

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات إعداد (د. رانيا شعبان الصايم مرزوق) (مدرس الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة الفيوم)

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات. تكونت عينة البحث من (٣٢٩) معلمة بمحافظة الفيوم، بمتوسط عمري (٢٥,٢) عامًا، وانحراف معياري (٤,١)، واستخدمت الباحثة أربعة مقاييس، وهي: الالتزام التنظيمي (ترجمة الباحثة)، والاعتراب الوظيفي (إعداد الباحثة) والذكاء الاجتماعي (ترجمة الباحثة) والتمكين النفسي (ترجمة الباحثة). وتشير أهم النتائج إلى وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائيًا للذكاء الاجتماعي في الالتزام التنظيمي، ووجود تأثير مباشر موجب دال إحصائيًا للتمكين النفسي في الالتزام التنظيمي، وأيضًا، تأثير مباشر موجب دال إحصائيًا للاعتراب الوظيفي في الذكاء الاجتماعي، كما وُجد تأثير مباشر موجب دال إحصائيًا للاعتراب الوظيفي في التمكين النفسي، بالإضافة إلى وجود تأثير غير مباشر موجب دال إحصائيًا للاعتراب الوظيفي في الالتزام التنظيمي عبر متغيرات وسطية (الذكاء الاجتماعي، والتمكين النفسي).

وقد نُوقشت بالبحث التضمنينات التربوية متمثلة في التوصيات، وكذلك قُدمت بعض المقترحات المتعلقة بعدد من الدراسات والبحوث المستقبلية ذات الصلة بمجال البحث.
الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي - الاعتراب الوظيفي - الذكاء الاجتماعي - التمكين النفسي.

**Path Analysis of Causal Relationships among Organizational
Commitment, Career Alienation, Social Intelligence and
Psychological Empowerment among sample of Teachers**

By

(Dr.Rania Sha'ban El Sayem Marzouk)

Lecturer of Mental Health

Faculty of Education

Fayoum University

Summary

The current research aims at testing path analysis of causal relationships among organizational commitment, career alienation, social intelligence and psychological empowerment among a sample of teachers. The research sample consisted of (329) female teachers in Fayoum Governorate. The mean age is (25.6) years old and standard deviation (4.8). Four scales were used: Organizational Commitment (translated by the researcher), Career Alienation (prepared by the researcher), Social Intelligence (translated by the researcher), and Psychological Empowerment (translated by the researcher). The most important results indicate that there is a statistically significant positive direct effect of social intelligence on organizational commitment. There is also a statistically significant positive direct effect of psychological empowerment on organizational commitment. There is a statistically significant negative direct effect of career alienation on social intelligence. Moreover, there is a statistically significant negative direct effect of career alienation on psychological empowerment. There is a statistically significant negative indirect effect of career alienation on organizational commitment mediated by social intelligence & psychological empowerment. The educational implications are discussed in the research represented in the recommendations. A number of suggestions, related to future studies and researches in the research field, are presented.

Key Words:Organizational Commitment- Career Alienation- Social Intelligence- Psychological Empowerment.

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

إعداد

(د. رانيا شعبان الصايم مرزوق)

(مدرس الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة الفيوم)

مقدمة البحث

يعد التعليم سمة تقدم الأمم في مختلف العصور، ولذلك تسعى الدول إلى الارتقاء بمهنة التعليم بشكل عام؛ لما له من تأثير ودور فعال في نجاح المجتمعات، ولاسيما الاهتمام بالمعلمين؛ حيث إنهم عماد العملية التعليمية والمسؤولين على نجاحها، حيث يعد دور المعلم دورًا متكاملًا؛ فهو يعمل على توصيل المعلومات إلى الطلبة، بالإضافة إلى الاهتمام بجوانب النمو الشاملة لهم؛ كالجوانب المعرفية، والوجدانية، والجسمية، والنفسية، كما يقع على عاتقه مسؤولية تهيئة الجو الملائم للعملية التعليمية، وقيادة الطلبة، وتنسيق جهودهم، وتشجيعهم، وتوجيههم وإرشادهم، وربطهم بالحياة الاجتماعية، من خلال رفع مستوى وعيهم بالمشكلات الاجتماعية المختلفة؛ ولكن يواجه المعلمون صعوبات تعيقهم عن القيام بدورهم المثالي مع الطلبة، فهم يسعون جاهدين للالتزام التنظيمي داخل المؤسسة التعليمية؛ ليوفر للطلبة ما يحتاجونه منه، فقد يصيب أحيانا وقد يخطئ بين الحين والآخر.

ويعد الالتزام التنظيمي Organizational Commitment واحدًا من أكثر الموضوعات التي نالت اهتمام علماء السلوك التنظيمي؛ لأنه يعكس درجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها، كما يعد من أهم المتغيرات التنظيمية التي استحوذت مؤخرًا على اهتمام علم النفس التنظيمي والسلوك التنظيمي (ندا فوزى شعبان، ٢٠١٢، ٣٠٥؛ عبد الله كاظم محمد، ٢٠١٨، ٢٣٧).

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

ومفهوم الالتزام التنظيمي قديم في مجال العلوم الإنسانية، إلا أنه لم يحظ بالاهتمام الكافي في مجال الإدارة إلا بعد ظهور المدرسة السلوكية التي تؤكد العلاقات الإنسانية وأهميتها في مجال التنظيمات المختلفة، وقد تطرق العديد من الباحثين إلى مفهوم الالتزام التنظيمي من عدة جوانب مختلفة. (نصيرة بن عبدة، ٢٠١٧، ٥٦). كما يرجع الاهتمام بالالتزام التنظيمي- كظاهرة اجتماعية داخل المؤسسة- إلى ضرورة الاهتمام بدور الفرد الذي يمثل عنصرًا مهمًا وفاعلًا أساسيًا لتحقيق أهدافها وهذا الفرد له اتجاهات، وميول، وأساليب تفكير توجه سلوكه؛ مما يخلق صعوبة في التعامل والسيطرة على مكوناته النفسية والاجتماعية؛ مما حتم على المؤسسة تحديد أهداف مشتركة يسعى الجميع إلى تحقيقها وفقًا لمبادئ وقواعد متفق عليها، وكلما زادت عملية إدراك وفهم الأفراد لتلك الأهداف وسبل تحقيقها ومدى تطابقها مع أهداف المؤسسة، زاد معدل الإنجاز والإلتقان (عبد الرحمن برقوق، هدى درنوني، ٢٠١٤، ١٦).

وترجع أهمية تعزيز الالتزام التنظيمي إلى أن وجود الموارد البشرية المؤهلة والقادرة وذات التزام عال يدفع المؤسسة إلى تحقيق نتائج إيجابية، لا تقف عند حد التخفيض من مستويات تغيب وتأخر الموظفين أو تقليل مستوى دوران العمل بل تذهب إلى أبعد من ذلك؛ بتعزيزها لأداء وفعالية المؤسسة وعامل دعم سلوك المواطنة (العربي فراح، جمال عبد الناصر بوتلجة، ٢٠١٧، ١٥٦). فهو يعبر عن درجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها. ويختلف هذا المفهوم عن مصطلح الولاء والانتماء التنظيمي؛ حيث إن الفرد قد يكون راضيًا عن عمله، ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويود ممارسة نفس العمل في منظمة أخرى والعكس صحيح (حمزة بن معتوق، ٢٠١٧، ٢٤٨).

كما أكدت فاييزة رويم (٢٠١٠، ٩٧) و (Kadiresan, et. al., 2015,162) أن الالتزام التنظيمي للمعلمين عبارة عن الحب والإخلاص والارتباط بالمدرسة والنتائج عن مجموعة من العوامل، وبعضها ينبع من الفرد والبعض الآخر ينبع من المدرسة، والبعض الآخر من البيئة المحيطة التي تؤدي إلى التزام الفرد بأداء ما يطلب منه من

أعمال بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية؛ مما يؤدي إلى زيادة درجة تطابق الفرد مع المدرسة التي يعمل بها، وانعكاس ذلك على تقبله لقيمها وأهدافها وتفانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل في تحقيق أهدافها.

ويعد الالتزام التنظيمي مفتاح لزيادة القدرات التنظيمية، ولا يمكن تحقيقه إلا من خلال الثقة التنظيمية، فالالتزام نحو المدرسة يولد اتجاهًا إيجابيًا نحو الرغبة في البقاء والاندماج فيها وبذل جهود إضافية، بالإضافة إلى تقليل الشعور بالاغتراب، كما يساعد على الربط بين العاملين والمدرسة، وزيادة جودة العمل وانخفاض الشكاوى والمساهمة في تحسين وتطوير جودة حياة العمل (السيد محمد عبد الغفار، ١٩٩٦، ١٢٨؛ طه إسماعيل محمود، ٢٠١٨، ٣٧٧).

ويعبر الالتزام التنظيمي على مستوى المدرسة عن مدى الارتباط الوثيق للمعلم بمدرسته، وإيمانه بقيمتها وأهدافها التربوية، واستعداده للعمل من أجل تحقيق تلك الأهداف، وهذا الالتزام يتأثر بمتغيرات وعوامل عديدة قد تقود إلى انخفاض مستواه أو ارتفاعه، وله تأثير في سلوك الأفراد العاملين واتجاهاتهم (عباس عبد المهدي، سناء جودت البلبيسي، ٢٠٠٥، ١٨٧).

وباستعراض الباحثين لأدبيات البحث في هذا المجال، وجدت الباحثة عددًا من الدراسات السابقة مثل (Dhillon, 2018., Akar., 2017, Seif et. al., 2010, Nair., 2020, Korumaz et. al., 2019, Dhillon, 2019, وطارق العتيبي ٢٠١٨ - التي ركزت على بناء علاقات ارتباطية بين بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية، والالتزام التنظيمي، ومنها: الاغتراب الوظيفي والذي يمثل أحد هذه السلوكيات المتعلقة بالأفراد، والمنظمة التي يعملون بها، والتي تحد من تقدمهم وتطورهم، وتؤثر على أدوارهم في المنظمة؛ حيث يشير الاغتراب الوظيفي إلى انزوال الفرد عن حوله في العمل، وعجزه عن أداء مهامه؛ مما يجعله يتمرد على هذا العمل؛ نظرًا لسوء التفاعل

الاجتماعي مع هيكل المنظمة، والزملاء في محيط العمل ومتلقى الخدمة، وأن المنظمة لم تعد مكاناً مناسباً له، مما يؤثر على التزامه بمهامه وعزوفه عن أدائها برغبة منه. كما عرفه أحمد جابر حسنين (٢٠١٤، ٢١) بأنه: مجموعة من المشاعر السلبية تجاه العمل، تكون نتيجة لمجموعة من العوامل، أهمها شعور العامل بفقدان نتاج عمله، ويؤدي هذا إلى عدم تحقيق الإشباع الذاتي للفرد.

في حين عرفه وهمان همام فراج وآخرون (٢٠١٨، ٩٣٨) بأنه: "حالة نفسية سلبية يعاني الفرد فيها من الشعور بعدم الرضا الوظيفي تصاحبه مشاعر مختلطة من العجز أو اليأس والإحباط وفقدان معنى والهدف لوجوده ولما يقوم به من أعمال ومهام مع إحساسه بالظلم وعدم العدالة في بيئة العمل ورغبته في العزلة عن الآخرين.

ويذكر محمد إبراهيم عيد (٢٠٠٢، ٧) اهتمام العلوم المختلفة بدراسة ظاهرة الاعتراب كل من وجهته الخاصة على اعتبار أن الاعتراب خاصية مميزة للإنسان تتخذ منه محورا لها، فهو يستطيع أن ينفصل عن ذاته أو مجتمعه، واتفقت هذه العلوم في مجالات دراسة الاعتراب على أن لها مجالين: أولهما اغتراب الذات: أي شعور الفرد بالتباعد عن الذات، وبغير ذات لا يكون هناك اغتراب، فالذات التي تغترب، هي المصدر الأول للاغتراب. وثانيهما اغتراب المجتمع: أي شعور الفرد بالتباعد عن المجتمع (الواقع الخارجي) وبغير الواقع الخارجي لا يكون هناك اغتراب للذات؛ لأنه المسرح الذي تمارس عليه الذات اغترابها. وهناك ما يسمى باغتراب الذات والواقع الخارجي؛ أي شعور الفرد بالتباعد عن الذات والواقع الخارجي معا.

في حين أشار Aker (٢٠١٨، ١٦٩) إلى أن الاعتراب الوظيفي يتمثل في ضغوط العمل السيئة المتمثلة في العمل الزائد، والضغط، ومتطلبات العمل الزائدة، بالإضافة إلى عدم المشاركة في عمليات صنع القرار، والأجور المنخفضة، ونقص الموارد اللازمة، وانخفاض الدعم والمساندة المقدمة من الإداريين والزملاء بالعمل، والفصول المكتظة

بالطلبة، وأساليب الإدارة غير العادلة التي تجعل المعلمين يعانون من الضغط، وعدم الارتياح للبيئة المدرسية وبالتالي الشعور بالاغتراب الوظيفي.

كما تناول (Falal, 2020, 12) الاغتراب الوظيفي من خلال مشاعر عدم المعنى واللامبالاة، والعزلة الاجتماعية، كل هذه الأبعاد لها آثار سلبية على أداء المعلم داخل المدرسة وقد أشارت دراسات كل من Yorulmaz et al. 2015, Çetinkanat Kartal.,2018 ، & Kösterelioglu., 2016 إلى أن هذه الآثار تتمثل في عدم الرضا عن العمل، الشعور باللامعنى في المهام الوظيفية، الشعور بالوحدة وعدم الكفاءة في العمل، وعدم الأمل في المستقبل، بالإضافة، إلى أنه يحول دون قدرة المعلمين على الإبداع، والعمل على تحسين البيئة المدرسية، والمساهمة في تنمية المجتمع، وجعل التعلم أكثر فعالية والتعاون مع الإدارة والمعلمين الآخرين.

كما يشير (Dhillon, 2019, 75) إلى وجود مجموعة من أنواع الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين وهي: الاغتراب عن العمل، والاعتراب عن التعليم ذاته؛ بحيث يصبح بلامعنى ولا جدوى، واطتراب المعلم عن ذاته اجتماعيًا، واطتراب المعلم عن الطلاب والمعلمين زملائه، كل ذلك يجعل المعلمين يشعرون بعدم قدرتهم على اتخاذ القرارات في البيئة التعليمية، وعدم القيمة لأنهم لا يملكون رأيًا حقيقيًا في تشكيل حياتهم المهنية، بالإضافة إلى ذلك نجد أن الالتزام التنظيمي يتأثر، أيضًا، بأساليب القيادة التي تمنعهم من التعبير عن آرائهم في العملية التعليمية.

كما ركزت بحوث أخرى على دور الذكاء الاجتماعي في الالتزام التنظيمي أمثال دراسات كل من موسي صبحى القدوة وآخرون (٢٠٠٧، ٢)، ونبيلة فتحي سيد (٢٠١٧، ٣٠٦) التي أكدت أن الذكاء الاجتماعي من العوامل المهمة للمعلم؛ التي تساعد على الالتزام التنظيمي داخل المدرسة؛ لأنه يرتبط بقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين، وعلى تكوين علاقات اجتماعية ناجحة. وعندما يتمتع المعلم بالذكاء الاجتماعي هذا يعني أنه يمتلك القدرة على التفاعل الاجتماعي مع الآخرين من ناحية، واستقطابهم للتفاعل

معهم من ناحية أخرى، ويتشكل الذكاء الاجتماعي من مزيج متوازن من الشعور باحتياجات الآخرين واهتماماتهم الصريحة منهم والضمنية ومن اكتساب مجموعة من المهارات التي تمكن من النجاح في التفاعل معهم في كل مكان وزمان.

كما يلعب الذكاء الاجتماعي دورًا مهمًا في حياة المعلم، فعلى أساسه يبني آماله ومستقبله، فهو مزيج من الفهم للآخرين ومجموعة من المهارات اللازمة للتفاعل معهم، ولاشك أن امتلاك الفرد داخل المنظمة للذكاء الاجتماعي يمكنه من التأثير على أداء وسلوك المنظمة ككل؛ كالتصرفات والأنشطة التي يقوم بها من انتظامه ورضاه عن العمل وانفعالاته وقيامه بأداء مهامه (مروة محروس أحمد، ٢٠١٦، ٨٩).

وقد أشار (Pinto et. al., 2014, 58-59) لأهمية الذكاء الاجتماعي؛ لأنه يتوقف عليه نجاح المعلم في تحقيق أفضل توافق في المحيط الذي يعيش فيه، زيادة نمو العلاقات الإنسانية وحسن التصرف في المواقف الاجتماعية والنجاح في التعامل مع الآخرين، ومعرفة الحالة النفسية للآخرين، وإضفاء شخصية الفرد على المواقف الاجتماعية، وإقامة علاقات اجتماعية ناجحة، وزيادة الكفاءة الاجتماعية لدى الفرد، والتنبؤ بسلوك الأفراد وبرود أفعالهم، وتنمية حب الانتماء إلى الجماعات والأفراد وتكوين صداقات حميمة والتعاطف مع الآخرين، واحترام وجهات نظرهم وتقديم النصح والإرشاد لهم، وإدارة التحديات اليومية، وتحويل الانفعالات السلبية إلى انفعالات إيجابية، وتنمية جميع المهارات التي تتصل بالذكاء الاجتماعي، من خلال ممارستها في الحياة اليومية، وإظهار شخصية الفرد الإيجابية والاجتماعية في جميع ميادين الحياة؛ كالحياة العملية والحياة العلمية والحياة المهنية؛ الأمر الذي ينعكس على الالتزام التنظيمي للمعلمين داخل مدارسهم.

وأخيرًا وجدت بحوث أخرى أمثال دراسات كل من: Mcshane & Glinow, 2007, Joo & Shim, 2009; Choong et. al., 2011; Jun et. al., 2014 & Macing et. al., 2015 اهتمت بالعلاقات بين الالتزام التنظيمي

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

والتمكن النفسي الذي يعد مفهوماً يشعر من خلاله الأفراد بالمزيد من الاستقلالية، والمعني، والمقدرة (الجدارة)، وتأثير أدوارهم المهنية.

كما أن التمكين من شأنه أن يجعل الشخص متفائلاً، مندمجاً في مهام عمله ملتزماً به، ولديه القدرة على مواجهة الصعاب والعقبات من خلال شعور بالمسؤولية والكفاءة، وأن الشخص الذي يتسم بالتمكين ينمو لديه الشعور بالرضا المهني، وكل هذا من شأنه أن يؤدي إلى النجاح في العمل والإبداع فيه، فهو دافع داخلي من شأنه أن يحفز الفرد لإنجاز مهام عمله وهو يشعر بالرضا والكفاءة والفاعلية (Barton, 2011, 203).

كما تبرز مظاهر التمكين النفسي في الكفاءة والفاعلية الذاتية، والقدرة على أداء المهمات، والتأثير في العمل، والشعور بقيمة العمل ومعناه، والتحفيز الذاتي، والتغلب على مشاعر الإحباط واليأس (زهير عبد الحميد النواجحة، ٨٨، ٢٠١٦).

كما اتفق كل من أحمد عبد اللطيف أبو أسعد (١٤٩، ٢٠١٧)، لطيفة عثمان الشعلان (٢٠١٩، ١٤٦) على أن التمكين النفسي يحمل في معناه: تمكن الفرد من جمع كل مصادر القوة لديه وتوظيفها في حياته الاجتماعية والنفسية بما فيها علاقاته، بالإضافة إلى أنه شعور وإدراك شخصي للموظف، يتشكل حول قيمة عمله، وقدرته على أداء واجباته الوظيفية بمهارة واستقلال، وعلى التحكم في الأساليب والتأثير في النتائج. ووصف التمكين النفسي بأنه: حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني هذه الحالة الذهنية من قبل الفرد، لكي تتوفر لديه الثقة بالنفس والقناعة، بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها (Bowen & Lawler, 1995, 76).

ويشير (Rafiq & Ahmed (1998, 138) إلى أن الموظف الذي يمتلك هذه الحالة الذهنية يتسم بمجموعة من الخصائص، وهي: الإحساس بالسيطرة، والتحكم الكبير في

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين
النفسي لدى عينة من المعلمات

أدائه، والإدراك الواعي بمضمون العمل، المساءلة والمسؤولية عن نتائج أعمال الموظف، والمشاركة في تحمل المسؤولية فيما يتعلق بأداء المؤسسة التي يعمل بها). كما يمكن تناول التمكين النفسي من خلال منظورين؛ الأول: بوصفه سمة تنظيمية للمؤسسة، وفي هذه الحالة يمكن النظر إليه كعملية ونتيجة؛ فهو كعملية يشير إلى إشراك الفرد في عملية صنع القرار داخل جماعات أو مؤسسات المجتمع، ويقوم بالإجراءات مع الآخرين، وتأتي النتائج تبعاً لهذه العملية التي تمت والإجراءات التي اتخذت والأفعال التي نفذت؛ والثاني: بوصفه سمة نفسية للأفراد تشير إلى تزايد القوة الشخصية؛ كالكفاءة الذاتية والضبط الذاتي (Perry,2013,7)، وفي هذه الحالة، أيضاً، يمكن النظر إليها من منظور نفسي أو خبرة فعلية معاشة؛ والتمكين كمنظور نفسي يرتبط بإدراك الشخص لقدرته على فعل الأشياء التي يريد أن يفعلها، وأن له قراراً في الموضوعات المهمة في حياته؛ أما التمكين كخبرة معاشة فيشير إلى القدرة الفعلية للشخص أو الجماعة على إحداث تغيير، وبهذه الطريقة فإن التمكين يشير إلى القدرة على اتخاذ القرار وتنفيذه عبر المصادر المتاحة (Patterson,2013, 3).

ويعتمد نجاح استراتيجيات التمكين النفسي أو فشلها على البيئة المدرسية، والأساليب الإدارية المستخدمة في تنفيذ استراتيجيات التمكين، فالبيئة المدرسية المشجعة والمحفزة للمعلمين تعزز من الفاعلية الذاتية، وتحقق المرونة النفسية، وترفع مستوى الرضا، وتزيد الشعور بالتفاؤل، أما البيئة المحبطة، والتي يستحيل بها تطبيق استراتيجيات التمكين النفسي، فتزعزع الثقة بالنفس، وتبعث على الشعور بعدم الأمان الوظيفي، والإحساس باليأس والإحباط (زهير عبد الحميد النواجحة، ٢٠١٦، ٢٨٨-٢٨٩).

حيث يعد التمكين النفسي من العمليات التي ترتقي بالمعلم في الأنظمة المدرسية المعاصرة إلى مستويات راقية من التعاون وروح الفريق والثقة بالنفس والإبداع والتفكير المستقل وروح المبادرة، فهو يتمركز حول منح المعلمين الحرية في أداء العمل، ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية، ووعي أكبر بمعنى العمل الذي يقومون به، من

أجل إعادة ترتيب المؤسسة التعليمية، وإتاحة مناخ وبيئة تنظيمية محفزة ومشجعة على العمل والإبداع والولاء (ماجد علي الشريدة، محمد سيد عبد اللطيف، ٢٠١٨، ٢٩٩).

وبمسح أدبيات البحث لا توجد صورة واضحة تربط بين مسببات الالتزام التنظيمي في نموذج سببي واحد، ويصبح الأمر أكثر أهمية حينما ركزت هذه البحوث والدراسات على فئات مختلفة غير المعلمات، علاوة على أن هذه الدراسات تمت على مجتمعات غربية، وحيث إن الثقافة يمكن أن يكون لها تأثير في تصور الأفراد لمسببات الالتزام التنظيمي، أو الاغتراب الوظيفي، أو الذكاء الاجتماعي أو غيرها من المتغيرات المتضمنة في النموذج البنائي للبحث الحالي؛ لذا قد يكون مهماً دراسة تأثير متغيرات النموذج البنائي للالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي كدراسة عربية. ولذا يحاول البحث الحالي بناء نموذج يختبر تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي، والاغتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي، والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات.

مشكلة البحث:

استشعرت الباحثة مشكلة هذا البحث من خلال عدة مصادر، منها:

١- الدراسة الاستطلاعية على مجموعة من المعلمات في مدارس محافظة الفيوم مثل (أبو جنشو بنات - السيدة عائشة، الثانوية بنات، المحمدية) وذلك بتطبيق مقياس الالتزام التنظيمي عليهم وكان عددهم (٢٠) معلمة من مختلف التخصصات حول مدى شعورهم بالالتزام التنظيمي تجاه مدارسهم، حيث بلغت النسبة المئوية لدرجاتهن (١٥,٣٦%) في مقياس الالتزام التنظيمي كدرجة كلية.

٢- مسح أدبيات البحث السيكولوجي حول هذا المجال فقد اهتمت الدراسات السابقة ببحث العلاقات بين متغيرات البحث، إلا أنها لم توضح المسببات والمترتبات لهذه الظاهرة؛ لذا فإن هناك حاجة ماسة لدراسة التفاعل بين هذه المتغيرات من خلال توصيف نموذج مفترض يتضمن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة، والدور الوسطى بين المتغيرات.

٣- عينة الدراسة وهي المعلمات والتي يقع على عاتقهم تربية الأبناء، وتعزيز العديد من القيم والمبادئ، ومن أهمها قيم الالتزام التنظيمي، والذكاء الاجتماعي، والتمكين النفسي، حيث يعد المعلم القدوة لتلاميذه، وبالتالي فعدم التزام المعلم في البيئة المدرسية يسبب العديد من المشكلات سواء على مستوى التلاميذ من ناحية عدم حصولهم على جميع احتياجاتهم داخل الصف الدراسي، أو على مستوى المدرسة نفسها؛ لأن عدم الالتزام التنظيمي للمعلم في البيئة المدرسية يؤثر سلباً على رفعة المدرسة والنهوض بها مقارنة بالمدارس الأخرى.

أسئلة البحث:

تتلخص أسئلة البحث فيما يلي:

- ١- ما أدلة المطابقة للنموذج المفترض لتحليل مسار العلاقات السببية بين والالتزام التنظيمي، والاعتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي، والتمكين النفسي لدى عينة البحث الحالي؟
- ٢- ما دلالة التأثيرات المحتملة المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات في النموذج المفترض لدى عينة البحث الحالي؟
- ٣- ما دلالة التأثير الواسطي لمتغيرات النموذج المفترض بين مسببات الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- تعرف أدلة المطابقة للنموذج المفترض لتحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي، والاعتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي، والتمكين النفسي لدى عينة البحث الحالي.
- ٢- اختبار التأثيرات المحتملة المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات في النموذج المفترض لدى عينة البحث الحالي.

٣- تعرف دلالة التأثير الواسطي لمتغيرات النموذج المقترض بين مسببات الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي.

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث في تناوله متغيرات لم توليها البحوث والدراسات العربية الاهتمام الكافي - في حدود علم الباحثة- وهي تحليل مسار العلاقات السببية للالتزام التنظيمي، والاعتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي، والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات؛ مما يسهم في إثراء التراث السيكولوجي في هذا المجال. كما أن فهم المتغيرات المسببة للالتزام التنظيمي قد يسهم في تفسير ظاهرة الاعتراب الوظيفي للمعلمين. كما ترجع أهمية البحث لتناولها شريحة المعلمين، التي تعد من أهم الشرائح في المجتمع، كونها مسؤولة عن تربية الطلبة الذين هم بناء الغد والمستقبل الواعد وتعليمهم، كما قد تساعد نتائج البحث المرشدين النفسيين والتربويين على الوقوف على المسببات والعوامل التي تزيد من الالتزام التنظيمي للمعلمات داخل بيئاتهم المدرسية، وأخيرًا تتضح أهمية البحث الحالي في فهم شبكة العلاقات بين المتغيرات موضع البحث؛ بما ينعكس على فهم أفضل للالتزام التنظيمي للمعلمات، بالإضافة إلى إعداد بعض أدوات البحث وتقنياتها؛ الأمر الذي يترتب عليه النفع للدارسين في المجال، وإثراء البيئة العربية بهذه المقاييس، كما توفر نتائج البحث الحالي بعض المؤشرات الأمبيريقية التي قد تساعد الباحثين فيما بعد في إحداث التدخلات والبرامج الممكنة لتحسين الالتزام التنظيمي لدى المعلمات.

مصطلحات البحث:

١- **الالتزام التنظيمي:** تعرفه الباحثة بأنه: "التزام المعلمة بمهنة التدريس من خلال الالتزام النفسي والمادي، والعمل الجماعي من خلال إحساسه بالإخلاص والتعاون مع زملائه بالمدرسة، وأيضًا، التزامه نحو المهنة نفسها والتي تتضح في اتجاهات المعلم الإيجابية ورغبته في الاستمرار بالعمل المدرسي، مع

الالتزام بالقواعد المنوط به داخل المدرسة". ويقاس إجرائيًا بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على المقياس المستخدم في البحث الحالي.

٢- **الاعتراب الوظيفي:** تعرفه الباحثة بأنه: "شعور المعلم بأن الحياة المدرسية بكل أحداثها ووقائعها فقدت معناها ودلالاتها؛ مما نتج عنه مشاعر الرفض والكرهية والارضا عن المدرسة، فضلًا عن الشعور باليأس والاستسلام والعجز عن التحكم والتأثير في المدرسة؛ مما أدى إلى توقع الفشل والضرر من الآخرين، ويقاس إجرائيًا بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على المقياس المستخدم في البحث الحالي.

٣- **الذكاء الاجتماعي:** تعرفه الباحثة بأنه: "قدرة المعلمين على التواصل مع زملائه داخل المدرسة؛ مما يعكس قدرته على التعامل معهم ومدى تكيفه معهم، ومراعاة حالاتهم المزاجية، ومشاركتهم في كل ما يشعرون به والتأثير فيهم والتأثر بهم، وهذا يؤدي إلى علاقات اجتماعية ناجحة، تساعد على فهم سلوك زملائهم من ناحية وفهم سلوكهم من ناحية أخرى"، ويقاس إجرائيًا بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على المقياس المستخدم في البحث الحالي.

٤- **التمكين النفسي:** تعرفه الباحثة بأنه: "الطريقة التي يفكر بها المعلمون عن أنفسهم، فيما يتعلق بقدراتهم على تحقيق أهدافهم المدرسية، وطرق التقييم المختلفة التي يترتب عليها مجموع السلوكيات التي يتخذها المعلمون لإحداث التغييرات المرغوبة في المدرسة؛ مما يؤدي إلى إيمانهم بقدراتهم على تلبية المطالب التدريسية المختلفة داخل المدرسة". ويقاس إجرائيًا بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على المقياس المستخدم في البحث الحالي.

أولاً: الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

تواجه المدارس حاليًا بيئة تنافسية عالية تتطلب المديرين الذين لديهم القدرة على تطوير أهداف واستراتيجيات المدرسة، وتحفيز المعلمين على تحقيق أهدافها؛ حيث يعد الالتزام التنظيمي أحد أكثر المفاهيم صعوبة، حيث تتعدد مضامينه، نظرًا للعوامل أو المتغيرات المؤثرة فيه، ولهذا لم يتم الاتفاق على تعريف محدد له؛ لذا سوف نتطرق في هذا البحث إلى مفهوم الالتزام التنظيمي.

فقد عرفه (Organ, 1990, 705) بأنه: "متغير اتجاهي يتمثل في إحساس الفرد بالانجازات نحو المنظمة". بينما عرفته نعمة عباس خضير وآخرون (١٩٩٦، ٧٧) بأنه: "عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمتها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم".

كما عرفه كلٌّ من عباس عبد مهدي، وسناء جودت البليبيسي (٢٠٠٥، ٩٠) بأنه: "درجة ارتباط المعلم بمدارسهم واندماجهم نحوها، وبذلهم الجهد من أجلها، ومن أجل العمل المدرسي واعتقادهم القوي بالأهداف التربوية وبقيم مهنة التعليم ورغبتهم في الإبقاء على علاقاتهم الودية مع الزملاء". بينما يعرفه (Adekola, 2012, 2) بأنه: "إيمان الفرد القوي بأهداف وقيم المنظمة والاستعداد لبذل مزيد من الجهد والرغبة لصالح المنظمة في الحفاظ على عضويته بالمنظمة". في حين عرفه (Susanty Miradipta, 2013, 16) بأنه: "الاتقاد القوي لدى الموظف بأهداف وقيم المنظمة، والرغبة القوية لدى الفرد في الحفاظ على عضويته في المنظمة".

كما عرفه أحمد محمد العوامي (٢٠١٥، ٧٧) بأنه: "انتماء الموظف للمنظمة وحرصه على مصالحها والتفاني في خدمتها في كافة الظروف". بينما عرفه عبد العزيز أحمد داود (٢٠١٥، ٢٠٤-٢٠٥) بأنه: "الشعور الإيجابي المتولد عند المعلمين تجاه

مدارسهم وانتمائهم لها، ورغبتهم في البقاء فيها والالتزام بقيمها، والمحافظة على سمعتها من خلال بذل أقصى الجهد".

كما عرفه إبراهيم السيد أبو سبيع (٢٠١٦، ٨٠٢) بأنه: "علاقة تنشأ بين العامل والمنظمة تعود نتائج هذه العلاقة بالنفع على طرفي العلاقة؛ حيث يحقق العامل الالتزام والارتباط للمنظمة؛ وبالتالي الإنتاج الأعلى وتحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة، ومن الطرف الآخر، وكلما تحققت أهداف المنظمة عاد ذلك على العاملين فيها من خلال المكافآت والأجور".

وعرفه سلامة عبد العظيم حسين وآخرون (٢٠١٨، ٢٢٧) بأنه: "اندماج واستغراق الفرد في مؤسسته وإيمانه بأهداف وقيم المؤسسة وواجباته تجاه عمله والرغبة في الاستمرار في الأداء على مستوى عال من الجودة".

وعرفه طه إسماعيل محمود (٢٠١٨، ٤٠٤) بأنه: "ارتباط الفرد بمجموعة من القيم والأهداف التي تتبع منها تصرفاته وسلوكياته؛ بحيث تتوافق مع قيم وأهداف المنظمة، بالإضافة إلى رغبته القوية في الحفاظ على عضويته بالمنظمة والبقاء فيها".

في حين عرفه مشرف على العمرى (٢٠١٩، ٧٦) بأنه: "انغماس المعلم في مدرسته وإيمانه بأهدافها وقيمها ورغبته الصادقة في البقاء فيها وانتمائه لها، والمحافظة على سمعتها ومصيرها، واعتزازه بأنه عضو في هذه المدرسة". بينما عرفته ليلي محمد الغامدي (٢٠١٩، ٧٦) بأنه: "شعور المعلمة بالولاء، الرغبة بالعمل بمدرستها، وسعيها نحو ما فيه مصلحة مدرستها بدون مقابل".

وأخيراً عرفته صبرينة حديدان (٢٠٢٠، ٩) بأنه: "معرفة العاملين بأهداف المنظمة معرفة تجعلهم يتعهدون للارتباط بها والإيمان بقيمتها وأهدافها، ومستعدون لتقديم أقصى جهد لخدمة تلك الأهداف؛ رغبة في الاستمرار بالعمل بها".

ومن خلال العرض السابق يمكن للباحثة تعريف الالتزام التنظيمي بأنه: "التزام المعلم بمهنة التدريس من خلال الالتزام النفسي والمادي، والعمل الجماعي من خلال

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

إحساسه بالإخلاص والتعاون مع زملائه بالمدرسة، وأيضًا، التزامه نحو المهنة نفسها، وهذا يتضح في اتجاهات المعلم الإيجابية ورغبته في الاستمرار بالعمل المدرسي، مع الالتزام بالقواعد المنوط به داخل المدرسة".

وما يعزز قيمة الالتزام التنظيمي في المؤسسات، ولاسيما المدرسة؛ ارتباطه الوثيق بسلوكيات المعلمين وإنتاجيتهم وأدائهم؛ مما ينعكس على أداء المدرسة. كما يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المدرسة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المدرسة، بالإضافة إلى أنه يساعد المعلمين على تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفًا لهم في الحياة، كما يعد مؤشرًا قويًا للرضا الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم. كما أن الأشخاص ذوي الالتزام التنظيمي القوي يصبحون أقل احتمالًا لترك العمل أو الغياب بمعنى أنهم أكثر استقرارًا في العمل، كما أنهم أكثر رغبة في التضحية من أجل المدرسة، فالأشخاص ذوو الالتزام التنظيمي القوي يصبحون- بجانب الرغبة في الاستمرار بالمنظمة- أكثر استعدادًا للتضحية من أجل بقاء المنظمة واستمرارها. كما تتحدد أهمية الالتزام التنظيمي في ارتباطه إيجابيًا بالأداء الوظيفي للمعلمين من خلال تخفيض الضغوط والصراعات وتحسين الجودة والمناخ التنظيمي السائد في المدرسة. فالمعلم الملتزم لديه واقع ورغبة في أداء عمله بكفاءة وفعالية لتحقيق أهداف المدرسة، وتوجد علاقة سببية بين الالتزام التنظيمي للعاملين وبين درجة أدائهم الوظيفي. وأخيرًا يساعد الالتزام التنظيمي المعلمين على الشعور الرضا الوظيفي من خلال مساعدتهم على الالتزام بسياسات إدارية للموارد البشرية. (عبد العزيز أحمد داود، ٢٠١٥، ٢٢٨-٢٢٩؛ محمد كعوان، ٢٠١٥، ٥٥٠؛ سلامة عبد العظيم وآخرون، ٢٠١٨، ٢٢٧).

وتعددت أبعاد الالتزام التنظيمي بتنوع وتعدد الباحثين الذين تناولوا هذا المتغير بالبحث والدراسة، فنجد أن الالتزام التنظيمي وفقًا لنموذج (Meyer & Allen 1991)

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

يتكون من ثلاثة أبعاد وهي: الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري، كما أكدت بعض الدراسات هذه الأبعاد، ومنها: (عباس عبد مهدي، سناء جودت البلبيسي، ٢٠٠٥، ١٩٩؛ عبد العزيز أحمد داود، ٢٠١٥، ٢٣٠؛ أحمد محمد العوامي، ٢٠١٥، ٧٧؛ محمد كعوان، ٢٠١٥، ٥٥٠-٥٥١؛ ناجي محمد خشبة وآخرون، ٢٠١٥، ٤٨٢؛ إبراهيم السيد أبو سبع، ٢٠١٦، ٨٠٢-٨٠٤؛ العربي فراح، وجمال عبد الناصر بوتلجة، ٢٠١٧، ١٥٨؛ طه إسماعيل محمود، ٢٠١٨، ٣٩١-٣٩٠؛ عبد الله كاظم محمد، ٢٠١٨، ٢٤٥-٢٤٦؛ فتحي محسن شما، ٢٠١٨، ٢٢؛ محمد عطية الحربي، ٢٠٢٠، ١٨٢؛ محمد قوجيل، ونعيمة شيوخات، ٢٠٢٠، ٥٨-٥٩).

ويمكن عرض هذه المكونات الثلاثة كالآتي:

١. **الالتزام العاطفي Affective Commitment**: وهو يعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المدرسة، لأنه ينفق مع أهدافها، والمشاركة في تحقيق تلك الأهداف.
٢. **الالتزام المعياري Normative Commitment**: وهو يعبر عن شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المؤسسة، ويفرز هذا الجانب الدعم الجيد من قبل المؤسسة للعاملين بالمشاركة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات.
٣. **الالتزام الاستمراري Continuous Commitment**: وهو يشير إلى رغبة الفرد في البقاء في العمل في مؤسسته؛ لاعتقاده بأن ترك العمل سيكلفه الكثير؛ حيث يشعر بالقيمة الاستثمارية لاستمراره في المؤسسة التي يعمل فيها مقابل ما يفقده في حالة ترك العمل.

بينما توصلت الباحثة من خلال التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمتغير الالتزام التنظيمي إلى أربعة عوامل وهي:

١. **الالتزام بمهنة التدريس**: ويقصد به مستوى الالتزام المدرسي: المادى والنفسي للمعلم بالعمل المدرسي.

٢. **الالتزام بالعمل الجماعي:** ويقصد به إحساس المعلم بالإخلاص والتعاون مع جماعة العمل داخل المدرسة.

٣. **الالتزام بالعمل التدريسي:** ويقصد به الالتزام نحو مهنة التعلم من خلال اتجاه المعلمين نحو مهنتهم، واعتزازهم بها ورغبتهم بالاستمرار فيها.

٤. **الالتزام بقواعد المدرسة:** ويقصد به اعتقاد وقبول المعلمين لأهداف وقيم المدرسة، وبذلهم الجهود من أجل تلك الأهداف والقيم، والرغبة القوية لديهم للمحافظة على العضوية بها.

وحددت العديد من الدراسات مجموعة من العوامل للاستدلال بها عن مستوى الالتزام التنظيمي، وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، وهي:

١. **الولاء التنظيمي** ويعرف بأنه: "استعداد الفرد لبذل درجات عالية من الجهد لصالح التنظيم والرغبة القوية في البقاء في التنظيم، وقبول القيم والأهداف الرئيسية للتنظيم". ويمر ارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها وولاؤه لها بمرحلتين وهما: مرحلة الانضمام للمنظمة التي يريد الفرد العمل فيها: وفي غالب الأحيان يختار الفرد المنظمة التي يعتقد أنها تحقق رغباته وأهدافه وتلبي طموحه، وأخيرًا مرحلة الالتزام التنظيمي: وفي هذه المرحلة يكون الفرد حريصًا على بذل الجهود الصادقة من أجل تحقيق النجاح للمنظمة والنهوض به، إذا يشعر بالانتماء الحقيقي للمنظمة، والرغبة الأكيدة للبقاء فيها (عبد العزيز أحمد داود، ٢٠١٥، ٢٣١).

٢. **درجة المسؤولية تجاه المؤسسة:** حيث يزداد الدور الذي تلعبه الوظيفة في مختلف دول العالم، نظرًا لزيادة التخصصات، وتفرض الوظيفة على القائمين عليها التزامات، وتحملهم مسؤوليات إدارية (قانونية وأخلاقية)، لا بد أن يضعها الموظف في اعتباره حتى يستطيع القيام بدوره من دون أن يقع تحت طائلة هذه المسؤوليات، ويمكن حصر المسؤولية في:

- **المسؤولية القانونية:** وتعني محاسبة العامل المقصر من قبل رؤسائه الإداريين الذين يمكنهم توقيع العقوبة عليه.
 - **المسؤولية الأخلاقية:** وتعني الانتماء وبقظة الضمير، وتعني كذلك المسؤولية التي يشعر بها العامل اتجاه الفعاليات التي يتصل بها عمله.
 - **المسؤولية تجاه المؤسسة:** وهي إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المؤسسة، مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في تحديد الإجراءات وكيفية تنفيذ العمل، بل الإسهام في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمؤسسة؛ مما يجعل الفرد يمتنع عن ترك المؤسسة؛ لكونه ملتزمًا أخلاقيًا في تمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها، وكذلك لالتزامه بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء في المؤسسة عبد العزيز (أحمد داود، ٢٠١٥، ٢٣٢).
 - ٣. **الإيمان بالمؤسسة:** وهو يعني إيمان الأفراد بالمؤسسة التي يعملون بها، ومدى فخرهم بعضويتها، ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة استقلالية وأهمية تنوع المهارات المطلوبة، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار سواء فيما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه هو، وكل هذا يجعل الفرد يفتخر بانتمائه لمؤسسته وعرض نشاطاتها بشكل إيجابي عند حديثه للآخرين عنها وتبني مشاكلها كما لو كانت مشكلته الخاصة، والشعور بالرغبة في العمل (عبد العزيز أحمد داود، ٢٠١٥، ٢٣٣، ٢٣٢).
- وتعددت العوامل المؤثرة في تطوير الالتزام التنظيمي؛ حيث أشار كل من Mowday et. al., 1999 إلى بعض العوامل المؤثرة في تطوير الالتزام التنظيمي وتعزيزه وهي:

١. **العوامل الشخصية Personal Factors:** وهي تلك المتعلقة بالفرد نفسه مثل: شخصيته وقدرته على تحمل المسؤولية، أو توقعاته للوظيفة، أو ارتباطه النفسي بالعمل، أو المنظمة، أو اختياره للعمل.

٢. **العوامل التنظيمية Organizational Factors:** وهي متعلقة بالخبرة العملية، أو نطاق العمل، والاستقلالية، والإشراف المباشر، وتماسك أعضاء الجماعة بأهداف المنظمة، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار.

٣. **العوامل غير التنظيمية Non Organizational Factors:** وهي التي تركز على مدى توافر فرص عمل بديله للفرد بعد اختياره قرار الالتحاق بالمؤسسة، بحيث يكون مستوى الالتزام لدى العاملين مرتفعاً عندما يكون الأجر المتاح في الفرص البديلة أقل مما يحصل عليه في منظمته؛ مما يعطيه تبريراً لهذا الاختيار، أو حين يرى أنه اختيار مطلق نسبياً لعدم توافر فرص لاحقة بديلة لتغيير قراره.

ومن خلال ما سبق يتضح الالتزام التنظيمي هو قدرة المعلمين على الوفاء بأهداف المنظمة وتحقيقها، سواء من طرف المديرين أو من طرف العاملين، وذلك بالاتفاق المسبق بين الطرفين، كما يجب أن يتحلى المعلمون بقيم وثقافة المدرسة التي يعمل بها، على أن تحتوي هذه الثقافة بدورها قيم المعلم التي نشأ عليها في مجتمعه.

ثانياً: الاغتراب الوظيفي Career Alienation

يعيش العالم ثورة في مجال المعرفة والتكنولوجيا والاتصالات؛ الأمر الذي يدعو للأمل والتفاؤل بتحسين طرق التواصل مع الآخرين بشكل سهل ويسير، ولكن انعكس هذا التطور والتغير على حياة الأفراد بشكل عام وعلى المعلمين بشكل خاص؛ الأمر الذي أتاح الفرص أمام الجميع للاطلاع على أفكار متعددة ومختلفة أدت إلى حدوث تغيير في مفاهيم الحياة الاجتماعية والمعرفية والثقافية، وهذه التغيرات الكثيرة والمتلاحقة أدت إلى ظهور مفهوم جديد، وهو مفهوم الاغتراب النفسي.

حظيت ظاهرة الاعتراب باهتمام كبير من قبل علماء النفس والتربية والاجتماع، باعتبارها ظاهرة تاريخية تضرب بجذورها في الوجود الإنساني، وقد يتعايش الفرد مع اغترابه بصفته جزءًا من حياته ومكونًا من مكوناته النفسية والاجتماعية من دون أن يشعر أو يعي حالة اغترابه ومع التقدم الحضاري والتكنولوجيا أصبح اغتراب الفرد عن ذاته، أو مجتمعه صفة من صفات هذا العصر، وقد يوصف هذا بأنه اغتراب عن المجتمع أو الحياة، وهذا ما يطلق عليه الاغتراب العام، بينما يسمى اغتراب الفرد عن مؤسسة ما، أو تنظيم اجتماعي معين بالاغتراب الخاص (سناء حامد عبد السلام، ٢٠٠٤، ٥٩؛ بشرى علي، ٢٠٠٨، ٥١٦).

كما احتل الاغتراب مكانة مهمة في العصر الحاضر؛ لما يترتب عليه من العديد من المشكلات والآثار التي من شأنها أن تؤثر في الفرد، والجانب التعليمي فإن المعلمين قد يشعرون بالاغتراب الوظيفي وقد يترتب عليه ترك العمل أو انخفاض الأداء الوظيفي؛ مما يؤدي إلى إعاقة نمو الشخصية في مختلف المجالات، والتي قد يؤدي إلى نتائج سلبية تؤثر في طبيعة التكيف الاجتماعي والنفسي للمعلم، وفي الوقت ذاته قد ينعكس ذلك سلبيًا على المجتمع من خلال تبديد طاقات الفرد (عبد القادر المحمدي، ٨، ٢٠٠١).

ويستخدم العديد من الباحثين مفهوم الاغتراب الوظيفي بدلالات متعددة؛ بسبب تعدد استعمالاته وكثرة العلوم والاتجاهات التي تناولته بالبحث والدراسة وسنعرض فيما يلي هذه التعريفات:

عرفه أحمد الخطيب (٢٠٠١، ٦٥) بأنه: "ظاهرة اجتماعية موجودة عند كل الناس، ولكن بصورة متفاوتة من فرد إلى آخر، تختلف باختلاف المهنة، ومستوى التعليم، ومقدار الضغوط النفسية والاجتماعية والاقتصادية التي يعيش فيها الفرد، ويتوقف ذلك على التكوين البيولوجي والنفسي، والصحة النفسية التي يتمتع بها الفرد". كما عرفه (Vandenberg, 2003, 22) بأنه: "ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج بالمهنة، وهذا الاندماج قد يكون نفسيًا أو فكريًا أو مهنيًا".

في حين عرفته وفاء فتحى(٢٠٠٣، ٣٢) بأنه: "شعور الفرد بالعزلة والضياع والوحدة وعدم الانتماء وفقدان الثقة والشعور بالقلق والعوانية ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والاعتراب عن الحياة الأسرية والمعاناة من الضغوط النفسية".

وعرفه محمد حمدالحمدم(٢٠٠٤، ٢٠) بأنه: "شعور الموظف بالغربة في موقع عمله، إذا يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية، والشعور بعدم الرضا، وافتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل، وقصور العلاقات الإنسانية، فالبيروقراطية تفرض على الموظف الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين والامتثال لها رغم أنه في كثير من تلك الحالات لا يعرف أو يفهم معنى القوانين مما يؤدي إلى اغترابه". بينما عرفته سحر عبد الغنى عبود (٢٠٠٥، ٤٥) بأنه: "ظاهرة سلوكية ترتبط بالإنسان، واغترابه يعنى ضعف العلاقة بذاته أو مجتمعه أو المنظمة التي يعمل بها؛ مما يؤدي إلى فقدان الفرد ثقته بغيره داخل المنظمة، وعجزه عن القيام بالمهام المطلوبة منه، وتمرده على القيام بها؛ مما يؤدي لانعزاله ورفضه لمعايير المنظمة".

كما عرفه كل من O'donhue & Nelson (2006,7) بأنه: "فقدان الإحساس أو عدم قدرة الفرد على تحديد الغرض من عمله كجزء من العملية الإنتاجية ككل". بينما عرفه عبد السلام (٢٠١٥، ١٦٩) بأنه: "ظاهرة سلبية تنتاب العامل في أثناء العمل، وتجعله يفقد الانتماء بالوظيفة التي يعمل بها ويشعر بالعزلة وعدم الارتباط بعمله وبالأخرين".

بينما عرفته كل من ناهد إسماعيل الحمداني، وسجى نذير الصراف(٢٠١٢، ١٧٣) بأنه: "حالة نفسية اجتماعية يشعر بها الفرد العامل نتيجة عدم انسجامه مع المهام والواجبات الموكلة إليه؛ مما يشعره بفقدان الأمن والاستقرار في كافة جوانبه سواء أكانت نفسية، أم اجتماعية أم تنظيمية، وهي تشكل بمجموعتها بعض الصفات السلبية؛ مثل التوتر والميل إلى العزلة وللامسؤولية واتجاهات سلبية نحو العمل والزملاء، وهذا يسبب إرهاقاً انفعالياً وجسمانياً وسخطاً على الذات في العمل". في حين عرفه كل من

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

عاطف يوسف مقابلة وآخرون (٢٠١٢، ٢٩) بأنه: "شعور المعلم بالقلق وعدم الراحة وعدم الألفة بينه وبين الآخرين من المديرين، والمعلمين، وأولياء أمور الطلبة، بابتعاده عن المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية في المدرسة وخارجها".

كما تعرفه جلال إسماعيل شبات (٢٠١٢، ٤) بأنه: "ظاهرة مركبة وطبيعة إنسانية تتفاوت قوة وضعفًا لمواقف موضوعية وذاتية تمثل إفراطاً في الضغوط والمتطلبات البيئية التي ينجم عنها انعدام الشعور بالهوية وفقدان القدرة نسبياً على إنجاز الأهداف ووضع القرارات، كما يعني فقدان الحس أو غياب الوعي نسبياً والشروء الذهني بصور متفاوتة من شخص لآخر باختلاف المستوى الثقافي والمعرفي والعمق الديني والبناء النفسي ودرجة الضغوط والعوامل النفسية والمهياة".

في حين تعرفه وردية مزيان (٢٠١٢، ١٠) بأنه: "شعور الفرد بالعزلة وعدم الانتماء وفقدان ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط، وتعرض وحدة الشخصية للضغط والانهيار بتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم في المجتمع". في حين عرفه عبد الحميد عليا، وعبد الحميد شلاوة (٢٠١٢، ١٥) بأنه: "حالة نفسية يعاني منها العامل، ويشعر معها بعدم الثقة بالواقع المهني المعيش، وبعد الهوية بينه وبين زملائه في العمل، بحيث يؤدي هذا الانفصال إلى ركونه للعجز واللامعنى والعزلة واللامعيارية".

بينما يعرفه كل من يوسف عبد عطية بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان (٢٠١٣، ١٨٣) بأنه: "شعور الموظف بالغربة في المنظمة التي يعمل بها، يأتي نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كل المنظمة بهيكليتها ومحيط العمل بها ونمط الإشراف الذي تتبعه، وبين زملاء العمل والجمهور متلقى الخدمة، فيشعر الموظف بأن المنظمة لم تعد مكاناً مناسباً له؛ مما يؤدي إلى انخفاض انتماؤه وولائه لها، فينعكس شعوره سلبياً على تركيزه وقدراته والتزامه وبالتالي أدائه الوظيفي".

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

في حين عرفه عبد السلام محمد إبراهيم (٢٠١٥، ١٦٩) بأنه: "حالة تنتاب الفرد في العمل وتجعله يشعر بالعجز والوحدة وعدم الانتماء لعمله، وأن عمله لا معنى له، ولا يحقق أهدافه، وبالتالي شعوره بالتمرد وللإمعية".

كما عرفه محمود عودة سعيد (٢٠١٦، ٧) بأنه: "عبارة عن مجموعة من المشاعر السلبية تجاه العمل نتيجة لمجموعة من العوامل أهمها: شعور العامل بفقدان نتاج عمله ويؤدي ذلك إلى عدم تحقيق الإشباع الذاتي للفرد".

وعرفه خالد الحواس (٢٠١٧، ٢٦٧) بأنه: "شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون بها، وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار به، ويرجع ذلك إلى أسباب تتعلق بالمنظمة أكثر مما تتعلق بالموظفين، وهو توجه خطير يلامس علاقة الانتماء والولاء للمنظمة؛ مما يترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين".

في حين عرفته كل من نرفانا عبد الرحمن غيث، ورشاء عبد العزيز الحارثي (٢٠١٩، ٢٠٠) بأنه: "مشاعر المعلمة السلبية تجاه مدرستها، وعدم رضاها عن عملها؛ مما يؤثر على إنتاجيتها وكفاءتها".

وأخيراً عرفه ÇiFTCi (2021, 95) بأنه: "ابتعاد الموظف المغترب عن المشاعر الإيجابية تجاه وظيفته، وأهدافها وانخفاض دوافعه نحو عمله".

ومن خلال العرض السابق يتضح أن التعريفات السابقة اتفقت على أن الاغتراب الوظيفي شعور بالغربة والعزلة وعدم الاندماج في الوظيفة، بالإضافة إلى الشعور بعدم الرضا في العمل، أمثال تعريفات كل من: وفاء فتحى (٢٠٠٣)، وريدية مزيان (٢٠١٢)، يوسف عبد عطيه بحر، مياسة سعيد محمد أبو سلطان (٢٠١٣)، نرفانا عبد الرحمن غيث، ورشاء عبد العزيز الحارثي (٢٠١٩)، في حين تناولت بعض التعريفات مفهوم الاغتراب الوظيفي من خلال عرض الأسباب المؤدية إليه، أمثال

تعريفات كل من: محمد حمدالحمد(٢٠٠٤)، سوزان دورزه، وديما القواسمي(٢٠١٤)، محمود عودة سعيد (٢٠١٦)، خالدى الحواس (٢٠١٧).

كما يمكن للباحثة تعريف الاعتراب الوظيفي بأنه: "شعور المعلمة بأن الحياة المدرسية بكل أحداثها ووقائعها فقدت معناها ودلالاتها؛ مما نتج عنه مشاعر الرفض والكراهية والارضا عن المدرسة، فضلاً عن الشعور باليأس والاستسلام والعجز عن التحكم، والتأثير في المدرسة؛ مما أدى إلى توقع الفشل والضرر من الآخرين، ويمكن قياس هذه المشاعر من خلال مقياس الاعتراب الوظيفي إعداد الباحثة.

اختلفت الدراسات والأبحاث في تحديد عدد العوامل المكونة لبنية الاعتراب

الوظيفي؛ فبعض البحوث حددت العوامل في عاملين مثل دراسة:

Vinokurov & Kozhina(2020) حيث حددها في العجز واللامعنى، والاعتراب عن الذات، في حين أشارت بعض الدراسات إلى ثلاثة عوامل أمثال دراسات كل من:

Iliffe(2019), & Manthorpe & Yildirim

(2020) حيث حددتها في: الشعور بالعجز واللامعنى، والافتقار إلى المعايير

الاجتماعية، العزلة والاعتراب الذاتي، في حين أشار البعض الآخر من الدراسات إلى

بنية عاملية رباعية أمثال دراسات كل من: Abu Saa(2019),

Polatcan(2020)& Durran(2020) تمثلت في الآتي:

١- التمرد **Rebellion**: وهو يعني الشعور بالرفض والكراهية والسخط لكل ما يحيط

به من قيم ومعايير اجتماعية، ومحاولة تغييره، واللجوء لبعض أساليب العنف

والثورة والعدوان لتحقيق ذلك.(سحر عبد الغني عبود، ٢٠٠٥، ٤٥). بينما عرفته

سهير محمد حواله، وندى طلال جستننية (٢٠١٩، ٣٦١) بأنه: "ممارسة المعلمة

لسلوك التحدى، ورفض الواقع، ومعارضة إدارة المدرسة، ونقص احترامها للتقاليد

والأعراف من نظم وقيم، ومحاولة لتغييرها للصورة التي ترغب بها".

٢- العزلة الاجتماعية **Social Isolation**: وهو شعور الفرد أن المجتمع الذي يعيش فيه غريب عنه، ولا يشعر بانتمائه إليه، عند ذلك يتوارى عن مسرح الحياة الاجتماعية مما يترتب على ذلك غياب المشاركة في نشاطات المجتمع. (محمد حسن، ٢٠٠٠، ٢٠). كما تعني الشعور بفقدان العلاقات الاجتماعية بين الفرد والمحيطين به، والشعور بالوحدة وعدم الانتماء، حيث يشعر الفرد بأنه منفصل عن جماعته ومجتمعهم" (سحر عبد الغني عبود، ٢٠٠٥، ٤٥). ويشير هذا البعد إلى شعور الفرد بالغرابة والعزلة عن المحيطين به سواء داخل المنظمة أو خارجها ولذلك تضعف لديه روح الانتماء للجماعة التي يعمل معها وكذلك تنخفض فعاليته في تحقيق الأهداف التنظيمية (Nelson&O'Donohue,2006,10).

٣- اللامعيارية **Normlessness**: تعني اختلال القيم الخلقية، والشعور بعدم وجود ضوابط معيارية، وقلة الالتزام بالمبادئ والمعايير الاجتماعية للسلوك، والسعي لتحقيق الأهداف الشخصية بطريقة غير مشروعة" (سحر عبد الغني عبود، ٢٠٠٥، ٤٥). وتستخدم للدلالة على أن الأعراف الاجتماعية والقيم التي تنظم السلوك الفردي قد انهارت ولم تعد فعالة. (Nair,2010,26). كما يقصد به ضعف التزام المعلمة بالمعايير والضوابط والقواعد التنظيمية؛ مما يؤدي إلى ضعف قدرتها على التمييز بين الصواب والخطأ، أو الفصل بين ما هو ذاتي عما هو موضوعي، ويصبح استخدام الوسائل غير المشروعة والشخصية محكًا لإنجاز مهامها في الفصل. (سهير محمد حوالة، ندى طلال جستنية، ٢٠١٩، ٣٦٠).

٤- الاغتراب عن الذات **Self-estrangement**: ويقصد بها فقدان الفرد في اتصاله مع ذاته الحقيقية. (Nelson&O'Donohue,2006,10).

بينما توصلت الباحثة من خلال التحليل العامل الاستكشافي والتوكيدي إلى أربعة عوامل للاغتراب الوظيفي وهي:

١- اللامعنى في العمل: UN Meaninglessness in work

وصف عادل الأشول (٢٠٠١، ٥٠) اللامعنى بأنه: إحساس الفرد بأن الأحداث والوقائع المحيطة به فقدت دلالتها ومعقولياتها، حيث ينظر الأفراد إلى المستقبل نظرة تتسم بعدم التأكد أو اللابيقين. بينما يشير Sarros Sarros, (2002, 304) إلى أن اللامعنى شعور الفرد بالافتقار إلى وجود مرشد أو موجه للسلوك، بالإضافة إلى الفراغ الهائل نتيجة عدم وضع أهداف أساسية تعطي معنى لحياته المهنية وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته المدرسية وتتفق مع اهتماماته وطموحاته، في حين عرفه Nair (2010, 26) بأنه: عدم القدرة على رؤية العلاقة بين عمل الفرد ونظام العمل. كما عرفته سهير محمد حوالة، وندى طلال جسنينية (٢٠١٩، ٣٥٩-٣٦٠) بأنه: فقدان العلاقة بين عمل المعلمة وأهداف المدرسة، وأن ما تقوم به من مهام لا تستحق التفكير فيها، أي افتقارها لوضوح مهامها التخصصية، سواء لها المدرسة أو لزميلاتها في الفصل؛ مما يفقدها معنى ما تقوم به من نشاطات ومهام، تتفق مع اهتمامتها داخل الفصل، تؤدي لانسحابها من العمل.

ومن خلال العرض السابق تعرف الباحثة اللامعنى في العمل إجرائيًا بأنه:
"شعور المعلم بأن الحياة المدرسية بكل أحداثها ووقائعها وأهدافها فقدت دلالتها ومعقولياتها، وأن ما يقوم به من مهام مدرسية لا يتفق مع اهتماماته وطموحاته".

٢- الشعور بالارضا المهني Career dissatisfaction

عرفه كل من: Iliffe, & Manthorpe (2019, 371) بأنه: "رد فعل انفعالي تجاه العمل بين العاملين الذين يقارنون النتائج الفعلية مع تلك المرغوبة والمتوقعة والمستحقة. في حين يشير كل من Hu, Baranik, Cheng, Huang, & Yang (2020, 338) إلى أن الارضا المهني يعبر عن المشاعر السلبية للموظف نحو بيئة العمل والوظيفة نفسه. وأخيرًا أشار كل من: Asakpa & Ode (2021, 87) إلى

أن اللارضا المهني للمعلم هو تلك المواقف السلبية أو المشاعر السيئة التي يشعر بها المعلمون تجاه مهنتهم.

ومن خلال ما سبق يمكن للباحثة تعريف اللارضا المهني إجرائياً بأنه: " شعور المعلم بمشاعر السخط والغضب والنفور في العمل نتيجة مقارنته بين متطلباته واحتياجاته في العمل وبين الواقع الفعلي؛ مما يجعله يشعر بالإحباط والنفور من بيئة العمل المدرسية.

٣- الشعور بالعجز في العمل Powerlessness Feeling in Work

عرفه عادل الأشول (٢٠٠١، ٥٠) بأنه: "عدم قدرة الفرد على التحكم أو التأثير في مجريات الأمور الخاصة به، أو في تشكيل الأحداث العامة في مجتمعه وبأنه مقهور ومسلوب الإرادة والاختيار". في حين عرفته سحر عبد الغني معبود (٢٠٠٥، ٤٥) بأنه: "عدم القدرة على الاستقلالية وتحمل المسؤولية، كما يعني الشعور باليأس والاستسلام في الحياة، وفقدان الإحساس بالفردية، أو عدم القدرة على اتخاذ القرار، وشعور الفرد بعدم إيجابيته". بينما عرفه كل من وهمان همام فراج وآخرون (٢٠١٨، ٩٤١) بأنه: "عدم قدرة الفرد على السيطرة على الأحداث والمجريات مع عدم قدرته على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتعرض لها مع عجزه عن السيطرة على تصرفاته وأفعاله ورغباته، وهذا يجعله غير قادر على تقرير مصيره، فمصيره وإرادته تتحددان من قبل عوامل وقوى خارجة عن إرادته الذاتية". وأخيراً عرفته كل من سهير محمد حوالة، وندى طلال جستنبة (٢٠١٩، ٣٥٩) بأنه: "سلبية المعلمة في تحمل المسؤولية واتخاذ القرار، أو مواجهة مشكلات الأطفال وحلها، مما يفقدها حريتها في التعبير عن رأيها، أو تغيير وضعه الوظيفي، أو استغلال قدراتها، و ممارستها مهامها برغبة منها، أو التمسك بحقوقها في المدرسة".

ومن خلال العرض السابق تعرف الباحثة الشعور بالعجز في العمل إجرائياً بأنه: "شعور المعلم بعدم قدرته على التحكم والتأثير في بيئة عمله، وأنه مسلوب الإرادة

في اتخاذ القرارات تجاه مسؤولياته المدرسية؛ مما يشعره باليأس والاستسلام تجاه حقوقه في المدرسة".

٤- الشعور بالتشاؤم **Pessimisme Feeling**: وهو يعني توقع الفشل فيما يؤديه الفرد من أعمال، وتوقع الضرر من الآخرين؛ مما يؤدي إلى تدني قدرته على التنبؤ بما سيكون عليه سلوكه مستقبلاً". (سحر عبد الغني عبود، ٢٠٠٥، ٤٤). كما عرفه كل من: (Kusmaryono et.al., (2020,1842) بأنه: "رؤية الفرد الذي تتصف بالشك، وعدم اليقين، واليأس، والإحباط في كل شيء يواجهه، بالإضافة إلى الشعور بالعجز، وعدم رؤية الفرص المتاحة؛ لاستمرارهم في التفكير في النتائج السيئة". وأخيراً عرفه (Ramadhani (2021,14) بأنه: "عادة راسخة في العقل لها عواقب وخيمة تؤثر على الحالة المزاجية للفرد فقد تؤدي إلى الاكتئاب، وقلة التحصيل والاستسلام، بالإضافة إلى تأثيرها على الصحة الجسدية".

ومن خلال ما سبق يمكن للباحثة تعريف الشعور بالتشاؤم بأنه: "الشعور

بالعجز وعدم القدرة على التقدم في الحياة مهما بذل المعلم من جهد ومهما امتلك من قدرات وإمكانات، فإن المصير المحتوم له هو الفشل وعدم تحقيق ما يرجو من أهداف. كما يمر الاعتراب الوظيفي بثلاث مراحل، حيث تؤدي كل مرحلة إلى المرحلة التي تليها:

١. مرحلة التهيؤ للاعتراب وتتضمن فقدان السيطرة ببعديه المتمثلين في سلب المعرفة، وسلب الحرية، ومفهومى فقدان المعنى واللامعيارية على التعاقب، فعندما يشعر المعلم بالعجز أو فقدان السيطرة إزاء الحياة والمواقف الاجتماعية، فلا بد أن تتساوى معاني الأشياء لديه، بل وتفقد الأشياء معانيها أيضاً. وتبعاً لذلك فلا معايير تحكمه ولا قواعد ينتهي إليها.

٢. مرحلة الرفض والنفور الثقافي وهي المرحلة التي تتعارض فيها اختيارات المعلمين مع الأحداث والتطلعات الثقافية، وفيها يكون المعلم معزولاً على المستويين العاطفي

والمعرفي عن رفاقه، إذ ينظر إليهم بوصفهم غرباء، وعندها يكون مهياً للدخول إلى المرحلة الثالثة.

٣. **مرحلة تكيف المغترب أو العزلة الاجتماعية** بأبعادها المتمثلة في الإيجابية بصورتها المتمثلتين في مجارة المغترب والتمرد والثورة، والسلبية بصورها المتعددة التي يعكسها الانسحاب والعزلة. ويحاول الفرد في هذه المرحلة التكيف مع المواقف بعدة طرائق منها الاندماج الكامل والمسايرة والخضوع لكل المواقف أو التمرد والثورة والاحتجاج، أي يتخذ الفرد موقفاً إيجابياً نشطاً (عبد السلام محمد إبراهيم، ٢٠١٥، ١٧٠-١٧١).

كما تناول بعض الباحثين أمثال كل من: سهير محمد حوالة، ندى طلال جستنبة (٢٠١٩، ٣٦١) العوامل التي تدفع المعلمين للشعور بالاغتراب الوظيفي، وقد تنوعت هذه العوامل، فمنها فردية تتلخص في مشاعر الخوف، وعدم الأمن الوظيفي، وعدم مصداقية توقعات الفرد، ونقص الكفاءة، ووقت الفراغ، وسوء التوافق والتكيف، وضعف مقومات القيادة، وغياب الهوية المهنية، وأخرى على مستوى المدرسة: ومنها استخدام التقنية، والخلل في تقارير كفاية الأداء، وضعف الفعالية الإدارية، والشعور بتناقض الأدوار، وسعة حجم المدرسة، وضعف مستوى التدريب.

كما فسرت الاغتراب الوظيفي من منطلق النظرية السلوكية بأن المشكلات السلوكية عبارة عن أنماط من الاستجابة الخاطئة المتعلمة بارتباطاتها بمثيرات منفردة ويحتفظ بها الفرد لفاعليتها في تجنب مواقف أو خبرات غير مرغوبة، وأن المعلم وفقاً لهذه النظرية يشعر بالاغتراب الوظيفي عندما ينصاع ويندمج بين الآخرين إلى رأي أو فكر محدد؛ حتى لا يفقد التواصل معهم، وبدلاً من ذلك يفقد تواصله مع ذاته، ويصبح عضواً داخل مؤسسة عمل ليس له فيها أدنى مستويات حرية الاختيار أو حتى طرح نقاشات في صلب نشاط مؤسسته، أو محاولات طرحه لأفكار إبداعية؛ مما يضطره إلى

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين
النفسي لدى عينة من المعلمات

الرضوخ للسلطة الإدارية العليا والانسلاخ عن ذاته وهويته الخلاقة والمبدعة، ومن ثم الاستغراق في غيابه الوظيفي. (لبنى دياب، ٢٠١٨، ٦١؛ سليمان برنجي، ٢٠١٩، ٦٦٨). ومن خلال العرض السابق يتضح أن الاعتراب الوظيفي يرتبط بمجموعة من العوامل التي تسهم في نشأته واستمراره لدى المعلمين مثل: مشاعر الخوف، وعدم الرضا الوظيفي، وسوء التوافق والتكيف، بالإضافة إلى ضعف الفعالية الإدارية، وضعف مستوى تدريب المعلم وارتباطه بسوق العمل.

ثالثاً: الذكاء الاجتماعي Social intelligence

ظهر مفهوم الذكاء الاجتماعي على يد العالم "ثورنديك" Thorndike عام (١٩٢٠)، الذي رأى بأنه يمثل أحد الأبعاد الفرعية المكونة للذكاء العام، ويمثل الذكاء الاجتماعي وفقاً لـ ثورنديك القدرة التي تساعد الفرد على إتقان مهاراته. (نبيلة فتحى السيد، ٢٠١٧، ٣٠٨). والذي ميز بين الذكاء الميكانيكي Mechanical Intelligence كما يبدو في المهارات العملية اليدوية الميكانيكية، والذكاء المجرد Abstract Intelligence الذي يبدو في معالجة الرموز والمعاني المجردة والذكاء الاجتماعي Social Intelligence كما يبدو في القدرة على فهم الرجال والنساء والفتيان والفتيات والتحكم فيهم وإدارتهم. (فوقية عبد الفتاح، ٢٠٠١، ٢٥٨-٢٥٩)

وتعددت التعريفات التي تناولت الذكاء الاجتماعي حيث عرفه Lane (2000,3) بأنه: "القدرة على التعامل مع الآخرين عن طريق استيعاب حاجاتهم وفهم دوافعهم ومقاصدهم ومشاعرهم". بينما عرفه محمد إبراهيم الدسوقي وآخرون (٢٠١٥، ٣٨٦) بأنه: "قدرة الفرد على التصرف بكفاءة اجتماعية نحو مسؤوليته الاجتماعية تجاه الجماعة التي ينتمي إليها والتعاطف معهم، وذلك في ضوء معايير المعرفة الاجتماعية". كما عرفته سماح محمود محمود (٢٠١٦، ٧٤) بأنه: "قدرة الفرد على التكيف مع المواقف الاجتماعية المختلفة من خلال فهم مشاعر وأفكار الآخرين وفهم الأوضاع الاجتماعية المحيطة به، ثم توظيف هذا الفهم في حل المشكلات الاجتماعية بطريقة سليمة".

كما اتفق كل من عمار عبد الله الفريحات (٢٠١٧، ٢١٢)، زينب محمد خليل (٢٠١٨، ١٩١-١٩٢) على تعريفهم للذكاء الاجتماعي بأنه: "القدرة على فهم مشاعر وأفكار الآخرين، والتعامل بنجاح والاستجابة بطريقة ذكية للمواقف الاجتماعية وتقدير الشخص لخصائص الموقف تقديرًا صحيحًا والاستجابة له بطريقة ملائمة بناء على وعيه الاجتماعي". كما عرفته نبيلة فتحي السيد (٢٠١٧، ٣٠٨) بأنه: "القدرة على التعامل مع الآخرين كبارًا وصغارًا، أفرادًا وجماعات بحكمة وعقلانية في المواقف الاجتماعية والحياتية، من خلال التواصل معهم وفهم مقاصدهم والاستجابة لهم وفق ما يتطلب الموقف الاجتماعي، وامتلاك القدرة على التأثير والإبداع في المواقف الاجتماعية.

بينما عرفه كل من (Herzig et. al., (2019,1) بأنه: "القدرة على فهم الآخرين، والتصرف بعقلانية وامبائية في العلاقات مع الآخرين. في حين عرفه كل من (Wang et. al.,(2019, 1142) بأنه: "القدرة على فهم وإدارة الآخرين، والتصرف بحكمة في العلاقات الإنسانية".

بينما عرفه (Torabi (2021,37) بأنه: "الفهم الدقيق للبيئة الاجتماعية، وهو عامل أساسي للفهم والتمييز ضمن المجال الشخصي".

وأخيرًا عرفه كل من (Myznikov et. al.,(2021, 337) بأنه: "مجموعة من القدرات التي تسهل التفاعل الفعال مع الآخرين، بما في ذلك القدرة على استقراء الحالات العقلية والعاطفية للآخرين، وفهم نواياهم والتنبؤ بسلوكهم".

ومن خلال استقراء التعريفات السابقة يلاحظ أن بعض التعريفات اتفقت على أن الذكاء الاجتماعي هو فهم الآخرين، وفهم مشاعرهم والتصرف بامبائية مع الآخرين نحو مسؤولياتهم الاجتماعية أمثال تعريفات كل من: عبير كمال عبد الله (٢٠١٥)، نبيلة فتحي السيد (٢٠١٧)، (Torabi (2021) في حين اتفقت تعريفات أخرى على أن الذكاء الاجتماعي مجموعة من القدرات التي يمتلكها الأفراد لتسهيل لهم عمليات التفاعل الاجتماعي مع الآخرين أمثال تعريفات كل من: (Lane (2000)، عمار عبد الله

كما عرفت الباحثة الذكاء الاجتماعي بأنه: " قدرة المعلمة على التواصل مع زملائهم داخل المدرسة؛ مما يعكس قدرتهم على التعامل معهم ومدى تكيفهم معهم، ومراعاة حالاتهم المزاجية، ومشاركتهم في كل ما يشعرون به والتأثير فيهم والتأثر بهم، وهذا يؤدي إلى علاقات اجتماعية ناجحة، يساعدهم على فهم سلوك زملائه من ناحية وفهم سلوكه من ناحية أخرى".

وتعددت أبعاد الذكاء الاجتماعي وتنوعت طبقاً لتناول العلماء لها، فقد حددها على محمود أبو ليلة (٢٠١٠، ١٦-١٩) في سبعة أبعاد أساسية، وهي: **التعاطف مع الآخر:** ويتمثل في ميل الفرد للتعاطف مع الآخر، وخاصة حينما يواجهون بعض المشكلات أو بعض حالات الضيق، وإذا عليه يقف إلى جوارهم، وهو ما يعني ضرورة أن تكون الشخصية الدبلوماسية على درجة عالية من الود والتراحم مع الناس؛ لأن ذلك يؤدي من ناحية- إذا كان الفرد يمتلك ذكاءً اجتماعيًا إلى الشعور الفرد بالراحة في المواقف الحميمة، التي تتطلب تبادل المشاعر والمودة. **والقدرة على التحكم في الانفعالات:** وهي القدرة على التحكم في انفعالاته وتقلباته الوجدانية، كما يستطيع إدارتها بحيث لا تؤدي إلى صدمة أو صراع مع الآخرين. **احترام الآخرين وتقديرهم:** حيث إن احترام الفرد لمكانة الآخرين، والاعتراف بأدوارهم وإسهاماتهم، يساعده على تكوين الأصدقاء أو توسيع دائرة صداقاته والعارفين له والمعتزفين بمكانته. **مواجهة المواقف الصعبة بثقة:** ومن الأبعاد الأساسية التي يتميز بها الشخص الذي يمتلك القدرة على مواجهة المواقف الصعبة بثقة. وهي الثقة التي تتوافر له نتيجة الإدراك الدقيق للموقف، وامتلاكه المعلومات من مصادرها المختلفة حول المسائل الصعبة في الموقف، إضافة إلى قبول الآخرين الإيجابي له؛ بحيث تمكنه هذه الثقة في مواجهة هذه المواقف، إلى جانب التكيف مع المواقف الاجتماعية الجديدة الذي يتعرض لها. **القدرة على الإقناع:** ومن الضروري

أن يمتلك الشخص القدرة على إقناع الآخرين؛ لامتلاكه الأسلوب اللبق والتصرف الحسن في أثناء اتصاله بالآخرين والحوار معهم حول أي موضوع، وتزداد قدرته على التعامل مع الآخرين عن طريق قدرته على استنباط أو استنتاج ما يفكر فيه الآخرون، من خلال التفاعل أو الحوار معهم. **امتلاك عاطفة قوية:** يستطيع من خلالها استقراء ما بداخل النفس البشرية من عواطف ومشاعر، بحيث تشكل هذه العوامل مدخله لفهم الأشخاص الذين يتعامل معهم أو المحيطين به، بالإضافة إلى ذلك ينبغي أن يمتلك الفرد الذكي حساً رهيفاً، يعد وسيلته في تفهم مشاعر من يحتك بهم ويخالطهم. **تجنب السلوكيات السلبية:** ومن الضروري أن يحذر الفرد من الوقوع في الممارسات ذات الطبيعة السلبية. فإذا واجه أي إحباطات، فإن عليه أن يمتلك القدرة على مواجهتها والتحكم في عواطفه وضبطها، حيث يعد ذلك مؤشراً على قوة الشخصية وثقته بنفسه.

في حين حددتها سماح عبد العظيم (٢٠١٦، ٨٢) في أربعة عوامل وهي: **تجهيز المعلومات الاجتماعي Social Information Processing:** ويقصد به قدرة الفرد على فهم رغبات ومشاعر وسلوكيات الآخرين، وفهم الوسائل غير اللفظية التي يريدون أن يعبروا عنها من خلال تعبيرات وجوههم، وتوقع ردود أفعالهم. **المهارات الاجتماعية Social Skills** ويقصد بها شعور الفرد بالكفاءة في التعامل مع المواقف الجديدة، وقدرته على التواصل الاجتماعي مع الآخرين. **الوعي الاجتماعي social awareness** ويقصد به الوعي بالآخرين، حيث يركز الفرد انتباهه على سلوك ومشاعر وأفكار الآخرين في المواقف الاجتماعية المختلفة، والقدرة على فهم ما يريده الآخرون، وتوقع مشاعرهم وسلوكياتهم في المواقف الاجتماعية المختلفة. **حل المشكلات الاجتماعية Social problem solving** ويشير إلى حسن التصرف في المواقف الاجتماعية في ضوء المعايير الاجتماعية، واستخدام قدرته ومرونته لتطبيق المعرفة الاجتماعية في حل المشكلات الاجتماعية التي تواجهه.

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

بينما حددتها زينب محمد خليل (٢٠١٨، ١٩١-١٩٢) في ثلاثة أبعاد وهي: **المهارات الاجتماعية:** وتشير إلى قدرات الفرد على استخدام مهارات التفاعل الاجتماعي مع الآخرين. **والوعي الاجتماعي:** حيث يشير إلى الصور الذهنية للفرد عن واقعه الاجتماعي، والمتمثلة في مجموعة الأفكار والمشاعر والسلوكيات التي تعبر عن إدراكه لهذا الواقع، والتي غالبًا ما تكون مستمدة من هذا الواقع، ثم تعود لتؤثر في فهم الفرد لهذا الواقع، وتشكل استجابته تجاهه. **وحل المشكلة الاجتماعية:** حيث يشير إلى العملية السلوكية والانفعالية والمعرفية المعقدة التي يستخدمها الفرد ليتوافق مع المشكلة التي يواجهها في أنماط حياته اليومية.

بينما توصلت الباحثة من خلال التحليل العاُملي الاستكشافي والتوكيدي إلى ثلاثة عوامل للذكاء الاجتماعي وهي:

البعد الأول: التواصل مع الآخرين: إن التواصل مع الآخرين يعكس قدرة الفرد على التعامل معهم وتكيفه معهم، ومراعاة حالاتهم المزاجية وتحفيزهم والتواصل الاجتماعي؛ مما يدفع الفرد إلى الاستفادة من جميع الأطراف الاجتماعية المحيطة به. (ثائر أحمد غباري، خالد محمد أبو شعيرة، ٢٠١١، ٢١١).

وكلما زاد اتصال الفرد بالآخرين زاد توافقه الاجتماعي، ويتضمن ذلك الاتصال الاجتماعي مهنيًا وإداريًا، ويعد التواصل عنصرًا مهمًا، ويساعد على تنمية الذكاء الاجتماعي بشكل يؤدي إلى المشاركة في الأفكار والمشاعر. (نبيلة فتحى سيد، ٢٠١٧، ٣١٠).

البعد الثاني: التأثير والتأثر الاجتماعي: ويقصد به مشاركة الآخرين في كل ما يشعرون به والتأثير فيهم والتأثر بهم، وهذا يؤدي إلى علاقات اجتماعية ناجحة. (محمد عزت كاتبي، ٢٠١٥، ٩٣).

كما عرفته نبيلة فتحى السيد (٢٠١٧، ٣١٠) بأنه: "قدرة الفرد على التأثير والتأثر في الآخرين حال التفاعل معهم؛ مما يؤدي إلى التوافق الاجتماعي.

يعد بعد فهم الآخرين أحد الركائز التي بني عليها مقياس الذكاء الاجتماعي، كما أن القدرات في الجانب السلوكي يمكن أن تصف الذكاء الاجتماعي الذي يساعد على فهم سلوك الغير وفهم سلوكنا(جابر عبد الحميد، ٢٠٠٣، ٩٩؛ نبيلة فتحى سيد، ٢٠١٧، ٣١٠). ويلعب الفهم الاجتماعي دورًا رئيسًا في الذكاء الاجتماعي، الذي يتطلب من الأفراد تفسير المحفزات الاجتماعية المحيطة التي يتم تمثيلها على أنها آثار على الموقف والسمات الأساسية له. (Wang et. al.,2019 ,1142).

إن المتتبع للأطر النظرية والأدبيات والأبحاث السابقة، يجد أن هناك اتجاهات ومداخل نظرية في تفسير الذكاء الاجتماعي، ومن هذه النظريات: **نظرية "ثورندايك"** **Thorndike** حيث يعد أول من تطرق لمصطلح الذكاء الاجتماعي، مقسمًا بذلك الذكاء إلى أنواع ونافيًا ما يعرف بالذكاء العام، وقد توصل ثورندايك إلى وجود ثلاثة أنواع من الذكاء وهي: الذكاء المجرد، والذكاء الميكانيكي، والأخيرة الذي يتمثل في القدرة على التواصل مع الآخرين وتشكيل علاقات الاجتماعية والذي أطلق عليه الذكاء الاجتماعي(زينب محمد خليل، ٢٠١٨، ١٨٦). بينما فسرت **النظرية الضمنية** الذكاء الاجتماعي بأنه يشمل أربع أفكار رئيسة، تمثل خصال الشخص الذكي اجتماعيًا، وهي: أن يكون حساسًا لمشاعر الآخرين، وأن يحترم حقوقهم ووجهة نظرهم، وأن يكون مخلصًا لهم ومهتمًا بهم، وأن يكون شخصًا يعتمد عليه، وأن يتميز بقدر عال من المسؤولية الاجتماعية، وأن تكون لديه مهارات ووسيلة جيدة، أي يعرف كيف يتم إنجاز الأعمال، وأن يمتلك مهارات اتصال إنساني عالية الكفاية، ويستطيع أن يحدد أهدافه ولديه قدرات قيادية، وأن تتوافر لديه الكفاية الاجتماعية، والتي تشمل على عدة خصائص، يدخل فيها: تمتع الفرد بالمشاركة في الأنشطة الاجتماعية، والاندماج فيها، وأن يكون متكيفًا اجتماعيًا منفتحًا على الناس أن يكون سهلًا معهم، بالإضافة إلى قوة

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

التأثير النفسي، والتي تتمثل في مفهوم الذات الإيجابي، الاستبصار الجيد بذاته والنظرة الواقعية للحياة (محمد عزت كاتبي، ٢٠١٥، ٩٥).

كما توجد مجموعة المظاهر المميزة للذكاء الاجتماعي ومنها: التوافق الاجتماعي: ويتضمن السعادة مع الآخرين، والالتزام بأخلاقيات المجتمع، ومسايرة المعايير الاجتماعية، والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي، وتقبل التغيير الاجتماعي، والتفاعل الاجتماعي السليم، والعمل لخير الجماعة والسعادة الزوجية؛ مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية. (عائدة سلامة العربي، ٢٠١٧، ١٠٠؛ زينب محمد خليل، ٢٠١٨، ١٨٥-١٨٦). والكفاءة الاجتماعية: وتتضمن بذل كل جهد لتحقيق الرضا في العلاقات الاجتماعية، وتحقيق توازن مستمر بين الفرد وبيئته الاجتماعية لإشباع الحاجات الشخصية والاجتماعية. والنجاح الاجتماعي الذي يتضمن النجاح في معاملة الآخرين ويتجلى في النجاح في الاتصال الاجتماعي مهنيًا وإداريًا. (زينب محمد خليل، ٢٠١٨، ١٨٥، ١٨٦). وحسن التصرف في المواقف الاجتماعية: ويتضمن حسن التصرف واللباقة في ضوء المعايير الاجتماعية في المواقف الاجتماعية العامة، ومواقف مختلفة؛ كالقيادة والتبعية ومواقف التفاعل الاجتماعي (إبراهيم محمد المغازي، ٢٠٠٣، ١٤٤؛ سماح محمود محمود، ٢٠١٦، ٨٢؛ عائدة سلامة العربي، ٢٠١٧، ١٠٠). وأخيرًا: روح الدعابة والمرح: ويتضمن ذلك القدرة على الاشتراك مع الآخرين في مرحهم ودعابتهم وظهور علامات المحبة والألفة المتبادلة مع الآخرين (إبراهيم محمد المغازي، ٢٠٠٣، ١٤٤؛ سماح محمود محمود، ٢٠١٦، ٨٢؛ زينب محمد خليل، ٢٠١٨، ١٨٥-١٨٦؛ عائدة سلامة العربي، ٢٠١٧، ١٠٠).

رابعاً: التمكين النفسي Psychological Empowerment

قدم بعض علماء السلوك التنظيمي تعريفات أسهمت في إثراء المخزون المعرفي لمفهوم التمكين النفسي، فيعد (Kanungo & Conger(1988,471 أول من طرحاه واعتبراه مساوياً للمكون الدافعي في مفهوم فعالية الذات Self-Efficacy لدى الموظفين. حيث عرفا التمكين على أنه "عملية لتعزيز الشعور بالفعالية الذاتية لدى أفراد المنظمة من خلال تحديد العوامل المسببة للضعف والعمل على إزالتها، والتغلب عليها بواسطة الممارسات التنظيمية الرسمية والأساليب غير الرسمية التي تعتمد على تقديم المعلومات عن الفعالية الذاتية".

وبعد ذلك طور (Thomas & Velthouse (1990,668 المفهوم، حيث اعتبر التمكين النفسي في بيئة العمل بناءً معرفياً متعدد الأوجه، يعكس أبعاداً مختلفة، لا يمكن اختزالها في مكون واحد، كما رأوا أن التمكين النفسي " حافز داخلي جوهري يبرز من خلال عدد من الأبعاد التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها في وظائفهم".

وتعددت التعريفات التي تناولت التمكين النفسي فعرّفه كل من Bowen وLawler& (1992, 34) بأنه: "عملية يتم من خلالها منح الموظفين حرية التصرف والاستقلالية" في حين عرفه Spreitzer (1995, 1445) بأنه: "البناء الدافعي الذي يتشكل في بيئة العمل، ويعكس إدراك الفرد حيال ذاته في علاقته بدوره الوظيفي".

كما عرف في APA (٢٠٠٧، ٣٢٨) بأنه: "تعزيز المهارات والمعارف والثقة الضرورية لكي يتحكم الشخص في حياته ويوجهها الوجهة الصحيحة"، بينما عرفه علماء الدين كفاقي وآخرون (٢٠٠٩، ٣٢٠) بأنه: "حالة من الحالات المعرفية تتميز بالإحساس بالتحكم المدرك، والكفاءة، واستدخال الهدف". في حين عرفه عرفات صلاح أحمد (٢٠١٣، ١٠٨) بأنه: "حالة داخلية يشعر فيها العامل بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به،

والاستقلالية في أدائه والقدرة على إنجاز الأمور، ويؤدي هذا إلى الشعور بالرضا عن العمل؛ والكفاءة فيه".

في حين عرفته هيام صابر شاهين (٢٠١٥، ٢٤١) بأنه: "حالة معرفية تشير إلى إدراك الفرد أنه يمتلك الفاعلية الذاتية والضببط والسيطرة لتوجيه حياته، وتحقيق أهدافه، فضلاً عن إدراكه أهمية المهام التي يقوم بها ووعيه بالمصادر الضرورية لتنمية أدائه والارتقاء به". ويرى كل من لعور عاشور ورقية معافة (٢٠١٨، ٨) أنه: "حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني هذه الحالة من قبل الفرد لكي تتوافر لديه الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يرد أن يصل إليها.

كما عرفه ماجد على الشريده، ومحمد سيد محمد عبد اللطيف (٢٠١٨، ٣٠٢) بأنه "شعور المعلم بقيمة عمله التدريسي وقوة تأثيره في الآخرين نحو الأفضل، واعتقاده في قدرته على أداء العمل المتوقع منه بمهارة وإتقان، ومهارته لأداء مهامه الوظيفية بحرية واستقلالية".

وأخيراً عرفته لطيفة عثمان الشعلان (٢٠١٩، ١٤٦) بأنه: "شعور وإدراك شخصي للموظف، يتشكل حول قيمة عمله، وقدرته على أداء واجباته الوظيفية بمهارة واستقلال، وعلى التحكم في الأساليب والتأثير في النتائج".

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن بعض التعريفات أمثال تعريف كل من: علاء الدين كفاقي وآخرون (٢٠٠٩)، لعور عاشور ورقية معافة (٢٠١٨)، ماجد على الشريده، ومحمد سيد محمد عبد اللطيف (٢٠١٨)، لطيفة عثمان الشعلان (٢٠١٩) اتفقت على أن التمكين النفسي هو إدراك قيمة العمل ودرجة ثقته في قدرته على أداء واجباته الوظيفية، في حين أضاف تعريف APA (٢٠٠٧) بأنه: تعزيز للمهارات والمعارف لكي يتحكم الشخص في حياته ويوجهها الوجهة الصحيحة.

ومما سبق يمكن للباحثة تعريف التمكين النفسي بأنه: "الطريقة التي يفكر بها المعلمات عن أنفسهن، فيما يتعلق بقدراتهن على تحقيق أهدافهن المدرسية، وطرق التقييم المختلفة التي تترتب عليها مجموعة السلوكيات التي يتخذها المعلمات لإحداث التغييرات المرغوبة في المدرسة؛ مما يؤدي إلى إيمانهم بقدراتهن على تلبية المطالب التدريسية المختلفة داخل المدرسة".

وتعددت أبعاد التمكين النفسي في العديد من الدراسات ذات الصلة، فهو مفهوم متعدد الأوجه، وغالبًا ما يعرف في التراث السيكولوجي بأنه يتألف من أربعة أبعاد مستقلة تكون إحساس الفرد بقيمة عمله الذي يزاوله؛ حيث اتفق كل من Velthouse (١٩٩٠)، زهير عبد الحميد النواجحة (٢٠١٥)، وناهد السيد أحمد (٢٠١٧)، وماجد على الشريدة، ومحمد سيد محمد عبد اللطيف (٢٠١٨)، لعور عاشور، ورقية معافة (٢٠١٨)، أحمد دروم، وفاطمة قهيري، وصبرينه حمياني (٢٠١٩)، وفيروز زروخي وآخرون (٢٠٢٠)، على هذه الأبعاد حيث يمكن إيضاحها كالتالي:

١. **المعنى (أهمية العمل) Meaning:** ويهتم هذا البعد بشعور الفرد بأن أهداف العمل الذي يقوم به ذات جدوى حقيقية بالنسبة له.
٢. **الكفاءة Competence:** وتعنى ثقة الفرد في قدرته على أداء المهام الموكلة إليه بنجاح.
٣. **الاستقلالية Determination:** وتشير إلى الدرجة التي يدرك بها الفرد أنه يتمكن من بدء وتنظيم مهام عمله، والعنصر الأساسي في هذا البعد هو شعور العامل بحريته في التصرف، واستقلاله في اتخاذ قرارات بشأن عمله، ومن خلال هذه الحرية والاستقلالية يشعر العامل بمسئوليته عن نتائج العمل.
٤. **التأثير Impact:** وهو يعبر عن شعور الفرد بإمكانية حدوث فرق في نتائج العمل من خلال أدائه في تحقيق أهداف المهمة.

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

بينما توصلت الباحثة من خلال التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي إلى أربعة

عوامل للتمكين النفسي وهي:

١. التمكين الشخصي **Intrapersonal Empowerment** وهو يشير إلى الطريقة التي يفكر بها المعلمون عن أنفسهم، فيما يتعلق بقدرتهم على تحقيق هدف معين في مجال التدريس، ويشمل مفاهيم السيطرة المدركة، والكفاءة، والفعالية الذاتية، والدافع للسيطرة.

٢. التمكين التفاعلي **Interactional Empowerment** ويقصد به طريقة تقييم فهم المعلمين لبيئتهم الاجتماعية وارتباطهم بها. وتشمل الخصائص التفاعلية للأفراد الذين يمتلكون المهارات ذات الصلة، مثل: صنع القرار، وحل المشكلات والوعي النقدي.

٣. التمكين السلوكي **Behavioral Empowerment** ويقصد به مجموعة الإجراءات السلوكية التي يتخذها المعلمون لإحداث التغييرات المرغوبة في بيئتهم، مثل المشاركة في الأنشطة الاجتماعية بالمدرسة.

٤. التمكين المعرفي **Interactional Empowerment** وهو يشير إلى الطريقة التي يفكر بها المعلمون في عملهم، فيما يتعلق بقدرتهم على تلبية المطالب التدريسية، ومدى تكافؤ إمكاناتهم مع احتياجات الطلبة في المدرسة، ومدى تحقيقهم الأهداف الدراسية.

وتعددت النماذج النظرية التي فسرت التمكين النفسي، ففسرت نظرية الحاجات "لابراهام ماسلو" **Maslow**، ممهدة لاهتمام بالإنسان وتمكينه؛ حيث ركزت على تحقيق الحاجات الفسيولوجية له، وإشعاره بالأمان، وتحقيق حاجاته الاجتماعية، بالإضافة إلى حاجات احترام الذات، وحاجات تحقيقها، مرتبة هرمياً حسب أهميتها، في حين فسرتها نظرية التوقع من منطلق أن دافعية الفرد تتوقف نحو زيادة جهده في أداء مهمة معينة تناسب توقعاته بأن هذا الجهد سوف يؤدي إلى مستوى الأداء المرغوب، وأن

هذا الأداء سيحقق ما يصبو إليه من مردود، فتحقق التمكين النفسي يرفع من مستوى الفعالية الذاتية لدى الفرد، والتي يقويها الدعم الاجتماعي، والسياسي، والعاطفي، من الرئيس المباشر، ما يدعم القدرة على الشعور بالتأثير والاستقلالية، ويخلق مناخًا تعاونيًا بين العاملين في المؤسسة (لطيفة عثمان شعلان، ٢٠١٥، ٧٩).

كما جاءت نظرية التمكين (Zimmerman(2000,586 بتقديم ثلاثة أبعاد خاصة للتمكين النفسي، وهي: القيم Values، والعمليات Processes، والنتائج Outcomes.

١- **قيم التمكين:** توفر القيم التمكينية نظام معتقدات أو نسق اعتقادي يوجه هذا النسق إلى كيفية عمل الإخصائيين والعملاء سويًا، وتتضمن هذه القيم الاهتمام بقضايا الصحة، والتكيف، والكفاءة، والأنظمة الصحية الطبية، ويضع منهج التمكين في اعتباره السواء مقابل المرض والكفاءة والجدارة مقابل العجز والنقص.

٢- **عمليات التمكين:** تشير إلى الميكانزمات والوسائل التي من خلالها يكتسب الأفراد والمنظمات والمجتمعات السيطرة والضبط أو التمكين على الجوانب التي تهمهم، ويطورون من خلالها، أيضًا، انتقادًا ذكيًا لبيئاتهم، ويشاركون في صنع القرارات التي تؤثر على حياتهم، وتزود عمليات التمكين الأفراد بفرص تتضمن تطوير وممارسة المهارات الضرورية، وتعلم الفرد كيفية القيام بتحليل ناقد ذكي لبيئته.

٣- **نتائج التمكين:** وتتمثل في الآثار والأوضاع الجديدة الناجمة عن تطبيق برامج التمكين، كما يظهر ذلك من خلال عمليات القياس.

كما فسرها نموذج (Speritzer (1995,1450 بأنها: بنية دافعية متعددة الأبعاد حيث يرى أن التمكين النفسي يتضمن أربعة أبعاد هي: الشعور بالتأثير، والقيمة، والكفاءة، وتقرير المصير، ويقصد بالتأثير الدرجة التي يمكن أن تؤثر سلوكيات الفرد في

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين
النفسي لدى عينة من المعلمات

العمل، وإلى أي درجة يشعر الفرد أن سلوكه مؤثر في عمله، وأنه قادر على إحداث فرق فيما يقوم به من عمل داخل المؤسسة، في حين يقصد بالمعنى درجة الملاءمة بين احتياجات الفرد في العمل ومعتقداته وقيمه وسلوكياته، وبعبارة أخرى هي شعور الأفراد أن ما يبذلونه من وقت وجهد في العمل يعد ذا قيمة وفائدة وأن بيئة العمل تقدر ما يبذلونه من وقت وجهد، كما يقصد بالكفاءة : درجة إيمان الفرد بقدرته على أداء العمل المتوقع منه بمهارة وإتقان، وهو يعبر عن شعور الشخص بالتفوق الشخصي، وأنه ينمو ويتعلم لمواجهة التحديات الجديدة، أما تقرير المصير فيقصد به ممارسة السيطرة على الأساليب المستخدمة لأداء أنشطة العمل، وتحديد جدول زمني لأدائها وتحديد المعايير المستخدمة في الحكم على الأداء.

المبررات النظرية لتأسيس نموذج بنائي مفترض للعلاقات السببية بين متغيرات البحث:
يحاول هذا الجزء من البحث تقديم بعض المبررات من النظريات والدراسات السابقة لتأسيس نموذج بنائي مفترض لتحليل مسار العلاقات السببية بين المتغيرات موضع الدراسة. حيث يلعب الذكاء الاجتماعي دورًا مهمًا في الالتزام التنظيمي، فقد دلت العديد من الدراسات أمثال: (محمد سالم العمرات، ٢٠٠٤؛ غدير عبد الله حسين عبد الله جاسم، ٢٠١٢؛ جميلة كنفى، ٢٠١٥؛ رشيد خطارة، ٢٠١٩) والتي أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء والالتزام التنظيمي. وفي ضوء ذلك صاغت الباحثة الفرضية الآتية: يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائيًا للذكاء الاجتماعي في الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي".

كما يعد التمكين النفسي عملية لتعزيز الشعور بالفعالية الذاتية لدى أفراد المنظمة، من خلال تحديد العوامل المسببة للضعف والعمل على إزالتها والتغلب عليها بواسطة الممارسات التنظيمية الرسمية والأساليب غير الرسمية التي تعتمد على تقديم المعلومات عن الفعالية الذاتية فقد أثبتت العديد من

الدراسات أمثال: Joo& Shim, 2009; Choong et. al., 2011; Lee& Nie, 2014; Bani et. al., 2014 & Macsinga et. al., 2015، هديل كاظم سعيد، ٢٠١٠ بأن التمكين النفسي وثقافة التعلم التنظيمي والمتغيرات الديموغرافية كان لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي للموظفين، وأظهر الموظفون التزامًا تنظيميًا أعلى عندما أدركوا التمكين النفسي العالي، وثقافة التعلم التنظيمي العالية، والتفسير المحتمل لهذه النتائج هو أن شعور المعلم بالفاعلية والتأثير في العملية التعليمية يجعله أكثر قدرة على الالتزام التنظيمي داخل المدرسة. ولدعم تعزيز ممارسة تمكين المعلمين يجب التركيز على التواصل المباشر معهم بعيدًا عن البيروقراطية، وتوفير البيئة الداعمة التي تشجع المعلمين على اختبار وتطبيق أفكارهم في المدرسة، وتعزيز المعلمين وإشعارهم بكفاءتهم ونجاحهم وتقديرهم. وفي ضوء ذلك صاغت الباحثة الفرضية الآتية: يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائيًا للتمكين النفسي في الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي."

كما أوضحت بعض الدراسات أن المعلمين ذوي المستويات العالية من الاغتراب الوظيفي يعانون من ضعف الذكاء الاجتماعي داخل مدارسهم، وذلك أمثال دراسات كل من: (سوزان صالح دروزة، وديما شكري القواسمي، ٢٠١٤؛ موزة بنت حمودين على المعمرية، ٢٠١٤؛ Sulu, 2015؛ سماح السيد محمد السيد، ٢٠١٨؛ سامي ملحم وآخرون، ٢٠٢٠). حيث تم التوصل إلى أن وجود بيئة مدرسية غير محفزة تسوء فيها العلاقات الإنسانية نتيجة لكثرة الخلافات والصراعات بين المعلمين؛ مما يجعلهم غير قادرين على العمل معا بشكل تعاوني، كما كشفت النتائج عن تدنى مستوى رضا المعلمين عن العمل، بالإضافة إلى بيروقراطية الإدارة المدرسية التي لا تتيح الفرصة للمعلمين على المشاركة في اتخاذ القرار، وسوء بيئة المدرسة المادية والصحية نتيجة لنقص إمكانيات المدرسة وتجهيزاتها، وفي ضوء ذلك صاغت الباحثة الفرضية التالية:

يوجد تأثير مباشر سالب دال إحصائياً للاعتراب الوظيفي في الذكاء الاجتماعي لدى عينة البحث الحالي."

ومن ناحية أخرى، حاولت دراسات كرين مصطفى خالد، ٢٠١٣، Amedi، 2013، ، مرباح طه ياسين، كرباع جمانة ٢٠٢٠، كرمية توفيق ٢٠٢١ للكشف عن دور الاعتراب الوظيفي في التمكين النفسي، وهو يقوم على فرضيتين رئيسيتين: الفرضية الأولى: أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي، الفرضية الثانية: أن هناك تأثيراً للاعتراب الوظيفي في التمكين النفسي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تلقي رؤساء الأقسام مستويات مناسبة من التمكين النفسي وتمتعهم بمستويات معتدلة من الاعتراب الوظيفي، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والاعتراب من الوظيفي. وفي ضوء ذلك صاغت الباحثة الفرضية الآتية: يوجد تأثير مباشر سالب دال إحصائياً للاعتراب الوظيفي في التمكين النفسي لدى عينة البحث الحالي "

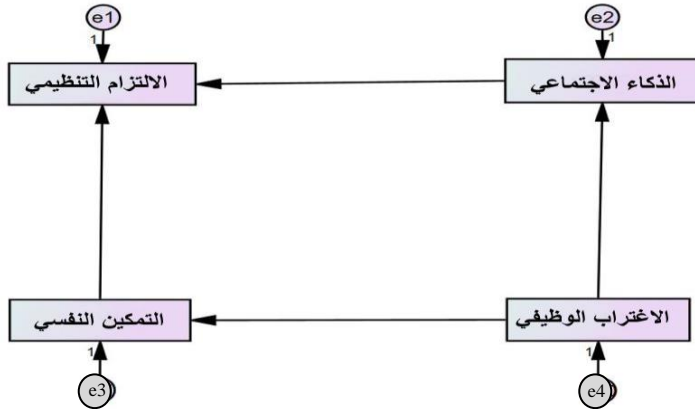
كما فقد أوضحت بعض الدراسات أن المعلمين ذوي المستويات العالية من الاعتراب الوظيفي يصعب عليهم الالتزام التنظيمي داخل مدارسهم من خلال الدور الوظيفي للذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي وذلك أمثال دراسات كل من: (سوزان صالح دروزة، وديما شكري القواسمي، ٢٠١٤؛ موزة بنت حمودين على المعمرية، ٢٠١٤؛ Sulu,2105 ؛ سماح السيد محمد السيد، ٢٠١٨؛ سامى ملحم وآخرون، ٢٠٢٠). حيث تم التوصل إلى أن وجود بيئة مدرسية غير محفزة تسوء فيها العلاقات الانسانية نتيجة لكثرة الخلافات والصراعات بين المعلمين مما يجعلهم غير قادرين على العمل معا بشكل تعاوني، كما كشفت النتائج عن تدنى مستوى رضا المعلمين عن العمل، بالإضافة إلى بيروقراطية الإدارة المدرسية التي لا تتيح الفرصة للمعلمين على المشاركة في اتخاذ القرار، وسوء بيئة المدرسة المادية والصحية نتيجة لنقص إمكانيات المدرسة وتجهيزاتها كل ذلك يؤدي إلى الاعتراب الوظيفي لدى المعلمين مما ينعكس أثره على

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

الالتزام التنظيمي للمعلمات. بالإضافة إلى إدراك المعلمات لنقص الفاعلية الذاتية والضببط والسيطرة وتحقيق الأهداف التعليمية الأمر الذي يشير إلى ضعف التمكين النفسي لهم مما يجعلهم أكثر شعورًا بالاغتراب الوظيفي وبالتالي يؤثر بالتبعية على التزامهم التنظيمي داخل المدرسة. وفي ضوء ذلك صاغت الباحثة الفرضية الآتية: "يتوسط الذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي بشكل دالّ إحصائيًا العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي".

النموذج المفترض للعلاقات السببية بين متغيرات البحث

في ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود عدد من المتغيرات تؤثر في الالتزام التنظيمي، تقترح الباحثة نموذجًا لتحليل مسار العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين كل من: الالتزام التنظيمي، والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي. وشكل (١) يوضح ذلك.



شكل (١): النموذج المفترض للعلاقات بين متغيرات البحث

فروض البحث:

بناءً على مسح أدبيات البحث ذات العلاقة بموضوع البحث، صيغت عدد من الفروض على النحو الآتي:

- ١- يتسم النموذج البنائي المفترض للبحث بأدلة ملائمة جيدة لاستجابات عينة البحث الأساسية.
- ٢- يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائيًا للذكاء الاجتماعي في الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي.
- ٣- يوجد تأثير مباشر موجب دال إحصائيًا للتمكين النفسي في الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي.
- ٤- يوجد تأثير مباشر سالب دال إحصائيًا للاعتراب الوظيفي في الذكاء الاجتماعي لدى عينة البحث الحالي.
- ٥- يوجد تأثير مباشر سالب دال إحصائيًا للاعتراب الوظيفي في التمكين النفسي لدى عينة البحث الحالي.
- ٦- يتوسط الذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي بشكل دال إحصائيًا العلاقة بين الاعتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي.

منهج البحث وإجراءاته:

تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لدراسة تحليل مسار العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين الالتزام التنظيمي، والاعتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي، والتمكين النفسي لدى عينة البحث الحالي.

مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث الحالي في المعلمين بمحافظة الفيوم، بلغ عددهم (٣٤,٠٧٧) معلم، ومعلمة بمحافظة الفيوم.

عينة البحث:

العينة الاستطلاعية: تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (٦٤٧) معلمًا ومعلمة بمحافظة الفيوم، واستخدمت هذه العينة الاستطلاعية في التحقق من الخصائص السيكومترية لمقاييس البحث الحالي، وقد تم اختيارها من خلال جداول العينات العشوائية البسيطة.

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

العينة الأساسية: تم تطبيق أدوات البحث بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لها على عينة من المعلمين بمحافظة الفيوم، وبلغ عددهم (٣٢٩) معلمة، بمتوسط عمر (٢٥,٢) عامًا وانحراف معياري (٤,١).

جدول (١)

توزيع أفراد العينة الأساسية على المدارس بمحافظة الفيوم (ن=٣٢٩)

العمر	المتوسط	أفراد العينة	المدرسة
٤,٤١	٢٦,٣	٤٥	عبور أبشواي
٥,٧	٢٥,٩	٣٥	البنات بأبشواي
٥,٢	٢٦,٧	٣٢	الثانوية المشتركة
٢,٥	٢٤,٤	٤٠	بنات طبهار
٣,٥	٢٤,٨	٥٠	بنات العجميين
١,٤	٢٤,١	٢٩	طبهار الجديدة
٣,٨	٢٤,٤	٣٦	بنين طبهار
٤,٦	٢٥,٥	٣٦	سنرو القبيلية
٤,٤	٢٤,٦	٢٦	أم المؤمنين الأعدادية
٤,١	٢٥,٢	٣٢٩	الاجمالي

أدوات البحث:

استخدمت الباحثة عددًا من الأدوات؛ لتحقيق الهدف من البحث لدى العينة موضع الدراسة، وفيما يلي عرض لهذه الأدوات الأربعة:

- ١- مقياس الالتزام التنظيمي: إعداد (2000) Cevat (تعريب الباحثة)
- ٢- مقياس الاغتراب الوظيفي: إعداد (الباحثة)
- ٣- مقياس الذكاء الاجتماعي: إعداد (2020) Garg, Jain & Punia (تعريب الباحثة)
- ٤- مقياس التمكين النفسي: إعداد Shapira- Lishchinsky & Tsemach(2014) (تعريب الباحثة)

أولاً: مقياس الالتزام التنظيمي إعداد (2000) Cevat (تعريب الباحثة)

خطوات إعداد المقياس:

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والأدبيات العربية والأجنبية التي تناولت الالتزام التنظيمي، والاطلاع - أيضاً - على عدد من المقاييس العربية والأجنبية للالتزام التنظيمي منها مقياس كل من: (Thien et. al., 2014)، منيرة مسعود عوض (٢٠١٤)، Gokyer (2018)، محمد فيصل سعيد (٢٠١٩)، سعيد بن راشد بن علي وآخرون (٢٠٢٠)، بدر محمد عبد الحفيظ (٢٠٢٠)، ثم تم إعداد قائمة مبدئية بينود المقياس وتكونت من (٢٨) مفردة (ملحق ١)، وعرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية للاستفادة من خبراتهم، لإبداء آرائهم من إضافة أو حذف أو تعديل بعض البنود لتصبح جاهزة للتطبيق الاستطلاعي على عينة الدراسة الاستطلاعية، وأخيراً تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية للدراسة من المعلمين، وفي ضوء استجاباتهم تم تعديل بعض مفردات المقياس الغامضة بالنسبة للعينة الاستطلاعية.

ثانياً: مقياس الاعتراب الوظيفي إعداد (الباحثة)

خطوات إعداد المقياس:

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة، والأدبيات العربية والأجنبية التي تناولت الاعتراب الوظيفي، والاطلاع - أيضاً - على عدد من المقاييس العربية والأجنبية للاعتراب الوظيفي منها مقياس كل من: (Sarro et. al., 2002)، (Nair & Vohra 2009)، (Nair & Vohra 2010)، عبد المطلب عبد القادر عبد المطلب (٢٠١٣)، (Koçoglu. 2014)، (Awang 2017)، موسى لطفى خالد (٢٠١٨)، ثم تم إعداد قائمة مبدئية بينود المقياس وتكونت من (٣٠) مفردة (ملحق ٣)، وعرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية للاستفادة من خبراتهم، لإبداء آرائهم من إضافة أو

حذف أو تعديل بعض البنود لتصبح جاهزة للتطبيق الاستطلاعي على عينة الدراسة الاستطلاعية، وأخيراً تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية للدراسة من المعلمين، وفي ضوء استجاباتهم تم تعديل بعض مفردات المقياس الغامضة بالنسبة للعينة الاستطلاعية.

ثالثاً: مقياس الذكاء الاجتماعي إعداد (Garg, Jain & Punia (2020) (تعريب الباحثة) خطوات إعداد المقياس:

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والأدبيات العربية والأجنبية التي تناولت الذكاء الاجتماعي، والاطلاع - أيضاً- على عدد من المقاييس العربية والأجنبية للذكاء الاجتماعي منها مقياس كل من: Jeloudar, & Yunus, (2011)

(2012). Lotfi-Goodarzi, أحمد حسين إبراهيم (2013)، هاله بومالية (2017)، (2019) Garg, & Gera، ثم تم إعداد قائمة مبدئية ببنود المقياس وتكونت من (21) مفردة (ملحق 5)، وعرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية للاستفادة من خبراتهم، لإبداء آرائهم من إضافة أو حذف أو تعديل بعض البنود لتصبح جاهزة للتطبيق الاستطلاعي على عينة الدراسة الاستطلاعية، وأخيراً تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية للدراسة من المعلمين، وفي ضوء استجاباتهم تم تعديل بعض مفردات المقياس الغامضة بالنسبة للعينة الاستطلاعية.

رابعاً: مقياس التمكين النفسي: إعداد Shapira- Lishchinsky &

Tsemach(2014) (تعريب الباحثة)

خطوات إعداد المقياس:

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والأدبيات العربية والأجنبية التي تناولت التمكين النفسي، والاطلاع - أيضاً - على عدد من المقاييس العربية والأجنبية للتمكين النفسي منها مقياس كل من: (Lee & Nie, Wang et. al., (2013)، . (2014)، . (2016)، (Khany, & Tazik)، . (2017)، (Lee, & Nie)، . (2019)، (Sarkar, &)، ثم تم إعداد قائمة مبدئية بينود المقياس وتكونت من (٣٠) مفردة (ملحق ٨)، وعرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية للاستفادة من خبراتهم، لإبداء آرائهم من إضافة أو حذف أو تعديل بعض البنود لتصبح جاهزة للتطبيق الاستطلاعي على عينة الدراسة الاستطلاعية، وأخيراً تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية للدراسة من المعلمين، وفي ضوء استجاباتهم تم تعديل بعض مفردات المقياس الغامضة بالنسبة للعينة الاستطلاعية.

الخصائص السيكومترية لمقاييس البحث:

أولاً: الصدق

أ- صدق المحكمين:

وذلك للتحقق من وضوح المفردات وحسن صياغتها ومدى مطابقتها لمقاييس البحث، فقد تم عرض كل من مقياس الالتزام التنظيمي، والاعتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي، وأخيراً مقياس التمكين النفسي على مجموعة من المحكمين من أساتذة علم النفس التربوي والصحة النفسية، وذلك بعد توضيح التعريف الإجرائي الخاص بكل مقياس وكذلك التعريف الإجرائي الخاص بكل بعد في كل المقاييس، وطلب من المحكمين تقدير مدى انتماء كل مفردة إلى البعد الذي تقيسه في ضوء

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

التعريف الإجرائي لكل بعد، وإضافة مفردات قد يرون أنها مهمة وضرورية، وتعديل العبارات أو حذف ما يروونه غير مناسب، وتمت الموافقة على عبارات المقاييس، كما تم التعديل اللغوي لمجموعة من العبارات من قبل المحكمين من حيث الصياغة.

ب- الصدق العاملي والتمييزي:

وذلك لاستكشاف البنية العاملية لمقاييس البحث وهي الالتزام التنظيمي، والاعتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي، والتمكين النفسي وفقاً لاستجابات العينة الاستطلاعية، فقد استخدم أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي بواسطة (SPSS v. 25) مع استخدام التدوير المتعامد (Varimax)، وقيم تشبع قطعية (0,40)، ومحك (KMO) لقيم الجذر الكامن الأكبر من "1"، ويعرض جدول (2) نتائج تحليل العاملي الاستكشافي EFA لمفردات مقياس الالتزام التنظيمي.

جدول (2): نتائج التحليل العاملي الاستكشافي EFA وفقاً لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي (ن=647)

رقم المفردة	التشبع على العامل الأول	رقم المفردة	التشبع على العامل الثاني	رقم المفردة	التشبع على العامل الثالث	رقم المفردة	التشبع على العامل الرابع
17	0,765	25	0,802	9	0,818	12	0,842
18	0,760						
20	0,753	26	0,788	8	0,788	13	0,737
16	0,705	28	0,784				
22	0,693	27	0,748	6	0,748		
19	0,679	23	0,595	3	0,572	15	0,732
21	0,671						
قيم الجذر الكامن	4,248	3,309	2,765	2,476			
التباين المفسر	22,360	17,415	14,553	13,031			
KMO, Bartlett		0,944		X ² (351)= 10296.574, P<0.01			

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

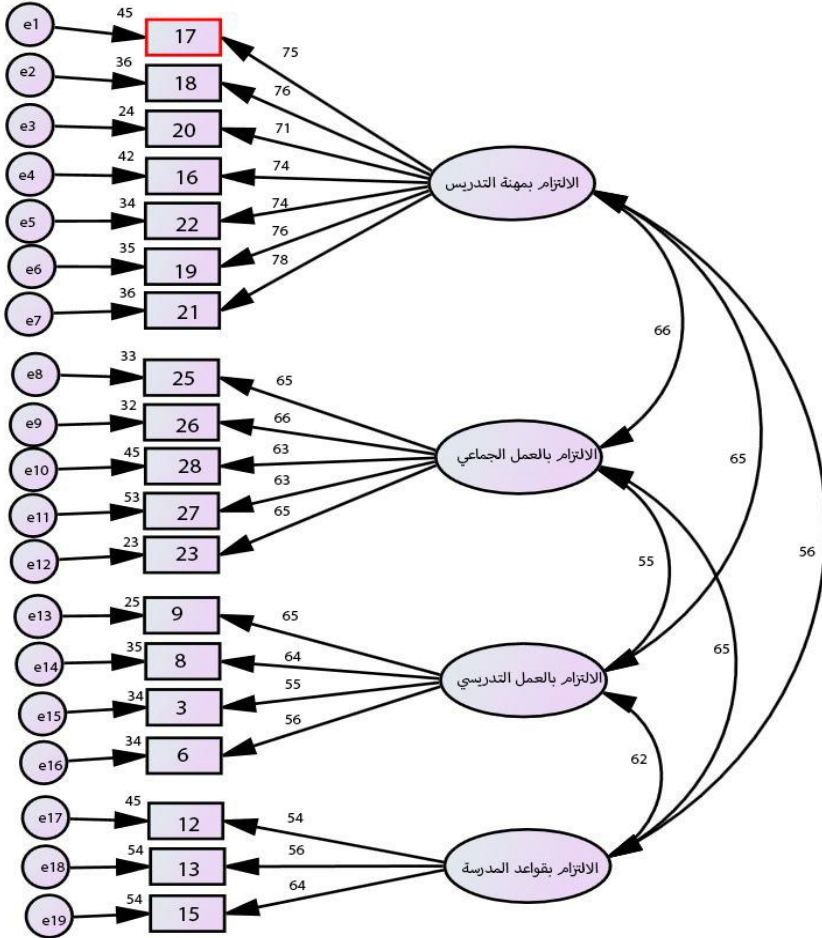
مما يلاحظ على نتائج الجدول (٢) أن تشبعات جميع المفردات وعددهم "١٩" مفردة (ملحق ٢) على أربعة عوامل قد بلغت قيمًا مرضية من التشبع بل وتجاوزت المحك (٠,٥٠)، وأن قيمة التباين الكلي المفسر بواسطة الأربعة عوامل قد وصلت إلى ٦٧,٣٥٨%، تشبع على العامل الأول عدد "٧" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "٢٢,٣٦٠%" وقد أطلق على هذا العامل "الالتزام بمهنة التدريس"، وتشبع على العامل الثاني عدد "٥" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٧,٤١٥%" وقد أطلق على هذا العامل "الالتزام بالعمل الجماعي"، وتشبع على العامل الثالث "٤" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٤,٥٥٣%" وقد أطلق على هذا العامل "الالتزام بالعمل التدريسي"، وأخيرًا تشبع على العامل الرابع "٣" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٣,٠٣١%" وقد أطلق على هذا العامل "الالتزام بقواعد المدرسة".

كما نفذت الباحثة التحليل العاملي التوكيدي كإجراء إحصائي متعدد المتغيرات يستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات "١٩" الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس كمتغيرات مشاهدة للمتغيرات الكامنة (العوامل الأربعة للالتزام التنظيمي)، ويعرض الجدول (٣) أدلة المطابقة للنموذج رباعي العامل لمقياس الالتزام التنظيمي، وفقًا لاستجابات عينة الدراسة (ن=٦٧٤).

جدول (٣): أدلة المطابقة للنموذج رباعي العامل لمقياس الالتزام التنظيمي (ن=٦٤٧)

أدلة الملاءمة										CFA النتائج من النموذج رباعي العامل
RMSE A	NFI	RMR	PRATI O	CFI	TLI	IFI	CMIN/df	P	X2	
٠,٠٧٤	٠,٩٠٥	٠,٠٣٤	٠,٨٤٨	٠,٩٢٤	٠,٩١١	٠,٩٢٤	٢,٤٠٠	٠,٠٠٠	١٠٦٧,٦ ٧١	

مما يلاحظ من جدول (٣) أن جميع أدلة المطابقة وصلت للمحك بما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس الالتزام التنظيمي لبيانات العينة، ويظهر الشكل (٢) النموذج البنائي



النهائي لمقياس الالتزام التنظيمي.

شكل (٢): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الالتزام التنظيمي

كما أمكن التحقق من الصدق التمييزي للمقياس من خلال الاعتماد على بيانات

مصفوفة Factor Score Weights المبنية بالجدول (٤)

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

جدول (٤): قيم أوزان الدرجات على العوامل الأربعة كمؤشر للصدق التمييزي لمقياس الالتزام التنظيمي (ن=٦٤٧)

مفردات المقياس	الالتزام بمهنة التدريس	الالتزام بالعمل الجماعي	الالتزام بالعمل التدريسي	الالتزام بقواعد المدرسة
١٢	٠,٠١٧	٠,٠١٢	٠,٠٠٤	٠,١٨٨
١٣	٠,٠٢٨	٠,٠١٩	٠,٠٠٦	٠,٣٠٤
١٥	٠,٠١٥	٠,٠١٠	٠,٠٠٣	٠,١٦٢
٩	٠,٠١٢	٠,٠١٢	٠,١٦٧	٠,٠٠٢
٨	٠,٠١٢	٠,٠١٢	٠,١٦٠	٠,٠٠٢
٦	٠,٠١٣	٠,٠١٢	٠,١٧٠	٠,٠٠٢
٣	٠,٠١١	٠,٠١١	٠,١٥٤	٠,٠٠٢
٢٥	٠,٠٠٥	٠,١٣٧	٠,٠١٩	٠,٠١١
٢٦	٠,٠٠٦	٠,١٤٨	٠,٠٢٠	٠,٠١٢
٢٨	٠,٠٠٥	٠,١٢٧	٠,٠١٧	٠,٠١٠
٢٧	٠,٠٠٥	٠,١٢٧	٠,٠١٧	٠,٠١٠
٢٣	٠,٠٠٤	٠,٠٩٢	٠,٠١٢	٠,٠٠٨
١٧	٠,١٣٦	٠,٠٠٥	٠,٠١٩	٠,٠١٧
١٨	٠,١٤٩	٠,٠٠٦	٠,٠٢١	٠,٠١٨
٢٠	٠,٠٧٠	٠,٠٠٣	٠,٠١٠	٠,٠٠٩
١٦	٠,١٣٤	٠,٠٠٥	٠,٠١٩	٠,٠١٦
٢٢	٠,٠٦٣	٠,٠٠٢	٠,٠٠٩	٠,٠٠٨
١٩	٠,٠٥٨	٠,٠٠٢	٠,٠٠٨	٠,٠٠٧
٢١	٠,٠٥٧	٠,٠٠٢	٠,٠٠٨	٠,٠٠٧

مما يلاحظ من جدول (٤) أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الأول أكبر من تشبعاتها في العوامل الأخرى المنافسة له، كما أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الثاني أكبر من تشبعاتها في العوامل الأخرى المنافسة له وهكذا بالنسبة للعامل الثالث والرابع؛ مما يؤكد تحقق الصدق التمييزي لمقياس الالتزام التنظيمي. واستخدمت الباحثة نفس الإجراءات للتحقق من التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمقياس الاعتراب الوظيفي، وتكشف النتائج المبينة بالجدول (٥) عن نتائج التحليل العاملي الاستكشافي EFA للمقياس وفقاً لاستجابات عينة الدراسة.

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

جدول (٥): نتائج التحليل العاملي الاستكشافي EFA وفقاً لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الاغتراب الوظيفي (ن=٦٤٧)

رقم المفردة	التشبع على العامل الأول	رقم المفردة	التشبع على العامل الثاني	رقم المفردة	التشبع على العامل الثالث	رقم المفردة	التشبع على العامل الرابع
٢٤	٠,٧٠٧	٣	٠,٨٢٨	٢٢	٠,٧٣٣	١٥	٠,٧٣٨
٢٧	٠,٦٩٣	٤	٠,٧١١	٢٩	٠,٧٢٦	١٤	٠,٧١٩
١٠	٠,٦٨٠	٣٠	٠,٦٧٨	٢٥	٠,٧٠٦	١٨	٠,٦٨٢
٢٦	٠,٦٠٦			٢١	٠,٦٠٣	١٧	٠,٥١٢
١٦	٠,٥٤٩			٢,٢٣٩		٢,٢٥٢	
قيم الجذر الكامن	٣,٠٢٥	١٤,٠٥٧		١٣,٢٤٩		١٣,١٧٠	
التباين المفسر	١٧,٧٩٢	٠,٨٨٨		X ² (153)= 5170.136, P<0.01		KMO, Bartlett	

مما يلاحظ على نتائج الجدول (٥) أن تشبعات جميع المفردات على الأربعة عوامل قد بلغت قيمًا مرضية من التشبع، بل تجاوزت المحك (٠,٥٠)، وبلغ عدد العبارات (١٦) عبارة (ملحق ٣) وأن قيمة التباين الكلي المفسر بواسطة الأربعة عوامل قد وصلت إلى ٥٨,٢٦٨%، وقد تشبع على العامل الأول "٥" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٧,٧٩٢%" وقد أطلق على هذا العامل "اللامعنى في العمل"، بينما تشبع على العامل الثاني "٣" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٤,٠٥٧%" وقد أطلق على هذا العامل "الشعور بالارضا المهني"، كما تشبع على العامل الثالث "٤" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٣,٢٤٩%" وقد أطلق على هذا العامل "الشعور بالعجز في العمل"، وأخيرًا تشبع على العامل الرابع عدد "٤" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٣,١٧٠%" وقد أطلق على هذا العامل "الشعور بالتشاؤم".

كما نفذت الباحثتان التحليل العاملي التوكيدي كإجراء إحصائي متعدد المتغيرات ويستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي وعددها

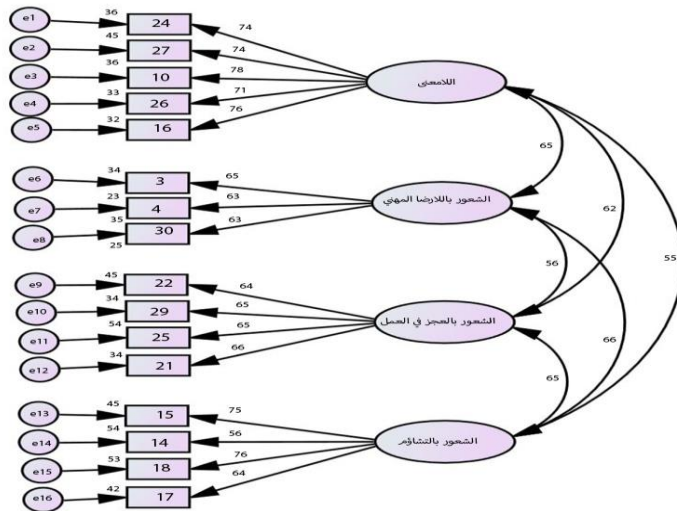
تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

(١٦) مفردة (ملحق ٤) للمقياس كمتغيرات مشاهدة للمتغيرات الكامنة (العوامل الأربعة للاعتراب الوظيفي)، ويعرض الجدول (٦) أدلة المطابقة للنموذج رباعي العوامل لمقياس الاعتراب الوظيفي وفقاً لاستجابات عينة الدراسة (ن = ٦٤٧).

جدول (٦) : أدلة المطابقة للنموذج رباعي العوامل لمقياس الاعتراب الوظيفي (ن = ٦٤٧)

أدلة الملاءمة										النموذج	الناتج من	CFA
RMSEA	GFI	RMR	PRATIO	CFI	TLI	IFI	CMIN/df	P	χ^2			
٠,٠٣٢	٠,٩٤٧	٠,٠٢٠	٠,٩٨٤	٠,٩٦٣	٠,٩٤٥	٠,٩٣٢	١,٤٧٨	٠,٠٠٠	٣٢١,١٤٥	خماسي	العوامل	

مما يلاحظ من جدول (٦) أن جميع أدلة المطابقة وصلت للمحك، بما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس الاعتراب الوظيفي لبيانات العينة. ويظهر الشكل (٢) النموذج البنائي النهائي لمقياس الاعتراب الوظيفي.



شكل (٣): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاعتراب الوظيفي

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

كما أمكن التحقق من الصدق التمييزي للمقياس من خلال الاعتماد على بيانات مصفوفة

Factor Score Weights المبينة بالجدول (٧)

جدول (٧)

قيم أوزان الدرجات على العوامل الأربعة كمؤشر للصدق التمييزي لمقياس الاغتراب الوظيفي
(ن=٦٤٧)

الشعور بالنشأوم	الشعور بالعجز في العمل	الشعور بالارضا المهني	اللامعنى	مفردات المقياس
0.007	0.015	0.007	٠,٣٢٠	٢٤
0.016	0.017	0.011	٠,٤٥٢	٢٧
0.010	0.025	0.010	٠,٢٤٥	١٠
0.034	0.007	0.006	٠,١٧٨	٢٦
0.036	0.014	0.002	٠,١٩٠	١٦
0.013	0.009	٠,١٩٠	0.020	٣
0.026	0.008	٠,٢١٠	0.029	٤
0.028	0.004	٠,٢٥٠	0.027	٣٠
0.010	٠,٢٤٠	0.003	0.017	٢٢
0.017	٠,٢٥٤	0.003	0.018	٢٩
0.028	٠,٢١٤	0.011	0.031	٢٥
0.028	٠,١٩٨	0.007	0.035	٢١
٠,١٥٤	0.002	0.006	0.025	١٥
٠,١٥٦	0.006	0.003	0.007	١٤
٠,١٤٥	0.029	0.007	0.014	١٨
٠,٢١٤	0.031	0.004	0.009	١٧

مما يلاحظ أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الأول أكبر من تشبعاتها في العوامل الأخرى المنافسة له، كما أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الثاني أكبر لو قورنت بتشبعاتها على العوامل الأخرى، وهكذا بالنسبة للعوامل الثالث والرابع؛ بما يؤكد تحقق الصدق التمييزي لمقياس الاغتراب الوظيفي.

واستخدمت الباحثة نفس الإجراءات للتحقق من التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمقياس الذكاء الاجتماعي، وتكشف النتائج المبينة بالجدول (٥) عن نتائج التحليل العاملي الاستكشافي EFA للمقياس وفقاً لاستجابات عينة الدراسة.

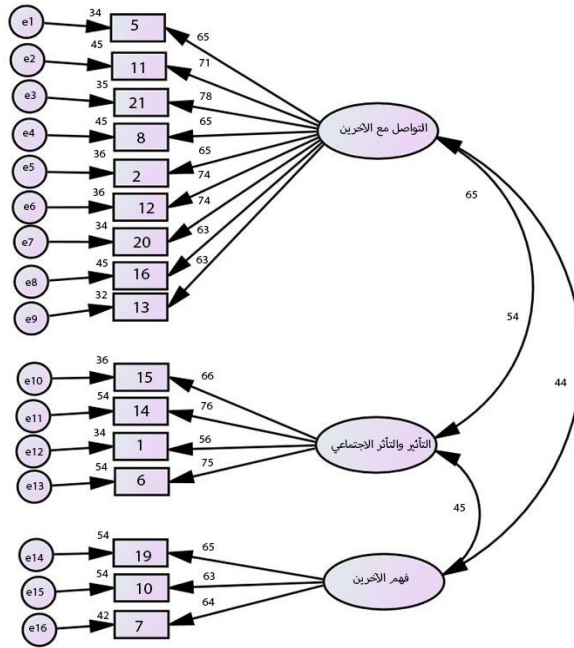
تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

جدول (٨)

نتائج التحليل العاملي الاستكشافي EFA وفقاً لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الاجتماعي (ن=٦٤٧)

رقم المفردة	التشعب على العامل الأول	رقم المفردة	التشعب على العامل الثاني	رقم المفردة	التشعب على العامل الثالث
١١	٠,٦٩٦	١٥	٠,٨٦٦	١٩	٠,٧٨٣
٥	٠,٦٦٥				
٢١	٠,٦٦٣	١٤	٠,٨٦٣	٧	٠,٧٢١
٨	٠,٦٥٦	١	٠,٦٣٠		
٢	٠,٦٢١				
١٢	٠,٦١٠				
٢٠	٠,٥٨٢	٦	٠,٦٠٥	١٠	٠,٦٢٨
١٦	٠,٥٤٣				
١٣	٠,٥١٥				
قيم الجذر الكامن	٣,٤٨٧	٣,١٧٣	٤,٢٤٢		
التباين المفسر	٢٠,٥١٤	١٨,٦٦٢	١٣,٣٦٧		
KMO, Bartlett	٠,٨٤٣		X ² (153)= 5170.136, P<0.01		

مما يلاحظ على نتائج الجدول (٨) أن تشبعت جميع المفردات على الثلاثة عوامل قد بلغت قيمًا مرضية من التشعب، بل تجاوزت المحك (٠,٥٠)، وبلغ عدد العبارات (١٦) عبارة (ملحق ٧) وأن قيمة التباين الكلي المفسر بواسطة الثلاثة عوامل قد وصلت إلى ٥٢,٣٦٧%، وقد تشعب على العامل الأول عدد "٩" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "٢٠,٥١٤%" وقد أطلق على هذا العامل "التواصل مع الآخرين"، بينما تشعب على العامل الثاني عدد "٤" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٨,٦٦٢%" وقد أطلق على هذا العامل "التأثير والأثر الاجتماعي"، وأخيرًا تشعب على العامل الثالث عدد "٣" مفردات مفسرًا نسبة من التباين الكلي قدرها "١٣,٣٦٧%" وقد أطلق على هذا العامل "فهم الآخرين".



كما نفذت الباحثتان التحليل العاملي التوكيدي كإجراء إحصائي متعدد المتغيرات ويستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي وعددها (١٦) مفردة للمقياس كمتغيرات مشاهدة للمتغيرات الكامنة (العوامل الثلاثة للذكاء الاجتماعي)، ويعرض الجدول (٩) أدلة المطابقة للنموذج ثلاثي العوامل لمقياس الذكاء الاجتماعي وفقاً لاستجابات عينة الدراسة (ن = ٩٤٤).

جدول (٩)
أدلة المطابقة للنموذج ثلاثي العوامل لمقياس الذكاء الاجتماعي (ن = ٦٤٧)

أدلة الملاءمة										النموذج الناتج من CEFA
RMSE A	GFI	RMR	PRA TIO	CFI	TLI	IFI	CMIN/ df	P	χ^2	
٠,٠٤٠	٠,٩٤ ٦	٠,٠٥ ٠	٠,٩٥٦	٠,٩٣٤	٠,٩٥٤	٠,٩٦٥	١,٦٥٤	٠,٠٠ ٠	٢٤٥,١٢ ٤	ثلاثي العوامل

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

مما يلاحظ من جدول (٩) أن جميع أدلة المطابقة وصلت للمحك بما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس الذكاء الاجتماعي لبيانات العينة. ويظهر الشكل (٢) النموذج البنائي النهائي لمقياس الذكاء الاجتماعي.

شكل (٤): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الذكاء الاجتماعي

كما أمكن التحقق من الصدق التمييزي للمقياس من خلال الاعتماد على

بيانات مصفوفة Factor Score Weights المبينة بالجدول (١٠)

جدول (١٠)

قيم أوزان الدرجات على العوامل الثلاثة كمؤشر للصدق التمييزي لمقياس الذكاء الاجتماعي

مفردات المقياس	التواصل مع الآخرين	التأثير والتأثر الاجتماعي	فهم الآخرين
٥	٠,١٢٤	0.039	0.038
١١	٠,١٥٤	0.032	0.031
٢١	٠,١٣٤	0.018	0.018
٨	٠,١٤٥	0.028	0.027
٢	٠,٢٥٤	0.031	0.030
١٢	٠,١٨٠	0.029	0.028
٢٠	٠,١٦٥	0.022	0.022
١٦	٠,٢١٥	0.024	0.023
١٣	٠,٢٤١	0.042	0.041
١٥	0.015	٠,١٤٨	0.024
١٤	0.027	٠,١٥٦	0.028
١	0.015	٠,١٤٥	0.031
٦	0.018	٠,٢٣٥	0.020
١٩	0.020	0.036	٠,٢٤٥
١٠	0.013	0.035	٠,١٤٥
٧	0.022	0.038	٠,١٧٥

مما يلاحظ أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الأول أكبر من تشبعاتها في العوامل الأخرى المنافسة له، كما أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الثاني أكبر لو قورنت بتشبعاتها على العوامل الأخرى، وهكذا بالنسبة للعامل الثالث؛ بما يؤكد تحقق الصدق التمييزي لمقياس الذكاء الاجتماعي.

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

واستخدمت الباحثة نفس الإجراءات للتحقق من التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمقياس التمكين النفسي، وتكشف النتائج المبينة بالجدول (١١) عن نتائج التحليل العاملي الاستكشافي EFA للمقياس وفقاً لاستجابات عينة الدراسة.

جدول (١١)

نتائج التحليل العاملي الاستكشافي EFA وفقاً لاستجابات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي (ن = ٦٤٧)

رقم المفردة	التشعب على العامل الأول	رقم المفردة	التشعب على العامل الثاني	رقم المفردة	التشعب على العامل الثالث	رقم المفردة	التشعب على العامل الرابع
١٣	٠,٧٥٤	١٥	٠,٧٧٠	٢	٠,٦٧٠	٢٥	٠,٧٥٤
٥	٠,٦٩١	١٦	٠,٧٥٩	٣	٠,٦٦٥	٢٧	٠,٧٥١
١١	٠,٦٨٥	٢٣	٠,٦٧٧	١	٠,٦٥١	٢٦	٠,٥٩٧
١٤	٠,٦٦٢	١٧	٠,٦٤٧				
١٠	٠,٥٩٨	٩	٠,٦٣٠				
٤	٠,٥٩٧	٢٤	٠,٥٤٥				
١٢	٠,٥٩١						
قيم الجذر الكامن	٤,٢٤٥	٣,٥٢٣	٢,٤٦٣	٢,٣٦٩			
التباين المفسر	٢٠,٢١٣	١٦,١٧٧٥	١١,٧٢٧	١١,٢٨١			
KMO, Bartlett	٠,٨٤٣						X ² (153)= 5170.136, P<0.01

مما يلاحظ على نتائج الجدول (١١) أن تشبعات جميع المفردات على الخمسة عوامل قد بلغت قيمة مرضية من التشعب، تجاوزت المحك (٠,٥٠)، وبلغ عدد العبارات (٢٠) عبارة (ملحق ٩) وأن قيمة التباين الكلي المفسر بواسطة الأربعة عوامل قد وصلت إلى ٥٩,٩٩٦%، وقد تشعب على العامل الأول عدد "٧" مفردات مفسراً نسبة من التباين الكلي قدرها "٢٠,٢١٣%" وقد أطلق على هذا العامل "التمكين الشخصي"، بينما تشعب على العامل الثاني عدد "٦" مفردات مفسراً نسبة من التباين الكلي قدرها "١٦,١٧٧٥%" وقد أطلق على هذا العامل "التمكين التفاعلي"، كما تشعب على العامل الثالث عدد "٣" مفردات مفسراً نسبة من التباين الكلي قدرها "١١,٧٢٧%" وقد أطلق

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

على هذا العامل "التمكين السلوكي"، وأخيراً تشبع على العامل الرابع عدد "٤" مفردات مفسراً نسبة من التباين الكلي قدرها "١١,٢٨١%" وقد أطلق على هذا العامل "التمكين المعرفي".

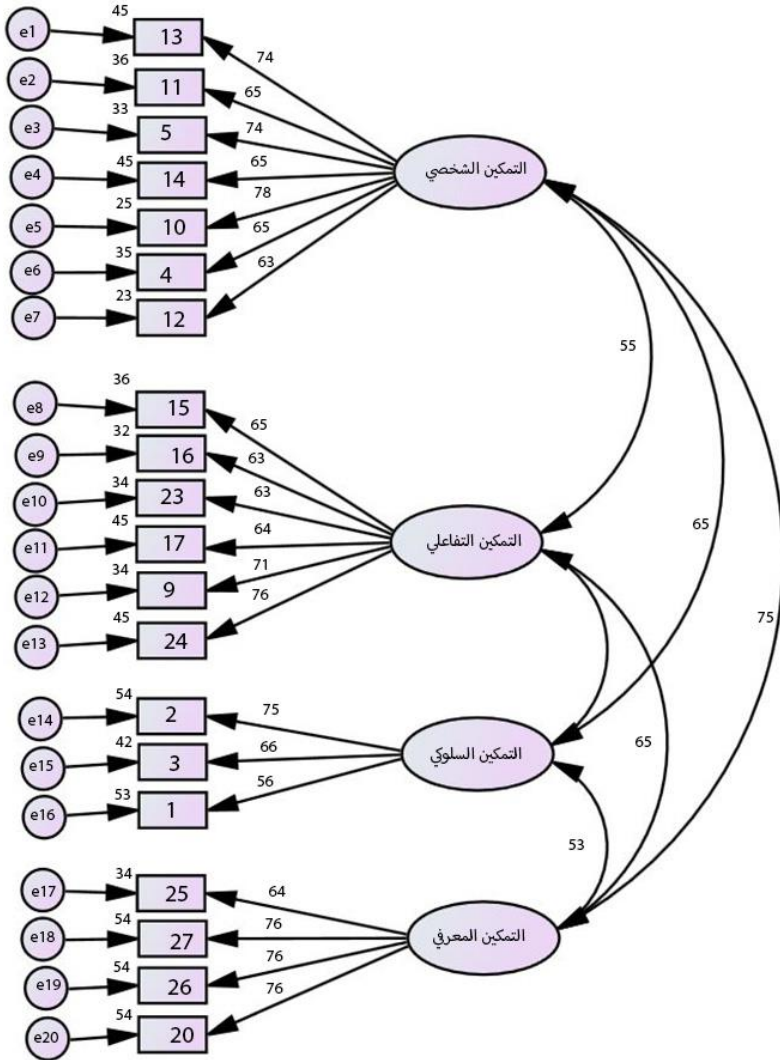
كما نفذت الباحثتان التحليل العاملي التوكيدي كإجراء إحصائي متعدد المتغيرات ويستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي وعددها (٢٠) مفردة (ملحق ١٠) للمقياس كمتغيرات مشاهدة للمتغيرات الكامنة (العوامل الأربعة للتمكين النفسي)، ويعرض الجدول (٦) أدلة المطابقة للنموذج رباعي العوامل لمقياس التمكين النفسي وفقاً لاستجابات عينة الدراسة (ن = ٩٤٤).

جدول (١٢)

أدلة المطابقة للنموذج رباعي العوامل لمقياس التمكين النفسي (ن = ٦٤٧)

أدلة الملاءمة										CFA	التباين التام	التباين الجزئي
RMSEA	GFI	RMR	PRATIO	CFI	TLI	IFI	CMIN/df	P	χ^2			
٠,٠٤٥	٠,٩٤٦	٠,٠٣٠	٠,٩٣٤	٠,٩٥٤	٠,٩١٤	٠,٩١٢	١,٦٥١	٠,٠	٣٢٤,٥١			

مما يلاحظ من جدول (١٢) أن جميع أدلة المطابقة وصات للمحك بما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس التمكين النفسي لبيانات العينة. ويظهر الشكل (٢) النموذج البنائي النهائي لمقياس التمكين النفسي.



شكل (٥): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

كما أمكن التحقق من الصدق التمييزي للمقياس من خلال الاعتماد على بيانات مصفوفة

Factor Score Weights المبينة بالجدول (١٣)

جدول (١٣)

قيم أوزان الدرجات على العوامل الأربعة كمؤشر للصدق التمييزي لمقياس التمكين النفسي

مفردات المقياس	التمكين الشخصي	التمكين التفاعلي	التمكين السلوكي	التمكين المعرفي
١٣	٠,١٩٠	0.021	0.032	0.112
١١	٠,٤٥٠	0.023	0.018	0.093
٥	٠,٢٥٤	0.015	0.028	0.053
١٤	٠,٢١٣	0.026	0.031	0.081
١٠	٠,٢٥٤	0.026	0.029	0.090
٤	٠,٢١٤	0.028	0.022	0.084
١٢	٠,٢٤٥	0.021	0.024	0.064
١٥	0.038	٠,١٤٧	0.042	0.015
١٦	0.031	٠,١٥٦	0.024	0.027
٢٣	0.018	٠,١٤٧	0.032	0.015
١٧	0.027	٠,٢٥٤	0.018	0.018
٩	0.030	٠,١٤٦	0.028	0.020
٢٤	0.028	٠,٢٣٤	0.031	0.013
٢	0.022	0.018	٠,٢٥٤	0.022
٣	0.023	0.020	٠,١٢٠	0.022
١	0.041	0.013	٠,٢١٤	0.024
٢٥	0.024	0.022	0.015	٠,٠٩٦
٢٧	0.028	0.022	0.026	٠,١٠٢
٢٦	0.031	0.024	0.026	٠,٢١٤
٢٠	0.020	0.018	0.028	٠,٢١٤

مما يلاحظ أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الأول أكبر من تشبعاتها في

العوامل الأخرى المنافسة له، كما أن تشبعات المفردات الخاصة بالعامل الثاني أكبر لو

قورنت بتشبعاتها على العوامل الأخرى، وهكذا بالنسبة للعوامل الثالث والرابع؛ بما يؤكد

تحقق الصدق التمييزي لمقياس التمكين النفسي.

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

أما بالنسبة لمقياس أساليب القيادة، فقد اعتمدت الباحثة على النسخة المختصرة من استبانة القيادة متعددة الأبعاد (MLQ-S6) لبروس أفوليو (١٩٩٩)، وهي مكونة من ٢١ عبارة موزعة على سبعة أبعاد، وتتم الإجابة عن كل بند من خلال خمسة بدائل تتراوح بين موافق بشدة إلى غير موافق بشدة، وتتراوح الدرجة لكل بعد بين ٣ إلى ١٥ درجة، وتمتعت الاستبانة بصدق بنائي قوي، حيث كانت مؤشرات حسن المطابقة في الحدود المسموح بها، كما تمتعت بمعامل ثبات قوي بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ $\alpha = 0.95$.

ثانياً: ثبات مقاييس البحث:

استخدمت الباحثة عددًا من مؤشرات الثبات لتقدير ثبات البنية الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمتغيرات البحث، وهي ثبات ألفا كرونباخ α و Cronbach's α وماكدونالد McDonald's ω وجتمان Gutman's I6، وذلك باستخدام برنامج (JASP 0.9.2.0) وبرنامج (AMOS 26) الإحصائيين. ويوضح جدول (١٤) قيم معاملات الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي.

جدول (١٤)

قيم معاملات ثبات ألفا، وماكدونالد، وجتمان لمقياس الالتزام التنظيمي (ن=٦٤٧)

العامل	البنود	ألفا α	ماكدونالد ω	جتمان I6
الالتزام بمهنة التدريس	١٧	0.873	0.876	0.864
	١٨	0.874	0.876	0.870
	٢٠	0.883	0.887	0.877
	١٦	0.876	0.879	0.871
	٢٢	0.887	0.890	0.882
	١٩	0.893	0.896	0.885
	٢١	0.891	0.894	0.887
	-	0.898	0.900	0.897
العامل ككل				
الالتزام بالعمل الجماعي	٢٥	0.830	0.833	0.792
	٢٦	0.829	0.831	0.794
	٢٨	0.836	0.839	0.800
	٢٧	0.843	0.845	0.807
	٢٣	0.861	0.863	0.827
العامل ككل	-	0.868	0.870	0.847
الالتزام بالعمل التدريسي	٩	0.764	0.767	0.688

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

جتمان I6	ماكدونالد ω	ألفا α	البنود	العامل
0.709	0.785	0.782	٨	العامل ككل
0.756	0.823	0.821	٣	
0.720	0.792	0.788	٦	
0.794	0.835	0.834	-	
0.510	0.676	0.676	١٢	الالتزام بقواعد المدرسة
0.450	0.621	0.619	١٣	
0.637	0.778	0.777	١٥	
			-	العامل ككل

ويلاحظ من جدول (١٤) أن جميع قيم معاملات الثبات سواء لألفا أو لجتمان أو لماكدونالد قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس الالتزام التنظيمي يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

كما قامت الباحثة بحساب قيم معاملات ألفا كرونباخ Cronbach's α وماكدونالد ω وجتمان I6، لمقياس الاعتراب الوظيفي. ويوضح جدول (١٥) قيم معاملات الثبات لمقياس الاعتراب الوظيفي.

جدول (١٥)

قيم معاملات ثبات ألفا، وماكدونالد، وجتمان، لمقياس الاعتراب الوظيفي (ن=٦٤٧)

جتمان I6	ماكدونالد ω	ألفا α	البنود	العامل
0.684	0.741	0.727	٢٤	اللامعنى
0.704	0.752	0.728	٢٧	
0.714	0.768	0.753	١٠	
0.706	0.754	0.732	٢٦	
0.737	0.778	0.774	١٦	
0.768	0.796	0.783	-	العامل ككل
0.409	0.580	0.576	٣	الشعور بالارضا المهني
0.532	0.694	0.694	٤	
0.535	0.697	0.695	٣٠	

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

العامل	البنود	ألفا α	ماكدونالد ω	جتمان I6
العامل ككل	-	0.742	0.750	0.667
الشعور بالعجز في العمل	٢٢	0.561	0.628	0.508
	٢٩	0.560	0.626	0.499
	٢٥	0.610	0.638	0.537
	٢١	0.727	0.727	0.640
العامل ككل	-	0.681	0.707	0.650
الشعور بالتشاؤم	١٥	0.646	0.652	0.556
	١٤	0.618	0.631	0.532
	١٨	0.680	0.689	0.596
	١٧	0.675	0.685	0.590
العامل ككل	-	0.718	0.723	0.668

ويلاحظ من جدول (١٥) أن جميع قيم معاملات الثبات سواء لألفا أو لجتمان أو لماكدونالد قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس الاغتراب الوظيفي يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

كما قامت الباحثة بحساب قيم معاملات ألفا كرونباخ Cronbach's α وماكدونالد ω و جتمان McDonald's I6 ، لمقياس الذكاء الاجتماعي. ويوضح جدول (١٦) قيم معاملات الثبات لمقياس الذكاء الاجتماعي.

جدول (١٦)
قيم معاملات ثبات ألفا، وماكدونالد، وجتمان، لمقياس الذكاء الاجتماعي (ن=٦٤٧)

العامل	البنود	ألفا α	ماكدونالد ω	جتمان I6
التواصل مع الآخرين	٥	0.791	0.792	0.780
	١١	0.781	0.782	0.767
	٢١	0.790	0.791	0.778
	٨	0.789	0.790	0.777
	٢	0.790	0.791	0.782
	١٢	0.785	0.787	0.775
	٢٠	0.790	0.792	0.782

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

العامل	البنود	ألفا α	ماكدونالد ω	جتمان I6
العامل ككل	١٦	0.789	0.791	0.780
	١٣	0.796	0.798	0.786
	-	0.808	0.809	0.802
التأثير والتأثر الاجتماعي	١٥	0.696	0.698	0.606
	١٤	0.704	0.706	0.615
	١	0.807	0.832	0.788
	٦	0.790	0.825	0.780
العامل ككل	-	0.802	0.817	0.798
فهم الآخرين	١٩	0.641	0.641	0.472
	١٠	0.619	0.626	0.456
	٧	0.637	0.642	0.473
العامل ككل	-	0.721	0.724	0.637

ويُلاحظ من جدول (١٦) أن جميع قيم معاملات الثبات سواء لألفا أو لجتمان أو لماكدونالد قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس الذكاء الاجتماعي يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

كما قامت الباحثة بحساب قيم معاملات ألفا كرونباخ Cronbach's α وماكدونالد McDonald's ω وجتمان Gutmann's I6 ، لمقياس التمكين النفسي. ويوضح جدول (١٧) قيم معاملات الثبات لمقياس التمكين النفسي.

جدول (١٧)

قيم معاملات ثبات ألفا، وماكدونالد، وجتمان، لمقياس التمكين النفسي (ن=٦٤٧)

العامل	البنود	ألفا α	ماكدونالد ω	جتمان I6
التمكين الشخصي	١٣	0.834	0.845	0.824
	١١	0.859	0.866	0.850
	٥	0.869	0.877	0.863
	١٤	0.844	0.855	0.838
	١٠	0.845	0.857	0.841

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

العامل	البنود	ألفا α	ماكدونالد ω	جتمان I6
	٤	0.845	0.857	0.841
	١٢	0.839	0.848	0.830
العامل ككل	-	0.867	0.876	0.865
التمكين التفاعلي	١٥	0.801	0.801	0.775
	١٦	0.804	0.805	0.774
	٢٣	0.812	0.814	0.782
	١٧	0.817	0.818	0.791
	٩	0.830	0.830	0.807
	٢٤	0.814	0.815	0.788
العامل ككل	-	0.839	0.840	0.823
التمكين السلوكي	٢	0.747	0.748	0.598
	٣	0.708	0.708	0.549
	١	0.836	0.838	0.721
العامل ككل		0.830	0.837	0.778
التمكين المعرفي	٢٥	0.619	0.648	0.538
	٢٧	0.589	0.608	0.501
	٢٦	0.663	0.670	0.575
	٢٠	0.691	0.692	0.600
العامل ككل	-	0.704	0.713	0.653

ويُلاحظ من جدول (١٧) أن جميع قيم معاملات الثبات سواء لألفا أو لجتمان أو لماكدونالد قد بلغت القيمة القطعية للثبات المقبول، بما يشير إلى أن مقياس التمكين النفسي يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

تقدير الدرجات لمقاييس الدراسة في صورتها النهائية:

أولاً: مقياس الالتزام التنظيمي

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٩) مفردة موزعين على أربعة أبعاد فيها (١٩) مفردة إيجابية، ولا يوجد عبارات سلبية، بحيث تصحح الاستجابات من خلال خمسة بدائل يختار الطالب من بينها بديلاً واحداً، فيعطى الدرجة (٥) إذا كان الاختيار

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

للبدل "تنطبق تمامًا"، ويعطى الدرجة (٤) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة كبيرة"، ويعطى الدرجة (٣) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة متوسطة"، ويعطى الدرجة (٢) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة قليلة"، ويعطى الدرجة (١) إذا كان الاختيار للبدل "لا تنطبق تمامًا"، وذلك للعبارات الإيجابية، أما العبارات السلبية فتعكس الدرجات، وبذلك تصبح أعلى درجة للمقياس (٩٥) درجة وأقل درجة للمقياس (١٩) درجة، والجدول (١٢) التالي يوضح عبارات كل بعد من أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي في صورته النهائية.

جدول (١٨): عبارات أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي في صورته النهائية

أرقام فقرات المقياس	أبعاد الالتزام التنظيمي
٢١، ١٩، ٢٢، ١٦، ٢٠، ١٨، ١٧	الالتزام بمهنة التدريس
٢٣، ٢٧، ٢٨، ٢٦، ٢٥	الالتزام بالعمل الجماعي
٦، ٣، ٨، ٩	الالتزام بالعمل التدريسي
١٥، ١٣، ١٢	الالتزام بقواعد المدرسة

ثانيًا: مقياس الاعتراب الوظيفي (إعداد الباحثة)

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٦) مفردة موزعين على أربعة أبعاد فيها (١٢) مفردة إيجابية و(٤) عبارات سلبية، بحيث تصحح الاستجابات من خلال خمسة بدائل يختار الطالب من بينها بديلاً واحداً، فيعطى الدرجة (٥) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق تمامًا"، ويعطى الدرجة (٤) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة كبيرة"، ويعطى الدرجة (٣) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة متوسطة"، ويعطى الدرجة (٢) إذا كان الاختيار للبدل "تنطبق بدرجة قليلة"، ويعطى الدرجة (١) إذا كان الاختيار للبدل "لا تنطبق تمامًا"، وذلك للعبارات الإيجابية، أما العبارات السلبية فتعكس الدرجات، وبذلك تصبح أعلى درجة للمقياس (٨٠) درجة وأقل درجة للمقياس (١٦) درجة، والجدول (١٢) التالي يوضح عبارات كل بعد من أبعاد مقياس الاعتراب الوظيفي في صورته النهائية.

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

جدول (١٩): عبارات أبعاد مقياس الاغتراب الوظيفي في صورته النهائية

أرقام فقرات المقياس	أبعاد الاغتراب الوظيفي اللامعنى
١٦، ٢٦، ١٠، ٢٧، ٢٤	الشعور بالارضا المهني
٣٠، ٤، ٣	الشعور بالعجز في العمل
٢١، ٢٥، ٢٩، ٢٢	الشعور بالتشاؤم
١٧، ١٨، ١٤، ١٥	

ثالثًا: مقياس الذكاء الاجتماعي

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٦) مفردة فيها (١٠) مفردات إيجابية و(٦) مفردات سلبية موزعتان على ثلاثة أبعاد؛ بحيث تصحح الاستجابات من خلال خمسة بدائل يختار الطالب من بينها بديلاً واحداً، فيعطى الدرجة (٥) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق تمامًا"، ويعطى الدرجة (٤) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق بدرجة كبيرة"، ويعطى الدرجة (٣) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق بدرجة متوسطة"، ويعطى الدرجة (٢) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق بدرجة قليلة"، ويعطى الدرجة (١) إذا كان الاختيار للبديل "لا تنطبق تمامًا"، وذلك للعبارات الإيجابية، أما العبارات السلبية فتعكس الدرجات، وبذلك تصبح أعلى درجة للمقياس "(٨٠)" درجة وأقل درجة للمقياس (١٦) درجة، والجدول التالي يوضح عبارات كل بعد من أبعاد مقياس الذكاء الاجتماعي في صورته النهائية.

جدول (٢٠): عبارات أبعاد مقياس الذكاء الاجتماعي في صورته النهائية

أرقام فقرات المقياس	أبعاد الذكاء الاجتماعي
١٣، ١٦، ٢٠، ١٢، ٢، ٨، ٢١، ١١، ٥	التواصل مع الآخرين
٦، ١، ١٤، ١٥	التأثير والتأثر الاجتماعي
٧، ١٠، ١٩	فهم الآخرين

رابعًا: مقياس التمكين النفسي:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٢٠) مفردة موزعين على أربعة أبعاد فيها (٢٠) مفردة إيجابية ولا يوجد عبارات سلبية، بحيث تصحح الاستجابات من خلال خمسة بدائل يختار الطالب من بينها بديلاً واحداً، فيعطى الدرجة (٥) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق تمامًا"، ويعطى الدرجة (٤) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق بدرجة

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

كبيرة"، ويعطى الدرجة (٣) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق بدرجة متوسطة"، ويعطى الدرجة (٢) إذا كان الاختيار للبديل "تنطبق بدرجة قليلة"، ويعطى الدرجة (١) إذا كان الاختيار للبديل "لا تنطبق تمامًا"، وذلك للعبارات الإيجابية، أما العبارات السلبية فتعكس الدرجات، وبذلك تصبح أعلى درجة للمقياس (١٠٠) درجة وأقل درجة للمقياس (٢٠) درجة، والجدول (١٢) التالي يوضح عبارات كل بعد من أبعاد مقياس التمكين النفسي في صورته النهائية.

جدول (٢١): عبارات أبعاد مقياس التمكين النفسي في صورته النهائية

أرقام فقرات المقياس	أبعاد التمكين النفسي
١٣، ١١، ٥، ١٤، ١٠، ٤، ١٢	التمكين الشخصي
١٥، ١٦، ٢٣، ١٧، ٩، ٢٤	التمكين التفاعلي
٢، ٣، ١	التمكين السلوكي
٢٥، ٢٧، ٢٦، ٢٠	التمكين المعرفي

١. خطوات البحث وإجراءاته:

- ١- الاطلاع على الإطار النظري والبحوث السابقة التي تناولت متغيرات البحث.
- ٢- إعداد أدوات البحث من خلال الاستعانة بالكتابات والآراء النظرية التي تناولت متغيرات البحث، والاطلاع على الأدوات التي أعدها الباحثة، وكذلك الاستفادة من تعديلات المحكمين التي طرحوها.
- ٣- تحويل وتصميم أدوات البحث إلى نماذج إلكترونية تصلح للتطبيق الإلكتروني عبر الإنترنت، واستعانت الباحثة في ذلك بنماذج جوجل (Google Forms)، التي يتميز بسهولة الاستخدام وسرعة الوصول لأكبر عدد ممكن من أفراد العينة في وقت قصير، كما تتيح هذه النماذج في نهاية التطبيق ملفات إكسل (Microsoft Exel) يمكن من خلالها استخراج درجات أفراد العينة على أدوات البحث بكل سهولة ويسر وبدون أي أخطاء تُذكر، كما تسهل حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة في المتغيرات المختلفة.
- ٤- تطبيق أدوات البحث عبر الإنترنت على عينة استطلاعية من بعض المعلمات في

محافظة الفيوم، في الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠٢٠-٢٠٢١؛ للتأكد من صدق الأدوات وثباتها، وقد تم تطبيق أدوات البحث مع مراعاة الدقة والحرص بقدر الإمكان.

٥- بعد الانتهاء من تطبيق أدوات البحث على العينة الاستطلاعية، حُللت الاستجابات في كل أداة على حدة للتحقق من الكفاءة السيكمترية لها.

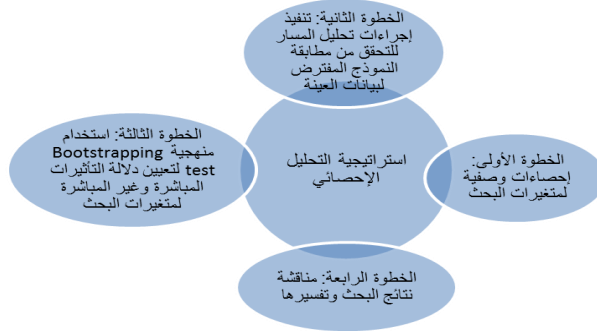
٦- تطبيق أدوات البحث على العينة الأساسية التي تتمثل في المعلمات في محافظة الفيوم في الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠٢٠-٢٠٢١. وقبل البدء في تطبيق المقاييس على هذه العينات أوضحت لهم الباحثة طبيعة البحث، والهدف منه، وضرورة اتباع التعليمات في الإجابة بأمانة، وعدم ترك أسئلة من دون الإجابة عنها، كما طلبت من أفراد العينة أن يجيبوا بعناية عن المفردات، وإعلامهم بالمدلول السيكلوجي للدرجات العالية والمنخفضة لكل مقياس منها، وبعد الانتهاء من تطبيق أدوات البحث، حُللت الاستجابات في كل أداة على حدة للتحقق من صحة فروض البحث.

خامساً: الأساليب الإحصائية:

١. معامل الارتباط (بيرسون).
٢. الإحصاءات الوصفية (المتوسط، الوسيط، الانحراف المعياري).
٣. تحليل المسار Path Analysis
٤. تحليل الدور الوسطي Meditational Analysis

نتائج البحث ومناقشتها:

يهدف البحث إلى استكشاف بنية العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي، والاعتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات؛ ولتحقيق أهداف البحث اتبعت الباحثة استراتيجية للتحليل على النحو المبين بالشكل (٦)



شكل (٦): استراتيجية التحليل الإحصائي المتبعة لتحليل البيانات

١. الخطوة الأولى: التحقق من افتراضات التحليل بواسطة مدخل النمذجة بالمعادلة

البنائية SEM

تبنت الباحثة مدخل النمذجة بالمعادلة البنائية، استعانة ببرنامج AMOS V.26 للتحقق من مدى مطابقة النموذج المفترض لبيانات العينة؛ حيث إن SEM طريقة قوية لاستكشاف العلاقات بين المتغيرات، ويعد SEM أسلوبًا إحصائيًا قويًا؛ لأنه يجمع بين نموذج قياس التحليل العاملي التوكيدي والنماذج البنائية لتحليل الانحدار في اختبار إحصائي متزامن. وقبل استخدام هذه المنهجية الإحصائية تم رصد الدرجات الخام لأدوات البحث وتبويب النتائج باستخدام برنامج SPSS V.26 تمهيدًا لإجراء التحليلات الإحصائية الوصفية لمتغيرات البحث. فتم حساب المتوسط، والانحراف المعياري، ومعامل التواء والتفطح، وإحصاءة Durbin – Watson، وتحديد ما إذا كانت البيانات تعاني من مشكلات الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة للبحث

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

اعتمادًا على قيم VIF، علاوة على مصفوفة الارتباطات البيئية بين متغيرات البحث. ويعرض الجدول (٢٢) هذه الإحصاءات لمتغيرات البحث لدى عينة البحث الأساسية.

جدول (٢٢): الإحصاءات الوصفية ومعاملات الالتواء والتفطح واختبار التعددية

الخطية وإحصاءة Durbin - Watson لمتغيرات البحث (ن = ٣٢٩)

Durbin-Watson	Tolerance	VIF	التفطح	الالتواء	الانحراف المعياري	المتوسط	المتغيرات الإحصاءات
٢,١٦٥	٠,٩٢٤	١,٠٨٢	١	١,١	٤,٧	٤٦	الاغتراب الوظيفي
	٠,٩٠٩	١,١٠٠	٠,٦٢١	٠,٧٩٧	٦	٥٠	النكاه الاجتماعي
	٠,٦٣٢	١,٥٨٢	٠,١٨٧	-	٩,١	٧٩	التمكين النفسي
	-	-	٠,٣١١	٠,٣٠٠	٨,٨	٧٦	الالتزام التنظيمي

يتضح من جدول (٢٢) ما يأتي:

١. البيانات الخاصة بمتغيرات البحث موزعة توزيعًا اعتداليًا في ضوء معامل الالتواء والتفطح؛ حيث إن معامل الالتواء والتفطح لهذه المتغيرات ينحصر ما بين ± ١ .
٢. البيانات لا تعاني من مشكلات الارتباط الخطي المتعدد MultiColinearity، حيث إن جميع قيم تفطح التباين (VIF) وقعت دون القيمة "٢,٥" أو "٥" أو "١٠" كقيم مرجعية أشار إليها باحثون مختلفون منهم (Craney & Surles (2002, 393)، وكذلك بالنسبة لقيم Tolerance.
٣. بما أن افتراضات تحليل المسار هي نفس افتراضات الانحدار الخطي، باعتباره يمثل سلسلة من خطوات الانحدار المتتابعة؛ لذا فقد قُدرت افتراضية استقلال الأخطاء التي يؤدي انتهاكها لمشكلات في التحليل، وتعتبر هذه الافتراضية عن أنه ليس هناك ارتباط متسلسل Serial Correlation (يعني أن لكل حالة نسبة خطأ تؤثر في حجم الخطأ للحالة التالية). والأخطاء هي الفروق بين الدرجة الحقيقية للحالة والدرجة المُقدَّرة باستخدام معادلة الانحدار. وحينما لا يكون هناك ارتباط متسلسل؛ فهذا يعني أن حجم البواقي لحالة ما ليس له تأثير على حجم البواقي للحالة التالية.

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

وتُستخدم إحصاءة Durbin-Watson لاختبار وجود ارتباط متسلسل بين البواقي؛ حيث إن قيمة هذه الإحصاءة تتراوح بين (صفر - ٤). وكقاعدة عامة متعارف عليها فإن البواقي لا تكون مرتبطة لو كانت قيمة إحصاءة Durbin-Watson مساوية (٢) تقريباً، والمدى المقبول يتراوح بين (١,٥٠ - ٢,٥٠). وكما هو موضح بالجدول (١٩) فإن قيمة Durbin-Watson وقعت ضمن المدى المقبول، بما يشير إلى أن البيانات لا تعاني من مشكلة تسلسل الأخطاء. وبناءً على ذلك يمكن الانتقال للخطوة الثانية من التحليل.

١. الخطوة الثانية: اختبار فروض البحث:

استخدمت الباحثة برنامج AMOS 26 لاختبار النموذج المقترح، وذلك باستخدام تحليل المسار Path Analysis لفحص مسارات التأثيرات المباشرة وغير المباشرة في النموذج، كأسلوب إحصائي يوضح احتمالات العلاقات السببية بين المتغيرات. فتم حساب مؤشرات جودة المطابقة والملاءمة الإحصائية لنموذج العلاقات السببية بين المتغيرات والبيانات الفعلية لعينة البحث، فكانت أدلة المطابقة لهذا النموذج جيدة؛ وكان النموذج الناتج بشكله النهائي مطابقاً لبيانات العينة مطابقة جيدة، وفقاً لأدلة المطابقة، ويوضح جدول (٢٣) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج النهائي.

جدول (٢٣): أدلة ملاءمة النموذج النهائي للعلاقات السببية بين متغيرات البحث مع

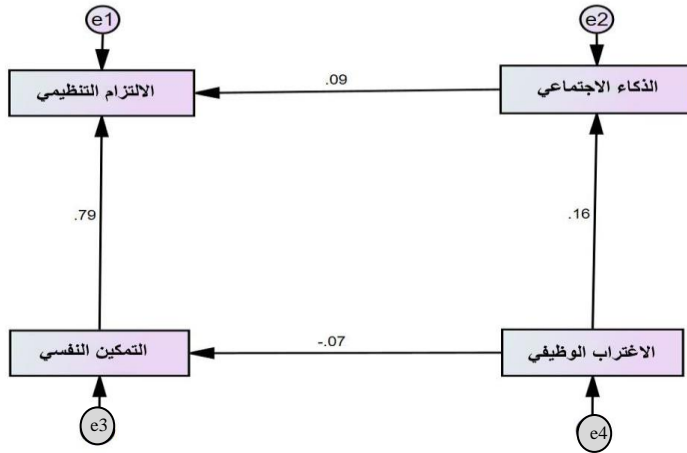
بيانات العينة الأساسية للبحث (ن = ٣٢٩)

أدلة الملاءمة									النموذج
RMSEA	CFI	TLI	IFI	NFI	GFI	CMIN/df	P	X ²	
0.104	0.980	0.939	0.980	0.974	0.994	1.455	.010	9.119	النهائي

يتضح من جدول (٢٣) أن جميع مؤشرات جودة المطابقة للنموذج النهائي تقع في المدى المثالي لها، وذلك من خلال العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها؛ حيث كانت النسبة بين كاي^٢ ودرجات الحرية (CMIN/df) مساويةً (1.455) وكانت هذه القيمة غير دالة

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

إحصائياً؛ مما يدل على عدم وجود فروق بين النموذج المقترض وبيانات البحث أو البيانات الواقعية، بالإضافة إلى مؤشر حسن المطابقة (GFI) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) ومؤشر المطابقة التزايدية (IFI) ومؤشر توكر – لويس (TLI) جميعها اقتربت من الحد الأقصى لها (واحد صحيح)، وتشير القيمة المرتفعة في هذه المؤشرات إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة؛ وبذلك فقد تدعم الفرض الأول للبحث، بالإضافة إلى مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة، فإذا كانت محصورة بين (0,05 – 0,08) فإن ذلك على أن النموذج يطابق البيانات، وإذا كانت محصورة بين (0,05 – 0,08) فإن النموذج يطابق بيانات العينة بدرجة كبيرة، أما إذا زادت قيمته عن (0,08) فيتم رفض النموذج (أسماء حمزة، 2016، 29)، وبلغت قيمته في البحث الحالي (0,104) وبذلك على أن النموذج يطابق البيانات بدرجة كبيرة جداً، ويُظهر الشكل (7) تمثيلاً تصويرياً لنموذج تحليل المسار النهائي، كما يشتمل على المسارات الدالة إحصائياً.



شكل (7) النموذج المقترض النهائي لمتغيرات البحث

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

ولاختبار الدور الواسطي استُخدمت منهجية Bootstrapping Test اعتماداً على فترات الثقة (CI 95%) بحديها الأدنى والأعلى، وتشير هذه المنهجية إلى عملية ذاتية التشغيل تستمر من دون تدخل خارجي، وهي تقنية مستخدمة على نطاق واسع لتقييم دلالة التأثيرات غير المباشرة، من خلال إنشاء عينة بحجم جديد من العينة الأصلية وتقدير الأثر غير المباشر. ويوضح جدول (٢٤) التأثيرات المباشرة direct Effects وغير المباشرة Indirect Effects والتأثيرات الكلية Total Effects لمتغيرات البحث في النموذج المساري النهائي، وكذلك استخدام منهجية "إعادة المعاينة" Bootstrapping لتقدير دلالة التأثيرات غير المباشرة لدى عينة البحث.

جدول (٢٤): التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية ودلالاتها في النموذج

المساري النهائي لمتغيرات البحث

التأثير الكلي	فترات الثقة للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة		95% CI للتأثيرات غير المباشرة	التأثير غير المباشر	قيمة ت	الخطأ المعياري لتقدير التأثير	التأثير المباشر	المسارات المفترضة
	عليا	دنيا						
***٠,٠٩٤	-	-	-	-	٢,٨٢٢	٠,٠٥٠	***٠,٠٩٤	الذكاء الاجتماعي ١ الالتزام التنظيمي ←
***٠,٧٩٢	-	-	-	-	٢٣,٧١٦	٠,٠٣٢	***٠,٧٩٢	التمكين النفسي ٢ الالتزام التنظيمي ←
٠,١٦٠***	-	-	-	-	-٢,٨٧٩	٠,٠٨٥	٠,١٥٧***	الاعتراب الوظيفي ٣ الذكاء الاجتماعي
٠,٠٧٠***-	-	-	-	-	١,٢١٠-	٠,١٣٤	٠,٠٦٧***-	الاعتراب الوظيفي ٤ التمكين النفسي ←
٠,٠٣٨-	٠,١٨٥	٠,٠٠٨	٠,٠٢	٠,٠٣٨-				الاعتراب الوظيفي ٥ الالتزام التنظيمي ←

***دال إحصائياً عند مستوى (0.001)

يتضح من جدول (٢٤) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة وهي كالاتي:

أ. التأثيرات المباشرة

١. تشير معاملات المسار (١) إلى وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للذكاء الاجتماعي في الالتزام التنظيمي؛ حيث كان معامل المسار = (٠,٠٩٤) وقيمة (ت) = (٢,٨٢٢)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد الذكاء الاجتماعي، كلما زاد الالتزام التنظيمي؛ وبذلك فقد تدعم الفرض الثاني للبحث.

٢. تشير معاملات المسار (٢) إلى وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للتمكين النفسي في الالتزام التنظيمي؛ حيث كان معامل المسار = (0.792) وقيمة (ت) = (23.716)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد التمكين النفسي، كلما زاد الالتزام التنظيمي؛ وبذلك تدعم الفرض الثالث للبحث.

٣. تشير معاملات المسار (٣) إلى وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للاغتراب الوظيفي في الذكاء الاجتماعي؛ حيث كان معامل المسار = (0.157) وقيمة (ت) = (2.879)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد الاغتراب الوظيفي، كلما زاد الذكاء الاجتماعي؛ وبذلك تدعم الفرض الرابع للبحث.

٤. تشير معاملات المسار (٤) إلى وجود تأثير مباشر سالب دال إحصائياً للاغتراب الوظيفي في التمكين النفسي؛ حيث كان معامل المسار = (-٠,٠٦٧) وقيمة (ت) = (-٢,٨٧٩)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد الاغتراب الوظيفي، كلما قل التمكين النفسي، وبذلك تدعم الفرض الخامس للبحث.

ب. التأثيرات غير المباشرة

١. تشير معاملات المسار (٥) إلى وجود تأثير غير مباشر سالب دال إحصائياً للاغتراب الوظيفي في الالتزام التنظيمي عبر متغيرين وسطين (الذكاء الاجتماعي

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

والتمكين النفسي)، حيث كان معامل المسار = (-0.38, 0) وهو دال إحصائيًا عند مستوى (01)، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد الاعتراب النفسي قل الالتزام التنظيمي. وبذلك تدعم الفرض السادس للبحث.

مناقشة النتائج:

هذا الجزء من البحث يهتم بمناقشة النتائج التي أسفرت عنها التحليلات الإحصائية المختلفة؛ وذلك في ضوء نتائج الأبحاث والدراسات السابقة وما اطلعت عليه الباحثة، استهدف البحث الحالي التحقق من صدق النموذج القائم لتحليل مسار العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين الالتزام التنظيمي، والاعتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي، والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات.

مناقشة نتائج الفرض الأول للبحث:

١. كشفت النتائج المبينة بالجدول (٢٣) صدق النموذج المفترض (شكل ١) لفحص تحليل مسار العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين الالتزام التنظيمي، والاعتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات؛ حيث أظهرت النتائج أن النموذج قد حقق جودة مطابقة عالية اعتمادًا على أدلة المطابقة المتعارف عليها بين الباحثين؛ وبذلك تحققت الفرضية الأولى للبحث. حيث أن البحث لم يُبحث من قبل - في حدود علم الباحثة- لا في الدراسات العربية والأجنبية باستثناء بحوث ودراسات سابقة درست العلاقة بين بعض المتغيرات فنجد دراسات كل من (

Nair, 2010; Tajvaran,& Seif (2017),Akar, (2018),

العتيبي (٢٠١٨) ركزت على بناء علاقات ارتباطية بين بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية، والالتزام التنظيمي، ومنها: الاعتراب الوظيفي والذي يمثل أحد هذه السلوكيات المتعلقة بالأفراد داخل المدرسة، ولكن لم تجد الباحثة دراسة واحدة درست

تحليل مسار العلاقات السببية لمتغيرات البحث مجتمعة في بحث، وقد بني النموذج

المفترض الحالي في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة التي أشارت إلى تأثير الالتزام التنظيمي بكل من الاغتراب الوظيفي، والذكاء الاجتماعي، بالإضافة إلى الدور الواسطي للذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي في العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد كشفت أدلة المطابقة في البحث الحالي عن أدلة ملاءمة جيدة للنموذج المفترض؛ لذا تحققت الفرضية الأولى للبحث.

مناقشة نتائج الفرض الثاني للبحث:

يتعلق هذا الفرض الثاني للبحث بالتأثير المباشر للذكاء الاجتماعي في الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي، ويمكن تفسير نتيجة هذا الفرض من خلال نتائج الدراسات السابقة التي اهتمت ببحث العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والالتزام التنظيمي؛ حيث أثبتت بعض الدراسات أمثال دراسات كل من: محمد سالم العمرات، ٢٠٠٤؛ غدير عبد الله حسين عبد الله جاسم، ٢٠١٢؛ جميلة كنفى، ٢٠١٥؛ رشيد خطارة، ٢٠١٩) أنه كلما زاد الذكاء الاجتماعي للمعلم، زاد الالتزام التنظيمي له داخل مدرسته.

كما يمكن تفسير نتيجة هذا الفرض، أيضاً، من خلال تفسير النظرية الضمنية للذكاء الاجتماعي بأنه يشمل أربع أفكار رئيسية، تمثل خصال الشخص الذكي اجتماعياً، وهي: أن يكون حساساً لمشاعر الآخرين، وأن يحترم حقوقهم ووجهة نظرهم، وأن يكون مخلصاً لهم ومهتماً بهم، وأن يكون شخصاً يعتمد عليه، وأن يتميز بقدر عال من المسؤولية الاجتماعية، وأن تكون لديه مهارات ووسيلة جيدة، أي يعرف كيف يتم إنجاز الأعمال، وأن يمتلك مهارات اتصال إنساني عالية الكفاية، ويستطيع أن يحدد أهدافه ولديه قدرات قيادية، وأن تتوافر لديه الكفاية الاجتماعية، والتي تشمل على عدة خصائص، يدخل فيها: تمتع الفرد بالمشاركة في الأنشطة الاجتماعية، والاندماج فيها، وأن يكون متكيفاً اجتماعياً منفتحاً على الناس أن يكون سهلاً معهم، وقوة التأثير النفسي، والتي تتمثل في مفهوم الذات الإيجابي، والاستبصار الجيد بذاته والنظرة الواقعية للحياة (محمد عزت كاتبي، ٢٠١٥، ٩٥). ومن خلال هذه النظرية يتضح أنه كلما تمتع

المعلم بصفات وخصال الشخص ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع أثر ذلك إيجاباً على التزامه التنظيمي داخل المدرسة ويحقق النتائج والأهداف التعليمية المرغوبة.
مناقشة نتائج الفرض الثالث للبحث:

يتعلق الفرض الثالث للبحث بالتأثير المباشر للتمكين النفسي في الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة، أمثال دراسات كل من: Joo& Shim, 2009; Choong, Wong & Lau, 2011; Lee& Nie, 2014; Bani et. el.,2014; Macsinga et. al.,2015; أثبتت أن التمكين النفسي له تأثير مباشر على الالتزام التنظيمي للمعلمات، فكلما امتلك المعلمات لقدرات التمكين النفسي كلما أدى ذلك إلى زيادة الالتزام التنظيمي لهم. كما يمكن تفسير هذه النتيجة، أيضاً، من خلال طبيعة التمكين النفسي والتي تعتمد على تعزيز الشعور بالفعالية الذاتية لدى المعلمين، من خلال تحديد العوامل المسببة للضعف والعمل على إزالتها، والتغلب عليها بواسطة الممارسات التنظيمية الرسمية والأساليب غير الرسمية التي تعتمد على تقديم المعلومات عن الفعالية الذاتية؛ الأمر الذي يؤثر إيجاباً على الالتزام التنظيمي للمعلم داخل المدرسة، فعندما يشعر المعلم بقيمته وقدرته على أداء متطلبات عمله بقدر من الكفاءة يزيد إحساسه بالالتزام التنظيمي، والرغبة المستمرة في الاستمرار بالعمل على أدق طريقة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة، أيضاً، من خلال نظرية التوقع والتي تفترض أن دافعية الفرد تتوقف نحو زيادة جهده في أداء مهمة معينة تناسب توقعاته، وأن هذا الجهد سوف يؤدي إلى الأداء المرغوب، بالإضافة إلى تحقيقه مستويات الأداء المرغوبة، وبالتالي يحقق التمكين النفسي للمعلمات مستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية والتي يقودها الدعم الاجتماعي والسياسي والعاطفي من الرئيس المباشر الأمر الذي يجعل الالتزام التنظيمي للمعلمات أمراً ضرورياً ومهماً في مدرستها.

يتعلق الفرض الرابع للبحث بالتأثير المباشر السالب للاغتراب الوظيفي في الذكاء الاجتماعي لدى عينة البحث الحالي، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الدراسات السابقة أمثال دراسات كل من : (Gkonou, & Poon (2004) ، Mercer (2017) ، لبنى ذياب (٢٠١٨) والتي أثبتت أن شعور المعلم بالاغتراب الوظيفي يؤثر سلبًا على الذكاء الاجتماعي لديهم.

كما يمكن تفسير النتيجة، أيضًا، من خلال مسلمة مفادها أن اغتراب المعلم وعدم رضاه عن عمله له تأثير سلبي على العديد من العوامل الخاصة بالعمل، كنسبة الغياب، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة والقيادة، ودوران العمل؛ حيث إن المعلم يواجه مجموعة من الضغوط؛ كضغوط العمل، التي تتمثل في ضغط الوقت، وغموض الدور، وصراع الدور، أو أن مطالب العمل تفوق قدراتهم، وأن عدم الاهتمام بالمعلم من حيث إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية في العمل والاستماع لشكواهم، وإهمال مشاركتهم في الإدارة يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية، ومن ثم الاغتراب عن العمل نتيجة عدم إشباع حاجاتهم؛ وبالتالي فقدان الانسجام والتأقلم مع هذا العمل، ويزيد شعور الفرد بالوحدة والعزلة، وعدم الرضا، وفقدان الحماس، واختفاء روح المبادرة، والمسئولية، مما يجعله يشعر بالاكتئاب من الاستمرار في الوظيفة، الأمر الذي يؤثر سلبًا على فهمه للآخرين من حوله، والتعامل معهم بذكاء فنجد كثير المشاحنات والصراعات مع رؤسائه في العمل؛ نتيجة شعوره المستمر بالاغتراب.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة، أيضًا، من خلال النظرية الضمنية التي فسرت الذكاء الاجتماعي حيث تناوله من خلال تمتع المعلمات ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع بعدة خصال وهي: أن يكون حساسًا لمشاعر الآخرين، وأن يحترم حقوقهم ووجهة نظرهم، وأن يكون مخلصًا لهم ومهتمًا بهم، وأن يكون شخصًا يعتمد عليه، وأن يتميز بقدر عال من المسئولية الاجتماعية، وأن تكون لديه مهارات ووسيلة جيدة، أي يعرف

كيف يتم إنجاز الأعمال، وأن يمتلك مهارات اتصال إنساني عالية الكفاية، ويستطيع أن يحدد أهدافه ولديه قدرات قيادية، وأن تتوافر لديه الكفاية الاجتماعية، والتي تشمل على عدة خصائص، يدخل فيها: تمتع الفرد بالمشاركة في الأنشطة الاجتماعية، والاندماج فيها، وأن يكون متكيفاً اجتماعياً منفتحاً على الناس أن يكون سهلاً معهم، بالإضافة إلى قوة التأثير النفسي، والتي تتمثل في مفهوم الذات الإيجابي، الاستبصار الجيد بذاته والنظرة الواقعية للحياة، وطبقاً لهذه الخصال نجد أنه في حالة شعور المعلمة بالاعتراب الوظيفي والميل إلى العزلة والعزوف عن الدخول في أي أنشطة فنجد أن كل الخصال السابق ذكرها تتجمد ولا تجد المعلمة أي مبرر لممارسة هذه الخصال وبالتالي كلما شعرت المعلمة بالاعتراب الوظيفي كلما أثر ذلك على ذكائها الاجتماعي مع زملائها داخل المدرسة.

مناقشة نتائج الفرض الخامس للبحث:

يتعلق الفرض الخامس للبحث بالتأثير المباشر السالب للاعتراب الوظيفي في التمكين النفسي لدى عينة البحث الحالي، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الدراسات السابقة أمثال دراسات كل من كرين مصطفى خالد، ٢٠١٣؛ Amedi, 2013، مرياح طه ياسين، كرباع جمانة ٢٠٢٠، كرمية توفيق ٢٠٢١ والتي كشفت عن أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي، كما توصلت النتائج إلى أن تلقي رؤساء الأقسام مستويات مناسبة من التمكين النفسي، وتمتعهم بمستويات معتدلة من الاعتراب عن العمل، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والاعتراب الوظيفي.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال طبيعة المعلمين في المجتمع المصري، حيث يعيش المعلم معاناة حقيقية من خلال تدني مستوى المعيشة، والإحساس بعدم الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى تنازل العديد منهم عن مهنة التدريس مقابل الحصول على أجور مرتفعة في مهن أخرى ربما تكون أقل من الناحية الاجتماعية، وهذا يزيد من الشعور

بالاغتراب الوظيفي لديه فيجعله يؤثر، بشكل أو بآخر، على شعوره بامتلاكه المهارات والقدرات التي تجعل منه عضواً فعالاً في مدرسته، وهذا يفسر عزوف الكثيرين عن ممارسة المهنة.

مناقشة نتائج الفرض السادس للبحث:

يتعلق الفرض السادس للبحث بتوسط كل من الذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي بشكل دال إحصائياً العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة البحث الحالي. ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال طبيعة الذكاء الاجتماعي للمعلم؛ حيث يتصف المعلم ذو الذكاء الاجتماعي المرتفع بعدة خصال، ومنها **التوافق الاجتماعي**: ويتضمن السعادة مع الآخرين، والالتزام بأخلاقيات المجتمع، ومسايرة المعايير الاجتماعية، والامتنال لقواعد الضبط الاجتماعي، وتقبل التغيير الاجتماعي، والتفاعل الاجتماعي السليم، والعمل لخير الجماعة والسعادة الزوجية؛ مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية. و**الكفاءة الاجتماعية**: وتتضمن بذل كل جهد لتحقيق الرضا في العلاقات الاجتماعية، وتحقيق توازن مستمر بين الفرد وبيئته الاجتماعية لإشباع الحاجات الشخصية والاجتماعية. و**النجاح الاجتماعي** الذي يتضمن النجاح في معاملة الآخرين ويتجلى في النجاح في الاتصال الاجتماعي مهنيًا وإداريًا. و**حسن التصرف في المواقف الاجتماعية**: ويتضمن ذلك حسن التصرف واللباقة في ضوء المعايير الاجتماعية في المواقف الاجتماعية العامة، ومواقف مختلفة؛ كالقيادة والتبعية ومواقف التفاعل الاجتماعي. وأخيرًا: **روح الدعابة والمرح**: ويتضمن ذلك القدرة على الاشتراك مع الآخرين في مرحهم ودعابتهم وظهور علامات المحبة والألفة المتبادلة مع الآخرين. وكل هذه الصفات تجعل المعلمات أكثر قدرة على الالتزام التنظيمي في حين عدم تمتع المعلمات بهذه الصفات تجعل المعلمات يعانين من الاغتراب الوظيفي وكلما زدا الاغتراب الوظيفي قل الذكاء الاجتماعي لدى المعلمات وبالتالي أثر سلبيًا على الالتزام التنظيمي للمعلمات داخل مدارسهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة، أيضاً، من خلال أن هناك علاقة بين الذكاء الاجتماعي والاعتراب الوظيفي؛ حيث إن مشاعر الاعتراب الوظيفي عندما تسيطر على المعلمات، يجعل المعلمة غير متقبلاً للآخرين، وغير قادر على فهم الآخرين ومعرفة دوافعهم وكيفية أدائهم لأعمالهم، وكيفية التعاون معهم؛ مما يجعله عاجزاً على تحقيق الأهداف المتعلقة بالعملية التعليمية، وبالتالي يؤثر سلباً على الالتزام التنظيمي. ومن الجانب الآخر نجد أن الدراسات السابقة دلت على أن الاعتراب الوظيفي يؤثر بشكل سلبي على الالتزام التنظيمي من خلال التمكين النفسي فنجد دراسات كل (Amedi, 2013) كشفت عن دور الاعتراب الوظيفي في التمكين النفسي، والتي أظهرت الدراسة أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والاعتراب من الوظيفي. وكلما زاد الاعتراب الوظيفي قل التمكين النفسي وبالتالي أدى ذلك إلى شعور المعلمات بعدم القدرة على الفاعلية الذاتية في مدراسهم وعجزهم عن تحقيق أهدافهم الدراسية وبالتالي عدم التزامهم التنظيمي.

التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي يمكن التوصية بما يلي:
- 1- يجب التركيز على التنمية المهنية لطلبة كلية التربية وخاصة في السنوات الأخيرة باعتبارهم معلمي المستقبل، وتركز هذه التنمية على تحسين المهارات المختلفة، أمثال الذكاء الاجتماعي، والتمكين النفسي حتى يوظفها فيما بعد في المدرسة التي يعمل بها فيزيد عنده الالتزام التنظيمي.
 - 2- يجب إعطاء ندوات توعوية للمعلمين داخل المدارس على أهمية الالتزام التنظيمي، والوعي بأساليب القيادة المختلفة وطرق التعامل الفعال مع كل أسلوب بالشكل الذي يحقق رضاه الوظيفي.

٣- يجب على الباحثين الأكاديميين والتربويين توظيف نتائج هذا البحث لبناء البرامج العلاجية والإرشادية للمعلمين وعلاج الاغتراب الوظيفي قبل أن يصل إلى مراحلته الأخيرة.

٤- يجب على المدراء بالمدارس الاهتمام بنتائج البحث وعقد اللقاءات مع المعلمين بالمدارس؛ حتى لا يشعروا بالمشاعر السلبية مثل: الاغتراب الوظيفي وغيرها.

٥- يجب على المرشدين الأكاديميين في المدارس مناقشة مشاكل المعلمين داخل البيئة التعليمية محاولين إيجاد نقطة اتصال بين المعلمين والجهاز الإداري بالمدرسة وبالإدارة التعليمية محاولاً إيجاد الحلول لها.

البحوث المقترحة:

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن اقتراح عدد من البحوث المستقبلية على النحو الآتي:

١- الدور الواسطي للذكاء الاجتماعي بين الاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة من الطلبة المعلمين.

٢- أساليب القيادة كمنبئ بالالتزام التنظيمي لدى عينة من رؤساء أقسام الكليات النظرية.

٣- الاسهام النسبي للمرونة النفسية، وأساليب القيادة في التنبؤ بالالتزام التنظيمي لدى عينة من مدراء المدارس الحكومية.

٤- التمكين النفسي في علاقته بالسعادة النفسية لدى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الحكومية.

٥- الإسهام النسبي للذكاء الاجتماعي، وأساليب القيادة في التنبؤ بجودة الحياة المدرسية لدى عينة من الطلاب المعلمين.

٦- العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المنبئة بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من طلبة الجامعة.

٧- البروفيل النفسي لأساليب القيادة والاغتراب الوظيفي لدى عينة من المعلمين.

قائمة المراجع العربية والأجنبية

أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم السيد أبو سبع (٢٠١٦). دور القيادة التبادلية في زيادة الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في قطاع الشركات الصناعية بالإسمايلية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية بجامعة قناة السويس- مصر*، ٩(٧٩)، ٢-٨١٥.

إبراهيم محمد المغازي (٢٠٠٣). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالأصالة والتحصيل الدراسي لدى طالبات المرحلة الثانوية. *مجلة كلية التربية بجامعة طنطا- مصر*، ١٣٦، ٣٢-١٨٢.

أحمد الخطيب (٢٠٠١). *التطوير التربوي: تجارب دولية وعربية*. الأردن : مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع.

أحمد حسين إبراهيم (٢٠١٣). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياه لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة شمال غزة. *رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، فلسطين*.

أحمد جابر حسنين (٢٠١٤). *الإحباط الإداري: الأسباب والعلاج*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أحمد دروم وفاطنة قهيري وصبرينة حمياني (٢٠١٩). أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي- دراسة ميدانية. *مجلة اقتصاد المال والاعمال - جامعة الجلفة - الجزائر*، ٣(٣)، ٤٧٧-٥٠٠.

أحمد عبد اللطيف أبو سعد (٢٠١٧). فعالية برنامج إرشادي يستند إلى التمكين النفسي في تحسين الرضا عن الحياة والأمل لدى طلبة المرحلة المتوسطة من ذوى الأسر المفككة في محافظة الكرك. *دراسات العلوم التربوية- الجامعة الأردنية* ، ١٤٩، ٤٤-١٦٤.

أحمد معاشي الظفيري، سامي محمد ملحم (٢٠١٣). الذكاء الاجتماعي للمرشدين وعلاقته باتخاذ القرار، *رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة الأردن، عمان*.

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

أحمد يحيى الزق (٢٠٠٦). علم النفس. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

أسماء سعيد الشهراني (٢٠٢٠) الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في منطقة عسير، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ١٠(٣)، ٢٧٧-٣٠٥.

أسماء عبد الله المعجب، نجلاء محمود الحبشي (٢٠١٩). أساليب التفكير وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي لدى الطالبات الموهوبات بالمرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٥(٨)، ١-٢٨.

إسماعيل الدرديري، وشدى كامل (٢٠٠١). برنامج مقترح في تدريس العلوم لتنمية الذكاء المتعدد لدى معلمات الفصل الواحد متعدد المستويات. مجلة البحث في التربية وعلم النفس- مصر، ١٤(٣)، ٧٤-١٠٨.

السيد محمد عبد الغفار (١٩٩٦). دراسة وتحليل الثقة في علاقات العمل كأساس للتعاون بين المديرين في المنظمات وأثر ذلك على السلوك والأداء-دراسة ميدانية. مجلة الدراسات المالية التجارية، جامعة بني سويف، ١٢٥، ٢-١٩٣.

إيمان فوزى شاهين (٢٠١٧). فعالية برنامج إرشادي مختصر قصير المدى قائم على اكتشاف المنفعة وتحديد الأهداف في تنمية التمكين النفسي لدى عينة من طلاب الدراسات العليا، مجلة الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١، ٥٢-٥٩.

ثائر أحمد غباري، خالد محمد أبو شعيرة (٢٠١١). القدرات العقلية بين الذكاء والإبداع. الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

جلال إسماعيل شبات (٢٠١٣). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية: دراسة حالة- جامعة القدس المفتوحة، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية- فلسطين، ٢٠، ٩٥-١٣١.

جمال سيد عبد العزيز (٢٠٠٨). دراسة تحليلية لمحددات الالتزام التنظيمي للمعلمين بالتطبيق على مدارس محافظتي القاهرة والجيزة. مجلة البحوث الإدارية- مصر، ٢٦(١)، ١٢٢-١٦٣.

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين
النفسي لدى عينة من المعلمات

حاتم عثمان الجوهري(١٩٩٩). أثر العوامل الشخصية كمتغيرات وسيطية على قوة العلاقة بين
ضغوط العمل ودرجة العلاء التنظيمي للعاملين-دراسة ميدانية بالتطبيق
على كليات جامعة القاهرة. رسالة ماجستير، كلية التجارة ، جامعة حلوان.

حامد عبد السلام زهران(٢٠٠٤). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: عالم الكتب.

حسين عبد العزيز الدريني(١٩٨٤). الذكاء الاجتماعي وقياسه في الثقافة العربية. مجلة التربية
اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم- قطر، ١٠٤، ٦٤، ١٠٧.

حمزة معتوق(٢٠١٧). أثر الأنماط القيادية على مستويات الالتزام التنظيمي. مجلة الحكمة
للدراسات التربوية والنفسية- مصر، ٢٤٧، ١١، ٢٥٧.

حنان التاجوري(٢٠١١). الاغتراب الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بن غاري
في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير ، كلية الآداب، ليبيا.

خالد الحواس(٢٠١٧). المسؤوليه الاجتماعيه وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري
المدارس الابتدائية" دراسة ميدانية بولاية المسيلة"، رسالة دكتوراه،
كلية العلوم الانسانية والاجتماعيه، جامعة محمد بوضياف، المسيله.

رمضان محمود عبد السلام(٢٠٠٠). محددات ظاهرة الاغتراب في العمل. المجلة المصرية
للدراسات التجارية- مصر، ٢٤، (٢)، ٢١٥-٢٥٢.

زهير عبد الحميد النواجحة(٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي
المرحلة الأساسية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث التربوية
والنفسية- فلسطين، ٤، (١٥)، ٢٨٣-٣١٦.

زينب محمد خليل(٢٠١٨). ما وراء المزاج لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالذكاء
الاجتماعي. المجلة التربوية- مصر، ١٧٥، ٥٣، ٢٢٦.

زينب يونس، محمد عوض(٢٠١٥). أساليب القيادة في إدارة المنظمات العامة: دراسة حالة
للتحول الإداري من المنظمات العامة أو منظمات قطاع العام إلى
المنظمات الخاضعة. مجلة النهضة، ١٦، (١)، ١٠٥-١٣٠.

سامي محمد، سناء أبوغواش، علاء أحمد، الحارث أبو حنين، راند كنعان، هيثم
درويش(٢٠٢٠). الدور الوسيط للثقافات التنظيمية في تأثير قيم العمل

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

- على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية- الأردن، ٢(٢٠)، ١٥٠-١٧٨.
- سحر عبدالغني عبود(٢٠٠٥). دراسة العلاقة بين الاحباط المهني والاعتراب لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة الإرشاد النفسي - جامعة عين شمس، ١٩، ٤١-٨٠.
- سعيد بن راشد بن علي، داود عبد الملك يحي، عبد المجيد محمد عبد الوهاب(٢٠٢٠). أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية(٥-١٠) بسلطنة عمان، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية- عمان، ٢٢، ١-٤١.
- سلامة عبد العظيم حسين ، عبد الحميد عبد الفتاح شعلان، عبيد أحمد السبكي(٢٠١٨). الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات السلوكية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٩(١١٦)، ٢٢٤-٢٤٠.
- سليمان براجي(٢٠١٩). الاغتراب الوظيفي: أسبابه وآثاره على الفرد والمجتمع. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، ٦(٢)، ٦٦٣-٦٧٥.
- سناء حامد عبد السلام(٢٠٠٤). إرشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب. القاهرة: عالم الكتب.
- سماح محمود محمود(٢٠١٦).النمذجة البنائية للعلاقات بين الحكمة والذكاء الأخلاقي والذكاء الشخصي والذكاء الاجتماعي لدى طالبات المرحلة الجامعية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٦٩، ٦٧-١٠٩.
- سوزان صالح دورزه، ديما شكري القواسمي(٢٠١٤). أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية بوزارة التعليم العلمي والبحث العلمي الأردني، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال- الأردن - ١٠(٢)، ٢٩٧-٣١٦.
- سهير عبد اللطيف أبو العلا(فبراير، ٢٠١٠). تحسين أداء العمليات الإدارية في المدرسة الابتدائية بتطبيق مدخل إعادة الهندسة: دراسة ميدانية.المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين
النفسي لدى عينة من المعلمات

التعليمية: اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي.

مصر، مركز الإرشاد النفسي – جامعة عين شمس.

سهير محمد حواله، ندى طلال جستنية(٢٠١٩). واقع الاعتراب لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة

الرياض. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، ٢٧(١)، ١٥٧-١٩٠.

شمس على السلامي(٢٠١٨). أثر الاعتراب النفسي على مستوى أداء المعلمات من وجهة

نظرهن بمكتب التعليم بالبرك في محايل عسير. مجلة كلية التربية،

جامعة اسيوط، ٣٤(٣)، ٤٢١-٤٥٩.

صبرينة حديدان(٢٠٢٠). اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بميناء جن جن

جيجل، الجزائر. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية-

السعودية، ١٢(٢)، ١-٣٥.

طارق العتيبي(٢٠١٨). الاعتراب: دراسات تأصيلية فلسفية. الرياض: دار الكتاب الجامعي

للنشر والتوزيع.

طة إسماعيل محمود(٢٠١٨). تحليل العلاقة بين الذكاء الوجداني والالتزام التنظيمي: دراسة

ميدانية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - مصر، ٣٧٥، ٢-٤٤٢.

عادل الأشوال(٢٠٠١). التغير الاجتماعي واعتراب شباب الجامعة. القاهرة: أكاديمية البحث

العلمي للنشر والتوزيع.

عادل عبد الفتاح سلامة(١٩٩٩). الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

بكلية التربية بجامعة عين شمس-دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية،

جامعة عين شمس، ٢٣(١)، ١١١.

عاطف يوسف مقابلة، سليمان محمد الطراونة، باسم على حوامدة (٢٠١٢). مستوى الاعتراب

الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من

وجهة نظرهم. مجلة جرش للبحوث والدراسات- الأردن، ١٤(٢)، ٢٣-٤٠.

عباس عبد مهدي، سناء جودت البليبيسي(٢٠٠٥). الثانوية في الأردن وعلاقتها بالالتزام

التنظيمي للمعلمين. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات-سلسلة العلوم

الإنسانية والاجتماعية - الأردن، ٢٠(٢)، ١٨١-٢٢٢.

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

عبد الحميد عبد الله العبد اللطيف (٢٠١٥). الانماط الإدارية لمديري المدارس بالاحساء وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين: نموذج جوبا منطلقاً. **مجلة العلوم التربوية-**

جامعة الملك سعود، ٣١٧، ٣-٣٨٢.

عبد الحميد عليا، عبد الحميد شلاوة (٢٠١٢). الاغتراب الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية في مدينة ورقلة: دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية في مدينة ورقلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

عبد الرحمن برقوق، هدى درنوني (٢٠١٤). الالتزام التنظيمي: المفهوم الأبعاد، والنتائج. **مجلة علوم الانسان والمجتمع - جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية**، ١٥، ١٣-٣٧.

عبد السلام محمد إبراهيم (٢٠١٥). أثر ضغوط العمل على الشعور بالاغتراب الوظيفي، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، ٦، (١)، ١٥٧-١٩٠.

عبد العزيز أحمد داود (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ. **مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس**، ٣٩، (١)، ١٩٧-٢٧٤.

عبد القادر المحمدي (٢٠٠١). **الاغتراب دراسات معاصرة**. بغداد: بيت الحكمة للنشر والتوزيع.

عبد المطلب عبد القادر حجاج (٢٠١٣). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي والاضطرابات الجسمية لدى عينة من المعلمين الوافدين والمعلمات الوافدات بدولة الكويت. **مجلة النشر العلمي - جامعة الكويت**، ٤١، (٢)، ١١-٥٠.

عبلة محمد صغير (٢٠١٨). البنية العاملية المميزة لطبيعة العلاقة بين مكونات الإبداع الوجداني ومكونات التمكين النفسي لدى المراهقين، **المجلة المصرية للدراسات النفسية**، ٢٨ (٩٩)، ٣٦٩-٣٢٥.

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

العربي فراح، جمال عبد الناصر بوتلجة(٢٠١٧). العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام

التنظيمي. مجلة البشائر الاقتصادية- جامعة طاهري محمد بشار- كلية

العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير، ٣(٤)، ١٥٥-١٧٠.

عصام على الطيب(٢٠٠٦). أساليب التفكير نظريات وبحوث ودراسات معاصرة. القاهرة: عالم الكتب.

علاء الدين كفاقي، سهير محمد سالم، عفاف عبد المحسن الكومي(٢٠٠٩). في تربية المعاقين

عقليًا. القاهرة: دار الفكر العربي.

عمار عبد الله الفريحات(٢٠١٧). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالفاعلية الذاتية لدى طلبة كلية

عجلون الجامعية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية- كلية

التربية، ١٢(٢)، ٢٠٧-٢٢٥.

غفران غالب الدهني، محمد أحمد اصوالحة(٢٠١٠). الذكاء الاجتماعي والقلق المدرسي

والاتجاهات نحو المدرسة وعلاقتها بالتكيف المدرسي. رسالة دكتوراه،

كلية التربية، جامعة اليرموك.

فايزة رويم(٢٠١٠). واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية: دراسة ميدانية، مجلة دراسات

نفسية وتربوية- مصر، ٩٦، ٥-١١٨.

فائق جواد كاظم(٢٠١٠). دور الدمج التنظيمي في تعزيز التزام العاملين. مجلة القادسية للعلوم

الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية، ١٣(٣)، ٤٤-٦١.

فتحي محسن شما(٢٠١٨). تأثير سنوات الخبرة والجنس على درجة الالتزام التنظيمي لدى

المعلمين في المدارس العربية داخل الخط الأخضر، مجلة العلوم

التربوية والنفسية- مصر، ٢(١٨)، ١٨-٢٩.

فوقيه عبد الفتاح(٢٠٠١). الذكاء الاجتماعي لمعلمة الروضة وعلاقته بكفاءة أدائها والذكاء

الاجتماعي للطفل، المجلة المصرية للدراسات النفسية- مصر ،

١١(٣٢)، ٢٩٨-٢٥٥.

فؤاد أبو حطب(١٩٩٦). القدرات العقلية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

فؤاد البهي(٢٠٠٠). الذكاء. القاهرة: دار الفكر العربي.

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

- فيروز زروخي، مختار بن عابد، محمد كربوش (٢٠٢٠). التمكين النفسي كمدخل لتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية-دراسة استطلاعية. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية- جامعة المسيلة*، ١٢(٣)، ٦٨-٨١.
- كرباع جمانة (٢٠٢٠). أهمية التمكين الإداري الحد من الاغتراب الوظيفي دراسة ميدانية في مديرية الحماية المدنية بسكرة، ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد حيدر- بسرة.
- كرين مصطفى خالد(٢٠١٣). أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لأراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهاوك، *مجلة جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد*، ٣٥(١١٣)، ٣٣١-٣٥١.
- لبنى ذياب(٢٠١٨). أبعاد الاغتراب الوظيفي في ظل النظريات الأساسية. *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية- مصر*، ٥٧، ٤٠-٦٤.
- لطيفة عثمان شعلان(٢٠١٩). التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات السعودية وأثره على صحتهم النفسية. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإنسانية- السعودية*، ٢٨(١٤)، ١٤٣-١٧٤.
- لعور عاشور ورقية معافة(٢٠١٩). التمكين النفسي استراتيجيية لتحقيق الاستقرار المهني للعامل. *مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف*، (٥١)، ٩٣-١١٩.
- ماجد على الشريدة ومحمد سيد عبد اللطيف(٢٠١٨). التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعى لدى معلمي محافظة وادى الدواسر. *المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط*، ٣٤(٤)، ٢٩٦-٣٣٣.
- محمد إبراهيم الدسوقي، محمد رزق البحيري، عبير محمد كمال (٢٠١٥). الذكاء الاجتماعى وعلاقته بالسلوك العدوانى لدى عينة من الأطفال، *مجلة البحث العلمى فى التربية- جامعة عين شمس- مصر*، ١٦(١)، ٣٨١-٣٩٨.

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين
النفسي لدى عينة من المعلمات

محمد إبراهيم عيد (٢٠٠٢). دراسة مدى إحساس بالاعتراب لدى طلاب وطالبات الفنون التشكيلية

من ذوي المستويات العليا من حيث القدرة على الإنتاج الابتكاري.

رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.

محمد حسن (٢٠٠٠). الشباب ومشكلة الاعتراب في المجتمع العربي. العراق: دار الشؤون

الثقافية العامة.

محمد حمد الحمد (٢٠٠٤). الاعتراب الوظيفي. المجلة العربية للتربية- السعودية، ٢٦٦، ٣٢٤-٢٩٥.

محمد عزت كاتبي (٢٠١٥). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالشعور بالسعادة: دراسة ميدانية على

عينة من طلبة جامعة دمشق. المجلة العربية للتربية- السعودية

١٢٦-٣٤، ٨٥،

محمد عطية الحربي (٢٠٢٠). أثر العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على

أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، مجلة البحوث التجارية

المعاصرة- سوهاج، ٣٤، (٣) ١٧٣-٢١٤.

محمد غمري الشوافي (٢٠٠٢). دور مناخ الاتصال في تشكيل الالتزام التنظيمي. مجلة البحوث

التجارية المعاصرة- سوهاج، ٢٤، (١) ٢٤٩-٣٠٠.

محمد قوجيل، نعيمة شبعوات (٢٠٢٠). دور السلوك الأخلاقي في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى

العاملين: دراسة ميدانية للعاملين بالقطب الجامعي. المجلة الجزائرية

للتنمية الاقتصادية، ٧ (٢) ٥٥، ٦٨.

محمد كعوان (٢٠١٥). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية-

الجزائر، ٥٤١، ٤٤-٥٦٣.

محمود عودة عبد الله (٢٠١٧). الاعتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى

العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الأردنية، رسالة ماجستير،

أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين.

مرباح طه ياسين، كرمية توفيق (٢٠٢١). مساهمة تمكين العاملين في الحد من الاعتراب

الوظيفي - دراسة ميدانية، مجلة آفاق للبحوث والدراسات -

الجزائر، ٤ (٢)، ٣١١-٣٢٦.

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

مرورة محروس أحمد(٢٠١٦). القصة الحركية والألعاب الصغيرة في تنمية الذكاء الاجتماعي

لدى الأطفال "برنامج مقترح"، الإسكندرية: دار المعرفة المصرية.

مشرف على العمرى(٢٠١٩).الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في

محافظة النماص، المجلة التربوية الدولية المتخصصة-

الأردن،٨(٢)،٧٤-٩٢.

منيره مسعود عوض(٢٠١٤). تصور مقترح لتفعيل الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس

الثانوية بمنطقة العزوانية بدولة الكويت، مجلة العلوم التربوية- مصر،

٢٢(٤)،٦٠٣-٦٣٦.

مها عادل الزيايدي(٢٠١١).أثر الإلتزام التنظيمي على نية ترك العمل: دراسة مقارنة بين

العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، المجلة العلمية للاقتصاد

والتجارة- جامعة عين شمس ، ٢٢٢-٤،٢٦٦.

موسى صبحى القدوة، محمود جواد الخطيب، محمود خليل أبو دف(٢٠٠٧). الذكاء الاجتماعي

لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقته بالتدين وبعض المتغيرات، رسالة

ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

ناجى محمد خشبة، حميدة محمد النجار، ميفان مجيد المهدياني(٢٠١٥). المجلة المصرية

للدراستات التجارية- جامعة المنصورة،٣٩(٣)،٤٧٩-٥٠٣.

ناهد إسماعيل الحمداني، سجي نذير الصراف(٢٠١٢). العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية

والشعور بالاعتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من معلمي

المدارس الابتدائية بمحافظة نينوى. مجلة جامعة الموصل، كلية الإدارة

والاقتصاد،٣٤(١١٠)،١٧٦-١٨٤.

ناهد السيد أحمد(٢٠١٧). المشكلات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفس اجتماعيه لدى المرأه

المصرية المعيله، مجلة كلية التربية- جامعة الأزهر، ١٧٢ (٢٢)،

١٧٢-٢٢٣.

تحليل مسار العلاقات السببية بين الالتزام التنظيمي والاعتراب الوظيفي والذكاء الاجتماعي والتمكين النفسي لدى عينة من المعلمات

نبيلة فتحى سيد(٢٠١٧). الذكاء الاجتماعي وعلاقتة بمهارات الاتصال لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية. مجلة الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٣٠٥، ٥٢، ٣٣٦.

ندا فوزى شعبان(٢٠١٢). قياس الالتزام التنظيمي المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمى مدارس الثانوية العام، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة- جامعة عين شمس، ٣٠٣، ٢، ٣٥٣.

نرفانا عبد الرحمن غيث، رشاء عبد العزيز الحارثي(٢٠١٩). أثر الاعتراب الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على المعلمات في المناطق النائية بمحافظة الطائف، مجلة مسالك للدراسات الشرعية واللغوية والإنسانية- جامعة أم القرى، ١٩٠، ٤، ٢٤٠.

نعمة عباس خضير وعدنان تاية النعيمي وفلاح تايه النعيمي(١٩٩٦). الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد، مجلة اتحاد الجامعات العربية- الأردن، ٣١، ٧٤، ١٠٥.

وفاء فتحى(٢٠٠٣). الاعتراب وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية لدى عينة من النساء المسافرات أزواجهن. المؤتمر الدولي الثالث لمركز الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي-جامعة عين شمس.

هانم مصطفى البرعى(٢٠١٨). الذكاء الاجتماعي ودوره بالانضباط الذاتي لدى الطلاب. مجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية- مصر. ٢٢، ١١، ٢٤٧.

هيام صابر شاهين(٢٠١٥). التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٣(٢٤)، ٢٦٧-٣١٢.

هيام على الفار(٢٠١١). تطوير التعليم الأساسي بمصر على ضوء متطلبات تطبيق الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، مصر.

د. رانيا شعبان الصايم مرزوق

وهمان همام السيد، أحمد عبد المالك أحمد، عزة محمد سليمان(٢٠١٨). الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين، مجلة دراسات تربوية واجتماعية- كلية التربية- جامعة حلوان، ٢٤(٣)، ٩٣٣-٩٦٤.

ياسر فتحى المهدي(٢٠٠٧). تمكين المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مصر: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢(٣١)، ٩-٥٦.

يمينة بوقندورة، سامية إبرييم(٢٠١٩). واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية- جامعة أم البواقي،(١)، ٨٤-١٠٤.

يوسف عبد عطيه بحر، مياسه سعيد محمد أبو سلطان(٢٠١٣). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات- فلسطين، ٥(٣١)، ١٧٨-٢١٣.

ثانيا : المراجع الأجنبية:

Awang, A. (2017). Work alienation intervention in job-related tension, role overload and work effort, *Revista de Administração de Roraima-RARR*, 7(2), 268-296.

Saa, J. W. A., & Abu Samra, M. A. (2019). The Reasons of Job Alienation among the Faculty Members of Hebron & Al-Quds Universities. *World Journal of Education*, 9(2), 65-72.

Adekola,B.(2012).The impact of organizational commitment on job satisfaction:Astudy of employees at Nigerian UniversitieS,*International Journal of Human Resource studies*,2(2),1-17.

Amedi,G.(2013). The Effect of Psychological Empowerment in Job Alienation: An Exploratory Study of a Sample of Heads of Scientific Departments' Opinions in University of Dohuk, *journal of tanmiyatal – rafidain* .35(113),pp.331-351.

Bani,M.,Yasoureini,M.&Mesgarpour,A.(2014). A study on relationship between employees' psychological empowerment and organizational commitment.Quarterly Publication,4(6),pp.1197-1200. Available in: www.GrowingScience.com/msl

- Barton, H., & Barton, L. (2011). Trust and psychological empowerment in the Russian work context, *Journal of Human Resource Management Review*, 21, 201-208.
- Becker, P. A. (2020). *Work alienation and disengagement: Sexual harassment and Uber. The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, Verlag London: Springer.
- Bessa, I., Charlwood, A., & Valizade, D. (2021). Do Unions Cause Job Dissatisfaction? Evidence from a Quasi-Experiment in the United Kingdom, *British Journal of Industrial Relations*, 59(2), 251-278.
- Bowen, D. E., & Lawler III, E. E. (1995). Empowering service employees. *MIT Sloan Management Review*, 36(4), 73.
- Bowen, D. E., & Lawler III, E. E. (2006). The empowerment of service workers: What, why, how, and when. *Managing innovation and change*, 33, 155-169.
- Çetinkanat, A. C., & Kösterelioglu, M. A. (2016). Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers, *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1778-1786.
- Cevat, C. (2000). Teachers organization commitment in educational organization, *National Forum of Teacher Education Journal*, 10(3), 1-23.
- ÇİFTÇİ, D. Ö. (2021). Emotional exhaustion as a mediator among workplace loneliness, work alienation and turnover intention. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 24(2), 93-106.
- Chen, H. F., & Chen, Y. C. (2008). The impact of work redesign and psychological empowerment on organizational commitment in a changing environment: An example from Taiwan's state-owned enterprises. *Public Personnel Management*, 37(3), 279-302.
- Choong, Y. O., Wong, K. L., & Lau, T. C. (2011). Psychological empowerment and organizational commitment in the Malaysian private higher education institutions: A review and research agenda. *Academic Research International*, 1(3), 236-245.

- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment, *Journal of Human Resource Management Review*, 17, 336-354.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- Dhillon, M. (2019). Alienation among School Teachers In Relation To Job Satisfaction and Self-Esteem, *International Journal of Arts Humanities and Social Sciences Studies*, 4(8), 74-80.
- Durrah, O. (2020). Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector, *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 811-824.
- Garg, N., Jain, A., & Punia, B. K. (2020). Gratitude, social intelligence, and leadership among university teachers: mediation and moderation analysis, *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 368- 388.
- Gökyer, N. (2018). Organizational Commitment of High School Teachers, *Journal of Education and Training Studies*, 6(n3a), 115-125.
- Jeloudar, S. Y., & Yunus, A. S. M. (2011). Exploring the relationship between teachers' social intelligence and classroom discipline strategies, *International Journal of Psychological Studies*, 3(2), 149.
- Joo, B. K., & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human resource development international*, 13(4), 425-441.
- Jun, S. Y., Rho, H. J., & Lee, J. H. (2014). The impact of organizational justice, empowerment on the nursing task performance of nurses: Focused on the mediating effect of job satisfaction and organizational commitment, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(2), 55-66.
- Herzig, A., Lorini, E., & Pearce, D. (2019). *Social intelligence*, Verlag London: Springer.
- Hu, C., Baranik, L. E., Cheng, Y. N., Huang, J. C., & Yang, C. C. (2020). Mentoring support and protégé creativity: examining the moderating roles of job dissatisfaction and Chinese

- traditionality, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(3), 335-355.
- Illiffe, S., & Manthorpe, J. (2019). Job dissatisfaction, 'burnout' and alienation of labour: undercurrents in England's NHS, *Journal of the Royal Society of Medicine*, 112(9), 370-377.
- Kadiresan, V., Selamat, M., Selladurai, S., Ramendran, Ch., & Mohamed, M. (2015). Performance appraisal and training and development of human resource management practices (HRM) on organizational commitment and turnover intention, *Journal of Asian Social Science*. 11(24), 162-176.
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals, *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251-259.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5), 413-422.
- Kanungo, R. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business, *Journal of Business Ethics*. 11, pp.413-422.
- Kerse, G., & Babadag, M. (2019). A path from bullying at work to alienation: a multi-level view. *Management Research Review*, 42(10), 1201-1215.
- Khany, R., & Tazik, K. (2016). On the relationship between psychological empowerment, trust, and Iranian EFL teachers' job satisfaction: The case of secondary school teachers, *Journal of Career Assessment*, 24(1), 112-129.
- Koçoglu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country-Turkey. *Global Business and Management Research*, 6(1), 24-36.
- Korumaz, M., KILIC, G. N., & KOCABAS, I. (2020). School Culture as a Predictor of Teachers' Alienation at Schools. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 40-56.
- Kosmitzki, C., & John, O. P. (1993). The implicit use of explicit conceptions of social intelligence. *Personality and individual differences*, 15(1), 11-23.

- Kuok-Kanen, L., & Leino-Kilpi, H. (2001). The qualities of an empowered nurse and the factors involved, *Journal of Nursing Management*, 9(5), 273-280.
- Lane, R. D. (2000). Levels of emotional awareness: Neurological, psychological, and social perspectives. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 171–191). Jossey-Bass.
- Lee, A. N., & Nie, Y. (2014). Understanding teacher empowerment: Teachers' perceptions of principal's and immediate supervisor's empowering behaviours, psychological empowerment and work-related outcomes. *Journal of Teaching and teacher education*, 41, 67-79.
- Lee, A. N., & Nie, Y. (2017). Teachers' perceptions of school leaders' empowering behaviours and psychological empowerment: Evidence from a Singapore sample. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(2), 260-283.
- Macsinga, I., Sulea, C., Sârbescu, P., Fischmann, G., & Dumitru, C. (2015). Engaged, committed and helpful employees: The role of psychological empowerment, *Journal of Psychology*, 149(3), pp. 263-276.
- McShane, S., & Glinow, V. (2007). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Irwin, 5th Edition.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Myznikov, A., Zheltyakova, M., Korotkov, A., Kireev, M., Masharipov, R., Jagmurov, O. D., ... & Votinov, M. (2021). Neuroanatomical correlates of social intelligence measured by the Guilford test, *Brain topography*, 34(3), 337-347.
- Nadi, M., & Shojaee, M. (2019). Relationship between perception of bullying in the workplace, job self-alienation, organizational support with the Intention to Leave Work and the role of mediator of forced citizenship behavior, *Journal of Applied Sociology*, 30(1), 167-188.

- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision. J. WORKPLACE RIGHTS*, 14(3) 293-309,
- Nelson, L., & O'donohue, W. (2006). *Alienation psychology and human resource management, Refereed paper proceedings of the 2p nap Australian center for research in employment and work. (ACREW)*, Prato: Italy.
- Nie, Y., & Lee, A. (2014). Understanding teacher empowerment: Teachers' perceptions of principal's and immediate supervisor's empowering behaviours, *psychological empowerment and work-related outcome*. ScienceDirect. pp.67-79. Available in: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.03.006>.
- Ode, J. E., & Asakpa, R. O. (2021). Job dissatisfaction among fine and applied arts teachers in nigerian schools: causes, consequences and way forward, *Mosogar Journal of Vocational and Technical Education*, 1(1), Retrieved from <https://mojovte.net/index.php/Journal/article/view/10>.
- Patterson, L. (2013). *Fostering strengths in Incarcerated Youth: The development of a measure of psychological empowerment in Oregon Youth authority correctional facilities. Doctoral dissertation*, Portland State University.
- Perry, A. (2013). *Effect of demographic factors on empowerment attributions of parents of children with autistic spectrum disorders, Doctoral dissertation*. The University of Alabama.
- Pinto, J., Faria, L., & Taveira, M. (2014). Social intelligence in Portuguese students: differences according to the school grade, *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 116, 56-62.
- Rafiq, M., & Ahmed, P. (1998). Customer-Oriented Framework For Empowering Service Employees, *The Journal Of Services Marketing*, 12(5), 379-396.
- Ramadhani, A. (2021). *Optimism and Pessimism in Asia VS Brat Book, Doctoral dissertation*, UMSU university.
- Ricard, L. M., Klijn, E. H., Lewis, J. M., & Ysa, T. (2017). Assessing public leadership styles for innovation: A comparison of Copenhagen, Rotterdam and Barcelona. *Public Management Review*, 19(2), 134-156.

- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership, *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Seif, M. H., Zare, V., & Tajvaran, M. (2017). The causal model of relationship between Organizational justice and Job involvement with an emphasis on the mediating role of Organizational trust and Job values among physical education teachers in shiraz city, *science research Journal*, 7(13),43-52.
- Senek, M., Robertson, S., Ryan, T., King, R., Wood, E., Taylor, B., & Tod, A. (2020). Determinants of nurse job dissatisfaction-findings from a cross-sectional survey analysis in the UK, *BMC nursing*, 19(1), 1-10.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors, *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675-712.
- Singh, M., & Sarkar, A. (2019). Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior, *Management Research Review*,42(4), 521-538.
- Spreitzer,G.(1995).Psychological empowerment in the workplace:Dimensions,measurement and validation, *Academy of Management Journal*,38(5),1442-1465.
- Spreitzer,M.(1995).Psychological Empowerment in the Workplace:Dimension,Measurement and Validation, *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Susanty,A.&Mirodipto,(2013).Analysis of effect attitude toward works,Organizational commitment,And job satisfaction,on employees job performance: Case study in electronic company, *European Journal of Business and Social Science*,1(10),15-24.
- Thien, L. M., Razak, N. A., & Ramayah, T. (2014). Validating teacher commitment scale using a Malaysian sample. *Sage open*, 4(2), 1-9.
- Thorndike, R. L., & Stein, S. (1937). An evaluation of the attempts to measure social intelligence, *Psychological Bulletin*, 34(5), 275.
- Thomas,K.&Velthouse,B.(1990).Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation.*Naval*

-
- Postgraduate School*.pp.666-681. Available in:
<http://hdl.handle.net/10945/45984>.
- Torabi, Z. (2021). Investigating the relationship between social intelligence of marketing managers on organizational learning of staff of insurance centers in Isfahan, *Journal of Engineering in Industrial Research*, 2(1), 36-43.
- Vandenberg, F. (2003). Working out marx: Marxism and the end of the work society, *Thesis Eleven*, 69, 21-46.
- Vinokurov, L. V., & Kozhina, A. A. (2020). The contribution of individual psychological features to the determination of the phenomenon of work alienation, *Behavioral Sciences*, 10(1), 34.
- Walker, R. E., & Foley, J. M. (1973). Social intelligence: Its history and measurement, *Psychological Reports*, 33(3), 839-864.
- Wang, F. Y., Ye, P., & Li, J. (2019). Social intelligence: The way we interact, the way we go, *IEEE Transactions on Computational Social Systems*, 6(6), 1139-1146.
- Wang, J. L., Zhang, D. J., & Jackson, L. A. (2013). Influence of self-esteem, locus of control, and organizational climate on psychological empowerment in a sample of Chinese teachers, *Journal of Applied Social Psychology*, 43(7), 1428-1435.
- White, E. M., Aiken, L. H., & McHugh, M. D. (2019). Registered nurse burnout, job dissatisfaction, and missed care in nursing homes, *Journal of the American Geriatrics Society*, 67(10), 2065-2071.
- Yahyazadeh-Jeloudar, S., & Lotfi-Goodarzi, F. (2012). The relationship between social intelligence and job satisfaction among MA and BA teachers, *International Journal of Educational Sciences*, 4(3), 209-213.
- YILDIRIM, S. K. The Effect of Organizational Learning on Job Alienation: A Study in the Tourism Industry. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(29), 1596-1612.
- Yorulmaz, Y. I., Altinkurt, Y., & Yilmaz, K. (2015). The Relationship between Teachers' Occupational Professionalism and Organizational Alienation. *Online Submission*, 4, 31-44.
- Zimmerman, M. A. (2000). *Empowerment theory*. In *Handbook of community psychology* (pp. 43-63). Springer: Boston, MA.
-