستغراق الوظيفي موضوعا للمناقشة من خلال اهتمام الباحثين والعمال وتبين كل واحد منهم طريقة مختلفة للنظر إليه وإدراكه. (العبادي، 2012، ص 78).

إذن فالاستغراق الوظيفي يعرف بأنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها. فنجد بأن الاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله ويكون مهتما به بالأفراد المحبين عملهم يعملون بكفاءة وإنتاجية أعلى عكس الأفراد الذين لا يحبون وظائفهم. (العيان، 2018، ص 23).

فالاستغراق الوظيفي يعبر عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وتقديره لذاته . (الغزوي، 2019، ص 21).

ويوصف الاستغراق الوظيفي بأنه الطريقة تطوير سلوك الموظف التي تربطه بمهنته سواء جسديا أو عاطفيا أو معرفيا والتي ينعكس على تحقيق الأداء الكامل، فنجد بأن

المستغرقين وظيفيا يرتكز جهدهم الذهني والعاطفي حول استكمال مهمتهم كما أشار أيضا Beauty، 2011 أن الاستغراق الوظيفي يتميز بانهماك الفرد في العمل والقيام به. في حين يرى (العنقري، 2012) أن الاستغراق الوظيفي يشير إلى الشعور بالتركيز الكامل في العمل، والانهماك في العمل الواحد لدرجة يمر الوقت بسرعة، وصعوبة في فصل نفسه عن عمله.

أما المغربي فبين أن الاستغراق الوظيفي يشير إلى الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وتقديره لذاته. (فاروق، 2019، ص195).

كما عرفه أيضا المغربي بأنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع مهنته من خلال شعوره بها وارتباطه بالعديد من المؤثرات. (غريب، 2017، ص13).

لقد عرف الاستغراق وتم تناوله بطرق عديدة حيث عرفه 1982، Kanungo أنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل من خلال التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما يعكس تحقيق ذاته والتزامه بعمله بمعنى أن يكون الأفراد محبين لوظائفهم ويعملون بكفاءة وإنتاجية وبين أيضا 1997، Ripinem أن الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها ويشعر بأهميتها، إذ يتأثر الاستغراق بمختلف المؤثرات منها المستوى العاطفي وذلك من خلال آثاره الإيجابية على الفرد يعكس مشاعر الرضا والتقدير العالي للذات.

وبين أيضا (زناتي، 1997) أن الاستغراق الوظيفي يعبر عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته. (المغربي، 2003، ص14).

لقد عرف الاستغراق الوظيفي بأنه قدرات الموظف على فهم واستيعاب وجباته وانتمائه وذلك من أجل تحسين أداء العمل بالمؤسسة .

ويمكن القول بان الاستغراق الوظيفي يعتبر إستراتيجية تستخدمها المؤسسات من أجل توفير ميزة تنافسية بحيث نجد إن المستغرق يستطيع إن يوضح تطوره في مهنته كذلك مشاركته في تطوير الاستراتيجيات (محمود تركي البريطاني، 2015، ص206).

ثانيا: أهمية الاستغراق الوظيفي:

أما أهمية الاستغراق الوظيفي تكمن فيما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وهذا مما يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرق مختلفة، ذلك من أجل تحقيق أهداف المهنة وأهدافهم الشخصية على حد سواء، حيث يكون هناك اختلافات كبيرة في أداء القيمة المضافة بين أداء الموظف المستغرق والموظف الاعتيادي ويكون الاختلاف في الوظائف المنخفضة والوظائف المتوسطة وبالنسبة للوظائف التي تتسم بدرجة عالية من التعقيد. (أحمد ديب محمد ماضي، 2014، ص26).

إذ أصبح من الضروري إيجاد طريقة للاستفادة من جميع القوى المتاحة للمؤسسات التي تعمل على الجمع بين السلوك العقلاني والسلوك الشعوري، لذا وجب على المؤسسات أن

تبدل جهدا للوصول إلى تحقيق هذه المستويات وأن تعمل على غرس الانسجام بين الموظفين. وتحقيق النجاح والالتزام بمهنتهم، فيعد الاستغراق الوظيفي أداة قوية لتحقيق العمل. (العيان، 2018، ص23).

إذا فالاستغراق الوظيفي يجعل الفرد يهتم بمستقبل المؤسسة وذلك من خلال استثمار جهودهم وأن يدرك أعماله وواجباته ويعمل على تحسين الأداء الوظيفي، وأن يكون الأفراد مندمجين بفاعلية في وظائفهم ولديهم رغبة وانغماس بالوظيفة حيث تتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي:

- يعمل الاستغراق الوظيفي على زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وأن يجعل الأفراد أكثر التزاما نحو مهنته وفي تعزيز العمال وكفاءتهم.
- يعد وسيلة لتحسين وزيادة الدافعية نحو العمل وتشجيعه وتنمية مهاراته وقدراته.
- يعد الاستغراق احد المداخل التي تستخدم في تنمية وتحسين جودة العمل بحيث أن التفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام بالمهنة يجعل الفرد مستغرق في وظيفته.
- يساعد الاستغراق في تقليل معدلات الغياب، ويعمل على تحفيز العمال لأداء مهامهم بشكل جيد. (الغزوي، 2019، ص22).

وتكمن أهمية الاستغراق الوظيفي أيضا في خلق ارتباط عاطفي بين العاملين مما يجعل بينهم تواصل وتعامل وتحقيق الميزة التنافسية. و يلعب دورا هاما في نجاح تطبيق التغيير التنظيمي.

كما نجد أن الأفراد الأكثر استغراقا بالمشاعر الايجابية يتمتعون بصحة جيدة، مما يزيد لديهم إنتاجية ويجعلهم يؤدون بشكل أفضل ويجعلهم أمثر ابتكارا . (السيد إمام، 2018، ص 319، 320).

إلا أن الاستغراق له أهمية تكمن من خلال العلاقة الوظيفية، بحيث تجد بأنه يساعد الأفراد على أن ينتهجون سلوكا بطرق مختلفة من أجل تحقيق أهدافهم ومعرفة أدوارهم، إلا أن المستغرق له إستراتيجية وذلك من خلال إعطاء الأفراد التوجيه والدعم والتشجيع الذي يحتاجون وذلك من أجل تحقيق إمكانياتهم وتحقيق مستقبل ناجح، ويكون ذلك من خلال النشاطات التعليمية والخبرات التي تدرج وفق الإستراتيجية من أجل تحقيق مستوى عالي من المسؤولية والقدرة على الوصول. (علي محمد عطا الكمام، 2018، ص27).

ونجد بان الاستغراق الوظيفي يجعل الفرد ملتزم نحو عمله ويحسن ويعزز من الكفاءة والإنتاجية من خلال تحفيز العاملين والعمل على زيادة السلوكيات التطوعية (الشنطي، 2015، ص156).

وتكمن أيضا أهمية الاستغراق الوظيفي من خلال ما يتناوله الافراد وكيف يتصرفون في أدوارهم ويكون ذلك من خلال تحقيق أهداف المؤسسة حيث نجد أن الاستغراق يساهم في تحقيق الرضا ويعمل على تحقيق الأهداف فكلما زاد استغراق الموظف فكلما زادت مساهماته في تحقيق وتطوير ورغبته في البقاء في المؤسسة وبذل جهد على مستوى عالي

وذلك من اجل الخدمة ورضي الزبائن وارتفاع الإنتاجية بشكل جيد (فراح واخرون،،2019،صص78.77).

وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي أيضا على المستوي التنظيمي من خلال:

- الأداء التنظيمي : يتمثل في تأثير الاستغراق الوظيفي على عدد من المؤشرات الأداء التنظيمي كالإنتاجية والرضا.
 - إنتاجية الأفراد العاملين : نجد أن الأفراد المستغرقين في عملهم يكون أكثر إنتاجية والرضا والتزام في العمل ونجدهم يبادرون بالتطوير والتجديد وتعزيز مستويات الالتزام والقدرة على القيام بمختلف الأدوار .
 - الاحتفاظ بالعاملين والمواهب : فالاستغراق الوظيفي يلعب دورا مهم من خلال تمسك الأفراد بوظائفهم وعدم التسرب وهذا ما يجعل لديهم استقرار وظيفي .
 - التغيير التنظيمي الناجح : نجد أن العاملين لديهم مستوى عالي من الاستغراق الوظيفي وهذا ما يجعلهم مهتمين وقادرين على التغيير والتكيف .
- كما وضح أيضا محمود (2013)أهمية الاستغراق الوظيفي بحيث تتمثل في:- (مسفر الغامدي ، 2020 ، ص42).

- المساهمة في تحسين نوعية حياة العاملين وطريقة معيشتهم .
- زيادة الرغبة في العمل .
- أن يكون لديه رضا في عمله .
- أن يبذل الفرد جهدا اتجاه عمله .
- أن يكون الفرد ملتزم تجاه عمله وشعوره بالاحترام والثقة .

كما يمثل أيضا الاستغراق الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات وذلك من خلال استغراق العاملين في عملهم حيث بين (sadique،214).

أن التزام العاملين يكون من خلال الاهتمام بالمؤسسات التي يعملون بها من خلال تحفيز لأداء العمل بشكل جيد وخلق أرتبا عاطفي بين العملاء مما يساعد ويساهم في تدعيم التواصل فيما بينهم وتحقيق الرضا وتحسين الخدمات والمساعدة العملاء في تحسين العمل (محمود السعيد ، شحاتة حسن، 2018، ص261).

كما تكمن أيضا أهمية الاستغراق الوظيفي في مجال الافراد يشعرون بأهميتهم وتأثيرهم في المؤسسات ,لان الاستغراق الوظيفي له أهمية وتأثير على ما يفعله الافراد في تصرفاتهم في ادوارهم ,بما يجعلهم ينتهجون طرق وسلوكات لتحقيق أهدافهم للعمل (عموري واخرون، 2019، ص 125).

وتتمثل أيضا أهمية الاستغراق الوظيفي في انه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية ,وادراك الافراد كيف يتصرفون في ادوارهم وما يجعلهم ينتهجون سلوكات بطرق مختلفة من اجل تحقيق اهداف المؤسسة واهدافهم الشخصية ,وكذلك تنبع أهمية الاستغراق في انه له

دور مهم في خلق وزيادة تحفيز الموظفين لعملهم ورضا عنه , وانخفاض معدلات الغياب (سطوحي دعاء , 2020, ص 108).

ولقد تبين ان الاستغراق الوظيفي له أهمية من خلال شعور الفرد بإيجابية اتجاه عمله , واهتمامه بالأنشطة التي تسهم في بناء الثقة , وجعل الأفراد العاملين مستغرقين ومندمجين في عملهم .

ثالثاً: مؤشرات الاستغراق الوظيفي:

لمعرفة أهم المؤشرات الاستغراق الوظيفي يجب دراسته وذلك وفق مجموعة من المؤشرات المتمثلة في :

- أما تكون دراسة الاستغراق الوظيفي ناتج بسبب الاختلافات بين الأشخاص، حيث الاستغراق الوظيفي يوفر بعض الحاجات والقيم التي تهيئ للفرد أن يكون مستغرقاً في مهنته، حيث أكدت بعض الدراسات الحديثة على وجود علاقة بين المتغيرات التي تتمثل في السن، سنوات العمل حيث نجد أن الاستغراق الوظيفي له أهمية في تفسير وتباين الاستغراق الوظيفي للأفراد.

- كما تبين الدراسات أيضاً أن الاستغراق الوظيفي متعلق بخصائص العمل وظروفه وارتباطه بالعديد من المتغيرات الخاصة بالعمل، حيث نجد أن مشاركة الأفراد والسماح لهم يساعدهم باتخاذ قراراتهم وتشجيع وإلى زيادة الاستغراق الوظيفي بمعنى أن اتخاذ القرارات لها تأثير على معتقداتهم ومواقفهم بما يعزز استغراقهم في مهنتهم ومشاركة في اتخاذ القرارات بما لا يتلاءم مع قدراتهم والتخفيف التوتر وزيادة اندماجهم مع مهنتهم. (حريرية، بوسائف، 2018، ص 6).

وهناك أيضاً بعض المؤشرات الدالة على استغراق الوظيفي لدى العاملين أهمها:

- امتلاك روابط لدى العاملين من خلال القيام بوظائفهم.
 - اهتمام الفرد بوظيفته واستغراقه في أداء مهامه.
 - أن يكون الفرد متسم بالدقة في عمله.
 - أن يرتبط الفرد بالأهداف الشخصية المرتبطة بوظيفته.
 - أن يكون لديه رغبة في الذهاب للعمل وعدم الغياب.
 - أن يكون الفرد مرتبطاً بعمله.
 - أن يتمسك الفرد ويشعر بالفخر بعمله أمام الآخرين.
 - أن يكون الفرد مستوعباً لوظيفته معظم وقته. (محمود السيد إمام، 2018، ص 321).
- كما وضحت الدراسات العالمية أيضاً مجموعة من الجوانب والمؤشرات الدالة على التشجيع استغراق الموظفين حيث بين (tiwar , 2011):- (العابدي، 2012، ص 159).
- خبرة الموظفين وشؤونهم الشخصية .
 - القدرة على خلق الظروف التي تشجع على استغراق الموظفين .
 - التفاعل بين الموظفين على جميع المستويات.

إذ نجد بان الأفراد يختلفون في تصوراتهم وقيمهم واحتياجاتهم بحيث يؤثر ذلك على أن يكونوا مدركين وقادرين على ضمان التزامهم بالعمل .
كما أوردت بلوم (2013) مجموعة من المؤشرات أو المحكمات للاستغراق الوظيفي بحيث تتمثل في:- (الغامدي ،2020،ص44).

- القدرة على إدارة الجوانب الفنية: بمعنى إن يكون هناك تنظيم للعمل والقدرة على حل المشكلات
- قدرة القائد على إدارة العلاقات الإنسانية: ويكون ذلك من خلال فهم للسلوك الإنساني كإدارة العلاقات ومواجهة الصراعات .
- فاعلية نسق الاتصال: ويكون ذلك من خلال التواصل والتعاون بين الأفراد وتحقيق الأهداف .
- مراعاة ظروف العاملين الاجتماعية والتنظيمية: بحيث يتمثل من خلال التغاضي عن الظروف الاجتماعية للعاملين والبعد عن الصراعات وعدم قبول القرارات الإدارية التي تخلق جو من الصراعات .
- كما تتمثل مؤشرات الاستغراق الوظيفي لدى الأفراد ذوى الاستغراق المرتفع بمجموعة من الصفات حيث تتمثل في:- (ضو، مشري، 2021، ص45).

- أنهم أكثر اعتقاداً أن مواهبهم مستغلة استغلال جيداً .
- يكون لديهم أكثر التزام لوظائفهم ومنظمتهم.
- يوجهون مستوى منخفض من الاحترق النفسي .
- لديهم رغبة وقدرة في التفاعل مع الآخرين .
- لديهم رغبة لفرص النمو في وظائفهم .
- يتميزون أنهم أقل رغبة في ترك العمل .

إذا فالاستغراق الوظيفي يتمثل من خلال العديد من المؤشرات التي تساعده على حل المشكلات وان يكون الفرد ملتزماً ومتفاعلاً في أدائه للعمل واتخاذ القرارات المرتبطة بيه من خلال اندماجه في المهنة .

رابعاً: العوامل المؤثرة في استغراق الوظيفي لدى العاملين:

- ولقد بينت دراسة 2013، Sharmila مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى استغراق العاملين في العمل حيث تتمثل هذه العوامل فيما يلي:
- الاستقطاب والتعيين.
 - التصميم الوظيفي.
 - السلوك القيادي والإشرافي.
 - تمكين العاملين والمشاركة في تطوير واتخاذ القرارات.
 - تبيين الأجور والكفاءات.
 - الصحة والسلامة المهنية.

- توضح العلاقات الأسرية والرضا الوظيفي. (اسماعيل ماضي، 2015، ص10).
- ونجد أيضا بان الاستغراق الوظيفي يتعلق بمجموعة من العوامل التي تؤثر على العاملين على الاتجاه مهنتهم بحيث تجعلهم ينغرسون عاطفيا؛ ويكون لديهم إقبال في عملهم وانجاز أدوارهم ويكمن ذلك من خلال مجموعة من العوامل التي تتمثل في خبرات العاملين وقدراتهم اتجاه عملهم وتهيئة الظروف التي تشجع على الاستغراق ويكون ذلك من خلال حرصهم على تفاعل بين العاملين وبين أيضا (West·Wood، 2010) أن الاستغراق الوظيفي يكون من خلال مجموعة من العوامل وتتمثل في : (فاضل، 2017، ص287)
- الدوافع والاستقلالية التي يوجهها العاملين في عملهم .
- امتلاك الحرية في الاستغراق ويكون ذلك من خلال القدرة على الابتكار والشعور بالثقة والتفكير .
- تركيز المستغرقين وظيفيا على أهداف واستراتيجية المهنة .
- ونجد أيضا بان الانغماس الوظيفي أو الاستغراق الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل:- (سالم حميد عبيد، 2019، ص59)
- العوامل الشخصية : بحيث تتمثل في الدوافع والاتجاهات والقيم.
- العوامل الوظيفية : تتمثل استقلالية المهنة والتنوع والمشاركة مع الزملاء الوظيفية
- العوامل الاجتماعية : بحيث تتمثل في المشاركة في اتخاذ القرارات والعمل مع الآخرين والتعاون والمبادرة .
- ولقد أشارت أيضا المتولي (2013) إلى ثلاث عوامل التي تؤثر في الاستغراق الوظيفي بحيث تمثل في : - (الغامدي، 2020، ص43)
- السمات الشخصية : حيث تتمثل في عمره ،ونوعه ومستوى التعليم وحالته الاجتماعية وفي شخصيته.
- ظروف العمل : بحيث تشمل القيادة والمشاركة في اتخاذ أهم القرارات التي ترتبط بالعمل .
- التفاعل بين العوامل الشخصية والبيئية : ويكون ذلك من خلال التفاعل بين الأفراد وظروف العمل بمعنى أن يكون هناك انسجام وتفاعل وتداخل بين الفرد ومهنته .
- ولقد أظهرت مجموعة من الدراسات والأبحاث أن هناك العديد من العوامل التي تؤدي وتؤثر على الاستغراق الوظيفي والتي تتمثل في:- (ساعدي ، عكار، 2014، ص 10)
- التطوير المهني : بمعنى وجود مستوى عالي من الاستغراق لدى العاملين مما يجعل لديهم تطوير لقدراتهم ومهارتهم واكتسابهم مختلف المعارف .
- قيادة : وذلك من خلال احترام العاملين وعدم النظر إلا مستوى عملهم .
- تمكين : أي إن هناك اشتراك في مختلف القرارات التي تؤثر على عملهم وتشجيع على الإبداع في العمل .

- تقييم الأداء : ويكون ذلك من خلال تقييم اداء العامل وتعزيز مستوى استغراقه في العمل ولائحته لتقييم أدائه بدون تحيز .
- الرضا الوظيفي : يتمثل من خلال رضا العاملين والنظر إلى إمكاناتهم في أعمالهم بحيث تجعلهم راضيين عن عملهم وتقبله .
- التعاون : ويكون ذلك من خلال مساعدة وتنسيق في العمل بين العمال والعمل على مساعدة بعضهم البعض .

خامسا: أبعاد الاستغراق الوظيفي:

- يتمثل الاستغراق الوظيفي في مجموعة من الأبعاد المتمثلة في:
 - الحماس: يعتبر الحماس رغبة العامل بعدم ادخار مجهوداته والمثابرة في مواجهة الصعوبات.
 - الإخلاص أو التفاني: يشير إلى الاندماج العالي والتوجه أثناء العمل، وإحساس العامل بالأهمية وذلك من خلال العمل والشعور بالحماس أثناء وظيفته والتحدي من خلال وظيفته.
 - الانغماس: يشير على التركيز الكامل في العمل والسعادة عند القيام به ويعتبر الدرجة العالية من التركيز على العمل وذلك من أجل أداء مهامه وانغماسه في عمله وعدم الشعور بمرور الوقت أثناء العمل. (لطرش، 2020، ص 288)

ووضحت أيضا العديد من الدراسات الأهمية العلمية لأبعاد الاستغراق الوظيفي والتي تتمثل في : الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق السلوكي هي على نحو التالي:

- الاستغراق العاطفي: ويتمثل في وجود علاقة قوية بين مشاعر وأفكار الفرد وبين وظيفته وعلى مدى قدرته على حبه لعمله.
- الاستغراق المعرفي: حيث يشير إلى استغراق الأفراد في ممارسة عملهم، وعلى مشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بمهنته وأهميتها في حياته.
- الاستغراق السلوكي: يتمثل في اتخاذ الفرد دورا إضافيا من أجل تعزيز مهاراته المتعلقة بمهنته. (ضيف أحمد حدوف ، 2020 ، ص131)

وحدد أيضا Rich et al ثلاث أبعاد للاستغراق الوظيفي وتتمثل في:

- الاستغراق العاطفي (السلوكي): حيث تتمثل من خلال تكوين علاقة بين أفكار الفرد وبين وظيفته من خلال الشعور والفخر اتجاه وظيفته وعلى مدى استمتاعه وارتباطه.
- الاستغراق المعرفي (الإدراكي): يتمثل في استغراق الموظفين شعوريا أو فكريا من خلال ممارسة عملهم والتركيز على تنفيذ مهامهم واتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفته.
- الاستغراق الجسدي: يتمثل من خلال توجيه والتركيز على كافة الإمكانيات الفرد الجسدية من أجل تحقيق مهام وظيفته. (محمود السيد إمام، 2018، ص321).

ولقد وضح (Reich) أن الاستغراق المادي يتراوح بين الانخراط الخامل والانخراط النشط حيث بينت دراسته وهي مستشارة المخيم انه بدلا من أداء واجباتها الفعلية أن هناك

مشارك آخر يعمل في هذا المنصب ويبدأ بعمل الزراعة لزملائه وهو مهندس معماري (العابدي، 2012، ص170).

فالاستغراق الوظيفي يمثل تجربة عمل ايجابية بحيث تؤثر على الحياة التنظيمية التي تكون لهاصلة بالعمل بحيث أن الاستغراق يكون من خلال وجود الموظف نفسيا عند تنفيذ المهام المكلف بها حيث اعتمد khan الذي وضح أن الاستغراق الوظيفي يتضمن أبعاد كالتالي:- (الحسنوي، 2017، ص209).

- الاستغراق الفكري: حيث يعرف الاستغراق الفكري بأنه التعبير عن المشاعر والأفكار التي تعبر عن الهوية وفي التواصل مع الآخرين وذلك من خلال التفكير والتعامل مع المعلومات، بحيث يوضح الحالة الايجابية من خلال التركيز على الجانب المعرفي حيث نجد بان الأفراد العاملين يقومون بتوظيف قدراتهم من اجل تنفيذ وأداء مهامهم .

- الاستغراق الاجتماعي: فالاستغراق الاجتماعي يكون من خلال المشاركة الاجتماعية وفي تنمية وتطوير الموظفين من خلال الاندماج في العمل، وفي تبادل المعلومات والمعارف والتواصل والمشاركة في جميع جوانب العمل، بحيث يساعد في تعزيز وتنمية القدرات وفي مشاركة في مشاركة في اتخاذ القرارات التي تساعد العاملين بحيث تجعلهم يشاركون مع زملائهم في المواقف وفي تحقيق الأهداف التنظيمية .

ولقد وضح أيضا بوى وزنج وهيجز (bui,zeng,higgs,2017) أن الاستغراق الوظيفي يكون من خلال ثلاث أبعاد التي تتمثل في النشاط والتفاني والاستيعاب حيث نجد أن النشاط يشير إلى مستوي عالي بحيث يساعد على القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما التفاني ويكون ذلك من خلال الشعور بالفخر والتحدي في أداء العمل والاستيعاب يكون من خلال تركيزه على عمله وعدم ضياع الوقت وان يشعر بالوقت أثناء عمله وهذا ما أكده ماركوس وسريد يفي بحيث بين أن المستغرق وظيفيا يكون من خلال سلوكيات بحيث تظهر في أداء العمل من خلال الجهد والمساهمة في نجاحه وإصراره على تعزيز العلاقات مع العملاء وبين أيضا دانا لا كشمي وجورو ناثان أن الاستغراق الوظيفي يظهر من خلال شعور الفرد بعمله ورغبته في تحقيق النجاح للمؤسسة التي يعمل بها واعتبارها جزءا مهما من حياته (عبد العزيز عبد الهادي العامري، 2020، ص348).

أكدت أيضا دراسة هيويت اسوسيانس أن الموظفين يتميزون بثلاث أبعاد:- (رجب ذياب السبعوي، 2018، ص176).

- القول : الموظفين الذين يتحدثون بشكل جيد عن المؤسسة سواء الموظفين الداخليين أو العملاء.

- البقاء: الموظفين الذين لديهم استعداد للبقاء في مؤسساتهم.

- السعي : الموظفين الذين يعملون أدوارهم الملزمون بها ذلك من أجل تعزيز رفاهية المؤسسة .

سادسا: طرق تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين:

هناك العديد من الطرق التي يمكن إتباعها من أجل تعزيز شعور الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين وذلك من خلال: - (زيد عبد الله زيد العليان، 2018، ص26-27).

- **فرض النمو الشخصي:** وذلك من خلال إستراتيجية توفر فرص التطوير والنمو وهذا ما يشجع التعلم لأنه معترف به من طرف المدراء والإدارة العليا، فنجد بأن الموظفين يلتزمون بها وتشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات ووصف ثقافة التعلم بما تحتويه من خصائص المتمثلة في إدارة التعلم وبناء القدرات وتشجيع التعلم المستقل كما أنها تحدد الإستراتيجية الخطوات اللازمة لضمان الحصول على التعلم والنمو في أدوارهم.

- **الثقافة التنظيمية:** يعتبر موضوع الثقافة التنظيمية مثار اهتمام الدراسات كما له أهمية وعلاقته المباشرة بمجموعة من المتغيرات التنظيمية التي تساعد بدورها على نجاح وتطور المنظمات وتحقيق أهدافها بكفاية وفعالية وتحسين العلاقات وتبادل المعلومات والأفكار وقدرتها على تحقيق الأهداف ومواجهة التحديات.

كما يقترح أيضا 2011، **tuuari** أن تطوير استراتيجيات الاستغراق يكون في ضوء العوامل التي تؤثر على الاستغراق وهذه الاستراتيجيات هي:- (العابدي، جودت الجاف، 2012، ص 80-81).

العمل نفسه: بحيث تعتمد الدوافع الذاتية من خلال العمل على الاستغراق التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف وذلك من خلال تعليقات الأفراد وتلقي ملاحظات حول أدائهم وتحديدها وتقييمها حيث يمكن مشاهدتها بشكل كلي.

بيئة العمل: وتسهم هذه الإستراتيجية في زيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل وتطوير الثقافة وتشجيع على المواقف الايجابية وتعزيز الاهتمام والإثارة في مختلف الوظائف التي يقوم بها الأفراد الذين تم دعمهم وتطويرهم وهذا ما يشعرهم بالفخر، حيث تحتاج هذه الإستراتيجية إلى مجموعة من الجوانب المختلفة مثلا الاتصالات والانخراط فهي توازن بين العمل والظروف العمل.

القيادة: تركز على ما يجب على المديرين القيام به من أجل أداء دورهم وفي زيادة مستويات الاستغراق والتي تساعدهم على فهم عملهم والمهارات التي يحتاجونها بما تشتمل على برمجات وأساليب متنوعة وذلك من خلال مزج أساليب متنوعة من التعلم والتدريب والتوجيه.

فرص النمو الشخصي: وتوفر هذه الإستراتيجية فرص التطوير والنمو وخلق ثقافة التعلم، حيث يعتبر التعلم معترف به من الإدارة والموظفين عموما يلتزمون بها وينهمكون منها باستمرار بحيث تحدد هذه الإستراتيجية الخطوات اللازمة وتوفر للأفراد الحصول على الفرصة والتشجيع وتطوير أدوارهم بشكل أفضل.

فرص المساهمة: تساعد فرص المساهمة بوضع عمليات تشاورية رسمية بحيث أنها تكون مهمة وتتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح للأشخاص تشجيعاً على أن يقولوا كلمتهم، وأن تكون الإدارة على استعداد واستجابة لأي مساهمات التي يقدمها أفرادها. (أحمد ديب محمد ماضي، 2014، ص 29، 28).

وينبغي لهذه الإستراتيجية أن تشمل أيضاً الفرص التطوير الوظيفي وإعطاء للأفراد التوجيه والدعم كما يحتاجون وتحقيق إمكاناتهم ومواهبهم وتوفير مختلف النشاطات والخبرات التي تساعد في إعدادهم وتحمل المسؤولية والقدرة على الوصول. (العنزي، 2019، ص 24).

خلاصة الفصل :

وتناولنا في هذا الفصل مفهوم الاستغراق الوظيفي، وكذلك بعرض مختلف التعريفات الخاصة بالاستغراق الوظيفي وتطوره، وقد تبين أن الاستغراق الوظيفي هو الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات أهمية كبيرة لدى الفرد، وثم تطرقنا إلى أهميته ومؤثراته وعلى الرغم من الخلط بين المفاهيم توضح انه يمكن القول أن الاستغراق الوظيفي من بين المواضيع التي تلقى اهتماماً وتميزاً عن المفاهيم الأخرى .

وبينا أيضاً مختلف الأبعاد المستخدمة في الاستغراق الوظيفي ,حيث توضح أن هناك تبايناً كبيراً ,وتطرقنا الى عرض العوامل التي تؤثر فيه، وتبين انه قد تكون عوامل شخصية أو تنظيمية متعلقة بالفرد ذاته أو مهنته أو بيئة العمل، وتوضح ان يمكن للقادة والمشرفين في المؤسسة تحقيق وتنمية الاستغراق الوظيفي، ذلك من خلال توظيف هذه العوامل التي تعمل على تنشئة بيئة العمل وتنمح للأشخاص تشجيعاً واستعداداً وتحقيق إمكاناتهم ومختلف النشاطات والاستراتيجيات عديدة منها ما يناسب مواردها المادية والبشرية والتنظيمية.

واتينا في الأخير إلى محاولة معرفة تبيان الطرق والاستراتيجيات التي ساعدت الفرد في تعزيز شعوره بالاستغراق الوظيفي .

الجانب الميداني

الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجتمع الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة

رابعاً: أدوات الدراسة وخصائص السيكومترية

خامساً: إجراءات الدراسة الأساسية

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد ما تطرقنا إلى الفصول النظرية في كلى متغيرين الدراسة, فان في هذا الفصل سنحاول تحقيق أهداف الدراسة, ولهذا لا بد إتباع مجموعة من الخطوات العملية المنهجية, وعلى هذا الأساس يتناول الفصل الحالي الطريقة والإجراءات المتبعة للدراسة الحالية وهي منهج الدراسة ووصف مجتمع الدراسة, وتحديد عينة الدراسة, وأدوات الدراسة, والأساليب الإحصائية في معالجة نتائج الدراسة, وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات :

أولاً: منهج الدراسة :

من اجل تحقيق أهداف الدراسة قمنا باستخدام المنهج الوصفي الاستكشافي الذي يعد المنهج الأنسب لدراستنا الذي يعرف على انه : وهو المنهج الذي يهتم بجمع وتلخيص وتصنيف المعلومات والحقائق المرتبطة بسلوك عينة من الناس, ويهتم بالقضايا أو المشاكل التي يرغب في دراستها, لغرض تحليلها وتفسيرها والتنبؤ بها وظيفيا او التحكم فيها . (حريزي، غربي، 2013، ص 26).

كما يعرف أيضا المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المتمركز على المعلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من اجل الوصول على نتائج عملية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية تتسجم مع معطيات الظاهرة. (الحسن عثمان، 2020، ص 23)

ثانياً: مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة الجامعة بكلية العلوم الاجتماعية (بسكرة) في الموسم الدراسي 2020/2021 والبالغ عددهم 114 أستاذ وأستاذة .

ثالثاً: عينة الدراسة :

تقدر العينة الأساسية المعتمدة في الدراسة الحالية ب (50) أستاذ وأستاذة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة بنسبة % 85, 43 من المجتمع الأصلي عن طريق عينة الصدفة .

رابعاً: أدوات الدراسة وكيفية تطبيقها:

1- أدوات الدراسة: لدراسة أي موضوع يجب الاعتماد على أدوات معينة تساعد على جمع المعلومات, وان تراعي الشروط لكي تعطي نتائج دقيقة وموضوعية, وفي هذه الدراسة اعتمدنا على أداتين هما :

1-1- مقياس الهوية المهنية :

وصف المقياس: حيث اعد هذا المقياس "بن الرأس نورة" والذي يتكون من (24)فقرة , موزعة على ثلاثة محاور (الأداء التدريسي, الأداء البحثي, الأداء المجتمعي), وبلغ عدد بنوده

(24) بناء، وقد احتوى على البدائل التالية (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا،) بدرجات (5, 4, 3, 2, 1) وفق مقياس ليكرت الخماسي .

الخصائص السيكومترية للأداة :

لقد حاولت الباحثة صاحبة المقياس ان تدرس الخصائص السيكومترية للأداة عندما قامت بتقنين، وذلك للتأكد من صدقها، حيث اعتمدت على طرقتين (صدق المحكمين، صدق المقارنة الطرفية)، أما في حساب الثبات فلقد اعتمدت على طرقتين: التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ، وتبين ان المقياس يتميز بدرجة عالية من الصدق والثبات .

وفي الدراسة الحالية تم التأكد من الخصائص السيكو مترية للمقياس على عينة التحليل الاحصائي N =24 أستاذ وأستاذة بجامعة بسكرة كلية العلوم الاجتماعية.

وإستخدام نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) من أجل حساب صدق وثبات الأداة (مقياس الهوية المهنية) . وفيما يلي نتائج الصدق والثبات :

الصدق : " هو ان يكون الاختبار يعتبر صادقا، إذا كان يقيس ما وضع لقياسه، أي ان تكون بنود المقياس على علاقة وثيقة بالخاصية التي تقيسها ". (معمرية، 2007، ص130) وتم الاعتماد في حساب الصدق في هذه الدراسة على الصدق التمييزي .

الصدق التمييزي TTEST: يقوم على قدرة الاستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي، حيث يتم ترتيب الدرجات التي يتحصل عليها أفراد العينة في الاختبار تنازليا أو تصاعديا فتصبح لدينا مجموعتين متناقضتان ويطلق عليهما المجموعة العليا والمجموعة الدنيا ثم نحسب الفرق بينهما، فإذا كانت هناك دلالة فهذا يعني إن الاختبار يميز بين طرفي الخاصية. (بوموس، 2020، ص 12).

وقد استخدمت طريقة المقارنة الطرفية على عينة التحليل الإحصائي (ن =24) وذلك بالنسبة للمقياس ككل، وأخذنا نسبة 27% لتحديد الفئة العليا والدنيا وذلك لان عينة التحليل الاحصائي متوسطة الحجم، والجدول التالي يوضح نتائج معاملات الصدق التمييزي :

جدول رقم (01): يوضح معامل الصدق التمييزي

المجموعات	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المجموعة الدنيا	8	60,62	5,90	5,920	14	0,01
المجموعة العليا	8	86,25	10,72			

يتضح من الجدول رقم (01) ان قيمة T=5,92; دالة احصائيا عند 0.01 ودرجة الحرية 14 مما يؤكد وجود فروق بين المجموعتين، ومنه فالفرق بين المجموعتين فرق حقيقي لصالح المجموعة العليا فالمقياس استطاع التمييز بين المجموعتين، وما يثبت ان المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق التمييزي .

الثبات : يعرف على انه القدرة على قياس الدرجة الحقيقية بأقل قدر ممكن من الخطأ العشوائي واتساق درجاتها في قياس ما وجب قياسه .(بن صافي ,2017,ص 29).

واختبار لا يكون ثابتا إلا إذا تحقق ما يلي :

- ان يعطي الاختبار نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيقه على نفس المجموعة من الأفراد .
- وجود علاقة ارتباطيه بين بنود الاختبار .

- دلالة الاختبار على الأداء الفعلي أو الأداء الحقيقي للفرد الذي يعبر عنه بالدرجة الحقيقية التي يحصل عليها الفرد في اختبار ما .(معمرية ,2007,ص 167)

وتم حساب ثبات المقياس بطريقتين (طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ).

التجزئة النصفية : تعتمد هذه الطريقة على تقسيم الاستبيان إلى جزأين يتألف الأول من البنود التي تأخذ الأرقام الفردية والثاني البنود التي تأخذ الأرقام الزوجية ثم حساب معامل الارتباط. (حيواني , بن زروال , 2016, ص 243).

جدول رقم (02): نتائج موضحة في الجدول لثبات المقياس باستخدام التجزئة النصفية .

التجزئة النصفية	
المقياس ككل	0,906

يتضح من خلال الجدول رقم (02) ان معامل الثبات لسبيرمان براون يبلغ (0.906) وهو يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات .

معامل ألفا كرونباخ : يمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة بحيث انه يمثل معامل الارتباط بين أي جزأين من أجزاء الاختبار , ويتم حساب تباين كل بند من بنود الاختبار ثم مجموع التباينات , وكذلك تباين الدرجة الكلية للاختبار, وتشتراط ان تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط . (أبو هاشم , 2006, ص 09).

جدول رقم (03): الجدول التالي يوضح نتائج الثبات المقياس بألفا كرونباخ .

معادلة ألفا كرونباخ	
المقياس ككل	0,844

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ يبلغ (0.844) وهو ثابت مرتفع , مما يبين ان المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات .

ويتضح مما سبق ان معاملات الثبات كلها معاملات ثبات عالية وهذا يدل على ان المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات وبالتالي يمكن تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية .

مقياس الاستغراق الوظيفي :

وصف المقياس : اعد هذا المقياس "ماريا بالحمو "بعنوان :نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستغراق الوظيفي (2019), من خلال جمع البيانات والاعتماد على الدراسات السابقة , وقد تم إعداد الاستبانة وفقا لمقياس LIKRET الثلاثي (غير موافق , محايد , موافق) حيث قسمت الاستبانة إلى قسمين :

القسم الأول : ويتضمن هذا القسم المتغيرات الشخصية (الجنس ,العمر ,المستوى التعليمي , الخبرة ,المسمى الوظيفي).

القسم الثاني : تضمن محورين يعبران عن متغيري الدراسة .
كما شمل على (15) عبارة موزعة لكل بعد وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي .
الخصائص السيكومترية للأداة :

لدراسة الخصائص السيكومترية لأداة حاولت الباحثة ان تقيس ما صمته من خلال توزيع استمارة الاستبانة على الأساتذة, وللتأكد من صدقها ,حيث اعتمدت على صدق المحكمين , أما في حساب الثبات فلقد اعتمدت على معامل ألفا كرونباخ لحساب الاستبانة ,فلقد تبين انه, يتميز بدرجة عالية من الصدق والثبات .
لذا سوف نتطرق إلا حساب الصدق التمييزي لمقياس الاستغراق الوظيفي

جدول رقم (04): يوضح الصدق التمييزي لاستغراق الوظيفي

مستوى الدلالة	TTEST	الانحراف المعياري	المتوسط	DF	N	
0,01	8,09	2,64	35 ,12	14	8	الفئة الدنيا
		1,03	43,25		8	الفئة العليا

يتضح من خلال الجدول رقم (04) ان قيمة $T=8,09$ عند درجة الحرية 14دالة إحصائيا عند 0,01مما يؤكد وجود فروق بين الفئة العليا والفئة الدنيا ,وما يثبت ان المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق التمييزي .

الثبات: أما في حساب الثبات في الدراسة الحالية تم استخدام طريقتين وهي التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ .

جدول رقم (05): يوضح معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية للاستبيان الاستغراق

الوظيفي

التجزئة النصفية	
0 ,542	المقياس ككل

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن معامل الثبات لسبيرمان براون يبلغ (0,542) إذا هو يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات .

جدول رقم (06): يوضح نتائج معامل الثبات المقياس بألفا كرونباخ

معادلة ألفا كرونباخ	
0,640	المقياس ككل

يتضح من خلال الجدول رقم (06) ان معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ يبلغ (0,640) مرتفع, مما يبين ان المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

خامسا: إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية :

بعد التأكد من صلاحية الأدوات من صدق وثبات وقدرتهما على قياس ما اعد لقياسه تم تطبيق الأدوات على العينة الأساسية المتكونة من (50) أستاذ وأستاذة، أي بنسبة % 85, 43 من المجتمع الأصلي المتكون من (114) أستاذ وأستاذة.

وقد تم إتباع عدة خطوات في عملية التطبيق:

- التوجه إلى أقسام الأستاذة والتعريف بأنفسنا والهدف الذي جننا من اجله .
- توضيح الغرض من الدراسة .
- التأكيد والحرص على ان تكون إجاباتهم صادقة في مختلف العبارات المتواجدة في المقياسين .
- تذكيرهم بان إجاباتهم تستخدم بشكل سري ولغرض علمي .
- قمنا بتوزيع الاستبانة وتركنا لهم حرية الاختيار بين استرجاع الاستبانة في نفس اليوم أو تحديد موعد آخر لاسترجاعها وقد حبذوا الاختيار الثاني .
- وفي الأخير قمنا بشكرهم على تعاونهم ومساعدتهم لنا الانجاز هذه الدراسة .

سادسا: أساليب معالجة البيانات:

1- لحساب الخصائص السيكومترية للأدوات تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- معامل بيرسون ومعامل سبيرمان براون

- ألفا كرونباخ

- الصدق التمييزي TTEXT

2- لمعالجة البيانات الدراسة الأساسية تم تحديد مستوى الأستاذة في المقياسين (الهوية المهنية ,

الاستغراق الوظيفي) عن طريق تحديد المدى الذي توضح في ثلاث مستويات .

لتحديد المدى لمستوى الهوية المهنية والاستغراق الوظيفي قمنا بضرب عدد البنود

على البدائل فتحصلنا على أعلى درجة للمقياس - أدنى درجة للمقياس

اذن أعلى درجة للمقياس – ادني درجة للمقياس تقسم على ثلاث مستويات (منخفض, متوسط, مرتفع) وهكذا يتم تحديد ثلاث مستويات للمقياسين .

بنسبة مستوى الهوية المهنية :

منخفض (24 - 56)

متوسط (56 – 88)

مرتفع (88 – 120)

بنسبة مستوى الاستغراق الوظيفي

منخفض (10 – 15)

متوسط (15 – 25)

مرتفع (35 – 45)

خلاصة الفصل :

إن أي بحث علمي تكون له قيمة من خلال النتائج المتوصل إليها, وعليه فقد من خلال هذا الفصل إلى التعريف بمكان إجراء الدراسة, مع تحديد مجتمع الدراسة, وكيفية اختيار العينة وإضافة إلى اختيار المنهج المناسب والذي هو المنهج الوصفي الاستكشافي, كما قمنا بشرح الأدوات ووصفها وما تتضمنه من عبارات, والتطرق إلى مختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة واهم الخطوات المساعدة في تحليل النتائج ومناقشتها, وهذا ما سوف نتناوله في الفصل الخامس .

الفصل الخامس : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

أولاً: عرض نتائج الدراسة حسب تساؤلات الدراسة.

1- عرض نتائج التساؤل الأول .

2- عرض نتائج تساؤل الثاني.

ثانياً: مناقشة النتائج و تفسيرها حسب دراسات سابقة.

1- مناقشة النتائج تساؤل الأول.

2- مناقشة النتائج تساؤل الثاني.

3- المناقشة العامة

تمهيد :

سنقوم في هذا الفصل بعرض النتائج المتوصل اليها من خلال تطبيق ادوات الدراسة , والى تفسير ومناقشة النتائج التي يتم عرضها, وذلك انطلاقا من تساؤلات الدراسة .

اولا : عرض نتائج الدراسة حسب تساؤلات الدراسة :

1- عرض نتائج التساؤل الأول :

ينص التساؤل الأول على: ما مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة بسكرة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تم حساب المدى لتحديد مستوى الهوية المهنية لعينة الدراسة والنتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم (07): يوضح نتائج التساؤل الأول

مستويات	منخفض	متوسط	مرتفع
عدد الافراد	05	26	19
النسبة المئوية	10%	52%	38%

تبين من خلال الجدول (7) ان عدد الافراد الذين تحصلوا على مستوى منخفض كان (5) بنسبة 10% وعدد الافراد الذين تحصلوا على مستوى متوسط كان 26 بنسبة 52% وعدد الافراد الذين تحصلوا على مستوى مرتفع كان 19 بنسبة 38%.

2- عرض نتائج التساؤل الثاني :

ينص التساؤل الثاني على: ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة بسكرة؟

للإجابة على التساؤل تم حساب المدى لتحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لعينة الدراسة والنتائج موضحة في الجدول التاليك

جدول رقم (08): يوضح نتائج التساؤل الثاني

مستويات	منخفض	متوسط	مرتفع
عدد الأفراد	1	6	43
النسبة المئوية	2%	12%	86%

يتضح من الجدول السابق أن عدد الأفراد الذين مستواهم منخفض كان (1) بنسبة 2% وعدد الأفراد الذين مستواهم متوسط كان 6 بنسبة 12% وعدد الأفراد الذين مستواهم مرتفع 43 بنسبة 86%. ويتضح أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة مرتفع.

ثانيا: مناقشة النتائج حسب تساؤلات الدراسة:

1- مناقشة نتائج التساؤل الأول:

يتضح من الجدول أن مستوى الهوية المهنية متوسط وكان بنسبة لا بأس بها مرتفع بمعنى معرفة الأساتذة لأدوارهم المهنية التي تحقق ذاتهم .

حيث بينت دراسة قبلي مامة (2016) أن مستوى الهوية المهنية عاليا لدى عينة البحث ويرجع ذلك إلى معرفة واقع الهوية المهنية لمهنة الأستاذ الجامعي وإلى مدى تقمصه لأدواره المهنية وتحديد مسيرة الأستاذ في بداية الممارسة المهنية والتي تقوده إلى بناء هويته من أجل ضمان قيامه بمهامه وترسيخ المبادئ واحترام النشاط الأكاديمي وتعزيز الجامعة ومصداقيتها حيث أكدت هذه الدراسة أن أساتذة الجامعة لهم أساسا قويا من خلال تحقيق أهداف الجامعة وجعل الطلبة لهم فهم أكثر للموضوع وأكثر دافعية للتعلم والابتعاد عن التوتر مما يجعل لديهم قابلية للعمل وهذا ما يفسر ارتفاع الهوية المهنية للأستاذ الجامعي من خلال قيامه بتحليل وتفسير المشكلات، وحرصه على اهتمام بمختلف القضايا والمعارف التي تحقق له أهدافه التربوية. (قبلي مامة، 2016، ص 155).

أما دراسة (مشارك، 2017) أكدت أن مستوى الهوية المهنية لدى المعلمين مرتفعة، فقد يكون ذلك راجع إلى وجود مشرفين تربويين وخبراء إلى جانب اهتمامهم بالمهنة، بحيث تساعد المعلم بتدريس والمشاركة والتمسك بمهنة التدريس وحب المهنة، والاهتمام بأداء العمل والاستمرار في المهنة مما يزيد من وعيه بالهوية المهنية. (مشارك، 2017، ص 103).

كما نجد أيضا دراسة ساسي سفيان (2017) وضحت أن التنشئة التنظيمية وارتباطها بالهوية المهنية يساهم في شعور الفرد من خلال اندماج العمال وتحقيق التوافق الأفضل.

ومن نتائج الدراسات التي تختلف مع الدراسات الحالية دراسة معزوزي عتيقة (2020) حيث هدفت إلى الكشف عن أهم آليات المتحكمة في تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه طبي حيث وضحت أن عدم تقبل العمال لمختلف الظروف مما يجعل لديهم رغبة في ترك العمل وعدم الانتماء إلى المهنة .

2- مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

ويتضح من الجدول السابق أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة كان مرتفع . حيث اتفقت دراسة (يس فرح وآخرون، 2019) مع الدراسة الحالية حيث أكدت أن الممارسة المرتفعة للاستغراق الوظيفي تؤدي إلى الرضا التنظيمية من خلال احترام مبادئ العمل وزيادة التعلق بالوظائف وإتباع عدة عوامل وتوفير القدرة والرغبة للاندماج الفرد في وظيفته بحيث تجعل الفرد ينغمس في وظائفه من خلال شعوره بأهمية عمله وتكيفه مع البيئة المحيطة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة والمساهمة في تطوير المؤسسة والبقاء فيها. (فرح يس وآخرون، 2019، ص77).

أما دراسة (غريب، 2017) اتفقت مع دراسة الحالية حيث وضحت أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الحكومية وغير الحكومية كان مرتفعاً وربما يكون ذلك راجع إلى مدى التزامهم بالعمل، وإلى تحقيق مختلف الطرق سواء بالنسبة للفرد أو المجتمع مما يؤدي به إلى رضا عن وظائفه وارتباطه بها والرغبة في العمل مما يساهم في بناء ثقافتهم اتجاه العمل، وهذا بدوره يساهم في دعم الاستغراق لدى الأفراد العاملين. (غريب، 2017، ص16).

كما أشارت دراسة (سيد إمام محمود، 2019) إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين مرتفعاً، مما يدل أنه كلما زاد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين أدى إلى انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي؛ إذ يمثل الاستغراق لدى العاملين أحد المؤشرات الدالة في زيادة وتحسين الإنتاجية، مما يشجع العاملين على تحسين قدراتهم لتحقيق الإنجازات والذي ينعكس على تحقيق أدائه وظيفياً، ويعمل على خلق ارتباط عاطفي بين العاملين، مما يدعم التواصل فيما بينهم، وتحقيق ميزة التنافسية والعمل على زيادة مستوى الأداء ورضا عن الوظائف وجعل الأفراد والعاملين أكثر إيجابية. (إمام سيد محمود، 2019، ص320).

أما دراسة (لطرش محمد، 2020) وضحت أن مستوى الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي مرتفعة، يمكن أن يكون ذلك راجع إلى شعورهم بالعمل، وإلى اتصالهم مع طلبة من أجل تقديم معلومات وتكوينهم والشعور بالمسؤولية وارتباط الفرد إيجابياً بعمله، وتمكنه من متابعة الأنشطة بحيث تعتبر جزء من وظائفه، حيث أن استغراق الموظف يظهر لدى الفرد سلوكيات إيجابية بحيث تجعله مرتبطاً بمختلف وظائفه وشعوره بالسعادة والرضا في تحقيق وظائفه. (لطرش محمد، 2020، ص288).

فجدد في نتائج دراسة (الشنطي، 2015) أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين مرتفعاً مما يجعلهم منغمسين في عملهم والتزامهم به والعمل على اتخاذ القرارات وفي مواجهة التحديات، مما يعمل على رفع الأداء الوظيفي وتحقيق روح المبادرة والقدرة على حل المشكلات والقدرة على حل المشكلات والشعور بالرضا .

كما تبين من خلال نتائج دراسة (نصار، 2013) أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين مرتفعة .

ومن نتائج الدراسات التي تختلف مع الدراسة الحالية دراسة (العنقري، 2019) حيث بينت ان مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين جاء بدرجة متوسطة، وذلك راجع لعدم اهتمام العاملين وعدم تمسكهم بالعمل وعدم الشعور بالرضا عنه بما ينعكس ذلك عليهم .

ويمكن لنا أن نرجع الدراسة الحالية في أن مستوى الاستغراق الوظيفي كان مرتفع إلى مدى التزام الأساتذة بالعمل وأهميته والرغبة بالعمل في الجامعة وقد يكون ذلك سبب وعيهم بان الأستاذ الجامعي هو الركيزة والى تمسك الأستاذ بمهنة التدريس والى تحسين علاقاته مع الطلبة والإدارة، والى تحقيق رغباته في مؤسسة العمل أو خارج هذه المؤسسة مما يجعله يعزز مستوى الاستغراق ويؤثر فيه، كما أن الجامعة لها دور في تعزيز الالتزام والاستغراق الوظيفي من خلال ما يتطلبه الأستاذ من إمكانيات لتحقيق أهداف الجامعة .

3- مناقشة العامة:

ومن خلال نتائج دراسة والاطلاع على معظم الدراسات فتبين أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أساتذة جامعة مرتفع مما يساعد في انغماسه في مختلف الوظائف وجعله أكثر دافعية للتعلم والرضا عن هويته المهنية والتمسك بها، كما يعتبر الأستاذ قدوة لدى الطالب يجب عليه الالتزام بكل ما هو مطلوب منه من خلال إدماجه في اتخاذ القرارات وتحسين العلاقة بينه وبين الإدارة والطلبة، مما يزيد من مستوى استغراق لدى الأساتذة، وجعل الأستاذ يتمسك بمهنة التدريس وعدم التفكير في تركها إلى جانب تعلقه بوظيفته والرضا عن العمل الذي يقوم به والحرص على البقاء فيها، وإشباع حاجات الفرد مما يحقق كل رغباته ودوافعه سواء داخل المؤسسة أو خارج المؤسسة، والى المشاركة في البحوث العلمية مما يعزز لديه هوية مهنية وشعوره بانتماء إلى مختلف الوظائف مما يزيد من وعيه وتحقيق التوافق والحرص على مكانته من خلال فهم أدواره المهنية وإتقانه وارتباطه بالجامعة والمشاركة فيها إلى جانب مسارات النمو المهني لديه .

خاتمة

خاتمة

يعتبر الأستاذ من الركائز الأساسية في الجامعة من خلال ارتباطه بالوظائف وقدرته على العمل ورغبته مع فعالية الجامعة، حيث يعد العنصر الفعال في نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها، وسعي إلى تحقيق هويته المهنية من خلال قيامه بأدواره المهنية اتجاه الجامعة التي يعمل بها، والذي يؤثر بدوره على الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة حيث يعد عنصر لنجاح الجامعة ومصداقيتها .

ولقد هدفنا من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الهوية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى أساتذة الجامعة، وقد أظهرت النتائج المتحصل عليها من هذه الدراسة ما يلي :

- مستوى الهوية المهنية متوسط لدى أساتذة الجامعة .
- مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع لدى أساتذة الجامعة .

ومعظم نتائج الدراسات السابقة جاءت متفقة مع ما توصلت إليه الدراسة حيث أشارت إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع لدى أساتذة لما له دور في معرفة تصورات الأستاذ لهويته المهنية والى مدى وعيه بالأدوار المهنية المطلوبة منه والتي تميزه عن المهن الأخرى.

توصيات

- منح الأساتذة كافة صلاحيات التي تلائم مع مؤهلاتهم التي تؤدي إلى شعورهم بأهمية المهنة الذي يقومون بها داخل الجامعة .
- وضع أنظمة للمكافآت والحوافز التي تلبي تطلعات الأساتذة وطموحاتهم بحيث يكون مبنيا على أسس علمية واضحة ومعلنة للجميع .
- العمل على تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة بشكل يتيح لهم تغذية أفكارهم ووجهات نظرهم وشعورهم بأنهم يؤدون عملهم .
- رفد المكتبات بأحدث الكتب والدوريات المتعلقة بالهوية المهنية والاستغراق الوظيفي لما لاحظته من قلة الكتب والمراجع العربية المتعلقة بهم .
- ينبغي على الجامعات التركيز على مفهوم الاستغراق الوظيفي، والذي يعد من المفاهيم الهامة التي تؤثر على أداء العمل، وجذب واستقطاب الأساتذة والحفاظ عليهم .
- ضرورة أن تهتم الجامعات بالهوية المهنية للأساتذة، والعمل على إدارتها من خلال التوفيق بين أعباء العمل، وقدرات ومؤهلات الأساتذة، وكذلك تنويع مهام والواجبات المهنية للخروج من روتين العمل، بالإضافة إلى عقد ندوات .
- العمل على توفير مناخ جيد وتشجيع الأساتذة على القيام بأعمالهم بهدوء بعيدا عن القلق والتوتر والضغوطات، مما يزيد من مستوى استغراق الوظيفي لديهم .
- سعي جامعات إلى تحسين نظام الأجور والمكافآت وتوزيعها بالعدل، لضمان استمرارية الأساتذة في تقديم أقصى جهد ممكن في العمل، وكذلك توفير دورات تدريبية تعزز من خبرة وقدرات الأساتذة، بالإضافة إلى المشاركة في عملية اتخاذ القرارات مما يزيد من درجة اندماج الفرد في عمله، ويعزز من مستوى الهوية المهنية لديهم .
- مشاركة الأستاذ في المجتمع وتفعيل دوره بمساهمته في وضع حلول لبعض القضايا.
- القيام بمختلف المسابقات العلمية التي تشجع على البحث العلمي .

المراجع

قائمة المصادر والمراجع :

1. ابو هاشم حسن(2006):الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام spss, كلية التربية, جامعة الملك سعود.
2. إغريب فاتن عزات عيسي (2017):الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، عمادة الدراسات العليا جامعة القدس .
3. أهواري زهير(2017):الهوية المهنية لإطارات الصناعة ،رسالة دكتوراه (منشورة)،جامعة الجزائر .
4. بالحمو ماريا (2019): نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستغراق الوظيفي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة .
5. بجاج أحمد (2015): سيبولوجيا الممرضة إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة، مقال في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 7، العدد 20، صص 303_314.
6. بدان دليلة (2017): الهوية المهنية بين الاندماج والأمن الوظيفي، مقارنة سوسيو ثقافية لكلود دوبار وسان سوليو، لمنظور أزمة الهوية، مجلة التراث، المجلد 7، العدد 4، ص ص 1-21.
7. بركات بشير وآخرون (2017):استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي رياضيات بالمرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، العدد 32، ص ص 1-26.
8. برناوبي، مشري (2020):رتب تشكل الهوية المهنية لدى التلاميذ المتأخرين دراسيا سنة رابعة متوسط، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الوادي، المجلد 11، العدد 1، ص ص 42_46.
9. بشرمة سامية (2018): الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة جامعة، سكيكدة، العدد الثامن، ص ص 1-18.
10. بموس فوزية: أنواع الاختبارات النفسية، محاضرات في بناء الاختبارات، السداسي الثاني، <http://www.cu.elbayaah.dz>، 30:8، 15 مارس 2021
11. بن رأس نورة (2019): الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة .
12. بن شارف حسين (2012): دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهوية المهنية، رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.

13. بن قفة سعاد (2014):، مسعودي: الهوية المهنية للمرأة العاملة الجزائرية في ظل متطلبات الأمن الإنساني، مؤتمر الدولي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
14. بن قومار كريمة (2019): الهوية الجماعية والممارسة بين الموروث الثقافي والتنظيم العقلاني، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة زيان عاشور، الجلفة .
15. بوغازي (2011): صحافة المواطن والهوية المهنية للصحفي مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر.
16. حران العربي، تواتي (2014): تحولات منظومة العمل وتشكيل الهوية المهنية بين بواعث الاندماج والاقتصاد، مقارنة سيوسولوجية لمنظور أزمة الهوية المهنية لكلود دوبر، المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص 1_22.
17. حرايرية عتيقة، بوساق (2018): جودة الحياة الوظيفية ودورها في التنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة هيرودوت، جامعة الجزائر، العدد الثامن، ص 200_235.
18. حريزي، غربي (2013): دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية و موضوعاتها في البحوث الاجتماعية و التربوية و النفسية، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 13، ص ص 01-12.
19. حيواني، بن زروال (2016): الخصائص السيكومترية لنسخة معربة للإستبيان محتوى العمل لروبار كرزك، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة ام البواقي، العدد 20، ص ص 1-22.
20. رزاق على، جياذ العابدي (2012): الرشاقة التنظيمية، (مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين)، مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 8، العدد 24، جامعة الكوفة كلية الإدارة والاقتصاد، ص 147_174.
21. رياب رابح، بجاج (2014): التواصل الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية للممرضة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ملتقى الدولي الثاني، ص ص 1_19.
22. زوين عمار وآخرون (2018): جودة حياة العمل وتأثيرها في تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين "دراسة استطلاعية في العتبة العلوية المقدسة"، مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية و الإدارية، المجلد الخامس عشر، العدد 04، ص 189

23. ساري زينب (2018): مسألة الهوية المهنية لدى الشباب الجامعي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، جامعة الجزائر بوزريعة ، المجلد 18، العدد 15، ص 1-16
24. ساسي سفيان (2017): التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية دراسة حالة مؤسسة التطهير وتوزيع المياه، مجلة التنظيم والعمل ،جامعة الشاذلي بن جديد، المجلد 6، العدد 3، ص 1-20.
25. ساسي سفيان(2018):التنشئة التنظيمية وتحول الهويات، مجلة أفكار وآفاق، قسم علم الاجتماع، جامعة الشاذلي بن جديد، العدد 10، ص 78-96.
26. الساعدي مؤيد، عكار شلال (2014) دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة الإدارة، جامعة البصرة، المجلد الثالث، العدد الحادي عشر، ص 1-37.
27. سطوحي دعاء، محمد عبد السلام (2020): دور الثقة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي "دراسة تطبيقية على قطاع الاسمنت" مجلة بحوث الشرق الاوسط، كلية التجارة، جامعة عين الشمس ، العدد السابع والخمسون، الجزء الثاني، ص 97-116.
28. سناني عبد الناصر (2012): صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعة المبتدأ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ،كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية قسنطينية .
29. السويسي كوثر(2016): الهوية المهنية للبحث في العلوم الإنسانية واستراتيجيات، مؤتمر مراكز البحوث الإنسانية في الوطن العربي، جامعة السلطان قابوس .
30. السيد محمود إمام (2018): الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق لدى العاملين بشركات السياحة المصرية، مجلة اقتصادية المال والأعمال، جامعة مدينة السادات، مصر، العدد الثامن، ص 1-23.
31. الشرعية حسين سالم (2000): الأمن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية، جامعة مؤنة للبحوث والدراسات، كلية العلوم التربوية، المجلد الخامس عشر، العدد الثالث، ص 157-177.
32. الشنطي محمود (2015): دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي، مجلة جامعة الأزهر، جامعة فلسطين، المجلد 17، العدد 2ب، (ص 147_180).
33. شويمات كريم: الشباب بين البحث عن الهوية المهنية وتحقيق المكانة الاجتماعية، جامعة سعد دحلب البليدة، العدد 11.

34. ضوفوزية ، مشري (2021): الاستغراق الوظيفي وتطبيقاته الإرشادية للوقاية من الضغوط المهنية، مجلة التمكين الاجتماعي، جامعة الوادي، المجلد 3، العدد 1، صص 40- 52 .
35. ضيف أحمد ، صدوق (2020): دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 4، العدد 2، صص 127- 150.
36. العبادي هشام فوزي ، الجاف جودت (2012): استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال "دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي، مجلة دورية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كوفة، المجلد الخامس، العدد التاسع، صص 1-35.
37. العليان زيد عبد الله (2018): الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت .
38. عموري فادية وآخرون (2019): أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي لدى عاملين بالإدارة العليا "دراسة حالة المجمع عموري، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، جامعة حمة لخضر مجلد 4، العدد 2، صص 121_134.
39. العنزي علي مبارك علي (2019): أثر تمكين العاملين على الاستغراق الوظيفي فيالبنوك الكويتية، رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت .
40. العنزي محمد نايف محمد (2017): أثر ممارسات الاستغراق الوظيفي في الأداء الوظيفي للهيئة العامة لمكافحة الفساد في الكويت، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت .
41. العنقري عبد العزيز سلطان (د س): إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية، المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، جامعة الطائف .
42. فاضل شهناز (2016): الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي (بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة المستنصرية، المجلد 22، العدد 91.
43. فلوح أحمد (2013) : مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر طلبة، رسالة دكتورا (غير منشورة) قسم علم النفس علوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران .

44. قفول ليلية (2018): الهوية المهنية لحاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل "anem"، رسالة دكتوراه (منشورة)، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة .
45. قيلي مامة (2016): المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، جامعة أدرار.
46. كاري نادية أمينة (2012): العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه (منشورة)، جامعة أبي بكر بلقايد الجزائر .
47. كاري نادية أمينة (2013): دور الروابط الاجتماعية في تشكيل الهوية المهنية، مجلة الإنسانية والمجتمع، جامعة تلمسان، العدد السابع .
48. لطرش محمد (2020): دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج Utrecht، مجلة أبعاد اقتصادية، جامعة باتنة، المجلد (10)، العدد (2)، ص (281 _ 301).
49. ماضي أحمد ديب محمد (2014): أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأوتر، الرسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة .
50. ماضي خليل إسماعيل (2015): أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية فيقطاع غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية، العدد الثالث، ص 1-22.
51. محمود السيد إمام و آخرون (2019): أثر التدوير الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركات السياحية المصرية (الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي)، مجلة كلية السياحة والفنادق جامعة مدينة السادات، المجلد الثالث العدد الثاني، ص 1-17.
52. مرابط عثمان سوريا (2019): التمائل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عندالأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام، رسالة دكتوراه (منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة .
53. مراني حسان (2007): الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسساتالاقتصادية العمومية، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة عنابة .
54. مشري سولاف (2018): الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة الوادي، العدد التاسع، ص 1-18.
55. معاريني منور (2005): الهوية المهنية وتأثيرها على سلوك الأساتذة دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم المهني، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان .

56. المغربي عبد الحميد عبد الفتاح (2004): جود حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي "دراسة ميدانية"، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، العدد الثاني، ص 1-51.
57. النجار حسن محمد حسن (2017): أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية على العاملين في مدرّيات التربية والتعليم بقطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة .
58. نصار إيمان حسن جمعة (2013): جودة حياة العمل وأثرها على التنمية الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير، (منشورة)، الجامعة الإسلامية غزة .
59. نوير مها فتح الله بدير، حمدي (2021): أثر أنشطة أثرية في الاقتصاد المنزلي قائمة على التعلم الخبراتي لمهن المستقبل لتعزيز التأهب الريادي وتشكيل الهوية المهنية للتلاميذ بمدارس التعليم الجامعي، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مجلد السابع، العدد 22، ص 1-91.
60. يسن فرح وآخرون (2019): أثر الرشاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والتنمية الريفية، جامعة القضايف، المجلد الثالث، العدد الأول .

الملاحق

الملحق رقم (01)

التعليمات

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة تحية طيبة و بعد :

بهدف إعداد المذكرة : الهوية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى اساتذة الجامعة. مكملة لنيل شهادة الماستر نضع بين يديك هذا الاستبيان، والمتكون من عدة فقرات حسب الأبعاد المدروسة، فالرجاء الإجابة عنها بكل دقة و تمعن، و نحيطكم علما بأن هذا الاستبيان سوف يستخدم لغرض بحث العلمي فقط، و سيتم معاملة المعلومات بسرية تامة، و شكرا على حسن تعاونكم و تجاوبكم معنا لإتمام هذا العمل

ملاحظة : تكون الإجابة بوضع العلامة (X) أمام الخانة المناسبة

الرقم	الفقرات	موافق	غير موافق	محايد
01	اشعر بالقوة والنشاط والاندفاع في العمل			
02	أحاول أن أكون مثابر في العمل حتى وان كانت النتائج مجهولة			
03	اشعر بالطاقة والانفتاح والمرونة الذهنية وأنا في العمل			
04	استثمر معظم قدراتي العملية وخبرتي في العمل			
05	لدي الاستعداد الاستثمار لفترات طويلة في العمل			
06	أنا فخور لأنني اعمل في هذا المجال			
07	تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة			
08	اشعر بمعنى كبير للعمل الذي أقوم به			
09	امتلك روابط قوية مع زملائي في العمل مما صعب كسرها			
10	يشغلني التفكير بوظيفتي حتى بعد انتهاء الدوام			
11	أحاول أن أنسى كل شيء حولي وأنا في عملي			
12	لا اشعر بالوقت وأنا في العمل وابدل كامل جهدي			
13	أجد صعوبة فصل نفسي عن عملي			
14	اشعر إنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي بدرجة كبيرة			
15	معظم اهتمامي مركز على عملي			

ملحق رقم (02)

التعليمات

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة تحية طيبة و بعد :

بهدف إعداد المذكرة : الهوية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى اساتذة الجامعة. مكملة لنيل شهادة الماستر نضع بين يديك هذا الاستبيان، و المتكون من عدة فقرات حسب الأبعاد المدروسة، فالرجاء الإجابة عنها بكل دقة و تمعن، و نحيطكم علما بأن هذا الاستبيان سوف يستخدم لغرض بحث العلمي فقط، و سيتم معاملة المعلومات بسرية تامة، و شكرا على حسن تعاونكم و تجاوبكم معنا لإتمام هذا العمل

ملاحظة : تكون الإجابة بوضع العلامة (X) أمام الخانة المناسبة .

الفقرات					
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبًا	دائمًا	
					1- أقدم تدريس يتماشى مع التطور في المناهج
					2- اعتمد طرق بيداغوجية وتعليمية حديثة مطابقة لمقاييس العالمية

					3- أسعى إلى تنمية قدراتي الابداعية
					4- أنقيد بتدريس المحاور الواردة في برنامج التكوين
					5- أشارك في إعداد البرامج التعليمية
					6- أتدرب على استخدام الوسائط التقنية المعتمدة في التدريس
					7- أسعى إلى تقديم أنشطة تعليمية وفق أسس علمية
					8- أشارك في الملتقيات الوطنية والدولية
					9- أقوم بنشاطات البحث لتنمية كفاءتي
					10- أشارك في إعداد البحوث العلمية
					11- أشارك في المسابقات العلمية
					12- أسعى إلى تأليف الكتب ونشرها
					13- استغل المنح العلمية من أجل البحث العلمي
					14- أقوم بالبحوث واجري دراسات والندوات العلمية بشكل دوري في مجال تخصصي
					15- احضر المؤتمرات والندوات الوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصي
					16- أساهم في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل الإطارات في المؤسسات الأخرى
					17- أقدم أفكار لمعالجة بعض المشكلات
					18- أقدم استشارات للشركاء الاجتماعيين والهيئات الخارجية
					19- أشارك في المؤتمرات والندوات التي تعالج بعض المشاكل العالقة
					20- ألقى ندوات لخدمة المجتمع في وسائل الإعلام
					21- أقدم استشارات لمن هم في حاجة إليها
					22- اخصص جزءاً من وقتي الأبحاث التي تخدم المجتمع
					23- أساهم بأفكاري في أحداث التغيير والتطوير الاجتماعي
					24- أشارك في الأعمال التطوعية لبعض الأنشطة التي تخدم المجتمع

