



مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة



رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية
والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

اعداد:

د/ أماني عادل سعد علي

مدرس بقسم الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة الإسكندرية



ملخص البحث:

هدف هذا البحث الكشف عن إمكانية وجود ارتباط بين رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي، إلى جانب بحث الفروق تبعاً للنوع الاجتماعي في متغيرات البحث، وكذلك تقصي الدور الوسيط الذي يلعبه رأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي، وذلك لدى عينة مكونة من (١٧١) معلماً ومعلمةً للتربية الخاصة، باستخدام الأدوات التالية: مقياس رأس المال النفسي (PCQ-24) إعداد: (Luthans, et. al. (2007)، وترجمة وتطوير: الباحثة، ومقياس الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة إعداد: الباحثة، ومقياس الاندماج الوظيفي (UWES) إعداد: (Schaufeli, et. al. (2002)، وترجمة وتطوير: الباحثة، وقد تم التوصل للنتائج الأتية: وجود ارتباط موجب بين رأس المال النفسي، والاندماج الوظيفي، وأيضاً وجود ارتباط عكسي بين الضغوط المهنية، وكل من رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى أفراد العينة، كما تم التوصل إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في الضغوط المهنية ترجع للنوع الاجتماعي لصالح الذكور، وأمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال الضغوط المهنية، كما أمكن التنبؤ بالاندماج الوظيفي من خلال كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث، وأيضاً تم التوصل إلى توسط رأس المال النفسي العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

الكلمات المفتاحية:

رأس المال النفسي، الضغوط المهنية، الاندماج الوظيفي، معلم التربية الخاصة.

مقدمة:

يشكل العمل شكلاً هاماً من أشكال النشاط البشري الذي يلقي قبولاً اجتماعياً، وهو مجال أساسي للطاقة البشرية، ويرجع الاهتمام بموضوع الضغوط المهنية إلى ما تتركه هذه الضغوط من آثار سلبية على سلوك الأفراد وموقفهم اتجاه وظائفهم، وقد تؤثر الضغوط والتوترات على الأفراد في حياتهم اليومية وأعمالهم الشخصية والمهنية.

وقد أشار (Chaudhary, et al, 2015, 693) إلى أن ذوى رأس المال النفسي المرتفع يؤدون أداء أفضل من ذوى رأس المال النفسي المنخفض، ويرتبط رأس المال النفسي بالعديد من نتائج العمل وتشمل الشعور المتزايد بالسعادة والرفاهية النفسية والرضا عن العمل والإبداع وسلوكيات المواطنة والالتزام في أداء العمل وأن المكونات الأربعة لرأس المال النفسي هي الأمل والتفاؤل والفاعلية الذاتية والصمود، ويشير (Krasikova, 2015, 280) إلى أن هناك ارتباط متبادل لنواحي المجال المحدد لرأس المال النفسي فمثلاً نجد أن الآثار التصاعديّة لرأس المال النفسي المرتبط بالعمل واضحة على الهناء النفسي الشامل للفرد المتمثل في رأس المال النفسي الاجتماعي ورأس المال النفسي المرتبط بالصحة، وكذلك تظهر آثار رأس المال النفسي داخل المجال المرتبط بالعمل على أداء المهمة والرضا عن العمل، وبصفة عامة فإن ثقة الفرد في قدرته على تحقيق النتائج المرغوبة كفاعلية الذاتية، والتوقعات الإيجابية (التفاؤل) والبحث عن مسارات بديلة للأهداف (الأمل) والقدرة على الارتداد من الخبرات السلبية (الصمود) يمكن أن تسهم معاً في الحفاظ على تحسين صحة الفرد، والمشاركة في السلوكيات التي تساعد على تحقيق الهدف، وبذلك فإن رأس المال النفسي يمكن أن يكون له آثار في مجالات أخرى في الحياة مثل الصحة والعمل والعلاقات مع الآخرين.

مشكلة البحث:

نظرًا لأهمية الدور الذي يقوم به معلم التربية الخاصة لمواجهة التحديات وتحقيق تطلعات المجتمع، ورغم معاناته وصراعاته اتجاه المواقف الضاغطة التي تعترضه في الوسط المدرسي نتيجة مواجهته لمجموعة من المطالب والمهام والواجبات والمسئوليات المهنية التي تفوق قدرته على التكيف معها، فيبقى جاهدًا تحت وطأة هذه الضغوط مما يؤثر سلبًا على قدراته وكفاءته الدفاعية وشعوره بالتوتر والقلق، وينعكس ذلك على أدائه الذي يظهر بصورة آلية تنفقر إلى الاندماج والمشاركة الوجدانية، ونقص الدافعية وفقدان القدرة على الابتكار، وهناك عدد هائل من الأبحاث التي تدعم مشاركة الأفراد بالعمل على أساس الموارد الشخصية الإيجابية للفرد، والتي يمكن للفرد أن يستفيد منها حسب الحاجة أو المطلوب منه، حيث تؤكد نتائج دراسة كل من (Tosten, et al, 2019, Filho & Claro, 2019 , Gota, 2017, Nafa & Ishak 2016, Schoor, 2015, Tabaziba , 2015, Simons & Buitendach, 2013) على

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي.

وتشير نتائج دراسة (Anokye (2018 إلى أن رأس المال النفسي منبئ بالاندماج الوظيفي، وأن الفاعلية الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي هي أكثر الأبعاد قدرة على التنبؤ بالاندماج الوظيفي، بينما تؤكد نتائج دراسة (Tosten, et al, 2019) على أن جميع مكونات رأس المال النفسي يمكنها التنبؤ بالاندماج الوظيفي لدى المعلمين.

كما تؤكد نتائج دراسة (Ferreira, 2015) على وجود تأثير إيجابي لرأس المال النفسي على الاندماج الوظيفي، وأيضًا تشير نتائج دراسة (Costantini, et al, 2017) إلى أنه يمكن اعتبار رأس المال النفسي هو المسئول الأساسي عن تكوين المصادر الشخصية التي تؤدي إلى زيادة الاندماج الوظيفي.

في حين تؤكد نتائج دراسة كل من (Kesari, 2012, Abbas, 2015, Huang, et al, 2015 , Rehman & Mubashar, 2017, Rodrigues, et al, 2017, Yim, et al, 2019) على وجود علاقة ارتباطية

عكسية دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والضغط المهنية.

وتؤكد نتائج دراسة كل من (Demir, 2018, Wang, et al, 2017, Setar, et al, 2015, Herbert, 2011) على أن رأس المال النفسي يرتبط بالاندماج الوظيفي ارتباطًا موجبًا، ويرتبط

بالضغوط المهنية ارتباطاً سالباً، وأن رأس المال النفسي ينمي ويعزز ويقوى الاندماج الوظيفي، وأن الضغوط المهنية تُضعف وتقلل من الاندماج الوظيفي، وأن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي.

ونظراً إلى أنه لم تتوافر في حدود علم الباحثة دراسة عربية جمعت بين الثلاثة متغيرات (رأس المال النفسي، والضغوط المهنية، الاندماج الوظيفي) لدى معلمي التربية الخاصة، وأيضاً هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت الفروق تبعاً للنوع الاجتماعي في الثلاثة متغيرات لدى معلمي التربية الخاصة، ولذلك استهدف البحث الحالي تناول هذه المشكلة بالبحث والتقصي. وبالتالي تتركز مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

١- ما العلاقة بين كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟

٢- هل يوجد فروق في كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي تابعة للنوع الاجتماعي (ذكور/إناث) لدى معلمي التربية الخاصة؟

٣- هل يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟

أهداف البحث:

١- الكشف عن العلاقات المتباينة بين كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

٢- دراسة الفروق تبعاً للنوع الاجتماعي (ذكور/إناث) في كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

٣- تقصي إمكانية التنبؤ بالاندماج الوظيفي من خلال كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.

٤- تقصي إمكانية توسط الضغوط المهنية في العلاقة بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث الحالي فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

١. إغفال الدراسات العربية - في حدود ما اطلعت عليه الباحثة- الاهتمام بالعلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث رغم أهمية هذه المتغيرات.
٢. إلقاء الضوء على متغيرات مهمة، تسهم في بناء الاندماج الوظيفي ومقاومة الضغوط المهنية لدى معلم التربية الخاصة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١. تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الصحة النفسية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، لأنه يقع على عاتقهم تحقيق الأهداف التربوية التي يسعى النظام التربوي في المجتمع لتحقيقها، ومعرفة بعض المتغيرات التي قد تؤثر في كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
٢. تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تعمل على توفير وتقديم معلومات تساعد المسؤولين، وأصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم، وإدارة التربية الخاصة في الوزارة في التعرف على الواقع العملي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، من أجل أخذ التدابير والإجراءات اللازمة، والعمل على وضع الحلول المناسبة لتخفيف الضغوط المهنية التي يعانون منها ورفع مستوى رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لديهم.

المفاهيم الإجرائية للبحث:

١- رأس المال النفسي Psychological capital:

يقصد به: "النمو النفسي الإيجابي للفرد ويتمثل في امتلاك الثقة لتحقيق الجهود الضرورية للنجاح وتحدي المهام، والعزو السببي الإيجابي للنجاح الآن وفي المستقبل، والمثابرة نحو الأهداف وإعادة توجيه مسارات الأهداف من أجل النجاح، والاستمرار والارتداد مرة أخرى عن العقبات ومواجهة التحديات لتحقيق النجاح، وهو يشمل الأبعاد الآتية: فاعلية الذات، الأمل، الصمود، التفاؤل، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة في المقياس المعد لذلك وهو إعداد: (Luthans, et. al. (2007)، وترجمة وتطوير: الباحثة".

ويمكن تعريف أبعاد رأس المال النفسي كما يلي:

أ- فاعلية الذات: **Self-Efficacy** يقصد بها: "نضال الفرد للوصول إلى هدفه في ضوء معتقداته ومهاراته، و امتلاك الثقة لتحقيق الجهود الضرورية للنجاح وتحدي المهام".

ب- الأمل **Hope**: يقصد به: "أن يجد الفرد طرقاً لتحقيق الأهداف، والقدرة على استخدام هذه الطرق، والمثابرة نحو الأهداف وإعادة توجيه مسارات الأهداف من أجل النجاح".

ج- الصمود: **Resilience** يقصد به: "قدرة الفرد على مواجهة المتاعب والمشكلات أو المواقف السلبية الكثيرة و الاستمرار والارتداد مرة أخرى عن العقبات ومواجهة التحديات لتحقيق النجاح".

د- التفاؤل **Optimism**: يقصد به: "العزو السببي الإيجابي والإشارات الإيجابية لدى الفرد لتوقع النجاح في الوقت الحاضر وفي المستقبل".

٢- الضغوط المهنية **Occupational Stress**:

يقصد بها: " مجموعة من المثيرات والمواقف التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة أثناء قيامه بمهنته، و التي تتمثل في ضعف العائد المادي و افتقاد الأمان الوظيفي و ضعف فرص الترتي وعدم ملائمة المنهج الدراسي لحالات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، إلى جانب ضعف الامكانيات وعدم ملائمة مرافق المدرسة لتنفيذ البرامج الدراسية وانخفاض كل من مستوى التحصيل الأكاديمي والدافعية لدى الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وضعف العلاقات الاجتماعية مع مدير المدرسة ومع الزملاء، مما يسبب قلقاً أو إزعاجاً، وينتج عنها العديد من ردود الأفعال والتي تظهر في سلوك المعلم أو تنعكس على حالته النفسية والجسدية أو في ادائه لأعماله نتيجة تفاعل المعلم مع بيئته المهنية الضاغطة، وهو يشمل الأبعاد الآتية: الراتب والترقية، ظروف العمل، العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع مدير المدرسة، بيئة العمل، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة في المقياس المعد لذلك وهو إعداد: الباحثة".

ويمكن تعريف أبعاد الضغوط المهنية كما يلي:

أ- الراتب والترقية: يقصد به: "ضعف العائد والأمن المادي والمكافآت والحوافز وافتقاد الأمان الوظيفي وفرص الترقى لمعلم التربية الخاصة".

ب- ظروف العمل: يقصد به: "طول المنهج الدراسي وعدم ملائمة محتواه وأهدافه وأنشطته لحالات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة".

ج- العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة: يقصد بها: "انخفاض كل من مستوى التحصيل الأكاديمي والدافعية وتركيز الانتباه وعدم التزام الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة داخل الفصل".

د- العلاقة مع الزملاء: يقصد بها: "عدم القدرة على التفاهم مع الزملاء وافتقاد روح التعاون وضعف العلاقات الاجتماعية معهم".

هـ- العلاقة مع مدير المدرسة: يقصد بها: "ضعف العلاقة وتوترها مع مدير المدرسة وعدم العدالة في توزيع العبء التدريسي".

و- بيئة العمل: يقصد بها: "ضعف الإمكانيات وعدم توافر الشروط الصحية في الفصول وعدم ملائمة مرافق المدرسة لتنفيذ البرامج الدراسية".

٣- الاندماج الوظيفي Work Engagement:

يقصد به: "الانغماس، والالتزام، والمثابرة، والإصرار في مواجهة المشكلات، والانهماك، وبذل الجهد والطاقة في التركيز التام، لتحقيق كل التوقعات والمسئوليات المطلوبة، مع حب الوظيفة والشعور بالحماس والفخر، وأنها مصدر للإلهام والتحدي، وهو يشمل الأبعاد الآتية: الحيوية، التفاني، الانهماك، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة في المقياس المعد لذلك وهو إعداد: (Schaufeli, et. al. (2002)، وترجمة وتطوير: الباحثة".

ويمكن تعريف أبعاد الاندماج الوظيفي كما يلي:

أ- الحيوية Vigour: يقصد بها: "إظهار مستويات مرتفعة من الطاقة والصمود المعرفي،

وبذل الجهد والتمتع بالمثابرة والإصرار في مواجهة التحديات والمشكلات، والأداء المتميز

للمهام والواجبات مع قدر عالي من الاحتمال والصبر وباستمتاع شديد".

ب- **التفاني Dedication**: يقصد به: "شعور الفرد تجاه عمله بالحماس والفخر والإلهام والتحدي، وأن أهدافه فالعمل ذات معنى مما يجعله متميز في الأداء".

ج- **الانهماك Absorption**: يقصد به: "شعور الفرد بالاستغراق التام والسعادة تجاه عمله، فهو لا يشعر بضياح الوقت ولكنه ينغمس بشدة ويركز بشكل تام في عمله".

الإطار النظري للبحث:

أولاً: رأس المال النفسي **Psychological capital**:

مفهوم رأس المال النفسي:

هو بنية متعددة الأبعاد محددة بهذه الموارد النفسية الإيجابية الأربعة (الفاعلية، الأمل، الصمود، التفاؤل) والتي تتطابق مع المعايير المحددة لتضمين السلوك التنظيمي الإيجابي (Avey, et al, 2010, 430).

وهو مجموعة مدمجة من الامكانات مثل الفاعلية الذاتية والأمل والتفاؤل والصمود والقابلية للتحسن وتشير الفاعلية الذاتية إلى نضال الشخص للوصول إلى هدفه في ضوء معتقداته ومهاراته، والتفاؤل يمثل الاشارات الايجابية للشخص لتوقع النجاح في الوقت الحاضر وفي المستقبل، والأمل أو الرجاء يعنى أن يجد الفرد طرقاً لتحقيق الأهداف، والقدرة على استخدام هذه الطرق، والصمود يعنى قدرة الشخص على التغلب على المشكلات لتحقيق النجاح بعد مواجهة متاعب ومشكلات أو مواقف سلبية كثيرة (Aliyev & Tunc, 2015,98).

وهو النمو النفسي الإيجابي للفرد ويتمثل في فاعلية الذات والتي تعني امتلاك الثقة لتحقيق الجهود الضرورية للنجاح وتحدى المهام، والتفاؤل الذي يشير إلى العزو السببي الإيجابي للنجاح الآن وفي المستقبل، والأمل الذي يعبر عن المثابرة نحو الأهداف وإعادة توجيه مسارات الأهداف من أجل النجاح، والصمود الذي يعنى الاستمرار والارتداد مرة أخرى عن العقبات ومواجهة التحديات لتحقيق النجاح (Luthans, et.al, 2015, 2).

أبعاد رأس المال النفسي:

١- **الفاعلية الذاتية (Efficacy- Self)**: تعود أصول مصطلح الفاعلية الذاتية إلى نظرية التعلم الاجتماعي للعالم Bandura ، ومفادها أن الفرد يكتسب الخبرة ويتعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ضمن سياق العلاقات والتعاملات الاجتماعية (Yim, et al., 2017, 7)،

وهي مقدره الفرد على تحمل المهام الصعبة وبذل قصارى جهده لضمان النجاح (Gu,2016, 22).

٢- التفاؤل (Optimism) : يستند التفاؤل إلى دراسات علم النفس الإيجابي للعالم Seligman، فقد اشار للتفاؤل بأنه تفسير إيجابي للأحداث المتوقعة والمشاعر الإيجابية التي ترتبط بمدى التوجه نحو الأهداف التي تحفز جوانب الرضا الذاتي والسعادة للفرد (Kutanis & Oruc,2015, 3).

٣- الأمل (Hope) : تم بلورة مصطلح الأمل على يد العالم Snyder، ويعرف الأمل بأنه حالة من التحفيز الإيجابي بشأن المستقبل، يقوم على شعور الفرد بالنجاح التفاعلي، والذي يتشكل من مكونين، الأول الإرادة؛ وتمثل الطاقة الكامنة لدى الفرد والتي تمكنه من تحقيق الهدف، والثاني المسارات البديلة؛ وتشير إلى تعدد البدائل المتاحة لدى الفرد لضمان وصوله للهدف (Sameer, 2018, 83).

٤- الصمود (Resilience) : ظهر مصطلح الصمود على يد العالم Luthans، وهو يتعلق بالتعايش الإيجابي والتكيف والقدرة على الارتداد، ويعرف بأنه القدرة على الارتداد من الشدائد أو الصراع أو الفشل أو حتى الأحداث الإيجابية التي تسمح للناس بالتقدم وزيادة المسؤوليات (Contreras, et al,2017,82).

خصائص رأس المال النفسي:

١. يقتصر على المجال ويتم تفعيله عادة في مجال العمل.
٢. ثبات التكوين فهو أكثر ثباتاً من الانفعالات ولكنه قابل للنمو والتطور.
٣. يتسم بتفعيل الرأي الذاتي حيث ينصب الاهتمام حول ما يعتقد الفرد أنه يمتلكه.
٤. قابل للقياس (Ave, 2014, 142).

أهمية رأس المال النفسي:

يشير (Badran & Morgan, 2013,355) إلى أن رأس المال النفسي له دور لا يُقدر بثمن حيث أن التقديرات الإيجابية لرأس المال النفسي وتوقعات النجاح يمكن أن تساعد في دعم الدافعية والجهد والمثابرة الضرورية لتحقيق الأهداف المتسمة بالتحدي في جميع مجالات الحياة وتمنع التحيز والسلبية التي يمكن أن تظهر مع تزايد التحديات والانتكاسات التي تواجه الموظفين، كما أن الأمل يساعد على التغلب على التردد والمماثلة واللامبالاة، ومسارات الأمل يمكن أن تعزز الإبداع والابتكار والدافعية في إيجاد طرق إنتاجية للتغلب على العقبات، والصمود يساعدهم في التغلب على الانتكاسات التي يواجهونها في أغلب الأحيان وينظرون إليها كفرص للتعلم والنمو، والتفاؤل يساعدهم على الاحتفاظ بنظرة إيجابية والاستفادة من إنجازاتهم الملحوظة حتى الآن، واستخدام تفسيرات الأحداث التي لا يمكن السيطرة عليها بصورة صحيحة أكثر وأقل تدميرًا للذات.

ثانيًا: الضغوط المهنية Occupational Stress:

مفهوم الضغوط المهنية:

يُعرف الضغط Stress لغويًا بأنه مشتق من الفعل اللاتيني Stringers - الذي يعني : ضيق، شدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي Etreindre بمعنى: الاختناق الذي يسبب القلق (شحاتة حسن، زينب النجار، ٢٠٠٣، ٢٠٠٨).
وتُعرّف اصطلاحياً بأنها: " عدم المواءمة بين خصائص الفرد الشخصية ومتطلبات عمله فتسبب له ثغرات في توازنه الحالي " (كلثوم قاجة، ٢٠١٠، ٣٨٥).
وهي تشير إلى " الحالة النفسية والجسمية كاستجابة لعدم قدرة الفرد على إتمام الأعمال المكلف بها وفق إمكانياته الذاتية" (صبيحة عزيز حسن ورغيد خورشيد نامق، ٢٠١٢، ٣٣).
وهي " تعبير عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي وتحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقًا أو ازعاجًا أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للأجواء العامة التي تسود بيئة العمل أو أنها تحدث نتيجة للتفاعل بين هذه المسببات جميعًا " (فاطمة عبد الرحيم النوابسة، ٢٠١٣، ٣٠).
وهي "مجموعة من المثيرات والمواقف التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد ينتج عنها العديد من ردود الأفعال والتي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو تنعكس على حالتهم النفسية والجسدية

او في ادائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل هؤلاء الأفراد مع بيئتهم المهنية الضاغطة (حمزة الأحسن، ٢٠١٥، ١٩٤).

النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

- **نظرية هانز سيلبي Hanz Selye**: يرى سيلبي Selye أن الضغوط استجابة غير محددة للمتطلبات الواقعة على الفرد وهذه المتطلبات هي المسببة للضغط والتي يمكن أن تنتج عن المواقف السارة وغير السارة والتي تعد من العوامل الأساسية في اختلال التوازن النفسي للفرد (حسن مصطفى عبد المعطي، ٢٠٠٦، ٢٦٥).

- **نظرية لازاروس Lazarus**: يرى لازاروس Lazarus أن الضغط يعتبر نوع من التقييم الذهني ورد فعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة، وهو يرى أن الضغوط وأساليب مواجهتها تكون نتيجة للمعرفة والإدراك والتفكير والطريقة التي يقيم بها الفرد علاقته بالبيئة، والتقييم المعرفي يعتمد على أشياء عدة مثل التعلم والخبرة السابقة، وتحدث هذه العملية على المستوى الشعوري والمستوى اللاشعوري (عمر مصطفى محمد النعاس، ٢٠٠٨، ٥٤).

- **نظرية عجز المتعلم لسيلجمان Seligman**: وتركز هذه النظرية على المواقف المتعلقة بالموقف الضاغط وإدراك الفرد، وإيجاد بيئة عمل مدرسي يشعر فيها المعلم بالقدرة على التحكم في القرارات الخاصة بعمله، والقدرة على حل المشكلات المتعلقة يؤدي إلى اكتساب المعلم التعامل الإيجابي مع ضغوط العمل (ياسر فتحي الهنداوي المهدي، ٢٠٠٢، ١٠٥).

مصادر الضغوط المهنية في الوسط المدرسي:

هناك عدة مصادر للضغوط المهنية لدى المعلمين في الوسط المدرسي منها: ضغوط ناتجة عن الأدوار مثل (عدم وضوح الدور، تعدد وتضارب الأدوار، وعدم التأييد من الإدارة)، وضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل مثل (عدم ملائمة طبيعة العمل وعناصره، عدم ملائمة مكان العمل، الصراع على الحوافز والترقيات، نوع الوظيفة ومتطلباتها)، وضغوط ناتجة عن العلاقات مع (الرؤساء، المرؤوسين، الزملاء)، أو عدم القدرة على التفاوض، وضغوط ناتجة عن الهيكل التنظيمي مثل (عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاختصاصات، عدم التوازن في توزيع السلطات، افتقار المشاركة، سوء الاتصالات، ساعات العمل الزائدة، المركزية، والصراع)، وضغوط ناتجة عن التغيير على المستوى (الفردية، التنظيمية)، وضغوط الوقت مثل (الزيارات

والمكالمات التليفونية العارضة، الاجتماعات والزيارات الخارجية، البريد الوارد، والصادر، غياب الرئيس المباشر، وعدم تسجيل وتحليل وتنظيم الوقت المتاح)، وضغوط رقابية مثل (تعدد جهات الرقابة الداخلية، عدم وضوح المعايير الرقابية، وذاتيتها، والرقابة الشديدة والتدقيق المطول)، وضغوط شخصية مثل (الأسرة ومتطلباتها، العلاقات الاجتماعية، وشخصية الفرد) (إيهاب كمال، ٢٠١٣، ٢٥-٢٨).

الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة:

تشير نتائج دراسة نظمي عودة أبو مصطفى ، وديبة موسى الزين (٢٠٠٩) إلى أن أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعاً لدى معلمي التربية الخاصة هو: مجال العلاقة مع الأطفال ، وعدم وجود فروق دالة في مصادر ضغوط العمل ، والدرجة الكلية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، و وجود فروق دالة في مجال الراتب والترقية لصالح المعلمين المتزوجين ، وسنوات الخبرة من ٦-١٠ سنوات ، وعدم وجود فروق دالة في مصادر ضغوط العمل والدرجة الكلية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؛ بينما توصلت نتائج دراسة صلاح الدين فرح عطا الله و محمد التيجاني إبراهيم (٢٠١١) إلى أنه يوجد (١٣) جانباً تعد مصادر رئيسة للضغوط لدى معلمي التربية الخاصة، وأن تعرض المعلمين لمصادر الضغوط أكثر من المعلمات، و أن معلمي الصم أكثر تعرضاً لمصادر الضغوط مقارنة بمعلمي المتخلفين عقلياً، كما كشفت عن عدم وجود فروق بين المعلمين تعزى للخبرة التدريسية، أو لاختلاف المؤهل الدراسي؛ في حين اكدت نتائج دراسة منذر إبراهيم أحمد و أنور أحمد عيسى (٢٠١٥) إلى أن المشكلات المهنية في بُعد (المشكلات المتعلقة بالدخل المادي) و بُعد (المشكلات المتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة) و بُعد (المشكلات المتعلقة بالأسر وأولياء أمور الطلبة) و بُعد (المشكلات المتعلقة بالمعلم/المعلمة) هي الأكثر انتشاراً بين معلمي التربية الخاصة، كما تبين وجود فروق دالة في بُعد (مشكلات تتعلق بالإدارة) لصالح الإناث، وفي بُعد (مشكلات تتعلق بالمناهج والوسائل التعليمية) و بُعد (المشكلات والضغوط النفسية) لصالح الذكور، وأنه لا توجد فروق دالة بين استجابات معلمي التربية الخاصة نحو أبعاد المشكلات المهنية باختلاف متغير العمر، ومتغير المستوى التعليمي.



ثالثاً: الاندماج الوظيفي Work Engagement:

مفهوم الاندماج الوظيفي:

لقد ظهر مصطلح الاندماج الوظيفي في مجال العمل في الآونة الأخيرة بواسطة دراسة Gallup في بداية التسعينيات على ما يزيد عن ١٠٠.٠٠٠ موظفًا بهدف بحث الطرق لتحسين الأداء الوظيفي، فهو يرتبط بالحضور الفعال والإيجابي والإصرار والمثابرة في العمل (Gota, 2017, 23).

وتشير نتائج دراسة (2011) Davids إلى أن الاندماج الوظيفي ينتج عن الاتجاهات الإيجابية تجاه العمل، الصحة النفسية الجيدة، اكتساب مصادر للقوة الشخصية والدافعية الداخلية والأداء الوظيفي المرتفع، وهو يشمل الدافع للإنجاز، الحماس، الالتزام، الطاقة. (Gota, 2017, 24) وهو الحالة العقلية المرتبطة بالإيجابية والإنجاز والتي توصف بالحيوية والتفاني والاستثثار أو الانهماك (Schaufeli, et al, 2002, 74) ويوصف الاندماج الوظيفي بأنه تكريس الموظفين أنفسهم بشكل تام لتحقيق الأدوار الخاصة بوظائفهم من خلال عدة سمات جسدية وانفعالية ومعرفية، حيث تساعد السمات الجسمية الفرد لكي يعمل بكامل طاقته، بينما تساعد السمات المعرفية الفرد على العمل بانهماك تام (Tosten, et al, 2019, 1075).

فالأفراد ذوي الاندماج الوظيفي مفعمون بالطاقة، يمكنهم تحقيق كل التوقعات والمسئوليات المطلوبة منهم، ويحبون وظائفهم (Schaufeli & Bakker, 2003, 4).

ويرتبط الاندماج الوظيفي بالإصرار والدافعية المعرفية والانفعالية والتي لا تركز على أي شيء أو حدث أو سلوك أو فرد آخر (Bakker & Leiter, 2010, 4).

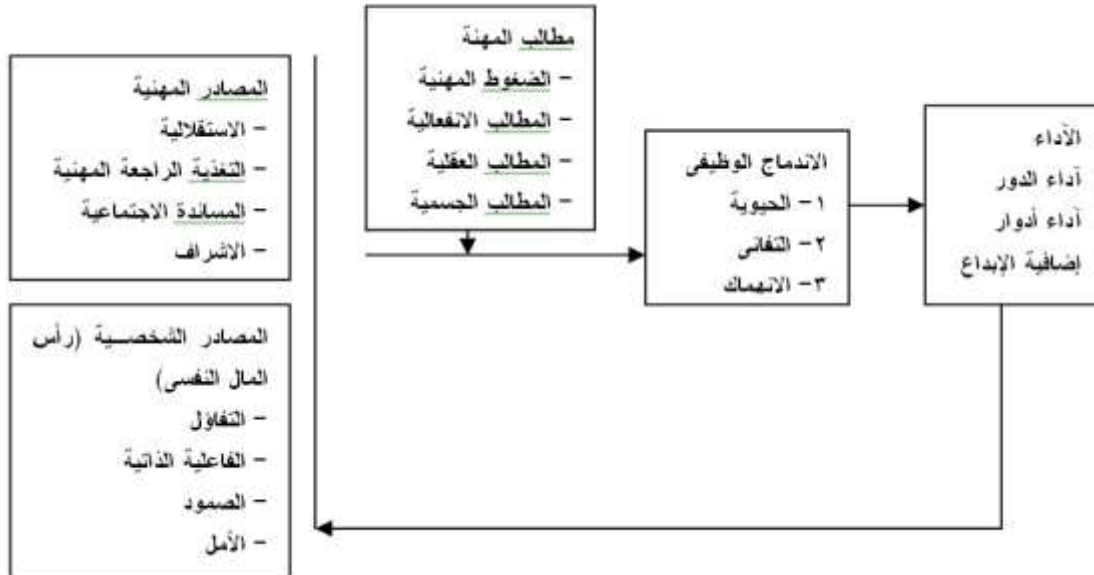
وهو حالة عقلية ترتبط بالعمل تتميز بالإيجابية والإنجاز والدافعية الانفعالية نحو الوظيفة (2, 2017, Costantini, et al)، وهو مفهوم دافعي فحين يندمج الموظف في وظيفة يشعر بالإلهام ويسعى وراء التحديات والأهداف مفعم بالطاقة والاتصال الانفعالي مع نشاطه المهني ويرى أنه قادر على تحقيق متطلبات مهنته (Ferreira, 2015, 34).

كما يمكن تعريف الاندماج الوظيفي على أنه الانغماس، والالتزام، والصبر، والإلهام، والانهماك، وبذل الجهد والطاقة في التركيز التام، فعندما يندمج الفرد في وظيفته يصبح راضي عنها ويشعر بأهميتها، وبالثقة والإنسجام مع فريق العمل، كما يتضمن الاندماج الوظيفي

الاختيار التطوعي من الموظف لكي يؤدي أعلى مجهود للمنظمة التابع لها بما في ذلك الوقت، الطاقة، المهارة والخبرة والمقدرة العقلية (Nafa & Ishak, 2016, 40).
التفسيرات النظرية للإندماج الوظيفي:

نموذج مطالب ومصادر المهنة (JD - R) Model: يشير نموذج مطالب ومصادر المهنة (Bakker (2009 إلى الكيفية التي يتسبب فيها المصادر الشخصية والمهنية في تكوين دافعية متزايدة للأداء، وتشير المصادر المهنية إلى السمات المهنية والتي تمكن الفرد من إنجاز الأهداف وتقليل ضغوط المهنة وهي تثير النمو الشخصي نحو الأفضل، وهي قد تشير إلى التغذية الراجعة للأداء ومدى تحكم الفرد في مهنته وطبيعة المساندة الاجتماعية للزملاء وترتبط المصادر الشخصية بمدى كفاءة الصمود وأن هذه المصادر يمكن أن تكون في صورة الفاعلية الذاتية والتفاؤل والالتزان الانفعالي وأن كلا من المصادر الشخصية والمهنية تحفز طاقة الموظف وإصراره وأن هذه العملية تسمى بعملية الدافعية .

ويوضح الشكل (١) مكونات نموذج مطالب مصادر المهنة



الشكل (١) مكونات نموذج مطالب مصادر المهنة (Bakker (2009

(in Gota, 2017, 27-28)

نموذج التحول الانفعالي **The Affective Shift Model**: تبعاً لنموذج Sonnentag, et al (2010) نجد أن الاندماج الوظيفي يحدث بهدف الانتقال أو التحول من الشعور السلبي إلى الشعور الإيجابي حيث تعمل المشاعر السلبية هنا كمؤشرات لأن الأداء في الموقف الحالي غير مرغوب وبالتالي تعمل كمحفزات تدفع الفرد للاندماج الوظيفي للانتقال إلى المشاعر الايجابية. نظرية التبادل الاجتماعي **Social Change Theory**: تقوم هذه النظرية على أن الموظفين يتبادلون الموارد والمصادر مع أصحاب العمل فمثلاً علاقات العمل تتحول إلى علاقات الثقة والانتماء، كما تقدم المنظمة للموظفين المرتب، والمعرفة، والنمو الشخصي المستمر تنتظر من الموظفين رد هذه المصادر بعدة طرق منها الاندماج الوظيفي (Gota, 2017, 29).

أبعاد الاندماج الوظيفي:

١- **الحيوية Vigour**: إن الأشخاص الذين يظهرون مستويات مرتفعة من الحيوية يتميزون بمستويات دالة من الطاقة والصمود المعرفي والأداء المتميز للمهام، حيث أنهم يبذلون الجهد ويتمتعون بالإصرار في مواجهة التحديات والمشكلات التي قد يقابلونها أثناء العمل، فهم لا يميلون للشعور بالتعب والملل في مواجهة الظروف، فعندما يندمج الفرد في عمله يؤدي وينجز المهام والواجبات بقدرة عالية على الاحتمال والصبر وباستمتاع شديد (Gota, 2017, 29)، وهي تعنى شعور الفرد بزيادة في الطاقة الجسمية والانفعالية وزيادة في النشاط المعرفي (Ferreira, 2015, 35).

٢- **التفاني Dedication**: يوصف التفاني بأنه شعور الفرد تجاه عمله بالحماس والفخر والإلهام والتحمدي مما يجعله متميز في الأداء (Truss, et al, 2014, 19)، ويوجد علاقة واضحة بين التفاني ورأس المال النفسي للفرد حيث نجد أن الفاعلية الذاتية باهتمام الفرد بعمله، والأمل يرتبط بإيجاد سبل ناجحة والإرادة لتحقيق الأهداف، أما الصمود يرتبط بمدى مثابرة الفرد في مواجهة التحديات مما يحافظ على الحماس والإلهام في مواصلة العمل والتفاؤل الذي يجعل الفرد لديه إغراءات للشعور بالفخر وأهمية ومغزى مهنته (Ferreira, 2015, 36).

٤- **الانهماك Absorption**: يرتبط الانهماك بشعور الفرد بالاستغراق التام والسعادة تجاه عمله، فهو لا يشعر بضياح الوقت ولكنه يغمس بشدة ويركز بشكل تام في عمله (Gota, 2017. 30)، ويرتبط الانهماك برأس المال النفسي للفرد حيث نجد أن الفاعلية الذاتية ترفع ثقة الفرد بنفسه لكي يستغرق ويغمس بشدة في عمله، ويرتبط

التفاؤل بتوقع النتائج الايجابية من انهماك الفرد في عمله، وأيضًا بالصمود في العمل في مواجهة التحديات والتركيز بشدة وبشكل تام في العمل (Ferreira, 2015, 37).

العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي:

تشير نتائج دراسة (Setar, et al, 2015) أن رأس المال النفسي يرتبط بالاندماج الوظيفي ارتباطًا موجبًا، ويرتبط بالضغوط المهنية ارتباطًا سالبًا، وأنه يتوسط العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي.

حيث تشير نتائج دراسة كل من (Liu, et al, 2012; Abbas, 2015 ; Roberts, et al, 2016; Rehman & Mubashar, 2017; Yim, et al, 2017; Celik,2018; Selik, 2018), إلى أنه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل، الصمود، الفاعلية) كلما انخفض مستوى الضغوط المهنية.

في حين تؤكد نتائج دراسة كل من (Filho & Claro, 2019 , Gota, 2017, Tabaziba, 2013, Simons & Buitendach, 2015,) على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي، وتشير نتائج دراسة (Anokye, 2018) إلى أن رأس المال النفسي منبئ بالاندماج الوظيفي، وأن الفاعلية الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي هي أكثر الأبعاد قدرة على التنبؤ بالاندماج الوظيفي، وأيضًا تؤكد نتائج دراسة (Tosten, et al, 2019) على وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى المعلمين وأن جميع مكونات رأس المال النفسي يمكنها التنبؤ بالاندماج الوظيفي لدى المعلمين، وكذلك تؤكد نتائج دراسة (Wang, et al, 2017) على أن رأس المال النفسي ينمى ويعزز ويقوى الاندماج الوظيفي، وأن الضغوط المهنية تُضعف وتقلل من الاندماج الوظيفي، كما تؤكد نتائج دراسة (Ferreira, 2015) على وجود تأثير إيجابي لرأس المال النفسي على الاندماج الوظيفي، وتشير نتائج دراسة (Costantini, et al, 2017) إلى أنه يمكن اعتبار رأس المال النفسي هو المسئول الأساسي عن تكوين المصادر الشخصية التي تؤدي إلى زيادة الاندماج الوظيفي.

دراسات سابقة:

١- دراسات اهتمت بالعلاقة بين رأس المال النفسي والضغط المهنية للمعلمين:

لقد تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين رأس المال النفسي والضغط المهنية لدى المعلمين منها: دراسة (Kesari (2012) والتي استهدفت تقصى العلاقة بين الضغوط المهنية ورأس المال النفسي والسعادة وتحولات الأهداف لدى عينة مكونة من (١٤٠) معلماً من (٧) مدارس مختلفة وذلك باستخدام مقياس الضغوط المهنية للمعلمين، مقياس رأس المال النفسي (PCQ) إعداد (Luthans, et al (2007)، والاتجاه نحو السعادة، ومقياس تحولات الأهداف، وقد توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين رأس المال النفسي وضغوط العمل، وأن انخفاض مستوى رأس المال النفسي لدى المعلمين يؤدي إلى تفاقم تحولات الهدف، وأن رأس المال النفسي منبئاً بشعور المعلمين بالسعادة ومعنى الحياة، ودراسة (Huang, et al (2015) والتي هدفت إلى تقصى العلاقة بين رأس المال النفسي وضغوط العمل والتدريس الإبداعي لدى عينة مكونة من (٣٩٥) معلماً لمادة الفيزياء بالمرحلة الإعدادية والثانوية باستخدام مقياس رأس المال النفسي والتدريس الإبداعي إعداد الباحثين، ومقياس ضغوط العمل إعداد (Hsu(2007)، وقد توصلت إلى أن كل من الأمل والفاعلية الذاتية والتفاؤل كأبعاد من رأس المال النفسي، قد ارتبطت عكسياً بكل من التفاعل الشخصي والمعرفة المهنية كأبعاد من ضغوط العمل، ودراسة (Rodrigues, et al (2017) وهدفها دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي بأبعاده (الفاعلية، التفاؤل، الصمود، الأمل) على الأسى النفسي (الاكتئاب، القلق، الضغوط) لدى عينة مكونة من (٤٢٥) معلماً وذلك باستخدام مقياس رأس المال النفسي (PCQ) إعداد (Luthans, et al (2007) ومقياس الأسى النفسي (EADS-21) إعداد (Lovibond & lovibond (1995)، وقد توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين رأس المال النفسي والأسى النفسي للمعلمين وأن التفاؤل هو أكثر الأبعاد تأثيراً سلبياً على الأسى النفسي وخاصة أبعاد (الضغوط، القلق، الاكتئاب) لدى المعلمين، ودراسة (Zhang, et al (2019) والتي سعت إلى تقصى الدور الوسيط لأساليب التعايش في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي وكذلك في العلاقة بين الضغوط المهنية والاحترق لدى عينة مكونة من (٣٨٦) معلماً من مدارس المرحلة الابتدائية والثانوية بالصين، وقد توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين رأس المال النفسي والضغط المهنية لدى المعلمين، وأن أساليب التعايش الإيجابي تلعب الدور الوسيط بين رأس

المال النفسي والاحترق لدى المعلمين، وأن أساليب التعايش السلبي تلعب الدور الوسيط بين الضغوط المهنية والاحترق النفسي لدى المعلمين.

٢- دراسات اهتمت بالعلاقة بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى المعلمين:

بينما تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى المعلمين منها: دراسة (Schoor, 2015) والتي هدفت إلى تقصى العلاقة بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى عينة مكونة من (٨٤) معلماً وذلك باستخدام مقياس رأس المال النفسي إعداد (Luthan, et al, 2007) ، ومقياس الاندماج إعداد (Schaufeli & Bakker, 2003) ، وقد توصلت إلى وجود ارتباط موجب بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى المعلمين، ودراسة (Nafa & Ishak, 2016) والتي استهدفت معرفة العلاقة بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى عينة مكونة من (٤١٤) معلمة سعودية بالرياض وجدة، والدمام وذلك باستخدام مقياس الاندماج الوظيفي (Seppala, et al, 2009) ، ومقياس رأس المال النفسي (Luthan, et al, 2007) ، وقد توصلت إلى وجود علاقة موجبة قوية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى المعلمات السعوديات، ودراسة (Tosten, et al, 2019) والتي سعت إلى تقصى العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والاندماج الوظيفي لدى عينة مكونة من (٤٨٧) معلماً باستخدام مقياس الاندماج الوظيفي إعداد (Schaufeli, et al, 2002) ، ومقياس رأس المال النفسي الإيجابي إعداد (Cetin & Basim, 2012) ، وقد توصلت إلى وجود علاقة موجبة قوية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي الإيجابي والاندماج الوظيفي وأن جميع مكونات رأس المال النفسي يمكنها التنبؤ بالاندماج الوظيفي لدى المعلمين.

٣- دراسات اهتمت بالعلاقة بين كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى المعلمين:

في حين تناولت عدة دراسات العلاقة بين كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى المعلمين منها: دراسة (Herbert, 2011) والتي هدفت إلى تقصى العلاقات بين المتغيرات سالفة الذكر لدى عينة مكونة من (٢٠٩) موظفاً من إحدى الشركات بجنوب أفريقيا، وذلك باستخدام مقياس (CBI) للاحتراق إعداد (Kristensen, et al, 2005) ، ومقياس الاندماج الوظيفي (UWES-9) إعداد (Schaufeli & Bakker, 2003) ، ومقياس

الضغوط المدركة (PSS) إعداد (Cohen, et al (1983)، ومقياس رأس المال النفسي (PCQ-24)، إعداد (Luthans, et al (2007)، وقد توصلت إلى وجود علاقة عكسية دالة بين رأس المال النفسي وكلا من الضغوط المهنية والاحتراق وكذلك وجود علاقة عكسية دالة بين الضغوط المهنية والاحتراق والاندماج الوظيفي إلى جانب وجود علاقة طردية بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى عينة الدراسة، ودراسة (Demir (2018) والتي هدفت إلى تقصي العلاقة بين كل من رأس المال النفسي، والضغوط والقلق، والاحتراق، والرضا، والاندماج الوظيفي لدى عينة مكونة من (٣٣٥) معلمًا من (٢٧) مدرسة وذلك باستخدام مقياس Cetin (2012) & Basim لرأس المال النفسي، ومقياس Karakus (2013) للضغوط، ومقياس الفلق Karakus (2013)، ومقياس الاحتراق إعداد (Tumkaya, et al (2009)، ومقياس الرضا الوظيفي إعداد (Karakus & Demir (2015)، ومقياس الاندماج الوظيفي إعداد الباحث، وقد توصلت إلى أنه توجد علاقة سلبية (عكسية) بين رأس المال النفسي لدى المعلمين وكل من الضغوط، والقلق، بينما توجد علاقة ايجابية (طردية) بينه وبين كل من الرضا والاندماج الوظيفي.

تعقيب: من خلال العرض السابق للبحوث والدراسات ذات الصلة بموضوع البحث نجد أن:

١- لم تتوافر في حدود علم الباحثة دراسة عربية جمعت بين الثلاثة متغيرات (رأس المال النفسي، والضغوط المهنية، الاندماج الوظيفي) لدى معلمي التربية الخاصة، أيضًا هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت الفروق في هذه المتغيرات تبعًا للنوع الاجتماعي، ولذلك استهدف البحث الحالي تناول هذه المشكلة بالدراسة.

٢- أغلبية الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي بالدراسة استندت إلى مقياس رأس المال النفسي (PCQ-24)، إعداد (Luthans, et al (2007) ولهذا فقد استخدمته الباحثة في البحث الحالي لمقياس رأس المال النفسي، بعد ترجمته وتطويره لمواقف سلوكية.

٣- أغلبية الدراسات التي تناولت الاندماج الوظيفي بالدراسة استندت إلى مقياس الاندماج الوظيفي (UWES-9) إعداد (Schaufarli & Bakker (2003) ولهذا فقد استخدمته الباحثة في البحث الحالي لمقياس الاندماج الوظيفي بعد ترجمته وتطويره لمواقف سلوكية.

فروض البحث: تضمن البحث الحالي الفروض الرئيسية التالية:

١- توجد علاقة (متباينة) دالة إحصائياً بين كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وينبثق من هذا الفرض الفرضين الفرعيين الآتيين:

أ- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

ب- توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية وكل من رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

٢- يختلف كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور - إناث).

٣- يلعب رأس المال النفسي دوراً وسيطاً في العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وينبثق من هذا الفرض الفرضية الفرعية الآتية:

أ- تؤثر الضغوط المهنية على رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.

ب- يؤثر رأس المال النفسي على الاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

ج- تؤثر الضغوط المهنية على الاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

إجراءات البحث:

أولاً: حدود البحث:

الحدود الموضوعية: يتحدد البحث الحالي بمصطلحاته الرئيسية والفرعية والتي تتمثل فيما يلي:

- ١- رأس المال النفسي (فاعلية الذات، الأمل، الصمود، التفاؤل).
- ٢- الضغوط المهنية (الراتب والترقية، ظروف العمل، العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع مدير المدرسة، بيئة العمل).
- ٣- الاندماج الوظيفي (الحيوية، التفاني، الانهماك).

الحدود البشرية:

معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية، وكان متوسط أعمارهم (٣٧.٣٣) عامًا، وبانحراف معياري (+١٣.٥٣)، ذكور وإناث.

الحدود المكانية: مدارس التربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية.

الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الأول بالعام الجامعي ٢٠١٩ - ٢٠٢٠

ثانياً: منهج البحث ومتغيراته:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي - المقارن وذلك لأنه أكثر ملاءمة لأهداف البحث الحالي، ليوضح مدى ارتباط كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، مع دراسة الفروق في هذه المتغيرات تبعاً للنوع الاجتماعي (ذكور/إناث).

ثالثاً: مجتمع البحث:

اشتمل المجتمع الأصلي لعينة البحث الحالي على عدد (٢٩٦) معلماً ومعلمةً للتربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بالإسكندرية.

رابعاً: المشاركون:

١. وصف عينة تحديد الخصائص السيكومترية للأدوات:

تكونت عينة تحديد الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة في الدراسة من عدد (٩٦) معلماً ومعلمةً للتربية الخاصة بواقع (١٥ ذكر، ٨١ أنثى) وبمتوسط عمري (٣٩.٥٤) سنة وانحرافاً معيارياً قدره (+١٦.٢٣).

٢. وصف العينة الأساسية:

تكونت عينة البحث الأساسية من (١٧١) معلماً ومعلمةً للتربية الخاصة بواقع (٤٧ ذكر، ١٢٤ أنثى)، وكان متوسط أعمارهم (٣٧.٣٣) سنةً بانحراف معياري (+١٣.٥٣).

خامساً: أدوات البحث:

١- مقياس رأس المال النفسي (PCQ-24) إعداد: (Luthans, et. al. (2007)

وترجمة وتطوير: الباحثة.

٢- مقياس الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة إعداد: الباحثة.

٣- مقياس الاندماج الوظيفي (UWES) إعداد: (Schaufeli, et. al. (2002) ، وترجمة

وتطوير: الباحثة.

وفيما يلي وصف لهذه الأدوات:

١- مقياس رأس المال النفسي (PCQ-24):

إعداد: (Luthans, et. al. (2007) ، وترجمة وتطوير: الباحثة.

الهدف من المقياس:

يهدف المقياس إلى قياس رأس المال النفسي (فاعلية الذات، الامل، الصمود، التفاؤل) لدى معلمي التربية الخاصة.

وصف المقياس (في صورته الأجنبية):

المقياس في صورته الأجنبية من نوع التقرير الذاتي وهو يتكون من (٢٤) مفردة تقيس (٤) أبعاد وهي: (فاعلية الذات، الامل، الصمود، التفاؤل)، بواقع (٦) مفردات لكل بُعد، يتم الإجابة عليها وفق مقياس سداسي من (١- ٦) درجة يحدد الفرد درجة انطباق المفردة عليه من عدمه.

الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي (PCQ-24):

قامت الباحثة في البحث الحالي بترجمة عبارات مقياس رأس المال النفسي (PCQ-24) إعداد: (Luthans, et. al. (2007) ، إلى اللغة العربية، وعرضت هذه الترجمة على مختصين في اللغة الإنجليزية للتأكد من أن الترجمة للغة العربية مطابقة للنص الإنجليزي لعبارات المقياس وبنوده، وما إذا كانت هذه الترجمة تعطي نفس المعنى المقصود به في اللغة الإنجليزية، ثم قامت بتحويل هذه المفردات لمواقف سلوكية لكل موقف ثلاثة بدائل، ثم عرضته بعد ذلك على مختصين في اللغة العربية لمراجعة دقة التعبير اللغوي.

أ- ثم تم عرض المقياس بعد ترجمته وتطويره لمواقف على عدد من أساتذة علم النفس والصحة النفسية، للتأكد من إن هذا المقياس بصورته المعدلة قد أعد بشكل جيد كما في صورته الأجنبية، وقد استفادت الباحثة بشكل كبير من تعديلاتهم في صياغة بعض المواقف والبدائل التابعة لها.

ب- ثم قامت الباحثة بإعادة التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس على البيئة المصرية من خلال تطبيقه على عينة بلغت عدد (٩٦) معلماً ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، حيث تراوحت أعمارهم ما بين (٢٤ - ٦٠) عاماً، وهذا ما سوف يرد بالخطوات التالية:

أولاً: صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بالطرق التالية:
١- صدق المحتوى:

قامت الباحثة بعرض المقياس على (٨) ثمانية محكمين من المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية، لمراجعة صياغة المواقف والبدائل وانتائها لكل بُعد من أبعاد المقياس، وقد أجروا بعض التعديلات على الصياغة اللغوية في بعض المواقف، وقد أجريت التعديلات بناءً على إجماع ستة محكمين أو أكثر على التعديل الواحد، كما تم تعديل بدائل الإجابة على الموقف، وذلك وفقاً لآراء السادة المحكمين، وقد تراوحت نسب اتفاق السادة المحكمين على مواقف المقياس بين (٧٥% - ١٠٠%)، وتراوحت قيم معاملات صدق "لوش" للمواقف (٠.٧٥ - ١).

٢- الصدق العاملي (بالتحليل العاملي الاستكشافي):

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي عن طريق إخضاع مصفوفة الارتباطات بين مواقف المقياس (٢٤) موقفاً لدى عينة مكونة من (٩٦) معلماً ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، وقد تم إجراء عدد من الاختبارات الأساسية للتحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي، وهي اختبارات حساب محدد المصفوفة الارتباطية (IRI) فتبين أن مقداره (٠.٠٠٨٨) أي لا يساوي الصفر مما يشير إلى أن مصفوفة معاملات الارتباط غير منفردة أي أن المصفوفة خالية من التكرار والتداخل في عناصرها، بحيث لا يمكن أن يكون أي صف أو عمود مشتقاً من أي صف أو عمود آخر، كما تم حساب معامل اختبار "بارتليت" Bartlett's test والذي كان دالاً بدلالة لا تقل عن (٠.٠٠١)، مما يشير إلى أن المصفوفة الارتباطية ليست من نوع مصفوفة الوحدة Identity Matrix، بمعنى أنها ليست من نوع المصفوفات التي يكون فيها العناصر القطرية مساوية للواحد الصحيح وبقيّة العناصر صفرية، كما تم حساب معامل "KMO" للتحقق من كفاءة سحب العينة أو المعاينة وكان مرتفعاً (٠.٧٩١)، ثم حسبت معاملات التحقق من كفاءة المعاينة "MSA" وهو الارتباط

الجزئي وذلك لكل موقف وقد تم حذف (٢) موقفاً نظراً لأن لها قيم أقل من القيمة المتوسطة للقبول وهي (٠.٧)، ثم قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الأساسية (لهوتلنج Hottelling)، حيث تتميز هذه الطريقة بأنها تلخص المصفوفة الارتباطية في أقل عدد من العوامل المتعامدة، وكذلك تم استخدام التدوير المتعامد (ألفاريماكس Varimax) لكايزر Kaiser وذلك لتحديد عدد العوامل التي يمكن استخلاصها من تباين المصفوفة، بحيث يكون الحد المقبول للتشبع الجوهرى للبند على العامل (٠.٣)، ويتم حذف العوامل التي لم تتشبع على (٣) موقفاً فأكثر، وبحيث تكون العوامل جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح وذلك طبقاً لمحك كايزر، وقد نتج عن التحليل العاملي من الدرجة الأولى (٤) عوامل، ب(٢٢) موقفاً، ثم أديرت العوامل وتم حساب التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد فنتج عنه (٤) عوامل، ب(١٩) موقفاً، وتم حذف (٣) موقفاً إما لعدم تشبعها على أي عامل أو للتشبع السالب للبعض الآخر على أحد العوامل، ثم تم حساب تحليل عاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد، فأعطى نفس نتائج التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد، وبذلك أصبح مقياس رأس المال النفسي مكوناً من (٤) عوامل، ب(١٩) موقفاً والتي تم إعادة ترقيمها، وقد فسرت هذه العوامل (٥٨.٥٨٣%) من التباين الكلي، وجدول (١) يوضح نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد لمواقف مقياس رأس المال النفسي (المواقف مرتبة تنازلياً).

جدول (١) نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد لمواقف مقياس

رأس المال النفسي (ن = ٩٦)

٤	٣	٢	١	
			٠.٧٣٠	١
			٠.٦٩٠	٢
			٠.٦١٠	٣
			٠.٤٩٩	٤
			٠.٥٩٠	٥
		٠.٧٢٠		٦
		٠.٧٠٠		٧
		٠.٥٧٠		٨
		٠.٦٣٠		٩
		٠.٦٣٦		١٠
	٠.٧٥٠			١١
	٠.٧٢٠			١٢

١٣				٠.٦٣٠
١٤				٠.٦٩٩
١٥				٠.٥٥٩
١٦				٠.٧٧٠
١٧				٠.٦٩٩
١٨				٠.٥٥٢
١٩				٠.٥٧٩
الجذر الكامن	٢.٣٣٠	٢.٧٧٥	٢.٨٩٧	٣.١٢٩
نسبة التباين%	١٢.٢٦٣	١٤.٦٠٥	١٥.٢٤٧	١٦.٤٦٨
نسبة التباين الكلي%	١٢.٢٦٣	٢٦.٨٦٨	٤٢.١١٥	٥٨.٥٨٣

وبذلك تم التحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي وقد أفضى إلى استخلاص (٤) عوامل، بعد التدوير وهي كما يلي:

العامل الأول: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٤٩٩ - ٠.٧٣٠)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٣٣٠)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (١٢.٢٦٣ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الفاعلية الذاتية.

العامل الثاني: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٥٧٠ - ٠.٧٢٠)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٧٧٥)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٢٦.٨٦٨ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الأمل.

العامل الثالث: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٥٥٩ - ٠.٧٥٠)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٨٩٧)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٤٢.١١٥ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الصمود.

العامل الرابع: تشبع عليه (٤) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٥٥٢ - ٠.٧٧٠)، وبلغ الجذر الكامن له (٣.١٢٩)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٥٨.٥٨٣ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل التفاؤل.

٣- صدق التكوين الفرضي (التقاربي):

تم التأكد من صدق المقياس بحساب معاملات الارتباط البينية بين أبعاد المقياس بعضها البعض وبين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه الجدول (٢).

أمانى عادل سعد رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والإندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

جدول (٢) معاملات الارتباط البينية بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي بعضها البعض، وبين كل منها والدرجة الكلية، حيث $n = 96$

الدرجة الكلية	الفاعلية الذاتية	التفاؤل	الصمود	الأمل	
				—	الأمل
			—	٠.٧٧٦	الصمود
		—	٠.٧٨١	٠.٧٦٩	التفاؤل
	—	٠.٧٨٥	٠.٧٦٦	٠.٧٩١	الفاعلية الذاتية
—	٠.٧٥١	٠.٧٢٥	٠.٧٧٤	٠.٧٤٥	الدرجة الكلية

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة $(0.01) = 0.254$ ، وعند $(0.05) = 0.195$.

يتضح من الجدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي بعضها البعض، وبين كل منها والدرجة الكلية قيم أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) ، مما يدل على صدق التكوين الفرضي للمقياس.

ثانيًا: الاتساق الداخلي للمقياس:

١- تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل موقف والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، وهذا ما يوضحه جدول (٣).

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل موقف من مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، حيث $n = 96$

التفاؤل		الصمود		الأمل		الفاعلية الذاتية	
معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
٠.٧٢٩	١٦	٠.٧٥٣	١١	٠.٧٦١	٦	٠.٧٤٨	١
٠.٧١١	١٧	٠.٧٧٩	١٢	٠.٧٧٥	٧	٠.٧٢١	٢
٠.٧١٧	١٨	٠.٧٣٣	١٣	٠.٧٦٨	٨	٠.٧٣٨	٣
٠.٧٢٨	١٩	٠.٧٥٠	١٤	٠.٧٥١	٩	٠.٧٤٢	٤
		٠.٧٢٨	١٥	٠.٧٧٨	١٠	٠.٧٥٧	٥

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة $(0.01) = 0.254$ ، وعند $(0.05) = 0.195$.

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) ؛ مما يدل على وجود علاقة قوية بين المواقف والأبعاد التي تنتمي إليها، مما يعد مؤشراً على الاتساق الداخلي لكل بُعد.

٢- تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل موقف والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه جدول (٤).

جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل موقف من مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية للمقياس، حيث $n = (٩٦)$

معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
٠.٧٥٩	١٦	٠.٧٥٩	١١	٠.٧٧٦	٦	٠.٧٦٨	١
٠.٧٦٧	١٧	٠.٧٢٦	١٢	٠.٧٢٨	٧	٠.٧٧٣	٢
٠.٧٠٩	١٨	٠.٧٣١	١٣	٠.٧٣٧	٨	٠.٧١٢	٣
٠.٧٣٨	١٩	٠.٧٥٥	١٤	٠.٧٤٤	٩	٠.٧٥٦	٤
		٠.٧٧٩	١٥	٠.٧٦١	١٠	٠.٧٤٥	٥

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة $(٠.٠١) = ٠.٢٥٤$ ، وعند $(٠.٠٥) = ٠.١٩٥$

يتضح من جدول (٤) أن قيم جميع معاملات الارتباط المحسوبة بين المواقف والدرجة الكلية للمقياس أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ؛ مما يدل على وجود علاقة قوية بين المواقف والدرجة الكلية للمقياس، ويعد مؤشراً على اتساق المقياس ككل.

ثالثاً: ثبات المقياس:

لقد بلغ معامل ثبات ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha للمقياس ككل في نسخته الأجنبية (٠.٩٤) ، أما في البحث الحالي فقد قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس من خلال طريقتين

١- ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات كل بُعد من أبعاد مقياس رأس المال النفسي باستخدام طريقة ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha، ومعامل الثبات الكلي للمقياس، وكذلك تم التأكد من قيم معاملات ثبات مواقف المقياس من خلال ثبات البعد في حالة حذف المفردة، وهذا ما يوضحه الجدولين (٥، ٦).

جدول (٥) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس رأس المال النفسي بعد حذف

المواقف، ومعامل الثبات الكلي، $n = (٩٦)$

المقياس ككل	التفاؤل	الصمود	الأمل	الفاعلية الذاتية	البعد
٠.٧٨٧	٠.٧٣٠	٠.٧٧٤	٠.٧٨٦	٠.٧٦٦	معامل

أمانى عادل سعد رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والإندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

الثبات					
--------	--	--	--	--	--

جدول (٦) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمواقف مقياس رأس المال النفسي بعد حذف المواقف، حيث ن = (٩٦)

التفاؤل		الصمود		الأمل		الفاعلية الذاتية	
معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات	المفردة
٠.٧٢٥	١٦	٠.٧٤٣	١١	٠.٧٥٩	٦	٠.٧٤٥	١
٠.٧١٧	١٧	٠.٧٢٩	١٢	٠.٧٧٩	٧	٠.٧٢٩	٢
٠.٧١١	١٨	٠.٧٧٣	١٣	٠.٧٤٨	٨	٠.٧٣١	٣
٠.٧٢٤	١٩	٠.٧٥٩	١٤	٠.٧٥٥	٩	٠.٧٤٩	٤
		٠.٧٤٨	١٥	٠.٧٧٠	١٠	٠.٧٥٥	٥

يتضح من جدولين (٥، ٦) أن قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس بعد حذف المواقف بلغت (٠.٧٨٧)، وأن قيم معاملات ثبات مواقف المقياس بعد الحذف أقل من معامل ثبات البُعد الذي تنتمي إليه المواقف في حالة حذف المفردة، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات ولذا يمكن الوثوق به.

٢- ثبات المقياس بطريقة إعادة تطبيق الاختبار:

حيث قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس على جزء من عينة الخصائص السيكومترية (ن=٤٢) معلمي التربية الخاصة وذلك بعد شهرين من التطبيق الأول، والجدول (٧) يوضح معاملي الارتباط والثبات في حالة إعادة تطبيق الاختبار.

جدول (٧) قيم معاملات الارتباط والثبات لمقياس رأس المال النفسي في حالة إعادة التطبيق حيث ن = (٤٢)

معامل ثبات ألفا	معامل الارتباط في إعادة التطبيق	معامل الثبات لإعادة التطبيق
٠.٧٨٧	٠.٨٧٩	٠.٩٣٥

رابعاً: الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس:

تم التعرف على الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس، وذلك بحساب النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل الثلاثة لكل موقف على حدة على العينة البالغ قوامها (٩٦) معلماً، ولم تسجل الباحثة وصول أي نسب مئوية إلى مستوي ٨٠% من النسب المئوية لتكرارات الإجابة

على الثلاث بدائل، مما استدعي عدم اللجوء إلى استبعاد أي مفردة من مواقف المقياس نتيجة وجود كفاءة تمييزية عالية لها، وتراوحت النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل ما بين (٧.٩٩% إلى ٣٩.١١%).

خامسًا: تقدير الدرجات على المقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٩) موقفًا موزعة كالتالي: المواقف (١-٥) تقيس الفاعلية الذاتية، والمواقف (٦-١٠) تقيس الأمل، والمواقف (١١-١٥) تقيس الصمود، والمواقف (١٦-١٩) تقيس التفاؤل، حيث يتم الإجابة على كل موقف من بين (٣) بدائل، ويعطي درجة كلية للمقياس مداها ما بين (١٩-٥٧) درجة، حيث يقدر الاختيار (أ)=٣، (ب)=٢، (ج)=١.

٢- مقياس الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة: إعداد: الباحثة

أ- الهدف من المقياس:

يهدف إلى قياس الضغوط المهنية بأبعاده (الراتب والترقية، ظروف العمل، العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع مدير المدرسة، بيئة العمل) لدى معلمي التربية الخاصة.

ب- خطوات بناء المقياس: تم بناء المقياس مرورًا بعدد من الخطوات وهي كالتالي:

تم الاطلاع على الإطار النظري ونظريات تفسير الضغوط والدراسات السابقة والمقاييس الآتية:

١- مقياس ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية إعداد: عزت عبد الحميد محمد (٢٠٠٨).

٢- مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة إعداد: نظمي عودة أبو مصطفى، وديبه موسى الزين (٢٠٠٩).

٣- مقياس الضغوط المهنية لدى المعلمين إعداد: Kesari (2012).

٤- مقياس الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية إعداد: محمد بن عبد الله عسييري (٢٠١٢).

٥- مقياس ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الأساسية إعداد: حامد عبد الله طلافحه (٢٠١٣).

٦- مقياس الضغوط المهنية لدى المعلمين إعداد: Zhang, et al (2019).

ثم تم صياغة مقياس الضغوط المهنية من ثلاثين (٣٠) موقفاً موزعين علي ستة أبعاد لكل موقف ثلاثة بدائل تقدم لمعلمي التربية الخاصة ويتم التعرف علي شكل استجابتهم في كل موقف وبالتالي معرفة الدرجة الكلية لكل بُعد من الأبعاد ومن ثم الدرجة الكلية للضغوط المهنية.

ج- ثم تم عرض المقياس على نخبة من الأساتذة المحكمين في علم النفس والصحة النفسية، وبعد إجراء التعديلات، تم تطبيق المقياس على عينة بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس بلغت (٩٦) معلماً ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، حيث تراوحت أعمارهم ما بين (٢٤ - ٦٠) عاماً، وهذا ما سوف يرد بالخطوات التالية:

د - الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بالطرق التالية:

١ - صدق المحتوى:

قامت الباحثة بعرض المقياس على (٨) ثمانية محكمين من المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية، لمراجعة صياغة المواقف والبدايل وانتمائها لكل بُعد من أبعاد المقياس، وقد أجروا بعض التعديلات على الصياغة اللغوية في بعض المواقف وبدائل الإجابة، وقد أجريت التعديلات بناءً على اجماع ستة محكمين أو أكثر، وقد تراوحت نسب اتفاق السادة المحكمين على مواقف المقياس بين (٧٥% - ١٠٠%)، وتراوحت قيم معاملات صدق "لوش" للمواقف (٠.٧٥ - ١).

٢ - الصدق العاملي (بالتحليل العاملي الاستكشافي):

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي عن طريق اخضاع مصفوفة الارتباطات بين مواقف المقياس (٣٠) موقفاً لدى عينة مكونة من (٩٦) معلماً ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، وقد تم إجراء عدد من الاختبارات الأساسية للتحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي، وهي اختبارات حساب محدد المصفوفة الارتباطية (IRI) فتبين أن مقداره (٠.٠١٧) أي لا يساوي الصفر مما يشير إلى أن مصفوفة معاملات الارتباط غير منفردة أي أن المصفوفة خالية من التكرار والتداخل في عناصرها، بحيث لا يمكن أن يكون أي صف أو عمود مشتقاً من أي صف أو عمود آخر، كما تم حساب معامل اختبار "بارتليت" Bartlett's test والذي كان دالاً بدلالة لا تقل عن (٠.٠١)، مما

يشير إلى أن المصفوفة الارتباطية ليست من نوع مصفوفة الوحدة Identity Matrix، بمعنى أنها ليست من نوع المصفوفات التي يكون فيها العناصر القطرية مساوية للواحد الصحيح وبقية العناصر صفرية، كما تم حساب معامل "KMO" للتحقق من كفاءة سحب العينة أو المعاينة وكان مرتفعاً (٠.٧٧٨)، ثم حسبت معاملات التحقق من كفاءة المعاينة "MSA" وهو الارتباط الجزئي وذلك لكل موقف من مواقف المقياس فوجد أن لها قيم أكبر من القيمة المتوسطة للقبول وهي (٠.٧)، ثم قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الأساسية (الهوتلنج Hottelling)، حيث تتميز هذه الطريقة بأنها تلخص المصفوفة الارتباطية في أقل عدد من العوامل المتعامدة، وكذلك تم استخدام التدوير المتعامد (ألفاريماكس Varimax) لكايزر Kaiser وذلك لتحديد عدد العوامل التي يمكن استخلاصها من تباين المصفوفة، بحيث يكون الحد المقبول للتشبع الجوهري للبند على العامل (٠.٣)، ويتم حذف العوامل التي لم تتشبع على (٣) مواقف فأكثر، وبحيث تكون العوامل جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح وذلك طبقاً لمحك كايزر، وقد نتج عن التحليل العاملي من الدرجة الأولى (٧) عوامل، لكن تم حذف عاملاً لتشبعه على أقل من ثلاث مواقف، فأصبح هناك (٦) عوامل ب(٣٠) موقفاً، ثم أديرت العوامل وتم حساب التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد فنتج عنه (٦) عوامل ب(٢٨) موقفاً، وتم حذف موقفين أحدهما لعدم تشبعها على أي عامل والآخر للتشبع السالب على أحد العوامل، ثم تم حساب تحليل عاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد، فأعطى نفس نتائج التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد، وبذلك أصبح مقياس الضغوط المهنية مكوناً من (٦) عوامل ب(٢٨) موقفاً والتي تم إعادة ترقيمها، وقد فسرت هذه العوامل (٦٨.٥٢١%) من التباين الكلي، وجدول (٨) يوضح نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد لمواقف مقياس الضغوط المهنية (المواقف مرتبة تنازلياً).

جدول (٨) نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد لمواقف مقياس

الضغوط المهنية (ن=٩٦)

٦	٥	٤	٣	٢	١	
					٠.٧٢٥	١
					٠.٧٠٩	٢
					٠.٥٧٩	٣
					٠.٦٣٢	٤

أمانى عادل سعد رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والإندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

					٠.٦٣٣	٥
				٠.٧٥٥		٦
				٠.٧٢٦		٧
				٠.٦٣٩		٨
				٠.٦٩١		٩
				٠.٥٥٣		١٠
			٠.٧٧٤			١١
			٠.٦٩٤			١٢
			٠.٥٥٧			١٣
			٠.٥٧٨			١٤
			٠,٧٦٨			١٥
		٠.٧٣٦				١٦
		٠.٦٩٩				١٧
		٠.٦٤٠				١٨
		٠.٥٩٩				١٩
		٠,٧٦٥				٢٠
	٠,٧٨٩					٢١
	٠,٧٨٦					٢٢
	٠,٧٦٦					٢٣
	٠,٧٨٢					٢٤
	٠,٧٨٠					٢٥
٠,٧٨٦						٢٦
٠,٧٧٣						٢٧
٠,٧٥٤						٢٨
٣,٧٥٦	٣,٥٦٧	٣,٤٤٩	٢,٨٩٩	٢,٧٨٥	٢,٧٣٠	الجذر الكامن
١٣,٤١٤	١٢,٧٣٩	١٢,٣١٨	١٠,٣٥٤	٩,٩٤٦	٩,٧٥٠	نسبة التباين %
٦٨,٥٢١	٥٥,١٠٧	٤٢,٣٦٨	٣٠,٠٥٠	١٩,٦٩٦	٩,٧٥٠	نسبة التباين الكلي %

وبذلك تم التحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي وقد أفضى إلى استخلاص (٦) عوامل، بعد التدوير وهي كما يلي:

العامل الأول: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٥٧٩ - ٠.٧٢٥)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٧٣٠)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٩.٧٥٠%)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الراتب والترقية.

العامل الثاني: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٥٥٣ - ٠.٧٥٥)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٧٨٥)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (١٩.٦٩٦ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل ظروف العمل.

العامل الثالث: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٥٥٧ - ٠.٧٧٤)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٨٩٩)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٣٠.٠٥٠ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

العامل الرابع: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٥٩٩ - ٠.٧٦٥)، وبلغ الجذر الكامن له (٣.٤٤٩)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٤٢.٣٦٨ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل العلاقة مع الزملاء.

العامل الخامس: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٦٦ - ٠.٧٨٩)، وبلغ الجذر الكامن له (٣.٥٦٧)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٥٥.١٠٧ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل العلاقة مع مدير المدرسة.

العامل السادس: تشبع عليه (٣) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٥٤ - ٠.٧٨٦)، وبلغ الجذر الكامن له (٣.٧٥٦)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٦٨.٥٢١ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل بيئة العمل.

٣- صدق التكوين الفرضي (التقاربي):

كما تم التأكد من صدق المقياس بحساب معاملات الارتباط البينية بين أبعاد المقياس بعضها البعض وبين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه الجدول (٩).

جدول (٩) معاملات الارتباط البينية بين أبعاد مقياس الضغوط المهنية بعضها البعض، وبين

كل منها والدرجة الكلية، حيث $n = (٩٦)$

الدرجة الكلية	بيئة العمل	العلاقة مع مدير المدرسة	العلاقة مع الزملاء	العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة	ظروف العمل	الراتب والترقية	
						—	الراتب والترقية
					—	٠,٧٨٩	ظروف العمل

أمانى عادل سعد رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والإندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

				—	٠,٨٢٢	٠,٨٠٥	العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
			—	٠,٧٩٨	٠,٨١٩	٠,٨٥٦	العلاقة مع الزملاء
		—	٠,٧٨٩	٠,٨٣٤	٠,٨٠٣	٠,٧٨٨	العلاقة مع مدير المدرسة
	—	٠,٧٨٦	٠,٧٧٨	٠,٨٠٧	٠,٧٦٨	٠,٧٩٦	بيئة العمل
—	٠,٨٥٢	٠,٧٩٢	٠,٧٩٩	٠,٨٦٦	٠,٧٩٣	٠,٧٨٧	الدرجة الكلية

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٢٥٤، وعند (٠.٠٥) = ٠.١٩٥.

يتضح من الجدول (٩) أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الضغوط المهنية بعضها البعض، وبين كل منها والدرجة الكلية قيم أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على صدق التكوين الفرضي لمقياس الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.

٤- صدق المحك:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل) إعداد: فرج عبد القادر طه (٢٠١٠) كمحك للمقياس الحالي نظراً لتمتعته بدرجة عالية من الصدق والثبات، وذلك على عينة بلغت (٩٦) معلماً ومعلمة لذوي الاحتياجات الخاصة، وبلغ معامل الارتباط (٠,٧٥٦)، وهو ارتباط دال عند مستوي (٠,٠١) مما يعطي مؤشرات قوية لتمتع المقياس الحالي بمستوي مناسب من الصدق.

ثانياً: الاتساق الداخلي للمقياس:

١. تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل موقف والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، وهذا ما يوضحه جدول (١٠).

جدول (١٠) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل موقف من مواقف مقياس الضغوط المهنية

والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، حيث $n = (٩٦)$

العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة		ظروف العمل		الراتب والترقية	
معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
٠,٧٧٩	١١	٠,٧١٤	٦	٠,٧٢٣	١



٠,٨٠٣	١٢	٠,٧٦٨	٧	٠,٧١٨	٢
٠,٨١٥	١٣	٠,٧٧٣	٨	٠,٧٢٢	٣
٠,٧٠٤	١٤	٠,٧٧٦	٩	٠,٧١٧	٤
٠,٧٥٤	١٥	٠,٧٧٩	١٠	٠,٧٧١	٥
بيئة العمل		العلاقة مع مدير المدرسة		العلاقة مع الزملاء	
معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
٠,٧٧٩	٢٦	٠,٧٨٩	٢١	٠,٧٦٦	١٦
٠,٧٩٨	٢٧	٠,٧٦٥	٢٢	٠,٨٥٨	١٧
٠,٧٦٢	٢٨	٠,٧٤٣	٢٣	٠,٧٨٠	١٨
		٠,٧٣٢	٢٤	٠,٧٦٤	١٩
		٠,٧٢١	٢٥	٠,٧٢٧	٢٠

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٢٥٤، وعند (٠.٠٥) = ٠.١٩٥. يتضح من جدول (١٠) نجد أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يدل على وجود علاقة قوية بين المواقف والأبعاد التي تنتمي إليها، مما يعد مؤشراً على الاتساق الداخلي لكل بُعد.

٣. كما تم حساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كل موقف والدرجة الكلية للمقياس كما يوضحه جدول (١١)

جدول (١١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل موقف من مواقف مقياس الضغوط

المهنية والدرجة الكلية للمقياس، حيث $n = (٩٦)$

معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
٠,٧٨٢	٢١	٠,٨٨٥	١١	٠,٧٠١	١
٠,٧٥٤	٢٢	٠,٧٧٨	١٢	٠,٧٥١	٢
٠,٧٠٥	٢٣	٠,٧٦١	١٣	٠,٧٨٨	٣
٠,٧٨١	٢٤	٠,٧٩٥	١٤	٠,٧٨٢	٤
٠,٧٧٨	٢٥	٠,٧٨١	١٥	٠,٧٩٣	٥
٠,٧٦١	٢٦	٠,٨٥١	١٦	٠,٧٢٥	٦
٠,٧٨٨	٢٧	٠,٧٢٣	١٧	٠,٧٣١	٧
٠,٧٢٣	٢٨	٠,٧١٤	١٨	٠,٧٧٦	٨
		٠,٨٥٥	١٩	٠,٧٥٤	٩
		٠,٧٧١	٢٠	٠,٧٠٥	١٠

أمانى عادل سعد رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والإندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 0.254، وعند (0.05) = 0.195.

ومن جدول (11) نجد أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة بين كل موقف والدرجة الكلية للمقياس أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01)، مما يعد مؤشراً على اتساق المقياس ككل.

ثالثاً: ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس من خلال طريقتين:

1. ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ثبات مقياس الضغوط المهنية ككل، وكذلك حساب معاملات ثبات كل بُعد من أبعاده باستخدام طريقة ألفا-كرونباخ، وكذلك تم التأكد من قيم معاملات ثبات مواقف المقياس بعد حذف المواقف، وذلك من خلال ثبات البعد في حالة حذف المفردة، وهذا ما يوضحه الجدولين (12، 13).

جدول (12) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الضغوط المهنية بعد حذف درجة

المفردة، ومعامل الثبات الكلي، حيث ن = (96)

المقياس ككل	بيئة العمل	العلاقة مع مدير المدرسة	العلاقة مع الزملاء	العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة	ظروف العمل	الراتب والترقية	البعد
0.799	0.765	0.788	0.767	0.782	0.791	0.778	معامل الثبات

جدول (13) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمواقف مقياس الضغوط المهنية بعد حذف

درجة المفردة، حيث ن = (96)

العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة		ظروف العمل		الراتب والترقية	
الثبات	المفردة	الثبات	المفردة	الثبات	المفردة
0.726	11	0.781	6	0.766	1
0.729	12	0.746	7	0.713	2
0.727	13	0.786	8	0.756	3
0.723	14	0.778	9	0.777	4
0.725	15	0.773	10	0.748	5

بيئة العمل		العلاقة مع مدير المدرسة		العلاقة مع الزملاء	
الثبات	المفردة	الثبات	المفردة	الثبات	المفردة
٠,٧٤٥	٢٦	٠,٧٦٨	٢١	٠,٧٤٥	١٦
٠,٧٢٣	٢٧	٠,٧٧٧	٢٢	٠,٧٥٨	١٧
٠,٧٣٤	٢٨	٠,٧٦٤	٢٣	٠,٧٣٧	١٨
		٠,٧٦٣	٢٤	٠,٧٥٤	١٩
		٠,٧٥٥	٢٥	٠,٧٤٣	٢٠

يتضح من الجدولين (١٢، ١٣) أن قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس بعد حذف المواقف بلغت (٠,٧٩٩)، وأن قيم معاملات ثبات مواقف المقياس بعد الحذف هي قيم أقل من معامل ثبات البُعد الذي تنتمي إليه في حالة حذف المفردة، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات ولذا يمكن الوثوق به.

٢. ثبات المقياس بطريقة إعادة تطبيق الاختبار:

حيث قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس على جزء من عينة الخصائص السيكومترية (ن=٤٢) من طلاب الدراسات العليا وذلك بعد شهرين من التطبيق الأول، والجدول (١٤) يوضح معاملي الارتباط والثبات في حالة إعادة تطبيق الاختبار.

جدول (١٤) قيم معاملات الارتباط والثبات لمقياس الضغوط المهنية في حالة إعادة التطبيق

حيث ن = (٤٢)

معامل ثبات ألفا	معامل الارتباط في إعادة التطبيق	معامل الثبات لإعادة التطبيق
٠,٧٩٩	٠,٨٢٢	٠,٩٠٢

رابعاً: الكفاءة التمييزية لعبارات المقياس:

تم التعرف على الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس، وذلك بحساب النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل الثلاثة لكل مفردة على حدة على العينة البالغ قوامها (٩٦)، ولم تسجل الباحثة وصول أي نسب مئوية إلى مستوي ٨٠% من النسب المئوية لتكرارات الإجابة على الثلاث بدائل، مما استدعي عدم اللجوء إلى استبعاد أي مفردة من مواقف المقياس نتيجة وجود كفاءة تمييزية عالية لها، وتراوحت النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل ما بين (١٩.٧٧% إلى ٥٤.٧٨%).

خامساً: تقدير الدرجات على المقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٢٨) موقفاً موزعة كالتالي: المواقف (١ - ٥) تقيس الراتب والترقية، والمواقف (٦ - ١٠) تقيس ظروف العمل، والمواقف (١١ - ١٥) تقيس العلاقة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، والمواقف (١٦ - ٢٠) تقيس العلاقة مع الزملاء، والمواقف (٢١ - ٢٥) تقيس العلاقة مع مدير المدرسة، والمواقف (٢٦ - ٢٨) تقيس بيئة العمل، حيث يتم الإجابة على كل موقف من بين (٣) بدائل، ويعطي درجة كلية للمقياس مداها من (٢٨ - ٨٤) درجة، حيث يقدر الاختيار (أ) = ٣، (ب) = ٢، (ج) = ١.

٣- مقياس الاندماج الوظيفي (UWES):

إعداد: (Schaufeli, et. al. (2002) ، وترجمة وتطوير: الباحثة.

الهدف من المقياس:

يهدف المقياس إلى قياس الاندماج الوظيفي (الحيوية، التفاني، الانهماك) لدى معلمي التربية الخاصة.

وصف المقياس (في صورته الأجنبية):

المقياس في صورته الأجنبية من نوع التقرير الذاتي وهو يتكون من (١٧) مفردة تقيس (٣) أبعاد وهي: (الحيوية، التفاني، الانهماك)، بواقع (٥ - ٦) مفردات لكل بُعد، يتم الإجابة عليها وفق مقياس سباعي من (٠ - ٦) درجة يحدد الفرد درجة انطباق المفردة عليه من عدمه.

الخصائص السيكومترية لمقياس الاندماج الوظيفي (UWES):

١- قامت الباحثة بترجمة عبارات مقياس الاندماج الوظيفي (UWES) إعداد: (Schaufeli, et. al. (2002) إلى اللغة العربية، وعرضت هذه الترجمة على مختصين في اللغة الإنجليزية للتأكد من أن الترجمة للغة العربية مطابقة للنص الإنجليزي لعبارات المقياس وبنوده، وما إذا كانت هذه الترجمة تعطي نفس المعنى المقصود به في اللغة الإنجليزية، ثم قامت بتحويل هذه المفردات لمواقف سلوكية لكل موقف ثلاثة بدائل، ثم عرضته بعد ذلك على مختصين في اللغة العربية لمراجعة دقة التعبير اللغوي.

٢- ثم تم عرض المقياس بعد ترجمته وتطويره لمواقف على عدد من أساتذة علم النفس والصحة النفسية، للتأكد من إن هذا المقياس بصورته المعدلة قد أعد بشكل جيد كما في صورته

الأجنبية، وقد استفادت الباحثة بشكل كبير من تعديلاتهم في صياغة بعض المواقف والبدائل التابعة لها.

٣- ثم قامت الباحثة بإعادة التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس على البيئة المصرية من خلال تطبيقه على عينة بلغت عدد (٩٦) معلمًا ومعلمةً بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، حيث تراوحت أعمارهم ما بين (٢٤ - ٦٠) عامًا، وهذا ما سوف يرد بالخطوات التالية:

أولاً: صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بالطرق التالية:

١- صدق المحتوى:

قامت الباحثة بعرض المقياس على (٨) ثمانية محكمين من المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية، لمراجعة صياغة المواقف والبدائل وانتائها لكل بُعد من أبعاد المقياس، وقد أجروا بعض التعديلات على صياغة بعض المواقف والبدائل، وقد أجريت التعديلات بناءً على إجماع ستة محكمين أو أكثر، وقد تراوحت نسب اتفاق السادة المحكمين على مواقف المقياس بين (٧٥% - ١٠٠%)، وتراوحت قيم معاملات صدق "لوش" للمواقف (٠.٧٥ - ١).

٢- الصدق العاملي (بالتحليل العاملي الاستكشافي):

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي عن طريق اخضاع مصفوفة الارتباطات بين مواقف المقياس (١٧) موقفًا لدى عينة مكونة من (٩٦) معلمًا ومعلمةً بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، وقد تم إجراء عدد من الاختبارات الأساسية للتحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي، وهي اختبارات حساب محدد المصفوفة الارتباطية (IRI) فتبين أن مقداره (٠.٠٠٥٧) أي لا يساوي الصفر مما يشير إلى أن مصفوفة معاملات الارتباط غير منفردة أي أن المصفوفة خالية من التكرار والتداخل في عناصرها، بحيث لا يمكن أن يكون أي صف أو عمود مشتقًا من أي صف أو عمود آخر، كما تم حساب معامل اختبار "بارتلليت" Bartlett's test والذي كان دالاً بدلالة لا تقل عن (٠.٠٠٠١)، مما يشير إلى أن المصفوفة الارتباطية ليست من نوع مصفوفة الوحدة Identity Matrix، بمعنى أنها ليست من نوع المصفوفات التي يكون فيها العناصر القطرية مساوية للواحد الصحيح وبقية

العناصر صفرية، كما تم حساب معامل "KMO" للتحقق من كفاءة سحب العينة أو المعاينة وكان مرتفعاً (0.782)، ثم حسبت معاملات التحقق من كفاءة المعاينة "MSA" وهو الارتباط الجزئي وذلك لكل موقف وقد تم حذف موقفاً واحداً نظراً لأن له قيمة أقل من القيمة المتوسطة للقبول وهي (0.7)، ثم قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الأساسية (لهوتنج Hottelling)، حيث تتميز هذه الطريقة بأنها تلخص المصفوفة الارتباطية في أقل عدد من العوامل المتعامدة، وكذلك تم استخدام التدوير المتعامد (ألفاريماكس Varimax) لكايزر Kaiser وذلك لتحديد عدد العوامل التي يمكن استخلاصها من تباين المصفوفة، بحيث يكون الحد المقبول للتشعب الجوهري للبند على العامل (0.3)، ويتم حذف العوامل التي لم تتشعب على (3) مواقف فأكثر، وبحيث تكون العوامل جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح وذلك طبقاً لمحك كايزر، وقد نتج عن التحليل العاملي من الدرجة الأولى (3) عوامل، ب(16) موقفاً، ثم أديرت العوامل وتم حساب التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد فنتج عنه (3) عوامل، ب(15) موقفاً، وتم حذف موقفاً واحداً لتشعبه السالب على أحد العوامل، ثم تم حساب تحليل عاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد، فأعطى نفس نتائج التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد، وبذلك أصبح مقياس الاندماج الوظيفي (UWES) مكوناً من (3) عوامل، ب(15) موقفاً والتي تم إعادة ترقيمها، وقد فسرت هذه العوامل (55.021%) من التباين الكلي، وجدول (15) يوضح نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد (المواقف مرتبة تنازلياً).

جدول (15) نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد لمواقف مقياس

الاندماج الوظيفي (ن=96)

٣	٢	١	
		٠.٧٤٥	١
		٠.٧٥٢	٦
		٠.٧٨٠	١٠
		٠.٧٤١	١٣
		٠.٧٨٦	١٥
	٠.٧٨٥		٢
	٠.٧٥٤		٤

	٠.٧٦٣		٥
	٠.٧٤٨		٨
	٠.٧٧٦		١١
٠.٧٨٤			٣
٠.٧٢١			٧
٠.٧٦٤			٩
٠.٧٦٩			١٢
٠.٧٨٦			١٤
٢.٩٦٥	٢.٨٤٥	٢.٤٤٣	الجذر الكامن
١٩,٧٦٧	١٨,٩٦٧	١٦,٢٨٧	نسبة التباين %
٥٥.٠٢١	٣٥,٢٥٤	١٦,٢٨٧	نسبة التباين الكلي %

وبذلك تم التحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي وقد أفضى إلى استخلاص (٣) عوامل، بعد التدوير وهي كما يلي:

العامل الأول: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٤١ - ٠.٧٨٦)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٤٤٣)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (١٦.٢٨٧ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الحيوية.

العامل الثاني: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٤٨ - ٠.٧٨٥)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٨٤٥)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٣٥.٢٥٤ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل التفاني.

العامل الثالث: تشبع عليه (٥) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٢١ - ٠.٧٨٦)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٩٦٥)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٥٥.٠٢١ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الانهماك.

٣- صدق التكوين الفرضي (التقاربي):

كما تم التأكد من صدق المقياس بحساب معاملات الارتباط البينية بين أبعاد المقياس بعضها البعض وبين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه الجدول (١٦).

أمانى عادل سعد رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والإندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

جدول (١٦) معاملات الارتباط البينية بين أبعاد مقياس الاندماج الوظيفي ببعضها، وبين كل منها والدرجة الكلية، حيث $n = 96$

الدرجة الكلية	الانهماك	التفاني	الحيوية	
			-	الحيوية
		-	٠.٧٨٤	التفاني
	-	٠.٧٨٧	٠.٧٩٩	الانهماك
-	٠.٧٦٨	٠.٧٦٩	٠.٧٧٥	الدرجة الكلية

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة $(0.01) = 0.254$ ، وعند $(0.05) = 0.195$.

يتضح من الجدول (١٦) أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاندماج الوظيفي بعضها البعض، وبين كل منها والدرجة الكلية قيم أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) ، مما يدل على صدق التكوين الفرضي لمقياس الاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. ثانياً: الاتساق الداخلي للمقياس:

١- تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل موقف والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، وهذا ما يوضحه جدول (١٧).

جدول (١٧) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل موقف من مواقف مقياس الاندماج الوظيفي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، حيث $n = 96$

الانهماك		التفاني		الحيوية	
معامل الارتباط	الموقف	معامل الارتباط	الموقف	معامل الارتباط	الموقف
٠.٧٧١	٣	٠.٧٧٤	٢	٠.٧٨٢	١
٠.٧٨٥	٧	٠.٧٦٢	٤	٠.٧٧٧	٦
٠.٧٦٥	٩	٠.٧٦٧	٥	٠.٧٦٩	١٠
٠.٧٧٥	١٢	٠.٧٨٥	٨	٠.٧٧٥	١٣
٠.٧٨٤	١٤	٠.٧٧٨	١١	٠.٧٨٥	١٥

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة $(0.01) = 0.254$ ، وعند $(0.05) = 0.195$.

يتضح من جدول (١٧) أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) ؛ مما يدل على وجود علاقة قوية بين المواقف والبعد الذي تنتمي إليه، مما يعد مؤشراً على الاتساق الداخلي لكل بعد.

٢- تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل موقف والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه جدول (١٨).



جدول (١٨) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل موقف من مواقف مقياس الاندماج الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس، حيث $n = 96$

الموقف	معامل الارتباط	الموقف	معامل الارتباط	الموقف	معامل الارتباط
١	٠.٧٨٨	٦	٠.٧٧٨	١١	٠.٧٥٥
٢	٠.٧٧٤	٧	٠.٧٥٨	١٢	٠.٧٧٥
٣	٠.٧٧٠	٨	٠.٧٧٧	١٣	٠.٧٩٥
٤	٠.٧٨٦	٩	٠.٧٩٤	١٤	٠.٧٨٧
٥	٠.٧٨١	١٠	٠.٧٨١	١٥	٠.٧٧٩

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة $(0.01) = 0.254$ ، وعند $(0.05) = 0.195$

يتضح من جدول (١٨) أن قيم جميع معاملات الارتباط المحسوبة بين المواقف والدرجة الكلية للمقياس أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) ؛ مما يعد مؤشراً على اتساق المقياس ككل.

ثالثاً: ثبات المقياس:

لقد بلغ معامل ثبات ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha للمقياس ككل في نسخته الأجنبية (0.94) ، أما في البحث الحالي فقد قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس من خلال طريقتين:

١- ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات كل بُعد من أبعاد مقياس رأس المال النفسي باستخدام طريقة ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha، ومعامل الثبات الكلي للمقياس، وكذلك تم التأكد من قيم معاملات ثبات مواقف المقياس من خلال ثبات البعد في حالة حذف المفردة، وهذا ما يوضحه الجدولين $(19, 20)$.

جدول (١٩) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الاندماج الوظيفي بعد حذف

المفردة، ومعامل الثبات الكلي، $n = 96$

المقياس ككل	الصمود	التفاني	الحيوية	البعد
٠.٧٩٠	٠.٧٨١	٠.٧٨٩	٠.٧٨٥	معامل الثبات

جدول (٢٠) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمواقف مقياس الاندماج الوظيفي بعد حذف

المفردة، حيث ن = (٩٦)

الانتماءك		التفاني		الحيوية	
معامل الثبات	الموقف	معامل الثبات	الموقف	معامل الثبات	الموقف
٠.٧٧٥	٣	٠.٧٧٩	٢	٠.٧٧٥	١
٠.٧٨٠	٧	٠.٧٧١	٤	٠.٧٦٩	٦
٠.٧٦٩	٩	٠.٧٨٦	٥	٠.٧٦٤	١٠
٠.٧٧٦	١٢	٠.٧٧٤	٨	٠.٧٧٧	١٣
٠.٧٦٥	١٤	٠.٧٧٩	١١	٠.٧٨١	١٥

يتضح من جدولين (١٩، ٢٠) أن قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس بعد الحذف بلغت (٠.٧٩٠)، وأن قيم معاملات ثبات مواقف المقياس بعد الحذف أقل من معامل ثبات البعد الذي تنتمي إليه في حالة حذف المفردة، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات ولذا يمكن الوثوق به.

٢- ثبات المقياس بطريقة إعادة تطبيق الاختبار:

حيث قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس على جزء من عينة الخصائص السيكومترية (ن=٤٢) معلمي التربية الخاصة وذلك بعد شهرين من التطبيق الأول، والجدول (٢١) يوضح معاملي الارتباط والثبات في حالة إعادة تطبيق الاختبار.

جدول (٢١) قيم معاملات الارتباط والثبات لمقياس الاندماج الوظيفي في حالة إعادة التطبيق

حيث ن = (٤٢)

معامل ثبات ألفا	معامل الارتباط في إعادة التطبيق	معامل الثبات لإعادة التطبيق
٠.٧٩٠	٠.٨٨٤	٠.٩٣٨

رابعاً: الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس:

تم التعرف على الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس، وذلك بحساب النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل الثلاثة لكل مفردة على حدة على العينة البالغ قوامها (٩٦) معلماً، ولم تسجل الباحثة وصول أي نسب مئوية إلى مستوي ٨٠% من النسب المئوية لتكرارات الإجابة على الثلاث بدائل، مما استدعي عدم اللجوء إلى استبعاد أي مفردة من مواقف المقياس نتيجة

وجود كفاءة تمييزية عالية لها، وتراوح النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل ما بين (٨.٤٥% إلى ٣٧.٥١%).

خامساً: تقدير الدرجات على المقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٥) موقفاً موزعة على (٣) أبعاد لكل موقف ثلاثة بدائل، ويصحح المقياس بالجمع الجبري للدرجات التي اختارها الفرد لتمثل الدرجة الكلية للاندماج الوظيفي وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس ما بين (١٥ - ٤٥) درجة، حيث يقدر الاختيار (أ)=٣، (ب)=٢، (ج)=١، ويوضح جدول (٢٢) توزيع مواقف المقياس على أبعاده.

جدول (٢٢) توزيع مواقف مقياس الاندماج الوظيفي على أبعاده

م	الأبعاد	أرقام المواقف			
١	الحيوية	١	٦	١٠	١٣
٢	التفاني	٢	٤	٥	٨
٣	الانهماك	٣	٧	٩	١٢

نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على إنه: " توجد علاقة (متباينة) دالة احصائياً بين كل من الضغوط المهنية ورأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة"، وينبثق من هذا الفرض الفرضين الفرعيين الآتيين:

أ- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

ب- توجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية وكل من رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

وللتحقق من صحة الفرض تم حساب معامل الارتباط بيرسون Person للتعرف على قوة واتجاه الارتباط بين كل من الضغوط المهنية ورأس المال النفسي والاندماج الوظيفي، كما هو موضح بالجدول (٢٣).

جدول (٢٣) قيم معاملات الارتباط بين كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية

والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، حيث $n = 171$

الاندماج الوظيفي	الضغوط المهنية	رأس المال النفسي	
		_____	راس المال النفسي
	_____	٠,٦٢٤-	الضغوط المهنية
_____	٠,٦٨٩-	٠,٧١٩	الاندماج الوظيفي

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.١٨١، وعند (٠.٠٥) = ٠.١٣٨

يتضح من جدول (٢٣) وجود ارتباط موجب دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي، ووجود ارتباط عكسي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين الضغوط المهنية وكل من رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، مما يعني قبول الفرض الأول.

تتفق نتائج الفرض الأول مع ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من:

(Herbert ,2011, Kesari,2012, Liu, et al, 2012, Simons & Buitendach,2013, Abbas, 2015, Huang, et al, 2015, Schoor,2015; Setar, et al, 2015, Tabaziba, 2015, Nafa & Ishak,2016, Roberts, et al, 2016, Gota, 2017, Rehman & Mubashar, 2017, Rodrigues, et al ,2017, Wang, et al, 2017, Yim, et al, 2017, Celik,2018, Demir,2018, Selik ,2018, Filho & Claro, 2019, Tosten, et al, 2019, Zhang, et al ,2019)

و(Chaudhary, et al, 2015, 693)، (Ferreira, 2015, 36- 37)، من أن رأس المال النفسي يرتبط بالاندماج الوظيفي ارتباطاً موجباً، ويرتبط بالضغوط المهنية ارتباطاً سالباً، وأن رأس المال النفسي ينمى ويعزز ويقوى الاندماج الوظيفي، وأن الضغوط المهنية تُضعف وتقلل من الاندماج الوظيفي.

وتفسر الباحثة نتائج الفرض الأول من خلال ما يتسم به معلمي التربية الخاصة ذوي رأس المال النفسي المرتفع من صفات منها:

- لثقة لتحقيق الجهود الضرورية للنجاح وتحدى المهام، مما يؤدي إلى التزام معلم التربية الخاصة بمهامه لتحقيق كل التوقعات والمسئوليات المطلوبة.

-عزو السببي الإيجابي للنجاح الآن وفي المستقبل، مما يؤدي إلى حب الوظيفة والشعور بالحماس والفخر، وأنها مصدر للإلهام والتحدي.

-لمثابرة نحو الأهداف وإعادة توجيه مسارات الأهداف من أجل النجاح، مما يؤدي إلى الانغماس والانهماك وبذل الجهد والطاقة في التركيز التام مهام وظيفته.

-لاستمرار والارتداد مرة أخرى عن العقبات ومواجهة التحديات لتحقيق النجاح، مما يؤدي إلى الاصرار في مواجهة المشكلات، لتكون المحصلة النهائية تحقيق مستويات مرتفعة من الاندماج الوظيفي لهؤلاء المعلمين.

- كما أن معلم التربية الخاصة الذي يتعرض لكم هائل من المثيرات والمواقف التي قد تتعلق بضعف العائد المادي وافتقاد الأمان الوظيفي وضعف فرص الترقى وعدم ملائمة المنهج الدراسي لحالات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، إلى جانب ضعف الامكانيات وعدم ملائمة مرافق المدرسة لتنفيذ البرامج الدراسية وانخفاض كل من مستوى التحصيل الأكاديمي والدافعية لدى الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وضعف العلاقات الاجتماعية مع مدير المدرسة ومع الزملاء، غالبا ما يعاني من القلق أو الازعاج، الذي ينعكس على عدة جوانب منها:

-حالته النفسية فيفتقد الشعور بالأمل وتسيطر عليه النظرة التشاؤمية لأي مشكلة تواجهه فنقل عزيمته واصراره في مواجهتها مستسلما للظروف السيئة المحيطة به، لتكون المحصلة النهائية انخفاض مستوى رأس المال النفسي لديه.

-كما يتأثر أدائه لأعماله فتجده يتهرب من التزاماته بمهامه والمسئوليات المطلوبة منه، يكره الوظيفة ويشعر بأنها مصدر للضغط والعبء النفسي، مشتت التفكير لا يستطيع تركيز الانتباه بمهام وظيفته، منهك يشعر بالإحباط وغير قادر على مواجهة المشكلات، لتكون المحصلة النهائية تحقيق مستويات منخفضة من الاندماج الوظيفي.

نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني على أنه: "يختلف كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور - إناث)"، وللتحقق من صحة الفرض تم حساب قيمة اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المجموعات غير المرتبطة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة في الدرجة الكلية لكل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي وفقاً للنوع الاجتماعي (ذكور - إناث)، وهو الموضح بالجدول (٢٤).

جدول (٢٤) قيم اختبار "ت" في كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي وفقاً للنوع الاجتماعي (ذكور - إناث)، حيث $n = (١٧١)$

"ت"	إناث ن=١٢٤		ذكور ن=٤٧		المتغيرات
	ع	م	ع	م	
٠,٦٢٩	٦,٥٧	٣٧,٠٦	٧,١١	٣٧,٨١	رأس المال النفسي
*١,٨٢٣	٨,١٧	٧٠,٥٨	٧,٦٩	٧٣,٠٩	الضغوط المهنية
٠,٨٦٦	٦,١	٣٧,٤٧	٦,٠٥	٣٨,٣٧	الاندماج الوظيفي

قيمة اختبار "ت" ذو النهاية الواحدة عند مستوى دلالة $(٠,٠١) = (٢,١٢٦)$ ، وعند $(٠,٠٥) = (١,٦٤٥)$

وبالتالي يتضح من نتائج الفرض الثاني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(٠,٠٥)$ بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في كل من رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي ترجع للنوع الاجتماعي (ذكور - إناث)، مما يعني قبول الفرض الثاني جزئياً.

تتفق نتائج الفرض الثاني مع ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من Chen, et al.(2019) من عدم وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمات في رأس المال النفسي، ودراسة كل من نظمي عودة أبو مصطفى، وديبة موسى الزين (٢٠٠٩)، صلاح الدين فرح عطا الله و محمد التيجاني إبراهيم (٢٠١١) من وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمات في الضغوط المهنية لصالح

الذكور؛ في حين اكدت نتائج دراسة منذر إبراهيم أحمد و أنور أحمد عيسى (٢٠١٥) وجود فرق دال إحصائيا في بُعد (مشكلات تتعلق بالمناهج والوسائل التعليمية) وبُعد (المشكلات والضغوط النفسية) لصالح الذكور، بينما تختلف نتائج الفرض الثاني نتائج دراسة منذر إبراهيم أحمد و أنور أحمد عيسى (٢٠١٥) من وجود فرق دال إحصائيا في بُعد (مشكلات تتعلق بالإدارة) لصالح الإناث، وتُفسر الباحثة نتائج الفرض الثاني نتيجة لما يعانيه الذكور من ضعف العائد المادي والمكافآت والحوافز رغم أعبائهم الأسرية، فهم يعولون أسرهم ولا يتوفر لديهم أي عائد مادي آخر يوفر لهم ولأسرهم الحياة الكريمة، كما أن ضعف فرص الترقى، إلى جانب ضعف الامكانيات وعدم ملائمتها لحالات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة يشعروهم بالإحباط بشكل مستمر، بينما يعاني البعض منهم من مشكلة عدم القدرة على التفاهم مع الزملاء ومدير المدرسة نظراً لأن الذكور أقل من الإناث في تكوين علاقات الاجتماعية مع الآخرين.

نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض الثالث على أنه: " يلعب رأس المال النفسي دوراً وسيطاً في العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة"، وينبثق من هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:

نتائج الفرض الفرعي الأول:

ينص الفرض الفرعي الأول على أنه: "تؤثر الضغوط المهنية على رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة"، وللوقوف على مستوى تأثير الضغوط المهنية على رأس المال النفسي استخدمت الباحثة اختبار تحليل الانحدار البسيط، وهو الموضح بالجدول (٢٥).

جدول (٢٥) تحليل الانحدار البسيط للضغوط المهنية على رأس المال النفسي لدى معلمي

التربية الخاصة ن = (١٧١)

أمانى عادل سعد رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والإندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

Sig مستوى الدلالة	DF درجات الحرية		F المحسوبة	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع
.0000	4	الانحدار	50.39	.389-	**0.624-	رأس المال النفسي
	316	البواقي				
Sig مستوى الدلالة	T المحسوبة	β معامل الانحدار المعياري	SE الخطأ المعياري	β معامل الانحدار		
.0000	8.634			2.203		المقدار الثابت
.0000	17.348-	2.957-	0.26	0.769-		الضغوط المهنية

يتضح من جدول (٢٥) وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) للضغوط المهنية على رأس المال النفسي، مما يعنى قوة الضغوط المهنية "المتغير المستقل" في تفسير التباين الكلى لرأس المال النفسي "المتغير التابع"، مما يعنى قبول الفرض الفرعي الأول.

حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.624$)، كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.389-$)، مما يعنى أن (٣٨,٩%) من التباين الكلي في رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة يرجع إلى تأثير المتغير المستقل وهو الضغوط المهنية، والباقي (٦١.١%) يرجع لعوامل أخرى، وبالتالي يمكن من نتائج الفرض والجدول (٢٥) استنتاج معادلة التنبؤ التالية:

$$\text{رأس المال النفسي} = 2.203 + (-0.769) \times \text{الضغوط المهنية}$$

نتائج الفرض الفرعي الثاني:

ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه: "يؤثر رأس المال النفسي على الاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة"، وللوقوف على مستوى تأثير رأس المال النفسي على الاندماج الوظيفي استخدمت الباحثة اختبار تحليل الانحدار البسيط، وهو الموضح بالجدول (٢٦).

جدول (٢٦) تحليل الانحدار البسيط لرأس المال النفسي على الاندماج الوظيفي لدى معلمي

التربية الخاصة ن = (١٧١)

Sig مستوى الدلالة	DF درجات الحرية		F المحسوبة	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع
.0000	4	الانحدار	113.23	.517	**0.719	الاندماج الوظيفي



Sig	T	β	SE	β	
مستوى الدلالة	المحسوبة	معامل الانحدار المعياري	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	
٠.٠٠٠	٩.٦٩٧			٢.٠٤٩	المقدار الثابت
٠.٠٠٠	١٧.٣١٧	٣.٢٢٩	٠.٢٧	٠.٨٧٢	رأس المال النفسي

يتضح من جدول (٢٦) وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لرأس المال النفسي على الاندماج الوظيفي، مما يعني قوة رأس المال النفسي "المتغير المستقل" في تفسير التباين الكلي للاندماج الوظيفي " المتغير التابع"، مما يعني قبول الفرض الفرعي الثاني.

حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.719$)، كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.517$)، مما يعني أن (٥١,٧%) من التباين الكلي في الاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة يرجع إلى تأثير المتغير المستقل وهو رأس المال النفسي، والباقي (٤٨,٣%) يرجع لعوامل أخرى، وبالتالي يمكن من نتائج الفرض والجدول (٢٦) استنتاج معادلة التنبؤ التالية:

$$\text{الاندماج الوظيفي} = ٢.٠٤٩ + (٠.٨٧٢) \times \text{رأس المال النفسي}$$

نتائج الفرض الفرعي الثالث:

ينص الفرض الفرعي الثالث على أنه: "تؤثر الضغوط المهنية على الاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة"، وللوقوف على مستوى تأثير الضغوط المهنية على الاندماج الوظيفي استخدمت الباحثة اختبار تحليل الانحدار البسيط، وهو الموضح بالجدول (٢٧).

جدول (٢٧) تحليل الانحدار البسيط للضغوط المهنية على الاندماج الوظيفي لدى معلمي

التربية الخاصة ن = (١٧١)

Sig	DF	F	R ²	R	المتغير التابع
مستوى الدلالة	درجات الحرية	المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط	
٠.٠٠٠	١	٢٩٠.٧٥	٠.٤٧٥-	**٠.٦٨٩-	الاندماج الوظيفي
	الانحدار				
	٣٢٢				
	البواقي				

Sig	T	β	SE	β	
مستوى الدلالة	المحسوبة	معامل الانحدار المعياري	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	
٠.٠٠٠	١٠.٤٣٩			٢.٢٥١	المقدار الثابت
٠.٠٠٠	١٧.٣٤٠-	٣.٩٥٨-	٠.١٧	٠.٦٧٣-	الضغوط المهنية

يتضح من جدول (٢٧) وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١) للضغوط المهنية على الاندماج الوظيفي، مما يعنى قوة الضغوط المهنية "المتغير المستقل" في تفسير التباين الكلى للاندماج الوظيفي "المتغير التابع"، مما يعنى قبول الفرض الفرعي الثالث. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.689=R)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (-0.475=R²)، مما يعنى أن (٤٧,٥ %) من التباين الكلي في الاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة يرجع إلى تأثير المتغير المستقل وهو الضغوط المهنية، والباقي (٥٢.٥%) يرجع لعوامل أخرى، وبالتالي يمكن من نتائج الفرض والجدول (٢٧) استنتاج معادلة التنبؤ التالية:

$$\text{الاندماج الوظيفي} = ٢.٢٥١ + (-٠.٦٧٣) \times \text{الضغوط المهنية}$$

وبالتالي يمكن حساب معامل سوبيل * $Z=2.181$ ، وهو معامل دال عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يعنى أن رأس المال النفسي يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وبالتالي يمكن قبول الفرض الثالث. تتفق نتائج الفرض الثالث مع ما أكدته نتائج دراسة (Ferreira, 2015) على وجود تأثير إيجابي لرأس المال النفسي على الاندماج الوظيفي، وأيضاً ما أكدته نتائج دراسة كل من (Anokye, 2018, Tosten, et al, 2019) من أن رأس المال النفسي منبئ بالاندماج الوظيفي لدى المعلمين، وهنا تشير نتائج دراسة (Costantini, et al, 2017) إلى أنه يمكن اعتبار رأس المال النفسي هو المسئول الأساسي عن تكوين المصادر الشخصية التي تؤدي إلى زيادة الاندماج الوظيفي، كما تؤكد نتائج دراسة كل من (Herbert, 2011, Setar, et al, 2018, Wang, et al, 2017, Demir, 2015) على أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي، بينما تختلف نتائج الفرض الثالث مع ما أكدته نتائج دراسة Nafa & Ishak, 2016 من عدم وجود تأثير لرأس المال النفسي على الاندماج الوظيفي لدى المعلمات السعوديات، وتُفسر الباحثة نتائج الفرض الثالث وفقاً لما أشار إليه نموذج مطالب ومصادر المهنة (Bakker (2009 حول الكيفية التي تتسبب فيها المصادر الشخصية (رأس المال النفسي) في تكوين دافعية متزايدة للأداء (اندماج وظيفي)، وتقليل لضغوط المهنة،

كما يمكن تفسير الدور الوسيط الذي يلعبه رأس المال النفسي في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي وفقاً للأدوار التي تقوم بها أبعاد رأس المال النفسي بين المتغيرين حيث نجد أن الفاعلية الذاتية تزيد من اهتمام الفرد بعمله وترفع ثقته بنفسه لكي يستغرق وينغمس بشدة في عمله كما تتحسن العلاقات الاجتماعية مع مدير المدرسة ومع الزملاء، والأمل يرتبط بإيجاد سبل ناجحة والإرادة لتحقيق الأهداف وزيادة العائد المادي وفرص الترقى، ويرتبط التفاؤل بتوقع النتائج الإيجابية مما يتنافى مع الشعور بافتقار الأمان الوظيفي ويزيد من الطاقة بذل الجهد والحماس والانهماك في العمل، كما أنه يجعل الفرد لديه إغراءات للشعور بالفخر وأهمية ومغزى مهنته، أما الصمود يرتبط بمدى مثابرة الفرد في مواجهة التحديات كضعف الامكانيات وعدم ملائمة مرافق المدرسة لتنفيذ البرامج الدراسية وانخفاض كل من مستوى التحصيل الأكاديمي والدافعية لدى الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مما يحافظ على الحماس والإلهام والتركيز بشدة وبشكل تام في مواصلة العمل، وبالتالي تكون المحصلة أن رأس المال النفسي لمعلم التربية الخاصة يقلل من الأثر السلبي للضغوط المهنية على اندماجه الوظيفي.

خلاصة نتائج البحث: يمكن تلخيص نتائج البحث فيما يلي:

- وجود ارتباط موجب بين رأس المال النفسي، والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- وجود ارتباط عكسي بين الضغوط المهنية، وكل من رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في الضغوط المهنية ترجع للنوع الاجتماعي لصالح الذكور.
- أمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.
- أمكن التنبؤ بالاندماج الوظيفي من خلال كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.

- يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

التوصيات والبحوث المقترحة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التالية:

١. عقد ندوات وورش عمل تهدف لتوعية معلمي التربية الخاصة بأهمية الاندماج الوظيفي وأهم العوامل المؤثرة فيه.

٢. عقد برامج ارشادية لتنمية رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.

٣. مناقشة المسؤولين لزيادة الاهتمام بمدارس ومناهج التربية الخاصة لتخفيف العبء الواقع على كاهل معلم التربية الخاصة لخفض الضغوط المهنية لديه.

وبالتالي يُمكن تقديم عددًا من الدراسات والبحوث المقترحة استكمالاً لهذا المجال الهام:

١. فعالية برنامج عقلائي انفعالي في خفض الضغوط المهنية وتنمية الاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

٢. فعالية برنامج قائم على رأس المال النفسي في تنمية الاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

٣. الاندماج الوظيفي دراسة مقارنة بين معلمي التربية الخاصة والتعليم العام بمحافظة الإسكندرية.

٤. رأس المال النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز والأداء الابتكاري لدى الطلاب المعلمين.

٥. الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- إيهاب كمال (٢٠١٣). قوة التكيف مع أصعب الظروف. القاهرة: دار الحرم للتراث.
- حسن مصطفى عبد المعطي (٢٠٠٦). ضغوط أحداث الحياة وعلاقتها بالصحة النفسية وبعض متغيرات الشخصية. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ١(١٩)، ٢٦١-٣١٦.
- حمزة الأحسن (٢٠١٥). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم دراسة ميدانية في البلدة وتيبازة. مجلة العلوم النفسية والتربوية، ١(١)، سبتمبر، ١٨٨-٢١٥.
- شحاتة حسن، زينب النجار (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. لبنان: الدار المصرية اللبنانية.
- صبيحة عزيز حسن ورغيد خورشيد نامق (٢٠١٢). ضغوط العمل لدى مدرسي التعليم العالي في مدينة كركوك. مجلة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية. العراق، ٢(٢)، ٢٦-٦٦.
- صلاح الدين فرح عطا الله البخيت، ومحمد التيجاني إبراهيم عمر (٢٠١١). مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات المهنية والديمغرافية في ولاية الخرطوم، مجلة الجزيرة للعلوم التربوية والانسانية، ٨(١)، ١-٣١.
- فاطمة عبد الرحيم النوابسة (٢٠١٣). الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- كلثوم قاجة (٢٠١٠). مصادر ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة. الجزائر، ٣٨٠-٤٠٨.
- منذر إبراهيم أحمد حمد الله، وأنور أحمد عيسى راشد (٢٠١٥). المشكلات المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد، دراسة ميدانية مقارنة بين عمان والرياض، **Global Institute for Study & Research Journal**، ١(٤)، ١-٤٢.
- نظمي عودة أبو مصطفى، وديبة موسى الزين (٢٠٠٩). مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة، دراسة ميدانية على عينة من معلمي الأطفال المعوقين في مؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة، ١٧(٢)، ٣٠٣-٣٤٧.

ياسر فتحي الهنداوي المهدي (٢٠٠٢). الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abbas, M. (2015). Impact of Psychological capital on innovative performance and job stress. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, 32, 128–138, Doi: 10. 1002/ CJAS.1314.
- Aliyev, R. & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organization psychological capital, Job satisfaction and Burnout, **Procedia-social and Behavioral Sciences**, 190 (7), 97–105.
- Anokye, E. (2018). Psychological capital and achievement motivation as predictors of work engagement among Micro and Small – Scale entrepreneurs, **M.A**, University of Ghana.
- Ave, J. (2014). The left side of Psychological Capital: New evidence on the antecedents of psycap, **Journal of Leadership Organization Studies**, 2(2), 141–149.
- Avey, J.; Luthans, F. & Youssef, C. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors, **Journal of management**, 36(2), 430–452.
- Badran, M. & Morgan, C. (2015). Psychological Capital and job satisfaction in Egypt, **Journal of managerial psychology**, 30 (3), 354–370.
- Bakker, B. & Leiter, P. (2010). **Work engagement a hand book of essential theory and research**, East Sussex: Psychology Press.



- Celik, M. (2018). The effect of Psychological Capital level of Employees on workplace stress and Employee Turnover Intention. **Innovar**, 28 (68), 67 – 75. Doi: 10. 15446/ innovar, v28n68.70472.
- Chaudhary, S.; Bidlan, S. & Darolia, R. (2015). A Study of relationship of psychological capital with job satisfaction and turnover intention of LIC employees. **Indian Journal of Health and Wellbeing**, 6(7), 692–695.
- Chen, X.; Zeng, G.; Chang, E.; & Cheung, H. (2019). What are the potential predictors of psychological capital for Chinese primary school teachers? **Frontiers in Education**, 4, Doi: 10.3389/feduc.2019.00050.
- Contreras, F., Dreu, I., Espinosa, J. (2017). Examining the Relationship between Psychological Capital and Entrepreneurial Intention: An Exploratory Study, **Journal of Asian Social Science**, 13(3), 80–88.
- Costantini, A., Depaola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, M. & Di Fabio, A. (2017). Work engagement and Psychological capital in the Italian public administration: A new resource–based intervention program. **SA Journal of industrial psychology**, 43, 1–11, <https://doi.org/10.4102/Sajip.V43io.1413>.
- Davids, A. (2011). The relationship between work engagement, self – efficacy and optimism among call center agents, **M.A.** University of the Western Cape, South Africa.
- Demir, S. (2018). The relationship between Psychological Capital and stress, Anxiety, Burnout, Job satisfaction, and Job Involvement. **Eurasian Journal of Educational Research**, 75, 137 – 153, Doi: 10.14689/ ejer.2018.75.8

Ferreira, T. (2015). The relationship between Psychological capital and work engagement amongst correctional officers at a correctional facility in the Western Cape. **M.A.** University of the Western Cape.

Filho, A. & Claro, J. (2017). The Impact of well-Being at work and Psychological Capital over the Turnover intention: A study of Teachers. **Human and Social Management**, 20 (2), 1-27, Doi. 10.1590/1678-6971/eRAMG190064.

Gota, G. (2017). The relationship between psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst Employees at a selected food processing plant in the Western Cape. **M.A.** Faculty of Economic and management science, University of the Western Cape.

Gu, B. (2016) .Effects of psychological capital on employee turnover intentions: A study based on Hai Di Lao Hot Pot, **Journal of Global Tourism Research**, 1(1), 21-28, DOI:10.37020/jgtr.1.1_21

Herbert, M. (2011). An Exploration of the relationships between psychological capital (Hope, Optimism, Self – Efficacy, Resilience), Occupational stress, Burnout and Employee Engagement. **M.A.** Stellenbosch University.

Huang, H., Liu, L., Hsieh, H. & Chang, C. (2015). Relationships Among Physical Education teachers' psychological capital, work stress, and Creative teaching. **Journal of Baltic science education**, 14 (6), 744-752.

Kesari, S. (2012). Occupational stress, Psychological capital, Happiness and Turnover Intentions among teachers, **M.A.**, University of Kwazulu Natal, South Africa.



Krasikova, D.; sester, P. & Harm, S. (2015). Effects of psychological capital on mental health and substance abuse, **Journal of Leadership or Generation studies**, 22 (3), 280–291.

Kutanis, R. & Oruc, E. (2015). The views of academic staff on psychological capital: a qualitative study in turkey, **International Journal of Scientific Research and Innovative Technology**, 2 (5), 1–9.

Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J. & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese Physicians: a cross – sectional study, **BMC public health**, 12 (219), 1–8. Doi: 10.1186/1471–2458–12–219.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel Psychology**, 60(3), 541–572. doi:10.1111/j.1744–6570.2007. 00083.x

Luthans, F.; Youssef, M. & Avolio, J. (2015). **Psychological Capital and beyond**, New York: Oxford University.

Nafa, A. & Ishak, N. (2016). Saudi Arabia women teachers' Psychological capital towards work Engagement. **Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship**, 1 (1), 39–45.

Rehman, N. & Mubasher, T. (2017). Job stress, Psychological capital and turnover Intentions in Employees of Hospitality Industry. **Journal of Behavioral Sciences**, 27 (2), <https://www.researchgate.net/publication/325650500>

Roberts, S., Scherer, L. & Bowyer, C. (2016). Job stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play? **Journal of Leadership & Organizational Studies**, xx (x), 1-10, Doi: 10.1177/1548051811409044.

Rodrigues, R.; carochinho, J. & Rendeiro, M. (2017) The Impact of Positive psychological capital on the psychological Distress of primary and secondary Education teachers, **PSIQVE**, XIII, Jan – Dec, 40-56.

Sameer, Y. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? **Journal of Economics and Management**, 32(2), 75-101.

Schaufeli, B. Bakker, B. (2003). **Utrecht work engagement scale: Preliminary manual occupational health psychology unit**, Utrecht University, Utrecht.

Schaufeli, B.; Salanova, M.; Gonzalez – Roma, V. & Bakker, B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of happiness studies**, 3 (1), 71-92.

Schoor, S. (2015). Teacher Engagement and the role of psychological capital, **M.A.** Vrije University Amsterdam.

Setar, B., Buitendach, H. & Kanengoni, H. (2015). The moderating role of psychological capital in the relation between job stress and the outcomes of incivility and Job Involvement amongst call Centre employees. **SA Journal of Industrial Psychology**, 41 (1), 1-13, <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1183>.

Simons, J. & Buitendach, J. (2013). Psychological Capital, Work engagement and Organizational Commitment amongst call Centre



employees in South Africa. **SA Journal of Industrial Psychology**, 39 (2), 1-12, Doi: org/10.4102/sajip. v39i2.1071.

Tabaziba, K. (2015). Psychological capital and work engagement. An Investigation into the mediation effect of mindfulness, **M.A.**, University of Cape Town, South Africa.

Tosten, R., Arlantas, H. & Sahin, G. (2019). The effect of the positive psychological capital of the Teacher on the work Engagement. *Kastamonu Education Journal*, 27 (3), 1073-1079, Doi: 10.24106/kefdergi.2575.

Truss, C.; Madden, A.; Alfes, K.; Robinson, D.; Holmes, J.; Buzzeo, J. & Currie, G. (2014). **Employee engagement: An evidence synthesis**, National Institute for Health Research.

Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J. & Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors perceived organizational support, and Psychological capital with work engagement among Chinese female Nurses, **BioMed Research International**, Article ID 5284628, 1-11, Doi: org/10.1155/2017/5284628.

Yim, M., Seo, M., Cho, Y. & Kim, M. (2017). Mediating Role of Psychological capital in Relationship between occupational stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. **Asian Nursing Research**, 11, 6-12.

Zhang, Y., Zhang, S. & Hua, W. (2019). Correction to: The Impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout:

Mediating Role of coping styles, **Asia – Pacific Education**

Researcher, 28 (4), 351-352, <https://doi.org/10.1007/s40299-019-00465-7>

The Mediation Role of Psychological Capital on The Relation of Occupational Stress, and Work Engagement among Special Education Teachers

Abstract

This research aimed to detect the existence of a correlation between psychological capital, occupational stress, work engagement, as well as to examine the differences according to gender in the research variables, and the mediation role of psychological capital on the relation of occupational stress, and work engagement, in a sample of (171) special education teachers, by using the following tools: Psychometric Capital Scale (PCQ-24) Prepared by: Luthans, et. al. (2007)؛ translated and modified by: the researcher, Occupational Stress Scale for special education teachers. Prepared by: the researcher, Utrecht Work Engagement scale (UWES) Prepared by: Schaufeli, et. al. (2002) translated and modified by: the researcher, the research revealed the following results: There was a positive correlation between psychological capital, and work engagement, and also there were negative correlations between occupational stress, and both psychological capital, and work engagement, and there were statistically significant differences at level (0.05) in occupational stress among the sample due to gender in favor of males, and we can predict psychological capital through the occupational stress, and predict work engagement through both psychological capital and occupational stress, and psychological capital mediates the relationship between occupational stress and work engagement among special education teachers.

Keywords: Psychological Capital, Occupational Stress, Work Engagement, Special Education Teacher.