



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل - كلية التربية الأساسية
قسم التربية الخاصة
الدراسات العليا/ الماجستير

التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

رسالة مقدمة إلى مجلس كلية التربية الأساسية في جامعة بابل وهي
جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية وعلم النفس / تربية خاصة

من قبل الطالب

وسام عبد الحسن كاظم مجهد

بإشراف

أ.د. عماد حسين عبيد المرشدي

الآية القرآنية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



﴿ قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي ﴿٢٥﴾ وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي ﴿٢٦﴾ وَأَحْلِلْ عُقْدَةَ مِنِّي
لِسَانِي ﴿٢٧﴾ يَفْقَهُوا قَوْلِي ﴿٢٨﴾ ﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ

(سورة طه: ٢٥ - ٢٨)

اقرار المشرف

أشهد أنّ هذه الرسالة الموسومة بـ (التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة) التي تقدم بها الطالب (وسام عبد الحسن كاظم) قد جرت بإشرافي في كلية التربية الأساسية بجامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية وعلم النفس - تربية خاصة.

أ. د عماد حسين عبيد المرشدي
التاريخ : / / ٢٠٢٢

بناءً على التوصيات المتوافرة في الرسالة ومراعاة الباحث لمنهجية البحث العلمي
نرشح هذه الرسالة للمناقشة.

أ. د عماد حسين عبيد المرشدي
رئيس قسم التربية الخاصة
التاريخ : / / ٢٠٢٢

أ. د فراس سليم حياوي
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
التاريخ : / / ٢٠٢٢

إقرار المقوم اللغوي

أشهد أنني قرأت الرسالة الموسومة بـ (التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة) التي تقدم بها الطالب (وسام عبد الحسن كاظم) وقد اطلعت عليها ودققتها من الناحية اللغوية، وبذلك أصبحت الرسالة مصاغة على وفق قواعد اللغة وتم فحصها لغوياً، وبناءً على التوصيات والصلاحيات وقعت على ذلك .

المقوم اللغوي:

اللقب العلمي والاسم:

التخصص:

التاريخ: / / ٢٠٢٢

إقرار المقوم العلمي

أشهد أنّي قرأت الرسالة الموسومة بـ (التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة) المقدمة من الطالب (وسام عبد الحسن كاظم) في جامعة بابل - كلية التربية الاساسية تخصص تربية خاصة وقد قومتها علمياً فأصبحت سليمة من الناحية العلمية ، وبناءً على التوصيات والصلاحيات وقعت على ذلك .

المقوم العلمي:

اللقب العلمي والاسم:

التخصص :

التاريخ : / / ٢٠٢٢

إقرار المقوم العلمي

أشهد أنّي قرأت الرسالة الموسومة بـ (التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة) المقدمة من الطالب (وسام عبد الحسن كاظم) في جامعة بابل - كلية التربية الاساسية تخصص تربية خاصة وقد قومتها علمياً فأصبحت سليمة من الناحية العلمية ، وبناءً على التوصيات والصلاحيات وقعت على ذلك .

المقوم العلمي:

اللقب العلمي والاسم:

التخصص :

التاريخ : / / ٢٠٢٢

قرار لجنة المناقشة

نحن أعضاء لجنة المناقشة نشهد أننا اطلعنا على هذه الرسالة الموسومة بـ (التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة) المقدمة من الطالب (وسام عبد الحسن كاظم) وقد ناقشنا الطالب في محتوياتها وفصولها وملاحقها وفي ما له علاقة بها، ونرى أنها جديرة بالقبول لنيل درجة الماجستير في التربية وعلم النفس - تربية خاصة بتقدير () .

التوقيع :

الاسم: أ.م.د. حيدر طارق كاظم
عضواً

التوقيع :

الاسم: أ.م.د. حوراء عباس كرماش
عضواً

التوقيع :

أ.د. عماد حسين عبيد
عضواً ومشرفاً

التوقيع:

أ.د. علي عودة محمد
عضواً ورئيساً

صادق عليها مجلس كلية التربية الاساسية / جامعة بابل بتاريخ

/ / ٢٠٢٢

الاستاذ الدكتور

علي عبد الفتاح الحاج فرهود

العميد

التاريخ: / / ٢٠٢٢

الإهداء

إلى ...

- الغائب عني والمحاضر في قلبي الى الذكرى التي لا تنسى والدي.....مرحمه الله.
- من جعل الله الجنة تحت اقدامها .. الى ملاكي في الحياة ومعنى الحنان وسر الوجود ..
والدتي الحبيبة .
- إخوتي وأخواتي.....مرعاهم الله .
- زملائي وزميلاتي وفقهم الله .
- شهداء العراق.....مرحمهم الله .

الباحث

الشكر وامتنان

قال تعالى : بسم الله الرحمن الرحيم (وَسَيَجْزِي اللَّهُ الشَّاكِرِينَ) صدق الله العلي العظيم (آل عمران : ١٤٤).

الحمد لله الذي جعل الحمد مفتاحاً لذكره ، وخلق الاشياء ناطقة بحمده وشكره والصلاة والسلام على نبيه محمد المشتق اسمه من الحمد وعلى آله الطاهرين أولي المكارم والجود وبعد . . .

فلا يسعني بعد أن أنهيت بحثي المتواضع ، إلا أن اتقدم بشكري الجزيل الى الأستاذ المشرف الدكتور (عماد حسين عبيد المرشدي)، لسعة صدره لما قدمه لي من الآراء والتوجيهات السديدة فكان نعم المشرف ونعم العون فقد كانت توجيهاته مناراً مكننتي من اتمام بحثي بهذه الطريقة ، اسأل الله تعالى أن يوفقه ويحفظه .

واتقدم بالشكر والتقدير إلى أساتذتي في الحلقة الدراسية (السمنار) ويسعدني أيضاً أن أقدم شكري وتقديري إلى أساتذتي في قسم التربية الخاصة كافة ، وموظفي مكتبة الكلية ، لما قدموه من مساعدة وحسن معاملة ، وكذلك للأساتذة المحكمين الأفاضل الذين تمت الاستعانة بأرائهم وتوجيهاتهم القيمة .

ويطيب لي ويسعدني أن أقدم شكري وامتناني إلى أ.م.د منى حلمي زايد من دولة مصر العربية لما قدمته لي من مساندة حقيقية في رفدي العديد من الكتب والمصادر القيمة اسأل الله تعالى أن يوفقها ويحفظها .

ومن الله التوفيق

الباحث



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل / كلية التربية الأساسية
قسم التربية الخاصة

التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

مستخلص رسالة مقدمة
إلى مجلس كلية التربية الأساسية في جامعة بابل وهي جزء من متطلبات
نيل درجة الماجستير في التربية وعلم النفس – تربية خاصة

من قبل الطالب

وسام عبد الحسن كاظم مجهد

بإشراف

أ. د. عماد حسين عبيد المرشدي

٢٠٢٢ م

١٤٤٣ هـ

مستخلص البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على (التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة).

استعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، لأنه الأنسب في اجراء البحث الحالي وتكون مجتمع البحث من معلمي التربية الخاصة المتواجدين في المدارس الابتدائية ذات الصفوف الخاصة في مركز محافظتي كربلاء وبابل للعام (٢٠٢١-٢٠٢٢)، اذ بلغ عددهم (٣٠٥) معلم ومعلمة وبواقع (١١٢) معلماً و(١٩٣) معلمة ، وان نسبة المعلمين هو(٣٧%) مقابل نسبة المعلمات هو (٦٣%). لذا تم اختيار عينة مكونة من (٢٢٥) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة موزعين على النحو الاتي (١٠٣) معلماً ومعلمة من محافظة كربلاء بواقع (٣٦) معلم و(٦٧) معلمة و(١٢٢) معلماً ومعلمة من محافظة بابل بواقع (٤٧) معلماً و (٧٥) معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتناسب من المجتمع الكلي للبحث وقام الباحث بإعداد مقياس التنظيم الذاتي وتبني مقياس الاستغراق الوظيفي المتمثلة بالآتي :

١. مقياس (التنظيم الذاتي) إذ يتكون المقياس من (٤٥) فقرة واستخرج له الخصائص السايكومترية من صدق وثبات.

٢- مقياس(الاستغراق الوظيفي) إذ يتكون المقياس من (٤٠) فقرة واستخرج له الخصائص السايكومترية من صدق وثبات.

إذ تم التحقق من الصدق الظاهري وصدق البناء لأداتي البحث ، أما الثبات فقد تم التحقق منه من خلال اعادة اختبار ومعادلة الفا - كرونباخ وبعد التحقق من الصدق والثبات لأداتي البحث تم تطبيقها على عينة البحث ، اذ تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً باستعمال الحقيبة الاحصائية (SPSS) ومعادلات معامل ارتباط بيرسون، ومعامل سبيرمان - براون ، واختبار مربع كاي، والوسط الحسابي والانحراف المعياري ، والاختبار التائي لعينة مستقلة واحدة ، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين.

وتم التوصل إلى هذه النتائج ومنها:

١. إن معلمي ومعلمات التربية الخاصة لديهم تنظيم ذاتي. وتم الاستدلال على هذه النتيجة من خلال مقارنة الوسط الحسابي البالغ (١٥٤.٢٤) مع الوسط الفرضي البالغ (١٣٥) إذ جاءت هذه النتيجة لصالح الوسط الحسابي وهذا ما يدل على وجود تنظيم ذاتي لدى عينة البحث.
٢. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير الجنس في التنظيم الذاتي ولا توجد فروق لصالح المحافظة ولا توجد فروق في التفاعل بين المحافظتين.
٣. إن معلمي ومعلمات التربية الخاصة لديهم استغراق وظيفي. وتم الاستدلال على هذه النتيجة من خلال مقارنة الوسط الحسابي البالغ (١٣٦.٨٤) مع الوسط الفرضي البالغ (١٢٠) إذ جاءت هذه النتيجة لصالح الوسط الحسابي وهذا ما يدل على وجود استغراق وظيفي لدى عينة البحث.
٤. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير الجنس في الاستغراق الوظيفي و توجد فروق لصالح محافظة كربلاء و توجد فروق في التفاعل بين المحافظتين لصالح محافظة كربلاء .
٥. إن هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي ونوعها طردية. وتم الاستدلال على هذه النتيجة من خلال مقارنة قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٦٧٦) مع القيمة الجدولية البالغة (٠.١٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٢٣) مما يدل بان العلاقة طردية وموجبة.

وفي ضوء هذه النتائج تم وضع عدد من التوصيات والمقترحات

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان.
ب	الآية القرآنية.
ت	إقرار المشرف.
ث	إقرار المقوم اللغوي.
ج	إقرار المقوم العلمي.
ح	إقرار المقوم العلمي.
خ	قرار لجنة المناقشة.
د	الإهداء.
ذ	شكر وامتنان.
ز-س	مستخلص البحث.
ش-ص-ض-ط-ظ-ع	ثبت المحتويات.
11-1	الفصل الأول : تعريف بالبحث
3-2	اولاً - مشكلة البحث
9-4	ثانياً - أهمية البحث
9	ثالثاً - اهداف البحث
9	رابعاً - حدود البحث
11-10	خامساً - تحديد المصطلحات
81-14	الفصل الثاني : إطار نظري ودراسات سابقة
-13	المحور الاول: إطار نظري.
13	اولاً : التنظيم الذاتي.
14-13	تمهيد
16-14	نشأة التنظيم الذاتي

١٨-١٦	مفهوم التنظيم الذاتي
٢٠-١٨	اهمية التنظيم الذاتي
٢١-٢٠	خصائص الأفراد المنظمين ذاتياً
٢١	• مراحل التنظيم الذاتي
٢١	• العوامل المؤثرة في التنظيم الذاتي
٢٤-٢٢	• مهارات التنظيم الذاتي
٢٥-٢٤	• بعض المهارات المرتبطة بالتنظيم الذاتي
٢٧-٢٦	• وجهة النظر الاسلامية للتنظيم الذاتي
٣٦-٢٧	• النظريات التي فسرت للتنظيم الذاتي
٣٧-٣٦	• مناقشة النظريات
-٣٨	ثانياً الاستغراق الوظيفي
٣٨	تمهيد
٤٢-٣٨	• مفهوم الاستغراق الوظيفي
٤٢	• نشأة الاستغراق الوظيفي وتطوره
٤٣	• أهمية الاستغراق الوظيفي
٤٤	• خصائص الاستغراق الوظيفي
٤٤	• شروط الاستغراق الوظيفي
٤٥	• مستويات الاستغراق الوظيفي :
٤٥	• عناصر الاستغراق الوظيفي
٤٦	• عوامل نجاح الاستغراق الوظيفي
٤٦	• العوامل المؤثرة على الاستغراق الوظيفي
٤٨-٤٦	• أبعاد الاستغراق الوظيفي
٥١-٤٨	• استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي
٥٢	الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المفاهيم
٥٦-٥٣	• نظريات الاستغراق الوظيفي
٥٧-٥٦	• مناقشة النظريات

٥٧	ثالثاً : معلمي التربية الخاصة.
٥٨	• تمهيد
٥٩	• مفهوم التربية الخاصة.
٥٩	• تطور التربية الخاصة
٦٠-٥٩	• أهمية التربية الخاصة.
٦٠	• مفهوم الأفراد غير العاديين (ذوي الاحتياجات الخاصة)
٦٠	• فئات التربية الخاصة
٦١-٦٠	• مفهوم معلمي التربية الخاصة
٦٢-٦١	• خصائص وصفات معلمي التربية الخاصة.
٦٤-٦٢	• ادوار معلمي التربية الخاصة.
٦٤	• إعداد معلمي التربية الخاصة.
٦٥	• كفايات معلمي التربية الخاصة
٦٥	• جوانب الكفايات التعليمية لمعلمي التربية الخاصة
٦٦	• المعوقات التعليمية التي تواجه معلمي التربية الخاصة
٦٧-٦٦	• مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة
٧٧-٦٧	المحور الثاني : دراسات سابقة
٧٢-٦٧	١. الدراسات التي تناولت التنظيم الذاتي.
٧٧-٧٢	٢. الدراسات التي تناولت الاستغراق الوظيفي.
٨٠-٧٨	-مناقشة الدراسات السابقة
٨١	• جوانب الإفادة من الدراسات السابقة

٨٣-١١١	الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءاته
٨٣	اولاً: منهج البحث.
٨٣-٨٤	ثانياً: مجتمع البحث.
٨٤-٨٥	ثالثاً: عينة البحث .
٨٥-١١٠	رابعاً: اداتا البحث.
١١١	خامساً : التطبيق النهائي لاداتي البحث
١١١	سادساً : الوسائل الاحصائية.
١١٣-١٣٧	الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها
١١٣-١٢٦	اولاً: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.
١٢٦-١٢٧	ثانياً: الاستنتاجات.
١٢٧	ثالثاً: التوصيات.
١٢٧	رابعاً: المقترحات.
١٢٨-١٥٠	المصادر والمراجع
١٥١-١٦٨	الملاحق
A.B.C.D	المستخلص باللغة الانكليزي

ثبت الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
٥٧	ابعاد وخصائص الاستغراق الوظيفي	١
٨٦	مجتمع البحث.	٢
٨٧	عينة البحث حسب الجنس والمحافظة.	٣
٨٨	مربع كاي لمعرفة نسبة الموافقين على مقياس التنظيم الذاتي .	٤
٩٠-٩٤	الاختبار التائي لمعرفة القوة التمييزية لفقرات مقياس التنظيم الذاتي	٥
٩٥	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التنظيم الذاتي.	٦

٩٦	علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه.	٧
٩٦	علاقة درجة المجال بالمجال الاخر.	٨
٩٦	المؤشرات الاحصائية لمقياس التنظيم الذاتي.	٩
١٠٠	مربع كاي لمعرفة موافقة المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي.	١٠
١٠٦-١٠٢	الاختبار التائي لمعرفة القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي.	١١
١٠٧-١٠٦	علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي.	١٢
١٠٩-١٠٨	علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه.	١٣
١٠٩	علاقة درجة المجال بالمجال الاخر.	١٤
١٠٩	المؤشرات الاحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي.	١٥
١١٤	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس التنظيم الذاتي.	١٦
١١٦	تحليل التباين الثنائي المتناسب للتعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية	١٧
١٢٠	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس الاستغراق الوظيفي	١٨
١٢٢-١٢١	تحليل التباين الثنائي المتناسب للتعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية	١٩
١٢٥	قيم معامل الارتباط بين التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي	٢٠
١٢٦	الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة الارتباطية	٢١

نبتة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الشكل
٥٣	يوضح نظرية التوقع.	١
٥٤	يوضح نظرية التكامل.	٢
٩٦	المؤشرات الاحصائية للتنظيم الذاتي.	٣
١٠٩	المؤشرات الاحصائية للاستغراق الوظيفي.	٤
١١٨	الفروق ذات الدلالة حسب متغير الجنس لمتغير التنظيم الذاتي.	٥
١١٨	الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين المحافظتين.	٦

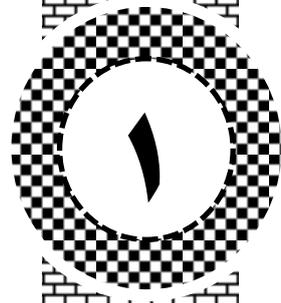
١٢٣	الفروق ذات الدلالة حسب متغير الجنس لمتغير الاستغراق الوظيفي.	٧
١٢٣	الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين المحافظتين	٨

ثبت المخططات

الصفحة	عنوان المخطط	المخطط
١٥	العلاقة التبادلية بين العوامل الرئيسية الثلاثة للسلوك	١

ثبت الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الملحق
١٥٢	كتاب تسهيل مهمة صادر من جامعة بابل / كلية التربية الاساسية الى المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء.	١
١٥٣	كتاب تسهيل مهمة من المديرية العامة للتربية في محافظة بابل الى المدارس الابتدائية ذات الصفوف الخاصة في كربلاء.	٢
١٥٤-١٥٤	اسماء السادة المحكمين الذين استعان الباحث بخبراتهم بحسب الحروف الهجائية ودرجاتهم العلمية وعنوانهم الوظيفي	٣
١٥٩-١٥٦	استبانة آراء الخبراء لبيان صلاحية فقرات مقياس التنظيم الذاتي.	٤
١٦٢-١٦٠	استبانة فقرات مقياس التنظيم الذاتي بصورته النهائية.	٥
١٦٥-١٦٣	استبانة آراء الخبراء لبيان صلاحية فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي.	٦
١٦٧-١٦٦	استبانة فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي بصورته النهائية.	٧



إبّطئك الأؤن

تعريفُ بالبحثِ

مُشْـ كلةُ البَحْـثِ.

أهميَّةُ البَحْـثِ.

أهدافُ البَحْـثِ.

مُدودُ البَحْـثِ.

تجديدُ المصطلحاتِ.

أولاً : مشكلة البحث :

إن التنظيم الذاتي من المصطلحات الحديثة في علم النفس المعرفي لذلك يساء استخدامه أحياناً ويصعب فهمه من بعضنا في اغلب الأحيان ، فطبيعة هذا المصطلح تجعله غامضاً وتحديده ليس بالأمر الهين فمعلم التربية الخاصة الذي يعاني من نقص من أية عملية من عمليات التنظيم الذاتي في الغالب يعاني من مشكلات أثناء عملية تعليم تلامذته لأن هذا النقص سينعكس بآثاره السلبية على أدائه وسلوكه وعلى تلامذته ، ويؤثر على قدراته في اتخاذ القرارات الصائبة وعلى رؤيته نحو المستقبل ، والعمل في المؤسسات التعليمية والجامعات يقدم خدمة تستدعي العاملين فيها إدارة مشاعرهم وانفعالاتهم فالتنظيم الذاتي يشير إلى فعل أو سلوك ابعده من المهارات العقلية أو البدنية ، كإظهار الابتسامة أو نظرات معينة أو اهتمام صادق أو إجراء محادثة والكياسة والتعاطف ، فهذه الاهتمامات والانفعالات إحدى المكونات الأساسية للسلوك الكلي أو المركب عند معلمي التربية الخاصة ، فهي بمنزلة همزة الوصل بين مكونات المعرفة والسلوك (بني يونس ، ٢٠٠٩ : ١٥) .

وإن الفشل في التنظيم الذاتي دليل على ضعف الكفاية لمعلم التربية الخاصة في السيطرة على سلوكه ، ويتخذ شكلين الأول هو الحد الأدنى من التنظيم الذاتي والثاني هو سوء التنظيم الذاتي ، وفي الحد الأول من التنظيم الذاتي يكون معلمي التربية الخاصة غير قادرين على ممارسة ضبط الذات ، ويكون ذلك على النقيض من التنظيم الذاتي الثاني إذ يعد الثاني محاولة لممارسة الضبط على الذات بطريقتين أما تكون مضللة أو ذات مردود عكسي والنتيجة هي نوع آخر من الفشل والإخفاق في التنظيم الذاتي (Kenrick, 1999 : 44) .

وإن الفشل في التنظيم الذاتي يعني ضعف قدرة معلم التربية الخاصة في السيطرة على سلوكياته في المواقف التعليمية وعدم القدرة على ضبط الذات أثناء التعامل مع التلامذة ذوي الاحتياجات الخاصة وأن سوء تنظيم الذات يعني امتلاكه ذاتاً مشوهة أو مردوداً عكسياً (محمد ، ٢٠٢١ : ٢) .

وإن بعض أشكال سوء التنظيم الذاتي تحدث حينما يحاول معلمي التربية الخاصة ضبط الأشياء التي لا يمكن ببساطة السيطرة عليها وضبطها ، فمثلاً الأفراد الذين يحاولون أن يضبطوا نوبات الغضب بشكل مباشر هم أكثر احتمالاً لأن يكونوا غير ناجحين ، لأن من الصعب ممارسة ضبط مباشر لانفعالات الفرد ، وإن عدم فعل ذلك ربما يجعل الأفراد يشعرون بشيء يشبه الفشل ، لذلك ربما يجدون أنفسهم يشعرون بشيء أسوأ مما كانوا يفعلونه في البداية ، وبشكل مماثل فإن محاولة التخلص

من أفكار غير محبذة من ذهن الفرد قد يحكم عليها بالفشل (Feldman, 1998 : 157).
 أما على صعيد الاستغراق الوظيفي فتواجه معظم المؤسسات التربوية تحديات جمة في الوصول لمستوى عال من الاستغراق الوظيفي للعاملين فيها ، ومنها المؤسسات التربوية ومعلميها من التربية الخاصة وتستخدم وسائل شتى وتتفق الكثير من الأموال لتأهيل العاملين لديها وتدريبهم وتقديم لهم العديد من المزايا والعروض للوصول لمستوى عال من الإبداع الوظيفي لديها ، فتنجح بعض المؤسسات التربوية بتحقيق الاستغراق الوظيفي وتفشل مؤسسات أخرى في استخدام الوسائل نفسها بسبب اختلاف نشاط المؤسسة والمكان والزمان الذي تعمل به ، لذا يجب على المؤسسة اختيار أدوات الدعم المناسبة لها (غريب، ٢٠١٧ : ٤) .

لذلك فإن هناك العديد من المؤسسات ولاسيما التربوية التي تفشل في تحقيق الاستغراق الوظيفي ضمن بيئة العمل ، ويؤثر ذلك بطبيعة الحال بصورة سلبية في الأداء الوظيفي لمكونات وظائفهم وفي الروح المعنوية للعاملين ومدى انجازهم لواجباتهم بدقة وإتقان وفي درجة انضباطهم وتعاملهم مع بعضهم البعض ومستوى التعاون بين أعضاء الفريق (العنزي ، ٢٠١٧ : ٥) .
 ومن الظواهر الدالة على ضعف الاستغراق الوظيفي في ميدان التربية ، ارتفاع نسبة الغياب لدى المعلمين ، إذ تشير دراسة (مسلم ، ٢٠٠٣) إلى نسبة الغياب المتكرر لبعض المعلمين بلغت (٣.٧٤%)، بينما بلغت نسبة التأخير عن الحضور المبكر إلى المدرسة (١.٥٧%) (مسلم ، ٢٠٠٣ : ٩) .

كما أشارت دراسة (العليان ، ٢٠١٨) إلى انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم (العليان ، ٢٠١٨ : ٧) وأثبتت دراسة (Gupta & Shaheed , 2017) أن الحاجة قائمة إلى المزيد من الأبحاث في موضوع الاستغراق الوظيفي وأكدت على تشجيع الدراسات المستقبلية حول هذا الموضوع وتبسيط الضوء عليه (Gupta & Shaheed , 2017 :12) . كما أنه من خلال خبرة الباحث كونه معلما في مدارس التربية الخاصة، لوحظ بعض المؤشرات التي تشير إلى وجود قصور في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ، لذا فإن الحاجة أصبحت ماسة لإجراء مثل هذا البحث. ومن خلال ما تقدم يمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي من خلال الاجابة عن التساؤل الاتي : ما علاقة التنظيم الذاتي في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ؟

ثانياً : أهمية البحث :

هدف التربية شيء مهم في العملية التربوية ، لأن الفرد عندما يسعى إلى هدف محدد ومعين ، ويقصد الطريق الصحيح للوصول بهذه الغاية التي يربوها فإنه يوجه أنشطته كافة وقدراته للوصول إلى هذه الغاية ، والأهداف التربوية بمجموعها تدعو إلى الأفضل دوماً ولهذا يمكن القول إن هناك مواصفات لا بد منها للأهداف التربوية التي تؤدي للغرض الذي وضعت من أجله ، وتؤدي التربية دوراً رئيساً ومهماً في حياة الشعوب وبرزت أهميتها وقيمتها في تطوير الشعوب وتنميتها الاجتماعية والاقتصادية وفي زيادة قدرتها الذاتية على مواجهة التحديات (الخالدي ، ٢٠٠٨ : ٢٠-١٩) .

ان ميدان التربية الخاصة في العراق يعد حديث العهد ، حيث بدئت التجربة بفتح الصفوف التربوية الخاصة عام ١٩٧٦ عندما اصدرت اللجنة الوطنية العلمية للتربية الخاصة تعليمات عن بقاء التعلم وتبنت وزارة التربية تطبيق التجارب وتوفير المستلزمات والملاكات التعليمية المتاحة من ذلك الوقت (حساني ، ٢٠٠٠ : ٤) .

ويتضح ان للتربية الخاصة أثراً كبيراً في تفعيل العملية التعليمية ، ولهذا ظهرت الحاجة الى برنامج التربية الخاصة في عدد من النظم المدرسية وصمم هذا البرنامج بهدف مساعدة التلميذ غير العادي (بطيء التعلم) وكذلك مساعدة المعلم العادي أيضاً على القيام بواجباته بحيث يتمكن من تخصيص القدر الأكبر من الوقت في الصف الدراسي للمجموعات الأكثر تجانساً من التلامذة (عبيد ، ٢٠٠٠ : ٢٠) .

ولمعلم التربية الخاصة دور مهم يختلف عن المعلم العادي في طبيعة الخدمات المقدمة للتلامذة ذوي الاحتياجات الخاصة ، وهذا بدوره خلق واقعاً جديداً تطلب تدريب المعلمين العاديين مساق التربية الخاصة من أجل اكتسابهم الكفاءات اللازمة للتعامل مع التلامذة ذوي الاحتياجات الخاصة (النهدي واخرون ، ٢٠١٧ : ١١) .

وإن اكتساب معلم التربية الخاصة عملية التنظيم الذاتي هدف من الاهداف الرئيسية للتعليم ، وفي الوقت نفسه يكون التنظيم الذاتي شرطاً حيوياً للاكتساب الناجح ، وان المعلم القادر على وصف ما يدور في ذهنه اثناء التفكير يستطيع وصف الخطوات التي يتبعها ويضع خطة منظمة لتحليل المواقف ومعرفة مسار البدء ، و يدرك المؤثرات التي تدفعه نحو انجاز الهدف والوصول في النهاية الى التميز ، وان معلم التربية الخاصة الذي يمتلك التنظيم الذاتي يكون واثقاً من نفسه محترفاً ونشطاً

في المعلومات جميعها والثقة بقدراته في عملية التعليم والتعلم . كما يتميز اصحاب التنظيم الذاتي بالقدرة على الملاحظة والإفادة من الاخطاء في تعديل السلوك الموجه نحو اهدافهم ، لذا فإن التغذية الراجعة الذاتية لها دور مهم في التعليم المنظم ذاتيا ، وان معظم الانشطة المتضمنة في التعليم المنظم ذاتيا توجد لدى المتعلمين ، لذا يمكن ان يكون التنظيم الذاتي ناجحاً بشكل او باخر حينما يواجه الافراد واقعية التطبيق كاتخاذ القرارات المهمة التي تتطلب ادراكاً منظماً لمواجهة حالة من الشك والغموض(محمد ، ٢٠١٨ : ٤٧٨-٤٧٩) .

كما أن أسلوب التنظيم الذاتي يهدف إلى مساعدة معلم التربية الخاصة على التحكم في سلوكه عندما تكون لديه أفكاره الخاصة فيما يتعلق بالسلوك المناسب أو غير المناسب ويختار الأفعال تبعاً لذلك (Ormond, 1999 : 3) .

ويرى (باندورا) أن الافراد لديهم القابلية والقدرة على التحكم بسلوكهم وهذا يمكنهم من ممارسة بعض التحكم بأفكارهم ومشاعرهم ودوافعهم وسلوكياتهم (Bandura, 1990 : 249) .

ووفقاً لـ (Bandura, 1991) يكمن نظام التنظيم الذاتي في صميم العمليات السببية فهي لا تتوسط في معظم التأثيرات الخارجية فحسب ، بل توفر الأساس ذاته للعمل الهادف (Bandura, 1991 : 248) .

وإن التنظيم الذاتي يساعد في توجيه معلم التربية الخاصة نحو الهدف وتحذيره حينما لا يحقق التقدم الكافي للوصول إليه في الوقت المناسب وبالطريقة الفعالة ، وبناء ذخيرة فنية من الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن أن يستعين بها في المستقبل لاستكمال مهام مماثلة ، مما يؤدي إلى رفع كفاءته المهنية وزيادة إنتاجه ، ويحدث التنظيم الذاتي بصفه عامه تبعاً لدرجة استعمال معلم التربية الخاصة للعمليات الذاتية في الضبط والتوجيه والتنظيم الاستراتيجي للسلوك والبيئة المحيطة (رشوان ، ٢٠١٦ : ١٥) .

ومن هنا فإن التنظيم الذاتي هو العملية التي عن طريقها ينتقي معلمي التربية الخاصة سلوكياتهم ويراقبونها ويعدلونها ويقيمونها في محاولة للوصول إلى أهدافهم التعليمية (Kim & Seo , 1999 :44) .

أما دراسة ويلسون (Wilson, 1999) فتشير إلى أن انخفاض مستوى مهارات التنظيم الذاتي يولد العديد من الاضطرابات العاطفية والسلوكية ضمن عمليات التفاعل الاجتماعي (Wilson, 1999 : 222) .

وتوصلت نتائج دراسة ويس وآخرون (Weis, et al , 2015) إلى أن الإناث أكثر تنظيماً ذاتياً في المجال الأكاديمي من الذكور ، وهذا الأمر ربما يعود إلى منافسة الإناث للحصول على مكانة لهن في مجتمع الذكور (71 : Weis, et al , 2015) .

وتوصلت دراسة (حلاوين ، ٢٠١٦) إلى تمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع من التنظيم الذاتي (حلاوين ، ٢٠١٦ : ٧-١) .

ولقد جاء الاهتمام بالاستغراق الوظيفي في المؤسسات التعليمية نتيجة الاعتقاد بأن الأفراد ذوي المستوى العالي من الاستغراق يهتمون بشكل صادق وحقيقي بأعمالهم بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر ، ووضع اغلب جهودهم في عملهم ، وبالتالي يبدون أعلى مستويات الأداء (محمود ، ٢٠١٣ : ٧٩) .

وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنه يزيد من الشعور بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة ، ويجعلهم أكثر التزاماً نحو عملهم التعليمي ومؤسستهم التربوية ويحسن جودة حياة التعليم والتعلم ، ويعزز من الإنتاجية والكفاءة العلمية لتلامذتهم ، وهو أيضاً عامل مؤثر لتحفيز معلمي التربية الخاصة ، وموجه للسلوك ، كما يقلل من معدلات الغياب والتأخير ، ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية (الشنطي ، ٢٠١٥ : ٢٥٦) .

وعوائد الاستغراق الوظيفي ايجابية في بيئة العمل والتعلم ولها تأثيراتها الواضحة على السلوك والالتزام المهني الذي يقود بدوره لخلق بيئة تنموية وتربوية وإيجابية منسجمة وناجحة مهنيًا تعمل على تحسين أداء الموظف وتزيد من إنتاجيته ودافعيته نحو العمل وأوضح العديد من الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يعد من العوامل المهمة في نجاح العملية التربوية والمنظمات ومواكبتها للمستجدات ، وأنه يعد متنبأً قوياً للأداء التنظيمي الإيجابي الذي يبين بوضوح العلاقة باتجاهين بين الموظف والمسؤول والمعلم والمتعلم ، لذا فإن الاستغراق الوظيفي يمكن أن يحدث فرقاً حقيقياً في نجاح العملية التعليمية فعلى سبيل المثال إن بعض الأفراد الموظفين بغض النظر عما يواجهون من متطلبات العمل العالية وساعات العمل الطويلة لا تظهر عليهم أعراض الإرهاق فقد ثبت أن زيادة استغراق الموظف في العمل سيقلل من الإجهاد المهني والإرهاق الذي يعانون منه ويجدون متعة في العمل والتعامل مع متطلباته ومن منظور علم النفس الإيجابي يوصف هؤلاء الأفراد بأنهم موظفون مستغرقون في عملهم وان العاملين ذوي النشاط العالي الذين يتمتعون بالنشاط والتفاني والاستيعاب يتمتعون بقدرة أفضل في التعامل مع صعوبات العمل ومتطلباته نظراً لفائدة الاستغراق الوظيفي لكل الموظفين ومعلمي التربية

الخاصة والتربويين وغيرهم (الكربي واخرين ، ٢٠٢١ : ٧٢-٧١) .

ومما يؤكد اهمية الاستغراق الوظيفي انه يعد سمة مهمة من سمات الحياة التنظيمية وأساساً مهماً للوصول إلى الفعالية التنظيمية ، والحصول على ردود أفعال ايجابية من قبل الموظفين ، إذ يؤكد الاكاديميون ان امداد الموظف بالمعلومات المرتبطة بعمله والسماح له بالمشاركة في اتخاذ القرارات سيؤدي الى النجاح تجاه نفسه و منظمته ، لذا يعد الاستغراق الوظيفي المفتاح الرئيسي لتفعيل دافعية الموظف ، والقاعدة الاساسية لبناء ميزة تنافسية في العمل والادارة ، كما يعد أسلوباً لتطوير الثقافات الايجابية (الزبيدي ، ٢٠١٧ : ١٧-١٦) .

وتصف (المنطاوي ، ٢٠٠٧) الموظف المستغرق بأنه الشخص الذي يعي ويدرك سياق الأعمال ، ويعمل عن كثب مع زملاء العمل لتحسين الأداء الوظيفي لصالح المؤسسة (المنطاوي ، ٢٠٠٧ : ٧٧) .

وبعبارة أخرى يمكن القول أنه كلما زاد استغراق الموظف كلما ازداد تكلمه بمعلومات إيجابية عن المؤسسة التي يعمل فيها ، وبذلك تزداد مساهماته في تقديم خدمات إيجابية للعمل ورغبته للبقاء ضمن المؤسسة وبالنتيجة تقليل أو خفض نسبة الغياب عن العمل وتركه وبذل الجهد على المستوى الأعلى وبشكل منظم وكذلك التأثير الفاعل على متغيرات عديدة مثل جودة الخدمة وزيادة التعاون بين الزملاء (بدران ، ٢٠١٣ : ٢١) .

وأظهرت دراسة (الشريف ، ٢٠١٩) وجود علاقة طردية بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات (الشريف ، ٢٠١٩ : ٧٠) .

وأظهرت دراسة (عبد اللطيف ، ٢٠١٨) إن الاستغراق الوظيفي للمعلمين في بيئات التعلم الصفية والمدرسية ينعكس على مستوى أدائهم والتزامهم الوظيفي (عبد اللطيف ، ٢٠١٨ : ٧٨) .

وأكدت دراسة (المغربي ، ٢٠٠٤) وجود علاقة طردية إيجابية بين مكونات جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي (المغربي ، ٢٠٠٤ : ٦٦) .

وبناء على ما تقدم ، فإن اهمية البحث الحالي تنبع من :

الاهمية النظرية :

١ . يقدم البحث الحالي وصفاً دقيقاً للتنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي ، بحيث يحدد حجم المشكلات التي يعاني منها معلمي التربية الخاصة .

٢. يقدم البحث الحالي إضافة نظرية إلى الأدب التربوي في موضوعي التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة .
٣. يقدم توعية عامة لمعلمي التربية الخاصة في العراق وثقافتهم على تنظيم ذاتهم فضلاً عن الاستغراق الوظيفي لديهم .

الأهمية التطبيقية :

١. إعداد أداة لقياس (التنظيم الذاتي) وهذا المقياس يمكن الاستفادة منه في التطبيق على عينات مختلفة واستعماله في دراسات لاحقة، وتبني أداة لقياس (الاستغراق الوظيفي) وهذا المقياس يمكن الاستفادة منه في التطبيق على عينات مختلفة واستعماله في دراسات لاحقة .
٢. إن نتائج البحث الحالي قد تساعد معلمي التربية الخاصة بتوجيههم وتحفيزهم في مجال عملهم التعليمي .
٣. إفادة طلبة الدراسات العليا والباحثين كافة في هذا المجال والقائمين على العملية التربوية والتعليمية من استنتاجات ومقترحات وتوصيات البحث الحالي .

ثالثاً : أهداف البحث :

- يهدف البحث الحالي إلى التعرف على :
- ١- التنظيم الذاتي لدى معلمي التربية الخاصة
- ٢- الفروق ذات الدلالة الإحصائية للتنظيم الذاتي لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير أ. الجنس (ذكور- إناث) . ب. موقع السكن /المحافظة (كربلاء - بابل) .
- ٣- الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة .
- ٤- الفروق ذات الدلالة الإحصائية للاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير أ. الجنس (ذكور- إناث) . ب. موقع السكن /المحافظة (كربلاء - بابل) .
- ٥- طبيعة العلاقة الارتباطية بين التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٦- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في العلاقة الارتباطية بين التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

رابعاً : حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي :

١- الحدود المعرفية : التنظيم الذاتي ، الاستغراق الوظيفي.

٢- الحد البشري : معلمو ومعلمات التربية الخاصة الموجودين في المدارس الابتدائية في صفوف التربية الخاصة .

٣- الحد المكاني : مديريتنا تربيتي بابل وكربلاء المقدسة .

٤- الحد الزمني : (٢٠٢١ - ٢٠٢٢) م .

خامساً : تحديد مصطلحات البحث :

أولاً : التنظيم الذاتي (Self-Regulation) :

عرفه كل من

١- باندورا (Bandura, 1991) :

قابلية الفرد وقدرته على تنظيم الانماط السلوكية التي يقوم بها في ضوء النتائج التي يتوقعها من اجراء القيام بهذه الانماط وتفسير التغيرات المصاحبة بطريقة عمليات التنظيم الذاتي وليس بطريقة الرابط بين المثير والاستجابة (Bandura, 1991 : 105) .

٢- إيجلور (Aguilar , 2008) :

"عملية دائرية توظف المشاعر المولودة ذاتياً ، والأفكار ، والأفعال ، لتعديل الهياكل المعرفية من أجل تحقيق أهداف التكيف" (Aguilar, 2008 : 21) .

٣- (علام ، ٢٠١٠) :

"عملية تنشيط الأفكار ، والسلوكيات ، والانفعالات ، والحفاظ عليها من أجل تحقيق الأهداف" (علام ، ٢٠١٠ : ٧٣٦) .

٤- (الفقي ، ٢٠١٢) :

"مجموعة من الطرائق التي تستخدم لإدارة الذات ، ومراقبتها ، وتقييمها ، وتعزيزها وتحديد أهداف واضحة المعالم ، وصولاً إلى حياة أفضل" (الفقي ، ٢٠١٢ : ١٦) .

٥- (زيارة ، ٢٠١٦) :

"عملية نشطة تظهر قدرة الفرد على ضبط ، وإحداث تغييرات في سلوكه وفي البيئة المحيطة به من

أجل تحقيق أهدافه ، وذلك من خلال مهارات محددة " (زيارة ، ٢٠١٦ : ٧) .

التعريف النظري: تبني الباحث تعريف باندورا (Bandura, 1991) كونه الاقرب للبحث الحالي.

التعريف الإجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة عبر أجابته عن فقرات مقياس التنظيم الذاتي المعد لهذا الغرض .

ثانياً : الاستغراق الوظيفي (Job Efficiency) :

عرفه كل من

١- (المنطاوي ، ٢٠٠٧) :

"العلاقة النفسية بين الفرد ووظيفته ودورها في تشكيل التطور الذاتي للفرد . ومن ثم فهو يوضح مدى ارتباط الفرد ووظيفته واهتمامه بها"(المنطاوي ، ٢٠٠٧ : ١٠) .

٢- (محمود ، ٢٠١٣) :

"الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة ، وتعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وتقديره لذاته ، متأثراً بمقدار ما يدركه من مستوى أدائه" (محمود ، ٢٠١٣ : ٨٠) .

٣- (علي ، ٢٠١٧) :

"الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق ذات الفرد أو التزامه نحو عمله"(علي ، ٢٠١٧ : ١٢) .

٤- (الزبيدي ، ٢٠١٧) :

"مدى أهمية الوظيفة في حياة الفرد من جهة ، ومدى استعداد الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة ، وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها الوظيفية من جهة أخرى ، لكون الاستغراق متعلق بحب الفرد لعملة والاهتمام به" (الزبيدي ، ٢٠١٧ : ١٧١) .

٥- (الشريف ، ٢٠١٩) :

"الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر مرتبط بالنواحي العقلية المعرفية الأدائية والعاطفية معاً" (الشريف ، ٢٠١٩ : ١١٢) .

التعريف النظري : تبني الباحث تعريف (الشريف ، ٢٠١٩) لان الباحث تبني مقياسه.

التعريف الإجرائي : الدرجة التي يحصل عليها معلمي التربية الخاصة عبر إجابتهم عن فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي المتبنى لهذا الغرض .

ثالثاً : معلمي التربية الخاصة (Special education teachers) :

عرفه كل من :

١- (الخطيب و الحديدي ، ٢٠٠٣) :

"هم من يقدمون خدمات تعليمية للتلامذة ذوي الاحتياجات الخاصة ومن الضروري أن يشاركوا أيضاً في تزويد هؤلاء التلامذة بخدمات التربية الخاصة " (الخطيب ، الحديدي ، ٢٠٠٣ : ١٤٣).

٢- (عبد الغفار ، ٢٠٠٣) :

"المعلمون والمعلمات الذين يقومون بمهنة تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة باختلاف إعاقاتهم سواء كانت عقلية أو بصرية أو حركية أو سمعية ، وذلك ضمن مراكز ومؤسسات مرخصة من قبل الجهات الرسمية"

(عبد الغفار ، ٢٠٠٣ : ٤٠) .

٣- (شهاب ، ٢٠١٤) :

"وهم الأشخاص الذين يعدون أعداداً لتربية الأطفال الذين يعانون من مشكلات يكون موقعهم في المدرسة الاعتيادية ، ألا أنهم يهتمون بالأطفال الذين يعانون من مشكلات داخل الحصة الدراسية"

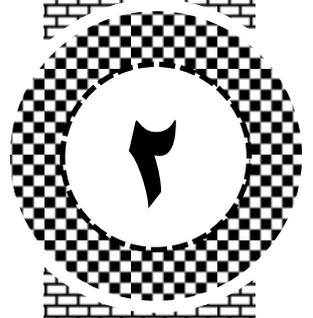
(شهاب ، ٢٠١٤ : ١٢١) .

٤- (البزون ، ٢٠١٧) :

"هم الأفراد الذين يعملون مع التلامذة ذوي الاحتياجات الخاصة ويقدمون لهم خدمات تعليمية متنوعة ، والحاصلون على مؤهلات علمية للعمل مع تلك الفئات " (البزون ، ٢٠١٧ : ٦١٨).

٥- كلين (Cullen , 2019) :

"هم المعلمون والمعلمات الذين يقدمون التعليم المتخصص والخدمات للتلامذة ذوي الإعاقات وفقاً لبرامج التعليم الفردي الخاص بالتلامذة المعاقين" (8 : Cullen , 2019).



إِطَارُكَ الثَّانِي

إِطَارُ نَظَرِيٍّ وَدِرَاسَاتٍ سَابِقَةٍ

المحور الاول : إِطَارُ نَظَرِيٍّ وَيَتَضَمَّنُ .

أولاً : التَّنْظِيمُ الذَّاتِي .

ثانياً : الاستغراق الوظيفي .

ثالثاً : معلمي التربية الخاصة .

المحور الثاني : دِرَاسَاتٍ سَابِقَةٍ .

سوف يقوم الباحث في هذا الفصل بعرض إطار نظري ودراسات سابقة وكما يأتي :

المحور الاول : الإطار النظري :

أولاً : التنظيم الذاتي (Self – Regulation) :

• تمهيد :

اهتم التربويون وعلماء النفس اهتماماً واسعاً في السنوات الأخيرة من القرن العشرين بمفهوم التنظيم الذاتي لأنه يفيدنا على المستوى العام في الحياة العامة ، ويجعلنا منظمين ذاتياً في التعلم والاكتماب واتخاذ القرارات الصائبة وتقدير الذات والأنفاق والرياضة وتناول الطعام والنشاطات الاجتماعية وغيرها من الجوانب الحياتية المختلفة التي يحقق تنظيمنا الذاتي لها النجاح والرضا والصحة الجسمية والنفسية وكلها أمور نسعى اليها جميعاً (فوهس ، وبوميستر ، 2016 : 81) .

ويعد التنظيم الذاتي من أهم مفاهيم التعلم المعرفي الاجتماعي ويهدف إلى ضبط وتنظيم العوامل الشخصية والسلوكية والبيئية التي تؤثر على أداء الفرد في المواقف الحياتية العامة ومواقف التعلم خاصة (Schunk, 2001 : 231).

يتميز الإنسان عن باقي المخلوقات بقدرته الفائقة على السيطرة على استجاباته، والصمود أمام دوافعه، وتعديل سلوكه والتحكم فيه من أجل الوصول إلى غايات بعيدة، وتتمثل هذه المعاني في مفهوم تنظيم الذات الذي يشير إلى الجهود التي يبذلها الفرد لتعديل أفكاره، ورغباته، وأفعاله من أجل الوصول إلى أهداف وغايات أسمى يرغب في تحقيقها. وبذلك فإن مفهوم تنظيم الذات ينظر للإنسان ككيان فعال، وصانع قراره، كما يمثل تنظيم الذات بعداً حيوياً للتوافق مع متطلبات الحياة، وبدونه يقف الفرد كمشاهد سلبي لأحداث الحياة غير مؤثر فيها (Ridder & Wit,2006,p8).

وإن تحقيق الذات حاجة ضرورية لدى الإنسان ، تدفعه ليصبح أكثر تميزاً واستقلالية والتزاماً وإحساساً بالمسؤولية (إبراهيم ، ١٩٩٦ : ٨) ، وذلك لأن زيادة الدافع نحو التنظيم الذاتي تزيد من إحساس الأفراد بقدرتهم على إنجاز المهام المختلفة التي يكلفون بها ، وعلى تحمل المسؤولية ، وتعزيز دافعيتهم للتعلم ، وتجعلهم أكثر توافقاً وصحة نفسية وتمكنهم من استخدام كل ما لديهم من قدرات وإمكانات ، كما تدفعهم نحو تنمية الفاعلية الذاتية والابتكار والتجديد(عثمان ، ٢٠٠٥ : ١٢) .

ويعد التنظيم الذاتي قدرة الفرد على فهم تعلمه ، والسيطرة عليه ، أي قدرته على تطوير المعرفة والاتجاهات التي تسهل تعلمه ، وتحديث في وقت مبكر من حياة الفرد بحدود السنة الثانية من العمر

حين يظهر الأطفال علامات مركزية الذات والاستغلال ، وعند فهم قدرتهم على تذكر أوامر الأشخاص المسؤولين عنهم تقود إلى بعد جديد في السلوك فيبدأ الأشخاص بتقويم المواقف الاجتماعية وغير الاجتماعية وذلك من خلال مراقبة سلوكهم الخاص بهم فهم ينتقلون ببطء وحذر إلى التنظيم الذاتي (Kopp, 1982 : 67).

نشأة التنظيم الذاتي وتطوره :

بدأ الاهتمام بالتنظيم الذاتي من قبل الباحثين منذ أكثر من (٤٤) سنة ، وتوسع الاهتمام بمفهوم التنظيم الذاتي لأنه يهدف إلى تنظيم سلوك الفرد في المواقف الحياتية المختلفة بحيث يكون متوافقاً مع العادات والمعايير والتقاليد السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه ، ومتجهاً نظامياً نحو إنجاز الأهداف الشخصية له (المهاجر ، ٢٠٠٨ : ٢).

وإن التنظيم الذاتي يُعد تطوراً في علم النفس المعرفي ، ترجع جذوره إلى النظرية المعرفية الاجتماعية التي قدمها عالم النفس الأمريكي (البرت باندورا) حيث تناولت حاجة الفرد إلى تنظيم ذاته للتحكم في سلوكه وضبطه (Rutledge ، 2000 : 4).

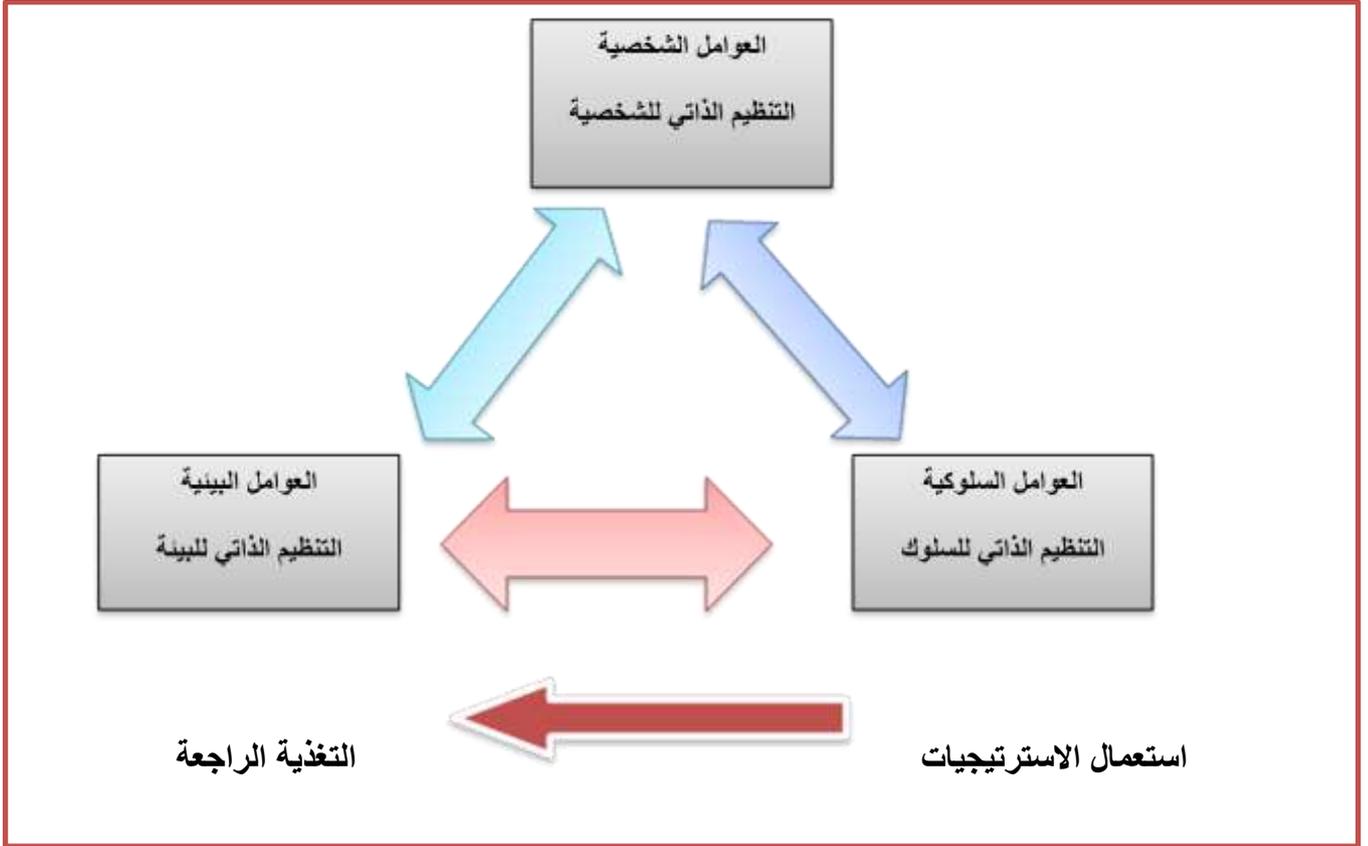
ويعد باندورا (Bandura ، 1977) أول من قام بدراسة هذا المفهوم بشكل واضح إذ قام بدراسة العلاقة بين الفاعلية الذاتية والتنظيم الذاتي عندما قام بتطوير نظريته المعرفية الاجتماعية ، إذ افترض أن هناك ثلاثة عوامل رئيسية تمكن الفرد من أداء مهامه ، وهذه العوامل هي :

١- العوامل الشخصية .

٢-العوامل السلوكية .

٣-العوامل البيئية .

وإن هذه العوامل الثلاثة تكون مستقلة ومتفاعلة فيما بينها في الوقت نفسه ، وهي التي تحدد عناصر سلوك الفرد المنظم ذاتياً ويشير (باندورا) إلى التنظيم الشخصي بالتنظيم الذاتي المستتر أو الضمني ، والذي يتضمن : معتقدات الفرد حول قدراته واتجاهاته ، أما التنظيم السلوكي فيتضمن : مجموعة الاستجابات التي تصدر من الفرد في المواقف الحياتية المختلفة ، والتنظيم البيئي ويتضمن : الأدوار التي يقوم بها من يتعامل مع الفرد ومنهم الآباء والمعلمون والرفاق ومخطط (١) يوضح ذلك :



مخطط (١) يوضح العلاقة التبادلية بين العوامل الرئيسية الثلاثة للسلوك

(Zimmerman, 1989 : 330- 331).

فالآداء الإنساني ينظر له بوصفه سلسلة من التفاعلات التبادلية بين المتغيرات الشخصية والسلوكية والبيئية ، فمثلا فاعلية الذات (متغير شخصي) تؤثر في سلوك الانجاز (اختيار المهام ، الجهد ، المثابرة) والسلوك أيضا يؤثر في المتغيرات الشخصية فعندما يؤدي التلامذة مهمة في الحساب (سلوك) فإنهم يلاحظون تقدمهم ويزيدون من فعالية الذات لديهم كما تؤثر البيئة في السلوك مثلاً عندما يقدم المعلم صيغة حسابية جديدة (متغير بيئي) ويوجه التلامذة انتباههم نحوها (سلوك) والسلوك يؤثر في البيئة ، إذ إن التلامذة إذا ما ارتبكوا وتحيروا في شرح المعلم (سلوك) فإنه قد يعيد شرح المادة المتعلمة (متغير بيئي) كما إن المتغيرات الشخصية والبيئية تؤثر في بعضها البعض فعندما يحاول التلامذة ذوو فاعلية الذات المرتفعة حل المشكلات في بيئة مشتتة فأنهم قد يركزون بصعوبة (متغير شخصي) ليجعلوا البيئة اقل تشتتاً ، ويبدو تأثير البيئة في المتغيرات الشخصية عندما يزود المعلم التلامذة بتغذية راجعة لفظية (متغير بيئي) مثل " الاجابة الصحيحة " فهذا يؤدي إلى زيادة فاعلية الذات لديهم (متغير شخصي) (خليفة ، ٢٠٠٩ : ١٣٩) .

كما وضح كل من "Gregory & schraw : 1994" المشار إليهما في "عبد" أن معظم

نتائج الدراسات والبحوث أكدت أن القدرة على التنظيم الذاتي تتطور بشكل بطيء سواء عند البالغين أو عند الأطفال ، وبينت النتائج أن هناك علاقة وثيقة بين المعرفة الصريحة ودقة المراقبة أو التنظيم الذاتي بين الأطفال والكبار ، وأن هذه العملية يمكن ترميتها من خلال التدريب والممارسة العملية ، كما أن الفروق بين الذكور والإناث في مهارة التنظيم والمراقبة الذاتية تقل مع تقدم العمر (عبد ، ٢٠١٣ : ٤٧) .

وإن تطور التنظيم والمراقبة الذاتية يبدأ أولاً من خلال الكبار الذين ينظمون نشاط الطفل ويقودونه، ثم تحدث المشاركة بين الطفل والراشد في مهام حل المشكلات ، حيث يقوم الراشد بدور المرشد والمصحح ، حتى يأتي وقت يتخلى فيه الطفل عن الراشد في ضبط المهام (Brown ، 1987 : 100) .

• مفهوم التنظيم الذاتي :

أوضح (Bandura ، 2005) أن عملية تنظيم الذات تعد السلوك الأخلاقي الذي يتضمن عمل الأشياء التي تأتي بالرضا الذاتي والإحساس بقيمة الذات (Bandura ، 2005 : 3) .

كما أشار باندورا ١٩٩٨ إلى أن تنظيم الذات هو عبارة عن آلية للتحكم الداخلي والتي تحدد السلوك المؤدى ذاتياً والنتائج المفروضة لذلك السلوك . (Stone ، 1998 : 6) . ويرى الزيات (1996) أن التنظيم الذاتي هو قدرة الفرد على التنظيم أو الضبط الذاتي لسلوكه من خلال علاقته بالمتغيرات البيئية المتداخلة في الموقف ، أي تكييف سلوكه وبنائه المعرفي وعملياته المعرفية البيئية بصورة متبادلة ومتفاعلة (الزيات ، ١٩٩٦ : ١١٨) .

ويشير التنظيم الذاتي من وجهة نظر سكاو (schraw ، 1994) إلى الإدراك الواعي عند الفرد ومهمة الأداء للعمل والقدرة على اختبار النفس في فترات نظامية (schraw, 1994 : 145) .

كما يصف التنظيم الذاتي بأنه عمليات التفكير المتفاعلة مع المشاعر ، والأفعال ، وتتضمن العديد من المهارات والقدرات التي لها تأثير على تعلم الفرد ، والتحكم في السلوكيات الانفعالية والعمل باستقلالية (Zimmerman, 2000 : 81) .

التنظيم الذاتي مهارة ذات تأثير على قدرة الفرد لتحمل الرغبات المطلوبة والتعامل مع الفشل

وخيبة الأمل والعمل نحو النجاح ، ويمكن وصف تنظيم الذات بوصفه عملية يتم بواسطتها إعداد ووضع الأهداف المستقبلية ومحاولة المراقبة الذاتية والتنظيم والتحكم في المعرفة والدافعية والسلوك المتعلق بهذه الأهداف (Bandy & Moor, 2010: 1) .

ويوصف أيضاً التنظيم الذاتي بأنه " عملية نشطة تظهر قدرة الفرد على ضبط وإحداث تغييرات في سلوكه ، وفي البيئة المحيطة به ، من أجل تحقيق أهدافه ، وذلك من خلال مهارات محددة تتمثل في : التخطيط ومراقبة وتقييم وتعزيز الذات " (زيارة ، ٢٠١٦ : ٤٣) .

أما الكيال (٢٠٠٨) فيلخص الآراء المختلفة حول تنظيم الذات ويضعها في ثلاثة توجهات

وهي:

التوجه الأول :

ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى التنظيم الذاتي ويعرفه أنه قدرة لدى الفرد، ويعرفه أنه بنية تدل على العفوية والاستقلال العاطفي ، وقدرة الفرد على تنظيم حياته بشكل فعال من أجل تحقيق أهدافه وتلبية احتياجاته ، من خلال الانخراط في السلوك المناسب ، والصحي للفرد .

التوجه الثاني :

ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى التنظيم الذاتي أنه عمليات متتالية تتضمن أي جهد يبذله الفرد لاستتباب ردوده ، والتغلب على دوافعه ، واستبدالها بردود تؤدي إلى تحقيق الهدف، وبالتالي فهي تتكون من مجموعة منفصلة من المكونات مثل التخطيط ، ووضع الأهداف والمراقبة الذاتية ، والتنظيم الذاتي للانتباه، والتنظيم الذاتي للانفعالات .

التوجه الثالث :

ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى التنظيم الذاتي أنه حالة سياقية، وليست حالة داخلية، أو سمة أو مرحلة ذات أساس وراثي، ومن ثم فهي مجموعة من الاستراتيجيات المستخدمة في التعلم المنظم ذاتياً، وتشمل عشره فئات للتنظيم الذاتي (بناء البيئة ، التخطيط ، طلب الدعم الاجتماعي ، البحث عن المعلومات ، التقييم الذاتي الحفظ ، النقل ، معرفة التفاصيل ، مراجعة السجلات ومراقبتها) ، وما يحدد استخدام الفرد لهذه الاستراتيجيات هو المعتقدات التحفيزية للفرد ، مثل كفاءة الذات، وأهمية المهمة بالنسبة له، والقيمة المتصورة للمهمة أو الهدف (الكيال ، ٢٠٠٨ : ٧٦) .

والتنظيم الذاتي يعني استخدام استراتيجيات معينة في سبيل تحقيق الأهداف في ضوء أدراك

فعالية الذات ، ويتشكل عندما يستطيع الفرد تنظيم بيئته وسلوكه ، ويعني أيضاً بأنه العمليات التي ينشط بها الأفراد ويتشاركون معرفياً وسلوكياً ووجدانياً بحيث تساعد هذه المشاركة على ضبط تفكيرهم ، وسلوكهم ووجدانهم من خلال اكتساب المعرفة والمهارات ما يؤدي إلى تحقيق أهدافهم بطريقة منتظمة (Zimmerman & Schunk , 2001 : 78) .

كما أن التنظيم الذاتي يشير إلى قدرة الفرد ورد فعله إزاء إدارة الأفكار وتعديل السلوك والانفعالات وفقاً للبيئات المختلفة بصورة تساعد على التوافق مع المعايير والعادات الاجتماعية ومواقف البيئات المختلفة ، بحيث يكون الهدف الأكثر عمقاً ، وعمومية ، وشمولية لدى الشخص هو تحقيق التقبل لدى الآخرين ، فالهدف هنا هو تحقيق التقبل من خلال توافق سلوك الفرد مع العادات والتقاليد والمعايير السائدة المقبولة في المجتمع الذي يعيش فيه ومراقبة وتقييم وتعزيز الذات ويمكن استثمار ذلك في العملية التعليمية (Reid et al , 2005 : 102) .

ويرى الباحث أن التنظيم الذاتي يمثل نظاماً ديناميكياً دافعياً من أجل إعداد أهداف الفرد وتنميتها ، وتدقيق الاستراتيجيات الكفيلة بإنجاز هذه الأهداف ، والتأكد منها بالتقييم المستمر ، وتنظيم الذات يعني أيضاً التحكم في الإرجاعات الانفعالية التي تشكل الدافعية المرتبطة بالجوانب المعرفية .

أهمية التنظيم الذاتي :

أخذ مفهوم التنظيم الذاتي موقعاً متقدماً في الدراسات والبحوث السابقة في مجال علم النفس وعلم النفس التربوي ، وظهرت في الأعوام الأخيرة محاولات صادقة لتفسيرها وأوضح العديد من الدراسات في ميدان علم النفس أن دراسة التنظيم الذاتي هي المدخل الرئيسي لفهم ، وتطوير ، ودعم السلوك الإنساني على كافة مستوياته (الراددي ، ٢٠١٩ : ٢٥) .

الوظيفة الأساسية للتنظيم الذاتي هي العمل على تكامل شخصية الفرد ليكون متكيفاً مع البيئة التي يعيش فيها ، وجعله ذا هوية تميزه عن الآخرين ، فهو يحدد أسلوب تعامل الفرد مع نفسه ومع الآخرين مما يعزز الدور الإيجابي للفرد ، وكذلك يساعد في توجيه الفرد نحو الهدف وتبنيه في حالة لم يرقم بالأداء والواجب اللازم لتحقيق الهدف (القيسي ولطيف ، ٢٠١٦ : ٦٣) .

إن تطوير التنظيم الذاتي لدى معلم التربية الخاصة يساعده على تحسين أدائه ، فالمعلم الذي يمتلك التنظيم الذاتي يتسم بالقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة والاندماج جيداً مع زملائه ، كما أن لديه مسؤولية تجاه وظيفته الخاصة ولديه تشعب في التفكير والتعزيز داخلي ذاتي ، لذلك باستطاعته

القيام بالتقويم الذاتي لأدائه ، كما يستطيع تحقيق التكامل بين مختلف المواقف التعليمية ويتم تصنيفه ضمن الأفراد ما وراء المعرفة (الغراوي ، ٢٠١٠ : ٨٩) .

وإن عمليات التنظيم الذاتي لمعلم التربية الخاصة تكمن في ضبط سلوكه من خلال تصوراتهِ واعتقاداتهِ عن النتائج المترتبة على سلوكياته ، كما أن عمليات التنظيم الذاتي تسهم في إحداث التغييرات التي تحدث على السلوك (الجراح ، ٢٠١٠ : ٣٣٣) .

يزيد التنظيم الذاتي قدرة معلم التربية الخاصة على مواجهة المشكلات التعليمية بوصفها تحديات يرغب في مواجهتها والاستمتاع في التعامل معها ، ويزيد من دافعية ومثابرة واستقلالية الانضباط الذاتي والثقة في النفس لتحقيق الأهداف التي وضعها لنفسه (كامل ، ٢٠٠٣ : ٣٦٧) .

كما أن التنظيم الذاتي يكون من خلاله معلم التربية الخاصة أكثر قدرة على الحوار والنفاش إذ تفجر طاقاته وتزيد من فهمه وإدراكه للمهمة التي يسعى لتحقيقها ، فيصبح أكثر تملكاً لسيطرته وخاصةً كلما ربطها نحو اهتماماته وخبراته السابقة (Moreno & Mayer , 2000 : 242) .

يساعد التنظيم الذاتي معلم التربية الخاصة على مراقبة وملاحظة نفسه وتوليد الأفكار الجديدة في المواقف التعليمية المختلفة ، كما يجعل سلوكياته وأفعاله مناسبة للمواقف والأحداث التي يواجهها أثناء العمل الأكاديمي (Williams , 1996 : 47) .

كما يساعد التنظيم الذاتي معلم التربية الخاصة على التعميم بين المواقف المختلفة والسلوكيات في البيئات التعليمية وغير التعليمية ، وتزيد من درجة المرونة ، والتكيف وتدعم المشاعر الايجابية لديه ، ويعد التنظيم الذاتي بمثابة الضمير الاجتماعي الذي يحرك الشعور بالذنب جراء فعل السلوك أو عدم فعله ، ويؤدي إلى ارتفاع انجاز معلم التربية الخاصة في كل المسؤوليات والمهام التي يقوم بها خاصة المهام الأكاديمية (change , 2011 : 162) .

ومما يزيد التنظيم الذاتي أهمية اعتباره أداة لتعميم السلوك ، إلا أن في الحقيقة هناك سلوكيات عدة لا يستطيع أحد مراقبتها أو التحقق منها إلا الفرد نفسه ، وكون التنظيم الذاتي يزيد من دافعية الفرد في تحقيق السلوك المستهدف ، لأن ينظر إلى نفسه أنه إنسان قادر على ضبط سلوكه ، إذا ما تكون هذا الوعي لدى الفرد ، مما يقوده إلى فهم ذاته أولاً ، ومن ثم العمل على تحقيق أهدافه بدرجة كبيرة من الوعي (عبد السلام . ٢٠٠٩ : ٦٦) .

ويعد تنظيم الذات مكوناً مهماً لأن يدرس عمليات أساسية تتضمن مجموعة من المهارات الشخصية في تحديد الأهداف ، والتخطيط ، ومراقبة الأداء ، والتأمل الذاتي سواء في المجالات

الأكاديمية ، أو في أي مجال آخر ، بشكل مجرد عن تطبيقاتها في عملية التعلم كالتخطيط لبدء عمل جديد في الإدارة ، والتعامل مع الآخرين ، حتى في حل المشكلات الحياتية اليومية (الشريف ، ٢٠١٤ : ٩) .

كما يعد التنظيم الذاتي أو ما يطلق عليه الإدارة الذاتية أحياناً من أحدث التطبيقات لوجهات النظرية السلوكية للتعلم ، كونه يهدف إلى مساعدة الفرد على اكتساب سيطرة لتعلمه الذاتي (منصور وآخرون ، ٢٠٠٥ : ٢٦٦) .

يتبين مما سبق أن التنظيم الذاتي يؤدي دور العصب في الحياة النفسية ، لفهم السلوك الإنساني ، فضلاً عن أنه يمثل المحرك الذي يساعد معلمي التربية الخاصة على مواجهه المشكلات التعليمية بوصفها تحديات يرغب في مواجهتها ، والاستمتاع في التعامل معها فضلاً عن انه يزيد من درجة المرونة والتكيف والأعماق من المواقف التعليمية إلى باقي مواقف الحياة المستقبلية ، ويزيد من الدافعية ، والثقة بالنفس ، والاستقلالية ، والتوجه نحو الأهداف .

خصائص الأفراد المنظمين ذاتياً :

- لديهم الثقة العالية بأنفسهم والقدرة على التغلب على الصعاب التي يواجهونها في مواقف الحياة المختلفة .
- يتميزون بالإصرار القوي على التعلم خاصة عند مواجهة الفشل .
- يتمكنون من اتقان المهام التي تواجههم .
- يسهل عليهم تقويم أدائهم .
- قادرون على فهم أنفسهم ويتمكنون من تحديد نقاط القوة والضعف في شخصيتهم .
- قادرون على تحديد استراتيجيات واضحة لإنجاز أهدافهم .
- قادرون على حفظ المعلومات واسترجاعها ولديهم القدرة على خوض المهمات .
- يحددون أهدافاً مستقبلية لمستوى أعمالهم (Zimmerman, 1989 : 337) .
- يظهرون درجة عالية من الوعي والشعور بالمقدرة والاستقلالية .
- يبذلون جهداً ووقتاً في المهمات التي يقومون بها .
- يظهرون تركيزاً أكثر ويقومون بمعالجة المعلومات بعمق .
- يظهرون درجة عالية من المثابرة .
- يستخدمون استراتيجيات متعددة في التفكير .

- يتصفون بالتوجه نحو الأهداف بكفاءة عالية .
- لديهم دافعية داخلية عالية .
- يضعون أهدافاً متدرجة على شكل هرم . وبشكل طبيعي أو روتيني .
- مراقبون جيّدون لأدائهم .
- يشعرون بالمتعة وهم يسعون لتحقيق أهدافهم .
- يرون أن أهدافهم تتلاءم مع قيمهم .
- يقبلون التحدي في المهمات الصعبة .
- يستمتعون بالتعاون مع الآخرين (Ryan & Deci , 2002 : 30) .

• مراحل التنظيم الذاتي:

- أ- **التفكير المسبق:** يتمثل في العمليات اللازمة للتخطيط ، مثل تحديد الأهداف والأساليب والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف، ومستوى التحفيز الذاتي للفرد.
- ب- **مراقبة الأداء:** وتتمثل في العمليات التي يمكن وصفها بأنها نوع من ضبط النفس والمراقبة الذاتية المستمرة، أي مراقبة أداء الفرد ، وتركيز الانتباه على المهمة، مع مراعاة الظروف المحيطة ، وعواقب هذا الأداء.
- ت- **التأمل الذاتي:** ويشير إلى العمليات التي يستخدمها الأفراد لتقييم الأداء بعد الانتهاء من المهمة ، إذ يتم التركيز على مخرجات التعلم وتقييم الاستراتيجيات المطبقة التي تم استخدامها لتحقيق الأهداف (محمود ، ٢٠٢٠ : ٥٤) .

• العوامل المؤثرة في التنظيم الذاتي :

١. **عوامل متعلقة بالفرد :** وتظهر هذه العوامل على شكل عدم قدرة الفرد على وضع المعايير والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها بشكل يتناسب مع قدراته وإمكاناته ، وضعف القدرة على ملاحظة الذات ومراقبتها أثناء سعي الفرد في تحقيق الأهداف التي قام بوضعها لنفسه ، وعدم مقدرة الفرد على تقييم مدى تحقيقه لما وضعه من أهداف ، وانخفاض مستوى الكفاءة الذاتية ، والقدرات لما وراء المعرفة لديه.
٢. **عوامل متعلقة بالبيئة :** وتظهر هذه العوامل على شكل صعوبات وضغوطات اجتماعية وبيئية وثقافية تحد من قدرة وإمكانية الفرد على تحقيق ما وضعه من أهداف (Tomarken & Kirschenbaum , 2002 : 54).

• مهارات التنظيم الذاتي Self –Regulation Skills :

إن الاهتمام بمهارات التنظيم الذاتي لا ينعكس فقط على اكتساب المعلومات ، أو تطوير الأداء، وإنما يمتد إلى العديد من التضمينات التربوية الأخرى ، كزيادة الوعي والمعرفة ، كما أن مهارات التنظيم الذاتي ليست سمة موروثية ، وإنما هي مهارات يمكن اكتسابها ، وتنميتها من خلال الخبرة والتدريب (طلبة ، ٢٠١١ : ٤٤) .

صنف (Schraw & Dennis , 1994) المشار إليهما في " العيثاوي" التنظيم الذاتي إلى

خمس مهارات وهي :

- التخطيط : وتعني وضع الخطط وتحديد الأهداف وتحديد المصادر الرئيسة قبل القيام بالعمل .
 - إدارة المعلومات : وتعني قدرة على استعمال المهارات والاستراتيجيات في اتجاه محدد للمعالجة الأكثر فعالية للمعلومات وتتضمن (التنظيم ، والتفضيل ، والتلخيص) .
 - المراقبة الذاتية : وتعني إن يعي الفرد ما يستعمله من استراتيجيات مختلفة للتعلم .
 - تعديل الغموض : ويعني القدرة الفرد على استعمال الاستراتيجيات والعمليات البديلة لتصحيح الفهم وأخطاء الأداء .
 - التقويم الذاتي : ويعني قدرة الفرد على تحليل السلوك والأداء والاستراتيجيات الفعالة في أثناء حدوث التعلم وبعده (العيثاوي ، ٢٠١٤ : ٤٧) .
- كما اشار وين (Winne, 1995) في نمودجه للتعلم المنظم ذاتياً ، إلى أن التنظيم الذاتي الذي يستخدمه المتعلمون في التعلم يتمثل في سد الفجوة بين تحديد الأهداف الأكاديمية وتحقيقها من خلال التأكيد على التفاعل بين العمليات المعرفية وما وراء المعرفة على وجه الخصوص وبالتحديد يركز النموذج على دور المراقبة والتغذية الراجعة (الزويني ، ٢٠١٨ : ٥٩) .

كذلك أشار كنف (Genever, 1997) المشار إليه في "عطية" إلى التنظيم الذاتي كونه أحد

- مهارات ما وراء المعرفة ، والذي يتضمن من وجهه نظره ثلاثة أنواع رئيسة من المتغيرات وهي :
- المتغيرات الخاصة بالفرد Person Variables : وتدعى المتغيرات الشخصية أو الذاتية أي المعرفة الذاتية للفرد ، وتعني معرفة الفرد بنفسه وتفكيره ، وقدرته على إكمال مهامه وأعماله المحددة ،

وثقته بمستوى تعلمه ومعلوماته وخبراته ومعارفه حينما يتفاعل مع مواقف الحياة المختلفة بالمستوى المناسب من الكفاءة .

• المتغيرات الخاصة بالمهمة (Task variables) : وتعني مدى معرفة الفرد بالمهمة التي يقوم بها ، وأن كل مهمة تختلف عن غيرها ، وتتطلب نمطاً مناسباً من المعالجات والمتطلبات المعرفية والسلوكية اللازمة .

• المتغيرات الخاصة بالاستراتيجيات (Strategy Variables) : وتعني معرفة الفرد بالاستراتيجيات والعمليات المناسبة التي تلزم لمعالجة كل مهمة ، وتمثل الاستراتيجيات في نوعين :

أ- الاستراتيجيات المعرفية

ب- الاستراتيجيات ما فوق المعرفية

وهذان النوعان ضروريان لتحسين التعلم وتطويره والأداء الناجح تماماً (عطية ، ٢٠٢٠ : ٢٨) .

أما زيمرمان (Zimmerman, 2002) فيرى إن التنظيم الذاتي يشتمل على المهارات الآتية :

- وضع أهداف محددة .
- اعتماد استراتيجيات قوية لتحقيق الأهداف .
- مراقبة التقدم في الأداء .
- إعداد هيكلية المحيط الفيزيقي ، والاجتماعي لجعلها متوافقة مع الأهداف .
- إدارة واستخدام الوقت بكفاءة .
- تقييم الذات .
- العزو السببي للنتائج .
- التكيف مع الطرائق المستقبلية (Zimmerman, 2002 : 76) .

كما صنف (Cleary, 2007) المشار اليه في "الزويني" التنظيم الذاتي إلى المهارات الآتية :

- تحديد الأهداف : ويتم ذلك من خلال تحديد الفرد لأهداف معينة يسعى إلى تحقيقها تتناسب مع قدراته وميوله وإمكاناته وتكون قابلة للتحقيق إذا ما قام بتحديد ما هو أي من داخله .
- الملاحظة الذاتية : عملية تتطلب من الفرد ملاحظة سلوكه الخاص والمواقف التي يظهر بها هذا السلوك ومتابعة مراحل تحقيق أهدافه .

- الحكم الذاتي : قدرة الفرد على إصدار أحكام ذاتية على سلوكه عن طريق تقييم سلوكه أثناء تحقيق الأهداف التي حددها مسبقاً
- رد الفعل الذاتي : هي الاستجابة الذاتية للفرد نحو سلوكه الخاص بالقبول الذاتي الايجابي الذي يزيد التدعيم عن التفاعلات الذاتية أو بالتقبل السلبي الذي يثير العقاب عن استجابات الذات ، وتتوقف هذه الاستجابة على كيفية بلوغ الفرد أو ارتقائه لأهدافه ومعايير الشخصية (الزويني ، ٢٠١٨ : ٥٦) .

أما القمش وآخرون (٢٠٠٨) فيرون أن التنظيم الذاتي يتضمن مجموعة من المهارات التي تهدف إلى التحكم في السلوك وهي :

- مراقبة الذات : وهي تبدأ بالشعور بالمشكلة ، وتنتهي بالحصول على المعلومات عن السلوك المستهدف .
- تقييم الذات : وتهدف إلى تهذيب السلوك الإنساني وتنقيته من خلال تقييمه مع المعايير السلوكية المعروفة .
- تعزيز الذات : وهي تغذية راجعة للسلوك الإيجابي يقوم بها الفرد بتقديم معززات ذاتية بعد قيامه بتحقيق الأهداف .
- ضبط المثيرات الخارجية : ويحاول فيها الفرد إحداث تغيرات وتلاعب بالمثيرات التي تسبق وتستجر السلوك المستهدف من أجل زيادة ، أو خفض ، أو إنهاء السلوك (القمش وآخرون ، ٢٠٠٨ : ٣٢) .

• بعض المفاهيم ذات الصلة بالتنظيم الذاتي:

١. الهدف وعلاقته بالتنظيم الذاتي :

يكتسب تنظيم الذات الذي يشير إلى "الجهود النظامية لتوجيه الأفكار والمشاعر والأعمال تجاه الحصول على الأهداف أهمية متزايدة في الأدبيات النفسية والتربوية، وتؤكد معظم نماذج التنظيم الذاتي على ارتباطه الوثيق بالأهداف، إذ يعكس الهدف غرض الفرد، كما ويشير إلى الكمية والنوعية في معدل الأداء (الجبوري، ٢٠١١ : ٢٣) .

إن هذه الأهداف تكون متضمنة عبر أوجه مختلفة من التنظيم الذاتي، إذ تقوم بتعزيز التنظيم الذاتي من خلال تأثيراتها على الدافعية، والتعلم، وفاعلية الذات: (وهي قدرات التعلم الإدراكي، أو

انجاز الأعمال في المستويات المطلوبة)، والتقييمات الذاتية لمدى التعلم، فالأهداف تحفز الأفراد لممارسة الجهود الضرورية لمواجهة متطلبات المهمة، وتستمر عبر الوقت، وأيضاً توجه انتباه الفرد لخصائص المهمة ذات العلاقة، وإلى أداء السلوك، والنتائج المحتملة، والأهداف يمكن أن تؤثر على كيفية معالجة الأفراد للمعلومات، وتساعدهم على التركيز على المهمة، وانتقاء وتطبيق الاستراتيجيات المناسبة، ومراقبة تقدم الهدف (الموسوي ، ٢٠٠٩ : ١٢).

٢. المراقبة الذاتية وعلاقتها بالتنظيم الذاتي:

تعد عملية تنظيم الذات عملية أساسية في إنشاء القواعد السلوكية في أي مجتمع، ومن ثم تكييف هذا السلوك باتجاه يتفق، وتلك القواعد في ذلك المجتمع، وفي العلاقة بين اتجاهات الفرد، وسلوكه يجب الأخذ في الاعتبار مدى اعتماد الفرد على اتجاهاته، وبشكل فعال كقواعد سلوكية ثابتة في عمليات التنظيم الذاتي. وذكر " شاو وكاستنزو Shaw & Costanzo " أن عمليات التنظيم الذاتي تقوم على جوانب الانتباه والمعرفة التي يتضمنها الموقف الاجتماعي، إذ يعتمد على عمليات الانتباه، وعلى نوع محدد من المعلومات، والإشارات الموجهة للسلوك البشري، وتدخل عملية مراقبة الذات بأن هناك اختلافات بين الأفراد في مدى الاعتماد على الآراء والمعتقدات الشخصية، وكذلك الاتجاهات في توجيه سلوك بعض الأفراد سلوكاً يتفق مع آرائهم، ومعتقداتهم الشخصية، بينما يسلك أفراد آخرون سلوكاً آخر (سروة ، ٢٠١٥ : ٢١).

٣. ضبط الدافعية وعلاقته بالتنظيم الذاتي:

هناك علاقة ارتباط وثيقة بين الدافع، وضبط، وتنظيم الذات بحيث لا يمكن أبداً الفصل بينهما في المواقف العملية، وإن مفهوم القدرة على السيطرة، والتحكم في الأفكار، والسلوكيات تختلف عن مفهوم الرغبة في تحقيق ذلك؛ ولكن عندما يتواجد ضبط، وتنظيم الذات الإرادي في البيئة الطبيعية يتدخل الدافع؛ لأن آليات العقل التي تنتج ما نصفه بأنه الدافع تعد دوافع ضمنية لكل من التفكير والسلوك، فإن أفكارنا واختياراتنا وقراراتنا تتأثر بالعوامل الدافعية العاطفية الفطرية والمكتسبة، وتتأثر أفعالنا واختياراتنا الأطفال الصغار بالدوافع العاطفية على وجه الخصوص، وذلك لعدم قدرتهم على الفصل بين المشاعر، والأفكار، والسلوك (برنسون، ٢٠٠٣ : ٥٠).

- وجهة النظر الإسلامية للتنظيم الذاتي

لقد خلق الله سبحانه وتعالى السموات، والأرض، وما فيهما في أحسن خلق وصوره، ولا شك بأن كل إنسان واع عاقل يتأمل مخلوقات الله، ويدرك مدى التنظيم في خلق الله لهذا الكون، وقدرة

الخالق عز وجل، وعظمته، ولقد بين سبحانه وتعالى عظمته في الكثير من آياته القرآنية ليبين للناس قدرته، وعظمته، وتنظيمه في خلقه، وأنه تبارك وتعالى جدير بالعبادة وحده لا شريك له، فهو كما قال عن نفسه " لَيْسَ كَمِثْلِهِ شَيْءٌ " (سورة الشورى: آية ٦٤).

ومن الآيات التي تبين تنظيم الله في خلق الكون على سبيل الذكر لا على سبيل الحصر قال تعالى: " تَكَادُ السَّمَوَاتُ يَتَفَطَّرْنَ مِنْ فَوْقِهِنَّ وَالْمَلَائِكَةُ يُسَبِّحُونَ بِحَمْدِ رَبِّهِمْ وَيَسْتَغْفِرُونَ لِمَنْ فِي الْأَرْضِ أَلَا إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ " (سورة الملك: آية ٣-٤).

وقال تعالى: في الشمس، والكواكب، والأجسام القضائية " إِنَّ اللَّهَ يُمَسِّكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ أَنْ تَزُولَا وَلَئِن زَالَتَا إِنْ أَمْسَكَهُمَا مِنْ أَحَدٍ مِّنْ بَعْدِهِ إِنَّهُ كَانَ حَلِيمًا غَفُورًا " (سورة يس: آية ٤٠).

وعن خلق الإنسان قال تعالى: ﴿ وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ سُلَالَةٍ مِّن طِينٍ ﴿١٣﴾ ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً فِي قَرَارٍ مَّكِينٍ ﴿١٤﴾ ثُمَّ خَلَقْنَا النُّطْفَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْعَلَقَةَ مُضْغَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظْمًا فَكَسَوْنَا الْعِظْمَ لَحْمًا ثُمَّ أَنشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ ﴿١٥﴾ ﴾ (سورة المؤمنین: آية ١١-١٤).

وعن الترتيب، والتنظيم في العبادات، والفرائض قال تعالى: ﴿ يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قُمْتُمْ إِلَى الصَّلَاةِ فَاغْسِلُوا وُجُوهَكُمْ وَأَيْدِيَكُمْ إِلَى الْمَرَافِقِ وَامْسَحُوا بِرُءُوسِكُمْ وَأَرْجُلَكُمْ إِلَى الْكَعْبَيْنِ وَإِنْ كُنْتُمْ جُنُبًا فَاطَّهَّرُوا وَإِنْ كُنْتُمْ مَرْضَىٰ أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ أَوْ جَاءَ أَحَدٌ مِّنْكُمْ مِنَ الْغَائِطِ أَوْ لَمَسْتُمُ النِّسَاءَ فَلَمْ تَجِدُوا مَاءً فَتَيَمَّمُوا صَعِيدًا طَيِّبًا فَامْسَحُوا بِوُجُوهِكُمْ وَأَيْدِيكُمْ مِنْهُ مَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيَجْعَلَ عَلَيْكُمْ مِنْ حَرَجٍ وَلَٰكِنْ يُرِيدُ لِيُطَهَّرَكُمْ وَلِيُتِمَّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٦﴾ ﴾ (سورة المائدة: آية ٦).

وعن تنظيم رسولنا الكريم لذاته؛ فهو المثل الأعلى لتنظيم الذات للبشرية جمعاء، وهو معلم الافرادكيفية تنظيم الذات، ونذكر من سيرته، وملامح شخصيته المنظمة، على سبيل المثال: التنظيم في الطعام، والشراب، علمنا رسول الله أن نكون منظمين في الطعام، والشراب، بأن يأكل الفرد من أمامه من الطعام، وليس من الوسط، وأن يصغر اللقمة، ويجيد المضغ، وذلك كله خير من الناحية التنظيمية، وكذلك من الناحية الصحية، والأخلاقية، فقال عليه الصلاة والسلام لعمر بن سلمة: (يا غلام، سم الله، وكُلْ بيمينك، وكُلْ مما يليك) (العثيمين، ١٤٢١هـ: ٢٠٥).

كذلك علمنا الرسول الكريم عليه الصلاة والسلام ألا نأكل، ونحن متكئين، وإنما نأكل، ونحن جالسين، فقال: (لا آكل متكئاً إنما انا عبد آكل كما يأكل العبد، وأجلس كما يجلس العبد) (أبو عبد الله، ١٤٠٨هـ: ٩٠٣).

وعلمنا كذلك عليه الصلاة والسلام أن نكون منظمين في الجلوس، والمجلس، فلا نجلس في وسط الحلقة، فقال: (لعن من جلس في وسط الحلقة) (العثيمين، ١٤٢١هـ: ٣٥٦).

كذلك في التنظيم في الملابس علمنا الرسول الكريم عليه الصلاة والسلام أن نكون منظمين في ملابسنا؛ فلا يطيل المسلم ثوبه، أو سرواله أو رداءه إلى أن يتجاوز الكعبين فقال: (ما أسفل الكعبين من الإزرار في النار) (الصنعاني، ١٤١٢هـ: ٢٣).

• نظريات فسرت التنظيم الذاتي Theories that dealt with self-regulation

أولاً -التنظيم الهرمي للسلوك Hierarchical Organization of Behavior

تشير النظرية إلى إن السلوك ينظم هرمياً بشروط عملية الضبط فإن نتيجة نظام التغذية الراجعة (النظام الذي يوجه السلوك عند مستوى الاهتمامات الراهنة) هي إعادة ترتيب القيم المرجعية عند المستوى الأدنى التالي من التجريد (Carver & Scheier , 2000 : 258).

ناقش (باورز) (Powers 1973) إن التطابق بين المخرج عند مستوى معين وإعادة ترتيب المعايير عن المستوى اللاحق الأدنى يتم الحفاظ عليه من المستوى الذي هو حالياً أعلى الترتيب باتجاه الأسفل إلى مستوى القيم المرجعية ، لهذا الهرم يحدث أداءً فيزيقياً (جسدي) لأي فعل يحدث ، والجواب الذي اقترحه (باورز 1973) هو إن المخرجات السلوكية لهذا النظام عالي الرتبة تتكون من تزويد قيم مرجعية عند المستوى الأدنى اللاحق الذي يسمى (مستوى التحكم بالمبادئ) (Level of Principle control)، لهذا الافراد يتصرفون ليكونوا مثلما يريدون أو مثلما يتوجب أن يكونوا عن طريق تبني أي واحدة من المبادئ الإرشادية التي تكون موجودة ضمناً في الذات المثالية التي يطمحون إليها (مقومات الذات المثالية التي يطمح لها الأفراد، وأي واحدة من المبادئ المتضمنة ستكون مختلفة بشكل واضح من فرد لآخر)، المبادئ (القواعد) (principles) تبدأ بتزويد بعض أشكال السلوك ، وان المبادئ هي أكثر أوجه السلوك تجريداً والتي لها أسماء في لغة الحياة اليومية مثل الصدق ، المسؤولية، والنعمية ، وهي ليست محددات للأفعال ولكن للخصائص التي يمكن أن تظهر بوضوح في أفعال مختلفة ، والأفراد لا يقومون بعمل (الاستقامة والمسؤولية أو الاقتصاد) وبدلاً من ذلك يظهرون واحدة أو أكثر من هذه الخصائص وهم يقومون بنشاطات ملموسة وهذه النشاطات تسمى (برامج) (programs) وهذا هو المستوى الثالث ، فالمبادئ تؤثر في مستوى البرنامج عن طريق تأثيرها في أي البرامج تحدث كقيم مرجعية أساسية، و أيضاً عن طريق التأثير على الخيارات التي يتم عملها ضمن البرامج ، برامج العمل هي أنواع النشاطات التي يعرفها معظم الافراد بوضوح

كسلوك رغم انه حتى هذه البرامج تبقى مجردة نسبياً، مثلاً الذهاب إلى محل تجاري، طبخ العشاء، كتابة تقرير كل هذه برامج ، وفي ما يخص الأنموذج الهرمي هو إن التنظيم الذاتي لا يتطلب بصورة حتمية استعمال التسلسل الهرمي الكامل من القمة إلى الأسفل ، فالتنظيم الذاتي عند أي مستوى عالٍ يتم إيقافه إلى إن يعاود توجيه الانتباه تجاه القيم المرجعية عند المستوى الأعلى ، وبالتمرين فإن كثيراً من السلوك الإنساني من المحتمل إن ينظم ذاتياً عند مستوى البرنامج مع اعتبار قليل للقيم التي هي أعلى من ذلك (Carver & Scheier , 2000 : 258 – 259).

ثانياً - النظرية المعرفية الاجتماعية (ألبرت باندورا ، ١٩٨٦)

Social cognitive theory (Albert Bandura , 1986)

يعود الفضل إلى (باندورا ، ١٩٨٦) في التأكيد على عملية التنظيم الذاتي لدى الأفراد في ضوء نظريته في التعلم المعرفي الاجتماعي (العنوم وآخرون ، ٢٠٠٥ : ٢٧١). أذ أدى تطور النظرية المعرفية إلى التأكيد على دور التنظيم الذاتي للسلوك فعن طريق كل من التعزيز المباشر والتعزيز بالإثابة والعقاب يتعلم الأطفال أثناء نموهم بالتدرج أي أنواع السلوك مقبول اجتماعياً ، وأياً غير مقبول من الآخرين من حولهم ، وفي النهاية يكونون أفكارهم الخاصة عن السلوك المناسب والسلوك غير المناسب ويختارون أفعالهم بناءً على ذلك (أبو علام ، ٢٠٠٤ : ١٨٢ – ١٨٣). وعلى هذا الأساس أشار (باندورا) إلى إن الأفراد قادرون على تنظيم سلوكياتهم في ضوء النتائج التي يتوقعونها عند القيام بهذه السلوكيات ، فوفقاً لهذا المبدأ فإن الأفراد قادرون على إعادة تنظيم السلوكيات وتنويعها وفقاً للتوقعات والنتائج التي يحددها (الزغول ، ٢٠٠٩ : ٢١٤). وبما إن الفرد ينظم الأنماط السلوكية في ضوء النتائج المتوقعة منها ، فتوقع النتائج المترتبة يحدد إمكانية تعلم السلوك من عدمه (الزغول، ٢٠١٠ : ١٨٠). فالأفعال والسلوكيات التي تعطيه إحساساً بالفخر والرضا الذاتي تكون مرغوبة أكثر عند القيام بها من الأفعال التي تؤدي إلى النقد الذاتي. (Eysench, 2004: 477) وبهذا يرى (باندورا) بأن التنظيم الذاتي يمثل قابلية الفرد و قدرته على تنظيم الأنماط السلوكية التي يقوم بها في ضوء النتائج التي يتوقعها من جراء القيام بهذه الأنماط السلوكية وتفسير التغيرات المصاحبة بطريقة عمليات التنظيم الذاتي وليس بطريقة الرابطة بين المثير والاستجابة (Bandura, 1991 : 105).

ومن هنا فإن التنظيم الذاتي أو ممارسة السيطرة على السلوك يعد بمثابة إحدى القوى المحركة للشخصية الإنسانية (هريدي ، ٢٠١١ : ٢٢٤). كما إنه جهد منظم لتوجيه الأفكار، والمشاعر،

والأفعال لتحقيق الأهداف. (Zimmerman,2000:13) إذًا فالتنظيم الذاتي عملية يمكن أن يتحكم الافراد بواسطتها في انجازاتهم وأفعالهم الخاصة ، فيحددون لأنفسهم أهدافاً ، ويقيمون نجاحهم في تحقيق تلك الأهداف ، ويكافئون أنفسهم لقاء ذلك (فريدمان وشستك ، ٢٠١٣ : ٣٨٤).

ويرى (باندورا) ان هناك اختلافاً بين امتلاك الفرد القدرة على التنظيم الذاتي وبين القدرة على تطبيقها بفاعلية وتواصل تحت ضغط مؤثرات تتعارض معها، فالتنظيم الذاتي الفعال لا يتطلب من الفرد فقط مهارات تنظيم ذاتي ، وإنما يحتاج أيضاً إلى اعتقاد ذاتي قوي في قدرته على التأثير بفاعلية في التحكم الذاتي، لذلك يؤدي اعتقاد الأفراد بفاعليتهم في ممارسة التحكم بدوافعهم وأنماط تفكيرهم وأفعالهم وسلوكياتهم الخاصة دوراً مهماً في استعمال عمليات التنظيم الذاتي بكفاءة عالية ، فكلما كانت فاعلية التنظيم الذاتي المدركة أقوى ازدادت جهود الافراد المتعلقة بالتحكم الذاتي وزاد نجاحهم في مقاومة الضغوط الاجتماعية بأن يتصرفوا بأساليب تنافي معاييرهم، أما الشعور المنخفض بفاعلية التنظيم الذاتي فإنه يزيد من التعرض للضغوط الاجتماعية للقيام بالسلوك الخاطئ (Bandura, 1991:19-21).

ويعد (باندورا) أول من أشار إلى العلاقة بين معتقدات الفاعلية الذاتية وعناصر التنظيم الذاتي ، ويرى أن عملية تكوين المعتقدات الذاتية والتأثر بهذه المعتقدات عملية عقلية ، فحينما ينشغل الفرد في عمل ما ، يفسر نتائج هذا العمل ويستعمل تلك التفسيرات في تكوين معتقدات وتطويرها عن قدرته على القيام بمثل هذه الأعمال أو المهام والأنشطة المشابهة ويسلك في ضوء تلك المعتقدات ، ولذا يمكن تفسير اختلافات الأداء بين الأفراد متمثلي القدرات في ضوء معتقدات الفاعلية الذاتية لديهم (رشوان ، ٢٠٠٦ : ٦٠). وان الافراد يضعون وبشكل مستمر معاييراً لأنفسهم ثم يقارنون بينها وبين أدائهم للوصول إلى تلك المعايير . (Stone , 1998 : 6) فإذا ظهر تقدم في الأداء فإن ذلك يعزز من فاعلية الذات ، إما إذا ظهر تعارض مع الأداء فيؤدي ذلك إلى الاستياء وهذا يمكن إن يدفع الشخص لبذل جهد أكبر أو قد يؤدي إلى الهروب ولكن هذا لن يحدث إذا اعتقد الافراد إن بإمكانهم إن ينجحوا مثلاً بتغيير استراتيجيتهم أو بطلب المساعدة (Schunk , 1995 : 92).

وطبقاً لرأي (باندورا) فإن سلوك الفرد يتأثر بالمعايير المتعلمة التي حددها لنفسه وذلك في قوله (لو أن سلوكياتنا تحددت بناء على التدعيم او العقاب الخارجي فقط فإن الافراد سيسلكون مثل مراوح الرياح Wether Vanes)) إذ يتحركون دائماً كما تشتهي الرياح وفي أي اتجاه حتى يتوقفوا عندما تتوقف تأثيراتها الواقعة عليهم في الحال، ولكن ما يحدث فعلياً إن الافراد يصنعون مستويات معينة

لسلوكلهم وبلستجبلون لأفعالهم بطرائق تتضمن التعزبلز أو العقاب الذاتي
(Bandura, 1978 : 197).

إن المعابلر بلمكن إن تدفع الشخص لبلعمل بجدبله أكثر أو بلعدل سلوكه لبلصل إلى المعابلر
الموضوع ، وهناك ثلاثة عوامل تحدد درجة الدافبلبله الذاتية وهبل :

١- الكفاءة الذاتية للشخص : فإذا شعر الشخص بأنه قادر على انجاز الهدف ، فانه سبلبذل جهداً
أكبر ولا بلستسلم بسهولة بالمقارنة مع شخص تكون فاعبلله الذات لبله منخفضة .

٢- التغبذبله الراجعة : بلستطبلع الشخص عن طربق التغبذبله الراجعة تعديل جهوده المبلذولة أو أهدافه
لنكون عملبله وأكثر واقبلبله ، فضلا عن ان تقديم التغبذبله الراجعة للشخص حول ما أنجزه عملبله سبلزبلد
من فاعبلله الذات لبله .

٣- الزمن المتوقع لإنجاز الهدف : إن الأهداف القصبلره المدى أكثر تأثبلاً من الأهداف بعبدة المدى
فبل تحديد الدافبلبله الذاتية (Stone , 1998 : 6).

وبمكن بوساطة التتبظبلم الذاتي أن نفهم مفهوم الذات (تقدير الذات) فهماً جبداً، فإذا ما وجد الفرد
نفسه وبمرور الوقت انه يقترب أو بلصل إلى معابلره وأهدافه وأن حبلته ملبله بالمبلبلح والمكافأة الذاتية،
فإنه سبلكون لبله مفهوم ذات (تقدير ذات) عالٍ، أما إذا وجد نفسه وبمرور الوقت بأنه بلخفق فبل
الوصول إلى معابلره وأهدافه وبلعاقب ذاته فإنه سبلكون لبله مفهوم ذات (تقدير ذات) منخفض .

وبوصبل (بانذورا) أولئك الذبلن بلعانون من مفهوم ذات (تقدير ذات) منخفض باتباع الخطوات

الآتبله للتتبظبلم الذاتي:-

١. بشأن الملاحظة الذاتية: بلجب ان بلعرف الفرد نفسه وان بلحرص على إظهار صورة دقلبله للسلوك.
٢. بشأن المعابلر: بلجب أن لا تكون معابلر الفرد غابله فبل الصعوبة ولا بلضع نفسه موضع الفشل
ومن جهه أخرى فإن المعابلر التي تكون غابله فبل السهولة لا بلكون لها معنى.
٣. بشأن الاستجابة الذاتية: على الفرد استعمال المكافأة الذاتية لا العقوبة الذاتية، وان بلحتفل ببلجاحه
ولا بلنشل بفضله (Boeree, 1998 : 3- 4).

وتتمكن المعابلر والأخلاق الذاتية (الداخلبله) من تتبظبلم السلوك ، مثلاً إذا كان الشخص لبله
فكرة حول السرقة بأنها أمر سلبل ، فإنه بلفرض على نفسه قرارا ذاتبلا ببللث بلكون سلوكه متفقاً مع
معابلره الداخلي ، فإذا واجه الشخص قرار السرقة أو عدمها ، فانه سوف بلحبط العمل الذبل بلخالف
معابلره الداخلي ، والذبل بلنتج عنه النقد الذاتي ، وبالنتبلجه سوف بلكون هناك تتبظبلم ذاتبل للسلوك عن

طريق اتخاذ قرار عدم السرقة (Stone , 1998 : 6).

مكونات التنظيم الذاتي :

يتكون التنظيم الذاتي من عدة مكونات عدة تشكل مع بعضها التنظيم الذاتي (Self-Regulation) وهي :

١- الملاحظة الذاتية (Self- Observation): من أهم جوانب التنظيم الذاتي ملاحظة السلوك أثناء العمل ، إذ يجب أن يعرف الافراد مدى تقدمهم نحو تحقيق الأهداف حتى يعرفوا أي جزء من أدائهم يسير بشكل جيد ، وأي جزء يحتاج إلى تحسين (أبو علام ، ٢٠٠٤ : ١٨٣). فالملاحظة الذاتية للأداء هي المطلب الأول لمراقبة أدائنا ، وتعني أن ينظر الشخص إلى نفسه وسلوكه ويتابع سلوكياته فيكون واعياً حقيقة ما يفعله ، إننا نلاحظ أنفسنا ونحن نرسم لوحة ، أو نلعب لعبة أو نجيب عن اختبار ، أو نوّدي عملاً مهنيًا (جابر ، ١٩٩٠ : ٤٣٤). فالملاحظة الذاتية هي قدرة الفرد على ملاحظة و مراقبة أدائه الخاص وتقدمه نحو تحقيق أهدافه وتتضمن هذه العملية الوعي والانتباه لمراحل التقدم تجاه تحقيق الأهداف بصورة متسقة (Boeree, 1998 : 40) فهي عملية تتطلب من الفرد ملاحظة سلوكه الخاص والمواقف التي يظهر بها هذا السلوك والأسباب التي تؤدي إلى ظهوره كذلك تستلزم منه ملاحظة نتائج سلوكه والآثار المترتبة عليها ، أي يمكن فهم عملية ملاحظة الذات بشكل أفضل على أنها عملية تجميع منطقي للمعلومات عن العوامل التي تؤثر في سلوكيات الفرد (الخفاجي ، ٢٠٠٢ : ٢١).

٢- التقويم الذاتي (Self) Evaluation - : الحكم الذاتي على السلوك ، هل هو مرضي يستحق التقدير ؟ ام غير مرضي يستحق العقاب ؟ ويصدر الفرد هذه الأحكام في ضوء الأهداف والمعايير الشخصية ، وعملية الحكم هذه تعتمد على عمليات شخصية مثل الفاعلية الذاتية وتحديد الأهداف والمعرفة كما تساعد الأفراد على تنظيم سلوكهم عن طريق عملية التوسط الذهني ، ونحن نعي ذواتنا ونتأملها ، بل ونحكم على قيمة فعلنا على أساس المرامي والأهداف التي وضعناها لأنفسنا كما ان عملية الحكم تتوقف على المعايير الشخصية ومعايير الأداء وتقييم النشاط ، فالمعايير الشخصية تتيح لنا إن نقوم اداءنا من غير أن نقارنه بأداء الآخرين (عبد الفتاح ، ٢٠٠٥ : ٢٦٤). إذاً فالحكم على السلوك عملية ذهنية تشير إلى مقارنة الفرد لاداءاته الحالية مع مستويات طموحاته الأهداف المقررة

مسبقا (Schunk , 1995 : 77).

٣- الاستجابة الذاتية (Self- response): والمكون الثالث من مكونات التنظيم الذاتي هو استجابة الذات ، فالفرد يستجيب ايجابياً أو سلبياً لسلوكه ويتوقف هذا على كيفية بلوغه أو ارتفاعه لمعايير الشخصية ، وتعزيز الذات لا يعتمد على حقيقة انه يلي الاستجابة مباشرة ، ذلك إن نتائج السلوك لا بد أن تمر عن طريق الشخص أي انه يتوسطها ، نحن نضع معايير للسلوك فإذا حققناها نتجه إلى تنظيم سلوكنا بمكافآت صادرة عن الذات كالاعتزاز بعملنا والرضا عن الذات أما إذا لم نرق في سلوكنا إلى مستوى هذه المعايير فان النتيجة هي عدم رضا الذات أو نقدها ويفترض (باندورا) إننا نعمل لكي نحصل على مكافآت ولكي نتجنب عقوبات وفقا لمعايير تنشئها الذات ، وحتى حين تكون المكافآت محسوسة فإنها كثيرا ما تكون مصحوبة بحوافز غير محسوسة توسطها الذات كالإحساس بالإنجاز ، ف جائزة نوبل تتيح لمن يحصل عليها قدرا من المال ولكن قيمتها العظيمة هي إن معظم من يحصلون عليها لا يد وان يشعروا بالزهو وبالرضا عن الذات لان أداءهم للأعمال أدت إلى الحصول على هذه الجائزة (جابر ، ١٩٩٠ : ٤٣٦). فالتعزيز الذاتي هو تغذية راجعة للسلوك الايجابي لتعزيه ، وبالمقابل الابتعاد عن السلوك غير المقبول أو تعديل الشائك منه ، إن استعمال هذا الأسلوب في مراحل مبكرة سيكون له آثار ايجابية مستقبلية في التفكير بشكل مستمر لكل سلوك يقوم به الفرد ، فإن من أكثر النتائج التي تقوي من السلوك هو التعزيز وبهذا فان الاستجابة الذاتية هي التعزيز الذاتي عن طريق الشعور بالفخر والاعتزاز نتيجة القبول الذاتي الايجابي للسلوك كما تشير إلى العقاب عن طريق الشعور بالأسف والذنب نتيجة التقبل السلبي عن استجابات الذات . (Bandura, 1991:19-21)

يفترض (باندورا) ان هذه العمليات تتفاعل بعضها مع البعض الآخر بأسلوب تبادلي مثل الإصغاء إلى شريط (سمعي) لكلام شخص ما عن نفسه (ملاحظة ذاتية) يفترض انها تؤثر في الأحكام الذاتية للتقدم في اكتساب مهارة بلاغية وهذه بدورها أي (الأحكام الذاتية) تحدد الرغبة اللاحقة للفرد لمواصلة هذه الممارسة وهي (الاستجابة الذاتية) (Bandura , 1986 : 290).

ثالثا - نظرية الضبط لكارفر و سكاير (1998)

The theory of control Carver & Scheier (1998)

بحث (كارفر وسكاير) (Carver & Scheier) التنظيم الذاتي من منظور نظرية الضبط حول السلوك ، هذا المنظور يركز على العمليات القائمة على التغذية الراجعة التي عن طريقها ينظم الأفراد

أفعالهم ذاتياً لتقليل التنافر بين الأعمال الفعلية والأعمال المرغوبة أو المقصودة
(Carver & Scheier, 2000 : 256) .

لقد تبنى كل من (كارفر وسكاير) تنظيم (باورز) كموجه مفاهيمي يركز على تضمينات عند المستويات العليا من التجريد ، فالتنظيم الهرمي يبين ثلاثة مستويات عليا من الضبط ، يظهر المستوى الأعلى الذي يسمى (مفهوم النظام) (system concept) قيماً مثل الإحساس الشامل بالذات المثالية على الرغم من إن الذات هي ليست القيمة المرجعية الوحيدة عند هذا المستوى ولكنها تزودنا بتوضيح حدسي لنوع الخاصية التي تحدث هنا ، وربما هي القيمة الأكثر استعمالاً عند هذا المستوى ، فالقيم المرجعية عند هذا المستوى تكون مجردة ويصعب تعريفها، كيف يقلل الأفراد التباين بين سلوكهم ومثل هذه الخصائص المجردة؟ وما هي المخرجات السلوكية الموجودة ضمناً؟

حيث يفسر السلوك المقصود على أنه يعكس عمليات ضبط التغذية الراجعة، فعندما يتحرك الأفراد (مادياً أو سيكولوجياً) تجاه الأهداف فإنهم يظهرون عمليات التغذية الراجعة لتقليل التنافر السلبي ، أن الأفراد يلاحظون على نحو دوري الخصائص التي يجسدونها في سلوكهم (عملية إدخال) (input function)، ويقارنون هذه المدركات مع قيم مرجعية بارزة، إذ أشارت المقارنات إلى وجود بين القيم المرجعية والحالة الراهنة (بمعنى بين خصائص السلوك المقصود والسلوك الفعلي) فالأفراد يكيفون سلوكهم (عملية إخراج) (output function) ليكون قريباً جداً من القيمة المرجعية
(Carver & Scheier, 2000 : 257- 258) .

رابعاً - نظرية الاستشارة مقابل التنفيذ (روبيكون ، 1998) .

Theory of counseling vs. implementation (Rupicon, 1998)

يقترح (روبيكون) بأن ظواهر التنظيم الذاتي المختلفة ترتبط مع كل مرحلة من مراحل الفعل ، كما ميز بين الوظيفة الاستشارية (deliberation function) للبدء بالالتزام بتحقيق تفضيل معين أو رغبة ما والتي تشكل مغزى الهدف (goal intention)، وبين الوظيفة التنفيذية (Implemental function) لتخطيط والتزام الفرد بمسار خاص لإنجاز الفعل وتحقيق تلك الرغبة وهو ما يشكل المغزى السلوكي (behavioral intention) ويرى أيضاً بأن الدماغ يستطيع التأكيد على كل من الوظيفة الاستشارية أو الوظيفة التنفيذية ، ويمكن أن يمثل مفهوم التشاور في هذه النظرية بعد التقييم (Assessment) بينما يمثل مفهوم التنفيذ بعد التنقل (Locomotion) وهذان البعدان منفصلان فيمكن أن نلاحظ إن بعدي التقويم والتنقل يستطيعان أن يؤديان دوراً في كل من عمليتي التشاور والتنفيذ

، في حين لا يمكن بين هاتين العمليتين بالتشاور يتضمن مقارنة أهداف بديلة وتقويمها أما التنفيذ فيتضمن مقارنة الوسائل والخطط البديلة التي يتم تحقيق هذه الأهداف بواسطتها وتقويمها، ولهذا يمكن أن نجد بعد التقييم في كل مرحلة من مراحل الانجاز، وكذلك الحال بالنسبة للتنقل ، ففي كل مرحلة يبدأ بها الفرد يحتاج الى بعد التنقل للمحافظة على التقدم الذي أحرزه من اجل الوصول إلى الهدف المقصود، ولهذا هناك تنقل في كل مرحلة من مراحل الانجاز (Kruglanski et al, 2000 : 794).

ويميز (روبيكون) بين مفهومي التشاور والتنفيذ في كل مرحلة من مراحل ما قبل الفعل أو السلوك ومرحلة البدء الفعلي للفعل أو السلوك، ومرحلة بذل الجهود والإنجاز والتقدم في الفعل أو السلوك ، و من المحتمل أن يكون لكل من التقييم والتنقل ارتباطات مختلفة مع التشاور والتنفيذ في كل مرحلة من مراحل الفعل هذه ، إذ إن من الممكن أن تكون اعتبارات بعد التقييم أقوى في مرحلة ما قبل الفعل مقارنة بمرحلة الفعل الحقيقي أو الفعلي على العكس من اعتبارات بعد التنقل، إلا إن من المهم جداً ملاحظة إن كلاً من التقييم والتنقل موجودان بشكل حتمي في كل مرحلة من مراحل الفعل أو السلوك ، على الرغم من اختلاف تقديراتهما (Higgins et al , 2003 : 315) إن عمليات التشاور والتنفيذ يمكن أن تتنوع اعتماداً على المدى الذي عنده يتم التأكيد على التقييم والتنقل ، فعند التشاور على سبيل المثال يكون الفرد مهتماً بالأهداف البديلة المقارنة بشكل كبير لاختيار أفضل بديل أو البديل الصحيح، أو يكون الفرد أكثر اهتماماً بإنهاء التشاور حالاً من اجل التحرك أو الانتقال بسرعة عن طريق الوظيفة التنفيذية إلى البدء بالفعل الحقيقي الحالي ففي ضوء استعمال الفرد لهذين الوظيفتين يستطيع تحقيق تنظيم ذاتي في أنماطه السلوكية (Kruglanski et al , 2000 : 794) .

خامساً - نظرية الأسلوب المنظم (هيكنز و كروكلانسكي ، 2000)

Theory of organizing style (Higgins & Kruglanski, 2000)

قدّم كل من هيكنز وكروكلانسكي (Higgins & Kruglanski, 2000) نظرية الأسلوب المنظم ، إذ يقصد بالتنظيم الذاتي بحسب هذه النظرية جميع الإجراءات التي ينفذها الشخص الذي يكافح من أجل تحقيق أهدافه، عن طريق سلسلة من الإجراءات، وهذه الإجراءات تتضمن تحديد الأهداف، واختيار كيفية التعامل معها ومن ثم تحقيق هذه الأهداف ، وعبر هذه السلسلة من الإجراءات يحتاج الفرد إلى عملية تقييم ومن ثم تقرير استعمال أفضل الوسائل المتاحة التي تؤدي إلى الوصول إلى الهدف والالتزام باستعمال هذه الاستراتيجيات المختارة حتى النهاية والى أن يحققوا أهدافهم

(kruglanski, 2004 : 79)

استندت هذه النظرية بالأساس على كل من بعدي التنقل (Locomotion) والتقييم (Assessment) على الرغم من إن هذه النظرية قد أعطتهما وظيفتين أكثر استقلالاً بالمقارنة مع ما وصفته نظرية الضبط الذاتي لكارفر ، إذ يشير بعد التقييم (Assesment) بحسب هذه النظرية إلى جزء رئيس من عملية التنظيم الذاتي، فعندما يقوم الفرد بعملية التقييم فإنه يقارن ويعطي التقديرات المحتملة للجهد المبذول والمطلوب للوصول إلى الهدف ، وكذلك الإجراءات التي يتطلبها الوصول إلى الهدف ، أما بعد التنقل (Locomotion) فيشير إلى الجزء الآخر من التنظيم الذاتي والمستند إلى الفعل ، وذلك عندما يلتزم الفرد بأسلوب التنفيذ بطريقة خطوة - خطوة (Step by Step) حتى يصل إلى الهدف. (kruglanski, et al , 2002 : 43).

ويشير كل من (هيكنز وكرولانسكي) إلى انه ينبغي النظر إلى مفهومي التنقل والتقييم على أنهما مفهومان متفردان في الشخصية وأن كلا منهما يؤثر في التنظيم الذاتي ، فإذا كان لدى الشخص توجه نحو التقييم فإنه يميل إلى التفكير الناقد وتقييم مختلف الأهداف والمسارات الممكنة، وغالباً ما يقيم هذا النمط من الشخص ذاته وسلوكه ، أما النمط الثاني من الافراد فيتضمن الأشخاص الذين لديهم توجه نحو التنقل، وهم الأشخاص الذين لا يمتلكون الحاجة نفسها في التقدم إلى أمام ، ولا يقضون اوقاتاً طويلة في التفكير وتقييم المسارات الممكنة لتحقيق الأهداف ، وإنما يفعلون فقط ما يتطلبه تحقيق الهدف (kruglanski , 2004 :193).

وهناك اختلاف أساسي بين نظرية الأسلوب المنظم ونظريات التنظيم الذاتي التقليدية الأخرى والتي تنظر إلى (التقييم والتنقل) كمفهومين متصلين ، تكمن وظيفتهما الأساسية في تقليل التنافر بين الحالة الواقعية والحالة المرغوب فيها ، أي إنهما وسائل تنظيمية لتنفيذ هذه الوظيفة وتحقيق الحالة المرغوبة ، ويتم التعامل مع التنقل في الأغلب على انه وسيلة رئيسية ، بينما يعامل التقييم على أنه ثانوي، يقتصر دوره على تزويد التغذية الراجعة عند إحراز التقدم عن طريق التنقل وعلى النقيض من ذلك ترى نظرية الأسلوب المنظم التي قدمها (هيكنز وكرولانسكي) عام (٢٠٠٠) إن أسلوب (التنقل والتقييم) أكثر عمومية واستقلالية ولهما المكانة ذاتها بوصفهما توجهين أساسيين في عملية التنظيم المميزة (Higgins et al,2003: 295) .

ومع ذلك يمكن النظر إلى بعدي (التنقل والتقييم) على إنهما مفهومان معتمدان احدهما على الآخر في البناء العام للتنظيم الذاتي، ولكن يختلف حجم ومقدار كل منهما باختلاف الأشخاص والمواقف، فعلى سبيل المثال يمكن لبعض المواقف أن تحفز الأفراد على الاعتماد بشكل اكبر على

بعد التنقل بينما تحفز مواقف أخرى الاعتماد الأكبر على بعد التقييم، فضلاً عن إن بعض الأشخاص يفضلون التنقل بينما يفضل آخرون التقييم وطبقاً لنظرية الأسلوب المنظم فإن الفروق الفردية في التأكيد على التنقل أو التقييم تكون ناشئة عن التنشئة الاجتماعية أو المزاج الشخصي للفرد (299 : 2004 , kruglanski).

• التقييم

يشكل بعد التقييم المظهر الأساسي للمقارن للتنظيم الذاتي الذي يتعلق بعمليات التقييم لبعض الحالات مثل الأهداف والوسائل وفق البدائل أو الخيارات المتاحة للوصول الى الحكم المميز نسبياً . (Kruglanski et al, 2000:432) فتشير وظيفة التقييم بصورة عامة الى عملية تحديد تكميم حجم الشيء وأهميته، وعليه فإن قيمة وأهمية كل من الحالة أو الموقف الآني والحالة النهائية يمكن تقييمها من قبل الفرد بشكل متنسق ، وبذلك يمكن استعمال الوسائل المتاحة له أو الإفادة من هذه الوسائل للتحرك نحو تحقيق الحالة النهائية أو بعيداً عنها (Higgins et al , 2003 : 184).

• التنقل

يعرف التوجه نحو التنقل أنه خاصية من خصائص التوجه نحو الفعل او السلوك، وطبقاً لـ كروكلانسكي (kruglanski et al ,2000) هو مظهر من مظاهر التنظيم الذاتي ، الذي يتعلق بالحركة من حالة لأخرى عن طريق استعمال المصادر النفسية المتاحة للفرد والتي تبدأ به وتحافظ على الحركة المستمرة نحو الهدف وبطريقة مستقيمة ومباشرة من دون الانشغال بالأحداث التي تؤدي إلى اللهو وغير الضرورية أو حتى مجرد التأجيل لأي خطوة ، فالتنظيم الذاتي المثالي ينبغي أن يستعمل أو يستفيد من كلا البعدين (التنقل والتقييم) في عملية التنظيم ويوثق صلة احدهما بالآخر الأمر الذي من شأنه أن يجعل من بعد التنقل يذهب بالاتجاه الصحيح الذي يحدده بعد التقييم بدلاً من الذهاب باتجاهه غير المحدد (تقييم غير كافٍ) أو يذهب ببعد التقييم إلى التأمل لفترة طويلة ويجعله يراوح في مكانه (التنقل غير كافٍ) من دون إحراز أي تقدم ، لذا فإن الحركة في الاتجاه الصحيح تتطلب ان يعمل كل من التقييم والتنقل سوية من اجل الوصول الى تحقيق ما يراد انجازه (Kruglanski et al ,2000:633) .

• مناقشة النظريات Discussion of theories

ناقشت كثير من النظريات السلوكية والمعرفية والاجتماعية عملية التنظيم الذاتي للسلوك

بوصفها عملية أساسية في تنظيم مسارات سلوك الفرد و شخصيته في مواقف الحياة المختلفة ، فقد يرى (باندورا) إن عمليات التنظيم الذاتي لها دور كبير في تنظيم سلوك الفرد إذ إن الأفراد قادرون على تنظيم سلوكياتهم في ضوء النتائج التي يتوقعونها عند القيام بمثل هذه السلوكيات ، فوفقا لهذا المبدأ ، أن الأفراد قادرون على إعادة تنظيم السلوكيات وتنويعها وفقا للتوقعات والنتائج التي يحددونها فالأفعال التي تعطيهم إحساساً بالفخر والرضا الذاتي تكون مرغوبة أكثر عند القيام بها من الأفعال التي تؤدي إلى النقد الذاتي وبهذا يرى (باندورا) بان التنظيم الذاتي يمثل قابلية الفرد و قدرته على تنظيم الأنماط السلوكية التي يقوم بها في ضوء النتائج التي يتوقعها من جراء القيام بهذه الأنماط السلوكية وتفسير التغيرات المصاحبة بطريقة عمليات التنظيم الذاتي وليس بطريقة الرابطة بين المثير والاستجابة بالإضافة إلى أهمية التنظيم الذاتي في فهم وتحديد (مفهوم الذات) فهما جيدا لان الفرد إذا وجد نفسه يقترب من معايير وأهدافه الشخصية سوف يتكون لديه تقدير ذاتي عال والعكس صحيح ، هذا وقد حدد (باندورا) ثلاثة مقومات أو أبعاد رئيسية لتحقيق التنظيم الذاتي في سلوك الفرد هي (الملاحظة الذاتي ، و الحكم الذاتي و الاستجابة الذاتي) ، كما ركز كل من (كارفر وسكاير) على عمليات التغذية الراجعة في التنظيم الذاتي لسلوك الفرد لتقليل التناثر بين الأعمال الفعلية والأعمال المرغوبة فالفرد يقارن بين خصائص سلوكه وبين قيم مرجعية بارزة ويحاول أن يكيف سلوكه ليكون قريبا جدا من هذه القيم المرجعية فالسلوك ينظم هرمياً بشروط عملية الضبط فان نتيجة نظام التغذية الراجعة هي إعادة ترتيب القيم المرجعية عند المستوى الأدنى التالي من التجريد والتنظيم الهرمي يتضمن ثلاثة مستويات عليا من الضبط يسمى المستوى الأول (مفهوم النظام) مثل الإحساس الشامل بالذات المثالية والمستوى الثاني يسمى (مستوى التحكم بالمبادئ) أي يتبنى الفرد مبدأ من المبادئ التي تكون موجودة ضمناً في الذات المثالية التي يطمح إليها ويعمل وفقا له كالصدق والمسؤولية أما المستوى الثالث هو (برامج العمل) وهي أنواع النشاطات التي يعرفها معظم الافراد كسلوك ، فالمبادئ تؤثر في مستوى البرنامج كقيم مرجعية وأيضا تؤثر على الخيارات التي يتم عملها ضمن البرنامج ، هذا ويقترح (روبيكون) وظيفتين أساسيتين للسلوك المنظم ذاتياً هما الوظيفة الاستشارية التي تمثل البدء بالالتزام بتحقيق تفضيل معين أو رغبة ما والتي تشكل مغزى الهدف والوظيفة التنفيذية لتخطيط والتزام الفرد بمسار خاص لإنجاز الفعل وتحقيق تلك الرغبة وهو ما يشكل المغزى السلوكي ويرى (روبيكون) إن كل من بعد التقييم والتنقل الذي جاء بهما (هيكنز و كروكلانسكي) في نظريتهما له ارتباطات مختلفة مع التشاور والتنفيذ في كل مرحلة من مراحل الفعل وان يكونا موجودين بشكل حتمي في كل

مرحلة من مراحل الفعل أو السلوك على الرغم من اختلاف تقديراتهما، حيث يقصد كل من (هيكنز و كروكلانسكي) بالتنظيم الذاتي بأنه جميع الإجراءات التي ينفذها الشخص والذي يكافح من أجل تحقيق أهدافه عن طريق سلسلة من الإجراءات وهذه الإجراءات تتضمن تحديد الأهداف واختيار كيفية التعامل معها ومن ثم تحقيق هذه الأهداف وعبر هذه السلسلة من الإجراءات يحتاج الفرد إلى عملية تقييم ومن ثم تقرير استعمال أفضل الوسائل المتاحة التي تؤدي إلى الوصول إلى الهدف والالتزام باستعمال هذه الاستراتيجيات المختارة حتى النهاية والى أن يحقق أهدافه ، أذ استندت هذه النظرية إلى بعدي التنقل والتقييم ، إذ يشير بعد التقييم إلى جزء رئيس من عملية التنظيم الذاتي فعندما يقوم الفرد بعملية التقييم فإنه إنما يقارن ويعطي التقديرات المحتملة للجهد المبذول والمطلوب للوصول إلى الهدف ، وكذلك الإجراءات التي يتطلبها الوصول إلى الهدف أما بعد التنقل فيشير إلى الجزء الآخر من التنظيم الذاتي والمستند إلى الفعل ، وذلك عندما يلتزم الفرد بأسلوب التنفيذ بطريقة خطوة بخطوة حتى يصل إلى الهدف ولهذا يمكن النظر إلى بعدي (التنقل والتقييم) على إنها مفهومان معتمدان أحدهما على الآخر في البناء العام للتنظيم الذاتي للسلوك ، فالتنظيم الذاتي المثالي ينبغي ان يستعمل او يستفيد من كلا البعدين (التنقل والتقييم) .

ثانياً الاستغراق الوظيفي (Job Efficiency) :

يعد الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الحديثة الظهور بسبب التغيرات التي تشهدها المنظمات، وذلك كونه يحقق الفاعلية الذاتية في العمل مما يكسبها ميزة تنافسية ويحفظ لها مكانتها؛ إذ إن تعزيز فاعلية الفرد الذاتية تمكنه من التكيف والانسجام مع بيئة العمل، وبناء على ذلك يعد الاستغراق الوظيفي عاملاً رئيساً لزيادة الدافعية لدى الموظفين مما يحسن من أدائهم ويحقق لهم الرفاهية ولمنظماتهم الولاء (الغامدي ، ٢٠٢٠ : ٣٧) .

كما يرى البعض أن الاستغراق الوظيفي أحد الأبعاد الرئيسة لفهم سلوك الأفراد داخل المنظمة، بوصفه أنه مؤشر يعكس عدة متغيرات سلوكية كالغياب، والرضا، والأداء والإنتاجية، ودوران العمل، كما يعد من القرائن الدالة على مدى ثراء الوظيفة وجودة التصميم (زناتي، ١٩٩٧ : ٢٧١) .

وتحتاج المؤسسات التربوية إلى أن تنتهج نهجاً علمياً دقيقاً في مسألة اختيار العناصر البشرية، وذلك نظراً لأهمية العنصر البشري عملاً بقول الله تعالى على لسان بنت شعيب لأبيها (إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ) (القصص، آية: ٢٦)، إذ تتغير القوة باختلاف الأزمان، وتتمثل اليوم في المهارات التقنية والمادية والمؤهلات العلمية، وتتمثل الأمانة أيضاً في المؤهلات السلوكية والأخلاقية،

والفهم لرسالة المنظمة وأهدافها ، ومما لا شك فيه، أن المؤسسات الناجحة هي تلك التي تشجع على التماسك والعمل الجماعي، وتقوم على إبراز قدرات ومهارات معلمي التربية الخاصة ، وإزاء فعاليات التكيف مع البيئة الداخلية والخارجية للعمل، وغيرها من العلاقات الاجتماعية، والتي بالتأكيد سوف تزيد من درجة فاعلية عاملها ورضاهم عن أعمالهم (حجازي ، ٢٠٠٤ : ٤٤) .

إن مناخاً اجتماعياً يسود في المؤسسات التربوية وتتوافر فيه درجات من الرسمية، وبعضاً من الجوانب الشخصية، يشعر فيه الأفراد بأن لهم نصيباً في الملكية الجماعية، وإحساساً بالتعاون فيما بينهم وشعوراً بحافز قوي على المشاركة البناءة في تحقيق أهداف المنظمة من شأنه أن يخلق نوعاً من التفاعل بين الفرد بقدراته وإمكانياته مع البيئة المحيطة به سواء كانت داخلية أم خارجية (زناتي ، ١٩٩٧ : ٢٧٤) .

ويمثل الاستغراق الوظيفي القيم الداخلية للفرد تجاه جودة العمل وأهميته في حياة ذلك الفرد ، كما يُعد احد العناصر الاساسية الاكثر اهمية في جودة حياة العمل ، إذ يتحدد ببعدين هما : البعد المعرفي الاتجاهات نحو الوظيفة ، والبعد النفسي الذي يتمثل في التوافق النفسي مع الوظيفة ، إذ يمثل الاستغراق الوظيفي في الوظيفة ما دالة القدرة الوظيفية على اشباع الحاجات الشخصية (نجم ، ٢٠١١ : ٦) .

وفي المؤسسات والتنظيمات الرسمية المختلفة يقاس إنجاز الفرد بمستوى أدائه الوظيفي، وتسعى بعض الدراسات للخوض في هذا المجال في محاولة لمعرفة العلاقة التي تربط بين مستوى الأداء وبعض المتغيرات الأخرى في بيئة العمل، وذلك بهدف التركيز على هذه المتغيرات ومعرفة، من أجل الوصول إلى آليات ترفع من الأداء الوظيفي للعاملين، ومن هذه المتغيرات: العلاقات الاجتماعية - النفسية والوظيفية. إذ يحدث في بيئة العمل بداخل التنظيمات الرسمية نوع من العلاقات الاجتماعية - النفسية والوظيفية التي لا يعيب تأثيرها عن الأداء الوظيفي لدى العاملين، وتتسأ هذه العلاقات بين فردين أو أكثر من العاملين، وتنتج علاقات تتميز بالتآزر والتعاون، أو علاقات ترتبط بالتحدي والمنافسة وغيرها من العوامل المؤثرة على الأداء كالرغبة والقدرة وبيئة العمل بما تحوي من جوانب مادية ومعنوية (مصطفى ، ٢٠٠٠ : ٨٩) .

ويعمل الأفراد ضمن المؤسسات والتنظيمات الرسمية عدداً معيناً من الساعات يومياً ويحدث أن ينشأ ضمن بيئة العمل ما يؤثر على أداء الفرد، فالخصائص الشخصية للفرد وظروف العمل وروحه المعنوية ومدى إحساسه بالانتماء تجاه عمله وزملائه في العمل جميعها تتداخل فيما بينها لتجد لها

صدي مؤثراً على أداء الفرد ومدى كفاءته وفعاليتته (الرواشدة ، ٢٠١٦ : ٢٦) .

ويعد الأداء للفرد العامل في المؤسسات الحكومية من أهم المقاييس التي بواسطتها يتم معرفة مستوى إنجازها في عمله؛ ذلك لأن المنظمة هي وحدة اجتماعية تمارس فيها شبكة من الأنشطة المتداخلة وتحدث نتيجة التفاعل بين عدة عناصر: الفرد، والجماعة، والتنظيم، والبيئة والتي تؤثر جميعها على سلوك الموظفين في المنظمات (مصطفى، ٢٠٠٠ : ٢٣) .

ويرتبط الأداء الوظيفي بعدة متغيرات يمكن قياسه بها أو من خلالها، كما يتأثر بعدد من العلاقات الاجتماعية - النفسية والوظيفية بين الأفراد. إذ تعتمد إنتاجية الفرد على مستوى أدائه، لذا فإن كل ما يؤثر على الأداء سواء سلباً أو إيجاباً يؤثر بالتالي على إنتاجية الفرد (دحلة، ٢٠٠١ : ٦). إن من أهم الأصول التي تميز منظمات عن بعضهما البعض هو مواردهما البشرية، فكل مجموعة تتألف من مزايا فريدة من نوعها مثل المعرفة والمهارات والقدرات ، وتعد الموارد البشرية من أهم أصول أي عمل يحدث في المنظمة بوصفها مصدراً للميزة التنافسية، وقد أصبح من الضروري بالنسبة للمنظمات إيجاد طريقة للإفادة من جميع القوى العاملة المتاحة لغرض الاكتفاء والنمو المتزايد ، ويتطلب المدخل الناجح لأية رسالة الجمع بين السلوك العقلاني والسلوك الشعوري سوية، ولذا يتعين على المنظمة أن تبذل جهداً مقصوداً للوصول إلى هذين المستويين، وهنا لا يعمل الدافع وحده، لأنه من المهم جداً غرس شعور الانسجام والوحدة بين الموظفين لرؤية ورسالة المنظمة ، وقد يكون هذا ممكناً فقط عندما يمكن تحويل جهودهم بنجاح إلى مبدأ الالتزام (Tiwari ، 2011: 10) .

• مفهوم الاستغراق الوظيفي :

يمكن أن نشير إلى معنى الاستغراق الوظيفي بأنه توجيه الموظف كل ما يمتلك من طاقات جسدية ومعرفية وعاطفية نحو تنفيذ المهام المطلوبة منه، وحتى يصل لذلك لا بد أن يتوافر لديه استعداد عالٍ للعمل تدعمه قدرات جسدية وفاعلية ذاتية، مع تجنب الأثر السلبي للعوامل الخارجية، ويتحقق أيضاً الاستغراق الوظيفي عندما يشعر الموظف بالأمن والثقة في علاقاته مع الرؤساء والزملاء، بالإضافة لانسجامه مع عادات المنظمة السائدة، وشعوره بقيمة العمل الذي يقوم به، والذي يتضح من خلال ما أنجز من مهام، ومدى انسجام قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف منظمته (العنزي ، ٢٠١٧ : ١٥) .

لذا فإن امتلاك معلمي التربية الخاصة مستوى عالياً من الاندماج في العمل، والحماس والعمل

بكفاءة، ويمكن المؤسسة التربوية من تحسين مستوى الأداء التنظيمي، وكسب سمعة جيدة (Miller ، 2008 : 8).

بناء على ما سبق، فإن رفع مستوى أداء الموظفين للوصول إلى درجة عالية من الأداء التنظيمي يتحقق عندما تتوافر الظروف والعوامل التي تشجع على استغراق العاملين كالتمكن، والمشاركة في اتخاذ القرار، والعدالة، وبناء الثقة، والأجور والمكافآت والعمل الجماعي (المغربي، ٢٠٠٤ : ٤١) .

ويمثل الاستغراق الوظيفي تلك الحالة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها مستشعرا أهميتها، فالأمر مرتبط هنا بالناحيتين العقلية والعاطفية معا، ذلك أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بعدة مؤثرات كالمستوى العاطفي الذي يظهر من خلال الآثار الإيجابية التي تنعكس على الموظف؛ مثل: مشاعر السعادة والرضا وتقدير الذات، وعلى النقيض من ذلك تتضح الآثار السلبية؛ كالقلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس عندما ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي (ماضي ، ٢٠١٤ : ٢٥) .

وفي ضوء ذلك، يمكن تجميع مفاهيم الاستغراق الوظيفي من خلال عرضها الأدبيات في ثلاثة عناصر جوهرية هي:

- يمثل العمل الاهتمام الأساس في حياة الفرد؛ لأنه يشبع احتياجاته الرئيسية، ويشكل هويته .
- المشاركة الفاعلة للفرد في العمل التي تحقق له الاستقلالية، واعتبار الذات واحترامها من خلال صنع القرار .
- يعد الأداء الوظيفي الأساس لتحقيق الذات، إذ يشعر الفرد بقيمة ذاته (Uygur & Kilie, 2009 : 114) .

ويستنتج مما ذكر أن مفهوم الاستغراق الوظيفي يتضمن رغبة وقدرة الفرد على مساعدة المنظمة بالمضي قدماً نحو تحقيق أهدافها، فضلاً عن وجود رابطة عاطفية إيجابية تجمع الموظف بمنظمتها، ورغبته في تجاوز الدور الطبيعي في العمل، وبذله مزيداً من الجهد لتنفيذ مهامه الوظيفية (العنزي، ٢٠١٧ : ١٦) .

كما يعبر مفهوم الاستغراق الوظيفي عن مدى الأهمية للوظيفة في حياة الفرد من ناحية ومدى استعداده للمحافظة عليها، وبذل أقصى جهده للوفاء بمتطلبات تلك الوظيفة من ناحية أخرى، فالاستغراق يعني محبة الفرد لعمله أو كونه مهتماً بالعمل المرتبط به، ولذا ففي الغالب يلاحظ على الأشخاص ذوي المستوى العالي من الاستغراق الوظيفي اهتمامهم بشكل صادق وحقيقي بأعمالهم

بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر، وتركيز أغلب الجهود في عملهم؛ وبالتالي يبدون أعلى مستويات الأداء (محمود ، ٢٠١٣ : ٧٩) .

• نشأة الاستغراق الوظيفي وتطوره :

بدأ ظهور مصطلح الاستغراق الوظيفي حين صاغه ويليام كاهن William A. Kahn في عام ١٩٩٠ في مقالة في أحد المؤتمرات بعنوان: الظروف النفسية للاستغراق الوظيفي أو الانعزال عن العمل، إلا أن أصله يعود إلى تجربة ألتون مايو Mayo في شركة هوثورن وبسترن إلكترونيك بشيكاغو في الولايات الأمريكية المتحدة ما بين عام ١٩٢٧ إلى ١٩٣٢، حين قام فريق من الباحثين بدراسة ظاهرة التمرد، وعدم الرضا عن العمل من قبل العاملين في الشركة، والتي كان من نتائجها:

- إن العاملين يستجيبون للإدارة كأعضاء في مجموعات لا أفراداً.
- إن القيادة الفاعلة هي التي يتم فيها مشاركة العاملين والاهتمام بمشكلاتهم.
- للجانب الإنسان دور كبير في تحديد إنتاجية العامل .
- للحوافز المعنوية أثر على تحفيز العاملين .
- طاقة العامل لا تحدد بناء على الطاقة الجسدية ، وإنما بناء على طاقتهم الاجتماعية من حيث شعورهم بالرضا والتوافق مع رؤسائه، والتعاون بينه وبين زملائه من جهة أخرى (شرف ومعوذ ، ٢٠١٢ : ٦١).

أما ظهور مفهوم الاستغراق الوظيفي بالمعنى فكان في الربع الثاني من القرن العشرين الميلادي خلال دراسات الباحثين التي اتسمت غزارتها في المدة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٠ حتى إنها بلغت أكثر من ١٦٠٠ بحثاً (4 : 2013 ، Schaufeli) .

وبعد بلورة مفهوم الاستغراق الوظيفي ونمو ملامحه مع بداية الألفية الثالثة ، بدأ بعض الباحثين يتجه نحو توظيف هذا المفهوم في المجال التربوي، وخاصة أنه يركز على الاندماج والانغماس في العمل وبذل الجهد والشعور بالرضا الوظيفي من قبل العاملين (معوذ ، ٢٠١٧ : ١١).

وقد كانت دراسات الاستغراق الوظيفي سابقا تهتم بالظروف التنظيمية التي تؤدي إلى الاستغراق الوظيفي كالدافعية ومعنى العمل وكفاءة الإشراف والحوافز وغيرها، ثم التحقت فيما بعد إلى التركيز على المتغيرات الاجتماعية المؤثرة في الاستغراق الوظيفي مثل: العادات والتقاليد والقيم (نجم ، ٢٠١١ : ٦).

• أهمية الاستغراق الوظيفي:

أصبح الاستغراق الوظيفي بعداً بالغ الأهمية من أبعاد وظائف إدارة الموارد البشرية إذ انه يرتبط بالمنتجات الناتجة عن مواقف وسلوكيات ونويا العاملين ، وهو مسألة يتزايد الاهتمام بها يوماً بعد يوم ، فبعد أن كان مركزاً للاهتمام خلال التسعينات وأوائل عام 2000 ، أصبح يطلق عليه اليوم المنطقة الجديدة من القرن الحادي والعشرين باعتبارها العامل المهيمن لنجاح المؤسسات كافة (النجار ، ٢٠١٧ : ٣٨) .

ويتطلب نجاح وتميز المؤسسات التربوية بشكل عام والمدارس بشكل خاص وجود موظفين يتسمون بصفة الاستغراق الوظيفي، إذ يمتلكون روابط قوية مع وظيفتهم من الصعب كسرها، ويظهرون تمسكهم الشديد بوظيفتهم، ويتصفون برغبتهم القوية في إنجاز مهامهم مما ينعكس إيجاباً على مخرجات العملية التعليمية التعلمية، من هنا تظهر جلياً ضرورة التعرف على أهمية الاستغراق الوظيفي وأثره على المدارس (أبو احمد ، ٢٠٢٠ : ٢٦) .

يعد الاستغراق الوظيفي المفتاح الرئيس لنجاح المدارس وتقدمها، فالمعلم الذي لديه مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي بعمله يجعل المدرسة تميل إلى التمسك به، مما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي له، وتعمل على تحسين الأداء التنظيمي، كما يمثل الاستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج بها الموظف مع عمله الذي يمارسه ويستشعر أهميته (الحسني، ٢٠١٣ : ٤٣).

يعد موضوع الاستغراق الوظيفي من الموضوعات المهمة التي يتطلب من أصحاب القرار الاهتمام به، والعمل على تنميته وتحسينه لما له من أهمية كبيرة في سير عمل المدرسة، والتأثير الفعال على الأداء المؤسسي، إذ يزيد الاستغراق الوظيفي من فاعلية الأداء الفردي والجماعي، ويساعد على تحقيق الجودة والتحسين المستمر، وله أثر كبير في انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل، وزيادة الالتزام بقيم ومبادئ المدرسة، والعمل الجاد على تحقيق أهدافها في التحسين والتطور المستمر في كمية ونوعية مخرجاتها (المنطاوي، ٢٠٠٧ : ٤٣).

تتبين مما سبق على الأهمية الكبيرة للاستغراق الوظيفي ودوره في تحسين بيئة المدرسة وتحقيق أهداف المؤسسة التربوية المنشودة، إذ لا بد من توافر الظروف المناسبة والمناخ التنظيمي الملائم لتعزيز هذه القيمة لدى معلمي التربية الخاصة وتمكينها، وهذا يقود إلى دعم واستثمار جميع الإمكانيات والموارد داخل المؤسسة التربوية لتنمية الاستغراق الوظيفي.

• خصائص الاستغراق الوظيفي :

- تتمثل أهم خصائص الاستغراق الوظيفي في مجموعة من العوامل وتشمل :
 - **الخصائص الشخصية :** إذ تتضمن كلاً من الدوافع والقيم والاتجاهات والأنواع .
 - **الخصائص الوظيفية :** وتشمل كلاً من الحوافز واستقلالية العمل والتنوع وتوصيف المهام والمشاركة والتغذية العكسية .
 - **الخصائص الاجتماعية :** وتشمل كل من العمل مع الآخرين والمشاركة في اتخاذ القرارات ومشاعر النجاح ، إذ بينت دراسة (قاسم ، ٢٠١٢) أن تلك الخصائص مرتبطة مع بعضها البعض ، لأن العمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلاً من الخصائص الاجتماعية التي ستتأثر بخصائص الفرد الشخصية مثل النوع والأخلاقيات والقيم والدوافع وهذه الأخيرة ستتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالوصف الوظيفي والحوافز (قاسم ، ٢٠١٢ : ٩٦) .

• شروط الاستغراق الوظيفي :

- تطابق الموظف مع عمله .
- تحفيز الموظفين تحفيزاً قوياً .
- شعور الموظفين بالتضامن مع المؤسسة ، وبالولاء والانتماء إليها .
- جعل الموظفين ينظرون نظرة شاملة إلى الأداء لتحقيق القيمة الذاتية .
- تحقيق فاعلية نسق الاتصال وتعزيز التواصل .
- مراعاة الظروف الاجتماعية والتنظيمية للموظفين .
- تثمين الجوانب الأخلاقية والقيمية لدى الموظفين .
- القدرة على إدارة الجوانب الفنية للعمل .
- الانسجام في التعامل مع القواعد التنظيمية .
- اتساق العلاقات الاجتماعية والانسجام في بيئة العمل .
- تشجيع الإدارة على مشاركة الموظفين في الإبداع وتطبيق أفكار جديدة بالعمل .
- توافر إطار قيمي مفاهيمي يحث الموظف على الاستغراق في وظيفته .
- توافر الرغبة والقدرة للموظف لانهماك في وظيفته (أبو شنب ، ٢٠١٧ : ٦١) .

- مستويات الاستغراق الوظيفي :

يشير (جلاب ، ٢٠١١) إلى ثلاثة مستويات للاستغراق الوظيفي، وهي كما يلي:

(١) الاستغراق في الاقتراح:

يمثل الاستغراق في الاقتراح تغييراً طفيفاً مقارنة مع التوجه نحو الرقابة، إذ يشجع الأفراد على تقديم الأفكار الهادفة لتطوير الطريقة التي يؤدون بموجبها العمل، كما يكافئون على ذلك، وتبقى الرقابة بيد الإدارة في قبول أو عدم قبول تلك الأفكار.

(٢) الاستغراق الوظيفي:

يمثل الاستغراق في الوظيفة تغييراً أكثر أهمية ، إذ يستطيع الأفراد تطوير المهارات واستعمالها ، كما يمتلك الأفراد استقلالية كبيرة في عملهم ويحصلون على التغذية العكسية المناسبة عن العمل الذي يقومون به، وهنا يقتصر دور المشرفين على التركيز على الدعم بدلاً من توجيهه.

(٣) الاستغراق المرتفع

يحدث عندما تمنح المنظمة الأفراد العاملين فيها إحساساً بالمشاركة في الأداء الإجمالي لها (جلاب ، ٢٠١١ : ٤٤٩) .

- عناصر الاستغراق الوظيفي :

أوضح (Marcus & House, 1973) المشار له في " أحمد" أن هناك عدة عناصر يجب توافرها لتحقيق الاستغراق الوظيفي وهي :

١. التمكين : يشير التمكين إلى درجة اتخاذ القرار التي يمكن أن يتعامل معها معلم التربية الخاصة في أثناء العمل في المدرسة .
٢. المعلومات : يقصد بها البيانات والحقائق حول كمية ونوعية العمليات التي يقوم بها معلم التربية الخاصة داخل المدرسة .
٣. المعرفة : تشير إلى المستوى الذي يمكن لمعلم التربية الخاصة من خلاله تقييم هذه المعلومات وتوليد استنتاجات مختلفة .
٤. المكافآت : تشير إلى المزايا المادية أو غير المادية المقدمة لمعلم التربية الخاصة مقابل خدماته لتحسين الأداء التنظيمي (أحمد ، ٢٠١٧ : ٢٧) .

• عوامل نجاح الاستغراق الوظيفي :

- لضمان نجاح الاستغراق الوظيفي لا بد من توافر ما يأتي :
١. توافر القدرة لدى الفرد والرغبة في العمل .
 ٢. وجود إطار من القيم لدى الفرد تحثه على الاستغراق في الوظيفة .
 ٣. يجب النظر إلى الفروقات الشخصية بين الأفراد من حيث مستوى التعليم ، ومستوى الوظيفة ، والنوع ، وقوة الحاجة والسيطرة .
 ٤. مناسبة وظيفته بمؤهلاته وشخصيته (الوحيددي ، ٢٠١٣ : ٢٧) .

• العوامل المؤثرة في الاستغراق الوظيفي :

١. السمات الشخصية : وتشمل السمات المتعلقة بالموظف وتتمثل في نوعه وعمره ومستوى تعلمه وأقدميته في العمل ، وحالته الاجتماعية ونمط شخصيته .
٢. ظروف العمل : وترتبط ببيئة العمل وتشمل القيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات ، وحجم المؤسسة .
٣. التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية : بمعنى التداخل والتفاعل بين الموظفين وظروف العمل (المتولي ، ٢٠١٣ : ٤٤٠) .

• أبعاد الاستغراق الوظيفي:

من خلال استعراض الباحث لأبعاد الدراسات السابقة وجد تشابهاً في بعض الدراسات واختلفت في البعض الآخر، ويعود ذلك للهدف الذي تسعى إليه كل دراسة وللنتائج المراد الحصول عليها، وكذلك طبيعة المنظمة التي تجري عليها الدراسة ومنها ما يأتي :

يشير ريش (Rich et , 2010) المشار اليه في " الشريفي " ٢٠١٩ على أن الاستغراق الوظيفي له ثلاثة أبعاد رئيسية وهي :

البعد الأول / الاستغراق العاطفي :

ويعني وجود علاقة قوية بين عواطف وأفكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته ، أو مدى قوة استمتاع الفرد العامل في وظيفته ، أو مدى حبه لعمله .

البعد الثاني / الاستغراق المعرفي :

ويشير إلى استغراق الأفراد العاملين بشكل كامل من الناحية الإدراكية في ممارسة عملهم ، أو هو

درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته ، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته .

البعد الثالث / الاستغراق السلوكي (الأدائي) :

ويعني توجيه طاقات الفرد الجسدية نحو استكمال وظيفة معينة موكلة له (الشريف ، ٢٠١٩ : ١٧) . وأشار الخفاجي وآخرون (٢٠١٤) إلى الأبعاد التالية للاستغراق الوظيفي :

البعد الأول / الحماس :

وهو يمثل الحالة التي تتميز بالنشاط والحيوية في أثناء القيام بالعمل ، والاستعداد للجهد واستثماره في عمل واحد . والقدرة على مواجهة التحديات والصعوبات اعتماداً على مستوى عالٍ من الطاقة والمرونة العقلية .

البعد الثاني / التفاني والإخلاص :

ويشير إلى مدى ارتباط الفرد بعمله ، مع بذل الجهد من الاهتمام والمنافسة ، مما يتطلب المزيد من الانضباط الذاتي والاستعداد الدائم لحل أي مشكلة .

البعد الثالث / الانغماس والانهماك :

ويعني الاستغراق الكلي من جانب العاملين في وظيفتهم ، نتيجة الشعور بالرضا أثناء أداء المهمة ، وشعورهم بالمتعة بعملهم ، وهذا النوع من الاستغراق يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والاستيعاب والتكيف مع العمل الذي يقومون به (الخفاجي وآخرون ، ٢٠١٤ : ٩٦) .

وجاء (Hickman , 2010) المشار إليه في "محروق" ، وبويلي" بخمسة أبعاد للاستغراق الوظيفي ، يحتاج قادة المنظمات والمؤسسات التربوية التركيز عليها لتحقيق أفضل النتائج وتعزيز استغراق العاملين ، وهي كالاتي :

١. **الانتماء :** ويشير إلى كيفية تعاطف الأفراد مع القيم الأساسية للمؤسسة ، وفهم كيفية دعم

وظائفهم الفردية المهمة ، والشاملة ، وإيجاد وسائل لدمج المهمة والقيم في ثقافة مؤسساتهم .

٢. **الإلهام :** هو إحساس الأفراد بالفخر لما تقوم به مؤسساتهم ، وبقادتهم ، وأن يشعروا بالهدف الذي

لم يتحقق إلا باستغراقهم بالعمل وتواصلهم العاطفي مقابل إشراكهم في قيادة التغيير الإيجابي .

٣. **الفهم :** إذ يحتاج الأفراد لفهم عميق لأهداف المؤسسة والخطة الموحدة لتحقيق هذه الأهداف

مقابل فهم القادة العميق لتحقيق تحديات العمل المتكررة والشفافة ، وخلق بيئة يمكن من خلالها

الإحساس بالاطمئنان مع الحصول على ردود فعل ملموسة لأدائهم .

٤. الدعم : من خلال خلق ثقافة تواصل وتفاعل إيجابياً بين الموظفين والمديرين ، مع تقييم المهارات سواء المادية وغير المادية لشغل المناصب الإدارية ، ومنح فرص التدريب لمساعدة المديرين المستجدين في العمل لضمان النجاح في أدوارهم وتبسيط الإجراءات .

٥. التقدير : ويقصد به مقابلة إسهامات الموظفين بالتقدير والثناء الصادق من المديرين ومنح فرص التطور الوظيفي وفرص التعليم لنيل رضاهم الوظيفي (محروق وبويلي ، ٢٠٢٠ : ٤٨).

• استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي :

تري سلطانا (Sultana,2015) أن "هناك مجموعة من الاستراتيجيات تعمل على تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين ، كإتاحة فرص النمو المهني للموظفين، وتعزيز التواصل، وتحديد جوانب العمل، وكذلك تحديد نتائج قابلة للقياس، فضلاً عن إنشاء خطة عمل، والحصول على التغذية الراجعة الفورية، وكذلك ربط مشاركة الأفراد بالنتائج، ودعم القيادة".
(Sultana, 2015 : 112-113).

واقترحت تويري (Tiwari,2011) المشار اليه في "العبادي والجاف" مجموعة من الاستراتيجيات لتطوير مستوى الاستغراق في ضوء العوامل التي تؤثر عليه، وذلك من خلال: العمل نفسه، بيئة العمل، القيادة، فرص النمو الشخصي، فرص المساهمة |
(العبادي والجاف ، ٢٠١٢ : ٨٠).

وقد تناولت الادبيات العديد من الاستراتيجيات التي تعمل على تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المجالات الآتية:

١ : العمل نفسه The work itself :

تمثل هذه الاستراتيجية توظيف التنظيمات الإدارية المتعلقة بالوظيفة، وما يتعلق بها من أجل تعزيز الاستغراق الوظيفي من خلال العديد من المداخل ، إذ يشير (العبادي والجاف ، ٢٠١٢) إلى أن زيادة الدوافع الذاتية للأفراد تتم من خلال الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف؛ والتي يجب أن تتضمن مجموعة من النقاط على النحو الآتي:

- تلقي الأفراد ملاحظات ذات مغزى حول أدائهم، ويفضل أن تكون من خلال تقييم أدائهم، وهذا يعني أنه يجب أن يكون عملهم داخل المنظمة بشكل مثالي من خلال إنتاج متكامل كعملية أو كخدمة، أو كجزء كبير منها يمكن مشاهدته بشكل كلي .

- الاستخدام الأمثل للقدرات؛ بحيث يجب أن ينظر الأفراد إلى الوظيفة بوصفها مهمة تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل أداء الوظيفة بفعالية.

- التحكم الذاتي (الاستقلالية)، وتعني منح الأفراد مزيداً من التحكم الذاتي في مهامهم الوظيفية، حيث يشعر الأفراد بأن لديهم درجة عالية من الاستقلالية حول تحديد الأهداف الخاصة بهم، وتحديد المسارات لتحقيقها (العبادي والجاف ، ٢٠١٢ : ٨٠) .

وترى موجان (11 : 2013 , Maughan) أنه " قد يمتلك الفرد موارد شخصية تؤثر على استغراقه الوظيفي، تشمل: تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، ومركز الضبط (التحكم في النفس)، وتنظيم العواطف".

٢ : بيئة العمل The work environment

تعد بيئة العمل من أهم روافد تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين إذ تتعلق بتوافر المتطلبات كافة التي من شأنها تسهيل مهام العاملين.

ويرى (نجم و عجوة و الشنواني ، ٢٠١٥) أن توافر الموارد كافة تسمح للعاملين باتخاذ أفضل القرارات، وتحمل المسؤولية عن نتائجها، فضلاً عن زيادة فعالية الاتصال والتنسيق بين الوحدات الإدارية لضمان أداء مهام العمل بأكبر قدر من الكفاءة (نجم وعجوة والشنواني ، ٢٠١٥ : ٣٦٩) .

ومن هنا فإن هذه الإستراتيجية تتناول الاهتمام الشامل بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل في المجتمع المدرسي، كما أنها تعمل على تعزيز الإثارة في المهام التي يقوم بها معلمي التربية الخاصة، وتنمي الفكر الإداري الحديث لدى قادة مديري المدارس، وتعديل من التوجهات التقليدية نحو توجهات جديدة، تعمل على تخفيف الأعباء الوظيفية، وتسمح لمعلمي التربية الخاصة بحرية الإبداعات والإنجازات؛ نظراً لأن انجاز المعلمين بكفاءة عالية نابع من شعورهم بالفخر لما تقدمه البيئة التعليمية لهم، وتحتاج هذه الإستراتيجية أيضاً إلى التركيز على جوانب مهمة من بيئة العمل، كحرية ابداء الرأي، والمشاركة في صنع القرارات، ويمكن أن تشمل الإستراتيجية صياغة وتطبيقاً واستحداثاً لنواح تهتم ببناء علاقات فاعلة مع المعلمين في أدوارهم، ومعاملة المعلمين بما يتفق مع مكانة المعلم.

٣ : القيادة Leadership:

تركز هذه الإستراتيجية على ما يجب أن يقوم به المديرون كقادة؛ من أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الاستغراق؛ وذلك من خلال تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم

كيفية توقعات عملهم، والمهارات المستخدمة من قبلهم.

ويرى (نجم وعجوة الشنواني ، ٢٠١٥) أن من آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في التعليم، من خلال تبني نظام الرعاية المهنية لتعزيز آلية التواصل مع العاملين، فضلاً عن تنظيم اجتماعات دورية بين القيادات والعاملين، لتوضيح الأهداف المطلوبة، والإفادة من الخبرة العملية للعاملين المكتسبة في أثناء العمل، ومن ثم السماح بالتشارك المعرفي، فضلاً عن تشجيع العمل الجماعي، وكذلك توافر التغذية المرتدة عن مستويات الأداء مع ربطها بالمكافآت التي لا تقتصر على الجانب المادي الذي يقدم كحوافز تشجيعية لتعزيز السلوكيات الإيجابية التي يحققها التمكين لدى العاملين، بل يتعداها ليشمل جميع الفرص والمزايا التي يتطلع لها المتمكنون سواء في ما يتعلق بالدعم العاطفي او فرص التقدم الوظيفي (نجم وعجوة والشنواني ، ٢٠١٥ : ٣٩٦).

وعليه فإن هذه الإستراتيجية تعد الأكثر فاعلية، لكونها تمزج أساليب متنوعة من التعلم والتدريب والتوجيه. كما أن عملية إدارة الأداء يمكن أن تقدم للمديرين إطاراً مفيداً يمكن من خلاله نشر مهاراتهم في تحسين الأداء، فضلاً عن زيادة استغراق المعلمين، وهذا ينطبق بشكل خاص على أنشطة إدارة الأداء؛ وذلك من أجل تعريف الدور، وتخطيط تنمية الأداء، ومراقبة الأداء، والتغذية الراجعة (العكسية).

٤. فرص النمو الشخصي Opportunities for personal growth:

ويستند عند تطبيق هذه الإستراتيجية الى توافر فرص التطوير والنمو، وكذلك خلق ثقافة التعلم؛ لكونها وسيلة النمو التي من شأنها أن تشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية.

ويري التونيل و كوكاك وكانكير (Altunel, kocak & kancir, 2015) في دراستهم عن الاستغراق الوظيفي للأكاديميين الاتراك أن فرص النمو الشخصي تشير إلى خلق بيئة لديها القدرة على تعزيز وعي ومواهب الأكاديميين وبناء إمكانياتهم الشخصية؛ ومثال ذلك البرامج التدريبية التي يتلقاها مساعدا الأبحاث حول الأساليب والبرامج والأدوات والتقنيات التي تقدمها إدارة الجامعة (Altunel, Kocak & Kancir, 2015 : 409).

وقد أثبتت دراسة باكر و بال (Bakker & Bal , 2010) أن "الموارد الوظيفية كدعم الزملاء والمشرفين، والملاحظات على الأداء، والاستقلالية، وفرص النمو المهني ترتبط ايجابياً مع الاستغراق الوظيفي" (Bakker & Bal, 2010 : 191).

ويرى (نجم و عجوة و الشنواني ، 2015) أن تنفيذ برامج تدريبية لتأهيل معلمي التربية الخاصة تعمل على إكسابهم المهارات اللازمة للتمكين، والتي تتضمن تنمية مهارات القيادة والتفاوض والإقناع والتأثير في الآخرين، والاتصال والعمل الجماعي ومهارات حل المشكلات بشكل إبداعي، ومهارات صنع واتخاذ القرار، فضلاً عن برامج التدريب الفنية المتعلقة بأداء مهام العمل المكلفين به، مع محاولة استثارة العاملين لخلق مناخ تنافسي بينهم يحرك طاقاتهم الكامنة، ويكشف عن معلمي تربية الخاصة المميزين، ممن تتوافر لديهم الرغبة في العمل والقدرة لاكتساب المزيد من الصلاحيات وتحمل مسؤولياته (نجم وعجوة والشنواني ، ٢٠١٥ : ٣٩٦) .

٥. فرص الإسهام في العمل: Opportunities to contribute:

ويقصد به تزويد الأفراد بفرصة للإسهام، وعدم الاقتصار على وضع العمليات التشاورية الرسمية، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة يي (2012 ، YEE) ، إذ تشير إلى أنه يمكن الحفاظ على معدلات الاستغراق من خلال التأكيد على أهمية المشاركة، والاعتراف بالجهود، والمكافآت، وتفعيل نظم التواصل الداخلي". وعلى الصعيد التربوي فإن منح المعلمين فرصاً للإسهام؛ تتعلق بتوافر بيئة العمل التي تمنحهم صوتاً من خلال تشجيعهم على إبداء الرأي والتعامل مع آرائهم بكل تقدير واعتزاز، والعمل على مناقشتها ضمن محاور الاجتماعات والورش التربوية؛ مما يؤصل تلك القيمة الأساسية في المدرسة، والتي يجب أن تكون الإدارة من خلالها على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع والاستجابة لأية إسهامات يقدمها المعلمون (Yee, 2012 : x) .

ويشير تقرير منظمة جالوب (Gallup report , 2014) إلى أنه يمكن تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي معلمي التربية الخاصة بشكل عام عن طريق الأمور الآتية :

- التعرف الى وجهات النظر الخاصة بمعلمي التربية الخاصة إزاء المناهج الدراسية، والأساليب التربوية، والجداول المدرسية، وأخذ وجهات النظر الخاصة بهم بعين الاعتبار في أثناء القيام بعملية اتخاذ القرار .

- العمل على تحسين المشاركة بين المدرء ومعلمي التربية الخاصة من جهة، ولاسيما معلمي التربية الخاصة الجدد .

- تحديد معلمي التربية الخاصة غير المشاركين بصورة فعالة في العمل المدرسي، والعمل على إقصائهم لمدة من الوقت، لاستكمالهم برامج التعلم المستمر. وكذلك العمل على إزالة كافة العقبات التي قد تحول دون استغراقهم الوظيفي (9 : Gallup report , 2014) .

الاستغراق الوظيفي وعلاقته ببعض المفاهيم :

١. الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي :

كثيراً ما يحدث اقتران بين مفهوم الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي على الرغم من وجود اختلافات بينهما فالرضا الوظيفي يشير إلى درجة التوجه العاطفي الإيجابي تجاه العمل والتي يعبر عنها بمدى إشباع العمل لحاجات الفرد ، فالشخص الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يحمل مواقف إيجابية نحو الوظيفة ، ولكنها ليست بالضرورة تؤدي للاستغراق الوظيفي (Clinebell & Shadwck , 2005 : 89-91).

وتشير الدراسات الحديثة الى أنه يجب ألا ينظر للاستغراق والرضا على أنها متغيرات منفصلة ، بل يجب الأخذ في الاعتبار التفاعلات المحتملة بينهما ، وتأثير ذلك التفاعل على المتغيرات الأخرى ، مثل الالتزام بالعمل ومستوى الأداء والقدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات (Dick & Parkers , 2005 : 167).

٢- الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي :

الاستغراق الوظيفي إلى حد ما يشبه الالتزام التنظيمي لأن كليهما يبحثان في اهتمام الموظفين بعملهم ، ولكن الاختلاف بينهما أن الاستغراق الوظيفي يبحث اهتمام الفرد بوظيفته الحالية أو الأخيرة بالنسبة له ، بينما الالتزام التنظيمي هو رغبة واستعداد الموظف للبقاء كجزء من المنظمة أو المؤسسة في المستقبل ، لذا فمن الممكن للموظف أن يكون مستغرقاً بشدة ولكن غير ملتزم . (Raymond&Mjoli,2013:56)

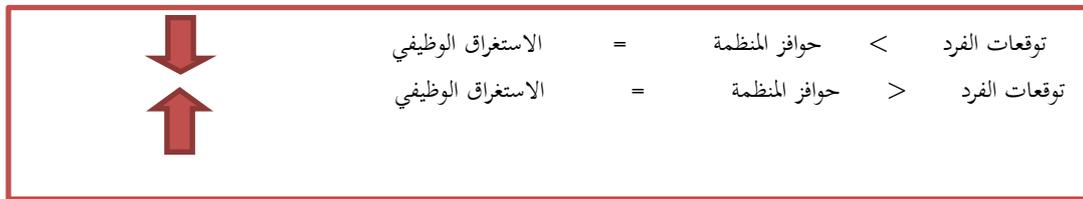
٣- الاستغراق الوظيفي وعلاقته بتمكين العاملين :

تمكين العاملين يعني إعطاء معلمي التربية الخاصة الأكفاء الصلاحيات والمسؤوليات ومنحهم الحرية في أداء العمل ليتصرفوا بطريقتهم طبقاً لأحكامهم الشخصية من دون تدخل مباشر من الإدارة مع توافر كافة الموارد وبيئة العمل المناسبة ، ويشعرون بملكيتهم لنتائج عملهم من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات مما يحقق التوافق بين أهدافهم وأهداف المؤسسة التي يعملون فيها وبالتالي يستغرقون في العمل (Dalay, 2007 : 56).

• نظريات فسرت الاستغراق الوظيفي (Theories that dealt with Job Efficiency)

أولاً - نظرية التوقع: (Vroom (1964)

طورت من قبل العالم (Vroom (1964) وافترضت هذه النظرية أن على المدراء استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين والعمل على إلهامهم وزيادة حماسهم ، وهذا يعتمد بدرجة أساسية على ميل ورغبة الموظف في السلوك وفقاً للنتائج المتوقعة من تصرفه ، ويتحدد استغراق الموظف بمستوى توقعاته ويظهر ذلك في دافعيته للعمل ، وتكون نتائج هذا التفاعل كما في الشكل (١).



شكل رقم (١) يوضح نظرية التوقع

وهذا يدل على أنه إذا كانت توقعات الفرد أقل من حوافز المنظمة سيزداد استغراقه الوظيفي ، وفي المقابل عندما تكون التوقعات أكبر من حوافز المنظمة سيقبل استغراقه الوظيفي . (Ho, 2006 : 33)

ثانياً- نظرية السلوك (Skinner , 1969) :

إحدى النظريات التي تهتم بالسلوك الإنساني والتعلم طورها عالم النفس سكينر (Skinner, 1969) وتتطلق هذه النظرية من فكرة أن السلوك الإنساني هو نتيجة للعلاقة بين المثير والاستجابة ، وهذا يعني أن السلوك هو نتيجة لمثيرات العوامل البيئية المحيطة بالإنسان ، سواء كانت البيئة العامة بكل عواملها ومثيراتها أو البيئة الخاصة بالعمل الوظيفي والبيئة الإدارية (الشماع ، ١٩٩٩ : ٢٤٩) . وترى هذه النظرية أن السلوك يعتمد على ما يتعرض له الموظف من مثيرات وحوافز ، كما أن نتائج هذا السلوك تعتمد على نتائج أو سلوكيات مستقبلية ومتكررة وتعتمد هذه النتائج على نوع المثيرات أو الحوافز المقدمة لها ، فإذا كانت هذه الحوافز إيجابية ، فسينتج عنها تأكيد أو تثبيت سلوكي ، وهذا أمر يقود إلى تكرار السلوك ، أما إذا كانت الحوافز غير إيجابية أو أن الموظف لم يحصل عليها ، فسينتج عن ذلك تثبيط أو عدم تشجيع أو تكرار مثل هذا السلوك ، ولا شك أن الأفراد يميلون عادة إلى تكرار السلوك أو العمل الذي يقود إلى الإشباع والاستقرار وهو ما يسمى بالسلوك

المحفز أو الهادف ، كما أنهم لا يميلون إلى تكرار السلوك أو العمل الذي لا يحقق الإشباع والاستقرار وهو ما يسمى بالسلوك غير المجزي أو السلوك المحبط (أبو سعيد ، ٢٠٠٢ : ٤٨) .

ثالثا - نظرية التكيف الوظيفي Functional Adaptation Theory :

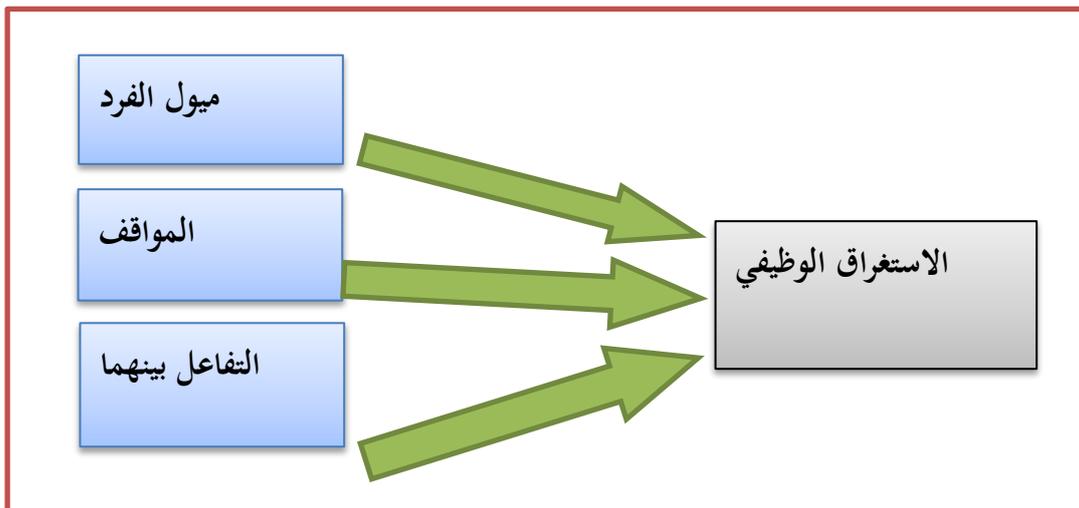
(Lofguist&Dawis1969)

اهتمت هذه النظرية بدراسة سلوك الموظفين العاملين لمعرفة مدى تكيفهم واستقرارهم في أعمالهم الوظيفية التي يمارسونها ، ويرى أصحاب هذه النظرية أن سلوك الموظف في العمل يعتمد على درجة الاستغراق والتكيف والتطابق بين شخصية الموظف وبيئة العمل ويعد الاستغراق الوظيفي هو العامل الرئيسي في تفسير تكيف الفرد مع بيئة العمل كما يتجسد في شعوره بالقناعة والاستقرار في الوظيفة (العيداني ، ٢٠١١ : ٤١) .

وتؤكد نظرية التكيف الوظيفي انه يجب على الإدارة أن تهتم بأبعاد شخصية العامل الشاملة ، وذلك لأن هذه الأبعاد لها دور كبير في تحديد استجابة هذا العامل للمنظمة التي ينتمي إليها ، سواء كانت هذه الاستجابة ايجابية أو سلبية ويقصد بأبعاد الشخصية الصفات الشخصية كالحاجات الإنسانية ، الدوافع ، القدرات (الذكاء والمواهب والاستعدادات الأخرى) والقيم والمواقف والاتجاهات التي يعتنقها الفرد ويؤمن بها وكذلك الفروق الفردية (العديلي ، ١٩٩٥ : ١٠٤) .

رابعا - نظرية التكامل The theory of integration :

قام (Rabinowitz & Hall (1977) بمراجعة الأدبيات السابقة ومن خلالها توصلوا إلى نموذج يوضح أن الاستغراق الوظيفي يتكون من ثلاثة أنواع من متغيرات العمل وهي ميول الفرد والموقف والتفاعل بينهما ، وتتساوى قوة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مع الاستغراق الوظيفي ، وتتساوى أهمية الميول الفردية وطبيعة الموقف في تفسير الاستغراق الوظيفي ونموذج الاستغراق الوظيفي حسب نظرية التكامل يوضحه الشكل الآتي :



شكل رقم (٢) يوضح نظرية التكامل (Rabinowitz & Hall 1977)

على صعيد ميول الفرد فإن الاستغراق الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد ويظهر تأثيره في بعض الخصائص كالعمر والجنس والحالة الاجتماعية ، ومركز الرقابة الداخلية والخارجية ، وموقع السكن ، والاستغراق الوظيفي هو ميزة شخصية ، لذلك لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المنظمة ، ويتأثر بنمط القيادة وفرص العمل ومشاركته في اتخاذ القرارات ، وبعض العوامل الاجتماعية ومزايا الوظيفة وأيضاً قيم المنظمة ، وعندما تتسجم الخصائص الفردية للفرد مع الموقف سينتج بالطبع درجة عالية من الاستغراق الوظيفي (Ho, 2006 : 33-35) .

خامساً - نظرية المدخل التحفيزي Catalytic input theory :

طورت نظرية المدخل التحفيزي من قبل العالم (Kanungo 1982) ، الذي قام بدمج المدخل المختلفة للاستغراق الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية مستخدماً المفهوم الذي ينص على أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بخبرة الفرد الاجتماعية المحتملة وأيضاً بيئة العمل التي يمكن أن تلبي وتحقق طلبه الشخصي ، وافترضت هذه النظرية أن تصورات الموظف المتعلقة باحتمالات أن تحقق له الوظيفة احتياجاته الشخصية هي الأكثر تأثيراً على استغراقه الوظيفي (Kanungo, 1982 : 123) .

سادساً - نموذج متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي Yoshimura , 1996 :

قدم بواسطة Yoshimura (1996) الذي أكد فيه أن الاستغراق الوظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد وأنه يتكون من ثلاثة أبعاد هي :

١- **الاستغراق العاطفي** : ويشير إلى مدى قوة استمتاع الفرد بالعمل في وظيفته ، أو مدى حبه لعمله .

٢- **الاستغراق المعرفي** : يشير إلى درجة إدراك الفرد لنفسه كعضو في المؤسسة ، ومشاركته في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته ، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته .

٣- **الاستغراق السلوكي (الأدائي)** : يشير إلى اتخاذ الفرد العامل دوراً إضافياً في العمل ، كأن يأخذ الفترات المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته .

جدول رقم (١) أبعاد وخصائص الاستغراق الوظيفي:

الأبعاد	الخصائص
الاستغراق العاطفي	التعلق ، الاستمتاع ، الارتباط
الاستغراق المعرفي	الحالة النفسية ، احترام الذات ، المشاركة الفعالة
الاستغراق السلوكي	النوايا السلوكية ، السلوك خارج الدوائر ، التعلم والتطور التطوعي

(Yoshimura , 1996 : 678).

ويرى Yoshimura أن الاستغراق الوظيفي يشكل أحد أهم القضايا الرئيسية اللازمة لفهم سلوك العاملين في داخل المؤسسة ، إذ يعبر عن الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها ويستشعر أهميتها ، لذا فإنه سيرتبط بها عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً في آن واحد ، إذ سيتأثر بالعديد من المؤثرات ومنها : المستوى العاطفي الذي يتضح من خلال آثاره الإيجابية على الفرد نفسه مثل السعادة والرضا الوظيفي والشعور بالراحة داخل العمل وتقدير الذات ، والعكس صحيح أيضاً عندما ينخفض مستوى الاندماج فيظهر الأثر السلبي على مشاعر الفرد مثل القلق والكآبة والإحساس باليأس (Akhtar & Singh, 2010 : 6) .

• مناقشة النظريات Discussion of theories :

تقترح نظرية التوقع لـ (فروم) أن على مدراء المؤسسات إعطاء الحرية الكاملة للموظف ليقرر أن يسلوكي بعمل بطريقة معينة لأن هناك دافع يحفزه على اختيار سلوك معين دون السلوكيات الأخرى بسبب النتيجة التي يتوقع الحصول عليها من ذلك السلوك ، وتؤكد نظرية التوقع على أهمية أن يربطوا مدراء المؤسسات المكافآت والحوافز بالأداء للموظف بشكل مباشر ، وذلك لضمان أن المكافآت والحوافز الممنوحة هي ما يستحقه وما يرغب المستحقون في الحصول عليه ، كما أن نظرية تدعيم السلوك لـ (سكنر) تنطلق هذه النظرية من فرضية أن نظام الحوافز (الإيجابي ، والسلبي) يمكن أن يؤدي كعوامل خارجية توجد في بيئة العمل إلى إثارة انتباه الفرد وتدفعه إلى اتخاذ ردود أفعال معينة ، أما نظرية التكامل تؤكد أن الاستغراق الوظيفي يتكون من ثلاث أنواع من متغيرات العمل وهي ميول الفرد والموقف والتفاعل بينهما ، كما تؤكد هذه النظرية على أن تكون العلاقة متساوية بين المتغيرات الثلاث مع الاستغراق الوظيفي ، وتتساوى أهمية

الميل الفردية وطبيعة الموقف في تفسير الاستغراق الوظيفي ، أما نظرية المدخل التحفيزي قامت بدمج المداخل المختلفة للاستغراق الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية ، ويرى أصحاب هذه النظرية أن الاستغراق الوظيفي يرتبط بخبرة الفرد الاجتماعية وبيئة العمل ، كما افترضت هذه النظرية أن تصورات واعتقادات الموظف أن تحقق له وظيفته احتياجاته الشخصية هي الأكثر تأثيراً على استغراقه الوظيفي . أما نظرية التكيف الوظيفي تقوم هذه النظرية على الانسجام بين الشخصية المطلوبة للعمل وبيئة العمل نفسه ، ويرى أصحاب هذه النظرية أن الانسجام العامل الرئيسي في تفسير تكيف الفرد مع بيئة العمل كما يتجسد في شعوره بالرضا والقناعة والاستمرار في الوظيفة ، أما (يوشيمورا) أكد في نموذجه أن الاستغراق الوظيفي ليس مفهوم أحادي بل يتكون من ثلاث أبعاد الاستغراق العاطفي : ويشير إلى حب الموظف لوظيفته ، والاستغراق المعرفي: يشير إلى أهمية الوظيفة في حياة الفرد ، والاستغراق السلوكي : ويعني بذل الموظف كل جهوده وطاقاته في عملة وكذلك لديه الرغبة للعمل بعد انتهاء الدوام وتفكير الموظف في العمل بعد مغادرته .

المحور الثالث : معلمي التربية الخاصة **Special education teachers** :

تمهيد:

تعد رسالة التعليم رسالة سامية ومهمة للحضارة الإنسانية لما لها من دور يتعلق بتربية الشيء وتهيئته لمواجهة تحديات الحياة والنهوض بمجتمعه ، إذ يعد المعلم مربيًا للأجيال حاملاً للواء العلم ومهندساً بشرياً يحتذى به ، جراء ما يقوم به تجاه تلامذته ويقدمه لهم من معارف علمية وتربوية (عبدات ، ٢٠٠٢ : ٦) .

وتهتم الشعوب المتقدمة بتنمية ثرواتها البشرية على اختلاف أنواعها ومستوياتها للأسوياء وغير الأسوياء لما لذلك من استثمار لا يستهان به على مستوى المجتمع (عبد الغفار ، ٢٠٠٣ : ٢١) .

ويعد معلم التربية الخاصة محورياً مهماً في العملية التربوية والتأهيلية للأطفال غير العاديين ، ولهذا فإن عملية اختياره لهذه الوظيفة المتزايدة الأعباء عملية صعبة ، إذ أنه يتولى مهاماً شاقة في تعامله مع فئات خاصة من التلامذة ، تحتاج إلى الجهد والوقت الكبيرين ، خاصة مع بداية التزايد بالطلب عليه بسبب الزيادة في عدد المعاقين

(عبدالعزيز واليوسفي ، ٢٠٠٠ : ٢١٠) .

مفهوم التربية الخاصة :

عرفها " اليونسكو " أنها التربية التي تستهدف داخل صفوف خاصة ومجموعات ومؤسسات خاصة ، أطفالاً يمثلون حالات استثنائية ، وفي العديد من البلدان ، تعد التربية الخاصة من اختصاص التعليم المدرسي والجامعي المطلق الذي توضع في إطاره مناهج خاصة بالأطفال اليافعين المصابين بإعاقات جسدية أو عقلية أو نفسية وتكون متكيفة مع احتياجاتهم ، أو تعتمد فيه طرائق تعليمية خاصة (عبيد ، ٢٠٠٠ : ١٩) .

وعرفها الروسان (٢٠٠١) أنها مجموعه البرامج المتخصصة التي تقدم لفئات من الأفراد غير العاديين وذلك من أجل مساعدتهم على تنمية قدراتهم إلى أقصى حد ممكن وتحقيق ذواتهم ومساعدتهم على التكيف (الروسان ، ٢٠٠١ : ١١٧) .

وعرفها كار (2001) أنها جميع الجوانب التربوية التي تنطبق على الأطفال غير العاديين سواء أكان جسمياً أم عقلياً وسواء كانوا مقصرين دراسياً أم معوقين أو متفوقين (كار ، ٢٠٠١ : ١٧١) .

تطور التربية الخاصة :

عانى ذوو الإعاقة في العصور القديمة من الاضطهاد وسوء المعاملة ، فقد كان ينظر إليهم على أنهم أفراد غير مرغوب بهم في المجتمع وتعرضوا للإهانة ، في حين أهتم المجتمع الإسلامي بهذه الفئات انطلاقاً من مبادئ الدين الإسلامي التي تحفظ حقوق الإنسان وكرامته ، وحديثاً بدأ الاهتمام بالتربية الخاصة بمفهومها المعاصر ، وأصبحت كثير من الدول تنشئ المؤسسات والمعاهد لتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة ، وتضع القوانين لحفظ حقوق هذه الفئة ، لذا يمكن القول بأن هناك تطوراً في مجال الاهتمام بالتربية الخاصة من خلال البدائل التربوية والتعليمية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة (يحيي وعبد الله ، ٢٠١٠ : ٢٩) .

وتعد التربية الخاصة من المواضيع الحديثة في ميدان التربية ، فقد ظهرت في بداية النصف الثاني من القرن العشرين ، إذ بدأ الاهتمام بفئات التربية الخاصة ، وإن الاهتمام بهذه الفئات من الافراد تطوراً ثقافياً وحضارياً ، كما أنها تعزز سلامة المجتمع وتزيد من طاقته المادية والبشرية لذا فموضوعها ازدهر بشكل سريع جداً في نهاية القرن العشرين ، فضلاً عن ذلك فإن جذور التربية الخاصة تمتد الى ميادين متعددة ويدخل من ضمنها الطب والقانون وغيرها

(كوافحة وعمر ، ٢٠١٠ : ١٥) .

أهمية التربية الخاصة :

تبرز أهمية التربية الخاصة لذوي الإعاقات ، في تزويدهم بما يساعدهم على الاندماج مع أقرانهم الأسوياء ، فالتربية الخاصة واجب إنساني واجتماعي على مستوى من القيم الإنسانية ، ومن طبيعة التكامل الاجتماعي وحق الفرد على المجتمع ، كما أن العناية بهم يعد إعداداً واستثماراً لطاقتهم واشتراكهم في دفع الاقتصاد القومي وإسهامهم الإيجابي في زيادة حجم الإنتاج وطاقة المجتمع (قطناني وآخرون ، ٢٠١٢ : ٢٨) .

مفهوم الأفراد غير العاديين (ذوي الاحتياجات الخاصة) :

هم الأفراد الذي ينحرفون عن المتوسط بالاتجاه السلبي أو الاتجاه الايجابي انحرافاً ملحوظاً عن العاديين في نموهم العقلي أو الانفعالي أو الاجتماعي أو الحسي أو الحركي أو اللغوي ، مما يتطلب بناء على ذلك الانحراف اهتماماً خاصاً من قبل المربين من اجل إعداد طرائق تشخيص لهم ، ووضع برامج تربوية تتناسب مع هذه الإعاقات ، وذلك لاختيار طرائق تدريسية تتناسب معهم من اجل تحقيق إمكانياتهم وتنميتها الى أقصى مستوى يستطيع الفرد المعاق أن يصل اليه ، وان يدرك ما لديه من قدرات ويتقبلها وان يدرك حدود هذه القدرات وان يمر بالخبرات والمواقف التي تعمل على تطوير قدراته وإمكانياته لأقصى درجة تسمح بها إمكانياته وقدراته (كوافحة ، ٢٠٠٧ : ٤٢) .

فئات التربية الخاصة :

- التفوق العقلي والموهبة الإبداعية .
- الإعاقة البصرية بمستوياتها المختلفة .
- الإعاقة السمعية - الكلامية واللغوية - وبمستوياتها المختلفة .
- الإعاقة الذهنية بمستوياتها المختلفة .
- الإعاقة البدنية - والصحية الخاصة .
- التأخر الدراسي وبطء التعلم .
- صعوبات التعلم الأكاديمية والنمائية .
- الاضطرابات السلوكية والانفعالية . (سليمان ، ٢٠٠١ : ٢٥) .

مفهوم معلمي التربية الخاصة :

هم من يقدمون خدمات تعليمية للتلامذة المعاقين ومن الضروري أن يشاركوا أيضاً في تزويد هؤلاء التلامذة بخدمات التربية الخاصة ، ومن الممكن أن يكون معلم التربية الخاصة منسقاً لمعلمي التعليم العام إذ يساعد معلمي التعليم العام الذين يقومون بتعليم التلامذة ذوي الإعاقات في فصولهم ، كما أن معلم التربية الخاصة قد يكون هو معلم غرفة المصادر الذي يقدم الخدمات المباشرة للتلامذة ذوي الاحتياجات الخاصة ويقدم المشورة لمعلميهم ، كما أنه يشارك كفرد في فريق العمل فيقوم بخدمة التلامذة الذين يحتاجون إلى تربية خاصة مكثفة والمدمجين في برامج التعليم العام (الببلاوي ، ٢٠١١ : ٢١) .

كما أن مفهوم معلم التربية الخاصة يشير إلى كل من كلف بتعليم فئة معينة من ذوي الاحتياجات الخاصة ، المعوقين ، الموهوبين ، بمختلف أنواعهم ، المحرومين حضارياً واقتصادياً والمعرضين للإعاقة بسبب هذا الحرمان ، والذي يجب أن يمتلك مجموعة من الكفايات التدريسية والمعرفية والوجدانية والمهارية التي تجعله متخصصاً في الأمر الذي اسند إليه بعد مدة تكوينية يتلقى فيها جملة من المعارف المختلفة نظرياً وأدائياً في مؤسسات تكوينية متخصصة تفرض عليه جملة من الشروط كالمستوى التعليمي مثلاً أو التخصص الذي يسمح له بان يمتحن التربية والتعليم المتخصص (الدين ، ٢٠٠٦ : ١١٢) .

ويتعامل معلمي التربية الخاصة مع أطفال ذوي أعمار متفاوتة يعانون من إعاقات مختلفة ومع آباء وأمهات هؤلاء الأطفال ومع اختصاصيين آخرين ، ألا أن المهمة الرئيسية الموكلة أليهم كما هو معروف مهمة التعليم (الخطيب والحديدي ، ٢٠٠٣ : ٣٢) .

كما يكمن دور معلم التربية الخاصة في أن يكون لديه معرفة بخصائص وحاجات الأطفال ذوي الإعاقات المختلفة ، فضلاً عن معرفته بأساليب تعليمهم ، علاوة على أن معلم التربية الخاصة يقوم الدور نفسه الذي يقوم به زميله في التعليم العام ، من حيث قيامه بتعليم المادة الدراسية ، فإنه ينفرد بتعليم المنهج الإضافي ، وهو منهج يشتمل على مجموعة من المهارات التعويضية التي دعت الحاجة إلى تعليمها نتيجة لظروف الإعاقة ، ومنها المهارات الأكاديمية الخاصة ، ومهارات الإدراك الحسي ومهارات التواصل (العدل ، ٢٠١٣ : ٤٢٣) .

خصائص وصفات معلمي التربية الخاصة :

- الإيمان الراسخ بعقيدة الإسلام .
- الإخلاص وتقوى الله في السر والعلن التي تجعل ضميره رقيباً داخلياً على عمله وسلوكه .
- أن يمتلك قاعدة علمية معرفية صلبة في ميدان العمل بمجال التربية الخاصة .
- أن يتمتع بشخصية قيادية مؤثرة .
- أن يمتلك مهارة عالية في الاتصال والتواصل مع الآخرين .
- أن يكون قادراً على أن يطور ويرقي نفسه بنفسه .
- الذكاء المرتفع .
- الشخصية القوية المتزنة الخالية من الاضطرابات الانفعالية والنفسية .
- حب العمل في مجال التربية الخاصة والرضا عن هذه المهنة حتى يستطيع التميز فيها .
- الصبر والتفاؤل .
- حسن الاستماع لآراء الآخرين .
- يتمتع بروح المثابرة والإبداع ويميل إلى التجديد والتنوع (نشوان ، ١٩٩٣ : ١٠٢) .

أدوار معلمي التربية الخاصة :

١- الأدوار البيداغوجية : تتمثل في ما يأتي :

- أ. المعلم رائد ومرشد : فهو يقوم بعمله كمرشد في ثلاث مهام هي :
 - يخطط أهداف التعليم .
 - يعطي للتعليم حياة ومغزى .
 - يتيقن من أن التلامذة متفاعلون مع ما يتعلمونه .
- ب. المعلم كموجه للسلوك في ضوء توقعاته :

يجب على معلم التربية الخاصة أن يكون منظماً لأساليب التعليم ومثيراً للدافعية لدى التلميذ ومدركاً للفاعلية التربوية ومهيئاً للخبرات التربوية التي تساعد على التعلم ، وبهذا يتجاوز مهمته من مجرد حشو للأذهان إلى خلق مواقف التدريب على التفكير فيتعلم منه التلامذة :

 - كيف يتعلمون .
 - كيف يستخدمون ما يتعلمون في الحياة العملية .
 - كيف يتعاملون مع الآخرين بموجب ما يتعلمونه .

- ج- **المعلم مربي**: يجب على معلم التربية الخاصة أن يعمل على :
- التكفل بالطفل تربوياً وهذا من خلال تطبيق البرنامج البيداغوجي الذي يهدف بمحملة إلى إعطاء
 - الطفل مكتسبات جديدة تساعده على الاستقلال الذاتي ثم الاندماج الاجتماعي.
 - الإسهام في بناء الشخصية الاستقلالية من النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والخلقية .
 - يعود التلامذة على الطاعة والنظام والحفاظ على السلامة والنظافة الجسمية والأماكن التي يتردد إليها الأطفال .
 - يمنح بقدر ما يلزم الأمن وراحة تلامذته .
- د- **المعلم ناقل تربوي للمعرفة** : وهنا يجب مراعاة أن التلامذة المعاقين يحتاجون إلى وقت أطول لاستيعاب المعلومات التي تحتوي عليها برامج تعليمهم ، وخصص اقصر نظراً لقابلية بعض الفئات للتعب ولعدم قدرة بعضهم على التركيز والانتباه مع ما يدور في الفصل الدراسي ، وبالتالي على معلم التربية الخاصة أن يكون :
- متصلاً بما يستجد في ميدان التخصص .
 - الإلمام بالمادة الدراسية وبالشكل الذي يجعل منه مصدراً للمعلومات .
 - إدراكه بعدم محدودية المعرفة واستمرارها الأمر الذي يحفز على الترقية
- هـ- **المعلم مجدد ومبتكر** : يجب أن يتميز معلم التربية الخاصة بالقدرة على التطور والتميز والإبداع والتفكير الخلاق ، فدوي الاحتياجات الخاصة أكثر الفئات احتياجاً لذلك (شقير ، ١٩٩٩ : ٤١٧).
- ٢- **الأدوار الاجتماعية** : تتلخص في ما يلي :
- المعلم مسئول عن نقل القيم الاجتماعية .
 - إقامة علاقة اجتماعية طيبة مع التلامذة وأولياهم .
 - تنظيم الاتصال والتفاعل الاجتماعي بينه وبين التلامذة (العيسوي ، ١٩٩٠ : ٢٧) .
- ٣- **الأدوار الثقافية** : المعلم وسيط ثقافي يحافظ على العناصر الثقافية التي تحفظ للمجتمع أصالته وهذا لا يأتي الا من خلال الاهتمام بما وراء حدود التخصص في مواد الثقافة العامة ، اذ لا بد عليه من أن يكون ذا ثقافة واسعة وأن يكثر من المطالعة ، وهي من شروط نجاحه في التعليم (بورنزن ، ٢٠١٥ : ٥٠) .
- ١- **الأدوار المهنية للمعلم** : وهي كما يلي :

- المواظبة على الحضور والانتظام به .
- احترام القوانين واللوائح المدرسية المقررة .
- المشاركة في الجمعيات والنوادي التربوية والمخرجات الاستطلاعية والرحلات الترفيهية القيام بتصحيح الامتحانات وحساب المعدلات .
- المشاركة في المجالس المقررة في المدرسة مع كل الأطراف الفاعلة مثل جمعية أولياء الأمور التحلي بالأخلاقيات المهنية وتحمل المسؤوليات البيداغوجية الملقاة على عاتقه .
- تفعيل علاقاته مع الأعضاء الآخرين في الفريق التربوي ، ومع الإدارة والوسط البشري المحيط به (بن قسمية ، ٢٠١٢ : ١٦٠) .

• إعداد معلمي التربية الخاصة :

- **الإعداد الثقافي العام :** يهدف هذا الإعداد بصفة عامة إلى تنمية مدركات معلم التربية الخاصة حول وظيفة التربية في تنمية المجتمع ، وأهمية دوره في النظام الاجتماعي وتطوره ، وتنمية إحساسه بالانتماء والمواطنة وتعميق خلفيته الثقافية حول طبيعة المجتمع الذي يعيش فيه ومشكلاته ومتطلباته التنموية .
- **الإعداد المهني (التربوي) :** يهدف هذا الإعداد إلى الإلمام التام بأهداف التربية الخاصة ومبادئها التعليمية المقدمة إليه ، والإلمام بطرائق بناء شخصية المعاق بطريقة سوية ، والاهتمام بالعمل في ميدان التربية الخاصة ، والتمكن من طرائق التواصل التربوي بين المدرسة والأسرة لمساعدة التلميذ المعاق ورعايته ، وامتلاك القدر الكافي من الصبر والمثابرة والتحمل في نقل الخبرة للمعاق من دون إرهاق أو تعب ، والقدرة على تصميم وسائل تعليمية تتناسب مع نوع ودرجه إعاقته التلميذ .
- **الإعداد التخصصي :** ويقصد بالإعداد التخصصي في مجال من مجالات المعرفة في فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ويتم ذلك من خلال تقديم الوحدات التدريسية لاكتساب المعلومات والمهارات التخصصية في تربية الطفل المعاق وتعليمه نظرياً وتطبيقياً ، وإعطاء المراجع الجيدة التي يستعان بها من حيث دقة المعلومات والخبرات الواردة فيها وزيادة ساعات التدريب الميداني للممارسة التطبيق في الواقع لمعايشة ما يتم تدريسه من نظريات ، وكذلك تنمية قدرة معلم التربية الخاصة في تعليم وتنمية المهارات لذوي الاحتياجات الخاصة (بوزنن ، ٢٠١٥ : ٥٢) .

• برامج إعداد وتدريب معلمي التربية الخاصة : هناك نوعان من برامج الإعداد وهما

- **برامج الإعداد قبل الخدمة :** ويقصد بها تدريب معلمي التربية الخاصة وتأهيلهم في أثناء وجودهم على مقاعد الدراسة في الجامعات العلمية المختلفة التي تقدم برامج التربية الخاصة على مختلف المستويات .

▪ **التدريب أثناء الخدمة :** ويراد بالتدريب في أثناء الخدمة كل برنامج منظم يمكن معلمي التربية الخاصة من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية المسلكية ، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التدريب وفقاً لخطة مسبقة تتم في إطار جماعي وتعاوني ، وبموجب فلسفة واضحة واستراتيجية مستتيرة وأهداف محددة (القمش والسعيدة ، ٢٠٠٨ : ١٥١) .

• **كفايات معلمي التربية الخاصة :**

- ✓ الإرشاد لوالدي التلميذ المعاق لمساعدتهم في تربيته ورعايته.
- ✓ القدرة على التعاون مع غيره من الأخصائيين العاملين في المدرسة فالعمل ليس عملاً فردياً بل عملاً جماعياً .
- ✓ القدرة على تصحيح عيوب النطق والكلام للتلامذة المعاقين .
- ✓ القدرة على خلق وابتكار مواقف داخل المدرسة يشترك فيها التلميذ العادي مع التلميذ المعاق في الفصول الملحقة بالمدارس العادية ، في العمل واللعب والرحلات والزيارات ، والأنشطة الاجتماعية المختلفة (الهجرسي ، ٢٠٠٣ : ٤٠) .
- ✓ القدرة على التفاهم والاتصال الجيد سواء مع التلامذة أو أولياء الأمور .
- ✓ العدل والمساواة والاستقرار في التعامل مع التلامذة والمواقف التعليمية المختلفة .
- ✓ الاطلاع الدائم وخصوصاً في مجال التربية الخاصة .
- ✓ التخطيط للدرس في إطار الوقت المتاح .
- ✓ التنوع في استراتيجيات التعليم وأساليبه وتصميمه (شاش ، ٢٠١٠ : ١٠٢٩) .

جوانب الكفايات التعليمية لمعلم التربية الخاصة :

- **الشخصية :** وتتحدد في أخلاقيات المهنة ، القدرة على تحمل المسؤولية ، وضوح الصوت والألفاظ ، الظهور بالمظهر اللائق من حيث الشكل العام .
- **الاهتمام بتخطيط الدرس :** ويتحدد من خلال تحديد الأهداف التعليمية والتربوية ، إعداد المادة التعليمية ، تحديد الأنشطة والمهارات المناسبة لأهداف الدرس ، إعداد الدرس إعداداً جيداً .
- **مراعاة أسس التعليم الجيد :** ويتحدد من خلال مراعاة التبادل الصحيح بين الحمل والراحة ، اكتساب التلامذة المهارات عن طريق الممارسة ، مراعاة تعدد جوانب التعليم ، إعطاء التغذية الراجعة ، تصحيح الأخطاء ، مراعاة عوامل الأمن والسلامة .

■ القدرة على النمو المهني : وتتحدد من خلال التنوع والابتكار ، زيادة المعرفة حول التخصص ، التعايش مع الإحداث ، تشجيع التلامذة على المعرفة وثقافة التربية الخاصة ، تقبل النقد بصدق (طعيمة ، ٢٠٠٦ : ٤٥) .

المعوقات التعليمية التي تواجه معلمي التربية الخاصة :

١ - المعوقات المتعلقة بالتجهيزات المكانية والوسائل التعليمية : وتتمثل

- ✓ عدم توافر أجهزة إلكترونية لذوي الإعاقة أو قلتها بحيث لا تلبي احتياجات التلامذة .
- ✓ القصور في تدريب معلمي التربية الخاصة على استخدام الأجهزة والوسائل التعليمية المناسبة واستخدام أجهزة الحواس السمعية والبصرية في التعليم .
- ✓ عدم تدريب معلم التربية الخاصة في مرحلة الدراسة الجامعية على كيفية توظيف استخدام الأجهزة في أثناء التعليم .
- ✓ سوء تنظيم غرف المصادر بالشكل الملائم لحاجات هؤلاء التلامذة .

٢ - المعوقات المتعلقة بمعلمي التربية الخاصة : وتتمثل

- ✓ محدودية خبرة معلم التربية الخاصة بالصيانة الأولية للأجهزة التعليمية
- ✓ عدم إدراك بعض معلمي التربية الخاصة لمفهوم الاحتياجات الخاصة ، وقلة خبرتهم في التعامل مع ذوي الإعاقة .
- ✓ عدم قدرته على تهيئة البيئة الصفية المناسبة لتلامذة الاحتياجات الخاصة .
- ✓ ضعف تقديره لمطالبهم المتعددة والتعامل معهم بحسب حاجاتهم النفسية والتربوية والاجتماعية مما ينعكس سلبياً على مستوياتهم وتحصيلهم العلمي .

٣ - المعوقات المتعلقة بعملية الإشراف التربوي والإدارة التربوية : وتتمثل

- ✓ ضعف إلمام بعض القيادات التربوية بكيفية تحقيق أهداف الإشراف التربوي بالتعاون مع معلم ذوي الاحتياجات الخاصة من حيث غياب المرونة المطلوبة في التعامل مع معلمي التلامذة ذوي الاحتياجات الخاصة وتركيز بعض القيادات التربوية من الإداريين والموجهين على الجوانب الإدارية والتعليمية وإهمال الجوانب النفسية والسلوكية والعلاقات الإنسانية .
- ✓ ضعف توجيه معلم التربية الخاصة في تطوير ذاته .

✓ زيادة الأعباء على كل من معلم التربية الخاصة والموجة الفني وكثرة المدارس التي يشرف عليها وعدم كفاية الوقت مما يقلل التواصل بينه وبين معلم ذوي الاحتياجات (الشعيل ، 2009: 22) .

- مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة :
 - المصادر الخارجية : هي تلك الأحداث والعوامل والقوى التي يتعرض لها معلمي التربية الخاصة من البيئة الخارجية للمدرسة والتي قد تؤثر عليهم .
 - المصادر المهنية : عبارة عن الأمور والمتغيرات التي توجد في محيط العمل والتي تؤثر بشكل متفاوت على معلمي التربية الخاصة داخل المدرسة ومنها طبيعة المهنة ، وعبء العمل ، وغموض العمل ، ونظم الحوافز والأجور ، والمشاركة في اتخاذ القرارات ، وظروف العمل المادية ، والتغير في بيئة العمل .
 - المصادر الشخصية : ويقصد بها مجموعة من الأمور التي تخص معلم التربية الخاصة وتميزه عن غيره من المعلمين ، إذ يختلف المعلمون اختلافاً كبيراً فيما بينهم فيمتاز البعض بالهدوء بينما يمتاز البعض الآخر بالحركة الدائمة وغير ذلك ، وتؤدي العوامل الفردية التي تسهم في بناء شخصية معلم التربية الخاصة من خلال الوراثة والبيئة دوراً مهماً في توضيح وفهم حجم المعاناة وردود فعل المعلم تجاه الضغوط المهنية (شتيوي ، ٢٠١٤ : ٦١٨) .

المحور الثاني : الدراسات السابقة

أولاً / الدراسات التي تناولت التنظيم الذاتي :

- الدراسات العربية :

١- دراسة (الجبوري ، ٢٠١١) / العراق

بعنوان " تنظيم الذات وعلاقته بالتفكير السلبي والإيجابي لدى طلبة المرحلة الإعدادية "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين التنظيم وكل من التفكير الإيجابي والسلبي لدى طلبة المرحلة الإعدادية ، وتكونت عينة الدراسة من (١٣١١) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الإعدادية الرابع والخامس العلمي والأدبي في محافظة صلاح الدين ، واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي ، كما استخدم مقياس التنظيم الذاتي ومقياس التفكير الإيجابي والسلبي وكليهما من إعداد الباحث .
وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

١- أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالٍ من تنظيم الذات .

- ٢- وجود فروق في تنظيم الذات تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث .
- ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للتخصص الدراسي ولصالح الفرع العلمي
- ٤- وجود علاقة إيجابية بين تنظيم الذات والتفكير الإيجابي .
- ٥- وجود علاقة سلبية بين تنظيم الذات ونمط التفكير السلبي (الجبوري ، ٢٠١١ : ك) .

٢.دراسة (الفقي ، ٢٠١٣) / مصر

بعنوان " التنظيم الذاتي وعلاقته بمستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التنظيم الذاتي ومستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة ، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٠) طالباً وطالبة بالصف الثالث الثانوي (علمي ، أدبي) بمدينة بنها - مصر ، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها ، كما استخدمت مقياس التنظيم الذاتي ومقياس مستوى الطموح ومقياس قلق المستقبل وجميعهم من إعداد الباحثة . وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

- ١- وجود علاقة طردية موجبة بين التنظيم الذاتي ومستوى الطموح .
- ٢- وجود علاقة سالبة بين التنظيم الذاتي وقلق المستقبل .
- ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور ومتوسطي درجات الإناث في كل من التنظيم الذاتي ومستوى الطموح وقلق المستقبل .
- ٤- يمكن التنبؤ بالتنظيم الذاتي في ضوء مستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة وطالباتها (الفقي ، ٢٠١٣ : ب) .

٣-دراسة (زيارة ، ٢٠١٦) / فلسطين.

بعنوان " تنظيم الذات وعلاقته بتوجيهات أهداف الإنجاز لدى طلبة الصف العاشر بغزة "

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين التنظيم الذاتي وتوجيهات أهداف الإنجاز حسب التصنيف الرباعي (أهداف الإتقان - الإقدام ، أهداف الإتقان - الإحجام ، أهداف الأداء - الإقدام أهداف الأداء الإحجام) لدى طلبة الصف العاشر بمدينة غزة ، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) طالباً وطالبة من مديرتي التربية والتعليم في شرق وغرب غزة بواقع (٢١٢) طالباً و(٢٨٨) طالبة ، واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي ، كما استخدم مقياس التنظيم الذاتي ومقياس توجيهات أهداف الإنجاز وكلاهما من إعداد الباحث .

وأظهرت نتائج الدراسة :

- ١- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين بعدي توجهات الإتقان (إقدام وإحجام) ومقياس تنظيم الذات بجميع أبعاده ودرجته الكلية .
- ٢- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين بعدي توجهات الأداء (إقدام وإحجام) وأبعاد التخطيط ووضع الأهداف وتقييم الذات وتعزيز الذات وضبط المثبرات الخارجية والدرجة الكلية لمقياس تنظيم الذات (زيارة ، ٢٠١٦ : ك) .

٤- دراسة (الزويني ، ٢٠١٨) / العراق

بعنوان " الازدهار النفسي وعلاقته بالتنظيم الذاتي لدى تدريسيي الجامعة "

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الازدهار النفسي والتنظيم الذاتي لدى تدريسيي جامعة كربلاء المقدسة ، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) تدريسياً وتدرسية تم اختيارهم بالأسلوب الطبقي العشوائي في جامعة كربلاء المقدسة ، واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي ، كما استخدم مقياس الازدهار النفسي ومقياس التنظيم الذاتي وكليهما من بناء الباحث .
وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

- ١- إن تدريسيي الجامعة يمتلكون تنظيمياً ذاتياً .
- ٢- وجود علاقة ارتباطية قوية بين الازدهار النفسي والتنظيم الذاتي لدى تدريسيي الجامعة ولكلا الجنسين (ذكور-إناث) والتخصص (علمي - إنساني) .
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة الارتباطية بين الازدهار النفسي والتنظيم الذاتي تبعاً للجنس (ذكور- إناث) والتخصص (علمي-إنساني) (الزويني ، ٢٠١٨ : ٢٣).

٥ - (محمد ، ٢٠٢١) / العراق

بعنوان " الأنا الهادئة وعلاقتها بالتنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعة "

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الأنا الهادئة والتنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعة المستنصرية ، وتكونت عينة الدراسة من (500) طالباً وطالبة اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي في الجامعة المستنصرية ، واتبعت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي ، كما استخدمت مقياس الأنا الهادئة لـ وايمنت وآخرون (Wayment, et al , 2015) ومقياس التنظيم الذاتي الذي بنته الباحثة وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

- ١- طلبة الجامعة يتمتعون بصورة عامة بالتنظيم الذاتي .
- ٢- عدم وجود فرق لمتغير الجنس والصف والتخصص في التنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعة.
- ٣- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأنا الهادئة والتنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعة .
- ٤- يسهم التنظيم الذاتي في تكوين الأنا الهادئة (محمد ، 2021 : ك- ل) .

الدراسات الأجنبية.

١. دراسة إبلارد ولبشلتنز (Abelard & Lipschultz , 1998) / أمريكا

The use of self-regulatory processes for high-achieving students with goal-direction and achievement

"استعمال عمليات التنظيم الذاتي للطلبة مرتفعي التحصيل بتوجيه الهدف والتحصيل "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين استعمال عمليات التنظيم الذاتي للطلبة مرتفعي التحصيل بتوجيه الهدف والتحصيل ، واختيرت عينة الدراسة البالغ عددها (222) طالباً وطالبة من طلبة المستوى السابع على مقياس كاليفورنيا للتحصيل واختيار فهم المهارات الأساسية واختيار التحصيل المركزي ، واتبع الباحثان المنهج الوصفي في دراستهما ، واستخدما مقياس التنظيم الذاتي ومقياس توجه الهدف وكلاهما من إعداد الباحثين .
وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

- ١- إن استعمال الطلبة عمليات التنظيم الذاتي من تخطيط أو مراقبة وتقويم يسهم في ارتفاع التحصيل .
- ٢- وجود علاقة إيجابية بين عمليات التنظيم الذاتي والتوجه للهدف .
- ٣- إن الطالبات يتفوقن على الطلاب في استعمال عمليات التنظيم الذاتي وتوجيه الهدف .

(Abelard & Lipschultz, 1998 : 194) .

٢. دراسة كيتسانتس (Kitsantas , 2002) / أمريكا

The relationship between self-regulatory processes and test readiness and performance

" العلاقة بين عمليات التنظيم الذاتي والاستعداد للاختبار والأداء فيه "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين عمليات التنظيم الذاتي والاستعداد للاختبار

والأداء فيه وتكونت عينة الدراسة من (62) طالباً من طلبة الجامعة ، واتبع الباحث المنهج الوصفي في دراسته ، كما استخدم مقياس التنظيم الذاتي من إعداد زيمرمان ومارتنز بونس (Zimmerman & Martinez- Pons, 1986) .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

- ١- وجود فروق ذات دلالة احصائية في استخدام استراتيجيات التنظيم الذاتي في أثناء الاختبار وقبل الاختبار لدى مرتفعي الاستعداد للاختبار ومنخفضيه .
- ٢- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المرتفعين والمنخفضين في التنظيم الذاتي . (Kitsantas , 2002 : 101-113) .

٣_ دراسة بيدجيرانو (Bidgerano , 2005) / امريكا

Gender differences in some aspects of academic self-regulation

"الفروق بين الجنسين في بعض جوانب تنظيم الذات الأكاديمي "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الفروق بين الجنسين في بعض جوانب تنظيم الذات الأكاديمي ، وتكونت عينة الدراسة من (198) طالباً وطالبة من طلاب الجامعة في إحدى الجامعات الأمريكية ، واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي ، واستخدم مقياس التنظيم الذاتي الأكاديمي من إعداد بينترش وآخرين (Pintrich et al , 1993) وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

تفوق الإناث على الذكور في جوانب عدة منها التنظيم ، مهارة إدارة الوقت ، التحكم ، مهارات ما وراء المعرفة (Bidgerano , 2005 : 22-23)

٤_ دراسة امستاتيد (Amstated, 2006) / استراليا

Self-regulation and its relationship to the functional identity of teachers

" التنظيم الذاتي وعلاقته بالهوية الوظيفية لدى المعلمين "

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين التنظيم الذاتي والهوية الوظيفية لدى عينه من معلمي ومعلمات من مدارس استراليا ، وتكونت عينة الدراسة من (286) معلماً ومعلمه من استراليا ، واتبع الباحث المنهج الوصفي ، كما استخدم مقياس التنظيم الذاتي ومقياس الهوية الوظيفية وكلاهما

من إعداد الباحث .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

وجود علاقة طردية بين القدرة على التنظيم الذاتي من جانب ، ومع الأداء الوظيفي والتطور في الهوية الوظيفية للمعلمين من جانب آخر (Amstated, 2006 : 634-650).

٥. دراسة بيمونتي (Bembenutty ,2007) / امريكا

Gender differences in self-regulation among American university students

الفروق بين الجنسين في التنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعات الأمريكية "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الفروق بين الجنسين في التنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعة الأمريكية ، وتكونت عينة الدراسة (109) طالباً وطالبة ، واتباع الباحث في دراسته المنهج الوصفي ، كما استخدم مقياس التنظيم الذاتي من إعداد بينترش وآخرين (Pintrich et al , 1993) .
وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في التنظيم الذاتي
(Bembenutty ,2007 : 586-616).

ثانياً / الدراسات التي تناولت الاستغراق الوظيفي :

• الدراسات العربية :

١_ دراسة (المغربي ، ٢٠٠٤) / مصر.

بعنوان " جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي : دراسة ميدانية للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة "

هدف هذه الدراسة إلى التعرف الى طبيعة جدة حياة العمل وبيان أثرها على الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة - مصر ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٠) عاملاً من العاملين في الجامعة ، واتباع الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي مع استخدام أداتين لجمع البيانات هما المقابلة والاستبيان
وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي :

١- إن عوامل جودة حياة العمل مجتمعة (ظروف بيئة العمل ، خصائص الوظيفة ، الأجور والمكافآت ، جماعة العمل ، أسلوب الرئيس في الإشراف ، المشاركة في اتخاذ القرارات) تؤثر في الاستغراق الوظيفي .

٢- أن أهم هذه العوامل تأثيراً في الاستغراق الوظيفي تتمثل في (الأجور والمكافآت ، خصائص الوظيفة ، ظروف بيئة العمل المعنوية ، أسلوب الرئيس في الإشراف) (المغربي ، ٢٠٠٤ : ٥).

٢- دراسة (قاسم ، ٢٠١٢) / مصر .

بعنوان " نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل : دراسة ميدانية على العاملين المدنيين بوزارة الداخلية - مصر "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي كمتغيرين مستقلين والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع من خلال اقتراح نموذج ثلاثي الأبعاد لهذه العلاقة ، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) موظفاً مدنياً في المستويات الإدارية المختلفة ببعض إدارات وزارة الداخلية ، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وجمعت البيانات عن طريق المقابلة .

وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي :

وجود علاقة ارتباطية معنوية وتأثير إيجابي لكل من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي مع الاستغراق الوظيفي (قاسم ، ٢٠١٢ : ٥) .

٣. دراسة (العبادي والجاف ، ٢٠١٢) / العراق

بعنوان " استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال : دراسة استطلاعية لعينه من العاملين في القطاع المصرفي العراقي

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال لعينه من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل ، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٥) موظفاً ، كما استخدم الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي التحليلي ، وتم جمع البيانات بطريقة المقابلة .

وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي :

إن المصارف تبحث دائماً عن الأداء العالي وبالتالي فهي تجد طريقة للحصول على الميزة التنافسية في القطاع المصرفي ، لذا يعد الاستغراق الوظيفي واستراتيجياته إحدى الطرائق لتحقيق الأداء العالي

(العبادي والجاف ، ٢٠١٢ : ك) .

٤.دراسة (الساعدي ، ٢٠١٤) / العراق.

بعنوان " دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالمي : بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء المقدسة "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الاستغراق الوظيفي في الأداء إذ جرى اختيار كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء مجتمعاً للدراسة ، تكونت عينه الدراسة من (٥٥) موظفاً من كلية الإدارة والاقتصاد في جامعته كربلاء ، اتبع الباحث في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وجمعت البيانات عن طريق المقابلة .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

- أن الاستغراق الوظيفي بوصفه الحالي يتفاعل ويؤثر بقوة في مشاركة العاملين ومن ثم التدريب المعمق في التوظيف الفاعل وأخيراً مع فرص المسار الوظيفي (الساعدي ، ٢٠١٤ : ل) .

٥- دراسة (الشريف ، ٢٠١٩) / فلسطين.

بعنوان " الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ، وتكونت عينه الدراسة من (٢٣٧) معلماً ومعلمة اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية ، واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي ، كما استخدم مقياس التنظيم الذاتي وفاعلية الذات التدريسية وكلاهما من بناء الباحث .

وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي :

١- ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل .

٢- وجود علاقة طردية بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل .

وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاستغراق لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل وفقاً لمتغير الجنس ، والمؤهل العلمي (الشريف ، ٢٠١٩ : ج)

الدراسات الأجنبية :

١- دراسة شيرويين (Cherubin, 2011) / أمريكا

The relationship between perceived organizational support and job engagement among employees of nonprofit companies located in the northeastern part of the United States of America

" العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في الشركات غير الربحية الموجودة في الجزء الشمالي الشرقي من الولايات المتحدة الأمريكية "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي ، وتكونت عينة الدراسة من (65) فرداً ، واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي ، كما استخدم في الدراسة استبانة كأداة لجمع البيانات .

وأظهرت نتائج الدراسة إلى :

- ١- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي لدى العاملين .
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين تعزى للجنس أو العمر أو العرق .
- ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين تعزى لمستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة

(Cherubin, 2011 :23) .

٢- دراسة هو وآخرون (Ho et al , 2012) / تايوان

Work values, job engagement, and organizational commitment among nurses in the Taiwanese city of Chin Chi

" قيم العمل ، الاستغراق الوظيفي ، والالتزام التنظيمي لدى الممرضات في المدينة التايوانية تشين تشي "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين قيم العمل والاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الممرضات التايوانيات في تشين تشي ، وتكونت عينة الدراسة من (1047) ممرضة من الممرضات التايوانيات ، واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي ، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات .

وأظهرت نتائج الدراسة إلى :

١- وجود علاقة طردية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى الممرضات .

٢- إن الاستغراق الوظيفي يمكن أن يؤدي دوراً مهماً كوسيط ، وإن إنشاء مستوى أعلى من الاستغراق الوظيفي قد يكون أكثر أهمية من التركيز فقط على الالتزام التنظيمي . (Ho et al, 2012 :64-70) .

٣.دراسة سيو (Seo, 2013) / الولايات المتحدة.

Part-time job involvement for faculty members: a study of the relationship with distributive justice, unemployment, and empowerment

" الاستغراق الوظيفي للدوام الجزئي لأعضاء هيئة التدريس : دراسة العلاقة مع عدالة التوزيع ، والبطالة ، والتمكين "

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الاستغراق الوظيفي ومؤشراته المحتملة للدوران الوظيفي ، والتغيب عن العمل لأعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون بدوام جزئي ، وركزت الدراسة على استكشاف العلاقات بين الاستغراق الوظيفي وغيرها من المتغيرات المتعلقة بالعمل ، وتكونت عينة الدراسة من (165) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بدوام جزئي في مجال التعليم المستمر في مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة ، واتبع الباحث في الدراسة المنهج الوصفي ، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات .

وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير للعدالة التوزيعية على الاستغراق الوظيفي من حيث التمكين . (Seo , 2013 : 98) .

٤.دراسة نازيم وموزيني (Nazem & Mozaiini, 2014) / إيران

Achieving the relationship between organizational commitment and job engagement among employees of Islam Azad University

" تحقيق العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة إسلام آزاد "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي من أجل خلق نموذج مناسب ، وتكونت عينة الدراسة من (346) موظفاً تم اختيارهم من قبل الباحثين في المجالات الإدارية والمالية والبحوث في وحدات ومراكز Roudehen, Damavand, Pardis التعليمية والتدريبية ، واتبع الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي ، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع

البيانات .

وأظهرت نتائج الدراسة إلى :

- وجود علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة والاستغراق الوظيفي لدى العاملين (Nazem & Mozaiini, 2014 : 107-113).

٥-دراسة دانيش وآخرون (Danish et al , 2015) / باكستان

The relationship between organizational performance, job and professional engagement, and the emergence of workers in the education sector

"العلاقة بين الأداء التنظيمي والاستغراق الوظيفي والمهني وظهور العاملين في قطاع التربية والتعليم "

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الأداء الوظيفي والاستغراق الوظيفي والمهني لدى العاملين في قطاع التربية والتعليم في باكستان ، وهدفت ايضاً إلى استكشاف سلوك الموظفين والأداء التنظيمي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي ، وتكونت عينة الدراسة من (205) موظفاً وموظفة ، واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي ، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة والتحقق من صدقها وثباتها واستخدامها كأداة لجمع البيانات .

وأظهرت نتائج الدراسة :

١- وجود علاقة إيجابية بين الأداء التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في قطاع التربية والتعليم .

٢- وجود علاقة سلبية بين الاستغراق الوظيفي والظهور المهني للعاملين .

(Danish et al , 2015 : 19-23).

- مناقشة الدراسات السابقة :

بعد أن تم استعراض الدراسات السابقة التي تمكن الباحث من الحصول عليها سيتم مناقشتها وموازنتها مع البحث الحالي :

١- الأهداف :

تباينت أهداف الدراسات السابقة في (المحور الأول) بحسب المشكلة التي تناولتها هذه الدراسات وطبيعة المتغيرات فيها ، إلا أنها تتفق في تناولها لمتغير التنظيم الذاتي .

وكذلك تباينت أهداف الدراسات في (المحور الثاني) بحسب المشكلة التي تناولتها هذه الدراسات وطبيعة المتغيرات فيها ، إلا أنها تتفق جميعاً في تناولها لمتغير الاستغراق الوظيفي

في حين يستهدف البحث الحالي (التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة) ولم تتناول أي من الدراسات السابقة الأهداف نفسها في البحث الحالي .

٢. منهج البحث :

تشابهت الدراسات السابقة في (المحور الأول) من حيث المنهج المستخدم فجميعها استخدم فيها المنهج الوصفي .

وكذلك تشابهت الدراسات السابقة في (المحور الثاني) من حيث المنهج فجميعها استخدم فيها المنهج الوصفي .

أما في البحث الحالي فسوف يستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي .

٣. العينة :

تباينت العينات المذكورة في الدراسات السابقة في (المحور الأول) إذ تكونت عينة دراسة (الجبوري ، ٢٠١١) من (١٣١١) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الإعدادية الرابع والخامس العلمي والأدبي في محافظة صلاح الدين. وتكونت عينة دراسة (الفقي ، ٢٠١٣) من (١٦٠) طالباً وطالبة بالصف الثالث الثانوي (علمي ، أدبي) بمدينة بنها في مصر وتكونت عينة دراسة (زيارة ، ٢٠١٦) من (٥٠٠) طالباً وطالبة من مديرتي التربية والتعليم في شرق وغرب غزة في فلسطين بواقع (١١٢) طالباً و(٢٨٨) طالبة وتكونت عينة دراسة (الزويني ، ٢٠١٨) من (٤٠٠) تدريسياً وتدرسية في جامعه كريلاء . وتكونت دراسة (محمد ، ٢٠٢١) من (٥٠٠) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة المستنصرية. وتكونت دراسة إيلاد ولبشلتنز (Abelard & Lipschultz, 1998) من (٢٢٢) طالباً

وطالبة من طلبة المستوى الرابع في إحدى المدن الأمريكية . ودراسة كيتسانتس (Kitsantas, 2002) من (٦٢) طالباً من طلبة الجامعة وتكونت دراسة بيد جيرانو (Bidgerano, 2005) من (١٩٨) طالباً وطالبة في إحدى الجامعات الأمريكية . وتكونت دراسة امستايد (Amstatted, 2006) من (٢٨٦) معلماً ومعلمه من استراليا وتكونت دراسة بيمونتي (Bembenuddy, 2007) من (١٠٩) طالباً وطالبة في إحدى الجامعات الأمريكية .

وكذلك تباينت العينات المذكورة في (المحور الثاني) حيث تكونت دراسة (المغربي ، ٢٠٠٤) من (٣٥٠) للعاملين بالمراكز الطبية المختصة بجامعة المنصورة في مصر وتكونت دراسة (العبادي والجاف ، ٢٠١٢) من (١٥٠) موظفاً في القطاع المصرفي العراقي في أربيل وتكونت دراسة (قاسم ، ٢٠١٢) من (٤٠٠) موظفاً مدنياً في المستويات الإدارية المختلفة ببعض إدارات وزارة الداخلية المصرية وتكونت دراسة (الساعدي ، ٢٠١٤) من (٥٥) موظفاً من كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء وتكونت دراسة (الشريف ، ٢٠١٩) من (٢٣٧) معلماً ومعلمة اختاروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية في مديرية تربية الخليل في فلسطين ... وتكونت دراسة شيروبين (cherubin, 2011) من (٦٥) فرداً من العاملين في الشركات غير الربحية في الجزء الشمالي الشرقي من الولايات المتحدة الأمريكية وتكونت دراسة هو وآخرون (Ho et al, 2012) من (1047) ممرضة تاوانية وتكونت دراسة سيو (Seo, 2013) من (١٦٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة .. وتكونت دراسة نازيم وموزيني (Nazem & Mozaiini, 2014) من (٢٠٥) موظفاً من الوحدات التعليمية والتدريبية في إيران . وتكونت دراسة دانيش (Danish et al. 2015) من (٢٠٥) موظفاً وموظفة من موظفي باكستان .. إما عينه البحث الحالي فتكونت من (٢٢٥) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في كربلاء المقدسة بواقع (١٠٣) معلم و (١٢٢) معلمة .

٢- الأداة :

تباينت الدراسات السابقة في (المحور الأول) في استخدام الأدوات المناسبة للبحث فمنهما من استخدم مقاييس بناها الباحثين بأنفسهم أو تكييف مقاييس لباحثين آخرين . وكذلك تباينت الدراسات في (المحور الثاني) في استخدام الأدوات المناسبة للبحث فمنهما من استخدم مقاييس بناها الباحثين بأنفسهم أو تكييف مقاييس لباحثين آخرين وهناك دراسات قام الباحثين

فيها بتبني مقاييس آخرين .

أما البحث الحالي فقد قام الباحث بإعداد مقياس التنظيم الذاتي وتبني مقياس الاستغراق الوظيفي لـ (الشريف ، ٢٠١٩) .

٣- النتائج :

تنوعت نتائج الدراسات السابقة بتتبع أهداف الدراسات ، إذ أظهرت نتائج (المحور الأول) في دراسة (الجبوري ، ٢٠١١) أظهرت أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالٍ من تنظيم الذات ، وجود فروق في تنظيم الذات تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للتخصص الدراسي ولصالح الفرع العلمي ، وجود علاقة إيجابية بين تنظيم الذات والتفكير الإيجابي ، وجود علاقة سلبية بين تنظيم الذات ونمط التفكير السلبي أما دراسة (الفقي ، ٢٠١٣) أظهرت وجود علاقة طردية موجبة بين التنظيم الذاتي ومستوى الطموح ، ووجود علاقة سالبة بين التنظيم الذاتي وقلق المستقبل. إما دراسة (زيارة ، ٢٠١٦) أظهرت وجود علاقة موجبة وداله إحصائياً بين بعدي توجهات الإتقان (إقدام وإحجام) ومقياس تنظيم الذات بجميع أبعاده ودرجته الكلية ، ووجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين بعدي توجهات الأداء (إقدام وإحجام) وأبعاد التخطيط ووضع الأهداف وتقييم الذات وتعزيز الذات وضبط المثيرات الخارجية والدرجة الكلية لمقياس تنظيم الذات أما دراسة (الزويني ، ٢٠١٨) أظهرت وجود علاقة طردية قوية بين الازدهار النفسي والتنظيم الذاتي لدى تدريسيي الجامعة ولكلا الجنسين (ذكور - إناث) وللتخصص (علمي - إنساني) اما دراسة (محمد ، ٢٠٢١) وجود علاقة طردية موجبة بين الأنا الهادئة والتنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعة ... أما دراسة إبلاد ولبشلتنز (Abelad & Lipshultz, 1998) أظهرت وجود علاقة ايجابية بين عمليات التنظيم الذاتي والتوجه للهدف ، وأن الطالبات يتفوقن على الطلاب في استعمال عمليات التنظيم الذاتي والتوجه للهدف .. أما دراسة كيتسانتس (Kitsantas, 2002) أظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية في استخدام استراتيجيات التنظيم الذاتي أثناء الاختبار وقبل الاختبار لدى مرتفعي الاستعداد للاختبار ومنخفضيه أما دراسة بيدجيرانو (Bidgerano, 2005) أظهرت تفوق الإناث على الذكور في عدة جوانب منها التنظيم ومهارات إدارة الوقت والتحكيم ومهارات ما وراء المعرفة . أما دراسة امستاتيد (Amstatted, 2006) أظهرت وجود علاقة طردية بين القدرة على التنظيم الذاتي من جانب ومع الأداء الوظيفي والتطور في الهوية الوظيفية للمعلمين من جانب آخر. أما دراسة بيمونتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث ..

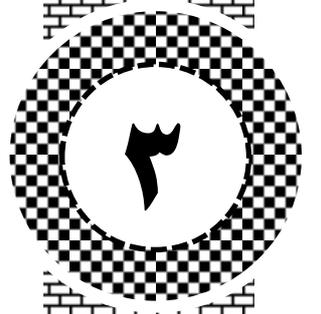
وكذلك تنوعت نتائج الدراسات السابقة بتنوع أهداف الدراسات ، إذ أظهرت نتائج (المحور الثاني) في دراسة (المغربي ، ٢٠٠٤) أظهرت أن عوامل جودة حياة العمل مجتمعه (ظروف بيئة العمل ، خصائص الوظيفة ، الأجور والمكافئات ، جماعة العمل أسلوب الرئيس في الإشراف ، المشاركة في اتخاذ القرارات) تؤثر في الاستغراق الوظيفي ، وأن أهم هذه العوامل تأثيراً في الاستغراق الوظيفي تتمثل في (الأجور والمكافئات ، خصائص الوظيفة ، ظروف بيئة العمل المعنوية وأسلوب الرئيس في الإشراف) أما دراسة (قاسم ، ٢٠١٢) أظهرت وجود علاقة ارتباطية معنوية وتأثير إيجابي لكل من أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي مع الاستغراق الوظيفي . وأما دراسة (العبادي والجاف ، ٢٠١٢) أظهرت أن المصارف تبحث دائماً عن الأداء العالي وبالتالي فهي تجد طريقة للحصول على الميزة التنافسية في القطاع المصرفي ، لذا يعد الاستغراق الوظيفي واستراتيجياته أحد الطرق لتحقيق الأداء العالي وأما دراسة (الساعدي ، ٢٠١٤) أظهرت أن الاستغراق الوظيفي بوصفه الحالي يتفاعل ويؤثر بقوة في مشاركة العاملين ومن ثم التدريب المعمق فالتوظيف الفاعل وأخيراً مع فرص المسار الوظيفي ، أما دراسة (الشريف ، ٢٠١٩) وجود علاقة إيجابية بين الاستغراق الوظيفي وفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات أما دراسة شيرويين (Cherubin, 2011) أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي ، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى للجنس أو العمر أو العرق ، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة أما دراسة هو وآخرون (Ho et al, 2012) أظهرت جود علاقة طردية بين قيم العمل والالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى الممرضات ، وأن الاستغراق الوظيفي يمكن أن يلعب دوراً هاماً كوسيط ، وأن إنشاء مستوى أعلى من الاستغراق الوظيفي قد يكون أكثر أهمية من التركيز فقط على الالتزام التنظيمي . أما دراسة سيو (Seo, 2013) أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير للعدالة التوزيعية على الاستغراق الوظيفي من حيث التمكين .أما دراسة نازيم وموزيني (Nazem & Mozaiini, 2014) أظهرت وجود علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة والاستغراق الوظيفي لدى العاملين . أما دراسة دانيش وآخرون (Danish et al, 2015) أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الأداء التنظيمي والاستغراق الوظيفي ، ووجود علاقة سلبية بين الاستغراق الوظيفي والظهور المهني للعاملين في قطاع التربية والتعليم .

أما نتائج البحث الحالي فسيتم مناقشتها في الفصل الرابع (عرض النتائج ومناقشتها)

جوانب الإفادة من الدراسات السابقة :

في ضوء ما أستعرض من دراسات سابقة ، يمكن إيجاز ما أفيد منها بالآتي :

- ١- بلورة مشكلة البحث وتحديد أبعادها ومجالاتها .
- ٢- ساعدت الدراسات السابقة في تحديد الإطار النظري لمتغيرات الدراسة .
- ٣- تمكن الباحث من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة من إعداد مقياس للتنظيم الذاتي.
- ٤- الاطلاع على عدد من المصادر التي يمكن الرجوع إليها والإفادة منها .
- ٥- مكنت الدراسات السابقة الباحث من التعرف إلى الإجراءات والمناهج التي اتبعها الباحثون الآخرون في دراساتهم مما وفر له فرصة جيدة للسير في خطوات بحثه .
- ٦- اختبار طبيعة المجتمع وكذلك تحديد العينة وحجمها وعمرها الزمني .
- ٧- التعرف الى نتائج الدراسات السابقة أعطى الباحث تصوراً عن طبيعة متغيري دراسته.
- ٨- اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة من أجل التوصل إلى النتائج .
- ٩- تفسير النتائج على الرغم من تباين النتائج ووجهات النظر أحياناً واتفاقهما أحياناً آخر بما يخدم البحث الحالي .



إفطارك الثالث

منهجية البحث واجراءاته

- أولاً: منهج البحث _____
- ثانياً: اجراءات البحث _____
 - أ.مجتمع البحث
 - ب.عينة البحث
- ثالثاً: اداتا البحث
- رابعاً: الوسائل الاحصائية

يتضمن الفصل الحالي عرضاً للإجراءات التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف بحثه والتي تمثلت بتحديد منهجية البحث ومجتمعه والعينات وطريقة اختيارها ، وتحديد اداتي البحث والإجراءات التي اتبعت في القياس ، فضلا عن ذلك تحديد الوسائل الإحصائية لمعالجة بيانات البحث وتحديد نتائجه ، وفي ما يأتي عرض لتلك الإجراءات :

أولاً: منهجية البحث

ان منهج البحث الذي استعمله الباحث في البحث الحالي هو المنهج الوصفي الارتباطي كونه المنهج المناسب في وصف الظاهرة وتحديد مداها وتوضيح خصائصها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى فهو يسعى إلى تحديد مقدار واتجاه العلاقة الارتباطية والوصول إلى إعمامات تسهم في فهم الواقع وتطويره ، فهو شكل من أشكال التحليل الذي يصور الظاهرة ثم يفسرها ويخضعها للدراسة بشكل علمي ودقيق (محبوب ١٩٩٠ : ٨٣).

ثانياً: مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث بالمجموع الكلي للعناصر أو الأفراد الذين يحملون بيانات عن الظاهرة التي يسعى الباحث إلى دراستها وإعمام نتائج البحث عليها (ملحم ، ٢٠٠٠ : ١٢٥).

ويشتمل مجتمع البحث الحالي على معلمي التربية الخاصة في مركز محافظة كربلاء ومحافظة بابل ومن كلا الجنسين والبالغ عددهم (٣٠٥) معلماً ومعلمة وبواقع (١١٢) معلماً و(١٩٣) معلمة ، وان نسبة المعلمين هو (٣٧%) مقابل نسبة المعلمات هو (٦٣%) وجدول (٢) يوضح ذلك

^١لقد حصل الباحث على الإحصائيات المدونة في مجتمع البحث من شعبة الإحصاء في المديرية العامة لتربية محافظة بابل ومحافظة كربلاء في ضوء كتاب تسهيل مهمة المرقم (٤١٦١) وبتاريخ (١٤ / ١١ / ٢٠٢١). ملحق (١).

جدول (٢)

يوضح أعداد مجتمع البحث من معلمي التربية الخاصة وبحسب متغير الجنس والمحافظة

النسبة المئوية الكلية	المجموع	النسبة المئوية	بابل	النسبة المئوية	كربلاء	المحافظة الجنس
%٣٧	١١٢	%٢٣	٦٩	%١٤	٤٣	ذكور
%٦٣	١٩٣	%٣٣	١٠٢	%٣٠	٩١	اناث
%١٠٠	٣٠٥	%٥٦	١٧١	%٤٤	١٣٤	المجموع
	%١٠٠					النسبة المئوية الكلية

ثالثاً: عينة البحث

هي مجموعة من الأفراد يتم سحبها من المجتمع الأصلي الذي يراد بحثه ويتم اختيارها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (داود، عبد الرحمن، ١٩٩٠: ٦٨). وتتمثل عينات البحث الحالي وفقاً لما يأتي :

أ. **عينة التحليل الاحصائي** : بلغت عينة التحليل الاحصائي (٢٢٥) معلماً من معلمي ومعلمات التربية الخاصة.

ب. **عينة وضوح التعليمات** : بلغت عينة وضوح التعليمات (٣٠) معلماً من معلمي ومعلمات التربية الخاصة والغرض من هذا الاجراء هو التعرف على وضوح فقرات أداتي البحث وتعليماته وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

ج. **عينة الثبات** : بلغت عينة الثبات (٤٠) معلماً من معلمي ومعلمات التربية الخاصة .

د. **عينة التطبيق النهائي** : بلغت عينة التطبيق النهائي (٢٢٥) معلماً من معلمي التربية الخاصة موزعين على النحو الاتي (١٠٣) معلماً ومعلمة من محافظة كربلاء بواقع (٣٦) معلماً و(٦٧) معلمة و(١٢٢) معلماً ومعلمة من محافظة بابل بواقع (٤٧) معلماً و (٧٥) معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

عينة البحث موزعة بحسب الجنس والمحافظه

المحافظة	الذكور	النسبة المئوية	الاناث	النسبة المئوية	مجموع النسب المئوية	مجموع المعلمين
كربلاء	٣٦	%٣٥	٦٧	%٦٥	%١٠٠	١٠٣
بابل	٤٧	%٣٩	٧٥	%٦١	%١٠٠	١٢٢
المجموع	٨٣	%٣٧	١٤٢	%٦٣	%١٠٠	٢٢٥

رابعا : اداتا البحث

لغرض تحقيق أهداف البحث، قام الباحث بإعداد مقياس التنظيم الذاتي وتبنى مقياس الاستغراق الوظيفي وعلى النحو الآتي:

أ. مقياس التنظيم الذاتي:

بالنظر لعدم حصول الباحث على مقياس عراقي أو عربي ، وبعد اطلاعه على الدراسات والادبيات والمقاييس الأجنبية السابقة المتعلقة بالتنظيم الذاتي قام بإعداد مقياس فقرات التنظيم الذاتي لمعلمي التربية الخاصة بالاعتماد على عدد من المقاييس منها (مقياس الصمادي، ٢٠٢٠) و (مقياس عوجة ، ٢٠١٢) و(مقياس زيارة، ٢٠١٦) و (مقياس عطية ، ٢٠٢٠) و (مقياس سمين ، ٢٠١٢) و (مقياس الزويني ، ٢٠١٨) و (مقاس الجريوي ، ٢٠٢٠) وكذلك اضافة الباحث بالاتفاق مع المشرف بعض الفقرات على البحث ليكون المقياس بصيغته الاولية من (٤٥) فقرة وبضم ثلاثة مجالات وهي : الملاحظة الذاتية (١٥) فقرة ، التقويم الذاتي (١٥) فقرة الاستجابة الذاتية (١٥) فقرة وكل فقرة من فقرات المقياس تقابلها بدائل (دائما ،غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) وتعطى الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي وبذلك تكون اقل درجة يحصل عليها معلم التربية الخاصة على المقياس هي (٤٥) واكبر درجة هي (٢٢٥) ، بمتوسط فرضي بلغ (١٣٥) ، ولغرض التأكد من مدى ملائمته لعينة البحث الحالي قام الباحث بالإجراءات الآتية:

١. إعداد تعليمات المقياس :

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يساعد المستجيب عند الإجابة عن فقرات المقياس إذ

يستطيع من خلالها فهم المطلوب ، لذا حرص الباحث على ان تكون التعليمات سهلة وواضحة الإجابة، وطلب من المستجيب ان يضع علامة (٧) أمام البديل الذي يراه مناسباً ، مع التأكيد على الصدق والموضوعية عند الإجابة ، ومن اجل ان يجيب الفرد بكل صراحة واطمئنان ، ذكر الباحث ان الإجابات لا تحتاج إلى ذكر الاسم ولن يطلع عليها سوى الباحث ولا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وكذلك ومراعاة الوقت المستغرق للإجابة.

٢. صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري):

أشار أيبيل (Eble) إلى أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية فقرات المقياس قيام عدد من المحكمين بتقدير مدى صلاحيتها في قياس الصفة التي وضعت من أجلها (Eble, 1972,P555) ولغرض التحقق من مدى صلاحية فقرات مقياس التنظيم الذاتي تم عرضها بصيغتها الأولية وبالغ عددها (٤٥) فقرة ملحق (٤) على مجموعة من الخبراء في علم النفس والتربية الخاصة والقياس والتقويم وبلغ عددهم (٣٠) محكما والملحق رقم (٣) يوضح ذلك، إذ حصلت فقرات المقياس جميعها على نسبة اتفاق عالية من آراء المحكمين ومدى صلاحيتها لقياس التنظيم الذاتي وجدول (٤) يوضح ذلك

جدول رقم (٤)

آراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس التنظيم الذاتي

مستوى الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)	قيمة كا ٢		درجة الحرية	غير الموافقين	الموافقون	عدد الخبراء	الفقرات
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	٣,٨٤	٣٠	١	صفر	٣٠	٣٠	٤٥-١

من الجدول اعلاه تتضح قيمة مربع كأي أنها دالة على جميع الفقرات ،اذ بلغت قيمة كا ٢ المحسوبة (٣٠) وهي أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥)، ولذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

٣. عينة وضوح التعليمات: (العينة الاستطلاعية)

بعد أن تم إعداد المقياس بصيغته الأولية ووضع تعليمات الاستجابة على الفقرات، تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة من معلمي التربية الخاصة بلغت (٣٠) معلماً ومعلمة بواقع (١٥) معلماً و(١٥)، معلمة، وكان الهدف من إجراء هذا التطبيق معرفة مدى وضوح التعليمات، ووضوح الفقرات من حيث المعنى، والزمن الذي يستغرقه معلمي التربية الخاصة في الاجابة عن فقرات المقياس بهدف التغلب على تلك الصعوبات قبل تطبيق المقياس على عينة البحث الأساسية، وبعد ملاحظة الاستجابات تبين أن تعليمات الاستجابة والفقرات والبدائل واضحة، كما تبين أن الوقت الذي يستغرقه المستجيب في الاستجابة على المقياس هو (٢٠) ^٢ دقيقة.

٤- تصحيح المقياس:

يعد تصحيح المقياس من العوامل المؤثرة على مستوى ثباته، وإذا كان تصحيح المقياس بطريقة موضوعية، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة ثبات المقياس، لكن لو كانت عملية التصحيح تخضع لذاتية الفاحص وأهوائه ورغباته لكانت النتيجة انخفاض معامل ثبات المقياس (الطريحي، ١٩٩٧، ١٩٦-١٩٧).

يقصد بتصحيح المقياس هو وضع درجة لاستجابة المفحوصين على فقرات المقياس، ثم جمع هذه الدرجات بغية استخراج الدرجة الكلية لكل فرد منهم، وقد تم تصحيح استمارات مقياس التنظيم الذاتي على أساس (٤٥) فقرة بعد أن تم تحديد أوزان لبدائل الاستجابة وهي (١، ٢، ٣، ٤، ٥) درجات، التي تقابل بدائل الاستجابة وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) إذ إن الدرجة الكلية للمقياس هي (٢٢٥) درجة وقل درجة (٤٥) والمتوسط الفرضي للمقياس هو (١٣٥) درجة.

٥- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

أشارت اغلب أدبيات القياس إلى أهمية إجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقاييس النفسية على عينات ممثلة للمجتمع الذي تؤخذ منه وتتصف بأكبر حجمها، لذا ارتأى الباحث أن تكون عينة التحليل الإحصائي للفقرات (٢٢٥) معلم ومعلمة، يمثلون عينة التحليل الإحصائي اختيروا بالأسلوب العشوائي ذات التوزيع المنتاسب، وفي ما يأتي توضيح لخطوات اجراءات التحليل الاحصائي:

أ- القوة التمييزية لفقرات مقياس التنظيم الذاتي:

^٢. تم احتساب متوسط الاجابة عن طريق احتساب مجموعة عدد الاوقات الكلية لكل المعلمين مقسوماً على عددهم.

يستوجب حساب القوة التمييزية لفقرات المقاييس النفسية لغرض استبعاد الفقرات التي لا تميز بين الأفراد والاحتفاظ بالفقرات التي تميزهم، لأنه توجد علاقة قوية بين دقة المقياس والقوة التمييزية من فقراته (عودة، ٢٠٠٢: ٢٩٣).

وللتحقق من القوة التمييزية لفقرات مقياس التنظيم الذاتي طبق الباحث المقياس على عينة التحليل الإحصائي المتكونة من (٢٢٥) معلماً ومعلمة وتم تفرغ إجاباتهم وحساب الدرجة الكلية. ورتبت استمارات عينة البحث على نحو تنازلي وفقاً للدرجة الكلية للمقياس وتم تحديد المجموعتين الطرفيتين، المجموعة العليا بنسبة (٢٧%) وكان عدد أفرادها (٦١) معلماً ومعلمة ومجموعة دنيا بنسبة (٢٧%) وكان عدد أفرادها (٦١) معلم ومعلمة، وبعد استعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين الطرفيتين في الدرجات لكل فقرة من فقرات مقياس التنظيم الذاتي، ظهر ان جميع الفقرات مميزة بدلالة (٠.٠٥) لأن قيمها التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية (٢,٠٠٠) بدرجة حرية (١٢٠)، والجدول (٥) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس التنظيم الذاتي.

جدول (٥)

القيمة التائية لفقرات مقياس التنظيم الذاتي (التحليل الاحصائي بأسلوب المجموعتين الطرفيتين)

مستوى الدلالة الاحصائية	قيمة (ت)		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المجموعة	الفقرات
	الجدولية	المحسوبة					
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٥٢٣	١.٣٤٩	٣.٥٤	٦١	العليا	ف ١
			١.٣٧٥	٢.٦٧	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٢٤	١.٣٩٥	٣.٧	٦١	العليا	ف ٢
			١.٤٥٥	٢.٨٧	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٢.٦٥٦	١.٤٣٨	٣.٦٤	٦١	العليا	ف ٣
			١.٢٨٤	٢.٩٨	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٦٣٦	١.٣٥٦	٣.٧٢	٦١	العليا	ف ٤
			١.٢٣١	٢.٨٧	٦١	الدنيا	

٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٦٧٧	١.٥٢٢	٣.٤٣	٦١	العليا	٥ ف
			١.٤٣٢	٢.٤٤	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٢.٢١٢	١.٤٠٧	٣.٤١	٦١	العليا	٦ ف
			١.٣٧٦	٢.٨٥	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٢.٥٩٣	١.٤٤٤	٣.٣١	٦١	العليا	٧ ف
			١.٢٧٤	٢.٦٧	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٧٦٣	١.٣٧٥	٣.٦٧	٦١	العليا	٨ ف
			١.٤١٦	٢.٧٢	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٥٢١	١.٢٥٨	٣.٥٧	٦١	العليا	٩ ف
			١.٢٣٥	٢.٣٣	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٢٦٦	١.٤٠٩	٣.٥٤	٦١	العليا	١٠ ف
			١.٣٤٩	٢.٤٨	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٤٦١	١.٢٧٧	٣.٦٦	٦١	العليا	١١ ف
			١.٢٤٣	٢.٤١	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٧٨١	١.١٦	٣.٧٧	٦١	العليا	١٢ ف
			١.٤٣٨	٢.٦٤	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٤٤٦	١.٢٦٩	٣.٦١	٦١	العليا	١٣ ف
			١.٢٥٧	٢.٥٩	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٩٠٦	١.١٩٣	٣.٦٧	٦١	العليا	١٤ ف
			١.٣٤٩	٢.٥٤	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٩٣٦	١.١٧٧	٣.٦٩	٦١	العليا	١٥ ف
			١.٢٠٢	٢.٤١	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٤٥٧	١.٠٨٨	٣.٨٢	٦١	العليا	١٦ ف
			١.٣٨٣	٢.٥٩	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٣٤٤	١.١٩٩	٣.٨٩	٦١	العليا	١٧ ف

			١.٤٦٥	٢.٥٩	٦١	الدنيا	
			١.٣٢٥	٣.٩	٦١	العليا	١٨ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.١٨٩	١.٤٢٩	٢.٦١	٦١	الدنيا	
			١.٢٨٧	٣.٩	٦١	العليا	١٩ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٥٥٢	١.٦٠٢	٢.٩٧	٦١	الدنيا	
			١.٣٥٢	٣.٨٥	٦١	العليا	٢٠ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٢٣٨	١.٦٥٣	٢.٩٧	٦١	الدنيا	
			١.٢٢٧	٣.٨٤	٦١	العليا	٢١ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٢.٨٥٧	١.٦٥٦	٣.٠٨	٦١	الدنيا	
			١.٠٧١	٤.٢٣	٦١	العليا	٢٢ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٦١٣	١.٦٨٧	٣.٠٥	٦١	الدنيا	
			١.٢٧	٣.٧٧	٦١	العليا	٢٣ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٤٩٥	١.٦١١	٢.٨٥	٦١	الدنيا	
			١.١٩٥	٣.٨٥	٦١	العليا	٢٤ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٨٤٣	١.٥٦١	٢.٨٩	٦١	الدنيا	
			١.٢٨٢	٣.٩٢	٦١	العليا	٢٥ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٧٠١	١.٣٢٢	٢.٥٧	٦١	الدنيا	
			١.٢١٢	٤.١١	٦١	العليا	٢٦ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.١٤٥	١.٥٧٩	٢.٨	٦١	الدنيا	
			١.٠٣٥	٤.٢١	٦١	العليا	٢٧ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٦.٠٩٤	١.٤٨١	٢.٨	٦١	الدنيا	
			١.١٢٣	٤.١٥	٦١	العليا	٢٨ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٩٧٨	١.٦١١	٣.١٥	٦١	الدنيا	
			١.٤٤١	٣.٩٢	٦١	العليا	٢٩ ف
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٤٤٧	١.٦٠٢	٢.٩٧	٦١	الدنيا	

٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٥٠٤	١.٢	٤.١٦	٦١	العليا	ف ٣٠
			١.٦٥٨	٢.٩٨	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٥٧٦	١.٢٤٤	٣.٩٥	٦١	العليا	ف ٣١
			١.٦١٨	٣.٠٢	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٦.٣٧٥	١.٢٢٣	٤.١٥	٦١	العليا	ف ٣٢
			١.٤٦٥	٢.٥٩	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٣٣٣	١.١٨٩	٤.٠٥	٦١	العليا	ف ٣٣
			١.٤١٦	٢.٧٩	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٦.٤٨٤	١.٢٤٤	٤.٠٥	٦١	العليا	ف ٣٤
			١.٣٢٤	٢.٥٤	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٥١٧	١.٢٠٤	٣.٨٢	٦١	العليا	ف ٣٥
			١.٢٥٧	٢.٥٩	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٢٧٥	١.٢٣١	٣.٨٧	٦١	العليا	ف ٣٦
			١.٢٧٤	٢.٦٧	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٥٣٦	١.١٣	٣.٩٢	٦١	العليا	ف ٣٧
			١.٢٢٣	٢.٧٤	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٥.٦٧٨	١.٠٨	٣.٩٧	٦١	العليا	ف ٣٨
			١.٢١٣	٢.٧٩	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٣.٠١٤	١.٤٧	٣.٨	٦١	العليا	ف ٣٩
			١.٥٩١	٢.٩٧	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٤٨٧	١.٢١١	٤.٠٣	٦١	العليا	ف ٤٠
			١.٤٤٣	٢.٩٥	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٥٠٦	١.٢٨٢	٣.٩٢	٦١	العليا	ف ٤١
			١.٥٢١	٢.٧٧	٦١	الدنيا	
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٧٥	١.٣١	٤.٠٢	٦١	العليا	ف ٤٢

			١.٥٤	٢.٧٩	٦١	الدنيا	
			١.١٩	٣.٨٧	٦١	العليا	ف ٤٣
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٢٣٧	١.٤٤٧	٢.٨٥	٦١	الدنيا	
			١.٢٦٦	٣.٨٩	٦١	العليا	ف ٤٤
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٤٩٦	١.٤٦٥	٢.٧٧	٦١	الدنيا	
			١.٠٧٥	٣.٧٥	٦١	العليا	ف ٤٥
٠.٠٥	٢,٠٠٠	٤.٤٩٣	١.٢١٨	٢.٨٢	٦١	الدنيا	

يتضح من الجدول أعلاه ان القيم التائية المحسوبة جميعها هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٠٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٢٠) وبهذا تكون الفقرات جميعها مميزة لذا تقرر عدم حذف أي فقرة من المقياس ليبقى عدد فقرات المقياس (٤٥) فقرة .

الاتساق الداخلي للفقرات

أ. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

يعد ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشرا لصدق الفقرة وإحدى طرائق حساب صدق الفقرات هي ارتباط هذه الفقرات بمحك داخلي، وأفضل محك داخلي هو الدرجة الكلية على المقياس فالارتباطات بين الدرجة الكلية ومفردات المقياس أو مجالاته الفرعية هي قياسات أساسية للتجانس لأنها تساعد على تحديد السلوك أو السمة المراد قياسها بواسطة المقياس (Anastasi & Urbina2010:129).

لذا استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج قوة العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وقد تم التطبيق على درجات (٢٢٥) معلماً ومعلمة ، ولحساب العلاقة الارتباطية بين درجات افراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس استعمل معامل ارتباط بيرسون وقد اختيرت دلالة معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له عن طريق مقياسها مع القيمة الجدولية لدلالة معاملات الارتباط البالغة (٢,٠٠٠) فكانت جميعها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٢٣) اذ تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٣٢١ - ٠.٨١٤) وعليه فان الفقرات جميعها دالة بهذا الاسلوب والجدول (٦) يوضح ذلك :

جدول (٦) يوضح علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التنظيم الذاتي

الفقرة	قيمة معامل الارتباط	الفقرة	قيمة معامل الارتباط
.١	٠.٦١٩	.٢٤	٠.٦١٧
.٢	٠.٥٣٩	٢٥	٠.٣٥١
.٣	٠.٦٨٨	٢٦	٠.٥٦١
.٤	٠.٤١٦	٢٧	٠.٥٩٢
.٥	٠.٦٨٣	٢٨	٠.٤٢٦
.٦	٠.٤٢٨	٢٩	٠.٦٧٤
.٧	٠.٥٥٢	٣٠	٠.٥٩٠
.٨	٠.٥٤٨	٣١	٠.٥٥٨
.٩	٠.٤٨٧	٣٢	٠.٣٩١
.١٠	٠.٥٢٥	٣٣	٠.٤٤٤
.١١	٠.٤٦١	٣٤	٠.٤٧١
.١٢	٠.٦٠٦	٣٥	٠.٦١٥
.١٣	٠.٤٩٣	٣٦	٠.٦٩١
.١٤	٠.٥٠٨	٣٧	٠.٦٢٥
.١٥	٠.٤١١	٣٨	٠.٦٥٢
.١٦	٠.٦٣٥	٣٩	٠.٨١٤
.١٧	٠.٥٣٣	٤٠	٠.٤٦٥
.١٨	٠.٥٦٢	٤١	٠.٥٠٢
.١٩	٠.٥٠٦	٤٢	٠.٧١١
.٢٠	٠.٣٧٤	٤٣	٠.٤٠٥
.٢١	٠.٦٢٧	٤٤	٠.٥٢٥
.٢٢	٠.٦١٣	٤٥	٠.٣٢١

ب . علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه :

يفترض أن تكون هذه العلاقة دالة لتعطي مؤشرا على الاتساق الداخلي لل فقرات داخل بناء مكوناتها ، اذ تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه ، فتراوحت معاملات الارتباط لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية لكل مجال بين (٠.٣٠١ - ٠.٤٥٥) ، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من صدق الاتساق الداخلي ولم تحذف أي فقرة منها ، كما في جدول (٧) يوضح ذلك

جدول (٧)

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس التنظيم الذاتي

المجال الثالث / الاستجابة الذاتية قيمة بيرسون	المجال الثاني/ التقويم الذاتي قيمة بيرسون	المجال الاول/ الملاحظة الذاتية قيمة بيرسون	الفقرة
٠.٤٠٢	٠.٣٣٦	٠.٣٤٥	١
٠.٣١٨	٠.٣٦٩	٠.٣٢١	٢
٠.٤٥٥	٠.٣٠١	٠.٣٧٨	٣
٠.٣١٤	٠.٣٩٦	٠.٣٩٦	٤
٠.٤٠٩	٠.٣٢٦	٠.٤٢٦	٥
٠.٣٤٥	٠.٤٢٩	٠.٤١١	٦
٠.٣٠٤	٠.٣٣٨	٠.٣٣٢	٧
٠.٣١٧	٠.٣٩٤	٠.٣١٤	٨
٠.٣٨٢	٠.٤٢٩	٠.٤٠٩	٩
٠.٣٥١	٠.٣٧٨	٠.٤٤٥	١٠
٠.٣٧٦	٠.٣١٤	٠.٣١٤	١١
٠.٣٠٤	٠.٤٠٩	٠.٤٠٩	١٢

٠.٣١٤	٠.٣٩٦	٠.٣٧٦	١٣
٠.٤٠٩	٠.٣٦٩	٠.٣٩٦	١٤
٠.٤٤٥	٠.٣٨٤	٠.٤٢٦	١٥

ج . علاقة درجة كل مجال بدرجة المجالات الاخرى

جدول (٨) يبين قيمة معاملات ارتباط درجة كل مجال بدرجة المجالات الأخرى

المجال الاول × المجال الثاني	المجال الاول × المجال الثالث	المجال الثاني × المجال الثالث
٠,٤٥	٠,٥٤	٠,٥٣

٥. الخصائص السايكومترية لمقياس التنظيم الذاتي:

ينبغي ان تتوفر في المقياس بعض الخصائص السايكومترية التي من أهمها صدقه وثباته ، لان عملية القياس تتطلب توافر العديد من الشروط في بناء الاداة لهذا يؤكد علماء القياس ضرورة التحقق من صدق المقياس وثباته (علام ، ٢٠٠٠، ١٨٤)، وتحقق الباحث من صدق المقياس وثباته على النحو الاتي.

أولا : مؤشرات الصدق (Validity) للمقياس:

هو قدرة الاختبار على تحقيق الغرض الذي اعد من اجله او قياس ما اعد لقياسه فعلاً وكما يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توافرها في اداة جمع المعلومات ويعد الصدق احد الوسائل المهمة في الحكم على صلاحية الفقرات وهو اكثر الصفات التي يجب ان يتصف بها المقياس ، ويعد ايضا من الاجراءات الضرورية لمعظم البحوث وقد عبر ثورندايك عن الاختبار الصادق بقوله " هو الاختبار الذي يقيس ما نريد ان نقيسه به ولا شي غير ما نريد ان نقيسه"

(Anastasi & Urbina 2010:117).

وقد تحقق الباحث من صدق المقياس من خلال المؤشرات الآتية:

أ/ الصدق الظاهري (Face Validity) :

يتصف الاختبار بالصدق الظاهري اذا كان عنوانه وظاهره يشير الى انه يقيس السمة التي وضع من اجلها ويتم هذا عن طريق الفحص المبدئي الذي يتم بعرض فقرات المقياس على متخصصين ومحكمين وبه يثبت ان هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه او العكس وقد تم الحصول على هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس بصورتها الاولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في ميدان العلوم التربوية والنفسية والقياس النفسي والبالغ عددهم (٣٠) محكماً ، وقد اتفقوا على الفقرات التي تقيس المجالات التي اعدت لقياسها.(جدول رقم ٤).

ب/ صدق البناء

يقصد به مدى قياس الاختبار لتكوين فرضي او مفهوم نفسي ويعتمد هذا النوع من الصدق على وصف اوسع ويتطلب معلومات اكثر عن الخاصية السلوكية (كوافحة ، ٢٠١١ : ١١٦). وهو يمثل سمة سيكولوجية او صفة لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر وانما يستدل عليها من مجموعة السلوكيات المرتبطة بها ويعد هذا النوع من الصدق اكثر انواع الصدق تعقيدا كونه معتمدا على افتراضات نظرية يتم التحقق منها بشكل تجريبي اذ يعتمد مصمم الاختبار على نظريات خاصة بالسمة المراد قياسها وفي حالة انسجام النتائج مع الافتراضات التي استند اليها مصمم الاختبار دل ذلك على مؤشر صدق البناء اما في حالة عدم الانسجام فيعني وجود خطأ في التصميم التجريبي للتطبيق (فرج، ١٩٨٠ : ٣١٢).

وقد تحقق الباحث من صدق إعداد مقياس التنظيم الذاتي من خلال المؤشرات التي ذكرت سابقا

في التحليل الاحصائي للفقرات المبين في الجداول (٥) و (٦) و (٧) و (٨):

ثانيا : مؤشرات ثبات مقياس التنظيم الذاتي :

يشير الثبات الى اتساق الدرجات التي جمعت من الافراد انفسهم عندما يعاد المقياس عليهم في فرصة اخرى ، او عندما يختبر الافراد بفقرات متكافئة او متساوية يعد الثبات خاصية سايكومترية ينبغي التحقق منها لبيان صلاحية استعمال المقياس فضلا عن الصدق مما يجعله اكثر قوة ومثانة ، ومن شروط المقياس الاساسية ان يتمتع بثبات عال اي الدقة والاتساق بين نتائجه في الحالات المتعددة التي يطبق فيها هذا الاختبار وعلى الافراد انفسهم وفي نفس الظروف مرة اخرى (عودة، ٢٠٠٢ : ٣٣٥) وقد اعتمد الباحث للتحقق من ثبات مقياس التنظيم الذاتي الاتي.

١. طريقة اعادة الاختبار (Test _ Re _ test)

تقوم هذه الطريقة على تطبيق واعادة تطبيق المقياس على المجموعة نفسها بعد مرور مدة زمنية بمعنى ان المجموعة تتعرض للمقياس نفسه في مدتين زمنيتين اذ طبق مقياس التنظيم الذاتي على عينة مؤلفة من (٤٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً موزعين حسب الجنس واعيد تطبيق المقياس عليها بعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول وفي مدة مناسبة كي لا يتذكر المستجيب الاجابات في المرة السابقة . وقام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين وكانت القيمة المستخرجة بطريقة اعادة الاختبار (٠.٨٧) وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه في المقاييس الشخصية. (Cronbech, 1964: p. 126)

٢. طريقة الفا كرو نباخ (Cronbach Alpha):

وجد كرونباخ ان هذا المعامل يعد مؤشراً للتكافؤ اي يعطي قيمة تقديرية جيدة لمعامل التكافؤ الى جانب الاتساق الداخلي والتجانس (علام ، ٢٠٠٠ ، ١٦٥) لهذا تستعمل طريقة الفاكرونباخ عندما يكون الهدف تقدير معامل ثبات المقاييس المتدرجة ولايجاد معامل ثبات مقياس التنظيم الذاتي تم تطبيق معادلة الفاكرونباخ على عينة التطبيق البالغة (٢٢٥) معلماً ومعلمة إذ بلغ معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة (٠,٨٣) وهي درجة جيدة ومقبولة.

٦. المؤشرات الإحصائية لمقياس التنظيم الذاتي :

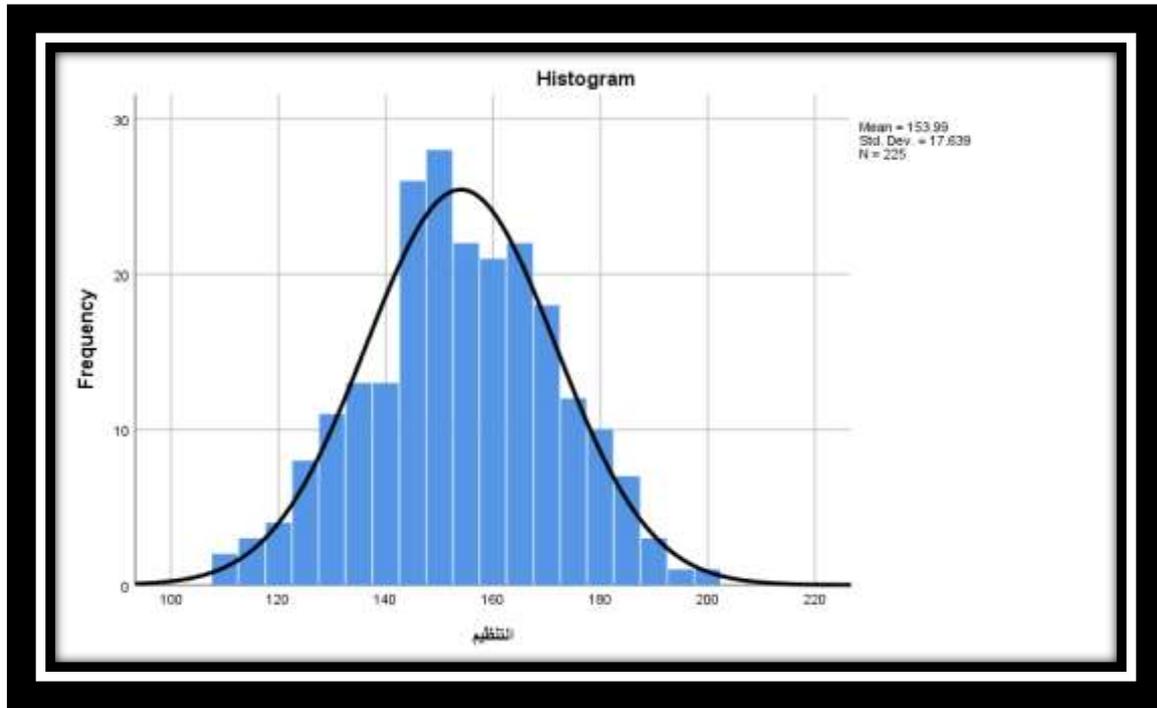
قام الباحث بحساب المؤشرات الإحصائية لمقياس التنظيم الذاتي للتعرف الى مدى قرب درجات عينة التمييز من النوع الاعتدالي وجدول (٩) يوضح ذلك:

جدول (٩)

المؤشرات الإحصائية لمقياس التنظيم الذاتي

الدرجة	المؤشرات الإحصائية	ت	الدرجة	المؤشرات الإحصائية	ت
-٠,٦٨	الالتواء	٨	٢٢٥	العينة	١
٠,١٦٢	الخطأ المعياري للالتواء	٩	١٥٣.٩٩	الوسط الحسابي	٢
-٠,٢٧٨	التفرطح	١٠	١٣٥	الوسط الفرضي	٣
٠,٣٢٣	الخطأ المعياري للتفرطح	١١	١.١٧٦	الخطأ المعياري	٤

١٦٤	المنوال	١٢	١٥٤.٠٠	الوسيط	٥
١١٠	اقل درجة	١٣	١٧.٦٣٩	الانحراف المعياري	٦
١٩٨	اعلى درجة	١٤	٣١١.١٢٠	التباين	٧



شكل (٣) المؤشرات الاحصائية للتنظيم الذاتي.

٧. وصف مقياس التنظيم الذاتي بصيغته النهائية:

تضمن مقياس التنظيم الذاتي بصورته النهائية (٤٥) فقرة ، وقد حددت امام كل فقرة البدائل (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، ابداً) ، واعطيت الدرجات (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) ، على التوالي الى الفقرات التي تعبر عن الاتجاه الذي يقيسه المقياس وان اعلى درجة كلية يمكن ان يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على المقياس هي (٢٢٥) في حين اقل درجة يمكن الحصول عليها هي (٤٥) ، وان قيمة المتوسط الفرضي هي (١٣٥) ، بمعنى أنه كلما ارتفعت درجة المستجيب على المقياس فهذا يشير الى التنظيم الذاتي عند الفرد ، وكلما انخفضت درجة المستجيب فهذا يشير الى انخفاض التنظيم الذاتي لديه .

٢: مقياس الاستغراق الوظيفي:

بعد اطلاع الباحث على الأدبيات وعلى عدد من النظريات والاختبارات والدراسات السابقة التي درست موضوع الاستغراق الوظيفي، تبنى الباحث مقياس الاستغراق الوظيفي المعد من قبل (الشريف ، ٢٠١٩) ، الذي يتكون من (٤٠) فقرة موزعة على مجالين هي الاستغراق المعرفي والأدائي (٢٣) فقرة ، والاستغراق العاطفي (١٧) فقرة لأن فقراته تنطبق مع عينة البحث الحالي والأقرب للمتغير .

١- التحليل المنطقي لفقرات المقياس (الصدق الظاهري):

عرض الباحث فقرات الاختبار البالغ عددها (٤٠) فقرة ، (ملحق ٦/) على (٣٠) محكماً من المختصين في التربية وعلم النفس (ملحق ٣/)؛ لمعرفة مدى صلاحيتها في مقياس الاستغراق الوظيفي ومدى ملائمتها لأفراد عينة البحث، وقد اعتمدت قيمة كاي المحسوبة في استخراج الصدق الظاهري لفقرات المقياس والجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

قيمة مربع كاي لمعرفة موافقة المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي

مستوى الدلالة ٠.٠٥	قيمة كا ^٢		غير الموافقين	الموافقون	عدد الخبراء	الفقرات
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	٣,٨٤	٣٠	صفر	٣٠	٣٠	٤٠-١

تتضح قيمة مربع كاي دالة على الفقرات جميعها إذ بلغت قيمة كا^٢ المحسوبة (٣٠) وهي أكبر من قيمة كا^٢ الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥) ولذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

٢. إعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس الدليل الذي يسترشد به المستجيب في اثناء اجابته عن فقرات المقياس لذا حرص الباحث عند وضع هذه التعليمات ان تكون واضحة ومفهومة مع التأكيد على قراءة التعليمات بعناية ودقة والاجابة عنها بصدق وصراحة فضلا عن توضيح طريقة الاجابة عن فقرات المقياس وذلك بوضع (√) تحت البديل الذي يعتقد انه ينطبق عليه وعدم ترك اي فقرة مع ذكر

البيانات المطلوبة كالجنس مع تأكيد الباحث على سرية المعلومات وانها لا تستعمل لأغراض البحث العلمي.

٣- تصحيح المقياس وحساب الدرجة الكلية :

تم تصحيح مقياس الاستغراق الوظيفي والبالغ عدد فقراته (٤٠) فقرة ، وقد حددت امام كل فقرة البدائل (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، ابداً) ، واعطيت الدرجات (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي الى الفقرات التي تعبر عن الاتجاه الذي يقيسه المقياس وان اعلى درجة كلية يمكن ان يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على المقياس هي (٢٠٠) في حين اقل درجة يمكن الحصول عليها هي (٤٠) ، وان قيمة المتوسط الفرضي هي (١٢٠) ، بمعنى كل ما ارتفعت درجة المستجيب على المقياس فهذا يشير الى وجود الاستغراق الوظيفي عند الفرد ، وكلما انخفضت درجة المستجيب فهذا يشير الى انخفاض الاستغراق الوظيفي لديه .

٤- وضوح التعليمات وفهم العبارات (التجربة الاستطلاعية)

بعد أن تم إعداد المقياس بصيغته الأولية ووضع تعليمات الاجابة عن الفقرات، تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة من المعلمين بلغت (٣٠) معلماً ومعلمة بواقع (٥ ذكور) و(١٥ إناث) وكان الهدف من إجراء هذا التطبيق معرفة مدى وضوح التعليمات، ووضوح الفقرات من حيث المعنى، والزمن الذي يستغرقه من معلمي التربية الخاصة في الاجابة عن فقرات المقياس بهدف التغلب على تلك الصعوبات قبل تطبيق المقياس على عينة البحث الأساس، وبعد ملاحظة الاستجابات تبين أن تعليمات الاستجابة والفقرات والاسئلة واضحة، وقد تم تحديد الوقت الذي يستغرقه المستجيب في الاجابة على المقياس كما تبين أن الوقت الذي يستغرقه المستجيب في الاجابة على المقياس هو (١٨) دقيقة.

٥- التحليل الإحصائي لفقرات الاستغراق الوظيفي:

تعد عملية التحليل الاحصائي للفقرات خطوة اساسية في بناء اي مقياس وذلك للكشف عن الخصائص السيكومترية لفقراته التي تساعد الباحث في اختيار الفقرات ذات الخصائص الجيدة وهذا بدوره يؤدي الى زيادة صدق المقياس وثباته ، فضلا على ان التحليل الاحصائي للدرجات التي يتم الحصول عليها من خلال استجابات عينة من الافراد تكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت لأجل قياسه (علام ، ٢٠٠٠: ٢٦٧) وقد قام الباحث بتطبيق المقياس على العينة نفسه التي طبق عليها مقياس التنظيم الذاتي. وفيما يلي توضيح لخطوات اجراءات التحليل الاحصائي:

أ- القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي:

يستوجب حساب القوة التمييزية لفقرات المقاييس النفسية لغرض استبعاد الفقرات التي لا تميز بين الأفراد والاحتفاظ بالفقرات التي تميزهم، لأنه توجد علاقة قوية بين دقة المقياس والقوة التمييزية من فقراته (عودة، ٢٠٠٢: ٢٩٣).

وللتحقق من القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي طبق الباحث المقياس على عينة التحليل الإحصائي المتكونة من (٢٢٥) معلماً ومعلمة وتم تفرغ إجاباتهم وحساب الدرجة الكلية. ورتبت استمارات عينة البحث على نحو تنازلي وفقاً للدرجة الكلية للمقياس وتم تحديد المجموعتين الطرفيتين، المجموعة العليا بنسبة (٢٧%) وكان عدد أفرادها (٦١) معلماً ومعلمة ومجموعة دنيا بنسبة (٢٧%) وكان عدد أفرادها (٦١) معلماً ومعلمة، وبعد استعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين الطرفيتين في الدرجات لكل فقرة من فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي، ظهر ان الفقرات جميعها مميزة بدلالة (٠.٠٥) لأن قيمها التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية (٢,٠٠٠) بدرجة حرية (١٢٠)، والجدول (١١) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي.

جدول (١١)

القيمة التائية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي (التحليل الاحصائي بأسلوب المجموعتين الطرفيتين)

ت	المجموعة	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)		مستوى الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية	
١	العليا	٦١	٣.٣١	١.٤٢١	٢.٥٢٦	٢,٠٠٠	٠,٠٥
	الدنيا	٦١	٢.٦٧	١.٣٧٥			
٢	العليا	٦١	٣.٤٣	١.٤٣١	٣.٣٢١	٢,٠٠٠	٠,٠٥
	الدنيا	٦١	٢.٦٧	١.٤٤٦			
٣	العليا	٦١	٣.٤٩	١.٣٧٤	٤.٠٨٢	٢,٠٠٠	٠,٠٥
	الدنيا	٦١	٢.٥١	١.٢٨٦			

١,٠٥	٢,٠٠٠	٤.٠٢٣	١.٣٦١	٣.٤٨	٦١	العليا	٤
			١.٢٤٦	٢.٥٢	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٤.٠٤٦	١.٤٨٢	٣.٣٤	٦١	العليا	٥
			١.٢٣٧	٢.٣٤	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٦٧٨	١.٤٣	٣.٤١	٦١	العليا	٦
			١.٢٧٣	٢.٥١	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٧٠١	١.٤٩١	٣.٢٥	٦١	العليا	٧
			١.١٢٦	٢.٣٦	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٢.٥٦٢	١.٦٠٩	٣.٢٥	٦١	العليا	٨
			١.٣٤٨	٢.٥٦	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٧٩٤	١.٤٣٩	٣.٢٨	٦١	العليا	٩
			١.٢٢٥	٢.٣٦	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٣.١٣٥	١.٤٨٩	٣.٣١	٦١	العليا	١٠
			١.٣٣٧	٢.٥١	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٣٧٤	١.٤٩٣	٣.٢٦	٦١	العليا	١١
			١.٢٣١	٢.٤٣	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٢.٥٨٧	١.٤٣٢	٣.٣١	٦١	العليا	١٢
			١.٤٣٨	٢.٦٤	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٤٦٧	١.٥٠١	٣.٤٦	٦١	العليا	١٣
			١.٢٥٧	٢.٥٩	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٧٤٣	١.٥٠١	٣.٥١	٦١	العليا	١٤
			١.٣٤٩	٢.٥٤	٦١	الدنيا	
١,٠٥	٢,٠٠٠	٢.٢٦	١.٥٠٥	٢.٩٧	٦١	العليا	١٥

			١.٢٠٢	٢.٤١	٦١	الدنيا	
			١.٤٦٣	٣.١٦	٦١	العليا	١٦
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٢.٢٢٦	١.٣٨٣	٢.٥٩	٦١	الدنيا	
			١.٤٨٥	٣.٣٨	٦١	العليا	١٧
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٢.٩٤٦	١.٤٦٥	٢.٥٩	٦١	الدنيا	
			١.٤٧٩	٣.٥٢	٦١	العليا	١٨
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٤٨٦	١.٤٢٩	٢.٦١	٦١	الدنيا	
			١.٣٨٦	٣.٧٥	٦١	العليا	١٩
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٢.٩٠١	١.٦٠٢	٢.٩٧	٦١	الدنيا	
			١.٤٢١	٣.٦٩	٦١	العليا	٢٠
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٢.٥٨٥	١.٦٥٣	٢.٩٧	٦١	الدنيا	
			١.١٩٥	٣.٩٣	٦١	العليا	٢١
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٢٦	١.٦٥٦	٣.٠٨	٦١	الدنيا	
			١.٢٦٤	٤.٠٣	٦١	العليا	٢٢
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٦٤٣	١.٦٨٧	٣.٠٥	٦١	الدنيا	
			١.٢٧	٣.٧٧	٦١	العليا	٢٣
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٤٩٥	١.٦١١	٢.٨٥	٦١	الدنيا	
			١.١٩٥	٣.٨٥	٦١	العليا	٢٤
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٨٤٣	١.٥٦١	٢.٨٩	٦١	الدنيا	
			١.٢٨٢	٣.٩٢	٦١	العليا	٢٥
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٥.٧٠١	١.٣٢٢	٢.٥٧	٦١	الدنيا	
			١.٣٧	٣.٩٢	٦١	العليا	٢٦
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٤.١٦٥	١.٥٧٩	٢.٨	٦١	الدنيا	

٠,٠٥	٢,٠٠٠	٤.٩١٩	١.٢٣١	٤.٠٢	٦١	العليا	٢٧
			١.٤٨١	٢.٨	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٩٧٨	١.١٢٣	٤.١٥	٦١	العليا	٢٨
			١.٦١١	٣.١٥	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٤.٣١٣	١.٢٢٩	٤.٠٨	٦١	العليا	٢٩
			١.٦٠٢	٢.٩٧	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٣.٠٢١	١.٤٥١	٣.٨٤	٦١	العليا	٣٠
			١.٦٥٨	٢.٩٨	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٢.٧١٥	١.٣٧٤	٣.٧٥	٦١	العليا	٣١
			١.٦١٨	٣.٠٢	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٤.٩٤٦	١.٤٢٧	٣.٨٩	٦١	العليا	٣٢
			١.٤٦٥	٢.٥٩	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٥.٣٣٣	١.١٨٩	٤.٠٥	٦١	العليا	٣٣
			١.٤١٦	٢.٧٩	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٦.٤٨٤	١.٢٤٤	٤.٠٥	٦١	العليا	٣٤
			١.٣٢٤	٢.٥٤	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٤.٣٥٦	١.٣٤٨	٣.٥٦	٦١	العليا	٣٥
			١.٣١٢	٢.٥١	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٤.٤٤٢	١.٣٨٢	٣.٦١	٦١	العليا	٣٦
			١.٣٤٩	٢.٥١	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٤.٨٧٢	١.٣٠٢	٣.٦٦	٦١	العليا	٣٧
			١.٢٩٩	٢.٥١	٦١	الدنيا	
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٦.٢٩٦	١.٠٤٧	٣.٧٤	٦١	العليا	٣٨

			١.١٩١	٢.٤٦	٦١	الدنيا	
			١.٣٩٩	٣.٦٧	٦١	العليا	٣٩
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٤.١٣٤	١.٥٣٣	٢.٥٧	٦١	الدنيا	
			١.٤٣٠	٣.٧٠	٦١	العليا	٤٠
٠,٠٥	٢,٠٠٠	٤.٢٣٤	١.٣٩٢	٢.٦٢	٦١	الدنيا	

من خلال الجدول اعلاه وجد ان القيم التائية المحسوبة جميعها كانت اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٢٣) تبين ان الفقرات جميعها مميزة بحيث لم تسقط اي فقرة من فقرات المقياس.

الاتساق الداخلي

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي:

يُعد مؤشر ارتباط الفقرة بمحك خارجي، أو داخلي من مؤشرات صدق الاختبار فحينما لا يتوافر محك خارجي، فإنَّ الدرجة الكلية للاختبار أو المقياس يمكن أن تمثل محكاً داخلياً لاستخراج الصدق، ويعرف هذا الأسلوب أيضاً بطريقة الاتساق الداخلي التي تساعد على تحديد موقع كل فقرة من فقرات الاختبار (Anastasi & Urbina 2010:129). ، ولحساب درجة كل فقرة من فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي، استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون، فتبين أنَّ قيم معاملات الارتباط للفقرات جميعها مقبولة، فقد تراوحت ما بين (٠.٣٦٤ - ٠.٧١٨) ، وهذه القيم جميعها كانت اكبر من القيمة الجدولية لمعاملات الارتباط البالغة (٢,٠٠٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٢٣) وجدول (١٢) يبين ذلك:

جدول (١٢)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي

رقم الفقرة	قيمة العلاقة الارتباطية	الفقرات	قيمة العلاقة الارتباطية
١	٠.٥٥٩	٢١.	٠.٦٣١
٢	٠.٥٨٩	٢٢.	٠.٥٦٦
٣	٠.٦٤٥	٢٣.	٠.٤٧٩

٠.٧١٨	٢٤.	٠.٥٤٣	.٤
٠.٦٩٧	٢٥.	٠.٥٠٥	.٥
٠.٤٤٤	٢٦.	٠.٥٣٤	.٦
٠.٥٨٦	٢٧.	٠.٦٨٣	.٧
٠.٤٠٥	٢٨.	٠.٤٧٨	.٨
٠.٥٣٦	٢٩.	٠.٥٧٩	.٩
٠.٣٨١	٣٠.	٠.٥٩٦	.١٠
٠.٤٩١	٣١.	٠.٥٧١	.١١
٠.٦٨٥	٣٢.	٠.٦٨٥	.١٢
٠.٣٩٧	٣٣.	٠.٤١٧	.١٣
٠.٥٨٨	٣٤.	٠.٦٢٧	.١٤
٠.٤٠٥	٣٥.	٠.٤٣٧	.١٥
٠.٣٦٤	٣٦.	٠.٦٦٧	.١٦
٠.٤٦٨	٣٧.	٠.٥١٦	.١٧
٠.٦٠١	٣٨.	٠.٥٥٨	.١٨
٠.٥٥٧	٣٩.	٠.٤٩٩	.١٩
٠.٦١٧	٤٠.	٠.٥٤٨	.٢٠

ب - علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه :

يفترض أن تكون هذه العلاقة دالة لتعطي مؤشرا على الاتساق الداخلي لل فقرات داخل بناء مكوناتها ، اذ تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه ، فتراوحت معاملات الارتباط لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية لكل مجال بين (٠.٣٠١ - ٠.٤٤٨)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من صدق الاتساق الداخلي ولم تحذف أي فقرة منها ، كما في جدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣)

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس الاستغراق الوظيفي

المجال الثاني/ الاستغراق العاطفي قيمة بيرسون	الفقرة	المجال الاول/ الاستغراق المعرفي والأدائي قيمة بيرسون	الفقرة
٠.٣٣٨	١	٠.٣٣٢	١
٠.٣٥٢	٢	٠.٣١١	٢
٠.٣٨٤	٣	٠.٣٦٨	٣
٠.٣٢٦	٤	٠.٣٧٦	٤
٠.٣٢٦	٥	٠.٤٢٦	٥
٠.٣٥٤	٦	٠.٣٥٧	٦
٠.٤٢٤	٧	٠.٤٣٢	٧
٠.٣٢٢	٨	٠.٣٨٨	٨
٠.٣١١	٩	٠.٣٧٤	٩
٠.٤١٩	١٠	٠.٤٦٩	١٠
٠.٣٧٨	١١	٠.٤٤٢	١١
٠.٣٠١	١٢	٠.٣٤٣	١٢
٠.٤٠٩	١٣	٠.٤٠١	١٣
٠.٣٧٦	١٤	٠.٣٢١	١٤
٠.٣٥٩	١٥	٠.٣٣٣	١٥
٠.٣٧١	١٦	٠.٤١٥	١٦
٠.٣٥٥	١٧	٠.٣٥٤	١٧
		٠.٤٤٨	١٨
		٠.٣٥٤	١٩
		٠.٣٢١	٢٠

	٠.٤٣٢	٢١
	٠.٣٤٤	٢٢
	٠.٣٤٥	٢٣

ج . علاقة درجة المجال بدرجة المجال الاخر

جدول (١٤) يبين قيمة معاملات ارتباط درجة المجال بدرجة المجال الأخرى

المجال الاول × المجال الثاني
٠,٥٥

٦. الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي:

ينبغي ان تتوفر في المقياس بعض الخصائص السايكومترية التي من اهمها صدقه وثباته ، لأن عملية القياس تتطلب توافر العديد من الشروط في بناء الاداة لهذا يؤكد علماء القياس ضرورة التحقق من صدق المقياس وثباته (علام ، ٢٠٠٠ ، ١٨٤)، وقد تحقق الباحث من صدق المقياس وثباته على النحو الاتي.

أ/ مؤشرات الصدق (Validity) لمقياس الاستغراق الوظيفي:

تعتمد درجة الثقة بالمقياس إذا كان المقياس يحمل مؤشرا للصدق ، لأن الصدق يعطي جودة للمقياس ويعتمد على قياس السمة المراد قياسها (فرج ، ١٩٨٠ : ٣٢٦). ، وقد تحقق الباحث من صدق المقياس بطريقتين هما:

١- الصدق الظاهري (Face Validity)

استخرج الباحث هذا النوع من الصدق عندما عرضت فقرات المقياس وبدائله وطريقة تصحيحه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية لمعرفة مدى موافقتهم على الاختبار، إذ أبدى الخبراء موافقتهم مع تعديل لبعض الكلمات التي لم تؤثر على مضمون الفقرة وكما مبين في جدول (١٠).

٢- صدق البناء (Construct Validity)

يعد المقياس او الاختبار صادقا بنائيا عندما تكون فقراته مميزة من خلال التحليل الاحصائي للفقرات في المجموعتين الطرفيتين واسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وقد تم اتباع الإجراءات المذكورة آنفا والجداول (١١ و ١٢ و ١٣ و ١٤) اوضحت ذلك ، وهذا يعني ان الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس ككل وهذا ما يعطي مؤشرات صدق البناء لمقياس الاستغراق الوظيفي(فرج، ١٩٨٠: ٣١٢).

ب/ مؤشرات الثبات (Reliability) لمقياس الاستغراق الوظيفي:

للتحقق من ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي اتبع الباحث الاتي:

١- طريقة اعادة الاختبار (Test _ Re _ test)

تقوم هذه الطريقة على تطبيق واعادة تطبيق المقياس على المجموعة نفسها بعد مرور مدة زمنية بمعنى ان المجموعة تتعرض للمقياس نفسه في مدتين زمنيتين اذ طبق مقياس الاستغراق الوظيفي على عينة مؤلفة من (٤٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائيا موزعين حسب الجنس واعيد تطبيق المقياس عليهما بعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول وفي مدة مناسبة كي لا يتذكر المستجيب الاجابات في المرة السابقة . وقام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين وكانت القيمة المستخرجة بطريقة اعادة الاختبار (٠.٨٨) وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه في المقاييس الشخصية (Cronbech, 1964: p. 126) .

• طريقة الفاكرونباخ:

يسمى معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بمعامل الاتساق الداخلي أو معامل التجانس ويشير ايبيل وفريسبي (84 , 2009 Eabl&Frisble) إلى أن معامل الفاكرونباخ يمكن أن يقدم ثباتاً معمولاً عليه في قياس مجموعة اتساق مجموعة من الفقرات داخل المقياس وقد تم تطبيق معادلة ألفا كرونباخ على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٢٢٥) معلماً ومعلمة وقد بلغت قيمة الثبات بهذه الطريقة (٠,٧٦) وتعد مؤشرات الثبات المذكورة مؤشرات جيدة ومقبولة.

٧.المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي :

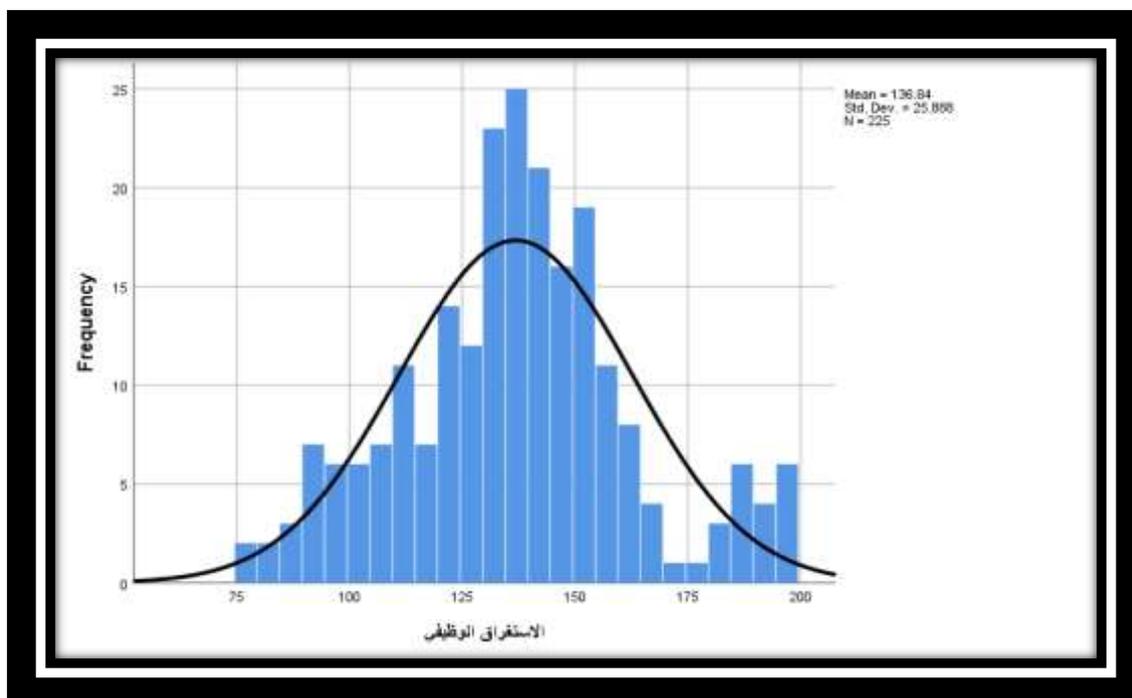
قام الباحث بحساب المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي للتعرف الى مدى قرب

درجات عينة التمييز من النوع الأعتدالي وجدول (١٥) يوضح ذلك:

جدول (١٥)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي

الدرجة	المؤشرات الإحصائية	ت	الدرجة	المؤشرات الإحصائية	ت
٠.١٩٢	الالتواء	٨	٢٢٥	العينة	١
٠.١٦٢	الخطأ المعياري للالتواء	٩	١٣٦.٨٤	الوسط الحسابي	٢
٠.٠٦٦	التفرطح	١٠	١٢٠	الوسط الفرضي	٣
٠.٣٢٣	الخطأ المعياري للتفطح	١١	١.٧٢٦	الخطأ المعياري	٤
١٤٢	المنوال	١٢	١٣٧	الوسيط	٥
٧٧	اقل درجة	١٣	٢٥.٨٨٨	الانحراف المعياري	٦
١٩٩	اعلى درجة	١٤	٦٧٠.١٨٩	التباين	٧



شكل (٤) المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستغراق الوظيفي.

خامسا/التطبيق النهائي للبحث:

بعد ان استكمل الباحث إعداد أدوات البحث (مقياس التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي) وبعد

التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس المتمثلة بالصدق والثبات ، قام بتطبيقها سوية على عينة البحث الموضحة في جدول (٢) والبالغة (٢٢٥) من معلمي التربية الخاصة في محافظتي كربلاء وبابل وللعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢) إذ ان مدة التطبيق استمرت اسبوعين واعتباراً من تاريخ ٢٢/١٢/٢٠٢١ الى ٢٠٢٢/١/٥ علماً ان التطبيق اجري بالطريقة اليدوية وملحق رقم (٧) يوضح ذلك، وبعد الانتهاء من مدة التطبيق قام الباحث بتفريغ وتصحيح بيانات كل من المقياسين وحساب الدرجات على وفق المعيار المحدد لكل منهما .

سادسا: الوسائل الإحصائية :

تم استعمال وسائل عديدة في اجراءات مقياس التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي في البحث الحالي ، وفي نتائج تحليل البحث الحالي بواسطة الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Science) ، والوسائل الاحصائية هي:

١. مربع كاي: كمعيار لقبول الفقرة او حذفها عند عرض المقياسين على المحكمين في كلا المقياسين .
٢. الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين : استعمل في استخراج القوة التمييزية ل فقرات مقياس التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي باستخدام المجموعتين الطرفيتين .
٣. معامل ارتباط بيرسون (Peron Correlation Coefficient):
- لاستخراج العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لكل من مقياس التنظيم الذاتي وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال.
- الثبات بطريقة الاختبار - اعادة الاختبار لكل من مقياس التنظيم الذاتي.
٤. الاختبار التائي لعينة واحدة :
- تعرف على مستوى التنظيم الذاتي.
- تعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي .
- معادلة الفا كرونباخ : لاستخراج الثبات لمقياس التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي.
٥. اختبار تحليل التباين الثنائي المتناسب: للتعرف الى دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي بحسب الجنس والمحافظة.

عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

أولاً : عرض النتائج وتفسيرها

ومناقشتها

ثانياً : الاستنتاجا

ثالثاً : التوصيات

رابعاً : الاقتراحات

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها ، بناء على نتائج التحليل الاحصائي واهداف البحث.

اولا : عرض النتائج:

الهدف الاول : (التعرف الى مستوى التنظيم الذاتي لدى معلمي التربية الخاصة)

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس التنظيم الذاتي على عينة البحث ، بعد تصحيح المقياس واجراء التحليل الاحصائي باستخدام برنامج الحقيبة الاحصائية (SPSS) وتبين ان المتوسط الحسابي لدرجات العينة بلغ (١٥٤.٢٤) درجة وانحراف معياري قدره (١٨.٢٤٠) وبلغ المتوسط الفرضي (١٣٥) درجة ، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي المتحقق والمتوسط الحسابي الفرضي تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، وبينت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (١٥.٨٢٢) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) ، ولذلك تكون دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بدرجة حرية (٢٢٤) والجدول (١٦) يوضح ذلك.

جدول (١٦)

يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية

لمقياس التنظيم الذاتي

مستوى الدلالة الاحصائية	قيمة اختبار (t-test)		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠.٠٥	١.٩٦	١٥.٨٢٢	٢٢٤	١٨.٢٤٠	١٣٥	١٥٤.٢٤	٢٢٥

من الجدول أعلاه يتبين لنا ان معلمي التربية الخاصة لديهم تنظيمًا ذاتيًا حيث يعزو الباحث هذه النتيجة الى ان الإنسان يتميز عن باقي المخلوقات بقدرته الفائقة على السيطرة على استجاباته ، والصمود أمام دوافعه ، وتعديل سلوكه والتحكم فيه من أجل الوصول إلى غايات بعيدة ، وتتمثل هذه المعاني في مفهوم تنظيم الذات الذي يشير إلى الجهود التي يبذلها الفرد لتعديل أفكاره، ورغباته ، وأفعاله من أجل الوصول إلى أهداف وغايات أسمى يرغب في تحقيقها

(8: Ridder & Wit,2006).

وإن تحقيق الذات حاجة ضرورية لدى الإنسان ، تدفعه ليصبح أكثر تميزاً واستقلالية والتزاماً وإحساساً بالمسؤولية ، إذ إن تحقيق الذات بحد ذاته يجعل الانسان منظماً ذاتياً وقادراً على تهيئة متطلبات الحياة بصورة عامة وعند معلمي التربية الخاصة بصورة محددة مما يجعلهم قادرين على ممارسة مهام عملهم بكل حرفية ودقة واتقان ، وهذا ما تسعى اليه المؤسسات التربوية والتعليمية على حد سواء في جعل المعلم قائداً تربوياً في المنظومة التعليمية من خلال تنظيمها واتخاذ القرارات المهمة بتلك المنظومة والمساهمة الفعالة في تنظيم البرامج التعليمية التي تقدمها تلك المؤسسات لطلابها وهي الغاية المنشودة من ذلك (إبراهيم ، ١٩٩٦ : ٨) .

وذلك لأن زيادة الدافع نحو التنظيم الذاتي تزيد من إحساس الأفراد بقدرتهم على إنجاز المهام المختلفة التي يكلفون بها ، وعلى تحمل المسؤولية ، وتعزيز دافعيتهم للتعلم ، وتجعلهم أكثر توافقاً وصحة نفسية ، وتمكنهم من استخدام كل ما لديهم من قدرات وإمكانات ، كما تدفعهم نحو تنمية الفاعلية الذاتية والابتكار والتجديد والتنظيم الذاتي الذي يعد غاية يسعى لها الانسان (عثمان ، ٢٠٠٥ : ١٢) .

يتبين مما سبق أن التنظيم الذاتي يؤدي دور العصب في الحياة النفسية لفهم السلوك الإنساني ، فضلاً عن أنه يمثل المحرك التي يساعد معلمي التربية الخاصة على مواجهة المشكلات التعليمية بوصفها تحديات يرغب في مواجهتها ، والاستمتاع في التعامل معها فضلاً عن انه يزيد من درجة المرونة والتكيف والتعميم من المواقف التعليمية إلى باقي مواقف الحياة المستقبلية ، وتزيد من الدافعية ، والثقة بالنفس ، والاستقلالية ، والتوجه نحو الأهداف إذ يتميز معلمي التربية الخاصة بعدد من السمات او الخصائص التي اكتسبوها من خلال سنوات الدراسة وكذلك من خلال الدورات المستمرة وفضلاً عن عملهم مع فئات التربية الخاصة مما جعلهم يتميزون بهذه الخصائص فهم لديهم الثقة العالية بأنفسهم والقدرة على التغلب على الصعاب التي يواجهونها في المواقف التربوية المختلفة ، فهم قادرون على تحديد استراتيجيات واضحة لإنجاز أهدافهم، وكذلك يبذلون جهداً ووقتاً في المهمات التي يقومون بها ولديهم مرونة ودافعية داخلية عالية ، ويشعرون بالمتعة وهم يسعون لتحقيق أهدافهم ويقبلون التحدي في المهمات الصعبة.

الهدف الثاني: التعرف الى الفروق ذات الدلالة الاحصائية للتنظيم الذاتي على وفق: أ- الجنس:

(ذكور - اناث) ب - موقع السكن (المحافظة) (كربلاء - بابل)

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس التنظيم الذاتي ، الذي تم إعداده من قبل الباحث والذي طبق على معلمي التربية الخاصة ، الذين يمثلون عينة البحث ، وقد تمت الاجابة عن فقراته من قبل العينة نفسها ، وبعد تفرغ البيانات استعمل الباحث اختبار تحليل التباين الثنائي المتناسب للعينات غير المتساوية العدد للتعرف الى الفروق ذات الدلالة الاحصائية وكما يوضح ذلك الجدول (١٧).

جدول (١٧)

تحليل التباين الثنائي المتناسب للتعرف الى الفروق ذات الدلالة الاحصائية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار (F)		مستوى الدلالة الإحصائية (٠.٠٥)
				المحسوبة	الجدولية	
الجنس	٨٧.٢٣٨	١	٨٧.٢٣٨	٠.٢٧٢	٣.٨٤	غير دالة
المحافظة	٢٢٦.٧٩٦	١	٢٢٦.٧٩٦	٠.٧٠٨	٣.٨٤	غير دالة
الجنس × المحافظة	٦٨٧.٥١٨	١	٦٨٧.٥١٨	٢.١٤٥	٣.٨٤	غير دالة
الخطأ	٧٠٨٢٤.٤٧	٢٢١	٣٢٠.٤٧٣	-	-	-
الكلية	٧١٨٢٦.٠٢	٢٢٤	-	-	-	-

١. الجنس:

وجد أنّ قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٠.٢٧٢) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١) و(٢٢٤) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير الجنس ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بانها منطقية اذ

يتساوى كل من المعلمين والمعلمات على حد سواء في التنظيم الذاتي ، ويرى الباحث بأن عدم وجود الفروق عائد الى ان البيئة الثقافية والتعليمية والتربوية متشابهة من حيث تقديم البرامج والخدمات والتدريب... وغيرها من الامور المشتركة فيما بينهم .

وهذا يتفق مع ما اشار اليه سكونك (Schunk) الذي عد التنظيم الذاتي من أهم مفاهيم التعلم المعرفي الاجتماعي الذي يهدف إلى ضبط وتنظيم العوامل الشخصية والسلوكية والبيئية التي تؤثر على أداء الفرد ومن كلا الجنسين في المواقف الحياتية العامة ومواقف التعلم خاصة (Schunk, 2001 : 231).

وفي هذا الصدد يشير العالم (باندورا) إلى ان التنظيم الشخصي ذو قيمة مهمة عند استعماله مع التنظيم الذاتي المستتر أو الضمني ، والذي يتضمن : معتقدات الفرد حول قدراته واتجاهاته ، أما التنظيم السلوكي ويتضمن : مجموعة الاستجابات التي تصدر من الفرد في المواقف الحياتية المختلفة ، والتنظيم البيئي يتضمن : الأدوار التي يقوم بها من يتعامل مع الفرد ومنهم الإباء والمعلمون والرفاق ، بوصف ان المعلمين والمعلمات درسوا وتعلموا في البيئة الصفية نفسها عندما كانوا طلبة ونشأوا وترعرعوا في الظروف العامة نفسها ، لذا فانهم متشابهون في عملية التنظيم الذاتي (Zimmerman, 1989 : 330- 331).

٢. موقع السكن (المحافظة):

وجد ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٠.٧٠٨) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١) و (٢٢٤) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية. ويرى الباحث أن عدم وجود فروق بين المحافظتين يرجع إلى أن الظروف البيئية والاجتماعية متقاربة جدا بوصف ان كلا المحافظتين متجاورتان ولهما العادات والتقاليد الثقافية نفسها.

٣. التفاعل :

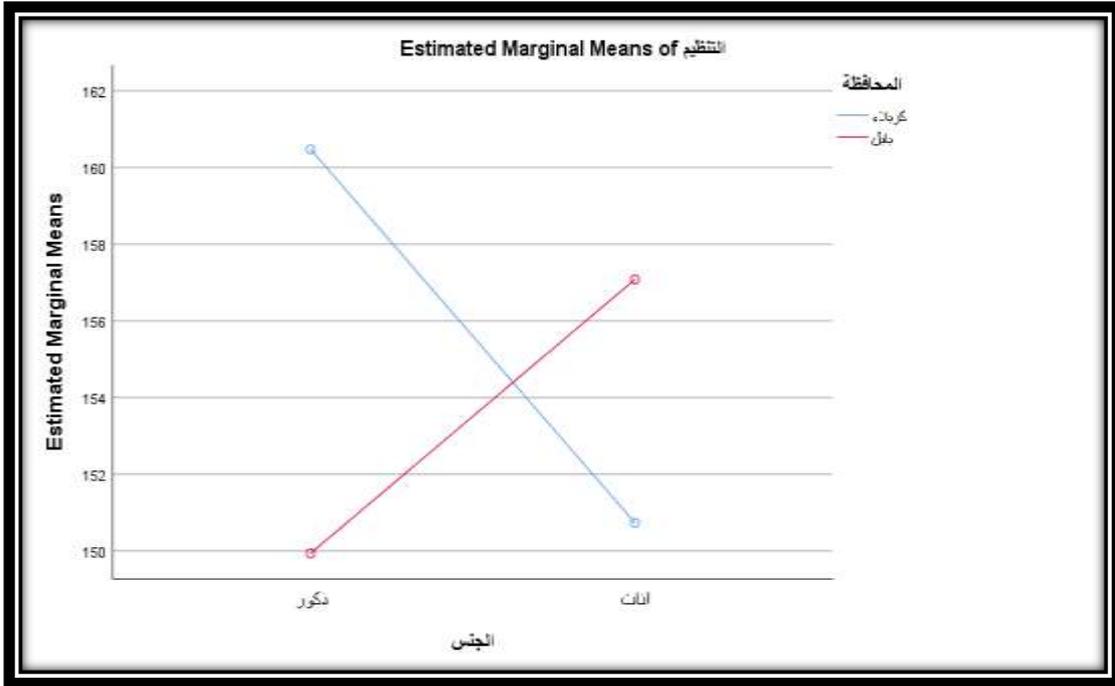
وجد ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٢.١٤٥) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١) و (٢٢٣) مما يدل على عدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية ، وبعد ذلك وجد ان التفاعل بين هذه المتغيرات (الجنس ، المحافظة) ادى الى نتائج متساوية ومتشابهة فمن جهة لم يكن لمتغير الجنس اي فروق ذات دلالة احصائية تذكر وكذلك الحال لمتغير المحافظة لم يكن له اثر ذو دلالة احصائياً ، مما ادى الى عدم ظهور تفاعل يذكر بين كلا المتغيرين (الجنس - المحافظة) .

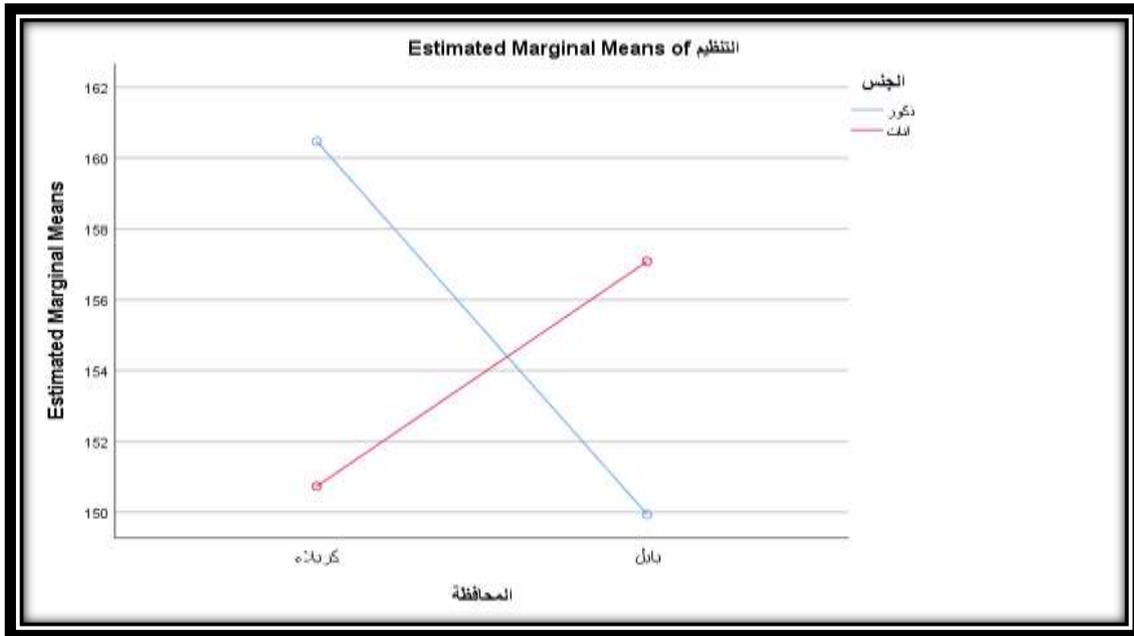
ويرى الباحث ضمن هذا السياق إن الاهتمام بمهارات التنظيم الذاتي لا ينعكس فقط على اكتساب المعلومات ، أو تطوير الأداء ، وإنما يمتد إلى العديد من التضمينات التربوية الأخرى ، كزيادة الوعي والمعرفة ، كما أن مهارات التنظيم الذاتي ليست سمة موروثية ، وإنما هي مهارات يمكن اكتسابها ، وتميئتها من خلال الخبرة والتدريب (طلبة ، ٢٠١١ : ٤٤) .

كما ان العوامل المؤثرة بشكل فعال وايجابي على قدرة الفرد على وضع المعايير والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها بشكل يتناسب مع قدراته وإمكاناته المهنية والتدريسية لرفع القدرة على ملاحظة الذات ومراقبتها في أثناء سعي الفرد الى تحقيق الأهداف التي قام بوضعها لنفسه ، وقدرة الفرد على تقييم مدى تحقيقه لما وضعه من أهداف ، وارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية ، والقدرات لما وراء المعرفة لديه ، وتظهر هذه العوامل على شكل مبادئ وكفايات تدريسية اجتماعية وبيئية وثقافية تزيد من قدرة الفرد على تحقيق ما وضع من أهداف عامة وخاصة يراد من خلال تحقيقها في العملية التعليمية والتربوية ، كذلك فان هذه العوامل تتفاعل مع بعضها البعض للوصول الى الغاية المنشودة ، وهذا دليل قاطع على ان التفاعل ما بين (الجنس والمحافظة) كان متساوياً ، اذ ان لتفاعل العوامل دوراً إيجابياً وفعالاً في ممارسة مهنة التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة وان التنظيم الذاتي يكون على السياق نفسه عند المجتمع المتجانس الواحد نفسه وتحت الظروف البيئية والثقافية والاجتماعية نفسها (Tomarken & Kirschenbaum , 2002 : 54).

والشكلىن الآتيين يوضحان عدم وجود فروق للتنظيم الذاتي سواء في متغير الجنس والمحافظة مما ادى الى عدم ظهور تفاعل بينهما وكما هو موضح .



شكل (٥) يوضح الفروق بين (الذكور والاناث) لمتغير التنظيم الذاتي



شكل (٦) يوضح الفروق بين (المحافظتين) لمتغير التنظيم الذاتي

الهدف الثالث: (التعرف الى مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة)

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الاستغراق الوظيفي بصورته النهائية على عينة البحث الحالي البالغ عددهم (٢٢٥) معلماً ومعلمة ، وبعد تصحيح المقياس واجراء التحليل الاحصائي للبيانات تبين ان المتوسط الحسابي للدرجات (١٣٦.٨٤) درجة ، وبانحراف معياري قدره (٢٥.٨٨٨) وبلغ المتوسط الفرضي (١٢٠) درجة ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي المتوقع والمتوسط

الحسابي الفرضي ،استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة ، وبينت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٩.٧٥٧) درجة ، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) وذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٢٤) ، والجدول (١٨) يوضح ذلك.

جدول (١٨)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس الاستغراق الوظيفي

مستوى الدلالة الاحصائية	قيمة اختبار (t-test)		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة					
٠.٠٥	١.٩٦	٩.٧٥٧	٢٢٤	٢٥.٨٨٨	١٢٠	١٣٦.٨٤	٢٢٥

يتبين من الجدول (١٨) ان معلمي التربية الخاصة لديهم استغراق وظيفي عالٍ ويرى الباحث هذه النتيجة منطقية ومتسقة مع الاطار النظري الذي يرى أن مفهوم الاستغراق الوظيفي يعبر عن مدى الأهمية للوظيفة في حياة الفرد من ناحية ومدى استعداده للمحافظة عليها، وبذل أقصى جهده للوفاء بمتطلبات تلك الوظيفة من ناحية أخرى، فالاستغراق يعني محبة الفرد لعمله أو كونه مهتما بالعمل المرتبط به، ولذا ففي الغالب يلاحظ على الأشخاص ذوي المستوى العالي من الاستغراق الوظيفي اهتمامهم بشكل صادق وحققي بأعمالهم بكفاءة أعلى وإنتاجية أكبر، وتركيز أغلب الجهود في عملهم؛ وبالتالي يبدون أعلى مستويات الأداء(محمود ، ٢٠١٣ : ٧٩) .

اذ يعد الاستغراق الوظيفي المفتاح الرئيس لنجاح المدارس وتقدمها، فالمعلم الذي لديه مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي بعمله يجعل المدرسة تميل إلى التمسك به، مما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي له، وتعمل على تحسين الأداء التنظيمي، كما يمثل الاستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج بها الموظف مع عمله الذي يمارسه ويستشعر أهميته (الحسني ، ٢٠١٣ : ٤٣).

اذ يعد أداء الفرد العامل في المؤسسات الحكومية من أهم المقاييس التي بواسطتها يتم معرفة مستوى إنجازه في عمله ؛ ذلك لأن المنظمة هي وحدة اجتماعية تمارس فيها شبكة من الأنشطة المتداخلة وتحدث نتيجة التفاعل بين عناصر عدة : الفرد، والجماعة، والتنظيم، والبيئة والتي تؤثر

جميعها على سلوك الموظفين في المنظمات (مصطفى ، ٢٠٠٠ : ٢٣) .

ويعد الاستغراق الكلي من جانب معلمي التربية الخاصة في وظيفتهم ، نتيجة الشعور بالرضا في أثناء أداء المهمة المطلوبة منهم خصوصاً اذا ما علمنا بان عملهم شاق ويختلف عن عمل المعلم في الصفوف الاعتيادية لأنهم يتعاملون مع فئات تحتاج الى تدريب اكثر من الطبيعي ، لذا فهم يشعرون بالمتعة بعملهم مما يتطلب منهم استغراقاً وظيفياً كبيراً ، وهذا النوع من الاستغراق يتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والاستيعاب والتكيف مع العمل الذي يقومون به (الخفاجي وآخرون ، ٢٠١٤ : ٩٦) .

الهدف الرابع: التعرف الى الفروق ذات الدلالة الاحصائية للاستغراق الوظيفي على وفق: أ- الجنس: ذكور - اناث. ب. موقع السكن (المحافظة):

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي ، الذي تم تبنيه من قبل الباحث والذي يتكون من (٤٠) فقرة وبمجالين وطبق على معلمي التربية الخاصة في محافظتي كربلاء وبابل ، الذين يمثلون عينة البحث الاساسية ، وقد تمت الاجابة عن اسئلته من قبل العينة نفسها ، وبعد جمع البيانات وتفرغها في برنامج الحقيبة الاحصائية (SPSS) استعمل الباحث اختبار تحليل التباين الثنائي المتناسب للعينات غير متساوية العدد من اجل التعرف الى الفروق ذات الدلالة الاحصائية وكما يوضح ذلك الجدول (١٩).

جدول (١٩)

يبين قيم تحليل التباين الثنائي المتناسب للتعرف الى الفروق ذات الدلالة الاحصائية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار (F)		مستوى الدلالة الاحصائية (٠.٠٥)
				المحسوبة	الجدولية	
الجنس	٣٢٣.٤٣٧	١	٣٢٣.٤٣٧	٠,٧٥٨	٣,٨٤	غير دالة
المحافظة	٣٥٣٧٢.٥٨٧	١	٣٥٣٧٢.٥٨٧	٨٢,٩٤٢	٣,٨٤	دالة

الجنس × المحافظة	٣٥٤٦٥.٢٥٧	١	٣٥٤٦٥.٢٥٧	٨٣,١٦٠	٣,٨٤	دالة
الخطأ	٩٤٢٥٠.٤٤٥	٢٢١	٤٢٦,٤٧٣	-	-	-
الكلية	١٥٠.١٢٢.٢٤٠	٢٢٤	-	-	-	-

١. الجنس:

وجد أنّ قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٠,٧٥٨) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١) و(٢٢٤) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير الجنس ، ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ان الاستغراق الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة ومن كلا الجنسين (معلمين - معلمات) متساوٍ لديهم على حد سواء ، اذ ان الاستغراق في الوظيفة والخدمة المقدمة من قبل معلمي التربية الخاصة فهم يكونون على مستوى واحد بنفس القدر والهمة ، لان تلامذة التربية الخاصة يحتاجون الى معلمين لديهم سمات وخصائص تختلف جذرياً عن معلم الصفوف الاولى في المرحلة الابتدائية كون ان تلك الفئة تحتاج الى رعاية خاصة وكذلك الى سعة البال في التعامل مع تلك الفئات ، الامر الذي ميزهم عن غيرهم من المعلمين الاخرين .

وفي ضمن الصدد نفسه ترى سلطانا (Sultana,2015) أن معلمي التربية الخاصة في عملهم يستعملون مجموعة من الاستراتيجيات التي تعمل على تعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم ، كإتاحة فرص النمو المهني ، وتعزيز التواصل، وتحديد جوانب العمل ، وكذلك تحديد نتائج قابلة للقياس ، فضلاً عن إنشاء خطة عمل ، والحصول على التغذية الراجعة الفورية ، وكذلك ربط مشاركة الأفراد بالنتائج ، ودعم القيادة ، بشرط ان يكون ذلك الاستغراق في الوظيفة غير متحيز لمتغير الجنس ، اذ ان معلمي التربية الخاصة من كلا الجنسين الذكور والاناث يتبع الخصائص والسمات نفسها اللازمة لتلك الوظيفة التي تحتاج الى جهد مضني ومتميز يميز فيه عملهم عند ممارسة تلك المهنة .

(Sultana, 2015 : 112-113).

ومن خلال ما تقدم نجد ان العلماء والباحثين في ميدان التربية الخاصة دائماً ما يطورون

استراتيجيات خاصة في عملهم ، لذا اقترحت تيواري (Tiwari،2011) مجموعة من الاستراتيجيات لتطوير مستوى الاستغراق الوظيفي في ضوء العوامل التي تؤثر عليه ، وذلك من خلال: العمل نفسه ، وبيئة العمل ، والقيادة ، وفرص النمو الشخصي ، وفرص المساهمة ... كل تلك الأمور وغيرها تجعل من معلمي التربية الخاصة ماهرين ومستغرقين في عملهم سواء اكانوا معلمين ام معلمات فانهم يتميزون ابلقذرة العامة والخصائص والسمات نفسها اللازمة لمهنة التعليم في ميدان التربية الخاصة (العبادي والجاف ، ٢٠١٢ : ٨٠).

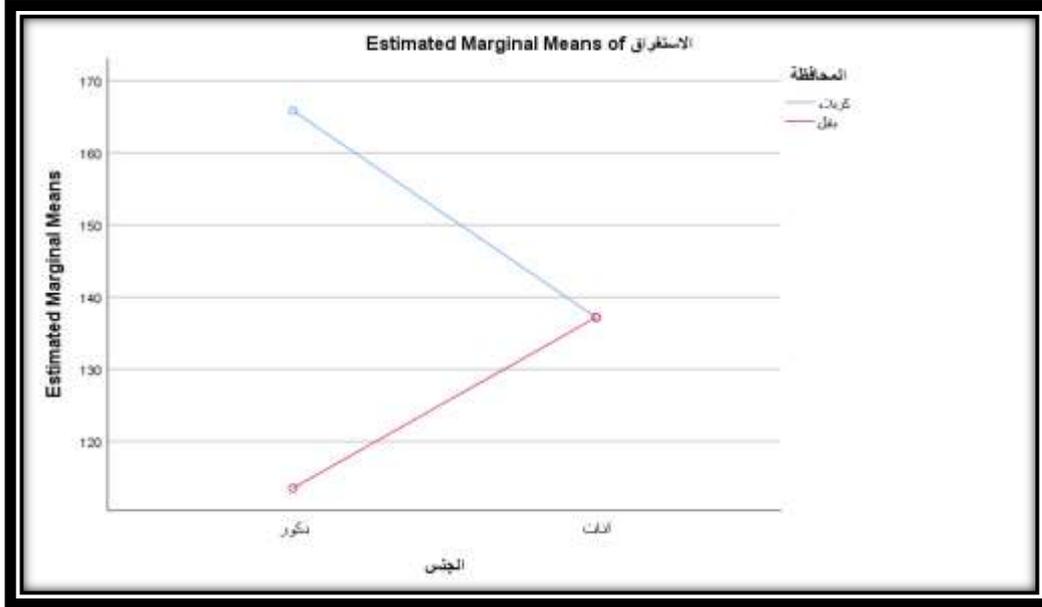
٢. موقع السكن (المحافظة) :

وجد ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٨٢,٩٤٢) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١) و(٢٢٤) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح محافظة كربلاء لأن متوسطهم الحسابي قد بلغ (١٥١.٥٢٠) وهو اكبر من المتوسط الحسابي لمحافظة بابل والبالغ (١٢٥.٣٧٣). ويرى الباحث أن وجود فروق بين المحافظتين يرجع إلى أن الدعم لميدان التربية الخاصة لمديرتي كربلاء وبابل هو الدعم اللازم نفسه الا ان الفرق يعود الى ان هناك دعماً إضافياً لفئات ومعلمي التربية الخاصة في محافظة كربلاء عن طريق مراكز العتبتين المقدستين (الحسينية والعباسية) من خلال انشائهم سلسلة من المدارس لفئات التربية الخاصة بل تعدى الامر الى انشاء مدارس لكل فئة من فئات التربية الخاصة وتدريب المعلمين تدريباً فعالاً ليكونوا قادرين على اداء مهامهم على اتم وجه وان هذا الدعم اللامحدود من قبل العتبات المقدسة امتد ليشمل محافظة بابل الا انه ليس الشدة نفسها من الدعم ، لذا نجد ان دلالة الفروق كانت لصالح محافظة كربلاء.

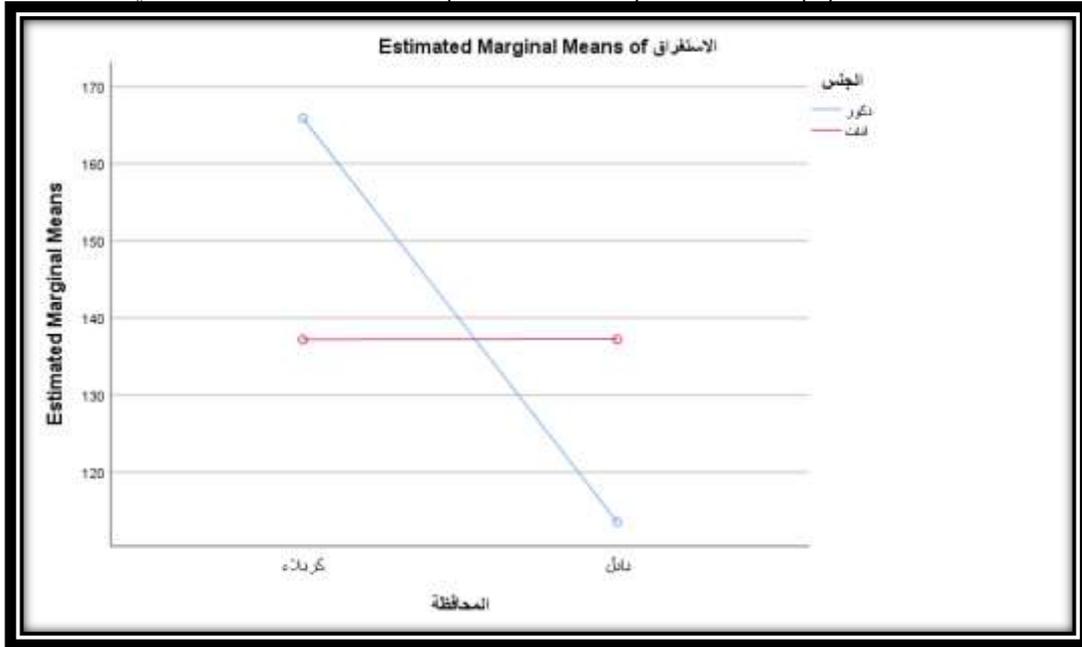
٣. التفاعل :

وجد ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٨٣,١٦٠) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٥) ودرجتي حرية (١) و (٢٢٤) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الذكور اولاً في محافظة كربلاء ومن ثم الاناث للمحافظة نفسها على حساب الذكور والاناث لمحافظة بابل ، اذ بلغت الأوساط الحسابية لهم على التوالي (١٦٥,٨٦١) و(١٣٧,١٧٩) و(١١٣,٥٣٢) و(١٣٧,٢١٣). التفاعل بين هذه المتغيرات (الجنس ، المحافظة)

ادى الى نتائج متباينة فمن جهة لم يكن لمتغير الجنس اثر ذو دلالة احصائية ولكن من جهة متغير المحافظة كان له اثر ذو دلالة احصائية ، الشكلان الآتيان يوضحان ذلك.



شكل (٧) الفروق بين (الذكور والاناث) لمتغير الاستغراق الوظيفي



شكل (٨) الفروق بين (المحافظتين) لمتغير الاستغراق الوظيفي

ومن خلال ما تقدم تعد بيئة العمل من أهم روافد تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي الفئات الخاصة ، إذ تتعلق بتوافر كافة المتطلبات التي من شأنها تسهيل مهام هؤلاء المعلمين ، ويرى (نجم و عجوة و الشنواني ، ٢٠١٥) أن توافر كافة الموارد التي تسمح للمعلمين باتخاذ أفضل القرارات ، وتحمل المسؤولية عن نتائجها، فضلا عن زيادة فعالية الاتصال والتنسيق بين الوحدات

الإدارية لضمان أداء مهام العمل بأكبر قدر من الكفاءة (نجم وعجوة والشنواني ، ٢٠١٥ : ٣٦٩) .
الهدف الخامس : (العلاقة الارتباطية بين التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة).

لإيجاد العلاقة الارتباطية بين التنظيم الذاتي و الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لعينة البحث الكلية البالغة (٢٢٥) معلماً ومعلمة اذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٦٧٦) وهي اقل من القيمة الجدولية للمعامل البالغة (٠.١٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٢٣) كما موضح في جدول (٢٠).

جدول (٢٠)

قيم معامل الارتباط بين التنظيم الذاتي و الاستغراق الوظيفي

المتغيرات	العينة	قيمة معامل الارتباط	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة الاحصائية
التنظيم الذاتي	٢٢٥	٠,٦٧٦	٠.١٣	٢٢٣	توجد علاقة جيدة
الاستغراق الوظيفي					

من الجدول (٢٠) يتضح ان العلاقة الارتباطية جيدة بين المتغيرين وهذا يعني ان العلاقة طردية ودالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى انه كلما ارتفع مستوى التنظيم الذاتي لدى معلمي التربية الخاصة كلما ارتفع مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم والعكس صحيح ، وهذا ما يؤكد ترابط كلا المتغيرين في تأثير احدهما على الاخر .

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت اليه النظريات في هذا المضمار اذ اشارت الى أن من آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي تعزيز التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في التعليم مما يزيد لديهم نسبة التنظيم الذاتي لديهم ويقويها ، من خلال تبني نظام الرعاية المهنية لتعزيز آلية التواصل بين الاستغراق الوظيفي والتنظيم الذاتي ، فضلاً عن تنظيم اجتماعات دورية بين القيادات ومعلمي التربية الخاصة، لتوضيح الأهداف المطلوبة، والإفادة من الخبرة العملية للمعلمين المكتسبة في أثناء العمل، ومن ثم السماح بالتشارك المعرفي، فضلاً عن تشجيع العمل الجماعي، وكذلك توافر

التغذية المرتدة عن مستويات الأداء مع ربطها بالمكافآت التي لا تقتصر على الجانب المادي الذي يقدم كحوافز تشجيعية لتعزيز السلوكيات الإيجابية التي يحققها التمكين لدى العاملين، بل يتعداها ليشمل جميع الفرص والمزايا التي يتطلع لها المتمكنون سواء في ما يتعلق بالدعم العاطفي او فرص التقدم الوظيفي ، لذا فإن التناغم في العمل ما بين تنظيم الذات يؤدي الى نتيجة حتمية مؤداها الاستغراق في العمل الوظيفي عند أداء الواجبات والمهام بذلك العمل (نجم وعجوة والشنوناني ، ٢٠١٥ : ٣٩٦) .

الهدف السادس : (الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة الارتباطية).

من اجل تحقيق هذا الهدف اي إيجاد الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة الارتباطية لدى عينة البحث وبعد ان تم جمع البيانات وتحليلها من خلال برنامج (SPSS) استعمل الباحث اختبار (ت) الخاص بمعامل ارتباط بيرسون لعينة البحث الكلية البالغة (٢٢٥) معلماً ومعلمة وتوصل الى النتائج المبينة في جدول (٢١)

جدول (٢١)

قيم الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة الارتباطية

مستوى الدلالة الاحصائية	قيمة (ت)		درجة الحرية	مربع قيمة معامل الارتباط	حجم العينة	قيمة عامل الارتباط
	الجدولية	المحسوبة				
٠.٠٥	١,٩٦	٧٥.١٣	٢٢٣	٠,٦٧٦	٢٢٥	٠,٦٧٦

تبين من الجدول اعلاه بأن قيمة اختبار (ت) الخاص بمعامل ارتباط بيرسون قد بلغ (١٣.٧٥) وهو اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة احصائية (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٢٣) وهذا ما يدل على وجود فروق في العلاقة الارتباطية بين (التنظيم الذاتي و الاستغراق الوظيفي) وأيضاً يدل على قوة واتجاه العلاقة الطردية بينهما.

ثانياً - الاستنتاجات:

- ١- يؤدي التنظيم الذاتي دوراً مهماً وفعالاً لدى معلمي التربية الخاصة خصوصاً عند اداء مهامهم في التعليم مما يعزز قدرة المعلم على تدريب وتعليم تلامذة فئات التربية الخاصة .
- ٢- يعد التنظيم الذاتي عاملاً مؤثراً في زيادة مستوى جودة التعلم لفئات التربية الخاصة .
- ٣- للبيئة الثقافية والاجتماعية والتعليمية عند معلمي التربية الخاصة أثر كبير في تساوي مستوى التنظيم الذاتي سواء اكان على مستوى الجنس او المحافظة بوصف ان الظروف والعوامل واحدة .
- ٤- يعد الاستغراق الوظيفي عنصراً اساسياً في تقديم الخدمات اللازمة من رعاية واهتمام وتدريب تلامذة فئات التربية الخاصة ، اذ كلما زادت المدة الزمنية في الاستغراق بالوظيفة كلما كان نوع الرعاية المقدمة جيداً.
- ٥- للاستغراق الوظيفي فائدة مهمة الا وهي منح الفرصة الكافية للمتعلمين بالتوصل الى المعلومات الواجب عليهم تعلمها واكتسابها من خلال فسح المجال امامهم للتأمل والتدبر قدر المستطاع في تعلم المادة المراد تعلمها .
- ٦- يؤثر كل من التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي احدهما بالأخر ويعدان وجهين لعملة واحدة ، اذ يرتفع الاستغراق الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة كلما زاد تنظيمهم الذاتي وهذا بحد ذاته يعد عنصراً مساهماً وفعالاً في عملية التعليم.

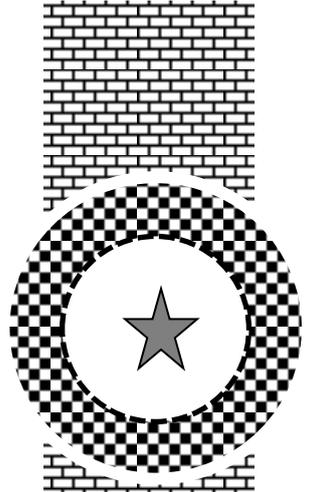
ثالثاً - التوصيات: يوصي الباحث المتخصصين بما يأتي :

١. اعداد دورات تدريبية لمعلمي التربية الخاصة بشكل دوري ومنظم لزيادة خبراتهم في التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي.
٢. تسليط الضوء من قبل المديريات العامة لتربيتي كربلاء وبابل وباقي المديريات الاخرى للإفادة من خبرة المراكز والمدارس التعليمية بفئات التربية الخاصة للعتبتين المقدستين (الحسينة والعباسية).
٣. يجب توافر الدعم اللازم من ادارات المدارس الحكومية ذات صفوف التربية الخاصة لمعلمي تلك الفئات وتعزيز دورهم بشكل ايجابي وفعال خدمة لتلك الشريحة في المجتمع .
٤. حث اقسام التربية الخاصة في الجامعات العراقية على زيادة الجانب العملي في تدريس معلمي التربية الخاصة من اجل ان تتولد لديهم الخبرات اللازمة في التنظيم الذاتي والاستغراق الوظيفي .

رابعاً - المقترحات:

يقترح الباحث اجراء البحوث الاتية :

١. القيام ببحث لتناول علاقة التنظيم الذاتي ببعض المتغيرات مثل: (الكفاءة الانفعالية، التفكير الانفعالي، التنظيم الانفعالي).
٢. القيام ببحث لتناول علاقة الاستغراق الوظيفي ببعض المتغيرات مثل: (اتساق الذات والتعصب والتوافق النفسي).
٣. القيام ببحث لتناول علاقة التنظيم الذاتي بالاستغراق الوظيفي لموظفي مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة.



المصادر والمراجع

اولاً: المصادر العربية.
ثانياً: المصادر الاجنبية.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً: المصادر العربية:

١. إبراهيم ، لطي (١٩٩٦) :مكونات التعلم المنظم ذاتياً في علاقتها بتقدير الذات والتحصيل وتحمل الفشل الأكاديمي ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعه قطر ، م٥ ، ع١٠ ، ١٩٩-٢٣٨ .
٢. أبو العلا ، مسعد ربيع (٢٠١١) : نمذجة العلاقات بين توجيهات الهدف وفعالية الذات والاندماج المدرسي والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، مصر ، م٢٦ ، ع١٤ ، ٢٥٧ .
٣. أبو حميد ، عبطة خلف (٢٠٢٠) : التميز الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين ، شبكة المعلومات العربية التربوية ، قسم الإدارة والمناهج ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان - الاردن .
٤. أبو سعيد ، هيثم جادو (٢٠٢٢): الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الخاصة وعلاقته بمتحولات (العمر المهني ، الجنس ، نوع العمل ، نوع الإعاقة) ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، كلية التربية ، جامعه دمشق - سوريا .
٥. أبو شنب ، محمد أحمد (٢٠١٧) : علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين .
٦. أبو عبد الله ، محمود بن محمد الحداد (١٤٠٨ هـ) : تخريج أحاديث إحياء علوم الدين للعراقي وابن السبكي والزبيدي ، ج٢ ، دار العاصمة للنشر ، الرياض ، السعودية .
٧. أبو علام ، رجاء محمود (٢٠٠٤): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، ط٤ ، دار النشر للجامعات ، القاهرة ، مصر .
٨. أحمد ، بشير صبحي عبد القادر (٢٠١٧) : إدارة الذات وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القدس ، فلسطين .

٩. الببلاوي ، إيهاب (٢٠١١): الخدمات المساندة لذوي الاحتياجات الخاصة ، دار الزهراء للنشر والتوزيع ، الرياض ، السعودية .
١٠. بدران ، عمر حسن (٢٠١٣) : الشخصية الطموحة ، مكتبة الأيمان ، المنصورة ، مصر
١١. برنسون ، مارثيا (٢٠٠٣) : ضبط وتنظيم الذات في الطفولة المبكرة الطبيعية والتنشئة ، ترجمة مروة هاشم ، دراسات وعروض ، مركز خطوة للتوثيق ، مصر ، ع(٢١) ، ٤٩ -
١٢. البزون ، حيدر طارق كاظم (٢٠١٧) بناء مقياس لتقييم المهارات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة ، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية ، جامعة بابل ، ع(٣٥) ، ٦١٥ - ٦٣١ بابل - العراق .
١٣. بن قسمية ، فريد (٢٠١٨) : دراسة الكفايات التعليمية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ، دراسة ميدانية بمدارس صغار الصم المتواجدين بالجزائر العاصمة ، وبعض الولايات من الشرق الجزائري ، مجلة البحوث التربوية والتعليمية ، جامعة الجزائر ، م(٢) ، ع (٧) ، ٢٦١-٢٨٨. الجزائر .
١٤. بني يونس ، مجمد مجمود (٢٠٠٩) : سيكولوجيا الدافعية والانفعالات ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
١٥. بوزنن ، نصيرة (٢٠١٥) : مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة : دراسة ميدانية بمؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم النفس ، جامعة المسيلة ، الجزائر .
١٦. البيلي ، محمد عبدالله وقاسم ، عبد القادر والعمادي ، أحمد عبد المجيد (١٩٩٧) : علم النفس التربوي وتطبيقاته ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت .
١٧. جابر ، جابر عبد الحميد (١٩٩٠): نظريات الشخصية ، البناء - الديناميات - النمو - طرق البحث - التقويم ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
١٨. الجبوري ، أحمد محمود طعمه (٢٠١١) : تنظيم الذات وعلاقته بالتفكير السلبي والإيجابي لدى طلبة المرحلة الإعدادية ، رسالة ماجستير غير منشورة " غير منشورة " ، كلية التربية ، جامعة تكريت ، العراق
١٩. الجراح ، عبدا لناصر (٢٠١٠) : العلاقة بين التعلم المنظم ذاتياً والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك ، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، م(٦) ، ع(٤) الاردن .

٢٠. جلاب ، إحسان (٢٠١١) : إدارة السلوك التنظيمي عصر التغير ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن .
٢١. حجازي ، محمد حافظ (٢٠٠٤) : إدارة المنظمات الفندقية ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
٢٢. حساني ، عاصم مجيد (٢٠٠٠) : مفهوم التعلم وفق منظومه التجربة العراقية للصفوف التربوية الخاصة ، وزارة التربية ، مديره التعليم العام ، قسم التربية الخاصة ، العراق .
٢٣. الحسني ، كاظم طاهر (٢٠١٣) : رأي المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي ، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية ، م(٣) ، ع(٦) ، ١٠٧-١٣٠ .
٢٤. حلاويين ، رضوان خالد (٢٠١٦) : أنماط الشخصية وعلاقتها بتنظيم الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة شمال غزة ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين .
٢٥. الخالدي ، مريم ارشد (٢٠٠٨) : نظام التربية والتعليم ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٢٦. الخطيب ، جمال والحديدي ، منى (٢٠٠٣) : مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، العين ، الإمارات .
٢٧. الخفاجي ، حاكم جبوري وآخرون (٢٠١٤) : التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل : دراسة تحليلية لآراء عينه من العاملين في جامعة الكوفة ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعه القادسية ، ١٤ (٣) العراق .
٢٨. الخفاجي ، عفاف زياد وادي (٢٠٠٢) : بناء مقياس التحكم الذاتي لدى طلبة جامعة بغداد ، رسالة ماجستير " غير منشورة " كلية التربية ابن رشد ، جامعه بغداد - العراق .
٢٩. خليفة ، وليد احمد (٢٠٠٩) : استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً كمدخل علاجي مبكر لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية الموهوبين المعرضين لانخفاض التحصيل في مادة الرياضيات مستقبلي ، المؤتمر العالمي لكلية التربية بجامعه بلهاء : اكتشاف ورعاية الموهوبين (بين الواقع والمأمول) ، ٨٢-٨٤٠) .
٣٠. داود، عزيز حنا وأنور حسين عبد الرحمن (١٩٩٠) : " مناهج البحث التربوي "، دار الحكمة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.

٣١. دحلة ، فيصل عبد الرؤوف (٢٠٠١) : تكنولوجيا الأداء البشري المفهوم وأساليب القياس والنماذج ، دار المكتبة الوطنية ، عمان ، الأردن .
٣٢. الدين ، ليلي كرم (٢٠٠٦):الاتجاهات الحديثة في رعاية وتثقيف الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ، المعهد العالي للطفولة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر .
٣٣. الراددي ، فهد عايد (٢٠١٩) : التعلم المنظم ذاتياً والتحصيل الدراسي ، الناسخ العلمي للطباعة والتصوير ، ط١ ، المدينة المنورة ، السعودية .
٣٤. رشوان ، رانيا محمود (٢٠١٥) : فعالية برنامج تدريبي قائم على مهارات التنظيم الذاتي في التدريب على المشاركة في الفصل لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم ، مجلة البحث العلمي في التربية ، م١ ، ع١٦٤ ، ٣٥ - ٥٤ ، مصر .
٣٥. رشوان ، ربيع عبد أحمد (٢٠٠٦) : التعلم المنظم ذاتياً وتوجهات أهداف الإنجاز ، نماذج ودراسات معاصرة ، ط١ ، عالم الكتب ، القاهرة .
٣٦. الرواشدة ، غرام خلف (٢٠١٦) :النمط القيادي لدى مديري المدارس في محافظة الكرك وعلاقته بالاستغراق الوظيفي للمعلمين ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، كلية العلوم التربوية ، جامعة مؤتة ، الأردن .
٣٧. الروسان ، فاروق (٢٠٠١):سيكولوجية الأطفال غير العاديين (مقدمة في التربية الخاصة) ، ط٥ ، دار الفكر للطباعة والنشر ، الجامعة الأردنية ، عمان .
٣٨. زأير ، سعد علي وعائز، ايمان اسماعيل (٢٠١١) : مناهج اللغة العربية ومناهج تدريسها ، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العربي ، بغداد ، العراق .
٣٩. الزبيدي ، عقيل هاشم (٢٠١٧) : آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة ، مجلة القراءة والمعرفة ، جامعة عين شمس ، كلية التربية ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، ع (١٩٣) ، ١٥٣-٢٢٤ ، مصر .
٤٠. الزغول ، عماد رحيم (٢٠٠٩): مبادئ علم النفس التربوي ، ط١ ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
٤١. زناتي ، محمد ربيع (١٩٩٧) : الاستغراق الوظيفي : دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، ع(٣) ، م(٢١) ، ٢٧١-٣٠٥ ، مصر .

٤٢. الزويني ، عمار عبد الامير (٢٠١٨ م) : الازدهار النفسي وعلاقته بالتنظيم الذات لدى تدريسي الجامعة ، جامعه كربلاء ، قسم العلوم التربوية والنفسية ، كربلاء ، العراق .
٤٣. الزيات ، فتحي (١٩٩٦) : سيكولوجية التعلم ، دار النشر للجامعات ، القاهرة ، مصر .
٤٤. زيارة ، عبد القادر سليم (٢٠١٦): تنظيم الذات وعلاقته بتوجيهات أهداف الإنجاز لدى طلبة الصف العاشر بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة " غير منشورة "، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعه الأزهر ، غزة ، فلسطين .
٤٥. الساعدي ، مؤيد : (٢٠١٥) : دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالمي : داسه استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، جامعه كربلاء ، م٣ ، ع ١١ ، ١-٣٧، العراق .
٤٦. سرور ، كريم سعيد (٢٠١٥) المراقبة الذاتية وعلاقتها بأنماط الشخصية (A,B) لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة " غير منشورة " ، قسم علم النفس ، كلية ابن الهيثم ، جامعه بغداد ، العراق .
٤٧. سليمان ، عبد الرحمن السيد (٢٠٠١): سيكولوجية ذوي الحاجات الخاصة - المفهوم والفئات ، ط١ ، مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة ، مصر .
٤٨. شاش ، سهير محمد سلامة (٢٠١٠): الكفايات الشخصية والمهنية اللازمة لنجاح معلمي التربية الخاصة، المؤتمر العلمي - اكتشاف ورعاية الموهوبين بين الواقع والمأمول ، كلية التربية بجامعه بنها ومديرية التربية والتعليم بالقليوبية ، مصر ، يوليو ، ١٠١٥-١٠٥٦ .
٤٩. شنيوي ، حسني عرفات حسني (٢٠١٤): الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة في الأردن ، مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعه الأزهر ، ع (١٦١) ، م (١) ، ٦٣٧-٦٠٨، مصر .
٥٠. شرف ، علية محمد ومعوذ ، فاطمة عبد المنعم (٢٠١٢) مهارات الاتصال ، مكتبة الرشد ، الرياض . السعودية .
٥١. الشريف ، خالد حسن (٢٠١٤) تنظيم الذات وعلاقته بكل من دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي لدى طلاب شعبة إعداد معلم علم النفس بكلية التربية جامعة الإسكندرية ، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية ، كلية التربية ، جامعه طنطا ، مصر ، ع (٥٢) ، ٣٩٩ .
٥٢. الشريف ، يوسف مازن يونس (٢٠١٩) الاستغراق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الرياضيات في مديرية تربية الخليل ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، عمادة الدراسات العليا ، جامعه القدس ، فلسطين .

٥٣. الشعيل ، محمد بن ناصر (٢٠٠٩) : المعوقات التي تواجه معلمي ذوي صعوبات التعلم ، مجلة المعرفة ، وزارة التربية والتعليم ، السعودية ، ع١٧٣ ، ١١٤-١١٧ .
٥٤. شقير ، زينب محمود (١٩٩٩) : سيكولوجية الفئات الخاصة والمعوقين ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، مصر .
٥٥. الشماع ، خليل محمد حسن (١٩٩٩) : مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل- العراق .
٥٦. الشنطي ، محمود عبد الرحمن (٢٠١٥) دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء ، مجلة الأزهر ، ع(٢ب) ، م (١٧) ، ١٤٧-١٨٠ ، مصر .
٥٧. شهاب ، سحر عدنان (٢٠١٤) وجهات نظر معلمي التربية الخاصة حول عملية دمج المعاقين في المجتمع ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية ، ع(١٠٩) ، ١٥٢-١١٧ ، العراق .
٥٨. الصنعاني ، محم بن إسماعيل (١٤١٢هـ) استيفاء الأقوال في تحريم الإسبال على الرجال ، ج ١ ، دار القدس ، صنعاء ، اليمن .
٥٩. الطبري ، عبد الرحمن بن سليمان (١٩٩٧) القياس النفسي والتربوي عمان. نظرية أسسه وتطبيقاته ، ط١، مكتبة الرشيد للنشر والتوزيع-الرياض- المملكة العربية السعودية.
٦٠. طعيمه ، رشدي أحمد (٢٠٠٤):المعلم : كفاياته ، إعداده ، تدريبه ، دار الفكر العربي ، ط١ ، القاهرة ، مصر .
٦١. طلبة ، عبد العزيز (٢٠١١) أثر تصميم استراتيجيات للتعلم الالكتروني قائم على التوليف بين أساليب التعلم النشط عبر الويب ومهارات التنظيم الذاتي للتعلم على كل من التحصيل واستراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً وتنمية مهارات التفكير التأملي ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، الجزء ٢_ مصر .
٦٢. العبادي ، هاشم فوزي والجاف ، ولاء جودت (٢٠١٢) استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الاعمال دراسة استطلاعية : لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي ، مجلة دراسات إدارية، جامعة البصرة ، العراق ، م٥ ، ع٩ ، ٧٢-١٠٦
٦٣. عبد ، حسين موسى (٢٠١٣) كفاءة الذات المدركة وعلاقتها بالتنظيم الذاتي المعرفي لدى طلبة المرحلة الإعدادية في مركز محافظة بابل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بابل ، كلية التربية للعلوم الإنسانية ، مكتبة العتبة الحسينية ، كربلاء- العراق .

٦٤. عبد الطيف ، ثامر (٢٠١٨) مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقتها بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مصر ، ٣٤ (٤) ، ٣٣٤-٣٧١ .
٦٥. عبد العزيز ، أمل واليوسفي ، مشيرة عبد الحميد(٢٠٠٠): سمات الشخصية كمنبئ بالأسلوب المعرفي لمعلمي التربية الخاصة ، مجلة البحث في التربية وعلم النفس ، م(١٤) ، ع (١)مصر .
٦٦. عبد الغفار ، أحلام رجب (٢٠٠٣) الرعاية التربوية لذوي الاحتياجات الخاصة ، ط ١ ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة - مصر .
٦٧. عبد الفتاح ، فوفية (٢٠٠٥) :علم النفس المعرفي بين النظرية والتطبيق ، ط ١ ، دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة ، مصر .
٦٨. عبدات ، روجي مروح أحمد (٢٠٠٢): العلاقة بين السمات الشخصية والروح المعنوية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .
٦٩. عبيد ، ماجدة السيد (٢٠٠٠): تربية الموهوبين والمتفوقين في البلاد العربية ، ط ١ ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٧٠. — (٢٠٠٠) تعلم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ،مدخل الى التربية الخاصة ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
٧١. العتوم ، عدنان يوسف وآخرون (٢٠٠٥): علم النفس التربوي ، النظرية والتطبيق ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .
٧٢. عثمان ، عبد الرحمان (٢٠٠٥) النموذج البنائي لبعض المتغيرات المرتبطة باستراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً لدى طلبة المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير " غير منشورة " كلية التربية ، جامعه الزقازيق ، مصر .
٧٣. عدس، عبد الرحمن (١٩٧٨): مبادئ الاحصاء في التربية وعلم النفس، مكتبة الأقصى، ج ١، عمان - الاردن.
٧٤. العدل ، عادل محمد (٢٠١٣): صعوبات التعلم وأثر التدخل المبكر والدمج التربوي لذوي الاحتياجات الخاصة ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، مصر .

٧٥. العدلي ، ناصر محمد (١٩٩٥): السلوك الإنساني والتنظيمي ، منظور كلي مقارن ، الإدارة العامة للبحوث ، جدة ، السعودية .
٧٦. عطية ، زهراء رسول (٢٠٢٠) التنظيم الذاتي وعلاقته بالتوجه الايجابي لدى أولياء أمور أطفال التوحد في محافظات الفرات الأوسط ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، قسم العلوم التربوية والنفسية ، جامعه كربلاء، العراق .
٧٧. علام ، صلاح الدين محمود (٢٠١٠) علم النفس التربوي ، دار الفكر ، عمان ، الأردن
٧٨. — (٢٠٠٠) : القياس والتقويم النفسي والتربوي اساسياته وتطبيقاته وتوصياته المعاصرة ، الطبعة ١ دار الفكر العربي عمان.
٧٩. علي ، محمد جاد الكريم (٢٠١٧) أنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين بإدارة رعاية الشباب بجامعة أسيوط ، كلية التربية الرياضية ، جامعه أسيوط ، مصر .
٨٠. العليان ، زيد عبد الله (٢٠١٨) الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت ، رسالة ماجستير ، جامعة آل البيت ، كلية العلوم التربوية ، قسم الإدارة التربوية ، والأصول ، الأردن .
٨١. العنزي ، سعد علي محمود (٢٠١٧) دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون : بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعه بغداد ، م (٢٣) ، ع(٩٩) ، ٢٤-٥١ ، العراق .
٨٢. العنزي ، محمد نايف (٢٠١٧) أثر ممارسات الاستغراق الوظيفي في الأداء الوظيفي للهيئة العامة لمكافحة الفساد في الكويت ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، كلية إدارة المال والأعمال ، جامعة آل البيت ، الأردن .
٨٣. عودة، أحمد (٢٠٠٢) القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٥، إريد، الأردن، دار الأمل للنشر والتوزيع.
٨٤. العيثاوي ، رواء رشيد حميد (٢٠١٤) : السلوك الاستكشافي وعلاقته بالتنظيم الذاتي لدى طلبة المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، كلية التربية للعلوم الإنسانية ، قسم العلوم التربوية النفسية ، جامعه ديالى، العراق .
٨٥. العيثيمين ، محمد بن صالح (١٤٢١ هـ) شرح رياض الصالحين ، ج٢، ج٤ ، دار الوطن للنشر ، الرياض ، السعودية .

٨٦. العيداني ، عبد الكريم غالي (٢٠١١) الاستقرار المهني وعلاقته مع أنواع الشخصية والتكيف العائلي ، أطروحة دكتوراه "غير منشورة" ، قسم العلوم التربوية والنفسية ، الجامعة المستنصرية ، بغداد، العراق .
٨٧. العيسوي ، عبد الرحمن (١٩٩٠) دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان .
٨٨. الغامدي ، مريم مسفر (٢٠٢٠) القيادة الخادمة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير "غير منشورة" ، قسم الإدارة والإشراف التربوي ، كليات الشرق العربي للدراسات العليا ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية .
٨٩. الغراوي ، محمد مهدي صخي (٢٠١٠) فاعلية تصميم تعليمي - تعليمي وفقاً للنموذج المعرفي في تنمية مهارات التفكير العليا وتعديل التصورات الخاطئة والتحصيل النوعي في مادة الفيزياء لدى طلبة كلية التربية الأساسية ، رسالة دكتوراه " غير منشورة : ، كلية التربية - ابن الهيثم ، جامعه بغداد، العراق .
٩٠. غريب ، فائق عزات عيسى (٢٠١٧) الاستغراق الوظيفي وعلاقات الابداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل ، رسالة ماجستير "غير منشورة" ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة القدس ، فلسطين .
٩١. فرج، صفوت(١٩٨٠): "القياس النفسي"، دار الفكر العربي، القاهرة.
٩٢. فريدمان ، هاورس وشستك ، ميريام (٢٠١٣) : الشخصية : النظريات الكلاسيكية والبحث الحديث ، ط١ ، ترجمه احمد رمو ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، لبنان .
٩٣. الفضلي ، فضل (٢٠٠١) تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، الاقتصاد والإدارة، م(١٥) ع(١) ، ٩٩-١٣٥، الكويت .
٩٤. الفقي ، أمال إبراهيم (٢٠١٢) التنظيم الذاتي وعلاقته بمستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ج(٣) ، ع(٣٢) ، ١٢-٥٦، مصر .
٩٥. فوهس ، كاتلين وبوميستر ، روي (٢٠١٦) المرجع في التنظيم الذاتي ، بحث ونظريات ، وتطبيقات ، ترجمه وليد شوقي شفيق سحلول ، دار جامعة الملك سعود للنشر، الرياض ، السعودية .

٩٦. قاسم ، مرفت (٢٠١٢) نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية ، أطروحة دكتوراه "غير منشورة" ، جامعة عين شمس ، مصر .
٩٧. قطامي ، يوسف محمود (٢٠٠٥) نظريات التعلم والتعليم ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ط ١ ، عمان ، الأردن .
٩٨. قطناني ، محمد حسين وآخرون (٢٠١٢): التربية الخاصة ، رؤية حديثة في الإعاقات وتعديل السلوك ، دار أمواج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٩٩. القمش ، مصطفى والعضايلة ، عدنان والتركي ، جهاد (٢٠٠٨) فاعلية برنامج تعليمي في تحسين مهارات تنظيم الذات لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم من المرحلة الابتدائية في لواء عين باشا في الأردن ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) مجلد (٢٢)
١٠٠. القيس ، عبد الغفار عبد الجبار ، ولطيف ، شيماء محمد (٢٠١٦) قياس تنظيم الذات لدى طلبة الجامعة ، مجلة كلية التربية للبنات ، جامعة بغداد ، م(٢٧) ، ع(٢) ، ٦٢٩-٦٤٣، العراق.
١٠١. كار ، شنتماني (٢٠٠١): الاطفال غير العاديين (سيكولوجيتهم وتعليمهم) ، ترجمه : عدنان إبراهيم الأحمد ومها إبراهيم زحلق ، ط ١ ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، لبنان .
١٠٢. كامل ، مصطفى محمد (٢٠٠٣) التنظيم الذاتي للتعلم ، نماذج نظرية ، المؤتمر العلمي الثاني ، التعلم الذاتي وتحديات المستقبل ، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية ، كلية التربية ، جامعة طنطا ، مصر ، ١١-١٢ مايو ، ٣٦٣-٤٣٠ .
١٠٣. الكربي ، اسماء عمر واخرين (٢٠٢١) الصمود النفسي وعلاقته في الاستغراق الوظيفي لدى عينه من الموظفين جامعته الملك عبد العزيز بجدة ، رابط التريبيين العرب ، م(١٣٣) ، ع(١٣٣) ، ٦٧-١٠٨ ، المملكة العربية السعودية.
١٠٤. كوافحة ، تيسير مفلح (٢٠٠٧): علم النفس التربوي وتطبيقاتها في مجال التربية الخاصة ، ط ٢ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن .
١٠٥. كوافحة ، تيسير مفلح ، وعبد العزيز (٢٠١١) صعوبات التعلم والخطة العلاجية المفترضة، دار المسيرة للنشر، عمان، الاردن.
١٠٦. ——— (٢٠١٠) مقدمة في التربية الخاصة ، ط ع ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

١٠٧. الكيال، مختار احمد (٢٠٠٨) الإسهام النسبي لمكونات الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي وتنظيم الذات في التنبؤ بالأداء المهني للمعلمين والأداء الأكاديمي للطلاب بالمرحلة الثانوية: دراسة في نمذجة العلاقات، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، الجزء الأول، العدد ٣٢ . ٩-٥١ مصر .
١٠٨. ماضي ، أحمد ديب (٢٠١٤) أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة ، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- ١٠٩ . المتولي ، زينب (٢٠١٣) أبعاد النجاح المهني الذاتي وتأثيرها على الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبورسعيد . المجلة المصرية للدراسات التجارية .ع(١) م (٣٧) ، مصر .
١١٠. محجوب ، وجيه (١٩٩٠): التحليل الفيزيائي والفلسفي للحركات الرياضية ، مطبعة التعليم العالي ، بغداد - العراق .
١١١. محروق ، سمر وبولي ، حليلة (٢٠٢٠) أثر جودة الحياة الوظيفية في الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين : دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل ، الجزائر .
١١٢. محمد ، محمد عباس (٢٠١٨) التنظيم الذاتي المعرفة علاقتي بالاجتهاد الانفعالي لدى تدريسي الجامعة ، مجله الادب - جامعه بغداد ، العدد (١٢٧)، العراق .
١١٣. محمد، صفاء عبد الحسين (٢٠٢١) الانا الهادئ وعلاقتها بالتنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير "غير منشورة" ، كلية التربية ، قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ، الجامعة المستنصرية، العراق .
١١٤. محمود ، شيلان فاضل (٢٠١٣) دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي : دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة آسيا سيل للاتصالات ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة السليمانية ، العراق .
١١٥. محمود، هبة سامي(٢٠٢٠)فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتنمية مهارات تنظيم الذات والفاعلية الذاتية لدى عينة من تلاميذ المرحلة الإعدادية، مجلة الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، الجزء الأول، العدد ٦١ ، ٣٦٧-٤٦٣، مصر .

١١٦. مسلم ، حسن (٢٠٠٣) مشكلات التعليم العام : مظاهر سلبية وتطلعات إيجابية : دراسة تحليلية لمدرجات عينة من مديري المدارس الثانوية بكلية التربية جامعة الملك سعود ، اللقاء السنوي الحادي عشر (التربية ومستقبل التعليم في المملكة العربية السعودية) ، جامعه الملك سعود ، الرياض ، ١٤٢-١٨٣ ، المملكة العربية السعودية.
١١٧. مصطفى ، احمد (٢٠٠٠) إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة ، دار النهضة العربية ، القاهرة مصر .
١١٨. مصطفى ، القمش وناجي ، السعيدة (٢٠٠٨):قضايا وتوجيهات حديثة في التربية الخاصة ، ط١ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
١١٩. معوض ، فاطمة عبد المنعم (٢٠١٧) القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الإعدادية بمدينة بني سويف ، مجلة كلية التربية ، ع(١٢) ، م (١) ، ١-٣٣ ، مصر .
١٢٠. المغربي ، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠٤) جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي : دراسة ميدانية ، المجلة المصرية للبحوث التجارية ، ع(٢) ، م (٢٦) ، ٢٥١-٣١٨ ، مصر.
١٢١. ملحم ، سامي (٢٠٠٠): "القياس والتقويم في التربية وعلم النفس"، ط٢ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان -الأردن.
١٢٢. منصور ، عبد المجيد سيد والشربيني ، زكريا أحمد (٢٠٠٥) الشباب بين صراع الأجيال المعاصرة والهدى الإسلامي (المشكلات - القضايا - مهارات الحياة) ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
١٢٣. المنطاوي ، إيمان صلاح (٢٠٠٧) أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة طنطا ، مصر
١٢٤. المهاجر (٢٠٠٨) التنظيم الذاتي وعلاقته بتعليم التلاميذ ، ملتقى طلاب وطالبات جامعة الطائف، المنتدى الأكاديمي والتعليمي ، www.ta-un.com/vb/showthread ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٢٥. الموسوي ، خديجة حيدر (٢٠٠٩) الحاجة إلى الانغلاق المعرفي والتنظيم الذاتي وعلاقتها بالتفكير الحيادي ، أطروحة دكتوراه " غير منشورة " ، كلية الآداب ، جامعة بغداد، العراق .

١٢٦. النجار، حسن محمد حسن (٢٠١٧): أثر تطبيق العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي - دراسة ميدانية على العاملين في قطاع التربية والتعليم في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعه الأزهر ، غزة ، فلسطين .
١٢٧. نجم ، عبد الحكيم أحمد (٢٠١١) العلاقة بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية ، على المدارس الحكومية بمحافظة الدقهلية ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، ع(٢) ، م(٣٥) ، ١-٢٥ ، مصر .
١٢٨. نجم ، عبد الحكيم وعجوة ، أحمد محمد والشنواني ، مروة سعد (٢٠١٤) توسيط التمكين النفسي في العلاقة بين التمكين التنظيمي والاستغراق الوظيفي : بالتطبيق على العاملين بالإدارة التعليمية بمحافظة الدقهلية ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، م٣٨ ، ع٤ ، ٣٧١-٤٠٠ ، مصر .
١٢٩. نجم ، عبد الحكيم احمد ربيع (٢٠١١) العلاقة بين القيادة لتحويلها الاستغراق الوظيفي - دراسة تطبيقية على المدرسة الحكومي بمحافظة الدقهلية ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، جامعه جامعه المنصورة ، م٣٥ (٢) ١٦-٢٥ ، مصر .
١٣٠. نشوان ، يعقوب حسين (١٩٩٣): تطوير نظام لتحليل التفاعل اللفظي داخل غرفة المصادر ، دراسات تربوية ، رابطة التربية الحديثة ، م(٩) ، ع(٦٠) القاهرة، مصر .
١٣١. النهدي ، غالب بن حمد (٢٠١٧) واقع تأهيل معلمي التربية الخاصة في ضوء الكفايات اللازمة لمعلمي التربية الخاصة ولمعلمي التعليم العام، مجلة التربية الخاصة والتأهيل ، م(٥) ، ع(١٩) ، ٩-٤٥ ، القاهرة ، مصر .
١٣٢. الهجرسي ، أمل معوض (٢٠٠٣): تربية الأطفال المعاقين عقلياً ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
١٣٣. هريدي ، عادل محمد (٢٠١١): نظريات الشخصية ، ط١ ، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
١٣٤. الوحدي ، رافع (٢٠١٣) القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي : دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية | قطاع غزة ، رسالة ماجستير "غير منشورة" غزة ، جامعة الأزهر، القاهرة ، مصر .

١٣٥. يحيي ، خولة أحمد وعبد الله ، أيمن يحيي (٢٠١٠): التربية الخاصة وأطفال مرضى السرطان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن .

ثانيا : المصادر الاجنبية :

136. Abelard, K. & Lipschultz, R. (1998) **Cognitive self-regulated in high-Achieving students** , Relations to Advanced Reasoning Achievement goal and gender , J . of EDU, Psycho, VOL ,go , No , 194 .
137. Aguilar, C. (2008) **Developing, Transferring, And Adaption Self-Regulated Learning Processes**, A, Dissertation Submitted in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor OF Philosophy, Temple University .
138. Akhtar & Singh, (2010) **job involvement : A theoretical interpretation in different work settings** , Retrieved from :
139. Altunel, M. C., Kocak, O. E. & Cankir, B.(2015). The Effect of Job Resources on Work Engagement: A Study on Academicians in Turkey, **Educational Sciences: Theory & Practice**, 15(2), 409-417.
140. Amstatted, G. (2006) **A study on pertinent influencing factors on teachers professional identity** , Frontiers of Education in China, 2(4) , 634-650 .
141. Anastasi, A., Urbina, S., (2010): **Psychological testing 7ed**, NewDelhi, Asoke. Ghosh, PHI, Learning private Limited.
142. Bandura (1991), **Social Cognitive theory of Self -Regulation, organizational Behavior and human decision processes**, 50, 248-287.
143. Bandura, M. M. (1990) **The relation ship of conceptions of intelligence and achievement goals to achievement - related cognition affect and behavior** . Sub mitted for pablication .

144. Bandura, (1978) **Personality and Its relation with self-regulation of university students**, Taylor & Francis Inc .
145. Bandura, (2001) [http:// WWW. PSYPSYPDX. EDU](http://WWW.PSYPSYPDX.EDU).
146. Bandura, (2005): Banduraes **Social Cognitive Theory**. [HttpLL// WWW](HttpLL//WWW). Davidson films.com.
147. Bandura, A. (1986) **Social Foundation of thought and action : a social cognitive theory** , Englewood Cliffs , N. J . : Prentice-Hall .
148. Bandy, B.S & Moor Ph.D. (2010): Research To Results Information For Practitioners On The Importance Of Self-Regulation And How To Measure It, Assessing Self-Regulation: A guide For Out-Of School Time Program
149. Bembenutty, H. (2007) **Self- regulation of learning and academic delay of gratification : Gender and ethnic differences among college students** , Journal of advanced academics , 18(4) , 586-616 .
150. Bidgerano, T. (2005) **Gender Differences in Self-Regulated Learning** ,Online Submission .
151. Boeree, Dr . C .George (1998) **Albert Bandura: Personality Theories** , **WWW. Emory. Edu** <http://>.
152. Brown, Ann. (1987): Metacognition , Executive Control, Self-Regulation , And Other Mors Mysteri0us Mechanisms .
153. Carver, c. s. and Scheier, M. F. (2000) **Origins and functions of positive and negative affect : A control – process view** , In Higgins, E.T. and Kruglanski, A.W. : Motivational science social and personality perspective USA : Taylor & francis Inc .
154. Change, s . (2011). **Across- Cultural Study on The Experience and Self – Regulation of Shame and Guilt**, Unpublished Doctoral Dissertation: York University, Faculty of Graduate Studies .

155. Cherubin, G. (2011) **Perceived organizational support and engagement**, Master Thesis , Nyack : Nyack College .
156. Clinebell & Shadwick (2005) The importance of organizational context on employee's attitudes , An examination of working in main officers versus branch offices , **Journal of Leadership Organizational Studies** , 11(2) , 89-100 .
157. Cronbach, L.J (1964):**Essential of Psychology testing**, Harper Brothers, New York
158. Cullen, D. (2019) **Factors that Influence Special Education Teacher Retention : An Evaluation of Special Education Retention In Northeastern Pennsylvania**. PHD , Centenary University , New Jersey
159. Dalay, G. (2007) **The relationship between the variables of organizational trust**, job engagement , organizational commitment and job involvement, Istanbul .
160. Danish, R., Shahid, A., Aslam, N., Afzal, M. & Ali, H. (2015) Relationship between job performance, job involvement and career salience of employees in education sector of Pakistan, **American Journal of Educational Science**, 1(2) , 19-23 .
161. Dick & Parkers (2005) Job satisfaction and job involvement , **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, 18(2) , 167-175 .
162. Ebel-, R. L (1972): **Essentials of Educational Measurment** Now-Jersey, Englewood eliffs, Prenticeall.
163. Ebel, R.L., Frisbie, D.A. (2009): **Essentials of Educational measurement** 5th ed., New Delhi, Asoke K. Ghosh, PH1, learning private limted.

164. Feldman, R.S, (1998) **Social Psychology, New Jersey** , Prentice-Hall, Inc .
165. Gallup Report. (2014). State of America Schools The Path to Winning Again in Education. United States of America.
166. Gupta, M. & Shaheed ,M. (2017) **Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India. Business: Theory and Practice** , 18 -136 .
167. Higgins, E. T. , Kruglanski, A.W., Pierro, A . (2003) **Regulatory mode : Locomotion and assessment as distinct orientations**, M.P. Zanna (Ed.), Advances in experimental social Psychology, New York : Academic Press 293-344 .
168. Ho , C. (2006) A study of the relationships between work values, job involvement and organizational commitment among Taiwanese nurses , **Queensland university of technology** , 50(4) , 33-40 .
169. Ho, C., Oldenburg, B., Day, G. & Sun, J.(2012) Work values, job involvement, and organizational commitment in Taiwanese nurses , **International Journal of Psychology and Behavioral Sciences** , 2(3) , 64-70 .
170. Kanungo, R (1982) Measurement of job and work involvement, **Journal of Applied Psychology** , 67 , 341-349 .
171. Kenrick, D.T. (1999) **Social psychology Boston, Allyn and Bacon Inc** .
172. Kim, E. & Seo, E. (2013) **The Relationship of flow and Self-Regulated Learning to Active Procrastination**, Social Behavior and Personality , 41 (7), 1099-1114.

173. Kitsantas, A. (2002) **Test preparation and performance : A self – regulatory analysis** , The journal of experimental education, 70(2) , 101–113 .
174. Kopp, C. B., (1982) " Antecedent of self regulation: A developmental perspective" **developmental psychology** 18(2),199–219 .
175. Kruglanski, A. W. (2004) **The psychology of closed mindedness: Essays in social Psychology**, USA: New York Taylor & Francis Books, Inc.
176. Kruglanski, A.W, Higgins, E. T, Pierro, A, Thompson, E.P, Atash, M,N. Shah, J.Y.(200) To do the right thing or to Just do it : Locomotion and assessment as distinct self – regulatory imperatives, **Journal of Personality and Social Psychology**, 2000, Vol. 79, No.5, 793–815 .
177. Kruglanski, A.W., Pierro, A., Higgins, E.T., Capozza, D (2002b) **on the move or staying put: Locomotion, need for closure and reactions to organizational change**, Unpublished manuscript. University of Maryland at College Park .
178. Kruglanski, A.W., Pierro, A., Higgins, E.T., Capozza, D. (2002a) **on the move or staying put: Locomotion, need for closure and reactions to organizational change**, Unpublished manuscript. University of Maryland at College Park .
179. Maughan, E. (2013). Factors Affection Elementary General Music Educators Work Engagement. Doctor of Philosophy. University of Oklahoma: Oklahoma.
180. Moreno, R. & Mayer, R. E .(2000): A Learner– Centered Approach to Multimedia Explanations: Deriving Instructional Design Principles From Cognitive Theory, Interactive Multimedia Electronic Journal of Computer–

Enhanced Learning, Retrieved, September, From <http://lmej.wfu.edu/articles/2000/2/25/index.asp>.

181. Nazem, F. & Mozaiin, M. (2014) Investigating the relationship between the organizational commitment and job involvement in employees at Islamic Azad University of Roudehen, Bulletin of Environment , **Pharmacology and Life Sciences**, 3(1) , 107-113 .
182. Ormond, J.E. (1999) **Social Learning Theory** , Human learning 3 rded Upper Saddle River, NJ : Prentice –Hall .
183. Practitioners. De Ridder , D ., & De Wit , J . (2006) . Self –regulation in health behavior: Concepts, Theories and Central Issues (In) De Ridder, D., & De Wit, J. (Eds.) Self – regulation in Health Behavior. England: John Wiley & Sons . pp 1– 25.
184. Rabinowitz & Hall . (1977) : "Organizational research on job involvement" psychological Bulletin .84:285.
185. Raymond & Mjoli (2013) The relationship between job involvement , job satisfaction and organizational commitment among lower level employees at a motor car manufacturing company in East London , South Africa , **Journal of business and economic management** , 1(2) 25-35 .
186. Reid, R. , Trout, A. L & Schertz , M. (2005) **Self – regulation Interventions for children with Attention Deficit Hyperactivity Disorder** , Councilor Exceptional Children , 71, 4, 361-377 .
187. Ridder, D. T. D., & Wit, J. B. F.(2006) . **Self– regulation in Health Behavior: Concepts** . Theories , and Central Issues . New York City : John Wiley & Sons Ltd .
188. Rutledge, Keith . (2000): Social Learning Theory, Notes on Ormond's www.teachnet.edb.utexas.edu psychology of Learning, <http://>

189. Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2002) An overview of self – determination theory : An organistic – dialectical perspective , In **E.L. Deci and R. M. Ryan (eds) Handbook of self – determination research** . Rochester, NY: University of Rochester Press .
190. Schaufeli,W.B. (2013): What is engagement? In C.Truss, K.Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (EDS.). **Employee Engagement in Theory and practice**. London: Routledge.
191. Schraw, G. (1994): The Effect of Metacognitive Knowledge On Local And Global Monitoring.
192. Schunk, D, H. (1995) Self– efficacy perspective on achievement behavior : A paper presenten at the annual convention of the American psychological Association (90th) Washington,Dc, avgust, 23–27 .
193. Schunk, D, H.(2001) **Cognitive Self–regulation through goal setting** .WWW . ericcass. uncg . EDU / digest / 2001 / o8 . html. 14k. 9 .
194. Schunk, D,H . (1998): Self–regulated learning :from teaching to self–reflective practice ,NY , NY : The Guilford press .
195. Schunk, D. & Zimmerman, B.(2007) **Influencing Children's Self–Efficacy and Self–Regulation of Reading and Writing through Modeling**. Reading and Writing Quarterly, 23(4) , 7–25 .
196. Schunk, D., & Zimmerman, B., J. (1997): **Social Origins of Self–Regulatory Competence**. Educational Psychologist.32(4), 195–208.
197. Schunk, D., H, (2005): **Self– Regulated Learning: The Educational Legacy of paul R.Pintrich**, Educational Psychologist, 40, (2), 85–94 .
198. Schunk, D., H. (2004) : **Learning Theories: An Educational Perspective**,4th, Ed, New Jerrey.

199. Schunk, D., H. (2012): **Learning Theories: An Educational Perspective**, Sixth Edition 4th , Ed ,New Jersey.
200. Seo, J. (2013) **Job involvement of part – time faculty exploring associations with distributive justice, underemployment, work status congruence, and empowerment** , PhD. Dissertation, Iowa: University of Iowa .
201. Stone , Danice (1998) **Social Cognitive theory** , university of south Florida, <http://WWW.Hsc.usf.edu> .
202. Sultana, Sima (2015). The Impact of Employee Engagement in Improving Organizational Performance. The International Journal of Business & Management.(3) 2
203. Tiwari, Shashi (2011) **Employee Engagement – The Key to Organizational Success**, ICOQM–10, Kolkata.
204. Tomarken, J. & Kirschenbaum, D. (2002) **Self–Regulatory failure : Accentuate the Positive**, Journal of Personality and Social Psychology, 43(3), 584–597 .
205. Uygur, A., Kilie, G. (2009): A Study into organizational commitment and job involvement: An application towards the personnel in the central organization for Ministry of Health in Turkey. **Ozean Journal of Applied Sciences**. Vol(2). ISS(1). P113–125
206. Weis, Mirijam, Trommsdorff, Gisela (2015) **Gender differences in school achievement** : The role of Self– regulation Article in Frontiers in Psychology .
207. Williams, R.(1996): Self–Questioning anai to metacoghaton reading, Horizon, vol. 37, p:30–47 .

208. Wilson, B. J. (1999) **Entry behavior and emotion regulation abilities of developmentally delayed boys** .Developmental Psychology, 35, 214-222 .
209. Yee, S. J. (2012). A Survey of Factors Influencing Employee Engagement. Master Thesis. University Sains Malaysia: Malaysia
210. Yoshimura, A. (1996) **A review and proposal of job involvement** , Keio Business Review , 33 , 175-184 .
211. Zimmerman, B . (1989): A social cognitive view of Self-regulated academic learning, journal of Educational Psychology ,81(3).1.
212. Zimmerman, B. & Schunk, D. (2001) **Self – regulated learning and academic achievement : Theoretical perspectives** , Mahwah , NJ : Lawrence Erlbaum Associates .
213. Zimmerman, B. (2002) **Becoming a self-regulated learner "An overview"** Theory into practice . 41(2), 64-70 .
214. Zimmerman, B. (1989) :A social cognitive view of self – regulated academic learning job renal of Educational psychology,81(3) .
215. Zimmerman, B. (2000) Attaining self-regulation: A social cognitive Perspective. **Handbook of Self-Regulation**, 13-39s . San Diwgo: Academic Press.



الملاحق

ملحق (١)

كتاب تسهيل المهمة من كلية التربية الأساسية

Ministry of Higher Education
and Scientific Research
University of Babylon
Faculty of Graduate Studies

جامعة بابل
كلية الدراسات العليا

العلوم الانسانية
العدد : ٤١٢١
التاريخ : ٢٠٢١ / ١١ / ١٤

No:
Date:

الى / المدارس المشمولة بالتربية الخاصة في كربلاء
م / تسهيل مهمة

تحية طيبة ...

يرجى التفضل بتسهيل مهمة طالب الدراسات العليا / الماجستير (وسام عبد الحميد شام مجهد)
في اختصاص التربية الخاصة في كلية التربية الاساسية بجامعةتنا والقبول للعام الدراسي (٢٠٢٠ -
٢٠٢١) . وذلك لغرض اكمال متطلبات بحثه .

...تفضلوا بقبول فائق التحية والاحترام...

الاستاذ الدكتور
سعد مرزح حسين الاعرجي
معاون عميد كلية الدراسات العليا
٢٠٢١/١١/١٤

صورة عنه المرفقة
- كلية التربية للعلوم الانسانية .. اشارة الى تأديكم على الاستشارة بتاريخ ٢٠٢١/١١/١٤ ... للتفضل بالعلم ... مع الاحترام .
- شعبة شؤون الطلبة/ العلوم الانسانية مع الأوليات ... مع الأوليات ..
- الصادرة .

حسنيين ٢٠٢١ / ١١ / ١٤

graduatefaculty@uobabylon.edu.iq
graduatefaculty@gmail.com
www.uobabylon.edu.iq



ملحق (٢)
تسهيل مهمة لإدارات المدارس في محافظة كربلاء

Republic of Iraq
The Province of Holy Karbala
Directorate General of Education
in Holy Karbala Province

جمهورية العراق
محافظة كربلاء المقدسة
الديريّة العامّة للتربية
في محافظة كربلاء المقدسة
القسم / الأعداد والتدريب / البحوث والدراسات

العهد /
التاريخ /
٢٠٢١ / ١٤ / ٢١

الى / إدارات المدارس الابتدائية في المحافظة كافة

م / تسهيل مهمة

يرجى تسهيل مهمة طالب الماجستير (وسام عبد الحسن كاظم) في جامعة بابل / كلية التربية الأساسية
اختصاص التربية الخاصة لإنجاز متطلبات بحثه الموسوم (التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى
معلمي التربية الخاصة) خدمة للعلم والمعرفة

مع التقدير

سليم احمد عبد الكريم
معاون المدير العام للشؤون الادارية

١٤ / ٢١

تسهيل مهمة
السيد وسام
كاظم

نسخه منه الى :-

- مكتب السيد المدير العام / للتفضل بالعلم..... مع التقدير
- السيد معاون الفني / للتفضل بالعلم..... مع التقدير
- قسم الأعداد والتدريب / شعبة البحوث والدراسات / ب ٢ نسخ مع المرفق
- قسم التخطيط التربوي / للغرض نفسه أعلاه..... مع التقدير
- الأرشيف الإلكتروني وبريد المدارس
- الملفة العامة

أسبقرق / ٢١ / ١٢ / ٢٠٢١

ملحق (٣)

أسماء السادة المحكمين واختصاصهم ومكان العمل:

ت	الاسم الثلاثي	اللقب العلمي	الجامعة والكلية	التخصص
١.	أميرة جابر هاشم	أ.د	جامعة الكوفة / كلية التربية للعلوم الانسانية	علم النفس والارشاد النفسي
٢.	انتصار هاشم مهدي	أ.د	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد	علم النفس التربوي
٣.	ايمان عباس الخفاف	أ.د	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية	علم النفس التربوي
٤.	بتول بناي زبيري	أ.د	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية	علم النفس والارشاد النفسي
٥.	حسين ريع حمادي	أ.د	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية	علم النفس التربوي
٦.	خلود رحيم عصفور	أ.د	جامعة بغداد/كلية التربية للبنات	علم النفس التربوي
٧.	رجاء ياسين عبد الله	أ.د	جامعة كربلاء/كلية التربية للعلوم الانسانية	علم النفس التربوي
٨.	عباس علي شلال	أ.د	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية	علم النفس التربوي
٩.	عبد السلام جودت جاسم	أ.د	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية	علم النفس التربوي
١٠.	علي حسين مظلوم المعموري	أ.د	جامعة بابل / كلية التربية الانسانية	علم النفس التربوي
١١.	علي صكر الخزاعي	أ.د	جامعة القادسية/ كلية التربية	علم النفس التربوي
١٢.	علي محمود كاظم الجبوري	أ.د	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية	علم النفس السريري
١٣.	نادية جودت حسن	أ.د	جامعة الكوفة /كلية الفقه	علم النفس التربوي
١٤.	بشار خليل اسماعيل	أ.م.د	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الانسانية	علم النفس
١٥.	حوراء عباس كرماش	أ.م.د	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية	علم النفس التربوي

علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية الاساسية	أ.م.د	حيدر طارق كاظم البزون	.١٦
علم النفس التربوي	جامعة القادسية / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د	خالد أبو جاسم	.١٧
علم النفس	جامعة القادسية / كلية الاداب	أ.م.د	سلام هاشم حافظ	.١٨
علم النفس التربوي	جامعة الكوفة/ كلية التربية للبنات	أ.م.د	علي عباس علي اليوسفي	.١٩
علم النفس التربوي	جامعة كربلاء/ كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د	فاطمة ذياب مالود	.٢٠
علم النفس التربوي	جامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية	أ.م.د	محمد عبد الكريم طاهر	.٢١
علم النفس التربوي	جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د	مدين نوري الشمري	.٢٢
علم النفس التربوي	جامعة كربلاء/ كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د	مناف فتحي الجبوري	.٢٣
علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية	أ.م.د	ندى صباح عباس	.٢٤
علم النفس التربوي	جامعة بابل/ كلية التربية الاساسية	أ.م.د	نغم عبد الرضا عبد الحسين	.٢٥
علم النفس التربوي	جامعة القادسية / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د	هشام علي مهدي	.٢٦
علم النفس التربوي	جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد	أ.م.د	هند صبيح رحيم	.٢٧
علم النفس	جامعة القادسية / كلية الاداب	م . د	فارس هارون رشيد	.٢٨
علم النفس	جامعة بابل /كلية التربية الاساسية	م . د	نورس شاكر هادي	.٢٩
علم النفس العام	جامعة بابل /كلية التربية الاساسية	أ.م	عقيل خليل ناصر	.٣٠



ملحق (٤) مقياس التنظيم الذاتي بصيغته الاولى

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل / كلية التربية الاساسية.
قسم الدراسات العليا - الماجستير
قسم التربية الخاصة

م/استبانة آراء المحكمين حول صلاحية مقياس التنظيم الذاتي

الأستاذ /ة المحترم / المحترمة.

تحية طيبة وبعد

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم بـ (التنظيم الذاتي وعلاقته بلاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة) ولغرض قياس (التنظيم الذاتي Self – Regulation) قام الباحث بالإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع فقام بأعداد مقياساً للتنظيم الذاتي لدى معلمي التربية الخاصة من أجل تحقيق هدف بحثه يتكون من ثلاثة مجالات الملاحظة الذاتية (١٥) فقرة ، التقويم الذاتي (١٥) فقرة ، الاستجابة الذاتية (١٥) فقرة ليصبح العدد الكلي لل فقرات (٤٥) فقرة ، وبالاعتماد على نظرية باندورا (Bandura , 1986) الذي عرف التنظيم الذاتي :

قابلية الفرد و قدرته على تنظيم الأنماط السلوكية التي يقوم بها في ضوء النتائج التي يتوقعها من جراء القيام بهذه الأنماط وتفسير التغيرات المصاحبة بطريقة عمليات التنظيم الذاتي وليس بطريقة الرابطة بين المثير والاستجابة (Bandura , 1991 : 105)

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية عالية في مجال علم النفس والقياس النفسي يتوجه

الباحث إليكم للاستعانة بآرائكم ومقترحاتكم السديدة حول :

- ♦ صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لما وضعت من أجله .
- ♦ صلاحية كل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه .
- ♦ صلاحية بدائل الإجابة على فقرات المقياس .

علماً أن بدائل الإجابة على المقياس هي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) ، وتعطي الاوزان الاتية (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) .

مع خالص الشكر والتقدير

اسم الباحث : وسام عبدالحسن كاظم

اسم المشرف : أ.د. عماد حسين عبيد المرشدي

المجال الأول : الملاحظة الذاتية : قدرة الفرد على ملاحظة و مراقبة أدائه الخاص وتقدمه نحو تحقيق أهدافه وتتضمن هذه العملية الوعي والانتباه لمراحل التقدم تجاه تحقيق الأهداف بصورة منسقة (Boeree , 1998 : 40).

ت	الفقرات	المصدر	صالحة	غير صالحة	التعديل
١-	اوجة ذاتي نحو استغلال الوقت بفاعلية اثناء الدرس .	عجوة ، ٢٠١٢			
٢-	افكر في كل مايصدر مني من سلوك .	زيارة ، ٢٠١٦			
٣-	اتابع تطور اداء تلامذتي باستمرار .	عطية ، ٢٠٢٠			
٤-	اتصفح الموضوع الجديد بسرعة حتى أتعرف على مضامينه .	سمين ، ٢٠١٢			
٥-	اشعر أن ثقتي بنفسي تتزايد يوما بعد يوم.	عجوة ، ٢٠١٢			
٦-	اراقب طريقة تعاملي مع زملائي .	زيارة ، ٢٠١٦			
٧-	لدي القدرة على متابعة تنفيذ أهدافي بتأم وتمعن .	الزويني ، ٢٠١٨			
٨-	اضع بعض الرموز او الأشارات امام الموضوعات المهمة جدا .	سمين ، ٢٠١٢			
٩-	اوجة اسئلة لنفسي بعد اطلاعي على المعلومات الجديدة .	سمين ، ٢٠١٢			
١٠-	أدون اخطائي اثناء الدرس كي لا اقع بها بالمستقبل .	الباحث بالاتفاق مع المشرف			
١١-	اهتم بتعبيرات وردود افعال تلامذتي في المواقف التعليمية .	عجوة ، ٢٠١٢			
١٢	اتعامل مع تلامذتي بدقة وحذر	عطية ، ٢٠٢٠			
١٣-	أقوم بتجربة خطتي قبل تنفيذها بالدرس .	الزويني ، ٢٠١٨			
١٤-	أتجنب حدوث مشاكل مع زملائي داخل المدرسة .	الباحث بالاتفاق مع المشرف			
١٥-	أدون أخطائي أثناء الدرس كي لا اقع فيها بالمستقبل.	الزويني ، ٢٠١٨			

المجال الثاني : التقويم الذاتي : هو الحكم الذاتي على السلوك سواء كان مرضي يستحق التقدير أو غير مرضي يستحق العقاب ويصدر الفرد هذه الأحكام في ضوء معايير أو أهداف شخصية ، وعملية الحكم هذه تعتمد على عمليات شخصية مثل الفاعلية الذاتية وتحديد الأهداف والمعرفة (عبد الفتاح ، ٢٠٠٥ : ٢٦٤)

ت	الفقرات	المصدر	صالحة	غير صالحة	التعديل
١٦-	امتك معايير خاصة تساعدني على تقويم سلوكي .	حزر اللثة ، ٢٠١٨			
١٧-	اغبر من طريقة تعاملي مع المواقف اذا واجهتني مشكلة .	الجريوي ، ٢٠٢٠			
١٨-	اقوم مستوى تفكيري ونمطة في التخطيط والتنفيذ للمواقف التعليمية .	عجوة ، ٢٠١٢			
١٩-	ارى ان تعاملي جيد مع تلامذتي .	عطية ، ٢٠٢٠			
٢٠-	احرص على تقويم التلامذة وفق أسس موضوعية	حزر اللثة ، ٢٠١٨			
٢١-	أبتعد عن الأهواء الشخصية في عمليات التقييم .	عطية ، ٢٠٢٠			
٢٢-	أرى أن التقويم الذاتي لدرسي ضروري للارتقاء به .	الصمادي ، ٢٠٢٠			
٢٣-	أتعلم من أخطائي في المواقف التعليمية	الصمادي ، ٢٠٢٠			
٢٤-	أقبل الأمر حين تكون النتائج غير مرضية .	عجوة ، ٢٠١٢			
٢٥-	أكيف تفكيري من أجل مسايرة التغير المستمر .	الجريوي ، ٢٠٢٠			
٢٦-	أرى في نفسي صفات القائد .	الجريوي ، ٢٠٢٠			
٢٧-	أحدد نقاط الضعف في قدراتي التعليمية.	الصمادي ، ٢٠٢٠			
٢٨-	أتحلى بالصبر والتحمل مع تلامذتي	عطية ، ٢٠٢٠			

٢٩-	أعتبر نفسي ناجحا في عملي	عجوة ، ٢٠١٢		
٣٠-	أعتقد أن التغذية الراجعة ضرورية في كل خطوات عملي	عجوة ، ٢٠١٢		

المجال الثالث : الاستجابة الذاتية : التعزيز الذاتي من خلال الشعور بالفخر والاعتزاز نتيجة القبول الذاتي الايجابي للسلوك كما تشير إلى العقاب من خلال الشعور بالأسف والذنب نتيجة التقبل السلبي عن استجابات الذات . (Bandura , 1991 : 21)

ت	الفقرات	المصدر	صالحة	غير صالحة	التعديل
٣١-	اشعر بان سلوكياتي تجلب لي الفخر والاعتزاز .	الزويني ، ٢٠١٨			
٣٢-	لدي القدرة على تعزيز السلوك الذاتي .	الزويني ، ٢٠١٨			
٣٣-	أعاقب نفسي عندما اشعر بان سلوكي لا يتناسب مع قيمي .	الزويني ، ٢٠١٨			
٣٤-	أضع معايير وأهدافاً شخصية لسلوكياتي للارتقاء بها	الزويني ، ٢٠١٨			
٣٥-	الخطأ البسيط في سلوكي يشعرني بالذنب .	الباحث بالأتفاق مع المشرف			
٣٦-	اهتم بالمكافآت التي تنتج عن سلوكي الايجابي.	الزويني ، ٢٠١٨			
٣٧	الألم الناتج عن سلوكي الخاطئ يزيد من أراذلي في تغيير هذا السلوك .	الباحث بالأتفاق مع المشرف			
٣٨-	أنا راض عن عملي التعليمي لأنني متمكن منه تماما	عطية ، ٢٠٢٠			
٣٩-	اعتز بما حققتة لتلاميذتي .	عطية ، ٢٠٢٠			
٤٠-	اشعر بالاعتزاز الذاتي عندما يصل سلوكي إلى معايير الشخصية .	الزويني ، ٢٠١٨			
٤١-	نجاحي هو نجاح عملي	عجوة ، ٢٠١٢			
٤٢-	افتخر واعتز بانجازاتي وما حققتة في مجال عملي	الزويني ، ٢٠١٨			
٤٣-	أشعر بالاعتزاز والرضا الذاتي عندما أنجز عملي	زيارة ، ٢٠١٦			
٤٤-	افتخر بلأداء المتميز لتلاميذتي.	الباحث بالأتفاق مع المشرف			
٤٥-	اعتقد بأن الثواب والعقاب يحسن من سلوكي لتلاميذتي.	الزويني ، ٢٠١٨			

ملحق (٥)

مقياس التنظيم الذاتي بصيغته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل / كلية التربية الاساسية
قسم الدراسات العليا – الماجستير
قسم التربية الخاصة

م/ مقياس التنظيم الذاتي بصيغته النهائية

أختي المعلمة.... أخي المعلم

تحية طيبة....

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات يرجو الباحث منك الإجابة على كل فقرة بوضع إشارة (✓) أمام البديل الذي يعبر بصدق وأمانة عن رأيك وكما هو موضح في المثال أدناه علماً أنها موضوعة لأغراض البحث العلمي فقط ولا يطلع عليها احد غير الباحث مع شكري وتقديري لتعاونكم في الإجابة على جميع الفقرات ومن دون ترك أي منها .

أنموذج الإجابة

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	الفقرة
				✓	أوجه ذاتي نحووا استغلال الوقت بفاعلية أثناء الدرس .

مع فائق الشكر والتقدير

الباحث : وسام عبد الحسن كاظم .

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أوجه ذاتي نحو استغلال الوقت بفاعلية أثناء الدرس .					
٢	أفكر في كل ما يصدر عني من سلوك .					
٣	أتابع تطورات أداء تلامذتي باستمرار .					
٤	أتصفح الموضوع الجديد بسرعة حتى أتعرف على مضامينه .					
٥	أشعر أن ثقفتي بنفسي تتزايد يوماً بعد يوم .					
٦	أراقب طريقة تعاملتي مع زملائي .					
٧	لدي القدرة على متابعة تنفيذ أهدافي بتأني وتمعن .					
٨	أضع بعض الرموز أو الإشارات أمام الموضوعات المهمة الجديدة .					
٩	أوجه أسئلة لنفسي بعد اطلاعي على المعلومات الجديدة .					
١٠	أراجع معلوماتي قبل تقديم الدرس .					
١١	أهتم بتعبيرات وردود أفعال تلامذتي في المواقف التعليمية .					
١٢	أتعامل مع تلامذتي بدقة وحذر .					
١٣	أقوم بتجربة خطتي قبل تنفيذها بالدرس .					
١٤	أتجنب حدوث مشاكل مع زملائي داخل المدرسة .					
١٥	أدون أخطائي أثناء الدرس كي لا اقع فيها بالمستقبل .					
١٦	أمتلك معايير خاصة تساعدني على تقويم سلوكي .					
١٧	أغير من طريقة تعاملتي مع المواقف إذا واجهتني مشكلة .					
١٨	أقوم مستوى تفكيري ونمطه في التخطيط والتنفيذ للمواقف التعليمية .					
١٩	أرى أن تعاملتي جيد مع تلامذتي .					
٢٠	أحرص على تقوم التلامذة وفق أسس موضوعية .					
٢١	أبتعد عن الأهواء الشخصية في عمليات التقويم .					
٢٢	أرى إن التقويم الذاتي لدرسي ضروري للارتقاء به .					
٢٣	أتعلم من أخطائي في المواقف التعليمية .					
٢٤	أقبل الأمر حين تكون النتائج غير مرضية .					
٢٥	أكيف تفكيري من أجل مسايرة التغير المستمر .					
٢٦	أرى في نفسي صفات القائد .					
٢٧	أحدد نقاط الضعف في قدراتي التعليمية .					
٢٨	أتحلى بالصبر والتحمل مع تلامذتي .					

					٢٩	أعتبر نفسي ناجحاً في عملي .
					٣٠	أعتقد أن التغذية الراجعة ضرورية في كل خطوات عملي .
					٣١	أشعر بأن سلوكياتي تجلب لي الفخر والاعتزاز .
					٣٢	لدي القدرة على تعزيز السلوك الذاتي .
					٣٣	ألوم نفسي عندما أشعر بأن سلوكي لا يتناسب مع قيمتي .
					٣٤	أضع معايير وأهدافاً شخصية لسلوكياتي للارتقاء بها .
					٣٥	الخطأ البسيط في سلوكي يشعرنني بالذنب .
					٣٦	أهتم بالمكافآت التي تنتج عن سلوكي الإيجابي .
					٣٧	الألم الناتج عن سلوكي الخاطئ يزيد من أرائتي في تغيير هذا السلوك .
					٣٨	أنا راض عن أدائي التعليمي لأنني متمكن منه تماماً .
					٣٩	أعتز بما حققته لتلاميذتي .
					٤٠	أشعر بالاعتزاز الذاتي عندما يتطابق سلوكي مع معايير الشخصية.
					٤١	نجاحي هو نجاح عملي .
					٤٢	أفتخر وأعتز بإنجازاتي وما حققته في مجال عملي .
					٤٣	أشعر بالاعتزاز والرضا الذاتي عندما أنجز عملي .
					٤٤	أفتخر بالأداء المتميز لتلاميذتي .
					٤٥	أعتقد بأن الثواب والعقاب يحسن من سلوك تلاميذتي .

ملحق (٦)

مقياس الاستغراق الوظيفي التعلم بصيغته الاولية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل / كلية التربية الاساسية.
قسم الدراسات العليا - الماجستير
قسم التربية الخاصة

م/ مقياس الاستغراق الوظيفي بصيغته الاولية

الأستاذ / المحترم / المحترمة.

تحية طيبة وبعد

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم بـ (التنظيم الذاتي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة) ولغرض قياس (الاستغراق الوظيفي - Job Efficiency) قام الباحث بأطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع فقام الباحث بتبني مقياساً للاستغراق الوظيفي (الشريف ، ٢٠١٩) الذي يتكون من (٤٠) فقرة موزعه على مجالين هي الاستغراق المعرفي والأدائي (٢٣) فقرة ، والاستغراق العاطفي (١٧) فقرة لان فقراته تنطبق مع عينه البحث الحالي والأقرب للمتغير ، الذي عرف الاستغراق الوظيفي (بانه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر اهميتها ، ولهذا فالأمر مرتبط بالنواحي العقلية المعرفية الادائية والعاطفية معاً " (الشريف ، ٢٠١٩ : ١١٢) على وفق أنموذج متعدد الأبعاد للاستغراق الوظيفي الذي قدم بواسطة (Yushimura , 1996)

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية عالية في مجال التربية الخاصة والقياس النفسي يتوجه الباحث إليكم للاستعانة بأرائكم ومقترحاتكم السديدة حول :

- صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لما وضعت من اجله .
- صلاحية كل فقرة مع المجال التي تنتمي اليه .
- صلاحية بدائل الاجابة على فقرات المقياس .

علماً ان بدائل الاجابة على المقياس هي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، أبداً) ، وتعطي

الاوزان الاتية (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥)

ولكم وافر الشكر والتقدير

اسم الباحث : وسام عبد الحسن كاظم

اسم المشرف : أ.د. عماد حسين عبيد المرشدي

المجال الاول : الاستغراق المعرفي والأدائي : يعني انغماس الموظف من الناحية الإدراكية وتوجيه الجهود الجسمانية والطاقات المادية ويركز بشكل مكثف على انجاز المهام الموكلة إليه .

(الشريف ، ٢٠١٩ : ١٦)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعيل
١	أذهب الى المدرسة مبكراً.			
٢	لدي الأستعداد تام لتنفيذ جميع المهام المطلوبة مني بالكامل.			
٣	احرص على اتمام المهمات التعليمية في البيت.			
٤	لدي الأستعداد لإعطاء دروس اضافية بدون أجر.			
٥	استثمر كافة المصادر لتحقيق الأهداف التعليمية التي أسعى تحقيقها.			
٦	احرص على استثمار خبرتي في تطوير مهاراتي التعليمية.			
٧	احرص على ان اكون اخر المغادرين من المدرسة.			
٨	اسعى دوماً الى تطوير مستوى تلامذتي.			
٩	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية من مصادر متعددة.			
١٠	اشارك بفاعلية في حل مشكلات تلامذتي.			
١١	اقدم المساعدة والمشورة لزملائي في المدرسة.			
١٢	أبذل قصارى جهدي في تنفيذ الحصص الدراسية			
١٣	أعطي الكثير من اهتماماتي لمهنة التعليم.			
١٤	اتقبل الارشاد والتوجيه من مشرفي ، واحرص الاستفادة منها.			
١٥	اشعر بأن الوقت يمر سريعاً اثناء الدرس.			
١٦	ترتبط اهدافي الشخصية ارتباطاً وثيقاً بمهنة التعليم.			
١٧	اتمتع بعلاقات جيدة مع جميع زملائي في المدرسة.			
١٨	انا قادر على التوفيق بين متطلبات عملي التعليمي ومتطلبات حياتي الخاصة.			
١٩	اخطط بشكل جيد لتنفيذ الحصص التي أقوم بتعليمها لتلامذتي.			
٢٠	اتقن مهامي جيداً بدون متابعة من المدير او المشرف.			
٢١	لدي الاستعداد للمشاركة في حل مشكلات زملائي التعليمية.			
٢٢	احرص على التميز في عملي كمعلم .			

٢٣ أتأمل في ممارساتي التعليمية لتطويرها من وقت لآخر .

المجال الثاني : الاستغراق العاطفي : ويعني وجود علاقة قوية بين عواطف ، وافكار ، ومشاعر الفرد وبين وظيفته . (الشريف ، ٢٠١٩ : ١٧)

ت	الفقرات	صالحه	غير صالحه	التعديل
٢٤	أقبل على مهنة التعليم بمثابرة ونشاط.			
٢٥	احب مهنة التعليم لأنها تلي رغباتي.			
٢٦	اشعر بالانتماء لمهنة التعليم.			
٢٧	افتخر بمهنتي كمعلم تربية خاصة.			
٢٨	انا واثق بنفسي اثناء اعطاء الدرس.			
٢٩	أشعر بسعادة والرخاء اثناء اعطاء الدرس.			
٣٠	تفكيرى منشغل فى مهنة التعليم حتى بعد انتهاء دوامى المدرسى.			
٣١	اشعر بقيمة كبيرة للعمل الذى اقوم به.			
٣٢	أحظى بالاحترام والتقدير من قبل زملائي ومديري فى المدرسة.			
٣٣	تساعدنى مهنة التعليم على تجاوز مشكلاتى الخاصة.			
٣٤	اشعر بالحيوية والنشاط اثناء الدرس.			
٣٥	ألوم نفسى كثيراً عندما أشعر أن حصتى لم تكن كما خططت لها .			
٣٦	أشعر ان لى رسالة سامية أقوم بإيصالها للتلامذة.			
٣٧	ان رضاى عن حياتى مرتبط بمهنتى كمعلم.			
٣٨	اشعر بان مهنتى تمثل اكثر الأشياء اهمية فى حياتى.			
٣٩	أشعر بالسعادة عندما يحقق تلامذتى انجازاً متميزاً فى التعلم.			
٤٠	اتمنى ان استمر فى عملى مادام ذلك متاحاً لى.			

ملحق (٧)
مقياس الاستغراق الوظيفي بصيغته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل / كلية التربية الاساسية
قسم الدراسات العليا – الماجستير
قسم التربية الخاصة

م/ مقياس الاستغراق الوظيفي بصيغته النهائية

أختي المعلمة.... أخي المعلم

تحية طيبة....

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات يرجو الباحث منك الإجابة على كل فقرة بوضع إشارة (✓) أمام البديل الذي يعبر بصدق وأمانة عن رأيك وكما هو موضح في المثال أدناه علماً أنها موضوعة لأغراض البحث العلمي فقط ولا يطلع عليها احد غير الباحث مع شكري وتقديري لتعاونكم في الإجابة على جميع الفقرات ومن دون ترك أي منها

أنموذج الإجابة

الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
أذهب إلى المدرسة مبكراً	✓				

مع فائق الشكر والتقدير

الباحث : وسام عبد الحسن كاظم .

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أذهب إلى المدرسة مبكراً .					
٢	لدي الاستعداد التام لتنفيذ جميع المهام المطلوبة مني بالكامل .					
٣	أحرص على إتمام المهام والواجبات التعليمية في المنزل .					
٤	لدي الاستعداد لإعطاء دروس إضافية بدون أجر .					
٥	أستثمر كافة المصادر لتحقيق الأهداف التعليمية التي أسعى إلى تحقيقها .					
٦	أحرص على استثمار خبرتي في تطوير مهاراتي التعليمية .					
٧	أحرص على أن أكون آخر المغادرين من الصف .					
٨	أسعى دوماً إلى تطوير مستوى تلامذتي .					
٩	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية من مصادر متعددة .					
١٠	أشارك بفاعلية في حل مشكلات تلامذتي .					
١١	أقدم المساعدة والمشورة لزملائي في المدرسة .					
١٢	أبذل قصارى جهدي في تنفيذ الحصص الدراسية .					
١٣	أعطي الكثير من اهتماماتي لمهنة التعليم .					
١٤	أقبل الإرشاد والتوجيه من مشرفي ، وأحرص الاستفادة منها .					
١٥	أشعر بأن الوقت يمر سريعاً أثناء الدرس .					
١٦	ترتبط أهدافي الشخصية ارتباطاً وثيقاً بمهنة التعليم .					
١٧	أتمتع بعلاقات جيدة مع جميع زملائي في المدرسة .					
١٨	أنا قادر على التوفيق بين متطلبات عملي الوظيفي ومتطلبات حياتي الخاصة .					
١٩	أخطط بشكل جيد لتنفيذ الحصص التي أقوم بتعليمها لتلامذتي .					
٢٠	أنفذ مهامتي جيداً بدون متابعة من المدير أو المشرف .					
٢١	لدي الاستعداد للمشاركة في حل مشكلات زملائي التعليمية .					
٢٢	أحرص على التميز في عملي كمعلم .					
٢٣	أتأمل في ممارساتي التعليمية لتطويرها من وقت لآخر .					
٢٤	أقبل على مهنة التعليم بمثابرة ونشاط .					
٢٥	أحب مهنة التعليم لأنها تلبّي رغباتي .					
٢٦	أشعر بالانتماء لمهنة التعليم .					

					أفتخر بمهنتي كمعلم تربية خاصة .	٢٧
					أنا واثق بنفسي أثناء إعطاء الدرس .	٢٨
					أشعر بسعادة والرخاء أثناء إعطاء الدرس .	٢٩
					تفكيرني منشغل في مهنة التعليم حتى بعد انتهاء دوامي المدرسي .	٣٠
					أشعر بقيمة كبيرة للعمل الذي أقوم به .	٣١
					أحظى بالاحترام والتقدير من قبل زملائي ومديري في المدرسة .	٣٢
					تساعدني مهنة التعليم على تجاوز مشكلاتي الخاصة .	٣٣
					أشعر بالحيوية والنشاط أثناء الدرس .	٣٤
					ألوم نفسي كثيراً عندما أشعر أن حصتي لم تكن كما خططت لها .	٣٥
					أشعر أن لدي رسالة سامية أقوم بإيصالها للتلامذة .	٣٦
					أن رضاي عن حياتي مرتبط بمهنتي كمعلم .	٣٧
					أشعر بأن مهنتي تمثل أكثر الأشياء أهمية في حياتي .	٣٨
					أشعر بالسعادة عندما يحقق تلامذتي انجازاً متميزاً في التعليم .	٣٩
					أتمنى أن أستمر في عملي مادام ذلك متاحاً لي .	٤٠

Summary of the research

The current research aims to know (self –organization and its relationship to job imitation among special education teachers).

The researcher used the descriptive approach, because it is the most appropriate in conducting the current research, as the research community is one of the special education teachers present in primary schools with special classes in the center of Karbala and Babylon for the year (2021–2022) (as they numbered (305) male and female male and female (112) Teacher and (193) teachers, and that the percentage of teachers is (37%) compared to the percentage of teachers is (63%). Karbala Governorate, at (36) teachers, (67) teachers, (122) teachers and teachers from Babel Governorate, at (47) teachers and (75) teachers who were chosen in the random way with a proportional distribution from the total society for research. The researcher prepared the research tools represented by the following:

- 1–The scale (self –regulation), as the scale consists of (45) paragraphs and extracts the cycumal characteristics from sincerity and steadfastness.
- 2– The scale (career immersion), as the scale consists of (40) paragraphs and extracts for it the cycumal characteristics from sincerity and steadfastness.

Where the apparent honesty and the truth of the construction of the research Edata were verified, while stability has been verified by midterm retail and the Alpha –Cronbach equation and after verifying honesty and stability for the research Edata was applied to the search in the research in the search, as the data was collected and statistically processed using the

statistical bag (SPSS) Person correlation coefficients, Spearman –Brown laboratory, Kai box test, mathematical medium and standard deviation, a tested sample test, and the two independent eye test.

The results were obtained, including:

1. That the teachers of special education have a level of self–regulation. This result was inferred by comparing the arithmetic mean (154.24) with the hypothetical mean of (135), as this result came in favor of the arithmetic mean, and this indicates the existence of self–organization in the research sample.

2.that the teachers of special education have a level of job involvement. This result was inferred by comparing the arithmetic mean of (136.84) with the hypothetical mean of (120), as this result came in favor of the arithmetic mean, and this indicates the existence of functional absorption in the research sample.

3. There is a statistically significant correlation between self–regulation, job involvement and the type of direct relationship. This result was inferred by comparing the value of the Pearson correlation coefficient (0.676) with the tabular value of (0.13) at the level of significance (0.05) and the degree of freedom (223), which indicates that the relationship is soft and positive.

In light of these results, a number of recommendations were made, including:

1.Preparing periodic and organized training courses for special education teachers to increase their experiences in self–regulation and job engagement

2. The necessary support must be provided by the administrations of government schools with special education classes for the teachers of these

groups and to enhance their role in a positive and effective manner to serve that segment in society .

The researcher also proposed a set of proposals, including:

1-Carrying out a study dealing with the relationship of self –organization with some emotional variables such as: emotional efficiency, emotional thinking, emotional organization.

2. Carrying out a study that deals with the relationship of job immersion with some variables such as: self –consistency, intolerance and psychological compatibility.

Republic of Iraq

Ministry Of Higher Education & Scientific Research

University of Babylon

College of Basic Education

Department of Special Education



Self-Regulation and Its Relationship to Job Engagement Among Special Education Teachers

Submitted to the
College of Basics Education University
Babylon in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master in Special Education

By

Wissam Abdul Hassan Kazem Mujhad
Supervised by

Prof

Emad Hussein Obaid Al Morshedy

2022

1443
