

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

د. عمر محمود أحمد عبدالله الجعيدى²

مدرس علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي - كلية
التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر

د. رضا محمد عبدالفتاح هريدي¹

مدرس الصحة النفسية -
كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر

مستخلص البحث

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مدى الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة، من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث؛ أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق - فقدان العمل - رقمنة العمل - الفشل - التقييم السلبي)، والأمن الوظيفي بأبعاده الثلاثة (وضوح بنود العقد - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الإدارة)، والكفاءة الذاتية المدركة بشقيها العلمي والمهاري، وتحديد الفروق بين متغيرات البحث طبقاً للنوع ذكوراً وإناثاً، وذلك لدى الأخصائيين والأخصائيات العاملين في مجال التربية الخاصة، حيث بلغ عدد العينة (300) بواقع 130 من الذكور و 170 من الإناث، تتراوح أعمارهم من 24-35 عاماً بمتوسط حسابي (29.693)، وانحراف معياري قدره (2.971). واستخدم البحث ثلاثة مقاييس من إعداد الباحثين لكل من أنماط الخوف، الكفاءة الذاتية المدركة والأمن الوظيفي، واستخدم البحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين أنماط الخوف (الدرجة الكلية والأبعاد) والأمن الوظيفي (الدرجة الكلية والأبعاد)، وجدت علاقة ارتباطية سالبة بين درجات بعض أنماط الخوف (إنجاب طفل معاق، رقمنة العمل، فقدان العمل، التقييم السلبي، الخوف من الفشل) والكفاءة الذاتية المدركة (الكفاءة العلمية، والكفاءة المهنية، والدرجة الكلية) عدا العلاقة بين الكفاءة العلمية والخوف من فقدان العمل، والعلاقة بين الكفاءة العلمية والخوف من التقييم السلبي فهي غير دالة إحصائياً، ولم توجد فروق بين الذكور والإناث في أنماط الخوف (فقدان العمل، رقمنة العمل، التقييم السلبي، الدرجة الكلية)، في حين وجدت فروق في نمطي الخوف من الفشل والخوف من إنجاب طفل معاق وذلك لصالح الإناث، ولم توجد فروق بينهما في الأمن الوظيفي، أما في الكفاءة الذاتية فلم توجد بينهما

¹ البريد الإلكتروني للباحث: RedaHaridy1214.el@azhar.edu.eg

² البريد الإلكتروني للباحث: OmarEljeady933.el@azhar.edu.eg

فروق في الكفاءة العلمية، ولكن وجدت فروق دالة عند مستوى 0,05 في الكفاءة المهارية والدرجة الكلية للمقياس وذلك لصالح الذكور، كما تبين أن نمط الخوف من فقدان العمل فقط والدرجة الكلية يمكنهما التنبؤ بالأمن الوظيفي، وكذلك أنماط الخوف من رقمنة العمل، إنجاب طفل معاق، فقدان العمل، والخوف من الفشل، بالإضافة للدرجة الكلية يمكنها التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة، وفي ضوء ذلك تمت مناقشة النتائج وتفسيرها وتقديم بعض التوصيات والبحوث المقترحة.

الكلمات المفتاحية: أنماط الخوف، الأمن الوظيفي، الكفاءة الذاتية المدركة.

The relative contribution of some fear patterns to job security and perceived self-efficacy among special education workers

Dr. Reda Mohamed Abdel Fattah Haridi

Lecturer of Mental Health -
Faculty of Education, Al-Azhar University
in Cairo

Dr. Omar Mahmoud Ahmed Abdullah Al-Jaidi

Lecturer of Educational Psychology and
Educational Statistics - Faculty of
Education, Al-Azhar University in Cairo

Abstract

The current research aimed to identify the relative contribution of certain fear patterns to job security and perceived self-efficacy among special education workers. This was achieved by identifying the nature of the relationship between the research variables: fear patterns (fear of having a child with a disability, job loss, digitization of work, failure, and negative evaluation), job security in its three dimensions (clarity of contract terms, relationships with colleagues, and relationships with management), and perceived self-efficacy in its academic and skill aspects. The study also aimed to identify differences between the study variables according to gender, male and female, among specialists working in the field of special education. The sample size was (300), comprising 130 males and 170 females, ranging in age from 24 to 35 years, with an arithmetic mean of (29.693) and a standard deviation of (2.971). The study used three scales prepared by the researchers for each of the fear patterns, perceived self-efficacy, and job security. The study used the descriptive correlational approach, and the results of the study concluded that there is a statistically significant negative correlation between fear patterns (total score and dimensions) and job security (total score and dimensions). A negative

correlation was found between the scores of some fear patterns (having a disabled child, digitization of work, job loss, negative evaluation, fear of failure) and perceived self-efficacy (scientific competence, skill competence, and total score), except for the relationship between scientific competence and fear of losing work, and the relationship between scientific competence and fear of negative evaluation, which is not statistically significant. No differences were found between males and females in fear patterns (losing work, digitization of work, negative evaluation, total score), while differences were found in the patterns of fear of failure and fear of having a disabled child in favor of females. No differences were found between them in job security. As for self-efficacy, there were no differences between them in scientific competence, but significant differences were found at the 0.05 level in skill competence and total score. For the scale, in favor of males, it was shown that only the pattern of fear of losing one's job and the total score can predict job security, as well as the patterns of fear of digitization of work, having a disabled child, losing one's job, and fear of failure, in addition to the total score, can predict perceived self-efficacy. Considering this, the results were discussed and interpreted, and some recommendations and proposed research were presented.

Keywords: Fear patterns, job security, perceived self-efficacy.

مقدمة الدراسة وإطارها النظري:

يُعدّ الخوف أحد الانفعالات المكتسبة لدى البشر، والخوف كاستجابة انفعالية لمثير مهددٍ للفرد نفسياً أو جسماً يستدعي استثارة حسية للجهاز العصبي لإصدار بعض ردود الفعل الفسيولوجية كزيادة معدلات ضربات القلب أو إفراز هرمون الأدرينالين أو التعرق وغيرها والتي يمكنها أن تؤثر على الأنشطة الاجتماعية للفرد وتفاعله مع البيئة المحيطة.

وتتعدد مصادر الخوف لدى البشر سواء كانت مصادر خوف حقيقية كالحيوانات المفترسة والحروب وما يتعلق بها... الخ؛ أو مصادر غير حقيقية - متخيلة - وتكون مرتبطة بتوقعات الفرد غير الحقيقية أو المتوهمة كالخوف من الأشباح وغيرها، ونتيجة لتعدد مجالات الحياة المختلفة ظهرت أنماط متعددة من الخوف مرتبطة بالأنشطة الحياتية للأفراد؛ منها على سبيل المثال ما يرتبط ببيئة العمل والمخاوف الناتجة عنها؛ مثل بيئة العمل للأخصائيين العاملين في مجال التربية الخاصة.

حيث يؤدي عمل الأخصائيين مع الأفراد ذوي الإعاقة إلى تنامي الشعور لدى هؤلاء الأخصائيين بأنماط متعددة من الخوف؛ منها الخوف من إنجاب طفل معاق؛ حيث يزداد هذا الشعور بازدياد وعي الأخصائيين بمجموعة من التحديات التي يمكن أن تواجه أسَرَ الأطفال المعاقين، وهذا القلق لدى العاملين مع الأفراد ذوي الإعاقة يزيد من الضغوط النفسية على الأخصائيين والتي تؤثر على أدائهم في العمل وكذلك على مدى إحساسهم بالأمن الوظيفي.

ومما يزيد هذا الخوف إحساس الأخصائيين بالمسؤولية تجاه أسرهم وأولادهم المحتمل إنجابهم في المستقبل، ونتيجة لهذا الخوف من إنجاب طفل معاق فإنه قد يؤدي بهؤلاء الأخصائيين للتفكير أكثر من مرة في تكرار عملية الإنجاب ذاتها.

ويدعم ذلك ما أورده (Algie & Rossiter (2016 أن فرضية أنماط الخوف تشير إلى أنه ليس المقدار المطلق للخوف هو الذي يدفع إلى تغيير الموقف أو تغيير السلوك، ولكن تسلسل الخوف ثم انخفاض الخوف أو مقدار ما يشعر به الأفراد من راحة.

وتشير غُلا إبراهيم (2010) إلى أن الخوف كرد فعل مؤقت فإنه ينشأ أصلاً نتيجة لتقدير الشخص لقوته على أنها منخفضة مقارنة بالقوة المرتقبة لمصدر التهديد والذي يثير فيه انفعال الخوف، وبمجرد أن يدرك الفرد قوته الحقيقية أو ضعف التهديد أو اختفائه من مصدره فإن هذا الشعور بالخوف يختفي تماماً.

وقد أدى التمتع التكنولوجي إلى ظهور العديد من أنماط الخوف مثل خوف العاملين من رقمنة العمل أو تحوله إلى التكنولوجيا الرقمية؛ ما قد يعوق التطور أو النمو الوظيفي لكثير من العاملين الذين يعانون من الأمية التكنولوجية والرقمية، فيتنامى لديهم الشعور بالخوف من هذا التقدم والذي يعزز لديهم أيضاً الإحساس بإمكانية فقدانهم لوظائفهم سواء في الحال أو المستقبل. والخوف من رقمنة العمل أو الخوف من التكنولوجيا كما حدده Jay (1981) الذي على أنه يتكون من ثلاثة مكونات أساسية:

(1) مقاومة الحديث عن أجهزة الحاسوب أو حتى التفكير فيها.

(2) الخوف أو القلق تجاه أجهزة الحاسوب.

(3) الأفكار العدائية أو العدوانية تجاه أجهزة الحاسوب.

وقد أوضحت دراسة (Oluwalola 2015) أن رهاب التكنولوجيا يُمكن أن يُسبب مشكلةً للأفراد في التعلم؛ حيث إن افتقار هؤلاء الأفراد إلى المهارات الأساسية في الحاسوب والتكنولوجيا يجعلهم يترددون في تعلم استخدام أي معدات أو أساليب تعليمية جديدة، ومشاعرهم تجاه أجهزة الحاسوب وأنظمة التعلم الإلكتروني سلبية، وتزيد مشاكل الاستخدام كلما زادت هذه المشاعر السلبية. فتؤدي إلى فقدان الأفراد اهتمامهم بالتعلم والبحث عن المساعدة.

وأشارت نتائج دراسة (Khasawneh 2018) إلى أن الأفراد قد يعانون من مشاعر نفسية سلبية كالخوف والتوتر والقلق عند استخدام أو احتمال استخدام تقنيات تكنولوجية مختلفة، ويدل هذا على أن هؤلاء الأفراد أكثر تحديداً في رهابهم من التكنولوجيا، بمعنى آخر؛ لا يخشون أجهزة الحاسوب، بل قد يخشون البرامج أو التطبيقات المستخدمة فيها.

وقد يتأثر مستوى خوف الفرد من استخدام التكنولوجيا في العمل بمقدار كفاءته الذاتية وثقته بقدراته وإمكاناته فقد أشارت نتائج دراسة (Margulieux et al., 2024) التي قامت بالتجريب على (40) مشاركاً إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية أعلى، وخوف أقل من الفشل، أو درجات سابقة أعلى إلى استخدام التكنولوجيا بشكل أقل أو متأخر في عملية حل المشكلات، وصنفوه على أنه أقل فائدة من غيرهم، بما يعني أنهم يعتمدون على كفاءتهم العلمية والعملية في مواجهة التحديات أكثر من اعتمادهم على التكنولوجيا الحديثة.

ويرتبط بهذا النمط من الخوف المتعلق بالتكنولوجيا نمط آخر متعلق بالجانب البشري حيث يمكن أن تؤدي بيئة العمل وما يتعلق بها مثل السعي نحو تحقيق الجودة فيها إلى ظهور الخوف

أحياناً لدى بعض الموظفين الذين يتخوفون من تقييم مدراءهم لهم تقييماً سلبياً؛ مما يشعرهم بضعف الأمن الوظيفي مع إمكانية فقدانهم لوظائفهم في أي وقت نتيجة لعدم وضوح معايير التقييم العادلة ووجود بيئة عمل غير محفزة لهم على التطور المهني ويؤيد ذلك نتائج الدراسة التي أجراها (2024) Birr et al., لمعرفة العلاقة بين المناخ التحفيزي المُمكن والخوف من الفشل والمثابرة، توصلت النتائج إلى أن تهيئة بيئات مُمكنة يمكن أن يلعب دوراً حاسماً في التخفيف من حدة الخوف من الفشل، بالإضافة إلى خفض الإرهاق العاطفي والجسدي.

ويغلب على بعض الأخصائيين نمط آخر من أنماط الخوف وهو الخوف من الفشل الوظيفي في أداء المهام الموكلة إليهم؛ مما ينعكس سلباً على أنشطتهم الحياتية والاجتماعية خوفاً من فقدانهم لوظائفهم، ويمكن أن يؤثر الخوف من الفشل سلباً على ثقة الأفراد بأنفسهم، وهي ثقة هشة بشكل خاص لدى المبتدئين ذوي الخبرة المحدودة في هذا المجال.

وغالباً ما يشير الخوف من الفشل إلى دافع إنجاز يدفع الأفراد إلى تجنب الفشل، وينشط هذا الدافع عندما يرى الأفراد أن الفشل يُشكل تهديداً لأهدافهم المستقبلية (Elliot & Thrash, 2004)، ويرى الباحثان أن مستوى الخوف يعتمد بشكل أساسي على مستوى خطر الفشل المُدرك وتوقع عواقبه المُزعجة أو المُهددة كما يعتمد بدرجة كبير على الكفاءة الذاتية المدركة لدى الفرد وقناعاته الشخصية بما يمتلكه من مهارات علمية وعملية.

ويختلف الخوف من الفشل الذي يتنبأ بمدى قوة محاولة المرء تجنب الفشل، اختلافاً كبيراً من شخص لآخر (Coreia et al, 2017). ويقرر (Choi 2021) أنه على الرغم من قلة الأبحاث حول الخوف من الفشل في مجال التعليم؛ إلا أن الأبحاث حول الخوف الأكاديمي من الفشل تُظهر أن الخوف الشديد من الفشل يمكن أن يؤدي إلى تجنب المهام، إما من خلال التسويف أو الاستسلام.

وقد تضاربت نتائج الدراسات السابقة حول العلاقة بين الخوف من الفشل والكفاءة الذاتية لدى الفرد حيث توصلت دراسة (Huang 2021) إلى ارتباط الكفاءة الذاتية بالخوف من الفشل ارتباطاً سلبياً؛ بما يعني أنه كلما زادت الكفاءة الذاتية للفرد كلما انخفض خوفه من الفشل.

وأظهرت نتائج دراسة (Cai & Jiang, 2024) أن الخوف من الفشل له تأثير إيجابي على التحصيل الدراسي في القراءة والرياضيات والعلوم، كما أنه يُنبئ بشكل إيجابي بإنجاز الطلاب في

جميع المجالات الثلاثة السابقة، وقد خفف الوضع الاجتماعي والاقتصادي ونوع الجنس من حدة العلاقة بين الخوف من الفشل وإنجازات التعلم.

وتوصلت دراسة (Lee & Kang (2024 إلى أن الكفاءة الذاتية مرتبطة بشكل كبير بالخوف من الفشل، كما أن قلق الحالة التنافسية مرتبطان بشكل كبير بالتدفق، وكان للكفاءة الذاتية تأثير مؤقت في خفض الخوف من الفشل وقلق الحالة التنافسية في المسار نحو التدفق، واقترحت الدراسة أنه لتعزيز الأداء لابد من تقليل العوامل النفسية المتداخلة لدى الفرد ومن الضروري تعزيز ثقته بنفسه.

وتُشير نتائج دراسة (Duong & Vu (2024 إلى أن الخوف من الفشل لدى الأفراد رواد الأعمال يُؤثر بشكل جزئي وإيجابي على العلاقة بين التعليم الريادي والكفاءة الذاتية الريادية. وقد وُجد أن الخوف من الفشل يُؤثر سلباً على كلّ من الكفاءة الذاتية الريادية والنية الريادية، وأن التأثير المباشر للخوف من الفشل على النية الريادية لدى الإناث أقوى منه لدى الذكور، والأهم من ذلك؛ أن تأثير الخوف من الفشل على العلاقة بين التعليم الريادي والكفاءة الذاتية الريادية يضعف عندما يكون مستوى الخوف من الفشل مرتفعاً أي أنه كلما ارتفعت الكفاءة الذاتية كلما انخفض مستوى الخوف من الفشل، إلا أن علاقة الوساطة هذه بين الإناث أعلى منها بين الذكور في جميع مستويات الكفاءة الذاتية الريادية.

كما توصلت دراسة (Balkis et al., (2024 أن الخوف من الفشل يرتبط إيجابياً وبشكل مباشر بالتسويق الأكاديمي والمعتقدات الأكاديمية غير العقلانية، كما يلعب الخوف من الفشل كمؤثر متغير الدرجة عند قياس الأفكار العقلانية/غير العقلانية وعلاقتها بالتسويق الأكاديمي؛ بحيث يكون تأثيره إيجابي مع الأفكار العقلانية، وسلبياً مع الأفكار غير العقلانية، كما تشير هذه النتائج إلى أن التدخلات المصممة لتحسين المعتقدات الأكاديمية العقلانية الخاصة بمجالات محددة وتقليل الخوف من الفشل قد تساعد في منع التسويق الأكاديمي أو الحد منه.

على العكس من ذلك فقد وجدت دراسة (Margulieux et al., (2024 التي أجريت على طلاب السنة التمهيدية في المرحلة الجامعية لاستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي لحل مشكلات البرمجة أنه لا توجد أي ارتباطات بين الخوف من الفشل والكفاءة الذاتية، سواءً في الاختبارات القبلية أو البعدية، وتشير هذه النتيجة إلى أن الخوف من الفشل سمة فريدة لكل شخص.

ويرى الباحثان أن الفرد قد يكتسب كفاءة ذاتية في بداية عمره خاصة في مرحلة المراهقة نتيجة لاجتهاده في التعلم والممارسة، بما يعني أن يجمع بين الجانبين النظري والعملي في حياته، وقد يساعده ذلك على تجنب أو تخفيف حدة الخوف من الفشل لديه ويدعم ذلك النتيجة التي توصل إليها (Danne, et al, (2024 حيث أظهرت انخفاض مستوى الخوف من الفشل مع التقدم في العمر وهو ما يرتبط بزيادة تقدير الذات في مرحلة البلوغ، وذلك عندما قارنت الدراسة مستوى الخوف من الفشل لدى عينة تمتد أعمارها بين 18- 90 عاماً.

وتعد الكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين في مجال التربية الخاصة أحد العوامل التي يمكنها أن تتأثر أو تؤثر إيجاباً أو سلباً بأنماط الخوف السابق ذكرها، فانخفاض الشعور بالكفاءة الذاتية لدى الفرد يؤثر على قدرته على التفكير السليم أو اتخاذ القرارات المناسبة لمواجهة التحديات المختلفة.

ويشير (Bandura (1977 إلى أن الكفاءة الذاتية هي إيمان الفرد بنفسه لتحقيق أهداف محددة في مواقف مختلفة، ووفقاً لنظريته أيضاً فإن الكفاءة الذاتية تؤثر على مرونة الأفراد في المواقف المختلفة؛ حيث يميل الأشخاص ذوو الكفاءة الذاتية المنخفضة إلى تجنب المواقف الصعبة والخروج منها بشكل متكرر أكثر من أولئك الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية الأعلى.

ويعرفها (Wang (2022 في إطار الكفاءة الذاتية للمعلم على أنها "نظام قناعة نفسية منظم ذاتياً وواسع نسبياً يؤثر على سلوك المعلم بما في ذلك أدائه التدريسي وإيمانه بقدراته وإمكاناته في التأثير في نتائج التعليم والتعلم".

ويؤكد (Ramachandran (2012 أيضاً أن مفهوم الكفاءة الذاتية عموماً يرتبط بمعتقدات الفرد وأفكاره وتصورات حول قدراته وإمكاناته الشخصية.

وتعتبر الكفاءة الذاتية المدركة أحد الأبعاد الأساسية المكونة لشخصية المعلم والتي تدفعه لتحسين جودة عمله، والتي يظهر تأثيرها على العمليات المعرفية والانفعالية للمعلم، وتحسن من دافعيته لاختيار الأنشطة والاستراتيجيات التعليمية المناسبة؛ لمواجهة التحديات والمثابرة للوصول لأفضل الأداءات في مجال عمله (Al-Hosani, 2015).

ويفسر (Bandura (1977 الكفاءة الذاتية على أنها تلك القوة التي تؤثر في كافة أفعال الفرد، وتعتبر الكفاءة الذاتية هي الوسيط بين المعرفة وبين الفعل، وطبقاً لذلك فإنه كلما ارتفعت الكفاءة الذاتية لدى الفرد فإنه يمكن أن تنتبأ بالسلوك المتوقع صدوره من ذلك الفرد، والذي يمكن من

خلاله مواجهة المشكلات التي تصادفه، وتحدد الكفاءة الذاتية أيضاً كمية الجهد المبذول للتغلب على تلك المشكلات، وتعتبر الكفاءة الذاتية هي نقطة الارتكاز لنظرية التعلم الاجتماعي، حيث يُنظر للفرد فيها على أنه قادر على تنظيم ذاته وتنفيذ مسارات تفكيره ليحقق أفضل النتائج التي يسعى إليها.

ويرى الباحثان أن الكفاءة الذاتية المدركة لدى الفرد يمكن أن تؤثر في الخوف وأنماطه المختلفة، حيث تحفز الفرد على تطوير ذاته والسعي نحو تحسين مهاراته العملية ومواجهة مستجدات العمل، بحيث تمثل لهم هذه المستجدات تحدياً يمكن مواجهته والتغلب عليه والإحساس بالأمن الوظيفي لديه.

ويدعم ذلك ما أورده Lishinski et al., (2016) أن الأفراد ذوو الكفاءة الذاتية الأعلى يضعون أهدافاً أعلى ويستمرون في تحقيق أهدافهم بينما ينظر الأفراد ذوو الكفاءة الذاتية المنخفضة إلى النكسات والتحديات كدليل على نقص القدرة، مما يتسبب في تخليهم عن المهمة، ويؤثر على مثابرتهم.

وأكد Schunk (1991) أن الكفاءة الذاتية تتحسن عندما يتلقى الطلاب تغذية راجعة تقيّد بأنهم يحرزون تقدماً ويقدمون معلومات حول كيفية الاستمرار. وقد وجدت الأبحاث الارتباطية أن الكفاءة الذاتية هي السبب الجذري المنبئ بنجاح الطلاب ويتعلق ذلك بعدد من العوامل ومنها النوع (Beyer, 2014).

وكشفت نتائج دراسة أسماء عبدالرحمن، وعبدالله الربيعان (2023) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية ودافعية الإنجاز لدى معلمات صعوبات التعلم بمنطقة القصيم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك لصالح أفراد الدراسة الذين بلغت سنوات خبرتهم (خمس سنوات فأكثر)، كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المهنية ودافعية الإنجاز تعزى لمتغير الدورات التدريبية، كما كشفت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المهنية ودافعية الإنجاز لدى معلمات الطالبات ذوات صعوبات التعلم.

وتوصلت دراسة أحمد جمال، مصطفى محمد (2023) إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية ومعايير التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، كما لوحظ وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية بناءً على النوع لصالح الإناث، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى.

ويرى الباحثان احتمالية تأثير أنماط الخوف السابق ذكرها مع الكفاءة الذاتية المدركة للأخصائيين العاملين في مجال التربية الخاصة في مدى شعور الأخصائيين بالأمن الوظيفي، خاصة وأن مراكز رعاية المعاقين تعتبر مراكز خاصة وليست حكومية بما يعني إمكانية استغناء هذه المراكز عن الأخصائيين بسهولة وفي أي وقت وأحياناً بدون إبداء أسباب واضحة، وهذا يستدعي دراسة مدى تأثر أو تأثير هذه المتغيرات بعضها في بعض.

وقد عرّف (Kraja 2015) الأمن الوظيفي على أنه يشير إلى السياسات التنظيمية والعلاقات التبادلية مع الرؤساء والأقران والمرؤوسين، وشعور الموظف بالأمان والاستقرار في العمل وعدالة الراتب.

ويرتبط بما سبق توضيح آخر لـ (Smith et al., 2015) إلى أن الأمن الوظيفي يعني شعور العاملين بالأمان داخل المؤسسة التي يعملون بها، ويعتمد هذا الشعور على التوقعات المتصورة بشأن الجهود المبذولة، وأن رغبة العاملين في تعزيز جهودهم من قبل مديريهم تؤدي إلى تحقيق الأداء الأفضل في العمل.

وقد تناول كل من (O'Neill & Sevastos 2013) الأمن الوظيفي من أربعة أبعاد هي: الأمن المرتبط بفقدان الوظيفة والتغيرات التي تطرأ على الوظيفة، وتهميش الموظف من قبل الإدارة وكذلك الأمن المرتبط ببقاء المؤسسة واستمراريتها أو ما يسمى البقاء التنظيمي.

وأكدت توانا فريدون (2022) أنه لا توجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الأمن الوظيفي سبباً في نجاحها، وعليه فإن الأمن الوظيفي يعد من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة، والمعنى الرئيس للأمن الوظيفي يقوم على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظفين على مستقبلهم المهني والوظيفي، والتخفيف من حدة القلق المرتبط بفقدان الوظائف حالياً أو مستقبلاً، فالإحساس بإمكانية فقدان العمل له آثار سلبية على صحة الفرد.

وفي إطار البحث عن مستوى الأمن الوظيفي لدى العاملين بشكل عام فقد توصلت نتائج دراسة توانا فريدون (2022) إلى أن الموظفين غير المطمئنين على مستقبلهم الوظيفي لا يمكنهم الاعتماد بشكل كبير على دخلهم من وظيفتهم كمصدر رئيس للدخل، كذلك فإن تأخر الإدارة في

توزيع الرواتب يؤثر سلباً في تراجع كفاءة الموظف، بما يعني أنه كلما تأخرت الرواتب قلّت كفاءة الموظفين في أداء واجباتهم، فتتخفّف بذلك جودة عملهم.

وقد توصلت نهى صفوت، وآخرون (2023) لنتيجة مشابهة حيث توصلت إلى أن ضعف شعور العاملين بالأمن الوظيفي والاطمئنان يكون نتيجة لقلّة شعورهم بالاستقرار المهني والوظيفي، كذلك عدم تلبية إشباع حاجاتهم النفسية والمادية والاجتماعية وضعف مساندة العاملين من قبل الإدارة، بالإضافة لوجود الصراعات في مؤسسة العمل مما يؤثر سلباً على جودة العمل ومخرجاته.

أما من حيث معرفة مستوى الأمن الوظيفي لدى العاملين في الجهات الخاصة والجهات الحكومية فقد بينت نتائج دراسة (Faremi 2017) أن مستوى الأمن الوظيفي كان متوسطاً لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة، كما وجدت فروقاً تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ولمتغير الخبرة لصالح الأكثر خبرة، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادات العليا.

كما أظهرت نتائج دراسة محمد سامح أشتيات (2017) أن مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة إربد جاء مرتفعاً في ظل حصول النمط الإداري الديمقراطي على المرتبة الأولى، والذي أثر إيجاباً في ارتفاع مستوى الأمن الوظيفي لدى المعلمين.

وتوصلت نتائج دراسة ياسر فتحي، فاطمة خصيب، خلف مرهون (2019) إلى وجود فروق في بعض أبعاد الأمن الوظيفي المتعلقة بالاستمرارية في العمل والعناية بالموظف وذلك لصالح الإناث.

وأظهرت نتائج دراسة هنادي الرشدان، وصالح عليمات (2020) أن مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين كان متوسطاً من وجهة نظر المديرين، وكشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وغير دالة إحصائياً بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المعلمين، وقد أوصت الدراسة بوضع آليات تقييم الأداء المبنية على مؤشرات واضحة وعادلة لإعطاء صورة واضحة عن أداء المعلمين.

وبينت نتائج دراسة غرام رايا، ونوار الحمّد (2023) أن مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد بالأردن كان مرتفعاً، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي المدارس الحكومية يُعزى لمتغير النوع، ولكن وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس، ولمتغير سنوات الخبرة لصالح أصحاب الخبرة الأقل من ١٠ سنوات.

مشكلة الدراسة:

إن مشكلة البحث الحالي نبعت لدى الباحثين من خلال مصدرين أساسيين، الأول هو المعاشية مع الأخصائيين العاملين مع ذوي الإعاقة؛ والذين تتنابهم مجموعة من المخاوف التي تنشأ من خلال تعاملهم اليومي مع أطفال معاقين بإعاقات مختلفة تتراوح شدتها من البسيط إلى الشديد، بالإضافة لمتطلبات العمل والتي تتعقد باستمرار نتيجة للتقدم التكنولوجي والحاجة المستمرة لدمج التكنولوجيا في التعامل مع الأطفال المعاقين سواء في التدريب أو إعداد الخطط أو حتى التدخلات الفعالة لتحقيق أفضل وأسرع النتائج.

وتعمل المخاوف المرتبطة بعملهم بشكل متعدد بحيث يمكن أن تؤثر أو تتأثر إيجاباً أو سلباً بكفاءة الأخصائيين الذاتية وما يدركونه عن أنفسهم وما يمتلكونه من خبرات علمية وعملية، وفي نفس الوقت يمكن أن تهدد أمنهم الوظيفي والشعور بالاستقرار الوظيفي بما يضمن لهم الأمن النفسي والإنتاج الفعال في عملهم.

أما المصدر الثاني هو الرغبة في معرفة طبيعة العلاقة الفعلية بين متغيرات البحث؛ حيث تضاربت نتائج الدراسات السابقة حول طبيعة هذه العلاقة، فحقيقة هذا التضارب هل ترجع لعوامل متعلقة بالشخصية كالثقة بالنفس؟ أو الجوانب الإدارية في العمل؟ أو الخبرة العلمية والعملية؟ أو النوع؟.

يضاف إلى ذلك أن الباحثين لم يققا على دراسة عربية أو أجنبية - في حدود علمهما - تناولت متغيرات الدراسة مجتمعة بالبحث، كذلك طبيعة المخاوف التي تناولتها الدراسة الحالية تختلف عما تناولته الدراسات التي درست أنماط الخوف، وكذلك الأمر فيما يتعلق بأبعاد الكفاءة الذاتية المدركة والأمن الوظيفي.

وعلى ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات التالية:

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل - الدرجة الكلية) والأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.
- 2- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي،

الخوف من الفشل - الدرجة الكلية) والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المشاركين في البحث من العاملين بمجال التربية الخاصة في بعض أنماط الخوف وفقاً للنوع (ذكور - إناث).
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المشاركين في البحث من العاملين بمجال التربية الخاصة في الأمن الوظيفي وفقاً للنوع (ذكور - إناث).
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المشاركين في البحث من العاملين بمجال التربية الخاصة في الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً للنوع (ذكور - إناث).
- 6- ما الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل) في التنبؤ بالأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.
- 7- ما الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل) في التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

أهداف الدراسة:

- 1- الكشف عن طبيعة العلاقة بين بعض أنماط الخوف (الأبعاد - الدرجة الكلية) والأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.
- 2- الكشف عن طبيعة العلاقة بين بعض أنماط الخوف (الأبعاد - الدرجة الكلية) والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.
- 3- التعرف على الفروق بين العاملين بمجال التربية الخاصة في بعض أنماط الخوف والكفاءة الذاتية المدركة والأمن الوظيفي وفقاً للنوع (ذكور - إناث).
- 4- تحديد مقدار إسهام بعض أنماط الخوف (الأبعاد - الدرجة الكلية) في التنبؤ بالأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.
- 5- تحديد مقدار إسهام بعض أنماط الخوف (الأبعاد - الدرجة الكلية) في التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

أهمية البحث: يمكن من خلال البحث الحالي تحقيق التالي:

الأهمية النظرية: تتحدد الأهمية النظرية في البحث الحالي من خلال:

1- أهمية دراسة المتغيرات الحالية مع عينة البحث وهم الأخصائيين العاملين في مجال التربية الخاصة باعتبارهم الركيزة الأساسية في تأهيل وخدمة الأفراد ذوي الإعاقة، وما يتعرض له الأخصائيون من تأثيرات إيجابية أو سلبية سينعكس بلا شك على هؤلاء المعاقين.

2- إبراز دور أنماط الخوف في التنبؤ بالأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

3- إبراز دور أنماط الخوف في التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

الأهمية التطبيقية:

1- إثراء المكتبة السيكمترية العربية من خلال بناء ثلاثة مقاييس تقيس متغيرات الدراسة الحالية والمتمثلة في أنماط الخوف، الكفاءة الذاتية المدركة، والأمن الوظيفي.

2- إمكانية تصميم البرامج الإرشادية المستقبلية المعتمدة على نتائج الدراسة الحالية لخدمة عينة الدراسة في خفض الخوف لديهم أو رفع كفاءتهم الذاتية أو تحقيق الأمن الوظيفي لهم.

3- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تبني المؤسسات الخاصة القائمة على رعاية المعاقين في تحقيق العدالة الإدارية والتنظيمية للأخصائيين.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

1- **أنماط الخوف** يعرفها الباحثان بأنها "مجموعة من المشاعر السلبية التي تنتاب الفرد ويمكنها أن تؤثر على نمط حياته وتفكيره، وتؤثر سلباً على إنتاجه العملي وتشمل الخوف من إنجاب طفل معاق والخوف من رقمنة العمل والخوف من تقييمه سلباً من مديره والخوف من فشله في عمله وفقدانه له".

2- **الكفاءة الذاتية المدركة** ويعرفها الباحثان على أنها "مقدار ما يمتلكه الفرد عن ذاته من قناعات بقدراته وإمكاناته النظرية والعملية وقدرته على إحداث تغيير في المواقف المختلفة التي يتعرض لها".

3- الأمن الوظيفي ويعرفه الباحثان بأنه "مقدار ما يشعر به الفرد العامل من استقرار نفسي نتيجة لوضوح بنود التعاقد في العمل وكذلك تناغم العلاقة بينه وبين مدرائه أو زملاءه في العمل".

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: وتتحدد بمتغيرات الدراسة الحالية (أنماط الخوف - الكفاءة الذاتية المدركة - الأمن الوظيفي).

الحدود البشرية: الأخصائيين العاملين بمجال التربية الخاصة.

الحدود المكانية: مراكز رعاية وتأهيل المعاقين بجمهورية مصر العربية.

الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الأول لعام 2023-2024م.

فروض الدراسة: في ضوء ما تم عرضه في الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة الفروض على النحو التالي:

1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل - الدرجة الكلية) والأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

2- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل - الدرجة الكلية) والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المشاركين في البحث من العاملين بمجال التربية الخاصة في بعض أنماط الخوف وفقاً للنوع (ذكور - إناث).

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المشاركين في البحث من العاملين بمجال التربية الخاصة في الأمن الوظيفي وفقاً للنوع (ذكور - إناث).

5- لا توجد فروق ذات دلالة أحصائية بين متوسطات رتب درجات المشاركين في

البحث من العاملين بمجال التربية الخاصة في الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً للنوع

(ذكور - إناث).

6- تسهم بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة

العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل)

في التنبؤ بالأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

7- تسهم بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة

العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل)

في التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

منهج الدراسة وإجراءاتها

أولاً منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، لمناسبتها لطبيعة

الدراسة وأهدافها حيث إنها تهتم بالتعرف على الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن

الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

ثانياً المشاركون في الدراسة:

1) المشاركون في التطبيق الأولي لأدوات البحث وهم الأخصائيون العاملون بمجال التربية

الخاصة وذلك بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة، وقد بلغ

عددهم 140 مشاركاً؛ 60 من الذكور + 80 من الإناث، امتدت أعمارهم بين 24-35 عاماً،

بمتوسط (29.692)، وانحراف معياري قدره (2.942).

2) المشاركون في التطبيق النهائي للبحث وهم الأخصائيون العاملون بمجال التربية الخاصة

وذلك بهدف التحقق من صحة الفروض، وبلغ عددهم 300 مشاركاً، 130 من الذكور + 170

من الإناث، امتدت أعمارهم بين 24-35 عاماً، بمتوسط (29.693)، وانحراف معياري قدره

(2.971).

أدوات الدراسة:

1- مقياس أنماط الخوف (إعداد الباحثان).

بعد اطلاع الباحثان على بعض المقاييس السابقة التي تناولت الخوف أو أنماطه مثل مقياس الخوف من الفشل إعداد محمد عبد التواب وسيد عبد العظيم (2006)؛ والذي يتكون من 32 عبارة ويستخدم تقديراً رباعياً (نادراً - أحياناً - كثيراً - دائماً)، ومقياس رهاب الحمل إعداد Nunes et al., (2020) والذي يتكون من ستة أبعاد هي: الانعكاسات الجسمية، والشعور بالذعر، والمشاركة الاجتماعية، والتدخل في العادات اليومية، وتجنب الحمل، والتصور الذاتي للتكوفوبيا، كما وجد الباحثان أن أغلب مقاييس أنماط الخوف والموجود ضمن الدراسات التي تم الرجوع إليها عند عرض الإطار النظري تتعلق بمخاوف الأطفال مثل استبانة المخاوف الشائعة عند الأطفال إعداد محمد صوالحة، عبير عبدالكريم (2004) وغيرها، بالإضافة إلى تناولها لأنماط من الخوف لا تتناسب مع طبيعة عينة الدراسة الحالية وخصائصها النفسية وكذلك طبيعة عملها التي تفرض عليها أنماطاً مختلفة من الخوف.

ولذلك ظهرت الحاجة لإعداد مقياس جديد لأنماط الخوف، فقام الباحثان بصياغة عبارات مقياس أنماط الخوف والذي تضمن (35) عبارة وأمام كل عبارة خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً).

ولتحديد مفتاح تصحيح للمقياس فقد أعطى الباحثان لكل بديل من البدائل الخمسة السابقة درجة محددة، فعند اختيار دائماً يعطى خمس درجات، وإذا اختار غالباً يعطى أربع درجات، وعندما يختار أحياناً يعطى ثلاث درجات، وإذا اختار نادراً يعطى درجتين، إذا وقع اختياره على أبداً يعطى درجة واحدة فقط، وبذلك تكون الدرجة الأدنى لعبارات المقياس 35 درجة، والدرجة الأعلى 175 درجة.

ولغرض تحكيم المقياس تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من المحكمين المختصين في مجال الصحة النفسية وعلم النفس لإبداء آرائهم في عبارات المقياس من حيث الوضوح ومناسبتها للعينة وكذلك مدى قدرتها على قياس الهدف الأساسي الذي وضعت من أجله. ثم قام الباحثان بتطبيق المقياس في صورته الأولية على 140 من الأخصائيين العاملين بمجال التربية الخاصة وذلك بهدف معرفة الخصائص السيكومترية للمقياس والتي جاءت على النحو التالي:

(أ) **صدق المقياس:** اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على التحليل العاملي

الاستكشافي والتوكيدي:

■ التحليل العاملي الاستكشافي:

قام الباحثان بإجراء التحليل العاملي لمصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية، وتم الأخذ بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشعبات وهو اعتبار التشعبات التي تصل إلى (0,30) أو أكثر تشعبات دالة، ولإعطاء معنى سيكولوجي للأبعاد المستخرجة تم تدويرها تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفارماكس لـ كايزر Kaiser Varimax، وتم حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار KMO حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، وبلغت قيمته في تحليل هذا المقياس (0,911) أي أكبر من قيمة الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser (0,50) وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت Bartlett's Test حيث بلغت قيمته (4140) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي أمكن استخلاص خمسة أبعاد رئيسة، الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد الصحيح كما في جدول (1).

جدول (1)

تشعبات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس أنماط الخوف (ن = 140)

أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
1					0,650	19	0,767				
2					0,766	20	0,614				
3					0,780	21	0,737				
4					0,670	22					0,490
5					0,789	23					0,648
6					0,696	24					0,737
7					0,783	25					0,691
8			0,610			26					0,746
9			0,676			27					0,413

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

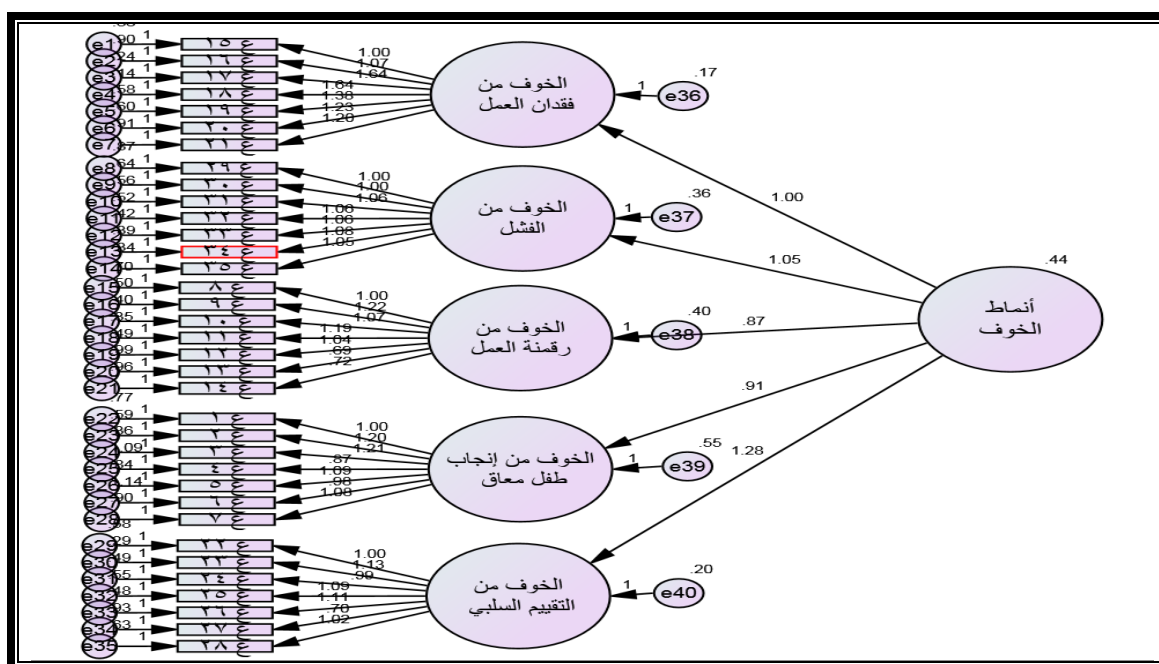
0,572					28			0,793			10
			0,420		29			0,735			11
			0,625		30			0,750			12
			0,649		31			0,625			13
			0,826		32			0,647			14
			0,829		33					0,628	15
			0,758		34					0,610	16
			0,814		35					0,718	17
										0,777	18
12,408	13,003	13,161	13,914	15,915	نسبة التباين	4,343	4,551	4,606	4,870	5,570	الجذر الكامن

يتضح من جدول (1) أن جميع عبارات المقياس تشبعت تشبعًا دالًا إحصائيًا موجبًا، وأن العبارات رقم (15، 16، 17، 18، 19، 20، 21) تشبعت على العامل الأول، وتراوحت قيمها بين (0,610-0,777)، وبلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (5,570) وفسر نسبة تباين (15,915) من التباين الكلي المفسر، وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالخوف من فقدان العمل، والعبارات رقم (29، 30، 31، 32، 33، 34، 35) تشبعت على العامل الثاني، وتراوحت قيمها بين (0,420-0,829)، وبلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (4,870) وفسر نسبة تباين (13,914) من التباين الكلي المفسر، وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالخوف من الفشل، والعبارات رقم (8، 9، 10، 11، 12، 13، 14) تشبعت على العامل الثالث، وتراوحت قيمها بين (0,610-0,793)، وبلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (4,606) وفسر نسبة تباين (13,161) من التباين الكلي المفسر، وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالخوف من رقمنة العمل، والعبارات رقم (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7) تشبعت على العامل الرابع، وتراوحت قيمها بين (0,650-0,789)، وبلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (4,551) وفسر نسبة تباين (13,003) من التباين الكلي المفسر، وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالخوف من إنجاب طفل معاق، والعبارات رقم (22، 23، 24، 25، 26، 27، 28) تشبعت على العامل الخامس، وتراوحت قيمها بين (0,413-0,746)، وبلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل

(4,343) وفسر نسبة تباين (12,408) من التباين الكلي المفسر، وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالخوف من التقييم السلبي.

■ التحليل العاملي التوكيدي:

تم حساب كل من معاملات الانحدار المعيارية، ومعاملات الانحدار اللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها كما في شكل (1) وجدولي (2) و(3).



شكل (1)

مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أنماط الخوف

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

جدول (2)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس أنماط الخوف (ن=140)

المتغير	البعد	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
أنماط الخوف	الخوف من فقدان العمل	0,846	1			
	الخوف من الفشل	0,753	1,045	0,181	5,779	***
	الخوف من رقمنة العمل	0,675	0,872	0,159	5,467	***
	الخوف من إنجاب طفل معاق	0,629	0,912	0,172	5,314	***
	الخوف من التقييم السلبي	0,885	1,280	0,195	6,562	***

يتضح من جدول (2) أن معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (0,001)، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لأنماط الخوف.

جدول (3)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقياس أنماط الخوف (ن=140)

البعد	العبرة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
الخوف من فقدان العمل	15	0,641	1,000			
	16	0,660	1,066	0,152	6,993	***
	17	0,935	1,640	0,179	9,173	***
	18	0,959	1,636	0,175	9,325	***
	19	0,817	1,383	0,167	8,305	***
	20	0,778	1,227	0,154	7,988	***
الخوف من	21	0,702	1,203	0,163	7,359	***
	29	0,702	1,00			

البعد	العبارة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الدرجة	مستوى الدلالة
الفشل	30	0,753	1,00	0,118	8,459	***
	31	0,791	1,057	0,119	8,872	***
	32	0,803	1,059	0,118	9,007	***
	33	0,833	1,059	0,114	9,325	***
	34	0,847	1,078	0,114	9,473	***
	35	0,855	1,048	0,110	9,562	***
الخوف من رقمنة العمل	8	0,715	1,00			
	9	0,828	1,224	0,131	9,379	***
	10	0,821	1,068	0,115	9,298	***
	11	0,866	1,195	0,122	9,787	***
	12	0,787	1,043	0,117	8,920	***
	13	0,511	0,691	0,119	5,782	***
	14	0,530	0,717	0,120	5,999	***
الخوف من إنجاب طفل معاق	1	0,739	1,00			
	2	0,832	1,202	0,122	9,859	***
	3	0,888	1,215	0,115	10,545	***
	4	0,623	0,868	0,120	7,244	***
	5	0,752	1,093	0,124	8,841	***
	6	0,661	0,980	0,127	7,703	***
	7	0,737	1,078	0,125	8,653	***
الخوف من التقييم السلبى	22	0,782	1,00			
	23	0,895	1,130	0,094	11,999	
	24	0,804	0,991	0,095	10,437	***
	25	0,816	1,092	0,103	10,636	***
	26	0,838	1,109	0,101	11,002	***
	27	0,569	0,699	0,101	6,904	***
	28	0,775	1,018	0,102	9,954	***

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

يتضح من جدول (3) أن معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (0,001)، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لعبارات مقياس أنماط الخوف. وتم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما في جدول (4).

جدول (4)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أنماط الخوف

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر
1	مؤشر النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية (CMIN) /DF	2,270	أقل من (5)
2	مؤشر جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	0,128	الاقتراب من الصفر
3	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0,650	(صفر) إلى (1)
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	0,602	(صفر) إلى (1)
5	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0,723	(صفر) إلى (1)
6	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	0,703	(صفر) إلى (1)
7	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0,824	(صفر) إلى (1)
8	مؤشر توكر لويس (TLI)	0,809	(صفر) إلى (1)
9	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0,822	(صفر) إلى (1)

يتضح من جدول (4) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة مقبولة مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أنماط الخوف.

(ب) الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة الأبعاد وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس كما في جدولي (5) و(6).

جدول (5)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس أنماط الخوف (ن=140)

الخوف من التقييم السلبي		الخوف من إنجاب طفل معاق		الخوف من رقمنة العمل		الخوف من الفشل		الخوف من فقدان العمل	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**0,783	22	**0,744	1	**0,743	8	**0,763	29	**0,748	15
**0,884	23	**0,811	2	**0,821	9	**0,816	30	**0,739	16
**0,841	24	**0,852	3	**0,845	10	**0,847	31	**0,885	17
**0,845	25	**0,732	4	**0,850	11	**0,827	32	**0,915	18
**0,861	26	**0,808	5	**0,807	12	**0,847	33	**0,875	19
**0,673	27	**0,771	6	**0,652	13	**0,848	34	**0,833	20
**0,832	28	**0,827	7	**0,676	14	**0,856	35	**0,789	21

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (5) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (0,01).

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

جدول (6)

معاملات الارتباط بين درجة أبعاد مقياس أنماط الخوف وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس (ن=140)

م	البعد	الخوف من فقدان العمل	الخوف من الفشل	الخوف من رقمته العمل	الخوف من إنجاب طفل معاق	الخوف من التقييم السلبي	الدرجة الكلية
1	الخوف من فقدان العمل	-					
2	الخوف من الفشل	**0,564	-				
3	الخوف من رقمته العمل	**0,595	**0,505	-			
4	الخوف من إنجاب طفل معاق	**0,527	**0,460	**0,453	-		
5	الخوف من التقييم السلبي	**0,737	**0,708	**0,477	**0,480	-	
6	الدرجة الكلية	**0,860	**0,806	**0,743	**0,739	**0,852	-

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (6) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة أبعاد مقياس أنماط الخوف وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (0,01).

(ج) ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ كما في جدول (7).

جدول (7)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس أنماط الخوف (ن=140)

م	البعد	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
1	الخوف من فقدان العمل	0,923
2	الخوف من الفشل	0,923
3	الخوف من رقمنة العمل	0,886
4	الخوف من إنجاب طفل معاق	0,901
5	الخوف من التقييم السلبي	0,917
6	الدرجة الكلية	0,959

يتضح من جدول (7) أن معاملات الثبات للأبعاد بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (0,886-0,923) وللدرجة الكلية بلغت (0,959) وجميعها معاملات ثبات جيدة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

2- مقياس الكفاءة الذاتية المدركة (إعداد الباحثان).

اطلع الباحثان على بعض المقاييس السابقة التي تناولت الكفاءة الذاتية المدركة مثل مقياس مثل مقياس الكفاءة الذاتية المدركة لـ ياسمينا محمد (2018)، وجدان خليل (2021)، رحاب صلاح (2022)، السيد رمضان (2023)، مصطفى محمد (2024) فكانت أغلبها لطلاب الجامعات، ولذلك أصبح ضرورياً اللجوء لإعداد مقياس جديد للكفاءة الذاتية المدركة لدى الأخصائيين العاملين بمجال التربية الخاصة، وقد صاغ الباحثان عبارات المقياس والذي تضمن (20) عبارة، مقسمة لـ (12) عبارة موجبة، (6) عبارات سالبة وهي العبارات التي تحمل الأرقام (3 - 6 - 10 - 13 - 16 - 20)، -أصبح المقياس في صورته النهائية 18 عبارة بعد حذف عبارتين عند إجراء التحليل العاملي كما سيأتي- وأمام كل عبارة خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً).

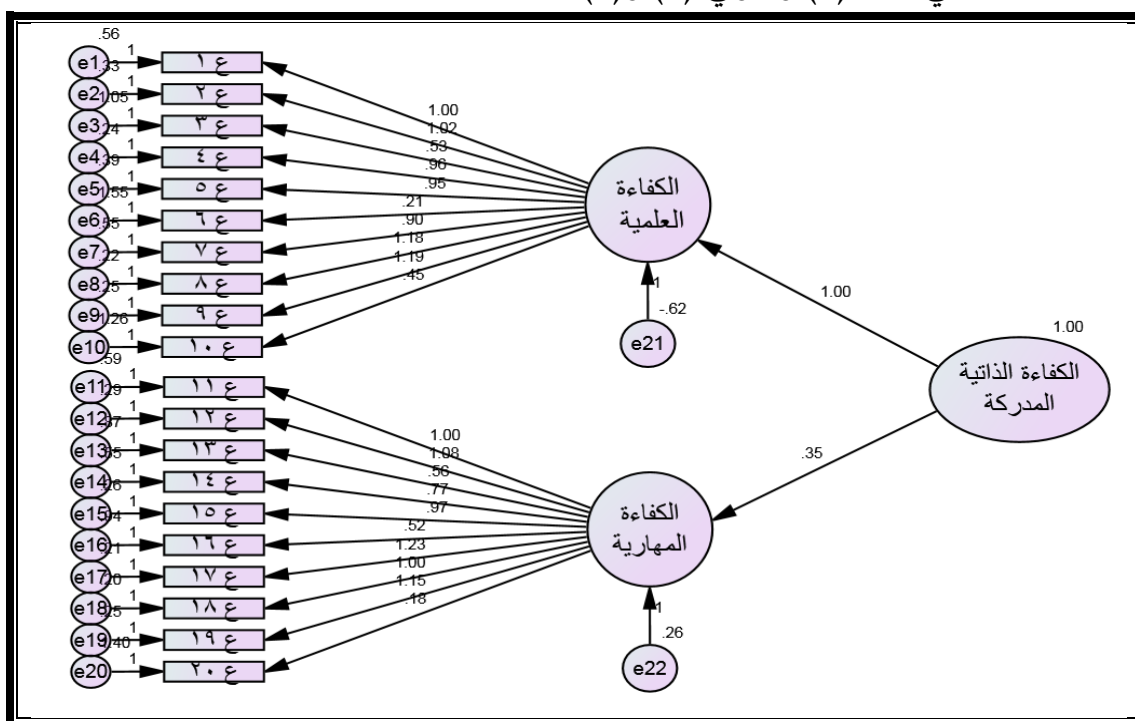
ولتحديد مفتاح تصحيح للمقياس فقد أعطى الباحثان لكل بديل من البدائل الخمسة السابقة درجة محددة، فعند اختيار دائماً يعطى خمس درجات، وإذا اختار غالباً يعطى أربع درجات، وعندما يختار أحياناً يعطى ثلاث درجات، وإذا اختار نادراً يعطى درجتين، إذا وقع اختياره على أبداً يعطى درجة واحدة فقط، والعبارات السالبة تأخذ قيم هذه الدرجات بشكل معكوس من 1-5، وبذلك تكون

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

الدرجة الأدنى لعبارات المقياس 18 درجة، والدرجة الأعلى 90 درجة طبقاً لعدد العبارات بعد إجراء التحليل العاملي.

ولغرض تحكيم المقياس تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من المحكمين المختصين في مجال الصحة النفسية وعلم النفس لإبداء آرائهم في عبارات المقياس من حيث الوضوح ومناسبتها للعينة وكذلك مدى قدرتها على قياس الهدف الأساسي الذي وضعت من أجله. ثم قام الباحثان بتطبيق المقياس في صورته الأولية على 140 من الأخصائيين العاملين بمجال التربية الخاصة وذلك بهدف معرفة الخصائص السيكومترية للمقياس والتي جاءت على النحو التالي:

(أ) **صدق المقياس:** اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على التحليل العاملي التوكيدي حيث قام الباحثان بحساب كل من معاملات الانحدار المعيارية، ومعاملات الانحدار اللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها كما في شكل (2) وجدولي (8) و(9).



شكل (2)

مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة

جدول (8)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس الكفاءة الذاتية المدركة (ن=140)

المتغير	البعد	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية المدركة	الكفاءة العلمية	1,618	1			
	الكفاءة المهارية	0,567	0,350	0,069	5,031	***

*** دالة عند مستوى 0.001

يتضح من جدول (8) أن معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (0,001)، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لبعدي مقياس الكفاءة الذاتية المدركة.

جدول (9)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة (ن=140)

البعد	العبرة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
الكفاءة العلمية	1	0,637	1			
	2	0,741	1,023	0,137	7,470	***
	3	0,302	0,526	0,157	3,358	***
	4	0,774	0,962	0,124	7,725	***
	5	0,687	0,953	0,136	7,029	***
	6	0,104	0,210	0,179	1,177	0,239
	7	0,599	0,899	0,143	6,272	***
	8	0,841	1,176	0,143	8,218	***
	9	0,828	1,187	0,146	8,130	***
	10	0,239	0,447	0,167	2,680	**
الكفاءة	11	0,626	1,000			

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

المستوى الدالة	القيمة الدرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار اللامعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	العبارة	البعد
***	7,611	0,142	1,079	0,775	12	المهارية
***	3,793	0,146	0,555	0,344	13	
***	5,676	0,135	0,766	0,538	14	
***	7,500	0,129	0,966	0,760	15	
***	3,506	0,150	0,525	0,317	16	
***	8,174	0,151	1,233	0,857	17	
***	7,843	0,127	0,997	0,808	18	
***	7,928	0,145	1,152	0,820	19	
0,290	1,059	0,170	0,180	0,093	20	

*** دالة عند مستوى 0.001 ** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (9) أن معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الدرجة دالة عند مستوى (0,001) أو (0,01) عدا العبارتين رقم (6) و(20) غير دالتين ولذلك تم حذفهما من المقياس، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لعبارات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة. وتم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما في جدول (10).

جدول (10)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر
1	مؤشر النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية (CMIN) /DF	3,639	أقل من (5)
2	مؤشر جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	0,127	الاقترب من الصفر
3	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0,677	(صفر) إلى (1)
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	0,598	(صفر) إلى (1)
5	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0,660	(صفر) إلى (1)
6	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	0,618	(صفر) إلى (1)

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر
7	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0,728	(صفر) إلى (1)
8	مؤشر توكر لويس (TLI)	0,690	(صفر) إلى (1)
9	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0,724	(صفر) إلى (1)

يتضح من جدول (10) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة مقبولة مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة.

(ب) الاتساق الداخلي:

قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة الأبعاد وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس كما في جدولي (11) و(12)

جدول (11)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة

(ن=140)

الكفاءة العلمية		الكفاءة المهارية	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0,730	11	**0,698
2	**0,758	12	**0,758
3	**0,504	13	**0,509
4	**0,755	14	**0,604
5	**0,671	15	**0,740
6	حذفت في التحليل العاملي	16	**0,508
7	**0,633	17	**0,819
8	**0,793	18	**0,776
9	**0,781	19	**0,821
10	**0,478	20	حذفت في التحليل العاملي

** دالة عند مستوى 0.01

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

يتضح من جدول (11) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (0,01).

جدول (12)

معاملات الارتباط بين درجة أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية المدركة وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس (ن=140)

م	البعد	الكفاءة العلمية	الكفاءة المهارية	الدرجة الكلية
1	الكفاءة العلمية	-		
2	الكفاءة المهارية	**0,822	-	
3	الدرجة الكلية	**0,955	**0,954	-

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (12) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية المدركة وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (0,01).
(ج) ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ كما في جدول (13).

جدول (13)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة (ن=140)

م	البعد	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
1	الكفاءة العلمية	0,839
2	الكفاءة المهارية	0,858
3	الدرجة الكلية	0,916

يتضح من جدول (13) أن قيمة معاملات الثبات لبعدي الكفاءة الذاتية المدركة بلغت (0,839)، (0,858) على الترتيب، وللدرجة الكلية بلغت (0,916)، وجميعها معاملات ثبات جيدة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

3- مقياس الأمن الوظيفي (إعداد الباحثان).

اطلع الباحثان على بعض المقاييس السابقة التي تناولت الأمن الوظيفي فوجدا أن أغلب مقاييس الأمن الوظيفي تتعلق بالعاملين بمديرية التعليم الحكومية والخاصة؛ مثل مقياس الأمن الوظيفي لـ دعاء أحمد (2018)، ليث شاكر وآخرون (2018)، ياسر فتحي وآخرون (2019)،

توانا فريدون (2022)، نهى صفوت وآخرون (2023)، ولم يعثر الباحثان على مقياس للأمن الوظيفي للأخصائيين العاملين في مجال التربية الخاصة ولذلك ظهرت الحاجة لإعداد مقياس جديد للأمن الوظيفي، فقام الباحثان بصياغة عبارات المقياس والذي تضمن (20) عبارة، مقسمة ل (13) عبارة موجبة، (7) عبارات سالبة وهي العبارات التي تحمل الأرقام (1- 5- 9- 13- 17 - 21 - 24)، وأمام كل عبارة خمسة بدائل هي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا).

ولتحديد مفتاح تصحيح للمقياس فقد أعطى الباحثان لكل بديل من البدائل الخمسة السابقة درجة محددة، فعند اختيار دائماً يعطى خمس درجات، وإذا اختار غالباً يعطى أربع درجات، وعندما يختار أحياناً يعطى ثلاث درجات، وإذا اختار نادرًا يعطى درجتين، إذا وقع اختياره على أبدًا يعطى درجة واحدة فقط، والعبارات السالبة تأخذ قيم هذه الدرجات بشكل معكوس من 1-5، وبذلك تكون الدرجة الأدنى لعبارات المقياس 24 درجة، والدرجة الأعلى 120 درجة.

ولغرض تحكيم المقياس تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من المحكمين المختصين في مجال الصحة النفسية وعلم النفس لإبداء آرائهم في عبارات المقياس من حيث الوضوح ومناسبتها للعينة وكذلك مدى قدرتها على قياس الهدف الأساسي الذي وضعت من أجله. ثم قام الباحثان بتطبيق المقياس في صورته الأولية على 140 من الأخصائيين العاملين بمجال التربية الخاصة وذلك بهدف معرفة الخصائص السيكومترية للمقياس والتي جاءت على النحو التالي:

أ) صدق المقياس: اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي:

1- التحليل العاملي الاستكشافي:

قام الباحثان بإجراء التحليل العاملي لمصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية، وتم الأخذ بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشعبات وهو اعتبار التشعبات التي تصل إلى (0,30) أو أكثر تشعبات دالة، ولإعطاء معنى سيكولوجي للأبعاد المستخرجة تم تدويرها تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفارماكس - كايزر Kaiser Varimax، وتم حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار KMO حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، وبلغت قيمته في تحليل هذا المقياس (0,904) أي أكبر من قيمة الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser (0,50) وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء التحليل

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

العاملية، كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت Bartlett's Test حيث بلغت قيمته (1931) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0,01)، وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي أمكن استخلاص ثلاثة أبعاد رئيسية، الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد الصحيح كما في جدول (14).

جدول (14)

تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الأمن الوظيفي (ن = 140)

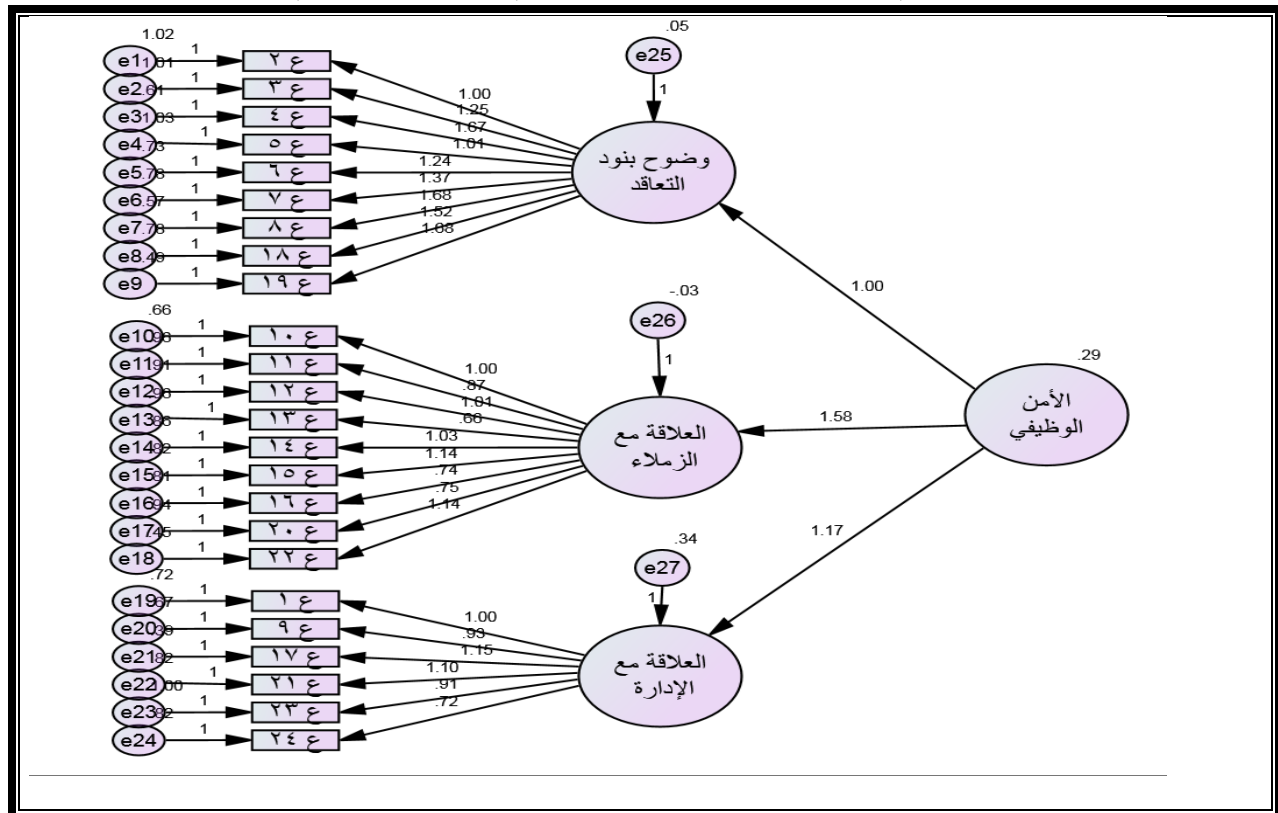
أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
1			0,696	13	0,308		
2	0,725			14	0,688		
3	0,523			15	0,307		
4	0,753			16	0,440		
5	0,344			17			0,815
6	0,302			18	0,725		
7	0,382			19	0,600		
8	0,691			20	0,360		
9			0,654	21			0,733
10		0,595		22	0,404		
11	0,763			23	0,309		
12	0,721			24	0,708		
الجذر الكامن	5,019	4,516	4,020	نسبة التباين	20,912	18,817	16,751

يتضح من جدول (14) أن جميع عبارات المقياس تشبعت تشبعًا دالًا إحصائيًا موجبًا، وأن العبارات رقم (2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 18، 19) تشبعت على العامل الأول، وتراوحت قيمها بين (0,302-0,753)، وبلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (5,019) وفسر نسبة تباين (20,912) من التباين الكلي المفسر، وفي ضوء تحليل محتويات عباراته فإنه يمكن تسميته بوضوح بنود التعاقد، والعبارات رقم (10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 20، 22) تشبعت على العامل الثاني، وتراوحت قيمها بين (0,307-0,763)، وبلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (4,516) وفسر

نسبة تباين (18,817) من التباين الكلي المفسر، وفي ضوء تحليل محتوي عباراته فإنه يمكن تسميته بالعلاقة مع الزملاء، والعبارات رقم (1، 9، 17، 21، 23، 24) تشبعت على العامل الثالث، وتراوحت قيمها بين (0,309-0,815)، وبلغت قيمة الجذر الكامن لهذا العامل (4,020) وفسر نسبة تباين (16,751) من التباين الكلي المفسر، وفي ضوء تحليل محتوي عباراته فإنه يمكن تسميته بالعلاقة مع الإدارة.

2- التحليل العاملي التوكيدي:

تم حساب كل من معاملات الانحدار المعيارية، ومعاملات الانحدار اللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها كما في شكل (3) وجدولي (15) و(16).



شكل (3)

مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأمن الوظيفي

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

جدول (15)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس الأمن الوظيفي (ن=140)

المتغير	البعد	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
الأمن الوظيفي	وضوح بنود التعاقد	0,929	1			
	العلاقة مع الزملاء	1,026	1,577	0,296	5,322	***
	العلاقة مع الإدارة	0,734	1,173	0,238	4,922	***

*** دالة عند مستوى 0.001

يتضح من جدول (15) أن معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (0,001)، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لأبعاد مقياس الأمن الوظيفي.

جدول (16)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقياس الأمن الوظيفي (ن=140)

البعد	العلاقة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
وضوح بنود التعاقد	2	0,496	1,000			
	3	0,583	1,251	0,247	5,061	***
	4	0,776	1,666	0,284	5,859	***
	5	0,496	1,010	0,221	4,579	***
	6	0,641	1,239	0,232	5,336	***
	7	0,666	1,372	0,252	5,447	***
	8	0,787	1,676	0,284	5,896	***
	18	0,705	1,524	0,272	5,602	***
	19	0,811	1,680	0,281	5,969	***
العلاقة مع الزملاء	10	0,712	1,000			
	11	0,588	0,867	0,130	6,684	***
	12	0,658	1,013	0,135	7,485	***
	13	0,487	0,664	0,120	5,532	***

البعد	العبارة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
	14	0,673	1,028	0,134	7,647	***
	15	0,718	1,139	0,139	8,163	***
	16	0,563	0,77	0,116	6,398	***
	20	0,534	0,746	0,123	6,076	***
	22	0,814	1,142	0,123	9,249	***
العلاقة مع الإدارة	1	0,709	1,000			
	9	0,695	0,927	0,122	7,579	***
	17	0,844	1,146	0,127	9,029	***
	21	0,722	1,103	0,140	7,861	***
	23	0,615	0,910	0,135	6,737	***
	24	0,562	0,719	0,117	6,163	***

*** دالة عند مستوى 0.001

يتضح من جدول (16) أن معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (0,001)، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لعبارات مقياس الأمن الوظيفي. وتم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما في جدول (17).

جدول (17)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأمن الوظيفي

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر
1	مؤشر النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية (CMIN) /DF	2,439	أقل من (5)
2	مؤشر جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	0,133	الاقتراب من الصفر
3	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0,728	(صفر) إلى (1)
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	0,672	(صفر) إلى (1)
5	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0,705	(صفر) إلى (1)

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر
6	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	0,673	(صفر) إلى (1)
7	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0,802	(صفر) إلى (1)
8	مؤشر توكر لويس (TLI)	0,778	(صفر) إلى (1)
9	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0,799	(صفر) إلى (1)

يتضح من جدول (17) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة مقبولة مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأمن الوظيفي.

(ب) الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة الأبعاد وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس كما في جدولي (18) و(19).

جدول (18)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الأمن الوظيفي (ن=140)

وضوح بنود التعاقد		العلاقة مع الزملاء		العلاقة مع الإدارة	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
2	**0,621	10	**0,742	1	**0,768
3	**0,675	11	**0,681	9	**0,752
4	**0,819	12	**0,726	17	**0,863
5	**0,569	13	**0,591	21	**0,779
6	**0,685	14	**0,739	23	**0,652
7	**0,706	15	**0,710	24	**0,653
8	**0,810	16	**0,636		
18	**0,716	20	**0,609		
19	**0,782	22	**0,797		

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (18) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (0,01).

جدول (19)

معاملات الارتباط بين درجة أبعاد مقياس الأمن الوظيفي وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس (ن=140)

م	البعد	وضوح بنود التعاقد	العلاقة مع الزملاء	العلاقة مع الإدارة	الدرجة الكلية
1	وضوح بنود التعاقد	-			
2	العلاقة مع الزملاء	**0,799	-		
3	العلاقة مع الإدارة	**0,643	**0,692	-	
4	الدرجة الكلية	**0,922	**0,934	**0,835	-

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (19) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة أبعاد مقياس الأمن الوظيفي وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (0,01).

(ج) ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ كما في جدول (20).

جدول (20)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الأمن الوظيفي (ن=140)

م	البعد	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
1	وضوح بنود التعاقد	0,877
2	العلاقة مع الزملاء	0,865
3	العلاقة مع الإدارة	0,838
4	الدرجة الكلية	0,938

يتضح من جدول (20) أن معاملات الثبات للأبعاد بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (0,838-0,877) وللدرجة الكلية بلغت قيمتها (0,938) وجميعها معاملات ثبات جيدة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

نتائج البحث وتفسيرها:

نتيجة الفرض الأول:

نص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل، والدرجة الكلية) والأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة."

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين درجات بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل، والدرجة الكلية) والأمن الوظيفي (وضوح بنود التعاقد، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة، والدرجة الكلية) لدى العاملين بمجال التربية الخاصة، كما في جدول (21).

جدول (21)

معاملات الارتباط بين درجات أنماط الخوف والأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة (ن=300)

الأمن الوظيفي				أنماط الخوف
الدرجة الكلية	العلاقة مع الإدارة	العلاقة مع الزملاء	وضوح بنود التعاقد	
**0,499-	**0,669-	**0,423-	**0,324-	الخوف من فقدان العمل
**0,262-	**0,389-	**0,208-	**0,159-	الخوف من الفشل
**0,235-	**0,340-	**0,190-	*0,145-	الخوف من رقمنة العمل
**0,267-	**0,413-	**0,206-	**0,156-	الخوف من إنجاب طفل معاق
**0,325-	**0,480-	**0,248-	**0,207-	الخوف من التقييم السلبي
**0,400-	**0,576-	**0,321-	**0,249-	الدرجة الكلية

* دالة عند مستوى 0.05 ** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (21) أن قيم معاملات الارتباط بين درجات بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل، والدرجة الكلية) والأمن الوظيفي (وضوح بنود التعاقد، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة، والدرجة الكلية) لدى العاملين بمجال التربية الخاصة، دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0,01) أو (0,05)؛ وهذا يعني قبول الفرض الأول، أي أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين درجات بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من

رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل، والدرجة الكلية) والأمن الوظيفي (وضوح بنود التعاقد، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة، والدرجة الكلية) لدى العاملين بمجال التربية الخاصة.

ويمكن من خلال عرض نتائج الفرض الأول القول بأنها تتفق مع نتائج دراسة (2024) Birr et al., والتي توصلت إلى أن تهيئة بيئات مُمَكِّنة يمكن أن يلعب دورًا حاسمًا في التخفيف من حدة الخوف من الفشل، بالإضافة إلى خفض الإرهاق العاطفي والجسدي. كما أشارت نتائج دراسة (2024) Duong et al., إلى أن الخوف من الفشل لدى الأفراد رواد الأعمال يُؤثر سلبيًا على تأثيرات التعليم والتعلم.

ويفسر الباحثان النتيجة المتعلقة بالفرض الأول بأن العلاقة بين الخوف من فقدان العمل وكذلك خوف الأخصائيين من الفشل في المهام الموكلة إليهم في رعاية ذوي الإعاقة والأمن الوظيفي ترتبط بوضوح بالبعد الأول من أبعاد الأمن الوظيفي وهو وضوح بنود التعاقد الوظيفي، فعندما تكون بنود العقد واضحة وتحمي حقوق العاملين في المؤسسة مثل تحديد الرواتب وكيفية الحصول على المكافآت والتأمينات وشروط إنهاء الخدمة... الخ، فإن الموظف يشعر بالاستقرار الوظيفي بشكل أكبر ويقل لديه القلق من فقدان وظيفته، وعلى العكس من ذلك فعندما تكون بنود التعاقد غير واضحة أو مبهمّة، حينها يشعر الموظف بعدم الأمان الوظيفي والقلق المستمر بشأن مستقبل وظيفته، مما قد يؤثر سلبيًا على أدائه وإنتاجيته.

يضاف لما سبق أن هذه العلاقة قائمة أيضا وبشكل دال إحصائياً مع الأبعاد الأخرى للأمن الوظيفي والمتعلقة بمدى توافر الشفافية الإدارية مع الأخصائيين والتي من خلالها تتضح آليات التقييم العادل، الترقيات، أو الجزاءات، مما يُسهم في إيجاد بيئة عمل أكثر استقرارًا ويقلل من مخاوف الأخصائيين ويزداد لديهم الإحساس بالأمن الوظيفي، فافتقار العقود للبنود التي من خلالها يمكن ضمان حقوق الأخصائيين يزيد من القلق والخوف لديهم.

كما أن خوف الأخصائيين من أن يحدث لهم تقييم سلبي من مديرهم يشعرهم بإمكانية فقدانهم لوظائفهم في أي وقت، خاصة إذا كان هذا التقييم غير عادل أو لا يتم بشكل موضوعي وخضوعه للذاتية من قبل المديرين.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة توانا فريدون (2022) التي توصلت إلى أن الموظفين غير المطمئنين على مستقبلهم الوظيفي لا يمكنهم الاعتماد بشكل كبير على دخلهم من وظيفتهم

كمصدر رئيس للدخل، وبالتالي تقل كفاءة الموظفين في أداء واجباتهم، فتتخفض بذلك جودة عملهم.

ويتفق أيضاً مع نتائج دراسة نهى صفوت، وآخرون (2023) حيث توصلت إلى أن ضعف شعور العاملين بالأمن الوظيفي والاطمئنان يكون نتيجة لقلّة شعورهم بالاستقرار المهني والوظيفي، كذلك عدم تلبية إشباع حاجاتهم النفسية والمادية والاجتماعية وضعف مساندة العاملين من قبل الإدارة، بالإضافة لوجود الصراعات في مؤسسة العمل يؤثر سلباً على جودة العمل ومخرجاته.

وباعتبار أغلب الأخصائيين العاملين بمجال التربية الخاصة يعملون بمراكز خاصة وليست حكومية فإن هذه النتائج السابقة تتفق أيضاً مع نتائج دراسة (Faremi 2017) أن مستوى الأمن الوظيفي كان متوسطاً لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة.

كما ترتبط علاقة الأخصائيين العاملين بزملائهم بمقدار شعورهم بالأمن الوظيفي؛ فبيئة العمل كلما كانت قائمة على الاحترام المتبادل بين الأخصائيين ولم تكن بيئة عمل قائمة على الصراعات والنزاعات كلما أسهمت في إحساس الأخصائيين بالأمن الوظيفي والاستقرار النفسي تجاه وظائفهم ومصدر دخلهم.

وبناء على ما سبق يؤكد الباحثان أنه كلما كان العقد أكثر وضوحاً وعدالة وكانت العلاقات مع الزملاء والإدارة علاقة سوية ازداد شعور الموظف بالاستقرار النفسي، بما ينعكس إيجاباً على أدائه المهني، وكلما احتوى العقد على بنود غامضة أو غير واضحة أو كانت الإدارة غير عادلة في قراراتها، أو تعنت الزملاء في علاقاتهم فإن ذلك يؤثر سلباً على الأخصائيين ومستوى انتاجيتهم وانخفض شعورهم بالأمن الوظيفي.

ويمكن للباحثين أيضاً تحليل العلاقة بين الخوف من إنجاب طفل معاق والشعور بالأمن الوظيفي من خلال العوامل النفسية والاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على الأخصائيين، فالأخصائيون الذين يشعرون بعدم الأمان الوظيفي يكونون أكثر عرضة للضغوط النفسية لأنهم يتحملون تكاليف الرعاية الصحية والتعليمية لأطفالهم، يضاف إلى ذلك أن خوف الأخصائيين من إنجاب طفل معاق قد يزيد من القلق بشأن مدى قدرتهم على توفير بيئة مادية وتعليمية مناسبة لهم، خصوصاً إذا كان شعورهم بالأمن الوظيفي منخفضاً.

وعلى العكس من ذلك فإن الأخصائي إذا كان له عقد واضح البنود يضمن له دخلاً ثابتاً وتأميناً صحياً دائماً، فإن ذلك يقلل من القلق المرتبط برعاية الطفل المعاق خاصة وأن ذلك يضمن

له الموارد المالية اللازمة لتقديم الدعم المناسب لطفله إذا كان معاقاً، أما في بيئة العمل غير المستقرة، فقد يكون هذا الخوف أكثر حدة بسبب عدم القدرة على تحمل تكاليف العلاج والتأهيل. كما أن بعض الوظائف توفر سياسات إدارية داعمة للأخصائيين والأخصائيات مثل الإجازات الخاصة، وساعات العمل المرنة، وتقديم الدعم النفسي والمادي للأسر التي لديها أطفال معاقين، وفي حال غياب هذه المرونة الإدارية في مكان العمل فإن ذلك قد يؤدي إلى زيادة مخاوف الأفراد من عدم القدرة على التوفيق بين مسؤوليات العمل ورعاية طفل معاق. وقد يشعر الأخصائيون بالضغط الاجتماعي والمالية خاصة إذا كانوا يخشون من عدم القدرة على التعامل مع احتياجات طفل يعاني من إعاقة.

ومما سبق يمكن القول إن استشعار الأخصائيين للأمن الوظيفي يلعب دوراً مهماً في التخفيف من مخاوفهم التي تكون مرتبطة بإنجاب طفل معاق، حيث يساهم في توفير الموارد المالية اللازم لمواجهة التحديات المستقبلية والتي من ضمنها احتمالية إنجاب طفل معاق. وتشير النتائج السابقة أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الأمن الوظيفي بأبعاده ودرجته الكلية وبين خوف الأخصائيين من رقمنة العمل وتحوله للتكنولوجيا، والعلاقة بينهما سلبية بمعنى أنه كلما زاد خوف الأخصائيين من رقمنة العمل كلما انخفض شعورهم بالأمن الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Oluwalola 2015) والتي أوضحت أن رهاب التكنولوجيا يمكن أن يسبب مشكلة للأفراد في التعلم؛ حيث تؤدي إلى فقدان الأفراد اهتمامهم بالتعلم والبحث عن المساعدة، كما أشارت نتائج دراسة (Khasawneh 2018) إلى أن الأفراد قد يعانون من مشاعر نفسية سلبية كالخوف والتوتر والقلق عند استخدام أو احتمال استخدام تقنيات تكنولوجيا مختلفة.

ولعل هذه العلاقة الارتباطية السلبية بين الخوف من رقمنة العمل وتحوله للتكنولوجيا وبين الإحساس بالأمن الوظيفي لدى الأخصائيين نابعة من اطمئنان الأخصائيين نفسياً لضوابط العمل واستقرارهم الوظيفي، فمهما تطلب العمل أعمالاً إلكترونية سواء في التقييم أو وضع الخطط التربوية الفردية أو حتى البرامج التأهيلية فإن الأخصائيين يحاولون التوافق مع ذلك طالما أحسوا بالأمن الوظيفي بشكل واضح، أما في حالة فقدان الإحساس بالأمن الوظيفي فإن متطلبات العمل الرقمية والتكنولوجية تزيد من مشاعر الخوف والقلق لدى الأخصائيين.

نتيجة الفرض الثاني:

نص الفرض الثاني على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل، والدرجة الكلية) والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة."

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين درجات بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل، والدرجة الكلية) والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة، كما في جدول (22).

جدول (22)

معاملات الارتباط بين درجات أنماط الخوف والأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة (ن=300)

الكفاءة الذاتية المدركة			أنماط الخوف
الدرجة الكلية	الكفاءة المهنية	الكفاءة العلمية	
*0,226-	**0,168-	0,073-	الخوف من فقدان العمل
**0,270-	**0,261-	**0,254-	الخوف من الفشل
**0,360-	**0,363-	**0,324-	الخوف من رقمنة العمل
**0,279-	**0,314-	**0,219-	الخوف من إنجاب طفل معاق
*0,141-	**0,158-	0,110-	الخوف من التقييم السلبي
**0,288-	**0,311-	**0,238-	الدرجة الكلية

* دالة عند مستوى 0.05 ** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (22) أن قيم معاملات الارتباط بين درجات بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل، والدرجة الكلية) والكفاءة الذاتية المدركة (الكفاءة العلمية، والكفاءة المهنية، والدرجة الكلية) لدى العاملين بمجال التربية الخاصة، دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0,01) أو (0,05)، عدا العلاقة بين الكفاءة العلمية والخوف من فقدان العمل، والعلاقة بين

الكفاءة العلمية والخوف من التقييم السلبي غير دالة إحصائياً؛ وهذا يعني قبول الفرض الثاني جزئياً، أي أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين درجات بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل) والكفاءة الذاتية المدركة (الكفاءة العلمية، والكفاءة المهارية، والدرجة الكلية) لدى العاملين بمجال التربية الخاصة عدا العلاقة بين الكفاءة العلمية والخوف من فقدان العمل، والعلاقة بين الكفاءة العلمية والخوف من التقييم السلبي غير دالة إحصائياً.

وبالنظر لنتائج الفرض الثاني يتضح أنها تتفق مع نتائج دراسة (Huang 2021) والتي توصلت إلى ارتباط الكفاءة الذاتية بالخوف من الفشل ارتباطاً سلبياً؛ بما يعني أنه كلما زادت الكفاءة الذاتية للفرد كلما انخفض خوفه من الفشل، وتوصلت دراسة (Lee, & Kang 2024) إلى أن الكفاءة الذاتية مرتبطة بشكل كبير بالخوف من الفشل، وفي سبيل ذلك اقترحت الدراسة أنه لتعزيز الأداء لابد من تعزيز ثقة العامل بنفسه.

وتختلف نتائج الفرض الحالي مع نتائج دراسة (Margulieux et al., 2024) والتي توصلت إلى أنه لا توجد أي ارتباطات بين الخوف من الفشل والكفاءة الذاتية، سواءً في الاختبارات القبلية أو البعدية، باعتبار أن الخوف من الفشل سمة فريدة لكل شخص.

ويفسر الباحثان نتائج هذا الفرض بأن الكفاءة الذاتية ذات تأثير واضح على مشاعر الأخصائيين والجانب النفسي لديهم، فاستشعار الأخصائي لكفاءته العملية النظرية يجعله مطمئن ولا يستشعر الخوف من فشله في عمله أو المهام الموكلة إليه.

ويتعزز هذا الشعور بالأمن خاصة في حالة الكفاءة العملية المهارية والتي ترتبط سلباً بجميع أبعاد أنماط الخوف، مما يشير إلى أن كفاءة الأخصائيين المهارية وقدرتهم على العمل بشكل مؤثر في مهارات الأطفال المعاقين يزيد لديهم إحساسهم بالأمن الوظيفي؛ فلا يتخوفون من الفشل أو من فقدان العمل، كما أن مهاراتهم هذه تجعلهم مطمئنين لتقييم مدراءهم لهم، بالإضافة لتمسك الأماكن التي يعملون بها بهؤلاء الأخصائيين نظراً لكفاءتهم العملية فلا يُعطي المسؤولون اهتماماً كبيراً للجانب الرقمي أو التكنولوجي في العملي طالما كان هؤلاء الأخصائيين قادرين على التأثير إيجاباً في حياة الأشخاص المعاقين في هذه المراكز أو المؤسسات.

إن قدرة الأخصائيين على أداء مهامهم بثقة وكفاءة تؤثر على شعورهم بالاستقرار المهني والوظيفي، فعندما يتمتعون بكفاءة ذاتية مرتفعة، يكونون أكثر قدرة على مواجهة تحديات العمل واتخاذ القرارات المناسبة، مما يعزز شعورهم بالأمن الوظيفي.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Margulieux et al., 2024) التي أن الأفراد الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية أعلى، وخوف أقل من الفشل يعتمدون على كفاءتهم العلمية والعملية في مواجهة التحديات أكثر من اعتمادهم على التكنولوجيا الحديثة.

يضاف لما سبق أن الأخصائيين ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة يكونون أكثر استعداداً للتعامل مع المتطلبات التكنولوجية في المراكز أو المؤسسات التي يعملون بها؛ فيقلل ذلك من مخاوفهم بشأن فقدان وظائفهم، كما أنهم يسعون دائماً لتطوير مهاراتهم النظرية والعملية مما يزيد من فرصهم في الحفاظ على وظائفهم.

وفيما يتعلق بالخوف من تقييم مديريهم لهم تقييماً سلبياً فكلما كان لدى الأخصائيين شعور بالكفاءة الذاتية كلما انخفضت مخاوفهم بشأن تقييم أدائهم أو احتمالية الاستغناء عنهم، حيث يعتمدون بشكل كبير على مهاراتهم العملية وقدرتهم على تحقيق نتائج إيجابية مع الأطفال المعاقين، ويتفق مع ذلك نتائج دراسة أحمد جمال، مصطفى محمد (2023) التي توصلت إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية ومعايير التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. ويرى الباحثان أن هذا يعني ضرورة اهتمام الإدارات في المؤسسات التي يعمل بها الأخصائيون مع ذوي الإعاقة بتقديم الدعم الدائم لهم والتعليم المستمر رفعاً لكفاءتهم العلمية والعملية.

ويتسق التفسير السابق مع نتائج الفرض الثاني والتي أظهرت عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الكفاءة العلمية النظرية وبين الخوف من التقييم السلبي أو فقدان العمل، وذلك للثقة العالية لدى الأخصائيين في مهاراتهم العملية وقدرتهم على إحداث فارق في حياة الأشخاص المعاقين مما يعني تمسك المراكز أو المؤسسات بهم نتيجة لخبرتهم العملية بغض النظر عن خبرتهم النظرية.

وتظهر التفسيرات السابقة الحاجة الضرورية للتطوير والتعلم المستمر للأخصائيين، مما يزيد من إحساسهم بالأمن الوظيفي ويجعلهم أكثر فاعلية في مواجهة تحديات العمل الحالية أو المحتملة.

نتيجة الفرض الثالث:

نص الفرض الثالث على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المشاركين في البحث من العاملين بمجال التربية الخاصة في بعض أنماط الخوف وفقاً للنوع (ذكور - إناث)."

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" كما في جدول (23).

جدول (23)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات بعض أنماط الخوف لدى العاملين بمجال التربية الخاصة بالنسبة لمتغير النوع (ن=300)

أنماط الخوف	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الخوف من فقدان العمل	ذكور	130	19,92	7,87	0,497	0,620
	إناث	170	19,48	7,22		
الخوف من الفشل	ذكور	130	18,89	7,17	0,236	*0,05
	إناث	170	20,79	6,69		
الخوف من رقمنة العمل	ذكور	130	17,13	7,12	1,21	0,226
	إناث	170	18,01	5,43		
الخوف من إنجاب طفل معاق	ذكور	130	18,64	8,25	3,42	**0,01
	إناث	170	21,61	6,75		
الخوف من التقييم السلبي	ذكور	130	20,93	7,23	0,850	0,396
	إناث	170	20,24	6,77		
الدرجة الكلية	ذكور	130	95,53	31,18	1,40	0,161
	إناث	170	100,16	25,85		

* دالة عند مستوى 0.05 ** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (23) أن قيم "ت" المحسوبة غير دالة إحصائياً في أنماط الخوف (الخوف من فقدان العمل، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من التقييم السلبي، الدرجة الكلية لأنماط الخوف) بالنسبة لمتغير النوع، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

(الخوف من فقدان العمل، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من التقييم السلبي، الدرجة الكلية لأنماط الخوف) بين متوسطي درجات العاملين بمجال التربية الخاصة الذكور والإناث، بينما قيم "ت" المحسوبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01) أو (0,05) في نمطي الخوف من الفشل والخوف من إنجاب طفل معاق بالنسبة لمتغير النوع، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نمطي الخوف من الفشل والخوف من إنجاب طفل معاق بين متوسطي درجات العاملين بمجال التربية الخاصة الذكور والإناث لصالح الإناث.

ويفسر الباحثان نتيجة الفرض الثالث بأن الأخصائيين ذكوراً وإناثاً يواجهون نفس التحديات في بيئة العمل، بالإضافة إلى أن أنماط الخوف غالباً ما ترتبط بنفس الخبرات العملية في بيئة المؤسسات أو المراكز التي ترعى ذوي الإعاقة، ونتيجة لارتباط الجانب المعرفي بالجانب الوجداني فإن مشاعر الخوف لا يوجد بها فروق بين الذكور والإناث بما يعني أنه يتبنون مشاعر متقاربة في بيئة العمل.

ويتكامل مع هذا التفسير أيضاً أن الدعم سواء المادي أو المعنوي الذي تقدمه المراكز والمؤسسات الخاصة القائمة على رعاية ذوي الإعاقة يتشابه إلى حد بعيد بين الأخصائيين والأخصائيات مما يعني أنهم يتبنون نفس استراتيجيات التأقلم مع طبيعة العمل وما يتعلق به من مخاوف؛ وبالتالي لا تظهر الفروق بينهم في أنماط الخوف المدروسة.

ويضاف إلى ذلك أن العمل مع الأطفال ذوي الإعاقة يتطلب درجة عالية من التعاون وكذلك التعاطف الوجداني مما يُوجد حالة من التساوي في المشاعر الوجدانية بين الأخصائيين والأخصائيات؛ وهذا يفسر عدم وجود فروق بينهم في مشاعر الخوف بشكل عام.

وتفصيلاً للتفسير السابق فإن استواء الأخصائيين والأخصائيات في الخوف مثلاً من فقدان العمل أو الفشل في المهام الموكلة إليهم أو خوفهم من التقييم السلبي من مديريهم فإنه قد يرجع إلى تساوي الضغوط والتحديات التي يتعرضون لها، ومتطلبات العمل منهم تكاد تكون واحدة مما ينفي الفروق بينهم في أنماط الخوف السابقة.

ونتيجة للتوقعات الاجتماعية المتشابهة تقريباً من الذكور والإناث العاملين في مجال التربية الخاصة؛ والمتعلقة بتحمل المسؤولية الاجتماعية نحو الأبناء الحاليين أو المحتمل إنجابهم مستقبلاً، فإن الأخصائيين والأخصائيات يستشعرون قدراً من الخوف من إنجاب أطفال معاقين، ويرتبط ذلك

بشكل واضح بما يروونه يومياً من معاناة أهالي هؤلاء المعاقين من ضغوط نفسية ومادية واجتماعية نحو تربية ورعاية أبنائهم المعاقين.

غير أن الإناث يظهرن مستوى أعلى في متوسط درجة الخوف من إنجاب طفل معاق، ولعل ذلك يرتبط بشكل مباشر بطبيعة تحمل المسؤولية داخل المنزل ورعاية الأطفال خاصة المعاقين منهم، ولعل هذا الحمل الثقيل يكون على كاهل الإناث أكثر من الذكور باعتبار انشغال الآباء خارج البيت طوال أوقات اليوم تحصيلاً للدخل الذي يمكن أن يتوافق مع متطلبات الأسرة.

ويتفق مع هذا التفسير النتيجة التي توصلت إليها دراسة ضحى عادل (2008) والتي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية للأمهات في درجة الخوف من الإنجاب. ويعني ذلك وجود الخوف من الإنجاب لدى الإناث بشكل مؤكد؛ غير أن الدراسة المشار إليها تناولت الخوف من الإنجاب بشكل عام.

وتتشابه النتائج أيضاً في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الخوف من رقمنة العمل أو تحوله كاملاً للتدخل التكنولوجي، ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب الأخصائيين والأخصائيات يركزون بشكل كبير على المهارات العملية في التدخل والتأهيل لذوي الإعاقة؛ بمعنى أنهم يهتمون بفنيات التأهيل أكثر من اهتمامهم بالجانب التقني في عمليات التشخيص أو التأهيل، وبالتالي عندما يُطلب منهم التعامل تكنولوجياً مع بيانات المعاقين ووضع خطط تربوية فردية لهم وإعادة عملية التقويم بشكل رقمي وتكنولوجي فإنه ينتابهم الخوف من ذلك، وعليه فإنه لا توجد فروق بينهم في نمط الخوف من رقمنة العمل.

وقد يرجع عدم وجود فروق في الخوف من رقمنة العمل إلى سهولة الوصول للتعليم التقني والرقمي، كما أن التدريب على استخدام التكنولوجيا في المجالات العامة أو مجالات رعاية ذوي الإعاقة أصبح ميسوراً ومتاحاً لجميع الأخصائيين والأخصائيات، بالإضافة لتشجيع بيئة العمل على إتقان الجانب التكنولوجي في مجال خدمة ذوي الإعاقة، كما أن ثقافة العمل أحياناً ما تشجع العاملين على استخدام التكنولوجيا في تخصصهم، بما يساعد كلاً من الذكور والإناث على التكيف والتأقلم مع الأدوات الرقمية المستحدثة.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Oluwalola 2015) والتي أظهرت رهاب التكنولوجيا يُمكن أن يُسبب مشكلةً للأفراد في التعلم؛ حيث يفتقرون إلى المهارات الأساسية في الحاسوب

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

والتكنولوجيا، ويترددون في تعلم استخدام أساليب تعليمية جديدة، ومشاعرهم تجاه أجهزة الحاسوب وأنظمة التعلم الإلكتروني سلبية.

وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة (Khasawneh 2018) التي توصلت إلى أن الأفراد قد يعانون من مشاعر نفسية سلبية كالخوف والتوتر والقلق عند استخدام أو احتمال استخدام تقنيات تكنولوجيا متقدمة.

نتيجة الفرض الرابع:

نص الفرض الرابع على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المشاركين في البحث من العاملين بمجال التربية الخاصة في الأمن الوظيفي وفقاً للنوع (ذكور - إناث).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" كما في جدول (24).

جدول (24)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة بالنسبة لمتغير النوع (ن=300)

الأمن الوظيفي	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
وضوح بنود التعاقد	ذكور	130	28,78	8,27	0,11	0,90
	إناث	170	28,68	7,19		
العلاقة مع الزملاء	ذكور	130	28,55	8,15	0,59	0,55
	إناث	170	29,07	7,02		
العلاقة مع الإدارة	ذكور	130	19,55	5,63	1,11	0,26
	إناث	170	20,24	5,10		
الدرجة الكلية	ذكور	130	76,89	20,12	0,51	0,60
	إناث	170	78,00	17,26		

يتضح من جدول (24) أن قيم "ت" المحسوبة غير دالة إحصائياً في الأمن الوظيفي (وضوح بنود التعاقد، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة، والدرجة الكلية) بالنسبة لمتغير النوع، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي (وضوح بنود التعاقد،

والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة، والدرجة الكلية) بين متوسطي درجات العاملين بمجال التربية الخاصة الذكور والإناث.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة غرام رايا، ونوار الحمّد (2023) التي لم تظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية بين معلمي المدارس الحكومية يُعزى لمتغير النوع. في حين أنها تختلف مع نتائج دراسة Faremi (2017) التي توصلت إلى وجود فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

ويمكن للباحثين أن يُفسروا النتيجة السابقة من خلال القول بأن بيئة العمل في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة قد تكون مشجعة على التعاون والمشاركة فيما بين الأخصائيين والأخصائيات مما يساعد على خفض أو نفي الفروق بين الذكور والإناث.

كما أن توفير فرص التعلم المستمر والتطوير المهني لكل من الذكور والإناث يعزز لديهم الشعور بالأمن الوظيفي، فاكتماب المهارات العملية بشكل دائم يعزز ثقة العامل بنفسه وبالتالي يزداد لديه الشعور بالأمن الوظيفي.

ويحتمل أن تكون القواعد المعمول بها في المؤسسات ومراكز رعاية المعاقين التي تم دراسة العاملين فيها توفر احتياجات جميع العاملين؛ هي السبب في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث، خاصة وأنه وبفعل التغيرات الاجتماعية والثقافية التي تدعو لمبدأ المساواة بين الجنسين انخفضت الفروق بينهما.

ويشار أيضاً لعامل آخر تم ذكره في تفسير فروض سابقة وهو أن هناك مجموعة من العوامل التي يمكنها أن تقلل من الفروق بين الذكور والإناث في الشعور بالأمن الوظيفي ومنها الخبرات السابقة المتشابهة للأخصائيين والأخصائيات، وقدرتهم على التكيف مع متغيرات بيئة العمل وما تتطلبه للحفاظ على الوظيفة الحالية مما يجعلهم يشعرون بنفس الدرجة من الأمان والاستقرار.

ويؤدي تحسين العلاقات بين جميع العاملين في المراكز أو المؤسسات سواء الزملاء أو العلاقة مع الإدارة، بالإضافة للدعم الإداري سواء النفسي أو الإداري الذي يُعزز المساواة بين الجنسين في مكان العمل، ويمنع التحيز وتقدير الكفاءات بغض النظر عن النوع واحترام التخصص؛ يؤدي كل ذلك إلى تقليل الفروق في القلق أو التوتر المتعلق بإمكانية فقدان العمل.

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

يضاف إلى ذلك أن طبيعة العمل في مجال التربية الخاصة تعتمد بشكل كبير على المهارات المهنية والكفاءة والتي تتطلب التعاون والعمل الجماعي بين الأخصائيين والأخصائيات، كما أنها تركز على الجوانب الإنسانية أكثر من النوع؛ وبالتالي تقلل الفروق بين الذكور والإناث في جانب الإحساس بالأمن الوظيفي.

نتيجة الفرض الخامس:

نص الفرض الخامس على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المشاركين في البحث من العاملين بمجال التربية الخاصة في الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً للنوع (ذكور - إناث).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" كما في جدول (25).

جدول (25)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة بالنسبة لمتغير النوع (ن=300)

الكفاءة الذاتية المدركة	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الكفاءة العلمية	ذكور	130	35,04	6,10	1,79	0,07
	إناث	170	33,88	5,14		
الكفاءة المهارية	ذكور	130	36,43	6,11	2,33	*0,05
	إناث	170	34,90	5,19		
الدرجة الكلية	ذكور	130	71,47	11,84	2,16	*0,05
	إناث	170	68,78	9,66		

* دالة عند مستوى 0.05

يتضح من جدول (25) أن قيم "ت" المحسوبة غير دالة إحصائياً في الكفاءة العلمية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في الكفاءة المهارية والدرجة الكلية للكفاءة الذاتية المدركة بالنسبة لمتغير النوع، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة العلمية بين متوسطي درجات العاملين بمجال التربية الخاصة الذكور والإناث، ووجود فروق ذات دلالة

إحصائية في الكفاءة المهارية والدرجة الكلية للكفاءة الذاتية المدركة بين متوسطي درجات العاملين بمجال التربية الخاصة الذكور والإناث لصالح الذكور.

وتختلف نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة أحمد جمال، مصطفى محمد (2023) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية المتعلقة بالنوع لصالح الإناث. كذلك تختلف مع نتائج دراسة (Duong et al., 2024) التي توصلت إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية أعلى عند الإناث من الذكور. وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة ياسر فتحي، فاطمة خسيب، خلف مرهون (2019) التي أظهرت فروقاً في بعض أبعاد الأمن الوظيفي المتعلقة بالاستمرارية في العمل والعناية بالموظف وذلك لصالح الإناث.

ويفسر الباحثان النتيجة الجزئية الأولى من هذا الفرض والتي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة العلمية بين متوسطي درجات العاملين بمجال التربية الخاصة الذكور والإناث بأن المناهج الدراسية المتاحة للذكور والإناث في مجال التربية الخاصة على تعدد تخصصاتها الفرعية تكاد تكون واحدة أو متشابهة إلى حد كبير؛ مما يعني امتلاك الجنسين نفس الكفاء باعتبار حصولهم على نفس القدر من المقررات الدراسية المتعلقة برعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.

كما أن المراكز والمؤسسات القائمة على رعاية المعاقين تتشابه أيضاً إلى حد كبير في طرق التعامل مع الأخصائيين والأخصائيات بما يدعم المساواة بينهم في قبول أصحاب التقديرات العلمية الأعلى وبالتالي لا تظهر فروق بينهما في الكفاءة العلمية (النظرية).

أما الجزء الثاني من نتيجة هذا الفرض والذي توصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهارية والدرجة الكلية للكفاءة الذاتية المدركة بين متوسطي درجات العاملين بمجال التربية الخاصة الذكور والإناث لصالح الذكور فيمكن تفسيره من ناحية الخصائص الشخصية للذكور خاصة في مجتمعنا الشرقي، والذي غالباً ما يميلون إلى إثبات الذات في الجانب العملي باعتبار أنهم الرجال وانهم المنوط بهم العمل وتحصيل الدخل المناسب للأسرة.

يضاف لما سبق أنه من الممكن أن تكون فكرة الكفاءة الذاتية المدركة متأصلة في عند الذكور من الأخصائيين بشكل أعلى من الإناث، تماشياً مع معتقدات الذكور بأنهم الأفضل وأن متطلبات الحياة مرتبطة بعملهم، وبالتالي فلا بد من امتلاكهم لهذه الكفاءة بغرض الحفاظ على وظائفهم ومصدر دخلهم.

الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة

كذلك فالأخصائيون حريصون على تطوير الذات وعياً بقدراتهم المهارية، مما يجعلهم يشعرون بالكفاءة الذاتية؛ وهذا الحرص نابع من كمّ التحديات والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم في مجتمع يؤكد دائماً على فكرة عمل الرجل ومسؤوليته الاجتماعية تجاه أسرته مما يدعم الشعور الدائم لدى هؤلاء الأخصائيين بالكفاءة الذاتية.

نتيجة الفرض السادس:

نص الفرض السادس على أنه "تسهم بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمته العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل) في التنبؤ بالأمن الوظيفي لدى العاملين بمجال التربية الخاصة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار كما في جدولي (26)، (27).

جدول (26)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالأمن الوظيفي من خلال الدرجة الكلية لأنماط الخوف

(ن=300)

المتغير	معامل الارتباط (ر)	معامل التحديد (ر ²)	القيمة الثابتة	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية لأنماط الخوف	0,400	0,160	103,195	-0,262	-0,400	-7,529	**0,01	56,681	**0,01

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من خلال جدول (26) أن الدرجة الكلية لأنماط الخوف يمكنها التنبؤ بالأمن الوظيفي فتفسر (16,00%) من التباين الكلي للأمن الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل التحديد (ر²) (0,160)، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (56,681) وهي دالة عند مستوى دلالة (0,01). ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي: الأمن الوظيفي = (-0,262) الدرجة الكلية لأنماط الخوف + (103,195) القيمة الثابتة.

جدول (27)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالأمن الوظيفي من خلال بعض أنماط الخوف (ن=300)

المتغير	معامل الارتباط	معامل التحديد	القيمة الثابتة	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الخوف من فقدان العمل	0,499	0,249	101,759	-1,232	-0,499	-9,931	**0,01	98,618	**0,01

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من خلال جدول (27) أن نمط الخوف من فقدان العمل فقط يمكنه التنبؤ بالأمن الوظيفي فيفسر (24,9%) من التباين الكلي للأمن الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0,249)، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (98,618) وهي دالة عند مستوى دلالة (0,01). ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي: الأمن الوظيفي = (-1,232) الخوف من فقدان العمل + (101,759) القيمة الثابتة.

ويفسر للباحثين نتيجة هذا الفرض بأن الإحساس الدائم لدى الأخصائيين والأخصائيات بإمكان فقدانهم لعملهم في أي وقت يسبب لهم التوتر والضغط وضعف الشعور بالأمن الوظيفي، فشعور الأخصائيين بعدم الاستقرار الوظيفي يفقدهم القدرة على التركيز فيما هو مطلوب منهم من أعمال مما يُضعف أدائهم ويقلل من انتاجيتهم.

وعلى الرغم من أن الخوف من فقدان العمل قد يكون عاملاً مزدوجاً في تأثيره على مدى الشعور بالأمن الوظيفي إيجاباً أو سلباً؛ فعند استشعار الأخصائيين والأخصائيات بإمكانية فقدانهم لعملهم فإن ذلك قد يزيد لديهم الدافع لبذل مزيد من الجهد وتطوير مهاراتهم العلمية والعملية بغرض الإبقاء على وظيفتهم ومصدر دخلهم.

وبذلك يمكن أن يؤثر الخوف من فقدان العمل كمنبئ بالأمن الوظيفي بشكل يشبه الدائرة فالأخصائيون والأخصائيات عندما يهددهم الشعور بفقدان وظائفهم فإنه ذلك يؤثر على صحتهم النفسية، وكذلك قدرتهم على التطوير من مهاراتهم وبالتالي ينخفض تقديرهم لذواتهم مما يزيد لديهم الخوف من فقدان الوظيفة وبالتالي يزداد لديهم الشعور بعدم الأمن الوظيفي.

يضاف إلى ذلك أيضاً أن الأخصائيين والأخصائيات عندما ينتابهم الخوف من فقدان وظائفهم فإنهم سيُحجمون عن توثيق علاقات عمل مع الزملاء؛ لأنهم قد يرون ذلك عاملاً مؤثراً في إمكانية فقدانهم لوظائفهم خاصة إذا كانت العلاقات في العمل قائمة على الصراعات والنزاعات الداخلية، أو الرغبة في توطيد العلاقة مع الإدارة مما يهدد الأمن الوظيفي لديهم خاصة إذا كانت الإدارة غير عادلة أو لا تدعم العاملين في المؤسسة أو المركز.

يضاف إلى ذلك أن الشعور بالأمن الوظيفي يقوم أساساً على الراحة في العمل؛ فإذا كانت بيئة العمل غير داعمة أو مهينة لتكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل فإن الأخصائيين والأخصائيات يفقدون هذه المشاعر والاتجاهات الإيجابية؛ مما يسبب ضغطاً نفسياً وتوتراً مستمراً عليهم فيتجنبون المخاطرة أو انتهاز الفرص التي قد تؤدي إلى تحسين مهاراتهم العملية أو تعزيز شعورهم بالأمن الوظيفي.

ويمكن أن يكون للسياق الاجتماعي ومناخ العمل القائم على المصادقية والتحفيز للمجتهدين والتقييمات العادلة تأثير إيجابي كبير على الأخصائيين أو الأخصائيات، أو إحباطهم من إمكانية تحقيق احتياجاتهم النفسية الأساسية مثل الاحساس بالاستقلالية في العمل والكفاءة الذاتية والتي تعد ضرورة لتحفيزهم وشعورهم بالأمن الوظيفي.

وتتنبأ الدرجة الكلية لأنماط الخوف بالأمن الوظيفي باعتبار أنماط الخوف مجتمعة (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل) تعبر بشكل واقعي عن مدى استئثار الأخصائيين والأخصائيات بالخوف، فقد يكون لديهم انخفاضاً في واحد أو اثنين من هذه الأنماط، ولكن عند قياس الدرجة الكلية نجدهم بالفعل يعانون من الخوف الذي يمنعهم من الشعور بالاستقرار والأمن الوظيفي.

نتيجة الفرض السابع:

نص الفرض السابع على أنه "تسهم بعض أنماط الخوف (الخوف من إنجاب طفل معاق، الخوف من رقمنة العمل، الخوف من فقدان العمل، الخوف من التقييم السلبي، الخوف من الفشل) في التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار كما في جدولي (28)، (29).

جدول (28)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة من خلال الدرجة الكلية لأنماط

الخوف (ن=300)

المتغير	معامل الارتباط (ر)	معامل التحديد (ر ²)	القيمة الثابتة	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية لأنماط الخوف	0,288	0,083	80,671	-0,109	-0,288	-5,198	**0,01	27,023	**0,01

يتضح من خلال جدول (28) أن الدرجة الكلية لأنماط الخوف يمكنها التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة فتفسر (8,3%) من التباين الكلي للكفاءة الذاتية المدركة حيث بلغت قيمة معامل التحديد (ر²) (0,083)، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (27,023) وهي دالة عند مستوى دلالة (0,01).

ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي: الكفاءة الذاتية المدركة = (-0,109) + الدرجة الكلية لأنماط الخوف + (80,671) القيمة الثابتة.

جدول (29)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة من خلال بعض أنماط الخوف (ن=300)

النمط	معامل الارتباط	معامل التحديد	القيمة الثابتة	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية	معامل التحديد (ر ²) لكل متغير	الإسهام النسبي
الخوف من رقمنة العمل	0,437	0,191	83,322	0,623-	0,361-	5,285	**0,01	17,373	**0,01	0,130	13,0%
الخوف من إنجاب طفل				0,272-	0,192-	2,960	**0,01			0,016	1,6%
معاق											
الخوف من فقدان العمل				0,407	0,285	3,841	**0,01			0,030	3,0%
الخوف من الفشل				0,243-	0,158-	2,341	*0,05			0,015	1,5%

يتضح من خلال جدول (29) أن أنماط الخوف من رقمنة العمل، والخوف من إنجاب طفل معا، والخوف من فقدان العمل، والخوف من الفشل، يمكنها التنبؤ بالكفاءة الذاتية المدركة حيث تفسر (19,1%) من التباين الكلي للكفاءة الذاتية المدركة حيث بلغت قيمة معامل التحديد (ر²) (0,191)، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (17,373) وهي دالة عند مستوى دلالة (0,01).

ويعد نمط الخوف من رقمنة العمل أكثر الأنماط المدروسة إسهامًا في الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية المدركة فيسهم بنسبة (13%) حيث بلغت قيمة معامل التحديد (ر²) (0,130)، يليه نمط الخوف من فقدان العمل فيسهم بنسبة (3%) حيث بلغت قيمة معامل التحديد (ر²) (0,030)، ثم نمط الخوف من إنجاب طفل معا فيسهم بنسبة (1,6%) حيث بلغت قيمة معامل التحديد (ر²) (0,016)، ونمط الخوف من الفشل معا فيسهم بنسبة (1,5%) حيث بلغت قيمة معامل التحديد (ر²) (0,015).

ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي:

الكفاءة الذاتية المدركة = $(-0,623)$ الخوف من رقمنة العمل + $(-0,272)$ الخوف من إنجاب طفل معاق + $(0,407)$ الخوف من فقدان العمل + $(-0,243)$ الخوف من الفشل + $(83,322)$ القيمة الثابتة.

ويفسر الباحثان نتيجة هذا الفرض من خلال معلومية طبيعة العلاقة بين أنماط الخوف المدروسة وبين الكفاءة الذاتية المدركة لدى الأشخاص والأخصائيين، فكلما ارتفعت الكفاءة الذاتية المدركة كلما انخفض الشعور بالخوف لديهم، وعلى هذا فإن خوف الأشخاص والأخصائيين من رقمنة العمل وعدم أخذ الأمر على محمل الجد أو الخطر المهدد لأمنهم الوظيفي؛ فإنه بذلك يضعف كفاءتهم الذاتية سواء النظرية أو المهارية، وذلك لأن ترك التعلم الذاتي المستمر لكل ما هو جديد في مجال رعاية المعاقين وعلى رأس ذلك الأخذ بالتكنولوجيا الرقمية في تأهيلهم يقلل من الكفاءة الذاتية للأخصائيين والأخصائيات.

فقد يكونون عرضةً للتوتر والقلق عند الانقطاع عن تطوير تعلمهم في الوقت الحاضر أو مستقبلاً، فالتعلم مدى الحياة في مجتمعنا المعاصر يتطلب استخدام الحاسوب والتكنولوجيا، لذلك تُعد التكنولوجيا الرقمية حافزاً لتطوير التعلم المستمر، فالأخصائيون والأخصائيات قد يشعرون بالتهديد نتيجة التغييرات التكنولوجية في العمل ويزداد لديهم الخوف من فقدان وظائفهم، مما يؤثر على ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم المهارية في الاحتفاظ بوظائفهم.

ونظراً للعلاقة بين الخوف من الفشل والكفاءة الذاتية، بالإضافة إلى الزيادة الملحوظة في تقدير الأشخاص والأخصائيين لذواتهم بعد المراهقة فإنه من المتوقع انخفاض الشعور بالخوف من الفشل مع التقدم في السن وزيادة خبراتهم العلمية والعملية إذا تم تدعيم هذا التقدم في العمر بالتعلم المستمر، لأن الخوف من الفشل يؤدي بالأخصائيين إلى التردد في اتخاذ القرارات الحاسمة، وعدم الثقة بالنفس مما يؤثر سلباً على كفاءتهم الذاتية.

توصيات البحث:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها البحث الحالي فإن الباحثين يوصيان بالآتي:
- قيام إدارات المراكز والمؤسسات القائمة برعاية ذوي الإعاقة بتقديم الدعم النفسي والمادي لجميع العاملين فيها تحقيقاً للأمن الوظيفي لديهم.
 - أن تحرص المؤسسات التي ترعى المعاقين على أن تقوم العلاقات بين العاملين على العلاقات الإنسانية، مع تجنب الصراعات والنزاعات الشخصية في العمل.
 - ضمان عدالة تقييم المشرفين أو المديرين للأخصائيين والأخصائيات من خلال وضع بنود واضحة بما يحقق لهم ضمان الحفاظ على وظائفهم وخفض الشعور بفقدان وظائفهم، وكذلك خفض الخوف من التقييم السلبي.
 - وجود عقود قانونية واضحة يتم على أساسها توظيف الأخصائيين والأخصائيات، وتشتمل هذه العقود على بنود واضحة للرواتب والمكافآت والجزاءات وقواعد الفصل من العمل وغيرها مما يضمن الأمن الوظيفي لهؤلاء العاملين في تلك المراكز.
 - توفير الدعم التدريبي التكنولوجي الملائم لطبيعة عمل الأخصائيين والأخصائيات القائمين على رعاية ذوي الإعاقة كل في تخصصه.
 - توفير التدريب المهني القائم على فنيات العمل المتخصص للذكور والإناث مع ذوي الإعاقة على حد سواء.

بحوث مقترحة:

- العلاقة بين قلق الحالة التنافسية والأمن الوظيفي لدى العاملين في مجال التربية الخاصة.
- أثر بيئة العمل والعلاقات مع الإدارة على الأمن النفسي لدى أخصائيي التربية الخاصة.
- البروفيل النفسي لمرتفعي ومنخفضي الكفاءة الذاتية المدركة والأمن الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين.
- برنامج عقلائي معرفي سلوكي لرفع الكفاءة الذاتية المدركة وأثره على الإحساس بالأمن الوظيفي لدى القائمين على رعاية ذوي الإعاقة.

المراجع

أولا المراجع العربية:

- أحمد جمال طه، محمد مصطفى عبد الرازق (2023). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمي المرحلة الإعدادية في ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر 2030، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 38(4)، 2، 133-184.
- أسماء عبدالرحمن أبوراسين، وعبدالله الربيعان (2023). الكفاءة الذاتية المهنية وعلاقتها بالدافع للإنجاز لدى معلمات التلميذات ذوات صعوبات التعلم، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 15(52)، 80-120.
- توانا فريدون حسين (2022). الأمن الوظيفي ودوره في كفاءة الموظفين: دراسة ميدانية في جامعة السليمانية، مجلة جامعة بابل العلوم الإنسانية، 30(11)، 109-128.
- حنان الشقران (2023). مستوى رهاب الحمل والولادة (التوكوفوبيا) لدى عينة من المتزوجات، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 19(2)، 283-296.
- دعاء أحمد توفيق أحمد (2018). الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية على بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية، مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية جامعة عين شمس، 24(2)، 48-112.
- رحاب صلاح علي اللحام (2022). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرفاه النفسي لدى طلبة الجامعة الأردنية، مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، 38(7)، 69-85.
- السيد رمضان بريك (2023). أبعاد التلكؤ الأكاديمي وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى طلاب السنة الجامعية الأولى بجامعة الملك سعود، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 14(7)، 78-95.
- عُلا عبد الباقي إبراهيم (2010). الخوف والقلق: أوجه التشابه والاختلاف بينهما وعلاجهما وإجراءات الوقاية منهما، القاهرة، عالم الكتب.
- غرام رايا، ونوار الحمّد (2023). مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، 37(2)، 1-16.

- ليث شاكر أبو بطيخ، أمير نعمة الكلابي، عُدي عباس الطورجاي (2018). تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي: دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة جامعة الكوفة، (48)، 185-210.
- محمد سامح أشتيات (2017). النمط الإداري لمدراء المدارس وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى المعلمين في محافظة إربد، مجلة كلية التربية للعلوم الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية جامعة بابل، (35)، 342-381.
- محمد عبد التواب معوض، سيد عبد العظيم محمد (2006). مقياس الخوف من الفشل، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- مصطفى محمد أمين الأشقر (2024). الكفاءة الذاتية المدركة كمؤشر للتنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية ومستوى الطموح المستقبلي لطلاب كلية التربية الرياضية، مجلة بني سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية، 17(7)، 109-153.
- نهى صفوت محمد، منال رشاد عبدالفتاح، إيهاب إبراهيم منجي، أحمد محمد سعيد (2023). متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين بمديرية التربية والتعليم بمدن القناة، مستقبل التربية العربية، 30 (140) 125 - 162.
- هنادي صدقي الرشدان، وصالح ناصر عليّات (2020). الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي، المجلة التربوية الأردنية، 5(4)، 198-223.
- وجدان خليل عبدالعزيز الكركي (2021). الإسهام النسبي لمكونات الكفاءة الذاتية المدركة في دافعية التعلم عن بعد لدى طلبة جامعة مؤتة، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، 190(2)، 119-151.
- ياسر فتحي الهنداوي، فاطمة خصيب حميد، خلف مرهون العبري (2019). الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عُمان: دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، 14، 46-62.
- ياسمين محمد محمد يونس (2018). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى عينة من طالبات معلمات رياض الأطفال، مجلة كلية التربية جامعة سوهاج، (52)، 557-630.

ثانياً المراجع الأجنبية:

- Algie, J., & Rossiter, J. R. (2010). Fear patterns: A new approach to designing road safety advertisements. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 38(4), 264-279.
- Al-Hosani, H. (2015). The effect of the flipped classroom curve in the development of general self-efficacy and academic achievement among 9th grade students in the Sultanate of Oman. *Unpublished MA Thesis, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman*.
- Balkis, M., Duru, S., & Duru, E. (2024). Academic procrastination and fear of failure: the role of irrational/rational academic beliefs. *Psychology in the Schools*, 61(6), 2376-2387.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Beyer, S. (2014). Why are women underrepresented in Computer Science? Gender differences in stereotypes, self-efficacy, values, and interests and predictors of future CS course-taking and grades. *Computer Science Education*, 24(2-3), 153-192.
- Birr, C., Hernández-Mendo, A., Monteiro, D., Brandão, R., & Rosado, A. (2024). Relations between empowering and disempowering motivational climate with burnout, fear of failure and grit. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 19(3), 1164-1174.
- Cai, Y., & Jiang, Z. (2024). Female students and students from more affluent families benefit more from fear of failure in learning achievements: A study based on 77 economies. *Learning and Individual Differences*, 111, 102441.
- Choi, B. (2021). I'm Afraid of not succeeding in learning: Introducing an instrument to measure higher education students' fear of failure in learning. *Studies in Higher Education*, 46(11), 2107-2121.
- Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207-239.
- Coreia, M. E., Rosado, A., Serpa, S., & Ferreira, V. (2017). Fear of failure in athletes: Gender, age and type of sport differences. *Revista*

iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte, 12(2), 185-193.

- Danne, V., Gers, B., & Altgassen, M. (2024). Is the association of procrastination and age mediated by fear of failure?. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 42(2), 433-446.
- Duong, C. D., & Vu, N. X. (2024). Entrepreneurial education and intention: fear of failure, self-efficacy and gender. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 31(4), 629-654.
- Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2004). The intergenerational transmission of fear of failure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), 957-971.
- Faremi, M. F. (2017). An assesment of teacher retention and job security in private secondary schools in Ogun state, Nigeria. *Bulgarian Journal of Science and Education Policy*, 11(2), 279-293.
- Huang, L. (2021). Bullying victimization, self-efficacy, fear of failure, and adolescents' subjective well-being in China. *Children and youth services review*, 127, 106084.
- Jay, T. B. (1981). Computerphobia: What to do about it. *Educational Technology*, 21(1), 47-48.
- Khasawneh, O. Y. (2018). Technophobia: Examining its hidden factors and defining it. *Technology in Society*, 54, 93-100.
- Kraja, G. (2015). Job security and performance: Case study of the Albanian public administration. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 4.
- Lee, D., & Kang, S. (2024). The Mental Game of Golf: Understanding Relationships Between Self-Efficacy, Fear of Failure, Competitive State Anxiety, and Flow. *Perceptual and Motor Skills*, 131(4), 1257-1273.
- Lishinski, A., Yadav, A., Good, J., & Enbody, R. (2016, August). Learning to program: Gender differences and interactive effects of students' motivation, goals, and self-efficacy on performance. In *Proceedings of the 2016 ACM conference on international computing education research* (pp. 211-220).
-

-
- Ma, Y. (2022). The effect of teachers' self-efficacy and creativity on English as a foreign language learners' academic achievement. *Frontiers in Psychology, 13*, 872147.
- Margulieux, L. E., Prather, J., Reeves, B. N., Becker, B. A., Cetin Uzun, G., Loksa, D., ... & Denny, P. (2024). Self-Regulation, Self-Efficacy, and Fear of Failure Interactions with How Novices Use LLMs to Solve Programming Problems. In *Proceedings of the 2024 on Innovation and Technology in Computer Science Education V. 1* (pp. 276-282).
- Nunes, R. D., Traebert, E., Seemann, M., & Traebert, J. (2020). Tokophobia Assessment Questionnaire: a new instrument. *Brazilian Journal of Psychiatry, 43*(1), 112-114.
- Oluwalola, F. K. (2015). Effect of Emotion on Distance e-Learning--The Fear of Technology. *International Journal of Social Science and Humanity, 5*(11), 966.
- O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 338.
- Ramachandran, V. S. (2012). *Encyclopedia of human behavior*. Academic Press.
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational psychologist, 26*(3-4), 207-231.
- Smith, P., Farmer, M., & Yellowley, W. (2013). *Organizational behaviour*. Routledge.
- Wang, L. (2022). Exploring the relationship among teacher emotional intelligence, work engagement, teacher self-efficacy, and student academic achievement: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology, 12*, 810559.
-