

تاريخ القبول : ٢٠٢٥/٢/٢٠

تاريخ النشر : ٢٠٢٥/٧/١

تحليل المسارات للعلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة إعداد

أ.م.د/ محمد شعبان أحمد

أستاذ مساعد بقسم الصحة النفسية
كلية التربية – جامعة الفيوم

أ.م.د/ رعدة أحمد حلمي

أستاذ مناهج الطفل المساعد بقسم العلوم النفسية
كلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة الفيوم

مستخلص:

هدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقات السببية بين عدة عوامل نفسية ومهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وهي: الخوف من السعادة (الشيرفوبيا)، والاستغراق الوظيفي، والطموح المهني، والشعور بالأمل، وذلك من خلال تحليل مسارات العلاقة بين هذه المتغيرات الأربعة من خلال نموذج بنائي تم افتراضه من قبل الباحثان وبنائه باستخدام برنامج العلاقات البنائية AMOS-25 والتحقق من مسارات العلاقة بين المتغيرات المكونة للنموذج وذلك في ضوء البارامترات المختلفة لقبول النموذج البنائي المفترض.

وتم تطبيق أدوات الدراسة (مقياس الشيرفوبيا، مقياس الاستغراق الوظيفي، مقياس الطموح المهني، ومقياس الشعور بالأمل) على عينة قوامها عينة الدراسة من (٢١٦) معلماً ومعلمة، وتم استخدام المنهج الوصفي. وأظهرت النتائج أن النموذج البنائي لتحليل المسارات للعلاقة بين بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل يحقق مؤشرات حسن المطابقة. وقد أمكن تقديم بعض

التوصية بأن يتم توفير استراتيجيات دعم نفسي وإداري من شأنها أن تمثل أداة رافعة تسهم في تحسين أداء معلمي التربية الخاصة وزيادة رضاهم عن وظيفتهم.
الكلمات المفتاحية: الشيرفوبيا -الاستغراق الوظيف -الطموح المهني - الشعور بالأمل.

أولاً: مقدمة الدراسة:

إن غاية ما تشهده المؤسسات التربوية أن تحقق أقصى معايير الجودة في الأداء العلمي والأكاديمي، وحرصاً على تحقيق تلك الغاية السامية تبرز نقطة مهمة تتمثل في الارتقاء بمستوى الصحة النفسية للمعلمين التي تعد عنصراً أساسياً في تحسين جودة الأداء المهني وتعزيز فعالية العملية التعليمية. لذلك يمثل المعلم الركيزة الأساسية في نجاح العملية التربوية، لما له من دور بارز في إكساب طلابه المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة من أجل تحقيق النمو السوي لهم. وتزداد هذه المسؤولية لدى معلمي التربية الخاصة نظراً لجوانب القصور الموجودة لدى طلابهم، مما يتطلب منهم بذلك المزيد من الجهد والتحلي بقدرات ابتكارية من أجل الوفاء بهذه المسؤوليات. هذا وتشير العديد من الكتابات في مجال علم النفس الإيجابي إلى أهمية أمتلاك الفرد لبعض المهارات والقدرات الانفعالية، ولعل من بين تلك القدرات القدرة على إدراك المشاعر والتعبير عنها ووصفها بطريقة مناسبة للموقف الانفعالي الذي يتطلب منه ذلك.

فمن خلال النظر للقطاع التعليمي نجد أن ثمة مجموعة من التحديات تواجه المعلمين من شأنها أن تؤثر سلباً على رضاهم الوظيفي والمهني، وتتفاقم هذه التحديات عند التطرق لمجال التربية الخاصة، نظراً لطبيعة الشريحة الطلابية التي يتم التعامل معها، الأمر الذي يوجد مجموعة من التحديات النفسية يتعرض لها هؤلاء المعلمين، ومن بين العوامل النفسية التي قد تؤثر على معلمي التربية الخاصة، يبرز مفهوم الشير فوبيا (الخوف من مشاركة المعرفة)، والذي قد يكون له تداعيات على اندماج المعلم في بيئة العمل ومدى استغراقه الوظيفي، ومن زاوية أخرى فإن الطموح المهني يعد عنصراً إيجابياً مهماً في تعزيز الأداء والتطور الوظيفي، ويدعمه كذلك الشعور بالأمل بوصفه أحد العوامل المحورية التي قد تؤثر على قدرة المعلمين على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافهم المهنية.

فالارتباط بين تحسين مستويات الصحة النفسية للمعلمين، وجودة الأداء الأكاديمي يدفع نحو فهم العلاقة بين الشير فوبيا، والاستغراق الوظيفي، والطموح المهني، والشعور بالأمل، وذلك حتى يتبين المسار الذي يسهم في تقديم توصيات

تعزز من الارتقاء بمستوى الصحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة. فمن خلال هذا البحث، نسعى إلى تقديم نموذج علمي يفسر طبيعة هذه العلاقات ويقترح آليات لدعم هذه الفئة من المعلمين، بما يسهم في خلق بيئة عمل أكثر إيجابية تعزز من جودة العملية التعليمية في مجال التربية الخاصة.

وفي ضوء ما تقدم تحاول الدراسة الحالية التوصل إلى نموذج بنائي لتحليل المسارات للعلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة؛ حيث إنه من المتوقع أن الشيرفوبيا تلعب تؤثر في مستويات التفكير وقدرة الفرد على مواجهة الأزمات والضغوط في الحياة علاوة على دورها في تحسين مستوى الرفاهية النفسية لديه. وبناءً على ذلك، يسعى الباحثان إلى تحليل مسار العلاقات السببية بين الشير فوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، للتحقق من إمكانية تطوير نموذج يفسر هذه العلاقات ويقدم توصيات تدعم رفاهية المعلمين وتحسن بيئة عملهم.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

نبعت مشكلة الدراسة الحالية أثناء زيارة الباحثين لبعض مدارس التربية الخاصة لمتابعة التدريب الميداني لطلاب تخصص التربية الخاصة، وإجراء بعض المناقشات مع عينة من معلمي التربية الخاصة، حيث تبين مواجهة معلمي التربية الخاصة للعديد من الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل. وقد يؤثر تعرض معلمو التربية الخاصة للعديد من الضغوط المرتبطة بممارسة المهنة سلبياً على جوانب حياتهم بشكل عام، وتوافقهم النفسي بشكل خاص، ويعرضه للعديد من الاضطرابات النفسية التي قد تعرقل سير حياتهم وتقدمهم في المجتمع الذي يتفاعلون معه، كما تؤثر على علاقاتهم الأسرية والاجتماعية.

فمهمة التدريس في مجال التربية الخاصة من المهن التي تتطلب جهداً نفسياً وذهنياً كبيراً؛ حيث يواجه المعلمون تحديات متعددة تتعلق باحتياجات الطلاب المتنوعة، وضغوط العمل المتزايدة، والحاجة إلى تحقيق التوازن بين الأداء المهني

والصحة النفسية، ومع وجود ظروف كهذه قد تظهر تأثيرات سلبية على بعض الجوانب النفسية والمهنية للمعلمين، مثل انخفاض مستوى استغراقهم في العمل، وتراجع طموحهم المهني، وضعف شعورهم بالأمل تجاه المستقبل. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤثر عوامل نفسية مثل "الشيرفوبيا" (الخوف من مشاركة المعرفة) على تفاعل المعلمين مع زملائهم، مما قد يعيق التعاون ويؤثر سلباً على بيئة العمل، وجودة الخدمة التعليمية المقدمة لهؤلاء الطلاب. فوجود الباحثين في ميدان العمل التربوي مكنهما من ملاحظة أن بعض معلمي التربية الخاصة لديهم تردد في مشاركة المعرفة مع زملائهم، مما أثر سلباً على طبيعة العمل التعاوني في بيئتهم المهنية.

وباستقراء الأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث وجد الباحثان أن الشيرفوبيا تعيق التعاون المهني، في حين أن الاستغراق الوظيفي والطموح المهني يعتبران من العوامل الأساسية التي تعزز الأداء المهني. وبناءً على ذلك، يفترض البحث أن الشعور بالأمل قد يكون متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الشيرفوبيا وكل من الاستغراق الوظيفي والطموح المهني، وبشكل أدق فإن الخوف من مشاركة المعرفة يؤثر سلباً على مستوى الأمل لدى المعلمين، مما ينعكس بدوره على درجة اندماجهم في العمل، وانخفاض مستوى طموحهم المهني على مسار عملهم الوظيفي.

ومن ناحية أخرى فإنه على الرغم من الحداثة النسبية لمتغيرات الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل إلى حد ما إلا أنه توجد وفرة في الدراسات الأجنبية التي تناولت هذه المتغيرات، إلا أن الاهتمام البحثي بتحليل المسارات للعلاقات بين هذه المتغيرات يتسم بالندرة في الدراسات التي أجريت في البيئة العربية وخاصة لدى معلمي التربية الخاصة. في حين تؤدي المستويات المنخفضة من الرفاهية النفسية إلى ضعف قدرة الفرد على التعامل مع ما يواجهه من ضغوط (Babak; Frong& Hamid, 2008)، بالإضافة إلى أن انخفاض الرفاهية النفسية يشكل أحد عوامل الخطورة التي قد تؤدي إلى إصابة الفرد بالعديد من الاضطرابات النفسية ومن أهمها الاكتئاب؛ حيث إنه مع انخفاض الشعور بالرفاهية النفسية يفقد الإنسان الشعور بقيمة حياته. (Wood& Joseph, 2010)

وبالرغم من تعدد الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية كلاً على حده إلا أنه من الملاحظ عدم وجود دراسة اهتمت بالكشف عن العلاقات المتبادلة بين هذه المتغيرات معاً، كما أنه توجد ندرة في الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات لدى معلمي التربية الخاصة، بالرغم من أهمية هذه المتغيرات من أجل نجاح معلم التربية الخاصة في القيام بالمسؤوليات والمهام المنوطة به، فضلاً عن أن الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية اقتصرَت على وصف علاقتها بمتغيرات أخرى، دون محاولة التوصل إلى نموذج بنائي لتحليل المسارات للعلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل ، من أجل تقديم فهم أعمق للعلاقات المتبادلة والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين هذه المتغيرات.

وفي ضوء ما تقدم أمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما أفضل نموذج بنائي لتحليل المسارات للعلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة؟

وتفرع من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما العلاقة بين الشيرفوبيا وكل من الاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة؟
٢. ما اتجاه فروق بين الجنسين من معلمي التربية الخاصة في كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل ؟
٣. هل يمكن التوصل إلى نموذج بنائي لتحليل المسارات للعلاقة بين كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة يحقق مؤشرات حسن المطابقة؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تحددت أهداف الدراسة الحالية فيما يلي:

١. تعرف طبيعة العلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة.

٢. الكشف عن الفروق بين الجنسين من معلمي التربية الخاصة في كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل.
٣. التأكد من أن النموذج البنائي لتحليل المسارات للعلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة يحقق مؤشرات حسن المطابقة.

رابعاً: أهمية الدراسة:

فيما يلي يتم تناول كلاً من الأهمية النظرية والتطبيقية للدراسة الحالية:

أ- الأهمية النظرية:

١. تستمد الدراسة الحالية أهميتها النظرية من أهمية المتغيرات التي تتناولها (الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل)، وتأثيرها على أداء معلمي التربية الخاصة لمهام عملهم، بالإضافة إلى التأصيل النظري لهذه المتغيرات، من خلال الوقوف على أبرز الأطر النظرية المفسرة لها.
٢. قد تسهم الدراسة الحالية في إلقاء المزيد من الضوء على متغيرات الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل وهي من متغيرات علم النفس الإيجابي التي لم تتل حظاً وافراً من الدراسات لدى معلمي التربية الخاصة.
٣. توفر الدراسة الحالية بعض المقاييس التي يمكن الاستعانة بها في الدراسات المستقبلية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، كما أنه يمكن للباحثين الاستفادة منها في إجراء دراسات أخرى مع عينات مختلفة.
٤. تحاول الدراسة الحالية التوصل إلى أفضل نموذج بنائي لتحليل المسارات للعلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، من أجل التوصل إلى فهم أعمق لطبيعة العلاقات والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين هذه المتغيرات، وهو ما تقتقر إليه الدراسات العربية التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية.

ب- الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية فيما يلي:

١. تحاول الدراسة الحالية التوصل إلى تحليل للمسارات للعلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، وهو ما يمكن أن ينعكس إيجاباً على التوصل إلى توصيات قد تسهم في تحسين العملية التعليمية والإرشادية للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
٢. قد تساعد نتائج الدراسة الحالية معلمي التربية الخاصة من خلال زيادة وعيهم ببعض المتغيرات النفسية المؤثرة على كفاءتهم في العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وهي الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل.
٣. يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في إعداد برامج إرشادية وتدريبية تهدف إلى رفع مستوى الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، من أجل تحسين كفاءتهم المهنية في التعامل مع طلابهم.

خامساً: مصطلحات الدراسة:

الشيرفوبيا : تعرف بأنها تجنب الفرد للمواقف أو الأنشطة التي قد تثير لديه مشاعر السعادة أو الفرح، وذلك بسبب خوف غير مبرر أو معتقدات راسخة تربط السعادة بعواقب سلبية محتملة، مثل الحزن، الفشل، الحسد، أو وقوع أحداث مؤلمة، ويتم قياس هذه الحالة من خلال الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الشيرفوبيا المعد لهذه الدراسة.

الاستغراق الوظيفي : يعرف بأنه مدى حب وانغماس الموظف بحماس والشعور بأهمية عمله والتكيف مع البيئة المحيطة ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الاستغراق الوظيفي المعد لهذه الدراسة .

الطموح المهني : السعي المستمر لتحقيق أهداف مهنية عالية وتطوير الذات مهنياً مما يعكس الرغبة في التميز والارتقاء في الأداء التربوي ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم من خلال مقياس الطموح المهني المعد لهذه الدراسة.

الشعور بالأمل : هو حالة معرفية-تحفيزية مستدامة تتميز بالإيمان بقدرة (الإرادة) على التأثير بشكل إيجابي على تعلم ورفاهية معلمي التربية الخاصة من خلال تطوير وتنفيذ استراتيجيات فعالة؛ مما يؤدي إلى بذل جهد مستمر وممارسات مبتكرة تهدف إلى تحقيق أهداف تعليمية محددة، حتى عند مواجهة تحديات كبيرة، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم من خلال مقياس الشعور بالأمل المعد لهذه الدراسة .

سادساً: محددات الدراسة:

تم إجراء الدراسة الحالية وفقاً للمحددات التالية:

١. **المحددات الموضوعية:** وتتمثل في متغيرات الدراسة الحالية وهي الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة.
٢. **المحددات المكانية:** تم إجراء الدراسة الحالية في بعض مدارس التربية الخاصة بمحافظة الفيوم وبني سويف والقاهرة.
٣. **المحددات الزمانية:** تم إجراء الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٤م/٢٠٢٥م.
٤. **المحددات البشرية:** اقتصرَت الدراسة الحالية على معلمي التربية الخاصة.

سابعاً: الإطار النظري للدراسة:

أولاً: الشيرفوبيا:

ينظر إلى الشيرفوبيا كمصطلح تقني لوقت السعادة وكرهها حيث تعني الخوف من الانغماس في المتعة والفرح – طبعاً هذا لا يشمل حالات القلق والاكتئاب، حيث إن الأشخاص الذين يعانون الشيرفوبيا يكونون في العادة لديهم تخوف من المشاركة في أنشطة وفعاليات تصنف ضمن المناسبات السارة والمتعة (الحموي وآخرون، ٢٠١٤). وتعتبر الشيرفوبيا عن حالة من الخوف غير المنطقي أو المبرر، يجد الشخص نفسه فيها كارهاً وماقناً لأي مشاعر وأحاسيس أو أفكار يتوقع أن تجلب له السعادة والسرور (Patterson.2017)، ولقد تم اشتقاق مصطلح شيرفوبيا (Cherophobia) من الكلمة الإغريقية (chero) والتي تعني الابتهاج والسرور

والسعادة الشخصية، أما كلمة (phobia) فتعني الخوف وكرهية هذه المشاعر والأحاسيس السارة والمفرحة (Kerkar. 2017)،

وفي مثل تلك المناسبات قد يظهر بعض الناس تحفظاً ويتخوفون من إطلاق العنان لانفعالاتهم السارة ومشاعرهم المفرطة، خشية أن يترتب على هذه السلوكيات أو يعقبها حدثاً مأساوياً يقع عليهم كضد أو نقيض لتلك الأفراح والمظاهر السعيدة. (فهد بن عبد الله الدليم، ٢٠١٩).

أ- تعريف الشيرفوبيا:

عرفت إرين باترسون (2017) المخاوف من إظهار السعادة (chearophobia) بأنها: حالة من الخوف غير المنطقي أو المبرر، يجد الشخص نفسه فيها متضجراً وكارهاً لأي مشاعر وأحاسيس أو أفكار أو مواقف أو أخبار أو أحداث يتوقع أن تجلب له السعادة والسرور. (Patterson.2017). ووهناك بعض التعريفات المختلفة للشيرفوبيا (Cherophobia)، كما وردت في الأبحاث النفسية كالاتي:

١. التعريف العام: وتعرف الشيرفوبيا بأنها خوف غير منطقي أو نفور من الشعور بالسعادة، حيث يتجنب الشخص المواقف أو الأنشطة التي قد تجلب له الفرح أو البهجة.

٢. التعريف في علم النفس الإكلينيكي: اضطراب نفسي يتميز بتجنب مسبق أو لا واع للحالات العاطفية الإيجابية، نتيجة لاعتقاد الشخص أن السعادة قد تؤدي إلى عواقب سلبية مثل الحزن أو الفشل أو الحسد من الآخرين.

ويعرفها جوشانلو (٢٠١٣) "ميل الأفراد إلى تجنب المشاعر الإيجابية والسعادة، نتيجة لمعتقدات تربط السعادة بنتائج سلبية مثل الحزن أو خيبة الأمل".

كما أشير إليها في نظرية التكيف السلبي بأنها "حالة نفسية تتطور نتيجة لتجارب سابقة ربطت السعادة بأحداث مؤلمة، مما يجعل الشخص يعتقد أن الشعور بالفرح يسبق دائماً شيئاً سيئاً. وأضيف من جهة المنظور الاجتماعي والثقافي بأنها "ظاهرة نفسية قد تكون مدفوعة بالقيم الثقافية أو الدينية التي تعتبر الفرح المفرط علامة على الإهمال أو الغفلة أو قد تجلب الحسد والمشاكل. هذه التعريفات توضح

أن الشيرفوبيا ليست مجرد خوف بسيط من السعادة، بل حالة معقدة لها جذور نفسية واجتماعية تحتاج إلى فهم عميق.

هذا ويعرف الباحثان الشيرفوبيا بأنها : تجنب الفرد للمواقف أو الأنشطة التي قد تثير لديه مشاعر السعادة أو الفرح، وذلك بسبب خوف غير مبرر أو معتقدات راسخة تربط السعادة بعواقب سلبية محتملة، مثل الحزن، الفشل، الحسد، أو وقوع أحداث مؤلمة، ويتم قياس هذه الحالة من خلال الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الشيرفوبيا.

ج- أعراض الشيرفوبيا: يحدد موقع " هيلث لاين (Healthline) " للصحة: يصنف بعض الخبراء النفسيين رهاب السعادة كشكل من أشكال اضطراب القلق والقلق هو شعور غير منطقي ومتزايد بالخوف يكون مرتبطاً بتهديد ما وفي حالة رهاب السعادة يرتبط القلق بالمشاركة في الأنشطة التي يعتقد أنها تجعلك سعيداً.

- الشعور بالقلق من الذهاب إلى أي تجمع اجتماعي سعيد مثل حفلة عيد ميلاد أو حفلة موسيقية أو أي حدث آخر مشابه.
- رفض الفرص والعلاقات التي قد تؤثر إيجابياً على الحياة، بسبب الخوف من حدوث شيء سيئ.

- رفض المشاركة في الأنشطة "الترفيهية".
- الاعتقاد بأن السعادة ستجعلك شخص سيئاً.
- الاعتقاد بأن إظهار السعادة مضر لك أو لأصدقائك أو عائلتك.
- الاعتقاد بأن محاولة أن تكون سعيداً هي مضيعة للوقت والجهد.
- الاعتقاد بعدم التعبير عن السعادة لأنها قد تزعج الآخرين.

د- أسباب الشيرفوبيا: لا يوجد سبب محدد للإصابة بالشيرفوبيا ولكن يعتقد الباحثون أنه يحدث نتيجة التعرض لخبرات صادمة في الطفولة، أو التعرض للانتهاك الجسدي أو العنف، وحدد الخبراء أن هناك مجموعة أنماط شخصية محددة هي الأكثر عرضة للإصابة:

- قد يكون الانطوائي أكثر عرضة للإصابة برهاب الشيرفوبيا، الانطوائي هو الشخص الذي يفضل عادة القيام بالأنشطة بمفرده أو مع شخص أو شخصين في وقت واحد.

▪ الكماليون هم نوع آخر من الشخصيات قد يرتبط برهاب الشيرفوبيا، أولئك الذين يتسمون بالكمال قد يشعرون أن السعادة هي سمة للأشخاص الكسالى أو غير المنتجين فقط، نتيجة لذلك قد يتجنبون الأنشطة التي يمكن أن تجلب لهم السعادة لأن هذه الأنشطة يُنظر إليها على أنها غير منتجة فيؤكد على ذلك عبد الخالق والنيال (٢٠١٨) أن الاستعداد للسعادة يتكون في مرحلة الطفولة ويصقل في مرحلة المراهقة نتيجة تفاعلات عوامل اجتماعية وبيئية وجينية لا توجد فروق كبيرة بين الذكور والإناث في استعداداتهم للسعادة.

هـ- النظريات التي تناولت الشيرفوبيا:

تعني الشيرفوبيا (Cherophobia) الخوف غير المبرر من الفرح أو السعادة، وهي ليست اضطراباً نفسياً مستقلاً في التصنيفات الرسمية مثل DSM-5، لكنها تُفهم في سياقات اضطرابات القلق أو الاكتئاب، ومن ثمَّ فإن هناك عدة نظريات نفسية تفسر هذا الخوف، ومن بينها:

١- النظرية السلوكية (Behavioral Theory): تفترض هذه النظرية أنَّ الشيرفوبيا تتطور بسبب التعلم الشرطي إذا تعرض الشخص لمواقف حيث كانت السعادة متبوعة بتجارب سلبية (مثل فقدان شخص عزيز بعد لحظة فرح)، فقد يربط الدماغ بين الفرح والمعاناة، مما يجعله يتجنب السعادة خوفاً من العواقب.

٢- النظرية المعرفية (Cognitive Theory): تؤكد هذه النظرية أنَّ الشيرفوبيا ناتجة عن أنماط تفكير سلبية، مثل الاعتقاد بأنَّ الفرح سيؤدي إلى خيبة أمل أو أنَّ السعادة لا تدوم. قد يكون ذلك مرتبطاً بالتفكير الكارثي (Catastrophic Thinking) أو الخوف من فقدان السيطرة.

٣- نظرية التحليل النفسي (Psychoanalytic Theory): وترى هذه النظرية أنَّ الشيرفوبيا قد تكون نتيجة لصراعات داخلية غير واعية، مثل الشعور بالذنب عند الفرح بسبب تجارب الطفولة، أو الخوف من العقاب إذا كان الشخص سعيداً يمكن أن يكون ذلك مرتبطاً بآليات دفاعية مثل الكبت أو النكوص.

- ٤- نظرية التعلق (Attachment Theory): تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد الذين نشأوا في بيئات غير مستقرة عاطفياً أو تعرضوا لإهمال عاطفي قد يربطون السعادة بعدم الأمان، مما يجعلهم يتجنبونها لتقليل خطر التعرض للأذى.
- ٥- النظرية العصبية الحيوية (Neurobiological Theory): تفسر هذه النظرية أن الشيرفوبيا قد تكون نتيجة لخلل في أنظمة الدماغ المرتبطة بالمكافأة، مثل انخفاض نشاط الدوبامين، مما يجعل الاستمتاع بالسعادة أمراً صعباً أو غير مريح.

ثانياً: الاستغراق الوظيفي :

أ- تعريفات الاستغراق الوظيفي:

يُعد الاستغراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال إدارة الموارد البشرية، وقد حظي باهتمام العديد من قادة ومُديري المنظمات، لإدراكهم بأنه عنصر حيوي يؤثر على العديد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في منظمات الأعمال (AL, 2018, BALOCH ET AL)، فيجب على المنظمات أن تلهم موظفيها وتمكنهم من استخراج طاقاتهم الكاملة في العمل، الأمر الذي يولد لديهم الدافع للاستغراق الوظيفي (منصور، 2021).

يُعتبر كلٌّ من (WILLIAM & KAHN) أول من صاغ مصطلح استغراق موظف EMPLOYEE ENGAGEMENT عام 1990 من خلال دراسة قامت بها جهة استشارية في شركة GOLUB حول الاستغراق، وتوصلت إلى أن المدير هو المفتاح لقوة العمل والسبب المباشر لتعزيز استغراق الموظف في العمل (نعيم، 2021). ويعرف (KAHN, 1990) "الاستغراق الوظيفي" بأنه تسخير أفراد المنظمة أنفسهم لعمل وأداء الأدوار التنظيمية، وعرفه (RIIPINEN, 1997) بأنه يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، في حين يُعرّف (ET AL, 2002) (SCHAUFELI) الاستغراق الوظيفي بأنه درجة انهماك الفرد في عمله، وشعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل نفسه عن العمل، وبيوافقه الرأي (عبد المنعم، 2020) في أن الاستغراق هو الشعور بالتركيز الكامل في العمل، والانهماك

في عمل واحد لدرجة مرور الوقت بسرعة، وصعوبة فصل النفس عن العمل، ويشير (RIZWAN ET AL, 2011) إلى أن الاستغراق الوظيفي هو درجة فهم واستيعاب الفرد لمهام وظيفته، وارتباطه بوظيفته ضمن فرق عمل متكامل داخل المنظمة، ويرى (طه، 2019) أن الاستغراق الوظيفي يتميز بانهماك الفرد في العمل والقيام به بسعادة، ويتميز بالخبرات المتزايدة المواجهة نحو وضع معين، أو شخص، أو سلوك معين، ويأتي وصف (منصور، 2021) للاستغراق الوظيفي موضحاً بأنه الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بُعد محوري في حياته وتقديره لذاته. وعليه فيعرف الباحثان الاستغراق الوظيفي بأنه مدى حب وانغماس الموظف بحماس والشعور بأهمية عمله والتكيف مع البيئة المحيطة ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الاستغراق الوظيفي المعد لهذه الدراسة .

ب- أهمية الاستغراق الوظيفي:

تظهر "أهمية الاستغراق الوظيفي" في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يؤدون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكاً بطرق خاصة من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء (2001 ROTHBARD)، كما يرى (PRAJOGO, 2019) أن الاستغراق يسهم في تحقيق الرضا الشخصي داخل بيئة العمل، كما يستخدم الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي في المؤسسات في توقع معدلات الغياب، جذب وتعيين الموظفين الأكثر كفاءة والمحافظة عليهم، ويُعتبر عامل أساسي يوجه السلوك التنظيمي، كما أن ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي يقلل معدلات الغياب والتأخير عن العمل كما يعزز السلوك التنظيمي. (SHADBAD ET AL, 2016; RIZWAN ET AL, 2011; HARTER).

وقد أوضحت دراسة (SCHNIDT , 2002) العوامل الحاسمة التي تؤدي إلى استغراق العاملين وظيفياً وهي:

(1) التطوير الشخصي- فرصة للتطوير الشخصي "حيث إن المنظمات التي لديها مستوى عال من الاستغراق تزود موظفيها بالفرص اللازمة لتطوير مهاراتهم"

- (2) التطوير المهني - فعال في إدارة المواهب "حيث إن تطوير المهنة يؤثر في استغراق الموظفين ويحتفظ بأكثر العاملين موهبة"
- (3) القيادة
- (4) المعايير المنظمة والسلوك الأخلاقي
- (5) الصورة الذهنية فالمستويات العالية لاستغراق الموظفين مرتبطة بشكل معقد بمستوى عال الاستغراق للعميل
- (7) تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة بين العاملين
- (8) التقييم العادل للأداء وفق معايير معينة لتعزيز لاستغراق العميل
- (9) الفوائد والمنافع التي تحفز بها المنظمة عاملها
- (10) الصحة والسلامة التي تتبناها المنظمة
- (11) الرضا الوظيفي
- (12) سهولة الاتصالات بين العاملين والمدراء واتباع سياسة الباب المفتوح
- (13) مودة العائلة وشعور العامل بأن المنظمة كعائلته
- (14) التعاون بين الموظف ومشرفه ومديره كل هذه العوامل من شأنها أن تؤدي إلى الاستغراق الوظيفي.

ج- دور الاستغراق الوظيفي

يعد الاستغراق الوظيفي مهم للمديرين لأنه يزرع معنى التحرر من الانعزال، ومشكلة قلة الالتزام للعاملين؛ حيث العمل بلا معنى يرتبط باللامبالاة في أغلب الأحيان والانفصال، وفي مثل هذه الظروف يعتقد العاملون أنهم أكثر جفاء في أنفسهم، وهناك من يربط الاستغراق بالمبيعات والولاء والانتماء للعمل.

والفاعل بين الاستغراق الوظيفي والأداء التنظيمي، يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاء فيها، وحريصاً على تنميتها وتطوير عملياتها، ويكون بمثابة حماية للمنتجات والخدمات المساهمة في نجاح الشركة.

كما يمكن تحقيق صلة بين الاستغراق الوظيفي وربحية العاملين، حيث يشكل الاستغراق الوظيفي الاتصال العاطفي بالشركة وزيادة إحساسهم بالولاء والانتماء، مما

يزيد من ثقة العاملين بالمنظمة، وتزويدهم بالطاقة مما يؤدي إلى رفع العمل (مؤيد السعيد، ٢٠١٤).

د- أبعاد الأداء الوظيفي: تتلخص أبعاده في أداء المهمة والأداء السياقي، فالتكامل بين مختلف هذه السلوكيات يعتبر أمرًا ضروريًا للتأثير بمساهمات المورد البشري في تحقيق التميز للمنظمة، ومواجهة التحديات في بيئتها:

- أداء المهمة : يتضمن جانبين، يعكس الأول الأنشطة الأساسية كإتمام الواجبات المتعلقة بالعمل، والثاني يتعلق بالاتصالات المكتوبة والشفوية، ويشتمل أداء المهمة على المؤشرات التقليدية للمهارة، ككمية الأداء والوقت المحدد للإنجاز، وهذه المؤشرات فعالة في توقع الأداء.

أما في المنظمات الخدمية فإنها لا تقي بالقياس، لذا تم الأخذ بالاعتبار المؤشرات غير التقليدية كإلمام بجوانب الوظيفة مثل: حسن إصدار القرارات والإبداع، كما أنه يتم اعتماده في قائمة وصف المنصب ومتطلباته (سنا جبيرات، ٢٠١٥).

- الأداء القياسي : تنطلق أهمية هذا البعد من أن المنظمات غالبًا ما تحتاج إلى قيام الأفراد بمهام تتجاوز دورهم الرسمي، وهو ما أطلق عليهم الباحثون بـ "الأداء السياقي" أو ما يسمى أيضًا "الأداء خارج الدور" وهو يعبر عن العلاقات التفاعلية - التفاعل الاجتماعي - ما بين الأفراد فهو لا يسهم بشكل مباشر في الأداء التنظيمي، لكنه يسهم في ثقافة المنظمة والمناخ السائد، والالتزام بالقواعد والإجراءات وتقديم الدعم الكامل لها (سنا جبيرات، ٢٠١٥).

هـ-أنواع الاستغراق الوظيفي :

يشير الاستغراق الجسدي إلى توجيه الفرد لطاقته الجسدية نحو إنجاز مهمة معينة، حيث يتراوح هذا الاستغراق بين الانخراط الخامل والانخراط النشط. كما أشار (ASLACHM، ٢٠٠٣) إلى أن الاستغراق الجسدي يتجلى في كيفية استخدام الفرد لقدراته البدنية لتحقيق أهداف محددة، سواء أكانت هذه المهام ضمن إطار مسؤولياته الوظيفية أو خارجها.

على سبيل المثال، يمكن توضيح هذا المفهوم من خلال مقارنة بين سلوكين مختلفين لشخصين في بيئة عمل واحدة: ففي أحد المخيمات، كانت مستشارة المخيم تفضل الاستلقاء على الأرض بدلاً من القيام بواجباتها المحددة، مما يعكس انخراطاً جسدياً خاملاً، أما في المقابل، فقد قام مهندس معماري مشارك في المخيم نفسه بتجاوز دوره الوظيفي المحدد وانخرط بنشاط في زراعة النباتات لزملائه، على الرغم من أن هذه المهمة كانت خارج نطاق مسؤولياته الرسمية. هذا المثال يوضح كيف يمكن أن يتراوح الاستغراق الجسدي بين الخمول والنشاط، ويعكس مدى تفاعل الفرد جسدياً مع المهام المطلوبة منه أو حتى تلك التي يتطوع لأدائها.

- الاستغراق العاطفي (الشعوري): Emotional engagement : ويعني

وجود علاقة قوية بين عواطف، أفكار، ومشاعر الفرد وبين وظيفته، أو أي مدى قوة استمتاع الفرد في وظيفته أو مدى حبه لعمله، ومن أهم خصائصه "التعلق، والاستمتاع، والارتباط". وعلى العكس من الاستغراق العاطفي يبرز مفهوم الغياب العاطفي الذي يتميز بفصل العاطفة مع الآخرين. وفي هذا المعنى يعد الاستغراق الوظيفي عكس عنصر السخرة، ولكي يعطي الفرد أقصى ما لديه فإنه يجب أن يعمل على أساس ما يرغب ويتمتع في العمل (نجم، 2011، 169)

- الاستغراق الإدراكي/ المعرفي :يشير الاستغراق الإدراكي أو المعرفي

إلى انخراط الفرد بشكل كامل في مهام عمله، حيث يتجلى هذا الانخراط في مدى مشاركته الفاعلة في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفته، ومدى أهمية العمل في حياته بشكل عام. ومن أبرز خصائص الاستغراق المعرفي: الحالة النفسية الإيجابية، احترام الذات، والمشاركة الفاعلة في بيئة العمل. من جهة أخرى، يُعرف فك الاستغراق الإدراكي/ المعرفي بأنه حالة من اللامبالاة أو عدم الاهتمام بمهام العمل، حيث يفتقد الفرد الحافز للمشاركة أو التفاعل مع مسؤولياته الوظيفية. ويُعد الاهتمام بالقدرات المعرفية من أكثر المتطلبات إلحاحاً في العصر الحالي، خاصة في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية

السريعة التي أفرزت تحديات جديدة في مختلف مجالات الحياة. هذه التحديات تتطلب من الأفراد أن يكونوا أكثر انخراطاً معرفياً لمواكبة التغيرات واتخاذ القرارات الفاعلة في بيئات العمل المعقدة.

- **الاستغراق الذهني** : يقصد بالاستغراق الذهني بأنه حالة من التأمل الفلسفي والتحليلي لتحديد الدلائل والمدلول بتمثل عياني وذهني من أجل الإلهام إذ يجري حبس النفس بحدود الخيال الذهني والذوبان حتى الإغماء والغيوبة، ولطالما وصل المستخدم إلى الإغماء فهو في حالة من الاستغراق الذهني متدبراً ومتأملاً. فضلاً عما تقدم فهناك أنواع أخرى للاستغراق ترتبط بالعام ومنها الآتي:

مستغرق ENGAGED: "عمال بناء" يرغبون بمعرفة المطلوب لتوقعاتهم ودورهم الذي يمكن أن يقبله، وهم فضوليين بطبيعتهم وتحديدًا فيما تعلق بمنظمتهم ومكانهم فيها، يؤدون أعماله بمستوى عالي من الثبات، ويستعملون مواهبهم وقوتهم في العمل كل يوم، ويعملون بالعاطفة ويقدمون الإبداع ويدفعون منظمتهم إلى الأمام

غير مستغرق NOT ENGAGED: العاملون غير المستغرقين يميلون إلى التركيز على المهام بدلاً من الأهداف والنتائج التي يتوقعون إنجازها، ويرغبون بتحديد العمل فقط، ويركزون على إنجاز المهام وطبيعة علاقاته مع مديريهم وزملاء العمل هي علاقة منتجة

منعزل بشكل نشيط ACTIVELY DISENGAGED: "العاملون المنعزلون بشكل نشيط" يطلق عليهم "سكنة الكهف" هم بثبات ضد كل شيء "هم ليسوا فقط حزينين في العمل بل إنهم بذرة سلبية في كل العمل، هؤلاء أصحاب العزلة يمكن أن يكونوا نشيطين ومن جانب آخر فإن هناك عاملين يتعاونون مع بعضهم لتوليد المنتجات والخدمات، في حين أن هناك مشاكل وتوترات قد تظهر من قبل العاملين المنعزلين التي يمكن أن تلحق الضرر العظيم في أعمال المنظمة (WWW. DRAKEINTL. COM)

ثالثاً: الطموح المهني:

يُعد الطموح المهني أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في حياة الأفراد المهنية، حيث يعكس مستوى الرغبة في تحقيق النجاح والتقدم في المجال الوظيفي. فالطموح ليس مجرد أمل في الوصول إلى منصب معين، بل هو الدافع الأساسي الذي يحرك الأفراد نحو تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم لمواكبة التغيرات في بيئة العمل. في مجال التعليم، يُعد الطموح المهني من العوامل المهمة التي تحدد مدى التزام المعلمين بتطوير أنفسهم وتحسين جودة التعليم الذي يقدمونه باعتباره المسؤولين عن تنشئة وتعليم الأفراد في المرحلة التعليمية المختلفة، لذا فهم يحتجون إلى مستوى عالٍ من الطموح المهني لضمان تقديم بيئة تعليمية محفزة تدعم نمو المتعلمين معرفياً وعاطفياً (أسماء فتحي. ٢٠٢١).

ويعود الاهتمام بالطموح المهني للمعلم إلى عدة أسباب رئيسية: أولاً، لأن مرحلة الطفولة المبكرة تعتبر حجر الأساس في بناء شخصية الطفل ومهاراته المستقبلية، ومن هنا تبرز الحاجة إلى كوادِر مؤهلة وطموحة تستطيع تلبية احتياجات الأطفال بشكل متكامل. ثانياً، الطموح المهني يعزز شعور المعلمة بالرضا الذاتي والإنجاز، مما ينعكس على أدائها ويجعلها أكثر إبداعاً وحباً لعملها. ثالثاً، يساهم الطموح المهني في تحسين جودة التعليم في مرحلة رياض الأطفال، حيث تسعى المعلمة الطموحة إلى استخدام أساليب تعليمية حديثة ومبتكرة تتناسب خصائص كل طفل، مما يحقق تجربة تعليمية ثرية وفعالة (إبراهيم الحسان، ٢٠١٧).

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الطموح المهني ليس مجرد دافع شخصي، بل هو ضرورة أساسية لضمان جودة التعليم في رياض الأطفال. فهو القوة التي تحفز المعلمات والمربيات على السعي المستمر نحو الأفضل، مما يعود بالنفع على الأطفال والمجتمع بأكمله. لذلك من الضروري دعم وتشجيع المعلمات على تطوير طموحهن المهني من خلال توفير بيئة تعليمية محفزة، وبرامج تدريبية متقدمة، وسياسات تشجع على الابتكار والتطور المستمر.

وسنوضح في هذا العنوان مفهوم الطموح المهني، أنواعه، النظريات التي تفسره، وعلاقته بمعلمات رياض الأطفال وتأثيره على أدائهن، وسنسلط الضوء أيضاً على كيفية تعزيز الطموح المهني للمعلمات من خلال بيئة العمل، والتطوير المهني المستمر، وبرامج التدريب الحديثة.

تعريف الطموح المهني

الطموح المهني هو الرغبة المستمرة والهادفة لتحقيق النجاح والتطور في المجال المهني، وهو يتطلب التزاماً وجهداً طويل المدى للوصول إلى الأهداف المهنية المحددة. الطموح ليس فقط رغبة في التقدم، بل هو دافع قوي نحو تحقيق الإنجازات وتطوير المهارات الشخصية والمهنية على حد سواء، ويعكس الطموح المهني رغبة الفرد في تحسين أدائه المهني وتحقيق مكانة مرموقة في مجاله، ويتطلب من الأفراد التحلي بالإصرار والمثابرة لتحقيق النجاح.

ويعرف الطموح المهني على أنه: سعي الفرد لتحقيق أهداف مهنية عالية والتطلع إلى النمو الشخصي والمهني في مجال العمل (Bandhu., 2024).

كما يعرف الطموح المهني من وجهة نظر نظرية الدافعية على أنه: نتاجاً لرغبات الفرد في التميز والابتكار والارتقاء في المجال المهني بناءً على مهاراته ومعارفه (Pinder., 2014).

ومن الناحية التربوية يعرف الطموح المهني على أنه: السعي المستمر من المعلمين والقائمين على عملية التعليم نحو التطوير المهني والتعلم الذاتي وتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة في العمل لتحقيق النجاح في المجالات التعليمية (Filgona., et al. 2020).

وهو رغبة الفرد الداخلية في تحسين وضعه المهني من خلال العمل المستمر والتعلم وتحديد الأهداف ويتجلى هذا الطموح في الرغبة في التقدم داخل المؤسسة التي يعمل بها أو الحصول على فرص مهنية جديدة (Herzberg., 2011).

والطموح المهني في نظرية التطور الشخصي يتمثل في: رؤية الفرد لمستقبله المهني وكيفية تطوره في سياق العمل، يعتبر الطموح جزءاً من تطوير الهوية المهنية

التي تعتمد على اكتشاف الذات والمواقف تجاه النجاح في مجال العمل (Savickas., 2005).

ويعرفه الباحثان بأنه السعي المستمر لتحقيق أهداف مهنية عالية وتطوير الذات مهنيًا مما يعكس الرغبة في التميز والارتقاء في الأداء التربوي ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم من خلال مقياس الطموح المهني المعد لهذه الدراسة.

أنواع الطموح المهني

يمكن تصنيف الطموح المهني إلى عدة أنواع، منها:

- ١- الطموح التصاعدي: يتمثل في رغبة الفرد في الترقية إلى مناصب أعلى داخل المؤسسة.
- ٢- الطموح الإبداعي: يركز على تطوير طرق جديدة وأفكار مبتكرة لتحسين الأداء.
- ٣- الطموح الاستكشافي: يتعلق بالرغبة في اكتساب مهارات وخبرات جديدة، سواء داخل نفس المجال أو في مجالات أخرى.
- ٤- الطموح الاجتماعي: يسعى من خلاله الفرد إلى تحقيق تأثير إيجابي في المجتمع من خلال عمله. (Al- momani., et al., 2025)

النظريات المفسرة للطموح المهني:

هناك العديد من النظريات التي تناولت الطموح المهني، من أبرزها: نظرية الحافز (Maslow's Hierarchy of Needs) ترى أن الطموح المهني يتأثر بمستوى تحقيق الفرد لاحتياجاته الأساسية؛ حيث يسعى الفرد لتحقيق ذاته بعد إشباع احتياجاته الأخرى.

نظرية التوقع (Vroom's Expectancy Theory) تفترض أن الأفراد يحددون مستوى طموحهم بناءً على توقعاتهم للنتائج المرجوة ومدى إيمانهم بقدرتهم على تحقيقها.

نظرية تحديد الأهداف (Locke's Goal-Setting Theory) تؤكد أن الأفراد الذين يضعون أهدافاً واضحة ومحددة يكونون أكثر طموحاً وتحفيزاً لتحقيق النجاح (Bui., H., T., et al., 2021).

علاقة الطموح المهني بمعلمات رياض الأطفال

يُعد الطموح المهني عاملاً حاسماً في أداء معلمات رياض الأطفال، حيث ينعكس على عدة جوانب، منها:

- ١- تحسين جودة التعليم: الطموح يدفع المعلمة إلى البحث عن أساليب تدريس جديدة وأكثر فعالية لتحفيز الأطفال.
- ٢- تنمية المهارات الشخصية والمهنية: المعلمة الطموحة تسعى باستمرار إلى تطوير مهاراتها في التواصل، الإدارة الصفية، وتصميم الأنشطة التربوية.
- ٣- زيادة الدافعية والرضا الوظيفي: الطموح يرفع مستوى الدافعية للعمل، مما يؤدي إلى شعور المعلمة بالإنجاز والرضا الوظيفي.
- ٤- تحقيق بيئة تعليمية إيجابية: الطموح ينعكس على سلوك المعلمة، مما يخلق بيئة تعليمية محفزة تدعم نمو الأطفال.

(Thompson., et al., 2013)

تأثير الطموح المهني على أداء معلمات رياض الأطفال

يؤثر الطموح المهني على أداء المعلم بصورة عامة وعلى أداء معلمة رياض الأطفال بصورة خاصة وذلك لأنه الطموح المهني يؤثر على جودة أداء المعلم ومن هنا يمكننا أن نقول يمكن أن يكون للطموح المهني تأثير إيجابي أو سلبي على أداء المعلمات، وفقاً لكيفية توجيهه وإدارته:

- التأثير الإيجابي: عندما يكون الطموح متوازناً، فإنه يعزز من جودة التدريس، ويرفع مستوى التفاعل مع الأطفال، ويدفع المعلمة إلى تحقيق التطوير المستمر.
- التأثير السلبي: إذا كان الطموح مبالغاً فيه أو غير واقعي، فقد يؤدي إلى ضغوط نفسية، شعور بالإحباط، أو حتى الاحتراق الوظيفي (الغافري وآخرون. ٢٠٢٤) &(Drozva., et al., 2016).

عوامل تؤثر في الطموح المهني:

١. الدعم الإداري والمجتمعي: توفر بيئة عمل داعمة يزيد من حماس المعلمة للتطوير والتقدم.

٢. فرص التدريب والتطوير المهني: الدورات التدريبية والمؤهلات العلمية تسهم في تعزيز طموح المعلمة.

٣. المستوى الاقتصادي والاجتماعي: الظروف المعيشية تؤثر على مدى إمكانية تحقيق الطموحات المهنية.

٤. القدرة على التكيف والتعلم الذاتي: كلما كانت المعلمة أكثر مرونة واستعداداً للتعلم، زاد طموحها المهني.

معوقات الطموح المهني

- قلة فرص التطوير المهني والتدريب.
- ضعف الرواتب والمزايا الوظيفية.
- الضغط النفسي والعبء الوظيفي الكبير.
- عدم تقدير الجهود من قبل الإدارة أو المجتمع.

أهمية الطموح المهني لمعلمة رياض الأطفال

يُعد الطموح المهني من العوامل الأساسية التي تؤثر في أداء معلمة رياض الأطفال وتطورها الوظيفي. فهو يعكس مدى رغبتها في تحقيق أهدافها المهنية، والتقدم في مسيرتها التعليمية، وتطوير مهاراتها التربوية. يرتبط الطموح المهني بعدة عوامل مثل البيئة التعليمية، الدعم الإداري، فرص التدريب، والتطوير الذاتي وتتلخص أهمية الطموح المهني لمعلمة رياض الأطفال في:

١. تحسين جودة التعليم: كلما زاد طموح المعلمة، زادت رغبتها في تقديم تعليم أفضل للأطفال، مما يؤثر إيجابياً على نموهم المعرفي والاجتماعي.
٢. التطور المهني: يدفع الطموح المعلمة إلى البحث عن فرص تدريبية، حضور ورش العمل، واستكمال الدراسات العليا.
٣. الابتكار والإبداع: الطموح يعزز من قدرة المعلمة على تطوير استراتيجيات تدريس جديدة، وخلق بيئة تعليمية محفزة للأطفال.
٤. زيادة الرضا الوظيفي: الطموح المهني يساعد المعلمة على تحقيق أهدافها، مما يؤدي إلى شعورها بالإنجاز والرضا عن وظيفتها.

رابعاً: الشعور بالأمل:

يشير مفهوم الشعور بالأمل هو حالة نفسية إيجابية تُعبّر عن التفاؤل والطموح نحو المستقبل، وتُعتبر من العوامل الأساسية التي تحفز الأفراد على مواصلة العمل وتحقيق الأهداف رغم التحديات. بالنسبة لمعلمات التربية الخاصة، يعتبر الشعور بالأمل أداة أساسية تساعد في التعامل مع التحديات التي قد تواجههن أثناء التدريس، خصوصاً عند العمل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

تعريفات الشعور بالأمل:

- ١- **التعريف النفسي للأمل:** يُعرّف الأمل في السياق النفسي على أنه مزيج من التفاؤل والرغبة في تحقيق أهداف معينة، حتى عندما تكون التحديات كبيرة. يشمل الأمل الإيمان بوجود فرص إيجابية في المستقبل. (سنايدر، ٢٠٠٢).
- ٢- **التعريف التربوي:** في سياق معلمات التربية الخاصة، يُعتبر الأمل قوة تحفيزية تساعد المعلمة في تقديم الدعم العاطفي والتعليمي للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، مما يساهم في تحسين تحصيلهم الدراسي وزيادة انخراطهم في العملية التعليمية (نيلسون، ٢٠١٥).
- ٣- **التعريف السلوكي:** يُعتبر الأمل دافعاً جوهرياً لمعلمي التربية الخاصة للعمل الجاد والمتواصل رغم التحديات اليومية. يساعد الشعور بالأمل في تعزيز الإبداع والابتكار في طرق التدريس، مما ينعكس إيجابياً على تحفيز الطلاب (براين، ٢٠١٧).

وعرفه الباحثان بأنه الشعور بالأمل بأنه حالة معرفية-تحفيزية مستدامة تتميز بالإيمان بقدرة (الإرادة) على التأثير بشكل إيجابي على تعلم ورفاهية معلمي التربية الخاصة من خلال تطوير وتنفيذ استراتيجيات فعالة؛ مما يؤدي إلى بذل جهد مستمر وممارسات مبتكرة تهدف إلى تحقيق أهداف تعليمية محددة، حتى عند مواجهة تحديات كبيرة، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم من خلال مقياس الشعور بالأمل المعد لهذه الدراسة .

ب- أهمية الأمل لمعلمي التربية الخاصة:

الشعور بالأمل يعد من العوامل الأساسية التي تؤثر إيجابياً في حياة معلمات التربية الخاصة ويعزز من قدرتهن على مواجهة تحديات مهنة التدريس مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة. يعتبر الأمل دافعاً رئيسياً يساعد المعلمات على الاستمرار في تقديم الدعم الأكاديمي والعاطفي للطلاب، حتى في مواجهة الظروف الصعبة. كما أن الشعور بالأمل يمكن أن يحسن من جودة التعليم والتفاعل داخل الفصل، ويزيد من قدرة المعلمات على الابتكار والإبداع في إيجاد حلول لمشكلات الطلاب.

الجوانب المختلفة لأهمية الشعور بالأمل:

١- تحسين التفاعل مع الطلاب: معلمات التربية الخاصة اللاتي يشعرن بالأمل يكون لديهن القدرة على إظهار التفاؤل والإيجابية تجاه طلابهن، مما يعزز من جودة تفاعلاتهن مع الطلاب. هذا التفاؤل يمكن أن يكون معدياً ويساعد الطلاب على الشعور بالثقة والقدرة على التحسن، حيث أوضحت دراسة (Nelson, ٢٠١٥): أن المعلمات اللاتي يشعرن بالأمل أكثر قدرة على بناء علاقات إيجابية مع طلابهن، مما يساهم في تحسين الانخراط التعليمي لدى الطلاب.

٢- تعزيز الصحة النفسية للمعلمات: الشعور بالأمل يساعد معلمات التربية الخاصة على تقليل مستويات التوتر والضغط النفسي الناتج عن التحديات اليومية في العمل، وبالتالي يساهم في تحسين صحتهم النفسية. يُعتبر الأمل أداة قوية لتحمل الضغوط اليومية المرتبطة بالتدريس مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة؛ حيث أشارت دراسة (Snyder, ٢٠٠٢) دراسة توضح أن الأمل يعزز من قدرة الأفراد على مواجهة المواقف الصعبة ويساهم في تقليل القلق والاكتئاب).

٣- تحقيق النتائج الإيجابية في التعليم: الأمل يعد محركاً رئيسياً في تصميم استراتيجيات تدريس مبتكرة وفعالة تساعد الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة على التقدم، عند شعور المعلمة بالأمل، فهي تميل إلى اتخاذ المبادرات والبحث عن طرق جديدة لتحفيز الطلاب؛ وهذا ما أكدته دراسة

Brian, ٢٠١٧)) أن معلمات التربية الخاصة اللاتي يشعرن بالأمل يتمتعن بقدرة أكبر على استخدام أساليب تدريس مبتكرة، مما يؤدي إلى تحسين نتائج الطلاب في الصفوف الخاصة

٤- تعزيز التزام المعلمة بمهنة التدريس: معلمات التربية الخاصة اللاتي يشعرن بالأمل يكون لديهن شعور عميق بالالتزام بمهنة التدريس، وهذا يعزز من استمراريتهن في العمل على الرغم من الصعوبات، مما يعكس إيجاباً على البيئة التعليمية؛ فأشارت دراسة (Herman & Reeve, ٢٠١٤) أن الأمل يعزز من التزام المعلمات ويزيد من استعدادهن للاستمرار في التدريس رغم التحديات التي قد يواجهنها في مجال التربية الخاصة.

العوامل المؤثرة في تعزيز الأمل:

١. المرونة النفسية: تُعدُّ المرونة النفسية من العوامل المهمة التي تساعد المعلمين على التكيف مع الضغوط والتحديات اليومية؛ وفي هذا السياق أشارت دراسة بعنوان "المرونة النفسية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة" إلى وجود علاقة إيجابية بين المرونة النفسية وفاعلية الذات، مما يساهم في تعزيز الشعور بالأمل لدى المعلمين.

٢. الكفاءة الذاتية: تُشير الكفاءة الذاتية إلى ثقة المعلم بقدرته على تحقيق الأهداف التعليمية والتغلب على الصعوبات؛ حيث أظهرت دراسة بعنوان "العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة" وجود علاقة سلبية بين الكفاءة الذاتية والاحترق النفسي، مما يعني أن زيادة الكفاءة الذاتية تقلل من مستويات الاحتراق النفسي، وتعزز الشعور بالأمل.

استراتيجيات لتعزيز الأمل لدى معلمي التربية الخاصة:

التطوير المهني المستمر: يساهم في زيادة مهارات المعلمين وثقتهم بأنفسهم، مما يعزز شعورهم بالأمل.

الدعم الاجتماعي: يوفر بيئة داعمة من الزملاء والإدارة مجالاً لتبادل الخبرات والتشجيع، مما يدعم الأمل.

الممارسات التأملية: مثل التأمل واليقظة الذهنية، التي تساعد في تعزيز التفكير الإيجابي والتفاؤل.

العلاقة بين الشعور بالأمل، الشيرفوبيا، والطموح المهني لدى معلمات التربية الخاصة

يُعد الشعور بالأمل من العوامل الحاسمة في تجاوز الخوف من الفشل (الشيرفوبيا). المعلمات اللاتي يمتلكن أملاً قوياً في قدرتهن على تحسين مهارتهن وتجاوز العقبات يظهرن قدرة أعلى على مواجهة التحديات المهنية واتخاذ قرارات جريئة في العملية التعليمية، مما يعزز من طموحن المهني. في المقابل، الشيرفوبيا قد تحد من فعالية المعلمات إذا كانت تمنعهن من المخاطرة أو اتخاذ المبادرات التي قد تؤدي إلى تحسن الأداء.

١. **الشعور بالأمل والشيرفوبيا:** تشير دراسة (Snyder, ٢٠٠٢) إلى أن الأفراد الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الأمل قادرون على تقليل تأثير الخوف من الفشل، حيث يُعدّ الأمل دافعاً يساعد على تجاوز مشاعر القلق الناتجة عن عدم اليقين.

٢. **الأمل والطموح المهني:** أظهرت دراسة: (Brian, ٢٠١٧) أن الأمل يُحسن من قدرة الأفراد على وضع أهداف طموحة والمثابرة لتحقيقها، مما يساهم في تحفيز المعلمات على السعي نحو تحسين مهارتهن المهنية وتقديم أفضل ما لديهن في بيئة التعليم.

٣. **الشيرفوبيا والطموح المهني:** بينت دراسة: (Nelson, ٢٠١٥) (أن الشيرفوبيا قد تحد من قدرة المعلمات على تطوير مهارتهن المهنية، حيث يؤدي الخوف من الفشل إلى اتخاذ قرارات أكثر تحفظاً، وبالتالي تقليل الفرص لتطوير الطموح المهني والابتكار في أساليب التدريس.

العلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي:

أشار البحث إلى أن الشيرفوبيا (Share Phobia) هي حالة نفسية يعاني فيها الفرد من خوف غير مبرر من مشاركة معرفته أو خبراته المهنية مع الآخرين، وهو ما قد يؤثر سلباً على تفاعله واندماجه في العمل، واتساقاً مع هذا المفهوم، ووفقاً

لنظرية رأس المال الاجتماعي، فإن مشاركة المعرفة تمثل عنصرًا حيويًا لتعزيز الالتزام والاستغراق الوظيفي، وبالتالي فإن تجنب المشاركة قد يؤدي إلى تراجع مستوى الاستغراق الوظيفي بسبب شعور الفرد بالعزلة المعرفية. ومن خلال ما أظهرته أدبيات البحث، لوحظ أن الموظفين الذين يخشون مشاركة خبراتهم غالبًا ما يعانون من قلق مرتبط بالأمن الوظيفي، مما يخلق حاجزًا نفسيًا يعيق تفاعلهم الإيجابي مع زملائهم ومهامهم الوظيفية، وغني عن الذكر أن هذا القلق لا يؤثر على أدائهم الفردي فحسب، بل قد يمتد تأثيره السلبي ليشكل عائقًا أمام إحداث تطور في بيئة العمل ككل. وعلى هذا الأساس نجد أن دراسة (Snyder, 2002) تشير إلى أن الأفراد الذين يعانون من ضغوط نفسية مثل الشيرفوبيا يكون لديهم مستويات أقل من الانخراط في الأنشطة المهنية، مما يؤثر سلبًا على الاستغراق الوظيفي. وفي سياق متصل تؤكد دراسة (Brian, 2017)، على أن انخراط المعلمين في بيئة العمل يرتبط بمدى استعدادهم لمشاركة المعرفة؛ حيث إن الشيرفوبيا قد تحد من هذا الاستعداد، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات الاستغراق الوظيفي.

العلاقة بين الشيرفوبيا والطموح المهني:

عندما نفكر في الطموح المهني، نجد أنه يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالرغبة في التعلم المستمر والقدرة على المشاركة الفاعلة مع الآخرين في بيئة العمل، ووفق هذا المفهوم فإن هناك علاقة عكسية بينه وبين مفهوم (الشير فوبيا)، وذلك أن الأمور تصبح الأمور أكثر تعقيدًا عندما يقف الخوف من مشاركة المعرفة، أو ما يُعرف بالشيرفوبيا، حاجزًا أمام الرغبة في التعلم. فالشيرفوبيا قد تُضعف فرص التطوير المهني، وذلك مرجعه إلى أن تجنب مشاركة المعرفة يعني فقدان فرص التعلم من الآخرين وتبادل الخبرات، الأمر الذي يترتب عليه أثر سيء من شأنه أن يُقلل من احتمالية تحقيق الأهداف المهنية التي يسعى إليها الفرد. ومن خلال نظرية التعلم الاجتماعي، نرى أن الأشخاص الذين يشاركون معرفتهم مع زملائهم يتمكنون من تطوير أنفسهم بشكل أسرع، بل ويصبحون أكثر قدرة على تحقيق طموحاتهم المهنية؛ في حين تجد أن الأفراد الذين يعانون من الشيرفوبيا يجدون أنفسهم عالقين في دائرة

من العزلة المعرفية، مما يشكل عائقاً يحول دون تطورهم، ويحد من فرص نموهم الوظيفي.

ببساطة، فإن الشيرفوبيا ليست مجرد خوف من مشاركة المعرفة، بل هي عائق حقيقي قد يقف في طريق تحقيق الطموحات المهنية؛ ولذلك، فإن التغلب على هذا الخوف يُعد خطوة أساسية لضمان النجاح والتطور في المسيرة المهنية، كما أوضحت دراسة (Reeve, 2014) أن المعلمين الذين يخشون مشاركة أفكارهم قد يعانون من انخفاض مستويات الطموح المهني، نظراً لتجنبهم التفاعل مع الزملاء والاستفادة من الفرص المهنية. كما تشير دراسة (Elhassan, 2017) إلى أن دعم الزملاء والتفاعل الإيجابي يعزز الطموح المهني، مما يدل على أن الشيرفوبيا، التي تعيق هذا التفاعل، قد تكون سبباً رئيسياً في ضعف الطموح المهني.

العلاقة بين الشيرفوبيا والشعور بالأمل:

يعبر مفهوم الشعور بالأمل عن تلك النظرة الإيجابية التي يمتلكها الفرد تجاه مستقبله، والتي تمنحه الطاقة والدافع لتحقيق أحلامه، وفي المقابل فإن الخوف من مشاركة المعرفة، أو ما يُعرف بالشيرفوبيا يشكل تهديداً كبيراً أمام الشعور بالأمل؛ حيث إن الشيرفوبيا قد تجعل الفرد يشعر بالعزلة والقلق، خاصة إذا كان يخشى أن يفقد مكانته المهنية أو يتعرض للنقد إذا شارك معرفته مع الآخرين، وإن تنامي هذه المشاعر السلبية وتراكمها من شأنه أن يخلق تصورات سلبية حول المستقبل؛ حيث يشعر الفرد بأنه غير قادر على النمو أو التطور في مسيرته المهنية. فمن خلال نظرية التقييم المعرفي، نرى أن الأشخاص الذين يخشون مشاركة معرفتهم ممن يعانون (الشير فوبيا) غالباً ما تغلف نظرتهم للمستقبل النظرة التشاؤمية، لهذا تنخفض بواعث الأمل لديهم. في المقابل، تؤكد دراسات علم النفس الإيجابي أن الانفتاح على الآخرين والتعاون معهم يعززان الشعور بالأمل، وذلك لأن هذه المشاركة تجعل الفرد يشعر بأنه جزء من شبكة داعمة تساعد على تحقيق أهدافه. لكن عندما تسيطر الشيرفوبيا، فإنها تخلق عزلة فكرية تقطع هذا الاتصال، مما يضعف الشعور بالأمل ويجعل الفرد يشعر بأنه وحيد في مواجهة التحديات.

العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والطموح المهني:

إن شعور المعلمين بالاندماج الكامل في وظائفهم، يشكل رافعة نحو تعزيز مهارتهم، ويجعلهم أكثر إقدامًا نحو تحقيق طموحهم المهني عبر مسار عملهم الوظيفي، حيث إن هذا الاندماج لا يقتصر فقط على أداء المهام الروتينية، بل يمتد ليشعر الفرد بأنه جزء فاعل ومؤثر في عمله، مما يعزز طموحاته ورغبته في تحقيق الإنجازات. ووفقًا لنظرية التدفق النفسي (Flow Theory)، فإن الأفراد الذين يصلون إلى حالة التركيز العميق والاستغراق في العمل غالبًا ما يكونون أكثر طموحًا مهنيًا؛ خاصة مع تحقيق نجاحات في العمل نتيجة الاستغراق فيه، وهذا يولد شعورًا لديهم بالإنجاز والرضا عندما ينجزون مهامهم بكفاءة، مما يدفعهم لتحقيق أهداف أكبر وأكثر تحدّيًا. فالارتباط الإيجابي بين الاستغراق الوظيفي والطموح المهني أمر تؤكده العديد من الدراسات المهنية؛ حيث أظهرت أن المعلمين الذين يتمتعون بمستويات عالية من الاستغراق الوظيفي يكونون أكثر تطلعًا نحو التطور المهني، وذلك لكونهم لا يكتفون بأداء مهامهم الأساسية، بل يسعون دائمًا لتحسين مهاراتهم وزيادة تأثيرهم في بيئة العمل. وهذه العلاقة الطردية تجعل الاستغراق الوظيفي ليس مجرد انخراط في العمل، بل هو وقود يغذي الطموح المهني ويدفع الأفراد لتحقيق إنجازات أكبر، مما يجعلهم أكثر رضا عن مسيرتهم المهنية وأكثر تفاعلًا مع فرص التطور. وباستقراء أدبيات البحث نجد أن دراسة (Brian, 2017) تؤكد على أن الاستغراق الوظيفي يعزز الطموح المهني؛ حيث إن الأفراد المنخرطين في عملهم يكون لديهم دافعية أكبر لتطوير مهاراتهم والسعي لتحقيق مناصب مهنية أعلى. كما تشير دراسة (Elhassan, 2017) إلى أن الدعم الاجتماعي في بيئة العمل يسهم في تعزيز الطموح المهني من خلال زيادة مستويات الاستغراق الوظيفي.

العلاقة بين الطموح المهني والشعور بالأمل:

إن الطموح المهني ليس مجرد رغبة في التقدم، بل هو طاقة إيجابية تمنح الإنسان الثقة بقدرته على تشكيل مستقبله وتحقيق أحلامه، ومن ثمَّ يعد بمثابة انعكاس لتطلعات الفرد تجاه مستقبله، فهو الدافع الذي يجعله يسعى باستمرار لتحقيق

أهدافه، وما يصاحب ذلك من المثابرة من أجل تطوير مهاراته عبر مسار عمله الوظيفي، ويعد كل نجاح يتحقق في مسيرة العمل المهني حافزاً أكبر لمنح الشخص إحساساً متجدداً بالأمل، مما يجعله يؤمن بقدرته على الوصول إلى ما يطمح إليه. ووفقاً لنظرية الأهداف، يتمتع الأفراد الطموحون بنظرة إيجابية تجاه مستقبلهم المهني؛ حيث تعمل هذه النظرة كمحفز قوي يدفعهم للاستمرار رغم التحديات؛ وبناءً عليه تتأسس علاقة طردية إيجابية بين الطموح المهني والشعور بالأمل، إذ إنه كلما زاد إيمان الفرد بمقدرته على تحقيق أهدافه، زاد أيضاً مستوى الأمل لديه، وزادت قدرته على مواجهة التحديات. وفي هذا السياق تشير الأبحاث إلى أن المعلمين الذين يحددون أهدافاً واضحة لمستقبلهم المهني يتوفر لديهم شعور إيجابي متنامي بالرضا والأمل في عملهم، فهم لا يعتبرون وظائفهم مجرد مهام يومية في أوقات زمنية محددة، بل يرونها رحلة مستمرة نحو التميز وتحقيق الإنجازات. وهذا الارتباط تشير دراسة (Mohammad & Fawzy, 2020) إلى أن الأمل يعد دافعاً قوياً لتحفيز الطموح المهني، حيث يعزز من رغبة المعلمين في تحقيق إنجازات مهنية أكبر. كما وجدت دراسة (Hassan & Younis, 2019) أن المعلمين الذين يشعرون بالأمل لديهم تطلعات مهنية أكثر طموحاً، مما يعكس دور الأمل في دفع الأفراد نحو تحقيق أهدافهم المهنية.

العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والشعور بالأمل:

إن اهتمام الموظف بعمله وبذله الجاد فيه يحفز لديه الشعور بالإنجاز والرضا عما يصنعه، ويترافق مع ذلك أيضاً ارتفاع مستويات الشعور بالأمل تجاه مستقبله المهني، خاصة إذا ما ارتبط في ذهنه أنه كلما شعر بأنه يحقق شيئاً ذا قيمة، زادت ثقته بأن الأيام القادمة ستحمل له المزيد من الفرص والتطور. وفي هذا السياق نجد أن نظرية التفاعل الاجتماعي، تشير إلى أن الأشخاص الذين يعيشون أجواء عمل محفزة ويندمجون فيها بشكل كامل، يميلون إلى تبني توقعات إيجابية بشأن مستقبلهم الوظيفي، الأمر الذي يسهم بشكل إيجابي في تعزيز الشعور بالأمل لديهم، وحثهم على بذل المزيد من الجهد في سبيل سعيهم نحو الأفضل. وتوضح أبحاث علم النفس التنظيمي أن الموظفين الذين يشعرون بالانتماء لعملهم ويجدون فيه معنى،

يكونون أكثر تفاؤلاً بقدرتهم على تحقيق أهدافهم المستقبلية، لأنهم يرون في كل تحدٍّ فرصة جديدة للنمو والتقدم. ووفقاً لدراسة (Alvi & Bano, 2018)، فإن المعلمين الذين يمتلكون مستويات عالية من الأمل يظهرون درجات أكبر من الاستغراق في العمل، حيث إن الأمل يمثل لهم اليد الداعمة التي تساعدهم في تقليل الشعور بالإحباط وزيادة التفاعل المهني. وتأكيداً على ذلك التوجه أظهرت دراسة (Hassan & Younis, 2019) أن الأمل يسهم في تعزيز الاستغراق الوظيفي من خلال توفير دافع داخلي للمعلمين للاستمرار في تحسين أدائهم.

تعقيب عام على الإطار النظري للدراسة:

اعتماداً على ما أبان عنه استقراء أدبيات الدراسة فقد أشار تحليل مسار العلاقات بين العوامل الأربعة: (الشيرفوبيا، والاستغراق الوظيفي، والطموح المهني، والشعور بالأمل) إلى وجود اتجاهين للعلاقات اتجاه عكسي يكون محوره الأساس "الشير فوبيا" (الخوف من مشاركة المعرفة) تجاه العوامل الثلاث الأخرى، إذ إن الشير فوبيا قد تشكل عائقاً أمام كل من: الاستغراق الوظيفي، والطموح المهني، والشعور بالأمل، وذلك وفق ما أبان عنه تحليل العلاقات بينهم؛ حيث تؤدي إلى انحسار التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل، وشيوع نمط العزلة، الأمر الذي من شأنه أن يقلل من فرص التعلم التعاوني، ويحد من الحافز الداخلي للمعلمين لمواصلة تطورهم عبر مسار عملهم الوظيفي.

الاتجاه الثاني للعلاقات هو العلاقة الطردية الإيجابية، وتزدهر هذه العلاقة بين العوامل الثلاث المترابطة؛ فالذي يظهر أن الاستغراق الوظيفي، والطموح المهني، والشعور بالأمل لديها علاقات إيجابية متبادلة؛ فقد أشار البحث إلى أن الاستغراق الوظيفي يسهم في تعزيز الشعور بالإنجاز والرضا، مما يرفع مستوى الطموح المهني، ويؤدي إلى زيادة التوقعات الإيجابية بشأن المستقبل المهني، واتساقاً مع ذلك نجد أن الطموح المهني، بدوره، يعزز الأمل، وذلك من خلال تعزيز قناعة الفرد بقدرته على تحقيق أهدافه المهنية، وهو ما يثمر إيجابياً ويكون له أثر على رفاهية المعلم وتطوره المستمر داخل بيئة العمل. إجمالاً فإن ما توصل إليه البحث

من نتائج تدعمه الرؤية الحديثة في علم النفس التنظيمي الإيجابي، تلك التي تؤكد أن تحفيز المعلمين على الانخراط في بيئة عمل داعمة يسهم في بناء رأس مال نفسي إيجابي، ويثمر في مساعدة الفرد على أن تتوفر لديه مستويات أعلى من الطموح، والأمل، والمشاركة الفاعلة في العمل، وهذا كله يكون قطاف ثماره جودة الأداء الوظيفي، وضمانة الاستدامة المهنية.

خامساً: دراسات سابقة

أ- دراسات سابقة تناولت الشيرفوبيا:

قام عيسى يوسيل (٢٠٢٢) بدراسة بعنوان: هل الخوف من السعادة موجود؟ استكشاف الخوف من السعادة من خلال أبعاد الشخصية الخمسة؛ حيث هدفت إلى دراسة العلاقة بين الخوف من السعادة بين طلاب الجامعة وأنواع شخصياتهم من خلال تحليل عوامل مختلفة، مثل: العلاقات، والجنس، ومواقف الوالدين المتصورة، ومواقع التنشئة، وقد شملت عينة البحث ٢٥٢ طالباً، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية من السكان، منهم (١٦٠) من الإناث (٦٣.٥٪) و (٦٢) من الذكور (٣٦.٥٪)، واتخذ مجموعة من أدوات جمع البيانات؛ حيث تم استخدام استبيان الشخصية الخمسة الكبار ومقياس الخوف من السعادة واستمارة المعلومات الشخصية. تم تطبيق اختبار t للعينات المستقلة والارتباط وتحليل الانحدار المتعدد وتحليل التباين المتعدد أحادي الاتجاه (MANOVA) في تحليل البيانات المطبقة. وبحسب النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البحث، فإن هناك علاقة سلبية منخفضة المستوى بين مستويات خوف الطلبة من السعادة وبين الانبساط والعصابية، وهي سمات شخصية محددة. ولم يتم العثور على علاقة دالة إحصائية بين الخوف من السعادة والسمات الأخرى. ولوحظ أن سمات الشخصية تنبأت بمستويات خوف الطلبة من السعادة بشكل كبير؛ حيث أوضحت ٨% من التغير في درجات الخوف من السعادة. وفي حين كانت هناك نتيجة دالة إحصائية لصالح الإناث في أبعاد الضمير والطيبة، فقد تم تحديد نتيجة دالة إحصائية لصالح الذكور في بُعد العصابية. وأخيراً، لوحظ عدم وجود فرق دالة إحصائية بين خوف الطلبة من السعادة وسمات شخصيتهم من حيث الموقف الوالدي المتصور.

وهدفنا دراسة كلٍ من رينيتكا تشاكرابورتى ونيرجا باندي (٢٠٢٤) والتي بعنوان "ارتباط الخوف من السعادة بالازدهار والأمل لدى الشباب" إلى معرفة تأثير خوف الفرد من السعادة فيما يتعلق بمستوى ازدهاره وأمله. تم اختيار (٥٠) شابًا بالغًا تتراوح أعمارهم بين (١٨) و (٢٣) عامًا من خلال أسلوب العينة العشوائية. تم توزيع النسخة الإنجليزية الأصلية من مقياس الخوف من السعادة ومقياس الازدهار ومقياس أمل حالة البالغين حصريًا على المستجيبين الذين يدرسون حاليًا في حرم جامعة أميتي لكانوا، والذين لم يكن لديهم أي تاريخ حالي من الأمراض العقلية. تضمن تحليل البيانات المتوسطات والانحرافات المعيارية للدرجات التي تم الحصول عليها من كل استبيان، مما يشير إلى مستويات أعلى في الازدهار والأمل مقارنة بالخوف من السعادة. وقد ثبت أن الارتباط بين الخوف من السعادة والازدهار كان ذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لكليهما. كما ثبت أن الارتباط بين الخوف من السعادة والأمل كان ذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في معامل ارتباط بيرسون، ومستوى ٠.٠١ في معامل رو سبيرمان. وبعد تحليل البيانات، تم قبول الفرضيات، أي أنه كان هناك بالفعل تأثير سلبي للخوف من السعادة على مستوى الازدهار والأمل.

وقامت ديشنا تشاتيرجي (٢٠٢٤) بدراسة الظواهر المعقدة المتمثلة في الخوف من السعادة، بما في ذلك آثارها الاجتماعية وأسسها النفسية والتدابير الوقائية، مشيرة إلى أن الخوف من السعادة له تأثير سلبي كبير على الرفاهة العامة للفرد، والعلاقات الشخصية، ومستوى الرضا عن الحياة. وغالبًا ما يكون سببه معتقدات اللاوعي أو الخبرات السابقة. تستكشف هذه الورقة البحثية كيف يظهر الخوف من السعادة في مواقف مختلفة ولماذا يكون ضارًا بالصحة العقلية، ويؤدي إلى سلوكيات مدمرة للذات، وقلق متزايد، واكتئاب. وهي تفعل ذلك باستخدام النظريات النفسية والبحوث التجريبية، كما تناقش الورقة التدابير الوقائية والتدخلات الرامية إلى معالجة الخوف من السعادة. وهي تتكون من تمارين اليقظة، والأساليب السلوكية المعرفية، وعلاجات

علم النفس الإيجابي التي تهدف إلى القضاء على المفاهيم غير المواتية، وتعزيز التعاطف مع الذات، وتعزيز المرونة.

ب- دراسات تناولت الاستغراق الوظيفي :

من الدراسات التي تشير إلى أثر الاستغراق الوظيفي على الأداء الوظيفي، دراسة (سعيدة بلولة، ومحمد لطرش، ٢٠٢٤) بعنوان أثر الاستغراق الوظيفي على الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية بالمدرسة الوطنية للغابات - باتنة. والتي تهدف بدراسة الاستغراق الوظيفي للعاملين في وظائفهم، وأثره على أدائهم الوظيفي. ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدام استبانة وزعت على عينة عشوائية من الموظفين تضم (٦٠) شخصاً. وقد توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات أهمها أن مستوى الاستغراق الوظيفي يتواجد بشكل متوسط لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، كما أنه يؤثر على أدائهم الوظيفي وقدمت الدراسة بعض توصيات، كان من أهمها تعزيز شعور الاستغراق لدى العاملين بالمدرسة الوطنية للغابات، من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات والاستماع لأفكارهم، مما يسمح بطرح حلول إبداعية للتحديات التي يواجهونها.

تقدم دراسة العبادي ورزاق (٢٠١٢) أمثلة توضح التباين بين الاستغراق المعرفي وفك الاستغراق. على سبيل المثال، أظهر أحد الغواصين في مخيم صيفي استغراقاً معرفياً عالياً، حيث كان متيقظاً ذهنياً وواعياً تماماً للمهام الموكلة إليه وللأشخاص تحت مسؤوليته. في المقابل، اتبع مصمم معماري في شركة ما نهجاً روتينياً وغير مبالٍ، حيث لم يبد أي اهتمام بمراقبة أو تقييم قرارات الآخرين.

ج- دراسات تناولت الطموح المهني :

في دراسة الغافري وآخرون (٢٠٢٤) بعنوان " أثر المؤهل العلمي والطموح المهني على الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني وعلى التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته" والتي هدفت البحث تعرف أثر المؤهل العلمي والطموح المهني على الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني وعلى التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته، ولتحقيق الهدف أعدت عدة أدوات بحثية تمثلت في: مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني، ومقياس الطموح المهني لدى المعلم العماني، ومقياس التفكير

الريادي لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر ومقياس الأداء التنافسي لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر. وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١) على الرضا الوظيفي للمعلم العماني يعود إلى المؤهل العلمي (بكالوريوس/ ليسانس، ماجستير، دكتوراة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين المعلم الذي يحمل درجة الدكتوراة، والمعلم الذي لديه درجة البكالوريوس/الليسانس في بعد الرواتب والمكافآت، ووجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١) على الرضا الوظيفي للمعلم العماني يعود إلى الطموح المهني، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستويات (٠.٠٠١)، (٠.٠١) في التأثير من الطموح المهني ككل على الرضا الوظيفي ككل، وكذلك من الطموح المهني على محاور/أبعاد الرضا الوظيفي منفردين: طبيعة الوظيفة، والتفاعل الاجتماعي، وبعد الرواتب والمكافآت ما عدا بعد التفاعل الإداري، فلا يوجد تأثير دال إحصائياً للطموح المهني، كما يوجد تأثير دال إحصائياً للطموح المهني على التفاعل الإداري، ووجود تأثير للتفاعل بين الطموح المهني والمؤهل الدراسي على الرضا الوظيفي، هذا التأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١) وبحجم تأثير مقداره (٠.٣٩٧)، بالإضافة إلى وجود تأثير للدور الوسيط للمؤهل العلمي بين الطموح المهني والرضا الوظيفي للمعلم العماني على التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته.

وفي دراسة سهى حسني (٢٠٢٠) بعنوان "الوعي المهني لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض التغيرات الديموجرافية" هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال على مقياس الوعي المهني على مستوى الأبعاد والدرجة الكلية التي تعزى إلى نوع الروضة (حكومية / خاصة / أهلية) والتي تعزى إلى الفئة العمرية (من ٢٠ سنة إلى ٢٩ / من ٣٠ سنة إلى ٣٩ سنة / من ٤٠ سنة إلى ٤٩ سنة)، وأيضاً التي تعزى إلى التخصص الأكاديمي (رياض أطفال / تربوي / غير تربوي)، ولتحقيق أهداف البحث طبقت الباحثة مقياس الوعي المهني لمعلمات رياض الأطفال (إعداد الباحثة)

على عينة تكونت من (٢١٩) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: (١) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الوعي المهني على مستوى المقياس ككل وعلى مستوى الأبعاد بين مجموعتي (معلمات الروضات الخاصة، ومعلمات الروضات الأهلية) لصالح معلمات الروضات الخاصة، و بين مجموعتي (المعلمات تخصص رياض الأطفال، والمعلمات تخصص غير تربوي) لصالح المعلمات تخصص رياض الأطفال، وبين مجموعتي (المعلمات تخصص تربوي، والمعلمات تخصص غير تربوي) لصالح المعلمات تخصص تربوي. (٢) عدم وجود عدم وجود فروق دالة إحصائية على مستوى المقياس ككل وعلى مستوى الأبعاد بين مجموعتي (معلمات الروضات الحكومية، الخاصة)، بين مجموعتي (المعلمات تخصص رياض أطفال، والمعلمات تخصص غير تربوي).

وفي دراسة (zahi., et al., 2023) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين المشاركة المهنية وتطلعات التطوير المهني والدافع نحو مهنة التدريس لدى المعلمين المحتملين. بعد هيكلتها باستخدام نموذج المسح الوصفي والعلائقي، تكونت الدراسة من ٤٦٠ معلمًا محتملاً متطوعًا يحضرون برنامج شهادة التكوين التربوي في كلية التربية بجامعة كبيرة تقع في منطقة البحر الأسود الغربي في تركيا. تم جمع بيانات البحث من خلال استبيان المعلومات الشخصية ومقياس المشاركة المهنية وتطلعات التطوير المهني (PECDA) ومستويات الدافع لدى المعلمين المحتملين تجاه مهنة التدريس (MLPTTP). وفقًا للبيانات المستمدة من الدراسة، فقد تم تحديد أن مستوى المشاركة المهنية وطموحات التطوير المهني لدى المعلمين المحتملين كان متوسطًا وأن مستوى دافعهم تجاه مهنة التدريس كان مرتفعًا؛ هناك علاقة معتدلة وإيجابية ومهمة بين المشاركة المهنية وتطلعات التطوير المهني والدافع نحو مهنة التدريس. وفي ضوء البيانات المستمدة من الدراسة الحالية، يمكن إجراء دراسات طويلة الأمد مع المعلمين المحتملين، ويمكن مراقبة تطور الموضوعات المتعلقة بالبحث الحالي بعد تعيينهم كمعلمين.

دراسات تناولت الشعور بالأمل :

أظهرت دراسة (عبد العزيز إبراهيم سليم، ٢٠١٦) بعنوان "الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة" أن هناك علاقة إيجابية بين الحيوية الذاتية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، وأشارت النتائج إلى أن المعلمين الذين يتمتعون بحيوية ذاتية عالية يميلون إلى التفكير المفعم بالأمل، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم المهني وتعاملهم مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

هذا وقد بدأت دراسة (Snyder, C. R., 2002) بالإشارة إلى أن الأمل هو عنصر أساسي لتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية؛ حيث يساعد الأفراد على مقاومة الضغوط والمشاعر السلبية مثل الشيرفوبيا، وقد مهدت هذه الدراسة لفهم أعمق حول دور الأمل في الأداء المهني.

وفي دراسة (Reeve, J., 2014) ، تم تحليل تأثير الأمل في تعزيز قدرة المعلمين على تحسين مهاراتهم التدريسية وتحقيق أهدافهم المهنية في بيئات تعليمية صعبة؛ حيث وجدت الدراسة أن المعلمين الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الأمل لديهم دافعية أعلى للابتكار والمثابرة. كما أوضح (Brian, T., 2017) أن معلمات التربية الخاصة اللاتي يتمتعن بمستوى عالٍ من الأمل يظهرن قدرة أكبر على التحفيز الذاتي، مما يعزز طموحهن المهني ويحسن من استراتيجيات التدريس التي يتبعنها. كما تناولت دراسة (Elhassan, N., 2017) العلاقة بين الدعم الاجتماعي والأمل؛ حيث أشارت النتائج إلى أن معلمي التربية الخاصة الذين يتلقون دعماً اجتماعياً من زملائهم أو إداراتهم، كانوا أكثر قدرة على تحديد أهداف مهنية واضحة، مما ساعد في تعزيز مستوى الأمل لديهم وبالتالي رفع طموحاتهم المهنية. وتضيف دراسة (Alvi, M., & Bano, M., 2018) بعداً جديداً من خلال تحليل تأثير الأمل على الأداء النفسي والاجتماعي لمعلمي التربية الخاصة، ووجدت أن الأمل يساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي، كما يؤثر بشكل إيجابي على قدرة المعلمين على التغلب على التحديات التي يواجهونها مع طلابهم. ولكن في دراسة

(Hassan, S., & Younis, R., 2019)، تم التأكيد على العلاقة الإيجابية بين الشعور بالأمل والطموح المهني لدى معلمي التربية الخاصة، حيث تبين أن الأمل في تحسين وضع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة يعزز الطموح المهني للمعلمين، مما يساهم في تحسين أدائهم.

كما جاءت دراسة (Mohammad, A., & Fawzy, A., 2020) مشيرة إلى أن معلمي التربية الخاصة الذين يواجهون تحديات متعددة في بيئة العمل، مثل نقص الموارد أو الدعم، يمكنهم التغلب على هذه التحديات بشكل أكثر فعالية إذا كانوا يمتلكون مستوى عالٍ من الأمل والطموح المهني، مما ينعكس إيجاباً على تطوير مهاراتهم التدريسية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

١. اتفقت نتائج الدراسات السابقة على وجود علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متغيرات الدراسة الحالية وبعض المتغيرات.
٢. اتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة اهتمام عدد كبير من الدراسات بدراسة متغيرات الدراسة وعلاقتها بمتغيرات أخرى، ولكن - في حدود علم الباحثين - توجد ندرة في الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة معاً، وخاصة لدى معلمي التربية الخاصة، وهو ما يعد مبرراً قوياً لإجراء الدراسة الحالية.
٣. معظم الدراسات السابقة اهتمت بدراسة العلاقة بين المتغيرات دون التطرق إلى التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والتفاعل بين متغيرات الدراسة.

ثامناً: فروض الدراسة:

في ضوء ما تم عرضه في الإطار النظري والدراسات السابقة أمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

١. توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة.
٢. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الجنسين من معلمي التربية الخاصة في كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل.

٣. يوجد تأثير دال إحصائياً لتفاعل كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل. لدى معلمي التربية الخاصة.
٤. يحقق النموذج البنائي لتحليل المسارات للعلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة مؤشرات حسن المطابقة.

تاسعاً: إجراءات الدراسة:

أ- منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لمناسبته لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فروضها.

ب- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (١٣٦) معلماً ومعلمة، منهم (٨٢) معلمة، و(٥٤) معلماً. أما عينة الدراسة الأساسية فتكونت من (٢١٦) معلماً ومعلمة، منهم (١١٢) معلمة، و(١٠٤) معلماً. حيث تم سحب عينة الدراسة من محافظات الفيوم والجيزة وبني سويف.

ج- أدوات الدراسة: قام الباحثان بإعداد بعض الأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية، والتي تمثلت في: مقياس الشيرفوبيا لدى معلمي التربية الخاصة، ومقياس الشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، ومقياس الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، كما تم الاستعانة بمقياس للطموح المهني معد مسبقاً. وفيما يلي وصف كل مقياس منها وطرق التحقق من خصائصه السيكمترية:

- مقياس الشيرفوبيا لدى معلمي التربية الخاصة:

قام الباحثان بإعداد هذا المقياس نظراً لأن المقاييس العربية الخاصة الشيرفوبيا صممت على عينات مختلفة عن عينة الدراسة الحالية، فلم يجد الباحثان - في حدود علمهما - مقياساً في البيئة العربية يقيس الشيرفوبيا لدى معلمي التربية الخاصة، كما أن المقاييس الأجنبية تتأثر بعوامل الثقافة.

ويتكون هذا المقياس في صورته النهائية من (٢١) عبارة، ويقوم المعلم بالإجابة عن كل عبارة من خلال تحديد درجة موافقته على كل منها وذلك باختيار أحد البدائل (موافق بشدة - موافق - متردد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وتم تخصيص الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) لهذه البدائل على الترتيب، مع عكس الدرجات في حالة العبارات السالبة، وتتراوح الدرجة التي يحصل عليها المعلم على هذا المقياس بين (٢١) إلى (١٠٥) درجة.

وقد مر إعداد هذا المقياس بالخطوات التالية:

- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة والأدوات التي تتضمنها التي تناولت الشيرفوبيا.
- إعداد الصورة الأولية للمقياس وعرضها على بعض المحكمين المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس من أجل إبداء آرائهم فيما يتعلق بصلاحية المقياس للاستخدام، وتعديل صياغة بعض العبارات في ضوء آرائهم.
- تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، والتحقق من خصائصه السيكمترية. وفيما يلي يتم توضيح الخصائص السيكمترية لمقياس الشيرفوبيا لدى معلمي التربية الخاصة من حيث الاتساق الداخلي للمقياس وصدقه وثباته:

-الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الشيرفوبيا لدى معلمي التربية الخاصة من خلال تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم حساب قيم معاملات الارتباط الخطي لبيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (١)

معاملات ارتباط عبارات مقياس الشيرفوبيا بالدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
١	*.٣٧٤	٢١	*.٤٣٧
٢	*.٣٣٦	٢٢	.٠٠٨٢
٣	*.٤٧٢	٢٣	*.٤٩٧
٤	*.٤٤١	٢٤	*.٣٠١
٥	*.٢٩٣	٢٥	.٠٠٢٦
٦	.١١٠	٢٦	*.٥٧٩
٧	*.٤٣٥	٢٧	*.٤٤٨
٨	.٠٠٩٧	٢٨	*.٣٥٤
٩	*.٤٦٩	٢٩	*.٤٦٠
١٠	.١١٩	٣٠	.٠٠٧٦
١١	.١٠٦	٣١	*.٣٨٧
١٢	.٠٠١٧	٣٢	*.٢٠٩
١٣	*.٥٣٢	٣٣	*.٤٤٦
١٤	*.٤٣٦	٣٤	*.٤٦٩
١٥	.٠٠٣٦	٣٥	.٠١١٧
١٦	*.٤٤٢	٣٦	*.٢٠٩
١٧	.٠٠١٥	٣٧	*.٥٠٩
١٨	.٠٠٥٦	٣٨	.٠٠٨١
١٩	*.٣٧٩	٣٩	*.٢٠٨
٢٠	*.٤٩٦	٤٠	*.٤٢٦

** دالة عند مستوى (٠,٠١) * دالة عند مستوى (٠,٠٥)

اتضح من الجدول (١) أن قيم معاملات الارتباط بين معظم عبارات مقياس الشيرفوبيا وبين الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، والبعض منها دالة إحصائياً عن (٠,٠٥)، في حين كانت قيم معامل الارتباط لبعض العبارات غير دالة إحصائياً وهي العبارات أرقام (٦، ٨، ١٠، ١١، ١٥، ١٢، ١٧، ٢٢، ١٨، ٢٥، ٣٠، ٣٥، ٣٨) مما يشير إلى اتصاف المقياس

بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي. ليصبح المقياس مكون في صورته بعد الاتساق الداخلي من (٢٧) عبارة.

صدق المقياس:

تم التحقق من صدق مقياس الشيرفويا باستخدام الطرق التالية:

• صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على بعض المحكمين المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس من أجل إبداء آرائهم فيما يتعلق بصلاحية المقياس للاستخدام، ومناسبته لعينة الدراسة، ومناسبة بدائل الإجابة، ومناسبة كل عبارة للمكون الذي تنتمي إليه، وتم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠ %) فأكثر بين المحكمين للإبقاء على العبارة، وقد أفاد المحكمون بصلاحية المقياس للاستخدام، كما تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء آرائهم.

• الصدق العاملي:

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، وقبل إجراء التحليل العاملي تم التحقق من مدى كفاية العينة وذلك باستخدام اختبار كايزر – ماير – أولكن (KMO) Kaiser-Meyer-Olkin-Test، وكانت قيمة معامل KMO (٠,٧٦٤) وهي قيمة مرتفعة، مما يعد مؤشراً على كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي، كما تم التحقق من صلاحية البيانات لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار النطاق Bartlett's Test of Sphericity الذي كانت نتيجته دالة عند مستوى (٠,٠١)، وتم مراجعة قيم معاملات الارتباط بين العبارات وبعضها بمصفوفة الارتباط correlation matrix للتأكد من أنها تزيد عن (٠,٣)، وتم مراجعة قيم الخلايا القطرية لمصفوفة الارتباط Anti-image للتأكد من أن قيمة معاملات التحقق من كفاءة المعاينة للعبارات Measure of Sampling Adequacy (MSA) لا تقل عن (٠,٧)، وتم حساب محدد مصفوفة المعاملات الارتباطية والتأكد من أن قيمته لا تساوي صفراً. وبعد التحقق من صحة البيانات لإجراء التحليل العاملي تم إجراء التحليل العاملي باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلينج Hotelling، كما

استخدم محك كايذر وقبول العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح، وبناءً على ذلك تم استخراج (١٠) عاملاً قبل التدوير، ثم تم إجراء تدوير للعوامل باستخدام طريقة الفاريماكس Varimax، وتم اعتبار العبارة متشعبة على العامل إذا كان تشعبها على هذا العامل يزيد عن (٠.٣)، وتم الإبقاء على العوامل التي تشعبت عليها ثلاث عبارات فأكثر، وقد أسفرت هذه الخطوة عن الحصول على (٣) عوامل استطاعت أن تفسر (٢٨.٢٢%) من تباين درجات العينة على المقياس، ونتج عن هذه الخطوة حذف عدد (٦) عبارات من المقياس ليصبح المقياس في صورته النهائية بعد التحليل العاملي مكون من (٢١) عبارة موزعة على (٣) عوامل نقية.

وتوضح الجداول التالية تشعبات عبارات المقياس على هذه العوامل والجذر الكامن ونسب التباين لكل عامل:

جدول (٢)

تشعبات عبارات مقياس الشيرفوبيا على العوامل

العامل الأول		العامل الثاني		العامل الثالث	
رقم العبارة	معامل الشيوغ	رقم العبارة	معامل الشيوغ	رقم العبارة	معامل الشيوغ
٢٦	٠.٦٩٥	٩	٠.٥٧٦	١٩	٠.٤٦٥
٢١	٠.٥٩٥	١٤	٠.٥٧١	٣٦	٠.٤٥٠
٣٣	٠.٥١٨	١٣	٠.٥٥٩	٣٢	٠.٣٩٣
٣٤	٠.٥٠٩	٧	٠.٤٧١	٢٤	٠.٣٩٠
٢٧	٠.٥٠١	١٦	٠.٤٠٥	٤	٠.٣٧٧
٢٩	٠.٤٦٧	٢	٠.٣٨٣	٣٧	٠.٣٢٩
٣١	٠.٤٦٥	١	٠.٣٨٠	الجذر الكامن للعامل	١.٩٣٧
٢٠	٠.٣٩٨	الجذر الكامن للعامل	٢.٦٣٦	قيمة تباين العامل	٥.٩٩٠
الجذر الكامن للعامل	٢.٩٥١	قيمة تباين العامل	٨.٩٤٥		
قيمة تباين العامل	٩.٧٨٦				

اتضح من الجدول (٣) أن العامل الأول لمقياس الشيرفوبيا تشبعت عليه (٨) عبارة، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٦٩٥) إلى (٠,٣٩٨)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢.٩٥١)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٩.٧٨٦ %)، وقد تم تسمية هذا العامل المعتقدات اللاعقلانية المرتبطة بموقف السعادة. أما العامل الثاني لمقياس الشيرفوبيا تشبعت عليه (٧) عبارة، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٥٧٦) إلى (٠,٣٨٠)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢.٦٣٦)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٨.٩٤٥ %)، وقد تم تسمية هذا العامل الخبرات الصادمة المرتبطة بمواقف السعادة".

أما العامل الثالث لمقياس الشيرفوبيا فتشبعت عليه (٦) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٣٢٩) إلى (٠,٤٦٥)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (١.٩٣٧)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٥.٩٩٠ %)، وقد تم تسمية هذا العامل الضبط الذاتي في مواقف السعادة.

• صدق المقارنة الطرفية:

تم التحقق من صدق المقارنة الطرفية لمقياس الشيرفوبيا من خلال تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم تحديد المعلمين الحاصلين على الإرباعي الأعلى (والذين يمثلون مرتفعي الشيرفوبيا) والإرباعي الأدنى (والذين يمثلون منخفضي الشيرفوبيا)، وتم حساب قيمة ت لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي درجات الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى على الدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٣)

قيمة ت ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الإربعي الأعلى والأدنى
على الدرجة الكلية لمقياس الشيرفوبيا

المجموعة	العدد (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مرتفعي الشيرفوبيا	٣٣	٩٨.٩٤٤	٤.١٢٨	١٧.٦١٩	٦٣	٠.٠٠١
منخفضي الشيرفوبيا	٣١	٧٢.٥٨	٧.٦٧٥			

اتضح من الجدول (٤) أن قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي درجات الإربعي الأعلى والأدنى على الدرجة الكلية لمقياس الشيرفوبيا بلغت (١٧.٦١٩)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى القدرة التمييزية للمقياس.

• ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات مقياس الشيرفوبيا باستخدام الطرق التالية:
• **طريقة إعادة التطبيق:** تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (٣٦) معلم ومعلمة من المشاركين في العينة الاستطلاعية مرتين بفواصل زمني أسبوعين، وتم حساب قيم معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق للمقياس ككل ولأبعاده الفرعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٤)

معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق لأبعاد مقياس الشيرفوبيا وللمقياس ككل

البعد	معامل الثبات
١	٠.٦٦٩
٢	٠.٧٩٨
٣	٠.٧٧٨
المقياس ككل	٠.٨٢٥

اتضح من الجدول (٥) أن قيم معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق لأبعاد مقياس الشيرفوبيا تراوحت بين (٠.٦٦٩) إلى (٠.٧٩٨)، وأن قيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (٠.٨٢٥)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة.

• طريقة ألفا كرونباخ:

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم حساب قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس ككل ولأبعاده الفرعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٥)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الشيرفوبيا وللمقياس ككل

المعامل الثبات	البعد
٠.٦٤٣	١
٠.٧٨١	٢
٠.٧٦٣	٣
٠.٧٩٦	المقياس ككل

يتضح من الجدول (٦) أن قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الشيرفوبيا تراوحت بين (٠.٦٤٣) إلى (٠.٧٨١)، وأن قيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (٠.٧٩٦)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة.

مقياس الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة:

قام الباحثان بإعداد هذا المقياس نظراً لأن المقاييس العربية الخاصة بالاستغراق الوظيفي صممت على عينات مختلفة عن عينة الدراسة الحالية، فلم يجد الباحثان - في حدود علمهما - مقياساً في البيئة العربية يقيس الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، كما أن المقاييس الأجنبية تتأثر بعوامل الثقافة.

ويتكون هذا المقياس في صورته النهائية من (٣٨) عبارة، ويقوم المعلم بالإجابة عن كل عبارة من خلال تحديد درجة موافقته على كل منها وذلك باختيار أحد البدائل (موافق بشدة - موافق - متردد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وتم

تخصيص الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) لهذه البدائل على الترتيب، مع عكس الدرجات في حالة العبارات السالبة، وتتراوح الدرجة التي يحصل عليها المعلم على هذا المقياس بين (٣٨) إلى (١٩٠) درجة.

وقد مر إعداد هذا المقياس بالخطوات التالية:

- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة والمقاييس التي تتضمنها التي تناولت الاستغراق الوظيفي.
 - إعداد الصورة الأولية للمقياس وعرضها على بعض المحكمين المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس من أجل إبداء آرائهم فيما يتعلق بصلاحية المقياس للاستخدام، وتعديل صياغة بعض العبارات في ضوء آرائهم.
 - تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، والتحقق من خصائصه السيكمترية.
- وفيما يلي يتم توضيح الخصائص السيكمترية لمقياس الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة من حيث الاتساق الداخلي للمقياس وصدقه وثباته:

الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم حساب قيم معاملات الارتباط الخطي لبيرون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (٦)

معاملات ارتباط عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس

رقم العبرة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبرة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
١	** ٠,٢٥٠	٢٤	** ٠,٥١٤
٢	** ٠,٢٣٩	٢٥	** ٠,٤٧٥
٣	** ٠,٢٦٧	٢٦	٠,١٣٧
٤	* ٠,١٧٤	٢٧	** ٠,٤٨٢
٥	* ٠,١٦٩	٢٨	** ٠,٣٨٣
٦	٠,٠٢٦	٢٩	** ٠,٤٧٠
٧	٠,١٦٦	٣٠	** ٠,٣٠٣
٨	** ٠,٢٩٩	٣١	** ٠,٤٩٧
٩	** ٠,٥٢٦	٣٢	** ٠,٤٤٨
١٠	** ٠,٢٢٣	٣٣	** ٠,٤٩٥
١١	** ٠,٢٢٢	٣٤	** ٠,٥٠٤
١٢	** ٠,٤٠٢	٣٥	٠,١٢٢
١٣	** ٠,٢٨٢	٣٦	** ٠,٥١٧
١٤	٠,١٠٤	٣٧	** ٠,٢٥٩
١٥	** ٠,٢٨٢	٣٨	** ٠,٣٣٥
١٦	٠,١٠٩	٣٩	** ٠,٤٤٢
١٧	** ٠,٦٥٦	٤٠	** ٠,٣٧٩
١٨	** ٠,٥٥٩	٤١	* ٠,١٩٨
١٩	* ٠,١٩٢	٤٢	** ٠,٥٥٨
٢٠	* ٠,٣٦٩	٤٣	** ٠,٤٢٨
٢١	** ٠,٢٦٦	٤٤	** ٠,٦٠٧
٢٢	* ٠,٤٥٢	٤٥	** ٠,٥٤٧
٢٣	** ٠,٤١٨		

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

اتضح من الجدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط بين معظم عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي وبين الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، والبعض منها دالة إحصائياً عن (٠,٠٥)، في حين كانت قيم معامل الارتباط لبعض العبارات غير دالة إحصائياً وهي العبارات أرقام (٦، ٧، ١٤، ١٦، ٢٦، ٣٥) مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي. ليصبح المقياس مكون في صورته بعد الاتساق الداخلي من (٣٩) عبارة.

صدق المقياس:

تم التحقق من صدق مقياس الاستغراق الوظيفي باستخدام الطرق التالية:

صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على بعض المحكمين المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس من أجل إبداء آرائهم فيما يتعلق بصلاحية المقياس للاستخدام، ومناسبته لعينة الدراسة، ومناسبة بدائل الإجابة، ومناسبة كل عبارة للمكون الذي تنتمي إليه، وتم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠ %) فأكثر بين المحكمين للإبقاء على العبارة، وقد أفاد المحكمون بصلاحية المقياس للاستخدام، كما تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء آرائهم.

الصدق العاملي:

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، وقبل إجراء التحليل العاملي تم التحقق من مدى كفاية العينة وذلك باستخدام اختبار كايزر - ماير - أولكن (Kaiser-Meyer-Olkin-Test (KMO)، وكانت قيمة معامل KMO (٠,٨٢٨) وهي قيمة مرتفعة، مما يعد مؤشراً على كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي، كما تم التحقق من صلاحية البيانات لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار النطاق Bartlett's Test of Sphericity الذي كانت نتيجته دالة عند مستوى (٠,٠١)، وتم مراجعة قيم معاملات الارتباط بين العبارات وبعضها بمصفوفة الارتباط matrix للتأكد من أنها تزيد عن (٠,٣)، وتم مراجعة قيم الخلايا القطرية لمصفوفة

الارتباط Anti-image للتأكد من أن قيمة معاملات التحقق من كفاءة المعاينة للعبارات (Measure of Sampling Adequacy (MSA لا تقل عن (٠.٧)، وتم حساب محدد مصفوفة المعاملات الارتباطية والتأكد من أن قيمته لا تساوي صفراً. وبعد التحقق من صحة البيانات لإجراء التحليل العاملي تم إجراء التحليل العاملي باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلينج Hotelling، كما استخدم محك كايزر وقبول العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح، وبناءً على ذلك تم استخراج (١٣) عاملاً قبل التدوير، ثم تم إجراء تدوير للعوامل باستخدام طريقة الفاريماكس Varimax، وتم اعتبار العبارة منتشرة على العامل إذا كان تشعبها على هذا العامل يزيد عن (٠.٣)، وتم الإبقاء على العوامل التي تشعبت عليها ثلاث عبارات فأكثر، وقد أسفرت هذه الخطوة عن الحصول على (٥) عوامل استطاعت أن تفسر (٤٣.٩١ %) من تباين درجات العينة على المقياس، ونتج عن هذه الخطوة حذف عدد عبارتين من المقياس ليصبح المقياس في صورته النهائية بعد التحليل العاملي مكون من (٣٦) عبارة موزعة على (٥) عوامل نقية.

وتوضح الجداول التالية تشعبات عبارات المقياس على هذه العوامل والجذر الكامن ونسب التباين لكل عامل:

جدول (٧)

تشبعات عوامل مقياس الاستغراق الوظيفي

العامل الأول		العامل الثاني		العامل الثالث		العامل الرابع		العامل الخامس	
رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل
العبارة	الشيوع	العبارة	الشيوع	العبارة	الشيوع	العبارة	الشيوع	العبارة	الشيوع
٣٩	٠.٧٨	٢٨	٠.٨٢	٣	٠.٧٩	٢٥	٠.٧٩	١٢	٠.٦٣
٦		١		١		١			
٣٨	٠.٦٩	٣١	٠.٨١	٥	٠.٦٨	٢٣	٠.٧٠	١٠	٠.٤٨
٢		٢		٨		٧		٧	
٣٤	٠.٦٧	٣٠	٠.٧٩	٤	٠.٦٤	١٢	٠.٤٨	١٣	٠.٤٤
٧		٨		٦		٩		٥	
٤٣	٠.٦٦	٢٩	٠.٦٤	٩	٠.٥٧	١١	٠.٤٨	١٨	٠.٣٤
٤		٢		٧		٠		٨	
٤٤	٠.٦٦	١٥	٠.٥٥	١	٠.٥٢	١٧	٠.٤١	١٧	٠.٣١
٣		٠		٨		٣		٥	
٣٧	٠.٦٥	٢٦	٠.٥١	٨	٠.٤٨				
٣		٣		٧					
٤٢	٠.٦٣	٤٥	٠.٤٧	١٩	٠.٣٧				
٣		٨		٢					
٣٦	٠.٥٥	٢	٠.٤٧						
٦		٨							
٣٢	٠.٥٣	١٣	٠.٣٢						
٨		٧							
٣٣	٠.٥٢								
١									
الجذر	٤.٩١	الجذر	٣.٤٨	الجذر	٢.٤٥	الجذر	٢.٤١	الجذر	١.٦٧
الكام		الكام		الكام		الكام		الكام	
ن		ن		ن		ن		ن	
للعامل		للعامل		للعامل		للعامل		للعامل	
قيمة	١٤.٤	قيمة	١٠.٢	قيمة	٧.٢٣	قيمة	٧.١٠	قيمة	٤.٩١
تباين	٥	تباين	٤	تباين		تباين		تباين	
العامل		العامل		العامل		العامل		العامل	

اتضح من الجدول السابق أن العامل الأول لمقياس الاستغراق الوظيفي تشبعت عليه (١٠) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٧٨٦) إلى (٠,٥٢١)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٤.٩١٤)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (١٤.٤٥)، وقد تم تسمية هذا العامل التدفق النفسي في مواقف العمل. أما العامل الثاني للمقياس فقد تشبعت عليه (٩) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٨٢١) إلى (٠,٣٢٧)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٣.٤٨)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (١٠.٢٤ %)، وقد تم تسمية هذا العامل القدرة على التحدي. أما العامل الثالث للمقياس تشبعت عليه (٧) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٣٧٢) إلى (٠,٧٩١)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢.٤٦)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٧.٢٣)، وقد تم تسمية هذا العامل القدرة على اتخاذ القرار. أما العامل الرابع للمقياس تشبعت عليه (٥) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٤١٣) إلى (٠,٧٩١)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢.٤١)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٧.١٠)، وقد تم تسمية هذا العامل الشعور بالتماسك في مواقف العمل الضاغطة. أما العامل الخامس لمقياس الاستغراق الوظيفي فقد تشبعت عليه (٥) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٣١٥) إلى (٠,٦٣٠)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (١.٦٧)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٤.٩١)، وقد تم تسمية هذا العامل الشعور بالإيجابية في بيئة العمل.

صدق المقارنة الطرفية:

تم التحقق من صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاستغراق الوظيفي من خلال تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم تحديد المعلمين الحاصلين على الإرباعي الأعلى (والذين يمثلون مرتفعي الاستغراق الوظيفي) والإرباعي الأدنى

(والذين يمثلون منخفضي الاستغراق الوظيفي)، وتم حساب قيمة ت لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي درجات الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى على الدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٨)

قيمة ت ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الإرباعي الأعلى والأدنى على الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي

المجموعة	العدد (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مرتفعي الاستغراق الوظيفي	٣٥	١٢٢.٤٣	٧.٣٧	٢٣.٣ ٢	٦٨	٠.٠١
منخفضي الاستغراق الوظيفي	٣٥	٨٠.٧٧	٧.٥٧			

اتضح من الجدول (٨) أن قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي درجات الإرباعي الأعلى والأدنى على الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي بلغت (٢٣.٣٢)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى القدرة التمييزية للمقياس.

ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي باستخدام الطرق التالية:

- طريقة إعادة التطبيق:

تم تطبيق المقياس على عينة من أفراد العينة الاستطلاعية بلغت (٣٦) مرتين بفاصل زمني أسبوعين، وتم حساب قيم معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق للمقياس ككل ولأبعاده الفرعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٩)

معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي وللمقياس

ككل

المعامل الثبات	البعد
٠.٦٨٦	١
٠.٦٩٨	٢
٠.٧٠١	٣
٠.٦٩٩	٤
٠.٦٠٢	٥
٠.٨٨٩	المقياس ككل

اتضح من الجدول (٩) أن قيم معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي تراوحت بين (٠,٦٠٢) إلى (٠,٧٠١)، وأن قيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (٠,٨٨٩)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة.

طريقة ألفا كرونباخ:

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم حساب قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس ككل ولأبعاده الفرعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٠)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي وللمقياس

ككل

المعامل الثبات	البعد
٠.٦٠٣	١
٠.٧٠١	٢
٠.٧٢٥	٣
٠.٦١٤	٤
٠.٦٣٢	٥
٠.٨٥٧	المقياس ككل

يتضح من الجدول (١٠) أن قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي تراوحت بين (٠,٦١٤) إلى (٠,٧٠١)، وأن قيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (٠,٨٥٧)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة.

مقياس الشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة:

قام الباحثان بإعداد هذا المقياس نظراً لأن المقاييس العربية الخاصة بالشعور بالأمل صممت على عينات مختلفة عن عينة الدراسة الحالية، فلم يجد الباحثان - في حدود علمهما - مقياساً في البيئة العربية يقيس الشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، كما أن المقاييس الأجنبية تتأثر بعوامل الثقافة. ويتكون هذا المقياس في صورته النهائية من (٣٠) عبارة، ويقوم المعلم بالإجابة عن كل عبارة من خلال تحديد درجة موافقته على كل منها وذلك باختيار أحد البدائل (موافق بشدة - موافق - متردد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وتم تخصيص الدرجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) لهذه البدائل على الترتيب، مع عكس الدرجات في حالة العبارات السالبة، وتتراوح الدرجة التي يحصل عليها المعلم على هذا المقياس بين (٣٠) إلى (١٥٠) درجة.

وقد مر إعداد هذا المقياس بالخطوات التالية:

- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة والمقاييس التي تناولت الشعور بالأمل.
- إعداد الصورة الأولية للمقياس وعرضها على بعض المحكمين المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس من أجل إبداء آرائهم فيما يتعلق بصلاحية المقياس للاستخدام، وتعديل صياغة بعض العبارات في ضوء آرائهم.
- تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، والتحقق من خصائصه السيكمترية. وفيما يلي يتم توضيح الخصائص السيكمترية لمقياس الشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة من حيث الاتساق الداخلي للمقياس وصدق وثباته:

- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة من خلال تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم حساب قيم معاملات

الارتباط الخطي لبيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (١١)

معاملات ارتباط عبارات مقياس الشعور بالأمل بالدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
١	*.٣٢٦	٢٠	*.١٦٩
٢	*.٢٩٦	٢١	*.١٩٥
٣	.٠٢٦	٢٢	*.٢١٢
٤	*.٤١٢	٢٣	*.٣٣٩
٥	*.٤٠٢	٢٤	*.١٨٩
٦	*.٣٩٨	٢٥	*.٣٦١
٧	*.١٨٩	٢٦	*.٣٧٨
٨	.٠٣٦	٢٧	*.٤٥٩
٩	*.٣٩٦	٢٨	*.٣٩٨
١٠	.٠٠٣	٢٩	*.٤٥٩
١١	*.٣٦٨	٣٠	*.٤٢٨
١٢	*.٤١٢	٣١	*.١٩٩
١٣	*.٤٥٦	٣٢	*.٣٦٠
١٤	*.٤٢٣	٣٣	*.٣٨٧
١٥	*.٤٧٢	٣٤	.٠٠١
١٦	*.٢٩٨	٣٥	*.٤٣٦
١٧	*.٢٤٨	٣٦	*.٢٤٩
١٨	*.٣٨٢	٣٧	*.١٩٦
١٩	.٠٠٣		

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٢١) أن قيم معاملات الارتباط بين معظم عبارات مقياس الشعور بالأمل وبين الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، والبعض منها دالة إحصائياً عن (٠,٠٥)، في حين كانت قيم معامل الارتباط لبعض العبارات غير دالة إحصائياً وهي العبارات أرقام (٣، ٨، ١٠، ١٩، ٣٤) مما يشير إلى اتصاف المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي. ليصبح المقياس مكون في صورته بعد الاتساق الداخلي من (٣٢) عبارة.

- صدق المقياس:

تم التحقق من صدق مقياس الشعور بالأمل باستخدام الطرق التالية:

• صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على بعض المحكمين المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس من أجل إبداء آرائهم فيما يتعلق بصلاحية المقياس للاستخدام، ومناسبته لعينة الدراسة، ومناسبة بدائل الإجابة، ومناسبة كل عبارة للمكون الذي تنتمي إليه، وتم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠ %) فأكثر بين المحكمين للإبقاء على العبارة، وقد أفاد المحكمون بصلاحية المقياس للاستخدام، كما تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء آرائهم.

• الصدق العاملي:

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، وقبل إجراء التحليل العاملي تم التحقق من مدى كفاية العينة وذلك باستخدام اختبار كايزر - ماير - أولكن Kaiser-Meyer-Olkin-Test (KMO)، وكانت قيمة معامل KMO (٠,٨٤٣) وهي قيمة مرتفعة، مما يعد مؤشراً على كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي، كما تم التحقق من صلاحية البيانات لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار النطاق Bartlett's Test of Sphericity الذي كانت نتيجته دالة عند مستوى (٠,٠١)، وتم مراجعة قيم معاملات الارتباط بين العبارات وبعضها بمصفوفة الارتباط matrix للتأكد من أنها تزيد عن (٠,٣)، وتم مراجعة قيم الخلايا القطرية لمصفوفة

الارتباط Anti-image للتأكد من أن قيمة معاملات التحقق من كفاءة المعاينة للعبارات (Measure of Sampling Adequacy (MSA لا تقل عن (٠.٧)، وتم حساب محدد مصفوفة المعاملات الارتباطية والتأكد من أن قيمته لا تساوي صفراً. وبعد التحقق من صحة البيانات لإجراء التحليل العاملي تم إجراء التحليل العاملي باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلننج Hotelling، كما استخدم محك كايزر وقبول العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح، وبناءً على ذلك تم استخراج (١٢) عاملاً قبل التدوير، ثم تم إجراء تدوير للعوامل باستخدام طريقة الفاريماكس Varimax، وتم اعتبار العبارة منتشبة على العامل إذا كان تشبعها على هذا العامل يزيد عن (٠.٣)، وتم الإبقاء على العوامل التي تشبعت عليها ثلاث عبارات فأكثر، وقد أسفرت هذه الخطوة عن الحصول على (٤) عوامل استطاعت أن تفسر (٢٩.٨٣١ %) من تباين درجات العينة على المقياس، ونتج عن هذه الخطوة حذف عدد عبارة واحدة من المقياس ليصبح المقياس في صورته النهائية بعد التحليل العاملي مكون من (٣٠) عبارة موزعة على (٤) عوامل نقية. وتوضح الجداول التالية تشبعت عبارات المقياس على هذه العوامل والجذر الكامن ونسب التباين لكل عامل:

جدول (١٢)

عوامل مقياس الشعور بالأمل

العامل الأول		العامل الثاني		العامل الثالث		العامل الرابع	
رقم العبارة	معامل الشيوخ	رقم العبارة	معامل الشيوخ	رقم العبارة	معامل الشيوخ	رقم العبارة	معامل الشيوخ
٩	٠.٧١٤	١٦	٠.٦١٢	٣٢	٠.٦٠٦	٣١	٠.٦٩٣
٣٣	٠.٥١٩	٢٧	٠.٥٠٤	٣٦	٠.٥٥٧	١١	٠.٥٦٦
٢٤	٠.٥٠٣	٣٧	٠.٤٠٣	٦	٠.٥٥٣	١٤	٠.٣٨٩
٢٦	٠.٤٨٢	١٥	٠.٣٨٠	١٢	٠.٤٨٨	٧	٠.٣٨٦
٣٠	٠.٤٧٤	٥	٠.٣٦١	١٧	٠.٤٦٠	١٨	٠.٣٣٥
٢٣	٠.٤٦٩	٢	٠.٣٥٧	٣٥	٠.٤٠٥	٢٢	٠.٣١٦
٢١	٠.٤٠٧	٤	٠.٣٤٣	١٣	٠.٣٥٠		
٢٠	٠.٣٥٤						
٢٥	٠.٣٥٣						
٢٨	٠.٣٢٨						
الجذر الكامن للعامل	٢.٤٠٣	الجذر الكامن للعامل	٢.٣٧٣	الجذر الكامن للعامل	٢.٣٢	الجذر الكامن للعامل	٢.٠٨٦
قيمة تباين العامل	٧.٥١	قيمة تباين العامل	٧.٤١٥	قيمة تباين العامل	٧.٢٥٨	قيمة تباين العامل	٦.٥٢٠

اتضح من الجدول السابق أن العامل الأول لمقياس الشعور بالأمل تشبعت عليه (١٠) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايذر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٧١٤) إلى (٠,٣٢٨)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢.٤٠٣)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٧.٥١%)،

وقد تم تسمية هذا العامل تقبل الذات والشعور بالرضا عنه. أما العامل الثاني لمقياس الشعور بالأمل تشبعت عليه (٧) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايذر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٣٤٣) إلى (٠,٦١٢)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢,٣٤٣)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٧.٤١٥ %)، وقد تم تسمية هذا العامل القدرة على اتخاذ القرار وإدارة الحياة. أما العامل الثالث لمقياس الشعور بالأمل تشبعت عليه (٧) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايذر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٣٥٠) إلى (٠,٦٠٦)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢,٣٢)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٧.٢٥٨ %)، وقد تم تسمية هذا العامل الشعور بالاستمتاع بالحياة. بينما العامل الرابع للمقياس فتشبتت عليه (٦) عبارة، وقد حققت جميعها محك كايذر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٣١٦) إلى (٠,٠٠٦٩٣)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢,٠٨٦)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٦.٥٢٠ %)، وقد تم تسمية هذا العامل الشعور بالتفاؤل.

● الصدق المقارنة الطرفية:

تم التحقق من الصدق المقارنة الطرفية لمقياس الشعور بالأمل من خلال تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم تحديد المعلمين الحاصلين على الإربعي الأعلى (والذين يمثلون مرتفعي الشعور بالأمل) والإربعي الأدنى (والذين يمثلون منخفضي الشعور بالأمل)، وتم حساب قيمة (ت) لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي درجات الإربعي الأعلى والإربعي الأدنى على الدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٣)

قيمة ت ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الإرباعي الأعلى والأدنى
على الدرجة الكلية لمقياس الشعور بالأمل

المجموعة	العدد (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مرتفعي الشعور بالأمل	٣٥	١٢٣.٣٧	٥.٦١٥	٢٥.٠٨	٧١	٠.٠٠١
منخفضي الشعور بالأمل	٣٨	٩٥.٤٥	٣.٧٩			

اتضح من الجدول (١٣) أن قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي درجات الإرباعي الأعلى والأدنى على الدرجة الكلية لمقياس الشعور بالأمل بلغت (٢٥.٠٨)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى القدرة التمييزية للمقياس.

- ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات مقياس الشعور بالأمل باستخدام الطرق التالية:

• طريقة إعادة التطبيق:

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية مرتين بفواصل زمني أسبوعين، وتم حساب قيم معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق للمقياس ككل ولأبعاده الفرعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٤)

معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق لأبعاد مقياس الشعور بالأمل وللمقياس ككل

م	البعد	معامل الثبات
١	الأول	٠.٤٢٣
٢	الثاني	٠.٥٢٦
٣	الثالث	٠.٦٠٣
٤	الرابع	٠.٥٩٨
	المقياس ككل	٠.٦٣٣

يتضح من الجدول (١٤) أن قيم معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق لأبعاد مقياس الشعور بالأمل تراوحت بين (٠,٤٢٣) إلى (٠,٦٠٣)، وأن قيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (٠,٦٣٣)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة.

- طريقة ألفا كرونباخ:

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم حساب قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس ككل ولأبعاده الفرعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٥)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الشعور بالأمل والمقياس ككل

م	البعد	معامل الثبات
١	الأول	٠.٥٢٣
٢	الثاني	٠.٦٠١
٣	الثالث	٠.٦٣٢
٤	الرابع	٠.٥٩٨
	المقياس ككل	٠.٦٥٠

يتضح من الجدول (٢٩) أن قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الشعور بالأمل تراوحت بين (٠,٥٢٣) إلى (٠,٦٢٣)، وأن قيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (٠,٦٥٠)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة.

مقياس الطموح المهني لدى معلمي التربية الخاصة:

قام الباحثان بإعداد هذا المقياس نظراً لأن المقاييس العربية الخاصة الطموح المهني صممت على عينات مختلفة عن عينة الدراسة الحالية، فلم يجد الباحثان - في حدود علمهما - مقياساً في البيئة العربية يقيس الطموح المهني لدى معلمي التربية الخاصة، كما أن المقاييس الأجنبية تتأثر بعوامل الثقافة. ويتكون هذا المقياس في صورته النهائية من (٢٩) عبارة، ويقوم المعلم بالإجابة عن كل عبارة من خلال تحديد درجة موافقه على كل منها وذلك باختيار أحد البدائل (موافق بشدة - موافق - متردد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وتم تخصيص الدرجات (٥ -

٤ - ٣ - ٢ - ١) لهذه البدائل على الترتيب، مع عكس الدرجات في حالة العبارات السالبة، وتتراوح الدرجة التي يحصل عليها المعلم على هذا المقياس بين (٢٩) إلى (١٤٥) درجة.

وقد مر إعداد هذا المقياس بالخطوات التالية:

- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة والمقاييس التي تناولت الطموح المهني.
- إعداد الصورة الأولية للمقياس وعرضها على بعض المحكمين المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس من أجل إبداء آرائهم فيما يتعلق بصلاحية المقياس للاستخدام، وتعديل صياغة بعض العبارات في ضوء آرائهم.
- تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، والتحقق من خصائصه السيكومترية. وفيما يلي يتم توضيح الخصائص السيكومترية لمقياس الطموح المهني لدى معلمي التربية الخاصة من حيث الاتساق الداخلي للمقياس وصدق وثباته:

- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الطموح المهني لدى معلمي التربية الخاصة من خلال تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم حساب قيم معاملات الارتباط الخطي لبيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (١٦)

معاملات ارتباط عبارات مقياس الطموح المهني بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة
**٠.٥٦٩	٢٠	**٠.٣٢٦	١
**٠.٥٩٥	٢١	**٠.٤٩٦	٢
**٠.٢١٦	٢٢	٠.٠٢٦	٣
**٠.٣٥٩	٢٣	٠.٠٣٦	٤
*٠.١٥٩	٢٤	**٠.٤٠٢	٥
**٠.٥٥١	٢٥	**٠.٥٩٨	٦
**٠.٥٧٨	٢٦	**٠.٣٨٩	٧
**٠.٥٥٩	٢٧	**٠.٥١٢	٨
**٠.٥٩٨	٢٨	**٠.٣٩٦	٩
**٠.٤٥٩	٢٩	٠.٠٠٢	١٠
**٠.٤٢٨	٣٠	**٠.٤٦٨	١١
*٠.٢٩٩	٣١	**٠.٤١٢	١٢
**٠.٥٦٠	٣٢	**٠.٥٥٦	١٣
**٠.٥٨٧	٣٣	**٠.٥٢٣	١٤
**٠.٤٤٨	٣٤	**٠.٥٧٢	١٥
**٠.٥٣٦	٣٥	**٠.٤٩٨	١٦
		٠.٠٠١	١٧
		٠.٠٠١	١٨
		**٠.٤٨٢	١٩

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٢١) أن قيم معاملات الارتباط بين معظم عبارات مقياس الطموح المهني وبين الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، والبعض منها دالة إحصائياً عن (٠,٠٥)، في حين كانت قيم معامل الارتباط لبعض العبارات غير دالة إحصائياً وهي العبارات أرقام (٣، ٤، ١٠، ١٧، ١٨) مما يشير إلى اتصاف المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي. ليصبح المقياس مكون في صورته بعد الاتساق الداخلي من (٣٠) عبارة.

- صدق المقياس:

تم التحقق من صدق مقياس الطموح المهني باستخدام الطرق التالية:

• صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على بعض المحكمين المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس من أجل إبداء آرائهم فيما يتعلق بصلاحية المقياس للاستخدام، ومناسبته لعينة الدراسة، ومناسبة بدائل الإجابة، ومناسبة كل عبارة للمكون الذي تنتمي إليه، وتم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠ %) فأكثر بين المحكمين للإبقاء على العبارة، وقد أفاد المحكمون بصلاحية المقياس للاستخدام، كما تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء آرائهم.

• الصدق العاملي:

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، وقبل إجراء التحليل العاملي تم التحقق من مدى كفاية العينة وذلك باستخدام اختبار كايزر - ماير - أولكن (Kaiser-Meyer-Olkin-Test (KMO)، وكانت قيمة معامل KMO (٠,٧٩٣) وهي قيمة مرتفعة، مما يعد مؤشراً على كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي، كما تم التحقق من صلاحية البيانات لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار النطاق Bartlett's Test of Sphericity الذي كانت نتيجته دالة عند مستوى (٠,٠١)، وتم مراجعة قيم معاملات الارتباط بين العبارات وبعضها بمصفوفة الارتباط matrix للتأكد من أنها تزيد عن (٠,٣)، وتم مراجعة قيم الخلايا القطرية لمصفوفة

الارتباط Anti-image للتأكد من أن قيمة معاملات التحقق من كفاءة المعاينة للعبارات (Measure of Sampling Adequacy (MSA لا تقل عن (٠.٧)، وتم حساب محدد مصفوفة المعاملات الارتباطية والتأكد من أن قيمته لا تساوي صفراً. وبعد التحقق من صحة البيانات لإجراء التحليل العاملي تم إجراء التحليل العاملي باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلنيج Hotelling، كما استخدم محك كايزر وقبول العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح، وبناءً على ذلك تم استخراج (١٠) عاملاً قبل التدوير، ثم تم إجراء تدوير للعوامل باستخدام طريقة الفاريماكس Varimax، وتم اعتبار العبارة منتشرة على العامل إذا كان تشعبها على هذا العامل يزيد عن (٠.٣)، وتم الإبقاء على العوامل التي تشعبت عليها ثلاث عبارات فأكثر، وقد أسفرت هذه الخطوة عن الحصول على (٤) عوامل استطاعت أن تفسر (٢٥.٨٣١ %) من تباين درجات العينة على المقياس، ونتج عن هذه الخطوة حذف عدد عبارة واحدة من المقياس ليصبح المقياس في صورته النهائية بعد التحليل العاملي مكون من (٢٩) عبارة موزعة على (٤) عوامل نقية. وتوضح الجداول التالية تشعبات عبارات المقياس على هذه العوامل والجذر الكامن ونسب التباين لكل عامل:

جدول (١٧)

عوامل مقياس الطموح المهني

العامل الأول		العامل الثاني		العامل الثالث		العامل الرابع	
رقم العبارة	معامل الشيوخ	رقم العبارة	معامل الشيوخ	رقم العبارة	معامل الشيوخ	رقم العبارة	معامل الشيوخ
٩	٠.٨١٤	١٦	٠.٦١٤	٣٢	٠.٦٣٦	٣١	٠.٦٩٨
٣٣	٠.٧١٩	٢٧	٠.٥٠٤	٣٦	٠.٥٩٧	١١	٠.٥٧٦
٢٤	٠.٦١٣	٣٧	٠.٤٠٣	٦	٠.٥٨٣	١٤	٠.٤٨٩
٢٦	٠.٥٨٢	١٥	٠.٤٨٠	١٢	٠.٤٦٨	٧	٠.٤٨٦
٣٠	٠.٥٧٤	٥	٠.٤٦١	١٧	٠.٤٦٥	١٨	٠.٣٣٥
٢٣	٠.٥٦٩	٢	٠.٣٥٧	٣٥	٠.٤٥٥	٢٢	٠.٣١٩
٢١	٠.٥٤٧	٨	٠.٣٤٣	١٣	٠.٣٥٠		
٢٠	٠.٤٥٤	١٨	٠.٣٢٣				
٢٥	٠.٤٥٣						
٢٨	٠.٣٢٨						
الجذر الكامن للعامل	٣.٤٠٣	الجذر الكامن للعامل	٢.٥٧٣	الجذر الكامن للعامل	٢.٣٢٦	الجذر الكامن للعامل	٢.١٨٦
قيمة تباين العامل	١٠.٥١	قيمة تباين العامل	٨.٤١٥	قيمة تباين العامل	٧.٦٥٨	قيمة تباين العامل	٦.٨٢٠

يتضح من الجدول السابق أن العامل الأول لمقياس الطموح المهني تشبعت عليه (١٠) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٨١٤) إلى (٠,٣٢٨)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٣.٤٠٣)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (١٠.٥١%)، وقد تم تسمية هذا العامل الاتجاه نحو المهنة. أما العامل الثاني لمقياس الطموح

المهني تشبعت عليه (٨) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٣٢٣) إلى (٠,٦١٤)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢,٥٧٣)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٨.٤١٥%)، وقد تم تسمية هذا العامل القدرة على اتخاذ القرار المهني. أما العامل الثالث لمقياس الطموح المهني تشبعت عليه (٧) عبارات، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٣٥٠) إلى (٠,٦٣٦)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢,٣٢٦)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٧.٦٥٨%)، وقد تم تسمية هذا العامل التطوير الذاتي للترقي المهني. بينما العامل الرابع للمقياس فتشبتت عليه (٦) عبارة، وقد حققت جميعها محك كايزر لتشبع العبارة على العامل؛ حيث تراوحت تشبعاتها عليه بين (٠,٣١٩) إلى (٠,٠٦٩٨)، وقد بلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (٢,١٨٦)، وبلغت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٦.٨٢٠%)، وقد تم تسمية هذا العامل التطلع نحو المستقبل.

● الصدق المقارنة الطرفية:

تم التحقق من الصدق المقارنة الطرفية لمقياس الطموح المهني من خلال تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم تحديد المعلمين الحاصلين على الإربعي الأعلى (والذين يمثلون مرتفعي الطموح المهني) والإربعي الأدنى (والذين يمثلون منخفضي الطموح المهني)، وتم حساب قيمة (ت) لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي درجات الإربعي الأعلى والإربعي الأدنى على الدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٨)

قيمة ت ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الإرباعي الأعلى والأدنى
على الدرجة الكلية لمقياس الطموح المهني

المجموعة	العدد (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مرتفعي الشعور بالأمل	٣١	١٣٣.٣٠	٣.٩١٥	٢١.٢٨	٦١	٠.٠٠١
منخفضي الشعور بالأمل	٣٣	١٠٥.٤٥	٢.٧٩			

يتضح من الجدول (١٨) أن قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي درجات الإرباعي الأعلى والأدنى على الدرجة الكلية لمقياس الطموح المهني بلغت (٢١.٢٨)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى القدرة التمييزية للمقياس.

- ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات مقياس الطموح المهني باستخدام الطرق التالية:

• طريقة إعادة التطبيق:

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية مرتين بفواصل زمني أسبوعين، وتم حساب قيم معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق للمقياس ككل ولأبعاده الفرعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٩)

معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق لأبعاد مقياس الطموح المهني والمقياس ككل

م	البعد	معامل الثبات
١	الأول	٠.٤٢٣
٢	الثاني	٠.٥٢٦
٣	الثالث	٠.٦٠٣
٤	الرابع	٠.٥٩٨
	المقياس ككل	٠.٦٣٣

يتضح من الجدول (١٩) أن قيم معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق لأبعاد مقياس الطموح المهني تراوحت بين (٠,٤٢٣) إلى (٠,٦٠٣)، وأن قيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (٠,٦٣٣)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة.

٣ - طريقة ألفا كرونباخ:

تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، وتم حساب قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقياس ككل ولأبعاده الفرعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٠)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الطموح المهني والمقياس ككل

م	البعد	معامل الثبات
١	الأول	٠.٥٢٣
٢	الثاني	٠.٦٠١
٣	الثالث	٠.٦٣٢
٤	الرابع	٠.٥٩٨
	المقياس ككل	٠.٦٥٠

يتضح من الجدول (٢٠) أن قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الطموح المهني تراوحت بين (٠,٥٢٣) إلى (٠,٦٢٣)، وأن قيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (٠,٦٥٠)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة.

٥.

٦. يحقق النموذج البنائي لتحليل المسارات للعلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة مؤشرات حسن المطابقة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج الفرض الأول:

ونصه: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب قيم معاملات الارتباط الخطي لبيرسون بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة على كل من مقياس الشيرفوبيا ومقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس الطموح المهني ومقياس الشعور بالأمل ، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢١)

قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الشيرفوبيا ومقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس الطموح المهني ومقياس الشعور بالأمل

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الشيرفوبيا	٢١٦	٧٤.٥٨	٩.٧٩٨	٠.٩٥٠	٠.٠١
الاستغراق الوظيفي		١٢٦	١٥.٤١٢		
الشيرفوبيا	٢١٦	٧٤.٥٨	٩.٧٩٨	٠.٢٧١-	٠.٠١
الطموح المهني		٩٠.٤٠	١٤.١٢٤		
الشيرفوبيا	٢١٦	٧٤.٥٨	٩.٧٩٨	٠.٠٤	غير دالة
الشعور بالأمل		٩٠.٧٧	١٥.٧٢٤		
الاستغراق الوظيفي	٢١٦	١٢٦	١٥.٤١٢	٠.١٧٠-	٠.٠٥
الطموح المهني		٩٠.٤٠	١٤.١٢٤		
الاستغراق الوظيفي	٢١٦	١٢٦	١٥.٤١٢	٠.٠٢٤	غير دالة
الشعور بالأمل		٩٠.٧٧	١٥.٧٢٤		
الطموح المهني	٢١٦	٩٠.٤٠	١٤.١٢٤	٠.٠٤٧	غير دالة
الشعور بالأمل		٩٠.٧٧	١٥.٧٢٤		

يتضح من الجدول (٢١) أن قيمة معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياسي الشيرفوبيا ومقياس الاستغراق الوظيفي بلغت (٠.٩٥٠)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يعني وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، كما وجد ارتباط دال سالب بين الشيرفوبيا والطموح المهني وبلغت قيمة معامل الارتباط (-٠.٢٧١) وقيمة معامل الارتباط ضعيف ولكن دال عند ٠,٠٠١، كما وجد ارتباط دال سالب عند ٠,٠٠٥ بين الاستغراق الوظيفي والطموح المهني وبلغت قيمة معامل الارتباط (-٠.١٧٠) ورغم أنه معامل ضعيف إلا أنه دال عند ٠,٠٠٥ في حين لم ترتقي قيم معاملات الارتباط بين كل من الشيرفوبيا والشعور بالأمل، والاستغراق الوظيفي والشعور بالأمل والطموح المهني والشعور بالأمل إلى مستوى الدلالة هذا ولم يتمكن الباحثان من الوصول إلى بعض الدراسات السابقة التي هدفت الكشف عن العلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، ولكن تتفق نتائج الفرض الأول في مضمونها مع نتائج دراسة أوريول وآخرين 2016، Oriol et al . التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الانفعالية والدافعية المهنية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الفرد ذي الدرجة المرتفعة في الشيرفوبيا وكذلك الاستغراق الوظيفي يتصف بالعديد من الصفات، كنقص التوكيدية، وانخفاض الثقة بالنفس، والكفاح من أجل الإنجاز فقط وترك ما يسعد الذات، كما أنه يتصف بالقصور في التوازن بين متطلبات الحياة المختلفة، كما يجدون صعوبة التكيف مع الصعوبات وإدارة الضغوط التي تواجهه في الحياة، والتخلي بالمرونة في مواجهة الإحباطات، والشعور بالسيطرة على المواقف التي تواجهه، ومن ثم يصبح ارتفاع الشيرفوبيا مصاحب للاستغراق الوظيفي لأن الفرد يتخذ من الاستغراق في مهنته بما تتضمن من صعوبات الملازم الوحيد في حياته.

نتائج الفرض الثاني:

وينص على: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين من معلمي التربية الخاصة في كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة للكشف عن الفروق بين الجنسين من معلمي التربية الخاصة في كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل ، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢٢)

قيمة ت ودالاتها الإحصائية للفروق بين الجنسين من معلمي التربية الخاصة في كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل

المتغيرات	المجموعات	العدد (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدالة
الشيرفوبيا	معلمين	١٠٧	٧٤.١٦	٩.٦١٤	٠.٦٣٠-	٢١٤	غير دالة
	معلمات	١٠٩	٧٥.٠٠	١٠.٠٠٢			
الطموح المهني	معلمين	١٠٧	٨٧.٥٢	١٥.٣١٥	٣.٠١٩-	٢١٤	٠.٠٠٥
	معلمات	١٠٩	٩٣.٢٢	١٢.٢٧٦			
الاستغراق الوظيفي	معلمين	١٠٧	١٢٦.٣٥	١٤.٤١٣	٠.٣٢٢	٢١٤	غير دالة
	معلمات	١٠٩	١٢٥.٦٧	١٦.٣٩٣			
الشعور بالأمل	معلمين	١٠٧	٩٣.٦٣	١٥.٥٣٧	٢.٦٨٠	٢١٤	٠.٠٠٥
	معلمات	١٠٩	٨٧.٩٧	١٥.٤٦٨			

يتضح من الجدول (٢٢) ما يلي:

- بالنسبة للشيرفوبيا: بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات المعلمين (٨٤.١٦) بانحراف معياري (٩.٦١٤)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات المعلمات (٧٥) بانحراف معياري (١٠)، وبلغت قيمة "ت" (٠.٦٣٠) وهي قيمة غير دالة إحصائية

مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمات من عينة الدراسة في الشيرفوبيا.

- وبالنسبة الطموح المهني: بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات المعلمين (٨٧.٥٢) بانحراف معياري (١٥.٣١٥)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات المعلمات (٩٣.٢٢) بانحراف معياري (١٢.٢٧٦)، وبلغت قيمة "ت" (-٣.٠١٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٠٥، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين من معلمي التربية الخاصة في الطموح المهني لصالح المعلمات.

- وبالنسبة الاستغراق الوظيفي: بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات المعلمين (١٢٦.٣٥) بانحراف معياري (١٤.٤١٣)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات المعلمات (١٢٥.٦٧) بانحراف معياري (١٦.٣٩٣)، وبلغت قيمة "ت" (٠.٣٢٢) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين من معلمي التربية الخاصة في الاستغراق الوظيفي.

- وبالنسبة للشعور بالامل: بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات المعلمين (٩٣.٦٣) بانحراف معياري (١٥.٥٣٧)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجات المعلمات (٨٧.٩٧) بانحراف معياري (١٥.٤٦٨)، وبلغت قيمة "ت" (٢.٦٨٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٠٥، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين من معلمي التربية الخاصة في الطموح المهني لصالح المعلمين.

ويمكن تفسير الفروق بين الجنسين في الشعور بالامل لصالح الذكور في ضوء أن الذكور أكثر قدرة - إلى حد ما - على السيطرة على انفعالاتهم السلبية عن الإناث. أما عدم وجود فروق بين الجنسين في كل من الطموح المهني لصالح المعلمات فيمكن تفسيرها في ضوء النظريات والنماذج المفسرة لمتغيرات الدراسة؛ حيث إن الفروق في الطموح المهني من فرد لآخر لا تعتمد على الجنس، وإنما تعتمد على الخصائص الشخصية لدى الفرد، كما أن كل من معلمي ومعلمات التربية الخاصة يتعاملون مع طلاب من ذوي الإعاقة، ويواجهون ضغوط عمل متشابهة، ويعيشون ظروف متقاربة فيما يتعلق بالعمل مع الطلاب، إلا أن المعلمات أكثر تطلع للمستقبل والسعي للترقي من الذكور.

نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الرابع على: "يوجد أثر دال إحصائياً لتفاعل كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي في الطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين ذي التصميم العاملي (2×2)، وذلك لبيان دلالة تفاعل كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي ومدى تأثير هذا التفاعل على الطموح المهني والشعور بالأمل لدى أفراد عينة الدراسة، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢٣)

نتائج تحليل التباين ذي التصميم العاملي (2×2) لبيان أثر تفاعل كل من الشيرفوبيا

والاستغراق الوظيفي والطموح المهني والشعور بالأمل

المتغيرات	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الطموح المهني والشعور بالأمل	أ- الشيرفوبيا	٢٣٠٨٧.٣٢٨	٢	١١٥٤٣.٦٦٤	٨٥.٦٣٩-	٠,٠١
	ب- الاستغراق الوظيفي	١٠٤٣.٨٢٩	٢	٥٢١.٩١٤	-٩.٧٠٣	٠,٠١
	تفاعل أ × ب	٢١٨٢.٠٩٨	٤	٥٤٥.٥٢٤	-٥.٤٢٣	٠,٠١
	تباين الخطأ	٢٣٢١٠.٣٨٠	٢٠٥	١١٣.٢٢١		
المجموع الكلي		٤٣٥٦١.٠١٣	٢٠١			

يتضح من الجدول (٢٣) وجود تأثير دال للتفاعل بين كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي في الطموح المهني والشعور بالأمل لدى أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة (ف) الشيرفوبيا (٨٥.٦٣٩)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يعني أنه كلما زادت الشيرفوبيا انخفض الطموح المهني والشعور بالأمل. وبلغت قيمة (ف) الاستغراق الوظيفي (-٩.٧٠٣)، وهي أيضاً قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يعني أنه كلما زادت الاستغراق المهني انخفض مستوي الطموح المهني والشعور بالأمل. كما بلغت قيمة (ف) للتفاعل بين

الشيرفوبيا والاستغراق المهني (-٥.٤٢٣)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يعني أنه كلما زاد التفاعل بين الشيرفوبيا والاستغراق المهني انخفض الطموح المهني والشعور بالأمل. هذا ولم يتمكن الباحثان من الوصول إلى بعض الدراسات السابقة التي هدفت الكشف عن أثر تفاعل كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي في الطموح المهني والشعور بالأمل.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الشعور بالأمل يتعلق بالتعامل بشكل مبتكر مع المعلومات الانفعالية وتوظيفها بشكل يجعل الفرد يشعر بالأمل والتفاؤل مهما واجه من صعوبات أو تحديات، ومن ثم المخاوف من السعادة أو الشيرفوبيا تجعل الفرد يتعامل بحذر مع البيئة المحيطة به، الأمر الذي يشعر بصعوبة في حل الصراعات ومواجهة الضغوطات، و بناء علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين، ومن ثم يصبح الفرد أقل عرضة للوقوع في دائرة الاضطرابات النفسية، كما يصبح الفرد أقل رضاً عن المظاهر المختلفة لحياته، وأكثر شعوراً بمخاوف من السعادة.

نتائج الفرض الرابع:

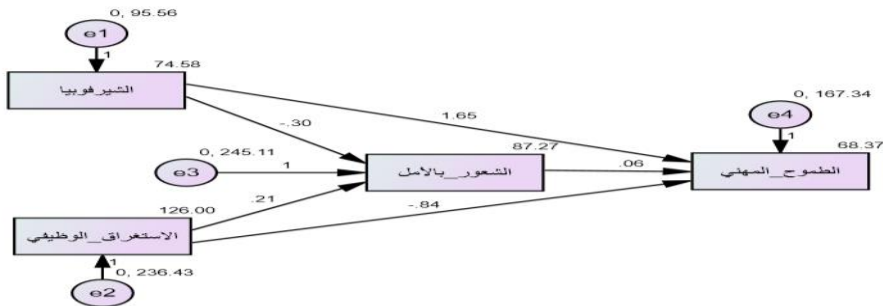
وينص على: "يحقق النموذج البنائي لتحليل المسارات للعلاقة بين الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي في الطموح المهني والشعور بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة مؤشرات حسن المطابقة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج Amos 25 للتحقق من العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة

جدول (٢٤)

نتائج النموذج السببي للعلاقة بين كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي في الطموح المهني والشعور بالأمل

أدلة الملائمة									النموذج المفترض
NFI	RFI	RMSEA	CFI	TLI	IFI	CMIN/DF	P	X2	
١	٠.٩٩٧	٠.٠٠٥	٠.٩٩٨	٠.٩٩٨	١	٨.٢٥١	٠.٤٣٣	١.٣٦١	نموذج تحليل المسارات الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي في الطموح المهني والشعور بالأمل

يتضح من الجدول السابق أن نموذج العلاقة السببية بين كل الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي في الطموح المهني والشعور بالأمل حقق معايير جودة حسن المطابقة واتضح ذلك من مجموعة المؤشرات بالجدول السابق ، حيث بلغت قيمة $CMIN/DF$ = ١.٣٦١ وهي قيمة تقع بين (٠-٢) حيث تشير هذه القيمة إلى مطابقة النموذج المفترض للنموذج الصفري، كما بلغت كافة قيم مؤشرات أدلة حسن المطابقة والمطابقة التامة القيم المرضية كما هو موضح بالجدول السابق. والشكل التالي يوضح النموذج التخطيطي لنموذج تحليل المسارات المفترض.



شكل (١)

النموذج التخطيطي لنموذج تحليل المسارات بين كل من الشيرفوبيا والاستغراق الوظيفي في الطموح المهني والشعور بالأمل

وتتفق هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي حاولت التوصل إلى نماذج بنائية لبعض متغيرات الدراسة الحالية، مثل دراسة شونو (Shono, 2009) التي حاولت التوصل إلى نموذج بنائي للعلاقة بين السعادة وبين كل من القلق الاجتماعي والاكتئاب. ودراسة أوجستو ومارتوس وزافرا (Augusto; Martos & Zafra, 2010) التي حاولت التوصل إلى نموذج المعادلة البنائية للعلاقة بين الذكاء الانفعالي والتفاؤل والرفاهية النفسية. ودراسة أسماء عبد المقصود عبداللطيف (٢٠١٤) التي حاولت التوصل إلى نموذج بنائي يفسر بنية العلاقات بين الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات والرفاهية النفسية في ضوء الإنجاز المدرك وتحقيق الذات.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن قدرة الفرد على إدارة انفعالاته والسيطرة عليها ينعكس بشكل جوهري على كافة أمور حياته بشكل عام، وقدرته على مواجهة الضغوط بشكل خاص مما ينعكس على تطلعاته المهني وكذلك الشعور بالامل ، ويحقق له العديد من المظاهر الإيجابية في حياته، كالقدرة على ضبط الذات، والقدرة على التنظيم الذاتي، وارتفاع تقديره لذاته، وامتلاكه للعديد من المهارات التي تساعد على بناء ذاته، وتحسين قدراته المعرفية والاجتماعية والسلوكية، كما تحقق له المزيد من التطور والتقدم؛ فيشعر بالاستمتاع بالحياة، ويحقق الرفاهية النفسية.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج في الدراسة الحالية تم صياغة التوصيات التالية:

١. إعداد برامج تدريبية وإرشادية لمعلمي التربية الخاصة من أجل تنمية كل من كفاءة المواجهة والرفاهية النفسية لديهم.
٢. ضرورة الاهتمام بتحسين مستويات الشعور بالأمل لدى الفئات العمرية المختلفة لكونها أحد المتغيرات المهمة في تحسين مستوى الشعور بالسعادة لديهم.
٣. إعداد ندوات وبرامج إرشادية تتضمن مؤشرات السعادة والرفاهية النفسية وكيفية التعامل مع تلك المؤشرات لتحسين مستوى الطموح المهني.
٤. العمل على توفير الدعم النفسي والمساندة النفسية لمعلمي التربية الخاصة من خلال مدراء المدارس والزملاء.
- تزويد معلمي التربية الخاصة بالمزيد من المعلومات عن طبيعة الإعاقات التي يتم التعامل معها، وكيفية مراعاة الخصائص النمائية للطلاب.
- العمل على تحسين فرص النمو المهني لدى معلمي التربية الخاص، مما ينعكس إيجاباً على الشعور بالاستغراق الوظيفي والشعور بالسعادة المهنية وكذلك الشعور بالطموح المهني لديهم.

مقترحات الدراسة:

- بناءً على نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحثان بإجراء الدراسات التالية:
- الاحتراق النفسي في علاقته بالشيرفوبيا لدى معلمي التربية الخاصة.
 - نمذجة العلاقات البنائية بين الشيرفوبيا والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي التربية الخاصة.
 - الاستغراق الوظيفي لدى مرتفعي ومنخفضي الرفاهية النفسية من معلمي التربية الخاصة.
 - الطموح المهني كمنبئ بالرفاهية النفسية لدى معلمي التربية الخاصة.
 - القدرة التنبؤية لبعض سمات الشخصية بالشعور بالامل لدى معلمي التربية الخاصة.

قائمة المراجع

أولاً المراجع العربية

١. إبراهيم بن عبد الله الحسان (٢٠١٧). التعلم المنظم ذاتياً: المفهوم والتصورات النظرية. الرياض، المجلة العربية ٤٨٣.
٢. أسماء فتحي عبد الباري توفيق. (٢٠٢١). رأس المال النفسي لدى الطالبات المعلمات برياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية. مجلة الطفولة و التربية، جامعة الإسكندرية، ٤٨ (٤)، ٢١٥-٣٢١.
٣. حنان الشقران، عمر شواشرة، فيصل الربيع (٢٠٢٢). الخوف من السعادة وعلاقته بنقد الذات لدى طلبة جامعة اليرموك. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج ١٨، ع ٣.
٤. رباب طه على (٢٠١٨). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، مجله البحث العلمي (ع ١٩)، جامعة الجوف.
٥. محمد نجيب عبدالله (٢٠١٣). الشيرفوبيا . دار الوراق للنشر. الجيزة.
٦. ريم الحموي، (٢٠١٤). هل الخوف من السعادة أمر حقيقي؟ الموقع الإلكتروني للباحثين السوريين: <https://www.syr-res.com/article/2415.htm>
٧. سعد بن سرور الغافري، أحمد محمد مختار هاشل، محمد عبد الحميد الزكي، سعيد بن محمد الفزاري (٢٠٢٤). أثر المؤهل العلمي والطموح المهني على الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني وعلى التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته. مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٤٠ (١)، ٩٦-١.

٨. سعيدة بلولة، ومحمد لطرش (٢٠٢٤). أثر الاستغراق الوظيفي على الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية بالمدرسة الوطنية للغابات - باتنة. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، مج ٨، ع ٢١٦-٢١٧، ٣٣٥.
٩. سناء جبيرات (٢٠١٥). تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين. رسالة دكتوراه. جامعة محمد خيضر: الجزائر.
١٠. سها معين محمد حسني، أحمد حسن محمد الليثي، سلوى محمد عبد الباقي. (٢٠٢٠). الوعي المهني لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية-65، (9.1)، 26، 124.
١١. شيماء مهدي إبراهيم، منال متولي عبده (٢٠٢٣). الاستغراق الوظيفي كمُتغير وسيط في إطار العلاقة بين الرضاقة التنظيمية والميزة التنافسية "دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات، مجله البحوث المالية والتجارية، ع ٣، م ٢٤.
١٢. عبود نجم، القيادة الادارية في القرن الواحد والعشرون.
١٣. علي بن ناجح علي منصور (2021) دور سلوكيات القيادة التحويلية في دعم وتعزيز الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد العليا بمحافظة القاهرة الكبرى.
١٤. فهد بن عبد الله الدليم (٢٠١٩). المخاوف من إظهار السعادة (تشيروفوبيا) في أوساط طلبة الكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود. مجلة الإرشاد النفسي، العدد 60، ج 1، ص ٣٨٨.
١٥. محمد السيد منصور. (٢٠٢٢). نمذجة العلاقات السببية بين النفور من السعادة والتفكير المفعم بالأمل وأعراض الاكتئاب. مجلة المنهج العلمي والسلوك م ٣، ع ٦، ٥٦٢ - ٦٤٨.
١٦. مؤيد الساعدي، زينب شلال عكار (٢٠١٤). دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي، بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.

١٧. مؤيد السعيد (٢٠١٤). دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي. جامعة
الفرات الأوسط التقني: العراق.

١٨. هاني عبد المنعم محمد (٢٠٢٢). الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة
التفاعلية بين العلاقة الارتباطية وتفاعل العاملين "دراسة تطبيقية بمستشفيات
جامعه المنصورة"، كلية العلوم والدراسات الإنسانية، جامعه شقراء - المملكة
العربية السعودية.

ثانياً المراجع الأجنبية

- 1- AL-Momani, M. O., & Shdaifat, S. A. K. (2025). The Level of Professional Ambition Among Student's Jordanian Universities and Its Relationship to Some Variables. *Journal of Ecohumanism*, 4(2), 102-115.
- 2- Alvi, M., & Bano, M. (2018). The role of hope and psychological well-being among special education teachers. *Journal of Educational Psychology*, 10(2), 89-102.
- 3- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244, 104177.
- 4- Beck, A. T. (1976). Cognitive Therapy and the Emotional Disorders.
- 5- Brian.(2017). The Power of Hope: Strategies for Teachers in Special Education. *Journal of Special Education and Teaching*.

- 6- Bui, H. T., Shoaib, S., Vu, V. H. T., Nguyen, T. Q., & Nhuận, M. T. (2021). Career ambition and employee performance behaviour: The presence of ideological development. *Journal of General Management*, 46(4), 302-312.
- 7- Deshna Chatterjee. (2024). Fear of Happiness with Relation to Mental Health with It's Preventive Measure, *International Journal For Multidisciplinary Research*
- 8- Dróžka, W., & Madalińska-Michalak, J. (2016). Prospective teachers' motivations for choosing teaching as a career. *Kwartalnik pedagogiczny*, 61, 83-101.
- 9- Elhassan, N. (2017). The impact of social support and hope on the professional performance of special education teachers. *Educational Review*, 28(4), 312-325.
- 10- Filgona, J., Sakiyo, J., Gwany, D. M., & Okoronka, A. U. (2020). Motivation in learning. *Asian Journal of Education and social studies*, 10(4), 16-37.
- 11- Hannon E. Grogans, Eliza Bliss-Moreau, Kristin A. Buss f, Lee Anna Clark, Andrew S. Fox, Dacher Keltner, Alan S. Cowen, Jeansok J. Kim, Philip A. Kragel, Colin MacLeod, Dean Mobbs, Kristin Naragon-Gainey, Miquel A. Fullana, Alexander J. Shackman. (2023). The nature and neurobiology of fear and anxiety: State of the science and opportunities for accelerating discovery. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, Volume 151.

- 12- Morten L Kringelbach, Kent C Berridge. (2010). The Neuroscience of Happiness and Pleasure. Soc Res (New York),77(2):659–678.
- 13- Hassan, S., & Younis, R. (2019). Hope and professional ambition in special education teachers: A positive correlation. International Journal of Special Education, 34(1), 45-60.
- 14- Herman, K., & Reeve, J.(2014). Motivating Students with Hope and Expectations in Special Education. Journal of Educational Psychology.
- 15- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The motivation to work* (Vol. 1). Transaction publishers.
- 16- İsa Yücel İşgör. (2022). Does Fear of Happiness Exist? Exploring Fear of Happiness Through the Five Factors Dimensions of Personality, Educational Policy Analysis and Strategic Research. 17(4):126-141
- 17- Joshanloo, M. (2013). The influence of fear of happiness beliefs on responses to the satisfaction with life scale. Personality and Individual Differences, 54(5),647-651. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.11.01>
- 18- Lambrou, P. (2014). Is Fear of Happiness Real? Research reveals why some of us are afraid of happy events.

<https://www.psychologytoday.com/us/blog/codes-joy/201405/is-fear-happiness-real>.

- 19- Losh, F. (2015). Intelligence and happiness among American nursing students. Journal of Social and psychology, 3(4), 355-376.
- 20- Maltby, J. (2008). Forgiveness and happiness, The Differing Contexts. New York: Oxford University Press.
- 21- Mohammad, A., & Fawzy, A. (2020). Hope and professional ambition among special education teachers in facing work challenges. International Journal of Educational Studies, 22(3), 120-135.
- 22- MOR, NEOMI , KAPLAN AND GLEZER , (2011). " COMPARATIVE ANALYSIS OF THE END – USE TRAINING METHODS " JOURNAL OF SYSTEM INFORMATION TECHNOLOGY
- 23- Murray J. Goddard.(2017). B. F. Skinner's Science and Human Behavior: Some Further Consequences. Review of General Psychology, Volume 21, Issue 3<https://doi.org/10.1037/gpr0000117>
- 24- Nelson,(2015). The Role of Hope in Special Education. Journal of Teacher Education.
- 25- NITIN VAZIRANI , (2011). SIES, COLLAGE MANAGEMENT STUDIES NERAL . NITIN @ SIESCOMS . EDU
- 26- PALADE , ADELINE , (2010). " SIGNIFICANT ASPECTS REGARDING CAREER MANAGEMENT . MEAN FOR A BETTER CAREER PLANNING AND DEVELOPMENT , NO .2

- 27- Patterson.E.(2017).Cherophobia : why do some people have an aversion to happiness ?. Mental Health Psychology.
- 28- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior*. psychology press.
- 29- [Neerja Pandey](#). (2024). Correlation of Fear of Happiness with Flourishing and Hope in Young Adults, International Journal of Indian Psychology, 11(4):1466-1473 DOI: [10.25215/1104.131](#)
- Rolls, E. T. (2000). The Brain and Emotion
- 30- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work/John Wiley & Sons, Inc.*
- Skinner, B. F. (1953). Science and Human Behavior -٣١
- 32- Snyder. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. Psychological Inquiry.
- 33- Thompson, J., Windschitl, M., & Braaten, M. (2013). Developing a theory of ambitious early-career teacher practice. *American educational research journal*, 50(3), 574-615.

- 34- Vedat Şar , Tuğba Türk , Erdinç Öztürk . (2019).
Fear of happiness among college students: The role of
gender, childhood psychological trauma, and
dissociation. Indian J Psychiatry Jul-Aug; 61(4):389–
394. doi: [10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry_52_17](https://doi.org/10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry_52_17)
- 35- Zhai, X., Zhang, L., Li, L., Yang, L., & Ye, P.
(2023). Kindergarten teachers' objective career success
and subjective well-being: The mediating role of
professional identity. Journal of Psychology in
Africa, 33(5), 496-500.