

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف في ضوء

### بعض المتغيرات الديموغرافية<sup>١</sup>

أ.م.د/أيمن منير حسن علي الخصوصي<sup>٢</sup>

#### ملخص البحث:

هدف البحث إلى التحقق من إمكانية التنبؤ بالنجاح المهني من خلال المتغيرات النفسية (الذكاء الروحي واليقظة العقلية والتمكين النفسي) لدى (٤٥٥) معلماً ومعلمة بالأزهر الشريف، ومعرفة أكثر تلك المتغيرات اسهاماً في النجاح المهني، وتحديد ما إذا كان هناك فروق في النجاح المهني ترجع إلى (النوع، سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية)، وجمعت البيانات من خلال أربعة مقاييس خاصة بتلك المتغيرات البحثية سألقة الذكر، وتحليل البيانات إحصائياً توصلت النتائج إلى أن المتغيرات النفسية المدروسة تتنبأ بالنجاح المهني لكن بدرجات متفاوتة وأن التمكين النفسي هو أكثر تلك المتغيرات تنبؤاً وإسهاماً بنسبة (٣٧,٧%) من التباين الكلي في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف، وعدم وجود فروق في النجاح المهني ترجع إلى النوع (ذكور وإناث)، ووجود فروق في النجاح المهني وفق المرحلة التعليمية (الابتدائية والإعدادية) لصالح معلمي المرحلة الإعدادية، ووجود فروق في النجاح المهني طبقاً لسنوات الخبرة بين (الأقل من "٢٠" عام، والأكثر من "٢٠" عام)، وذلك في اتجاه الخبرة الأكثر من "٢٠" عام، كما أسفر البحث عن بعض التوصيات والمقترحات البحثية.

الكلمات المفتاحية: النجاح المهني، الذكاء الروحي، التمكين النفسي، اليقظة العقلية.

#### مقدمة:

يُعد المعلم هو العنصر الأساسي والمهم الذي لا يمكن نجاح العملية التعليمية بدونه، وفي الوقت الحاضر أصبح دوره لا ينحصر في مسؤوليته لتحقيق الأهداف التربوية، ونقل المعلومات والمعارف، وكونه مرشداً وموجهاً لطلبته فحسب؛ بل امتد ليشمل التنمية الذاتية والانفتاح على كل جديد، والمرونة التي تمكنه من التطور والتكيف مع مستحدثات العصر الحالي.

<sup>١</sup> تم استلام البحث في ٢٠٢٢/١/١٥ وتُررر صلاحيته للنشر في ٢٠٢٢/٢/٢٧

<sup>٢</sup> أستاذ مساعد بقسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي -كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر.

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

ولذا فقد أولت نظم التعليم على اختلاف فلسفاتها أهمية وعناية فائقة بالارتقاء بمستوى المعلم المهني؛ إدراكاً منها بأن زيادة فاعليته وتطور أدائه المهني ينعكس على فاعلية النظام التربوي، ومخرجات العملية التعليمية (الغنيم، ٢٠١١، ص ٣). ونجاح المعلم في مهنته ضرورة - شخصية ومؤسسية ومجتمعية في آن واحد- فالفائدة لا تعود عليه فحسب نتيجة لنجاحه في مهنته بل تعود بالدرجة الأولى على المتعلمين، وعلى العملية التعليمية؛ بل وعلى المجتمع ككل.

ويُعد النجاح المهني<sup>٤</sup> Professional success في مجال التعليم أحد الاتجاهات الحديثة التي تقدم رؤية جديدة للعملية التعليمية، وهو وسيلة لتلبية حاجات الأفراد للإنجاز والتحكم في مسارهم المهني، كما أن المعلمين الناجحين في مهنتهم يطورون استراتيجيات مناسبة للتعلم.

وثمت عدد من العوامل العقلية وغير العقلية المسهمة في النجاح المهني لدى العاملين كسمات الشخصية المتمثلة في: العصائية والانفتاح على الخبرة والتفاني، وكذا أسلوب التفكير العملي (متولي، ٢٠١٤). بالإضافة إلى عدد من المتغيرات التي يُعتقد أنها أكثر ارتباطاً بالنجاح المهني بالنسبة للمعلم: كالدافعية، والكفاءة، والمبادرة، والابتكارية، والمرونة، وسمات الشخصية، والمناخ التنظيمي (Ramdhani et al, 2020,7745). ويعد الذكاء أحد أكثر المتغيرات ارتباطاً بالنجاح المهني؛ حيث أسفرت نتائج بعض الدراسات عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الذكاء الانفعالي والنجاح المهني (Gilar et al., 2015; Guy, 2018; Liu,2018; Urquijo et al., 2019; Steinbock,2019) ، ويُعد الذكاء الروحي Spiritual Intelligence أحد أبرز أنواع الذكاءات الذي ظهر في الآونة الأخيرة، والذي تم تطويره في ضوء الاهتمام العالمي لعلماء النفس بمجال الدين والروحانية ودمج بني الذكاء والروحانية في هيكل جديد (Emmons, 2000). وحظي الذكاء الروحي باعتباره أحد المجالات المرتبطة بتحقيق الذات باهتمام كبير من قبل علماء النفس (Zohar & Marshall, 2000) وتم التأكيد على الدور التنبئي للذكاء الروحي ليس فقط في تحسين الصحة العقلية، ولكن كعامل مهم في جودة الحياة المهنية ورضا الموظفين عن العمل (خليل وسالم، ٢٠١٥، Nodehi & Nehardani,2013) كما أنه يساعد الأفراد في بيئة العمل على أن يصبحوا أكثر إبداعاً، ويحسن من رضاهم نحو المهنة (Kumar,2016). وتعزيز الذكاء الروحي بداخل المؤسسات التعليمية يؤدي إلى نجاحها

<sup>٣</sup> اتبع الباحث التوثيق العلمي للمراجع وفق الإصدار السابع من دليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس APA-7.  
<sup>٤</sup> استخدم العديد من الباحثين مفهومي النجاح الوظيفي والرضا الوظيفي كمترادفين للنجاح المهني، في حين ضمن البعض الآخر الرضا الوظيفي كأحد جوانب النجاح المهني الشخصي وذلك في العديد من المجالات غير المجال التعليمي؛ إلا أن الباحث الحالي استخدم مصطلح النجاح المهني لكونه أعم وأشمل من المصطلحين سالف الذكر.

واستدامتها على المدى الطويل، ورفاهية موظفيها، ورضاهم عن المهنة (Ellison,1983; Mitroff & Denton,1999; Hall,2020).

وعلى الجانب الآخر فإن المعلم الناجح في مهنته ينبغي أن يكون منتهباً للأحداث الحياتية متابعاً لها لحظة بلحظة، وعلى درجة من الوعي والانتباه والتركيز على كل الأحداث الإيجابية أو السلبية وهو ما يعرف باليقظة العقلية Mindfulness والتي تُعد من المفاهيم الإيجابية في علم النفس المعاصر، والتي شهدت اهتماماً متزايداً من الباحثين في السنوات الأخيرة؛ لما لها من أهمية كبيرة للأفراد في مجال العمل؛ حيث تسهم في زيادة الوعي، وحل المشكلات التي تواجه الأفراد في البيئة التعليمية (الشلوى، ٢٠١٨، ص ٥). وبخاصة للمعلمين؛ حيث أوضح كل من Crane et al., (2010) أن اليقظة العقلية تساعد المعلمين على التصرف الواعي تجاه أفكارهم الشخصية مما لا يؤثر على إصدارهم الأحكام في المواقف الحالية، وتزيد من تقّيمهم في أنفسهم وقدراتهم، وآدائهم المهني. وفي هذا الصدد يشير(Chaskalson (2011 إلى أن بيئة العمل التي يسود فيها اليقظة العقلية تتسم بالمستويات المنخفضة من الصراع المهني، وبالقليل من ضغوط العمل "الضغوط المهنية"، وبالمستويات المرتفعة من المرونة والاندماج والنجاح المهني وزيادة الإنتاجية.

وفي الإطار ذاته أوضح (Bernay(2014 أن اليقظة العقلية ضرورية للمعلمين حيث تنمي لديهم الرفاهية الشخصية، وتخفف الإجهاد وتجعلهم أكثر تركيزاً لتخطيط دروسهم، ومراعات احتياجات طلابهم، وتعزز من احتفاظهم وبقائهم في مهنتهم، كما أنها تقلل من ضغوط العمل.

ونظراً لأن أحداث الحياة بتحدياتها ومشكلاتها تنعكس حتماً على مختلف الجوانب الشخصية للمعلم، فإن المعلم الناجح قد يتمكن من التعامل مع الضغوط الحياتية والمهنية التي يتعرض لها وإدارتها بكفاءة. وينبغي عليه أن يشعر بالمسؤولية التي تقع على عاتقه، وأن يكون مهيباً نفسياً بأن العمل الذي يؤديه ذات معنى وقيمة شخصية له، وأن يكون مسؤولاً مسؤولية تامة عن تطوير نفسه مهنيًا وعن نتائج آدائه، وهو ما أطلق عليه الباحثين مصطلح التمكين النفسي Psychological Empowerment، ويشير ناميدي (٢٠١٣، ص ٣٣٤) إلى أن التمكين النفسي من الموضوعات الجديرة بالبحث ولا سيما في العملية التعليمية لما له من أثر فعال على تحسن الأداء المهني، كما يؤثر في دوافع العاملين ومواقفهم تجاه العمل، ويولد لديهم الإحساس بأهمية العمل والجدارة في تأديته.

يتبين مما سبق أنه من الضروري دراسة متغير النجاح المهني للمعلمين في علاقته ببعض المتغيرات النفسية المرتبطة به، وذلك لفهمه بصورة أكبر من حيث معرفة أي المتغيرات النفسية

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

أكثر ارتباطاً به وإسهاماً فيه. وفي هذا السياق يشير كل من (Cha et al. (2017) إلى أهمية تحديد بعض المتغيرات النفسية المنبئة بالنجاح المهني لدى المعلمين، وأن البحث في مثل هذا الموضوع يكتسب في الوقت الحالي أولوية في المجال التربوي المهني.

وبمراجعة الدراسات والأبحاث التي اهتمت بدراسة أثر المتغيرات الديموغرافية مثل: النوع والمرحلة التعليمية وعدد سنوات الخبرة على النجاح المهني فقد كشفت النتائج عن وجود تضارب، فبالنسبة لمتغير النجاح المهني للنوع (ذكور-إناث)، فقد أظهرت نتائج دراسة الزيودي والزلغول (٢٠٠٨)، ودراسة (Sari (2004) وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، أما متولي (٢٠١٤) فقد توصلت لنتائج دراسته إلى عدم وجود فروق في النجاح المهني وفقاً للنوع (ذكور-إناث)، كما أسفرت أيضاً دراسة خليل وسالم (٢٠١٥)، ودراسة (Nodehi and Nehardani (2013) عن عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي ترجع للنوع (ذكور وإناث)، في حين توصلت دراسة عبد الرحمن (٢٠٢٠)، ودراسة (Toropova et al. (2021) إلى أن الرضا الوظيفي كان أكثر وضوحاً بالنسبة للمعلمين الذكور. وبالنسبة لدور السن وعدد سنوات الخبرة في النجاح المهني، فقد توصلت نتيجة دراسة متولي (٢٠١٤) إلى وجود فروق بين فئة الخبرة الأقل من خمس سنوات وفئة الخبرة الأعلى من خمس سنوات في اتجاه الفئة الأعلى في الخبرة، وعلى العكس من ذلك توصلت نتيجة دراسة شعيب (٢٠١٣) إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي للمعلمين ترجع إلى عدد سنوات الخبرة، في حين أسفرت دراسة خليل وسالم (٢٠١٥) إلى وجود فروق في الرضا المهني لصالح الخبرة الأعلى من (٦-١٠) سنوات مقارنة بسنوات الخبرة الأقل. وتوصلت دراسة عطيه (٢٠١٦) إلى وجود تأثير لعامل السن والخبرة العملية في الإحساس والشعور بدرجة أعلى بالنجاح المهني، في حين أظهرت دراسة راضية وصرداوي (٢٠١٧) عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي كأحد الأبعاد المكونة للنجاح المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الثانوية ترجع للمؤهل والجنس وسنوات الخبرة.

أما دراسة الريح (٢٠١٨) فقد أظهرت عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي ترجع إلى النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. أما حسن (٢٠٢٠) فتوصلت لنتائج دراسته إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر من عشر سنوات، وبالنسبة للمرحلة التعليمية فقد أظهرت نتيجة دراسة أبو النور ومحمد (٢٠١٦) إلى أن الرضا الوظيفي للمعلم يزداد في حالة تدريسه في المراحل التعليمية الأعلى. أما دراسة حجازي (٢٠١٩) فقد توصلت إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي للمعلمين ترجع إلى المرحلة الدراسية (ابتدائي-إعدادي-ثانوي).

## مشكلة البحث:

ركزت معظم اهتمامات البحوث والدراسات التي تمت في العقدين الماضيين على دراسة وبحث متغير النجاح المهني في مجالات: الطب، والإدارة، والاقتصاد، والعلوم السياسية، وتكنولوجيا المعلومات، وشركات الاتصالات، والبنوك، وشركات المياه والطاقة، ومع عينات متنوعة: كالأطباء، والمرضى، وموظفين بالجامعة، وموظفي تكنولوجيا المعلومات، وعاملين في شركات المياه، ومديري المدارس، ومديرين بالميناء البحري، والمديرين بالبنوك التجارية، والعاملين في شركات الاتصالات (Alzyoud,2017; Buddeberg – Fische et al., 2008; Koekemoer & Crafford,2019; Liu et et.,2015; Mehdipour et al.,2018; Priyatin, 2020) ودراسات كل من (الدمناوي، ٢٠٢٠؛ النجار، ٢٠١٧؛ جاد وآخرون، ٢٠١٥؛ نجم وآخرون، ٢٠١٧)؛ إلا أنه لوحظ قصور في دراسة وبحث مفهوم النجاح المهني في المجال الأكاديمي؛ حيث لم تتم دراسته بالشكل الكافي، وبخاصة لدى فئة المعلمين الذين يُعدون أبرز عناصر المنظومة التعليمية في الوطن العربي؛ فهم الذين يعلمون الثروة البشرية المستقبلية للأمة (جامعة الدول العربية، ٢٠٠٩، ص٧). وكان من الضروري أن يولي الباحثون في المجتمعات العربية أهمية أكثر لبحث ودراسة مفهوم النجاح المهني بالنسبة للمعلم.

وفي هذا الصدد يشير (Gubler et al., (2019 إلى ندرة التركيز على النجاح المهني في المجال التربوي، وإلى أن بحوث النجاح المهني الحالية قد تعاملت مع مجالات متنوعة وعديدة ومع مجموعة ضيقة ومحددة مسبقاً من جوانب النجاح المهني الموضوعي (مثل الراتب) وكالرضا الوظيفي كأحد جوانب النجاح المهني الشخصي. ولذا فقد لفت Toropova et al. (2021,p.72) الانتباه إلى أهمية بحث النجاح المهني للمعلمين؛ مدللًا بمشكلة نقص المعلمين في العديد من المجتمعات، وبأن النجاح المهني للمعلمين يرتبط باحتفاظهم بوظائفهم، وبأنه يساهم أيضاً في رفاهيتهم ورفاهية طلابهم، ويسهم في التماسك المدرسي العام، وتعزيز مكانة مهنة التدريس. ولذا فقد اهتم الباحث الحالي بدراسة بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني وبخاصة لدى معلمي الأزهر الشريف. وذلك في الوقت الذي أوضح فيه كل من (Ng et al. (2005,p.399 أهمية بحث ودراسة المتغيرات المساعدة والمسهمة في النجاح المهني علاوة على دراسة الفروق بين الجنسين في التطور المهني. وفي هذا السياق أشار كل من (Gilar et al.(2015,p.101. إلى أن كثيراً من المتغيرات التي تسهل النجاح المهني في مجال العمل لم يتم تضمينها في العديد من الدراسات والأبحاث.

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف .

ونظرا للتحديات التي يواجهها المعلمون في الوقت الحاضر في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية والرضا عنها (Sirgy & Lee, 2018). وبخاصة أن المعايير الموضوعية للنجاح المهني مثل: الراتب قد لا تؤدي إلى وضع اجتماعي واقتصادي يسمح للمعلمين بالوفاء بمسئولياتهم (Parkes & Langford, 2008)، وقد تكون الأحوال الاقتصادية المتدنية للمعلمين السبب في ذلك؛ حيث أن رواتب المعلمين في العديد من دول العالم أقل بكثير من رواتب المهن الأخرى ولعل هذا السبب في التأثير السلبي على اندماجهم وانخراطهم في العمل؛ وانخفاض مستويات آدائهم ونجاحهم المهني (Liu et al., 2000) .

وعلاوة على أن الدراسات والأبحاث في البيئتين الأجنبية والعربية التي تناولت متغير النجاح المهني بالدراسة والبحث لم تهتم بدراسته في مهنة التدريس، ويدعم ذلك كل من Gubler et al. (2019,p.3) بقولهم "أنه لا يُعرف سوى القليل حول النجاح المهني للمعلمين، وتُعد الدراسات حول هذا المصطلح للمعلمين نادرة وغالباً ما تفقر إلى الوضوح المفاهيمي". وفي حدود اطلاع الباحث - لم يتم العثور على أي دراسة ربطت بين متغيرات البحث الحالي وبخاصة المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع بالرغم من أهمية الذكاء الروحي واليقظة العقلية والتمكين النفسي والعلاقة المنطقية التي تربطهما مع النجاح المهني.

ومن هذا المنطلق يود الباحث الحالي سد هذه الثغرة البحثية من حيث ندرة الدراسات التي تبحث في المتغيرات أو العوامل المسهمة في التنبؤ بالنجاح المهني، وأيضا ندرة الدراسات العربية التي تطرقت لدراسة متغير النجاح المهني في المجال الأكاديمي وبخاصة لدى المعلمين بالأزهر الشريف باستثناء دراسة (شبيب، وعمر، ٢٠٢١).

وانطلاقاً من الجدلية والتباين في نتائج الدراسات والأبحاث يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤلات الآتية والتي تتمثل في:

- ١- هل يمكن التنبؤ بالنجاح المهني من (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، التمكين النفسي) لدى معلمي الأزهر الشريف؟
- ٢- هل يسهم أحد المتغيرات النفسية المدروسة (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، التمكين النفسي) بدرجة أكبر من غيره في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الأزهر الشريف في النجاح المهني تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث)؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف تعزى لمتغيري المرحلة التعليمية (ابتدائي- إعدادي - ثانوي)، وسنوات الخبرة: أقل من (١٠) أعوام -

من (٢٠:١٠) عام - أكثر من (٢٠) عام.

### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التحقق من إمكانيه التنبؤ بالنجاح المهني من (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، والتمكين النفسي)، ومعرفة أكثر تلك المتغيرات إسهاماً في النجاح المهني، وتحديد ما إذا كان هناك فروق في النجاح المهني ترجع إلى (النوع، سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية).

### أهمية البحث:

#### أولاً: الأهمية النظرية:

تتضح الأهمية النظرية للبحث الحالي في النقاط الآتية: -

- ١- أهمية الدور الذي يقوم به المعلم في العملية التعليمية والتي تتطلب منه تمتعه بالعديد من المتغيرات النفسية التي قد تسهم في نجاحه في مهنة التدريس.
- ٢- يُعد متغير النجاح المهني الذي من المتغيرات الحديثة نسبياً والتي لم تحظ باهتمام الباحثين التربويين لمهنة من أهم وأجل المهن المجتمعية "مهنة التدريس"، وتوضيح أبعاده وعلاقته بغيره من المتغيرات النفسية.
- ٣- الحاجة الملحة إلى مزيد من البحوث لفهم طبيعة متغير النجاح المهني للمعلمين، وإلقاء الضوء على مختلف العوامل والمتغيرات المساعدة والأكثر إسهاماً في تطوره وتحقيقه، وذلك نتيجة محدودة وندرة دراسة هذا المفهوم في المجال الأكاديمي؛ ومحاولة الوقوف على بعض المتغيرات النفسية المسهمة فيه.
- ٤- أهمية إلقاء الضوء على مجموعة من المتغيرات التي تمثل أهمية كبرى للتوافق النفسي والاجتماعي كمتغير الذكاء الروحي لدى معلمي الأزهر الشريف، وهو متغير حديث نسبياً، وبخاصة أن الدراسات والأبحاث الخاصة بهذا المتغير في مجال مهنة التدريس لا تزال محدودة ونادرة، وأيضاً أهمية متغير اليقظة العقلية والذي أجمعت دراسات عدة على أنه من المتغيرات الإيجابية في الشخصية، وأيضاً متغير التمكين النفسي باعتباره أحد المقومات الإيجابية للشخصية، وأحد عوامل الوقاية من الضغوط المهنية للمعلمين.

#### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تكنم الأهمية التطبيقية للبحث الحالي في النقاط الآتية: -

- ١- ما يقدمه البحث من توصيات يمكن الاستفادة منها في العمل على رفع وتحسين الجوانب الإيجابية والمتغيرات النفسية ذات الارتباط والصلة الوثيقة بالنجاح المهني.

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف.

٢- تزويد المكتبة العربية بمقياسين تفتقر إليهما، وهما: مقياس اليقظة العقلية للمعلمين، ومقياس النجاح المهني متعدد الأبعاد للمعلمين، وإثراء المكتبة العربية.

٣- إمكانية الاستفادة من نتائج البحث في توجيه نظر القائمين على التعليم إلى ضرورة وضع برامج تدريبية تعمل على رفع وزيادة اندماج المعلمين في المهنة، وتحسين مستوى رضاهم تجاه المهنة؛ مما قد يسهم في رفع مستوى نجاحهم المهني.

### حدود البحث:

تحدد نتائج البحث الحالي بالحدود الآتية:

- أ- الحد البشري: المعلمون بقطاع المعاهد الأزهرية بمحافظة الشرقية.
- ب- الحد المكاني: المعاهد الأزهرية التابعة لإدارات محافظة الشرقية.
- ج- الحد الزمني: العام الدراسي لما قبل الجامعة ٢٠٢٠/٢٠٢١ م.
- د- الحد الموضوعي: تتحدد إمكانية تعميم نتائج البحث الحالي طبقاً للأدوات وخصائصها السيكومترية، وكذلك المنهجية المستخدمة فيه، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

### مصطلحات البحث:

#### النجاح المهني: Professional success

يعرفه الباحث إجرائياً بأنه "درجة ما يتمتع به المعلم من الرضا تجاه مهنته وعمله، وتحديد أهدافه المهنية، وسعيه لتطوير معارفه ومهاراته، وتكوينه علاقات إيجابية في محيط عمله، وقدرته على التوفيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية، وقدرته على مواجهة التحديات المهنية، وامتلاكه للمال اللازم للوفاء بجميع متطلباته المادية ورفاهيته وإعالة أسرته. ويتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلمون المشاركون في مقياس النجاح المهني المستخدم في البحث الحالي.

#### الذكاء الروحي: Spiritual Intelligence

يعرفه الباحث إجرائياً بأنه "مجموعة من القدرات المتضمنة للعديد من الجوانب الروحية التي يستخدمها المعلم والتي تجعله أكثر دراية وإدراكاً ووعياً بالهدف من الحياة والكون من حوله، والسمو بالذات، والتمسك بالقيم والفضائل الأخلاقية التي تعزز من أدائه في الأعمال والمهام المهنية والحياتية". ويتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلمون المشاركون في مقياس الذكاء الروحي المستخدم في البحث الحالي.



### اليقظة العقلية Mindfulness:

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها "حالة من الوعي تتصف بقدرة المعلم على الانتباه للخبرات والأحداث التي تتم في البيئة الدراسية، وما يحدث في الصف الدراسي في أي لحظة، ومدى قدرته على تحويل انتباهه من الوعي بكل الطلاب إلى طالب بعينه، علاوة عن توجيه انتباهه بشكل متعمد للخبرات الداخلية والخارجية التي يمر بها بعيداً عن تقييمها في اللحظة الراهنة. ويتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلمون المشاركون في مقياس اليقظة العقلية المستخدم في البحث الحالي.

### التمكين النفسي Psychological Empowerment:

يعرفه الباحث بأنه "شعور المعلم بقيمة عمله وأهميته ومنفعته، وحدوث حالة من الانسجام بين قيمه الشخصية ومعتقداته، وشعوره بالاستقلالية عندما يقوم بتنفيذ الأعمال الموكلة إليه واختياره البديل المناسب من وجهة نظره في تنفيذ عمله، وكفاءته ودرجة ثقته في قراراته على إنجاز المهام على أحسن وجه، وقدرته على التأثير الإيجابي في بيئته المدرسية. ويتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلمون المشاركون في مقياس التمكين النفسي المستخدم في البحث الحالي.

### الإطار النظري والأبحاث والدراسات السابقة:

#### أولاً: النجاح المهني:

قبل البدء في تحديد مصطلح النجاح المهني لا بد من الاعتراف بصعوبة الوقوف على تعريف دقيق ومتفق عليه من قبل الباحثين؛ إلا أنه يمكن تحديد مصطلح النجاح ببساطة من خلال الأثر الإيجابي الخاص به في حياة الأفراد والمجتمعات، والذي يتسم بالعديد من المدلولات كالسعادة والرضا، وتحقيق نتائج إيجابية كما في حالة حدوث إنجاز أو انتصار ما أو تحقيق ثروة أو شهره. علاوة على أن النجاح يتضمن جميع الجوانب الحياتية وليس جانب محدد. وتُعرفه القواميس بأنه الظفر المطلوب وإدراك الغاية، والظفر بالحوائج والفوز بها (عمر، ٢٠٠٨، ص ٢١٦٩؛ الجوهري، ٢٠٠٩، ص ١١١٧). أما بالنسبة لمفهوم النجاح المهني فقد عرفه كل من (Judge et al. (1995 على أنه محصلة النتائج النفسية أو الإيجابية المتعلقة بالعمل أو الإنجازات الشخصية والمهنية الناتجة عن خبرات العمل المتراكمة، بينما نظر إليه كل من (Arthur et al. (2005,p.179 على أنه تحقيق النتائج المرغوبة المتعلقة بالعمل طوال فترة حياة الفرد المهنية. أما (Metelski (2019,p.48 فقد عرف النجاح المهني على أنه الرضا والدخل الجيد، وتحقيق الأهداف، وتحقيق الذات، والنمو

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

والتوازن بين المصالح الذاتية والحياتية. وقد ينظر إليه أيضا من خلال تحقيق الأهداف المهنية طويلة المدى التي حددها الأفراد لأنفسهم.

وكان ينظر إلى مفهوم النجاح المهني في الأدب التربوي على مدى العقود القليلة الماضية على أساس تقدم الموظف في التسلسل الهرمي للمؤسسة، ويُنظر إلى الأفراد الذين يتلقون رواتب أعلى عموماً على أنهم ناجحون في حياتهم المهنية (Judge et al., 1995). أما في العصر الحاضر فقد اهتمت البحوث الحديثة بالتمييز بين النجاح المهني الموضوعي والذاتي. وأجريت بعض الدراسات الحديثة للنجاح المهني الذاتي في السياق الأكاديمي (Beigi et al., 2018).

ونظراً لأهمية مفهوم النجاح المهني وتنوع وجهات نظر الباحثين حول هذا المفهوم كل حسب طبيعته ومجال عمله المهني؛ فقد اقترح (Gunz and Mayrhofer (2011) إطاراً عاماً حاول من خلاله تكوين صورة واضحة لمفهوم النجاح المهني، وأشار إلى أنه لكي يتم فهم النجاح في مهنة ما لا بد من: (أ) تحليل وضع الفرد من منظور الخاص والاعتزاز بأي إنجاز يحققه، ورضاه تجاه المهنة، وما إلى ذلك. (ب) تحليل الصعوبات والعقبات التي يواجهها طوال فترة حياته المهنية، ومن الأهمية بمكان معرفة سياق أحداث سيرة الفرد الذاتية وتفسيرها. (ج) تحديد المنظور الزمني؛ حيث أن مقدار الوقت المطلوب للفرد لبلوغ موقعه ومكانته في الحياة يُعد مؤشراً مهماً وحاسماً على النجاح المهني.

كما حاول (Metelski (2019,p.45) تحديد مفهوم النجاح المهني والذي شهد تغيرات وتطورات في السنوات الأخيرة، مع تزايد أهمية المؤشرات الشخصية/الذاتية مثل: الرضا المهني، وتحقيق الأهداف المهنية الخاصة من خلال استعراضه لتحليل نتائج عديد من أبحاثه حول معنى النجاح المهني الذي تم إجراؤها على طلاب في كلية الاقتصاد، والتي أشارت نتائجها إلى أن النجاح المهني يُنظر إليه بشكل شخصي في العصر الحالي، ولم يعد يقتصر على المؤشرات الموضوعية كالراتب والدخل والمكانة المطبقة بشكل شائع في معظم الأدبيات التربوية. في حين عرفه (حسن والجعيدي، ٢٠٢١، ص ٣٤٥) بأنه قدرة الفرد على تحقيق قدر من الاستقرار المهني، والاستقرار المالي، والمتعة الشخصية بممارسة المهنة، والإنجازات في مجال العمل.

ينصح مما سبق صعوبة الوقوف على تحديد دقيق لمصطلح النجاح المهني، وأن التعريفات الحديثة له تتضمن عناصر وجوانب تختلف عن تلك المستخدمة في الماضي. علاوة على ذلك، كثيراً ما يستخدم المصطلح من خلال وجهات نظر متعددة ومتنوعة حسب المجال المهني، إلا أن ذاتيته

الكامنة تعني أن تفسيره قد يستمر في التغيير، وكل هذا يتطلب أن تأخذ تحليلات النجاح المهني في الاعتبار كلاً من العوامل الموضوعية والشخصية معاً، وبهذه الطريقة يمكن بحث ودراسة النجاح المهني من خلال جوانبه أو المؤشرات الدالة عليه، مثل: التحدي والتخطيط والرضا المهني، والتعلم والتطور، والعلاقات الإيجابية، والاستقرار المالي، والتوازن بين متطلبات المهنة والحياة الشخصية... الخ.

#### أبعاد النجاح المهني:

باستعراض الباحث الحالي للعديد من الدراسات والأبحاث الخاصة بالنجاح المهني وجد أن معظمها تناول بعدين رئيسيين بالبحث والدراسة لهذا المفهوم، (Abele & Spurk, 2009; Arthur et al.,2005; Dai & Song, 2016 ;Schooler & Schoenbach,1994; Seibert & Kraimer,2001; Spurk & Abele,2014; Metelski, 2019; Ng et al.2005; Lee et al.,2006 ) وهذين البعدين هما:

#### (أ) النجاح المهني الموضوعي Objective Career Success

نظر كل من (Jaskolka et al.(1985) إلى النجاح المهني الموضوعي من خلال الإنجازات الملحوظة للأفراد الآخرين مثل: الرواتب والأجور. أما كل من (Seibert and Kraimer(2001) فيرون أنه يتمثل في النتائج التي تعتبر مكافآت مفيدة من المهنة أو الوظيفة التي يشغلها الفرد، ويمكن ملاحظتها بشكل موضوعي. بينما يرى كل من (Ng et al.(2005) أن النجاح المهني الموضوعي يتم الحكم فيه من قبل أشخاص خارجيين بناءً على معايير واضحة مثل: مستوى الوظيفة، والدخل، والحالة، والراتب، والمكانة الوظيفية.

وبالرجوع لدراسات وأبحاث كل من (Abele & Spurk, 2009; Schooler & Schoenbach ,1994; Seibert & Kraimer,2001; Metelski,2019; Spurk & Abele, 2014) وجد أن النجاح المهني الموضوعي يتكون من ثلاثة أبعاد فرعية وهي:

- (١) عدد الترققيات: ويقصد بها الانتقال والتدرج من درجة وظيفية إلى درجة أعلى، والحصول على حوافز ومكافآت إضافية، وعادة ما تصاحبها زيادة في المسؤولية تجاه الدرجة الوظيفية الجديدة.
- (٢) زيادة المرتب: ويتمثل في الزيادة المالية التي يحصل عليها الفرد من جراء وظيفة، وتتضمن كل الجوانب المالية كالعلاوات، والحوافز، والزيادة السنوية.
- (٣) المكانة الوظيفية: ويقصد بها الوضع المهني أو المنصب الذي شغره الفرد حديثاً في المؤسسة التي ينتمي إليها، والذي يمنحه السلطة والقوة بدرجة أفضل مما كان عليه من ذي قبل.

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف .

### (ب) النجاح المهني الشخصي Subjective Career Success:

يعتمد النجاح المهني الشخصي على المكونات الداخلية التي تتضمن: التفسيرات الداخلية الذاتية للموظفين، ووجهات نظرهم وتقييماتهم لإنجازاتهم المهنية (Arthur et al.,2005). ويمكن فهمه على أنه بناء شخصي يمثل تفسير الموظفين للنجاح بشكل شخصي، وينظر الأفراد إلى نجاح حياتهم المهنية على أنه دالة لمعاييرهم الداخلية الخاصة وتصوراتهم عن الرضا وجودة الحياة، والنجاح في الشبكات الاجتماعية للعلاقات مع الآخرين. وفقاً لـ (Gunz and Heslin 2005) فمن الممكن تطوير أنماط عامة لفهم النجاح المهني الشخصي من خلال تحديد الموضوعات المهمة للأفراد في بيئة عملهم الاجتماعية المشتركة.

وبالرجوع لدراسات وأبحاث كل من (حسانين، ٢٠١٤؛ نجم والشربيني، ٢٠١٣، (Arthur et al.,2005; Dai & Song, 2016; Gunz & Heslin,2005; Lee et al.,2000; Lee et al.,2006; Poon, 2004; Zacher, 2014) وجد أنها تناولت بعدين فقط للنجاح المهني الشخصي وهما: (١) الرضا المهني: ويحظى مفهوم الرضا المهني أو ما أطلق عليه الرضا عن المهنة، والرضا الوظيفي، والرضا عن العمل، وجودة الحياة المهنية باهتمام متزايد في مجال علم النفس وبخاصة في الآونة الحديثة، والذي يعني المشاعر الإيجابية ومشاعر السرور والسعادة الخاصة بالفرد وبيئة عمله، (٢) الالتزام المهني: والذي يعني حب المهنة والاندماج فيها، والالتزام بالأهداف المهنية مما يدفع الفرد للعمل والاستمرار فيه، ولذا فالملتزمون مهنيًا هم أكثر نجاحًا مهنيًا وأكثر ذاتية أي لديهم مشاعر إيجابية أكثر تجاه المهنة من أولئك الأقل التزامًا.

ونظرا لأهمية النجاح المهني بشقيه الموضوعي والشخصي؛ فقد ركزت معظم البحوث والدراسات الحديثة على تضمينهما معاً؛ حيث أجرى كل من (Judge et al.(1995) دراسة على (١٣٨٨) من المديرين والإداريين في الولايات المتحدة؛ تضمنت مكوني النجاح المهني: عناصر موضوعية (الأجر، والترقية)، وعناصر ذاتية (الرضا الوظيفي، الالتزام المهني) في علاقتهما بمتغيري رأس المال البشري والدافعية، والتي أسفرت نتائجها عن وجود قدر كبير من التباين لهذين المتغيرين في النجاح المهني الموضوعي، والرضا الوظيفي كأحد أبعاد النجاح المهني الشخصي، وكانت النتائج المثيرة للاهتمام بشكل خاص أن المستوى التعليمي والمكانة والدرجة الوظيفية كلها تنبأت بالنجاح المهني المالي. وعلى النقيض من ذلك أوضحت المتغيرات الدافعية والتنظيمية كميات كبيرة من التباين في الرضا الوظيفي مما يعني أن المتغيرات التي تؤدي إلى نجاح مهني موضوعي غالباً ما تكون مختلفة تماماً عن تلك التي تؤدي إلى نجاح محدد ذاتياً.

ومما يدعم ذلك: المراجعة التي قام بها كل من (Ng et al. (2005) للأدب التربوي؛ وتحديدهم لأربع فئات ذات صلة بالنجاح الوظيفي الشخصي، وهي: رأس المال البشري، والرعاية التنظيمية، والعوامل الاجتماعية والديموغرافية (الحالة الاجتماعية، النوع، والعمر) والفروق الفردية المستقرة، وقد استخدموا مستوى الراتب والترقية كمقاييس تابعة للنجاح المهني الموضوعي، والرضا المهني لقياس النجاح المهني الذاتي، وقد أسفرت نتائج التحليل تنبؤ كلاً من رأس المال البشري، والعوامل الاجتماعية والديموغرافية بالنجاح المهني الموضوعي، وتنبؤ الرعاية التنظيمية، والفروق الفردية المستقرة بشكل عام بالنجاح المهني الموضوعي.

وقد تم التوصل إلى عدة أبعاد للنجاح المهني الذاتي وذلك في الدراسة التي قام بها كل من (Shockley et al., (2016,p.139 بعنوان تطوير مقياس جديد لقياس النجاح المهني الذاتي طبقت على (٣٠) موظفاً كان الهدف منها إعداد مقياس للنجاح المهني الذاتي والتحقق من صحته، وهذه الأبعاد هي:

(١) الموثوقية Authenticity: وتعني تشكيل اتجاه الحياة المهنية وفقاً للاحتياجات والتفضيلات الشخصية.

(٢) النمو والتنمية Growth and development: وذلك من خلال تطوير وتنمية معارف ومهارات جديدة.

(٣) العمل الهادف Meaningful work: ويعني الانخراط في عمل هادف وذو قيمة شخصية أو اجتماعية.

(٤) الحياة الشخصية Personal life: ويقصد بها امتلاك مهنة تؤثر بشكل إيجابي على الحياة خارج العمل.

(٥) جودة العمل Quality work: وتعني إنتاج منتج ذو جودة عالية أو تقديم خدمة عالية الجودة.

(٦) التعرف Recognition: ويعني أن يتم الاعتراف رسمياً أو غير رسمي بعمل الفرد من قبل الآخرين.

(٧) الرضا Satisfaction: ويعني المشاعر تجاه الحياة المهنية، وتأتي السعادة في المقام الأول، لأنه ما لم تتحقق السعادة فيما يفعله الفرد، فلن يكون ناجحاً، ويأتي الجانب المالي في المقام الثاني بعد السعادة.

كما حدد كل من (Koekemoer and Crafford (2019,p.7) ثلاثة أبعاد للنجاح المهني

الشخصي، وهي:

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف .

#### أولاً: المصادقية/ الموثوقية **Authenticity**:

وتعني توافق القيم الداخلية للفرد مع سلوكياته الخارجية وقيم المؤسسة التي ينتمي إليها، كما تعني أيضاً كون الأفراد صادقين مع أنفسهم وقيمهم (Sullivan & Mainiero, 2008). والحكم على النجاح المهني للفرد ينبغي أن يكون بناءً على ما حدده لنفسه، وتحقيق الأهداف الشخصية المتعلقة بالعمل، وتتضمن المصادقية: عنصرين رئيسيين: الأول: إحداث فرق: ويعني أن النجاح المهني الذاتي ينطوي على إحداث الفارق، والثاني: العمل كعامل مساعد لأسلوب الحياة: ويعني أن النجاح المهني الذاتي يعني أن أكون من خلال عملي قادر على تمويل وتحقيق أهدافي الشخصية والهوايات (Koekemoer & Crafford, 2019,p.5).

#### ثانياً: التوازن/الانسجام **Balance**:

يسعى الفرد للوصول إلى توازن بين مطالب العمل، والمطالب الحياتية (مثل: الأسرة والأصدقاء والأقارب والمصالح الشخصية)، ويعني التوازن بين العمل والحياة كعلاقة الأخذ والعطاء بين الموظفين وعملهم على مدى الحياة. لذا فإن السنوات الأولى من الحياة المهنية وبخاصة للمعلمين تعد مرحلة التأسيس المبكرة، وقد تتراوح من (٢٥) وحتى (٤٤) عاماً (Super, 1980). لذلك فإنها تُعد مرحلة تطوير الخبرة وبناء المهارات للمعلمين المبتدئين، ويتضمن التوازن عنصرين رئيسيين هما: الأول: التوازن ضمن الوقت (متزامن): يعني النجاح الشخصي الموازنة بين المطالب الجسدية والانفعالية والعلائقية والمتعلقة بالمهام. الثاني: التوازن عبر الزمن (غير المتزامن): النجاح الشخصي يعني ضمناً التوازن في الاعتبار عبر فترة زمنية طويلة (Koekemoer & Crafford, 2019,p.5,7).

#### ثالثاً: التحدي **Challenge** :

وهي حاجة الفرد للتحفيز نحو العمل (مثل المسؤولية والاستقلالية) بالإضافة إلى التقدم الوظيفي، والتحدي (أي أن النجاح المهني يعني ضمناً النمو/ وتحويل المشكلات إلى فرص أو تحقيق الهدف كمؤشر على النجاح). ويُعد محركاً مهماً للأفراد حول النجاح المهني ويحافظ على استمرارية الفرد في العمل، ولذا فإن افتقار الأفراد في مجال العمل إلى التحدي قد يُعد النقيض تماماً للنجاح المهني (Sullivan et al.,2009) ويشتمل التحدي: على ثلاثة عناصر رئيسية هي: الأول: النجاح الشخصي يعني النمو المستمر، والثاني: النجاح الشخصي يعني القدرة على تحويل المشاكل إلى فرص، والثالث: يتحقق النجاح الذاتي من خلال عملية مستمرة نحو الهدف وتحقيقه (Koekemoer & Crafford, 2019,p.5).

وفي الآونة الأخيرة قام كل من (Mayrhofer et al. 2016) بتحليل دقيق لما يعنيه النجاح المهني في جميع أنحاء العالم وذلك خلال دراستهم التي بحثت في التصورات الذاتية للنجاح المهني لدى (٢٤٠) معلماً من ألمانيا والنمسا وسويسرا مقارنة بـ (١٨٥) من العاملين في مجال الرعاية الصحية والأخصائيين الاجتماعيين، و (١٢٥) متخصصاً في تكنولوجيا المعلومات، وتوصلوا إلى أربعة محاور رئيسة للنجاح المهني في مشروع: التعاون عبر الثقافات في الوظائف المعاصرة تضمنت سبعة أبعاد ذات صلة وثيقة عالمياً بالنجاح المهني وهي:

#### أولاً: الاهتمامات المادية: وتتضمن:

(١) الأمن المالي: ويتضمن ثلاثة جوانب. الأول: يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقدرة على توفير الضروريات الأساسية للمعيشة. الثاني: يرتبط بفكرة إعالة الفرد الناجحة لأسرته أو عائلته. الثالث: لكي يُعتبر الأمن المالي نجاحاً مهنيًا، يجب أن يكون مستمراً لفترة زمنية ممتدة وغير متقطعة.

(٢) الإنجاز المالي: هو أحد المعاني الأكثر قيمة للنجاح المهني ويختبر الأشخاص الإنجازات المالية بشكل أكثر فاعلية عندما يتلقون حوافز وامتيازات عالية مما يوفر أجراً أفضل ومزايا أكثر. ويرتبط الإنجاز المالي أيضاً بديناميكيات أخرى مثل: الترقيات، والتفوق على الآخرين، واكتساب مكانة اجتماعية أعلى.

ويختلف الأمن المالي عن الإنجاز المالي في أن الأمن المالي يمثل الطموح الأساسي للحياة ويتعلق بالضروريات المادية للبقاء، أما الإنجاز المالي فيتضمن امتلاك ما يكفي من المال لتوفير مستوى من الراحة والثراء والمكانة الاجتماعية.

ثانياً: التعلم (أي التعلم والتطوير):

يُعد التعلم والتطوير جانب مهم من جوانب النجاح المهني، والتعلم كشكل من أشكال النجاح المهني يرتبط بتقدير أكبر من قبل أولئك الذين يتم تلبية احتياجاتهم الاقتصادية الأساسية.

#### ثالثاً: العلاقات الاجتماعية: وتتضمن:

(١) التوازن بين العمل والحياة: وفيما يتعلق بالنجاح المهني فقد ظهرت ثلاثة جوانب: تحقيق توازن مرضٍ بين العمل والحياة الأسرية، وتحقيق التوازن بين الأنشطة العملية وغير المتعلقة بالعمل، وتخصيص وقت لمصالح غير متعلقة بالعمل. مما يعني أن الحكم على النجاح المهني لن يتم فقط من خلال العوامل الذاتية المرتبطة بالعمل، ولكن أيضاً من خلال تأثير هذا العمل على الجوانب الأوسع للحياة.

(٢) العلاقات الإيجابية: يعتمد النجاح المهني على جودة العلاقات مع زملاء العمل، ويُعد العلاقات الإيجابية جانب مهم من جوانب النجاح المهني لكونها مستمرة، وينبغي الاهتمام بها ورعايتها.

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف .

(٣) التأثير الإيجابي: يتجلى التأثير الإيجابي بطريقتين: بطريقة "أقرب" بمعنى مساعدة الآخرين في البيئة الاجتماعية المباشرة للفرد مثل: زملاء العمل أو العملاء؛ وبطريقة "بعيدة" بمعنى ترك نوع من الإرث أو الذكرى الحسنة للمجتمع.

رابعاً: متابعة المشروعات الخاصة (أي ريادة الأعمال):

ريادة الأعمال عنصر مهم في النجاح الوظيفي المتصور في جميع أنحاء العالم، ويتألف من عنصرين رئيسيين: الأول: تأسيس مشروع خاص بالفرد وقدرته على متابعة مشروعه الخاص، أما العنصر الثاني: الإبداع الريادي؛ فيؤكد على أهمية القدرة على ابتكار وتطوير المشاريع الخاصة بالفرد في سياق العمل، بحيث يتم تحديدها بمهمة محددة وتكون مسؤولة عنها.

كما قد أظهرت نتائج هذه الدراسة أيضاً أن المجموعات الثلاث رتبين أبعاد النجاح المهني حسب الأهمية كالتالي: التوازن بين العمل والحياة يليه بُعد الأمن المالي في حين احتل بُعد النجاح المالي المرتبة الثالثة، وبالنسبة للمعلمين صنفوا بعدي (النجاح المالي، وريادة الأعمال) على أنهما أقل أهمية مقارنة بالمجموعتين الأخرتين، ويولي المعلمون أهمية أكثر لأبعاد: العلاقات الإيجابية، والتأثير الإيجابي، والتعليم والتطوير، والتوازن بين العمل والحياة، والأمن المالي. أي أن مهنة التدريس للمعلمين تختلف عن المهن الأخرى في بعض وليس كل أبعاد النجاح المهني.

ثانياً: الذكاء الروحي:

يخطط بعض الباحثين بين مفهومي الذكاء الروحي، والذكاء الانفعالي. ويمكن التفريق بينهما في أن الذكاء الانفعالي منشأه الانفعالات الذاتية للفرد، بينما الذكاء الروحي منشأه جوانب الحياة الاجتماعية والروحية وفيه طرح الفرد تساؤلات حول القيم أو المعنى من الحياة والكون أي أن الذكاء الروحي أعم وأشمل من الذكاء الانفعالي في كونه طريقة لإدارة عقل الإنسان بشكل فعال، وهذا يعني أن من يمتلك مستوى عالياً من الذكاء الروحي يتحكم في انفعالاته جيداً ويمتلك معاني روحانية سامية (Zohar & Marshall, 2000).

مفهوم الذكاء الروحي:

تعددت وتتنوع تعريفات الذكاء الروحي في الثقافات المختلفة تبعاً لتوجهات العلماء ومنطلقاتهم النظرية والفكرية؛ حيث عرفه (Vaughan 2002) بأنه القدرة على الفهم العميق للقضايا الوجودية، والنظرة المتعددة لمستويات الوعي الذي يحدث بالتسامي نحو الآخرين والكون، والموجودات بوجه عام. أما (Nasel 2004) فقد عرفه بأنه إمكانات الفرد وقدراته الروحية التي تجعله أكثر ثقة وإحساساً بمعنى الحياة، وأكثر مواجهة للمشكلات الحياتية والوجودية والروحية. في حين عرفه كل من (Amram and Dryer 2008) بأنه قدرة الأفراد على استخدام الجانب الروحي



الذي يزيد من فعاليتهم في الحياة ورفاهيتهم النفسية. في حين عرفته (Sisk 2008,p.25) بأنه القدرة على استخدام مدخل متعدد الحواس كالحدس والتأمل والتصور للوصول إلى المعرفة الداخلية للفرد وحلول للمشكلات غير التقليدية، واستكشاف أسئلة في الحياة مثل: لماذا نحن هنا؟ ما هي علاقاتنا ببعضنا البعض وبالمجتمع والكون؟ وترى أنه يتضمن: الوعي بالذات أو الترابط مع الذات والآخرين والمجتمع والأرض والكون. بينما عرفته (Wigglesworth 2012) بأنه القدرة على التصرف بحكمة وشفقة مع الحفاظ على السلام الداخلي والخارجي (الاتزان) بغض النظر عن الموقف. أما (McCullum 2014) فعرفه بأنه القدرة على الوصول إلى معاني وقيم وأعراض أعلى لعيش حياة أكثر ثراءً وإبداعاً. وذهب كل من (Marghzar and Marzban 2018,p.68) إلى أن الذكاء الروحي مجموعة من القدرات التي تسهم في الوعي المتكامل بالجوانب المتعددة لوجود الفرد كالتفكير الوجودي العميق وتعزيز المعنى والاعتراف بالذات السامية وإتقان الجانب الروحي.

يتضح مما سبق عدم اتفاق الباحثين حول مفهوم محدد وواضح للذكاء الروحي فكل منهم عرفه من منظور دراساته أو ثقافته مجتمعه؛ وقد نظر إليه البعض على أنه المحرك الذي يقود الفرد نحو المعنى، وحاجته للتواصل مع ذاته الفردية بل أكثر من ذلك، كحاجته للتواصل مع الخالق بالمعنى الأوسع والأشمل؛ إلا أنه يمكن القول بأن الذكاء الروحي يعني بعدة قدرات فرعية تتجلى في القيم والفضائل الأخلاقية كالترسامح والصدق والعدل ومساعدة الآخرين، والتي تختص بدخول الأفراد في حالات روحانية عميقة من التفكير في الكون والطبيعة والذات ودخولها في سلام داخلي منبعه التعبد لله بفرائضه كالصلاة والذكر والصيام والزكاة وسائر الأعمال الصالحة.

#### أبعاد الذكاء الروحي:

لا يوجد إجماع بين الباحثين على تحديد دقيق لأبعاد الذكاء الروحي، ولذا فقد تنوعت وتعددت تبعاً لتعدد وتوجهات نظر الباحثين وثقافتهم، حيث حدد (Emmons 2000) خمسة مكونات للذكاء الروحي: (أ) القدرة على التفوق والسمو. (ب) القدرة على الدخول في حالات روحانية عميقة. (ج) والقدرة على استخدام القدرات والموارد الروحية لحل المشكلات اليومية. (د) القدرة على استخدام الموارد الروحية لحل مشاكل الحياة. (هـ) القدرة على الانخراط في سلوك فاضل (لإظهار التسامح والتعبير عن الامتنان والتواضع وإظهار التعاطف).

وأضاف (Noble 2001) مكونين آخرين للذكاء الروحي بالإضافة إلى الخمسة مكونات سالفة الذكر لـ (Emmons 2000)، وهما: الإدراك الواعي للواقع المادي الموجود في نطاق أكبر متعدد الأبعاد، والسعي الواعي لتحقيق الرفاهية النفسية ليس للذات فقط بل للمجتمع بأسره.

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف.

أما كل من (Zohar and Marshall 2000) فقد حددا اثني عشر مكوناً للذكاء الروحي، تتمثل في: الوعي الذاتي، والتلقائية، والشفقة، والتنوع، والاستقلال عن المجال، والسؤال عن السببية: لماذا؟، وإعادة التشكيل، والنظرة الإيجابية للمحن والشدائد، والقيم، والكلية، والتواضع، والإحساس بالمهنة. في حين توصل كلاً من (Amram and Dryer 2008) إلى خمسة أبعاد رئيسه للذكاء الروحي وذلك خلال تطويرهما لمقياس الذكاء الروحي والتحقق من صدقه وثباته والذي تضمن عدة مقياس فرعية لتقييم قدرات الذكاء الروحي المتعلقة بـ(الجمال، البصيرة، والكرامة، والاتزان، والحرية، والامتنان، والسمو، والشمولية، والكمال الداخلي، والحدس، والبهجة، والوعي، والانفتاح، والممارسة، والوجود، والغرض، والعلاقة، والقداسة، والتعاون، والتوليف، والأمانة، وتم تجميع هذه المقاييس الفرعية في خمسة أبعاد، هي: الوعي، والنعمة، والمعنى، والسمو، والحقيقة.

وفي عام (٢٠٠٨) اقترح King نموذج يتكون من أربعة أبعاد للذكاء الروحي في بحثه الذي هدف إلى تطوير واختبار مقياس تقرير ذاتي للذكاء الروحي لدى (٦١٩) طالباً وطالبة بالجامعة، تتمثل في: -

- ١- التفكير الوجودي النقدي Critical existential thinking: ويعني القدرة على التأمل النقدي للعديد من القضايا الوجودية وما وراء الطبيعة كالوقوع والفضاء والموت والحياة.
- ٢- توسع حالة الوعي: Conscious state expansion ويعني القدرة على الاستمتاع عند توجيه الأهداف والقدرة على التسامح والتحمل وقبول التجارب العادية والمتناقضة.
- ٣- إنتاج المعنى الشخصي Personal meaning production : قدرة الفرد على بناء المعنى في جميع الخبرات والأنشطة العقلية والمادية المتضمنة قدرة الفرد على إنتاج أهداف الحياة.
- ٤- الوعي المتسامي Transcendental awareness: يعني القدرة على إدراك الجوانب المتسامية للذات والعالم المادي والفهم العميق للتفاعل والعلاقات المتبادلة مع الآخرين.

وفي عام (٢٠١٢) قدّم "الضبع" نموذجاً للذكاء الروحي يتكون من خمسة أبعاد يمكن إضاحها على النحو الآتي:

- ١- التسامي بالذات: يشير إلى القدرة على البحث عن قيم وغايات سامية تتخطى الذات، وتتجاوز المصالح والاهتمامات الشخصية، وقدرة الفرد على الشعور بأنه جزء من ذلك العالم الكبير الذي يعيش فيه، وأن وجوده يكون مؤثراً بمقدار العطاء للآخرين، وإيثاره وتضحيته من أجلهم.
- ٢- إدراك معنى الحياة: يشير إلى إدراك الفرد للهدف من حياته، ورسالته في الحياة، ويضحي في سبيل تحقيقها، وإحساسه بقيمته وأهميته من خلال تحقيقه لمعنى حياته.

=(٧٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

٣- التأمل في الطبيعة والكون: يشير إلى التفكير والتدبر في مخلوقات الله تعالى من أجل الوعي بالمعاني الجديدة للخبرات التي يتأملها في نفسه، وفي الطبيعة من حوله من أجل اشتقاق استدلالات تساعد على تعميق إيمانه بالله، وتساعد على الاستمتاع بحياته.

٤- الممارسة الروحية: تشير إلى ممارسة العبادات والطقوس الدينية في إطار الهدى القرآني من صلاة وصيام وزكاة وحج وتلاوة للقرآن الكريم وذكر دائم لله جل وعلا، مما يهذب النفس ويشعرها بالراحة والطمأنينة والسعادة، وينعكس أثرها على السلوكيات والتفاعلات مع الآخرين.

٥- إدراك المعاناة كفرصة: يشير إلى قدرة الفرد على استخدام المصادر الروحية في التعايش مع خبرات المعاناة، وإدراك المشكلات التي تواجهه في حياته على أنها فرص للإنجاز، والبحث عن الجوانب المشرقة فيها.

أما (Srivastava 2019) فقد حدد أحد عشر بعداً وعماماً مكوناً للذكاء الروحي يتمثل في: (١) الروحانيات الجسدية. (٢) الروحانيات الفكرية. (٣) الروحانيات النفسية. (٤) الروحانية الاجتماعية (٥) الروحانيات العاطفية. (٦) الروحانيات الأخلاقية. (٧) الروحانيات الجمالية. (٨) الروحانيات الدينية. (٩) الروحانيات الحديثة. (١٠) الصفات الإلهية والروحانية. (١١) اليوجا والتأمل.

في حين حدد كل من (Anwar et al., 2020) أربعة أبعاد للذكاء الروحي، وذلك في دراستهم التي هدفت إلى تطوير مقياس للذكاء الروحي من منظور إسلامي بالإضافة إلى بحث العلاقة بين الذكاء الروحي والذكاء الانفعالي (٢٥٠) طالباً من مختلف مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا، وهذه الأبعاد الأربعة هي: (١) الوعي المتسامي: ويعني المعرفة العميقة للمكونات الداخلية للذات وجوانبها المختلفة. (٢) معنى الحياة: ويعني القدرة على بناء المعنى والغرض من الحياة في كافة الخبرات المادية والعقلية، وبالتالي الدخول في الحالات الروحانية. (٣) التسامح Forgiveness: ويعني القدرة على نسيان السلوكيات غير العادلة، وكذا التصرفات السيئة للفرد من قبل الآخرين. (٤) الصبر Patience: ويعني القدرة على تحمل المواقف الصعبة.

يتضح من العرض السابق أنه لا يوجد إجماع على أبعاد أو مكونات الذكاء الروحي وقد يرجع عدم الاتفاق والوقوف على مكونات محددة لهذا المفهوم من قبل الخبراء والباحثين بناء على قيمهم وثقافتهم المتنوعة.

#### الذكاء الروحي والنجاح المهني:

يُعد الذكاء الروحي أكثر أنواع الذكاء أهمية وبخاصة في المجال المهني بسبب قدرته على التأثير وإحداث العديد من التغيرات في الأفراد والمؤسسات؛ علاوة على أنه يساعد الأفراد على

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف .

تبنى وجهة نظر إيجابية وتحقيق السلام الداخلي وإظهار التعاطف وحسن التعامل مع الآخرين في بيئة العمل (Mahasneh et al.,2015,p.89-90)

ويوفر الذكاء الروحي قدراً كبيراً من التركيز للأفراد سواء في مكان العمل أو في حياتهم الشخصية (Hall,2020,p.3). كما يمنح الذكاء الروحي الموظفين والعاملين راحة البال وعلاقات العمل الإيجابية ويقلل من ضغط العمل (Ahmadian et al., 2013). كما أن ارتفاع مستوى الروحانيات لدى الأفراد بما تتضمنه من أمل وحب وإيثار وإيمان بالعمل تكون بمثابة محفز ذاتي لهم فتشعرهم بأهمية العمل والاهتمام به وآدائه على الوجه الأكمل (Chegini & Nezhad, 2012,p.8425). كما يزود الذكاء الروحي الفرد بمستوى مرتفع من النزاهة وفهم السبب الحقيقي وراء الأمور؛ مما يمنحه الشعور بالرضا والسعادة لأداء عمله بشكل صحيح (Anwar & Gani,2015,p.1163).

وفي إطار الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي والنجاح المهني؛ فقد أجرى كل من عامر وياسين وزكي (٢٠١٢) بحثاً حول العلاقة بين الذكاء الروحي وكفاءة المعلم، لدى (٢٥٣) معلماً ممن تتراوح أعمارهم ما بين (٢١ : ٦٠) عاماً، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحي وكفاءة المعلم. في حين كشفت دراسة كل من Nodehi and Nehardani (2013) والتي طبقت على (٢١٥) معلماً ومعلمة وجمعت البيانات باستخدام مقياس الذكاء الروحي، ومقياس الرضا الوظيفي (العلاقة بالرؤساء، العمل الذاتي، الراتب، الإشراف)، والتي أسفرت نتائجها عن وجود ارتباط إيجابي بين الذكاء الروحي والرضا المهني. كما بحث فضل (٢٠١٥) عن العلاقة بين الذكاء الروحي وكل من السعادة والدافعية المهنية لدى (٢١٥) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية، ومدى إمكان التنبؤ بالذكاء الروحي من خلال السعادة والدافعية المهنية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحي والسعادة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحي والدافعية المهنية، ووجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الذكاء الروحي لصالح المعلمات. كما توصلت دراسة خليل وسالم (٢٠١٥) إلى وجود علاقة موجبة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي للمعلمين.

كما أن الذكاء الروحي وسيلة غير مباشرة للنجاح المهني للمعلمين، وقد اتضح ذلك في الدراسة التي أجراها Hall (2020) والتي حاول خلالها استكشاف تجارب (١٠) أفراد من ذوي البشرة الملونة في المؤسسات التعليمية فيما يتعلق بالتحديات التي يواجهونها والتي تنطوي على استخدام الذكاء الروحي في بيئة العمل، وقد تمحور السؤال الرئيسي لهذه الدراسة حول تصورات

=(٧٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

هؤلاء الأفراد الذين يعملون في مؤسسات تعليمية غير ربحية فيما يتعلق بالدور الذي يؤديه الذكاء الروحي في أماكن عملهم ونجاحاتهم المهنية، وجمعت البيانات بطريقة المقابلة وجهاً لوجه حول وجهات نظر هؤلاء الأفراد عن الذكاء الروحي في مكان العمل، وقد أسفرت الدراسة عن نتيجتين رئيسيتين، الأولى: أن المشاركين قد نظروا إلى الذكاء الروحي على أنه وسيلة غير مباشرة تستخدم للنجاح المهني، والنتيجة الثانية: اعتقد المشاركون أن هناك فرصاً للموارد البشرية لتعزيز الذكاء الروحي لخلق بيئة عمل تعكس الالتزام التنظيمي واستدامة الأداء والإنتاجية.

ثالثاً: اليقظة العقلية:

مفهوم اليقظة العقلية:

لا يوجد تعريف تم الاتفاق عليه من قبل الباحثين والمهتمين بدراسة هذا المفهوم كتفسير نهائي له، في حين توجد تعريفات متنوعة اختلفت باختلاف توجهات الباحثين والأطر النظرية التي يتبنوها، حيث عرفها (Bear et al. (2006,P.36 بأنها حالة الوعي التي تمكن الفرد من الملاحظة الدقيقة للخبرة الحالية سواء أكانت داخلية أو خارجية والقدرة على الوصف الدقيق لما تحمله من معنى مباشر دون التقيد بالأحكام القبلية وتقبل ما هو كائن من التجربة الحياتية والفعل الواعي فيها.

وعرفت (King (2010,p.20 اليقظة بأنها القبول الواعي والمتوازن للتجربة الحالية، ونظرت إليها على أنها عملية واعية يكون فيها إدراك اللحظة الحالية أمراً ليس معقداً على الإطلاق، ولكنه يتطلب اعترافاً مقصوداً بالمكان الذي يمتلكه الفرد، وانفتاحه للحظة الحالية كما هي سارة أو غير سارة دون التشبث بها أو رفضها. في حين ركز (Kabat-Zinn (2011 في تعريفه لليقظة العقلية على عنصر الوعي كعنصر أساسي من عناصر اليقظة لأن الأفراد ذوي الوعي قادرين على إدراك حالتهم ووضعهم الحالي من منظور موضوعي. بينما عرفها حسن (٢٠١٥، ٨) بأنها قدرة الفرد على معايشة الخبرة الحاضرة سواء الداخلية أو الخارجية بملاحظة ووعي وقدرة على الوصف وعدم التفاعل وعدم الحكم على الحالة الراهنة.

في حين نظر (Bell (2017,p.5 إلى اليقظة على أنها الوعي وتحويل الانتباه في الوقت الحاضر، ويركز على الوعي بأنه إنهاء حالة النسيان المعتادة للذات والأشياء المحيطة، والاهتمام بما يحدث حول الفرد وداخله. بينما عرفها (الشلوي، ٢٠١٨، ٤) بأنها الوعي الكامل بالمشاعر التي يتفاعل معها الفرد، وتحفز الانتباه لديه دون إصدار أحكام، أو الانشغال بخبرات ومشاعر الماضي. في حين ترى محمد (٢٠١٩، ص ٤١٥) بأنها قدرة الفرد على رؤية الأشياء والمواقف كما هي

===== بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف .=====

دون إضافة التوقعات والرغبات والتحيزات أو المعتقدات إليها والانتباه دون أي قيود عند تواجد الفرد في أي موقف.

أما عطا (٢٠٢١، ص ٣٠٥) فعرفتها بأنها الملاحظة والانتباه والوعي الكامل بالمثيرات التي يتفاعل معها الفرد ومراقبته المستمرة لها، وتقبل الذات دون إصدار أحكام، وتقبل جميع التجارب الشخصية كالأفكار والمشاعر والأحداث كما هي في اللحظة الآتية، والبعد عن التفكير بالطرق النمطية.

يتضح مما سبق أن اليقظة بمعناها العام تدور حول الإدراك الواعي لتدفق المعلومات بداخل الذهن وتركيز انتباه الفرد لما يحدث في الوقت الحاضر بعيد عن إصدار أية أحكام أو تقييمات سلبية، علاوة على الانتباه بشكل أفضل إلى الطريقة التي يعيش بها الفرد لحظة بلحظة، والتركيز على ما يتم فعله وعمله في الوقت الحالي.

أهمية اليقظة العقلية:

تساعد اليقظة العقلية الفرد في خفض الأفكار السلبية عن ذاته وتزيد من استبصاره بالتعرف على القواسم المشتركة بينه وبين الآخرين (Neff, 2003, p.87-89). وترتبط اليقظة العقلية ارتباطاً إيجابياً بالعديد من المتغيرات الإيجابية بالنسبة للفرد كالسعادة النفسية والمرونة النفسية (Pidgeon & Keye, 2014) والرضا المهني (Hülshager et al., 2013; Choi & Koh, 2015)، والهناء الذاتي الوظيفي (سيد، ٢٠٢١)، وتؤدي اليقظة العقلية إلى تحسين الانتباه؛ لأن الوعي لحظة بلحظة ربما يسهل الانفتاح على الخبرات، والإحساس بها، كما تعزز الشعور بمعنى الحياة. (Weissbecker et al., 2002, p.299). وهي تمنح الفرد كثيراً من التركيز مما يكسبه الثقة والقوة والتحكم في جميع جوانب الحياة، مما يحسن من مستويات الأداء في العمل ويزيد من شعور الفرد بمعنى الحياة (Mace, 2008).

ولليقظة العقلية دور مهم بالنسبة للمعلمين. فالمعلمون ذوو اليقظة العقلية يكون لديهم قدره عالية للحفاظ على مدى واسع من الوعي بالأنشطة التي تتم في الفصل وفي الوقت ذاته يعطي المعلم الاهتمام لكل طالب في الصف، وهذه القدرة تسمح له بإدارة الفصل بشكل منظم؛ لأنه يستطيع أن يتعامل مع المشكلات التي تحدث من الطلاب، وفي الوقت ذاته يكون على دراية بما يحدث في الفصل كله في أي لحظه، ويكون قادراً على تحويل انتباهه من طالب لآخر (Frank et al., 2016, 157). كما أن لليقظة العقلية تأثيراً كبيراً في الحد من القلق لدى المعلمين وبخاصة المبتدئين؛ لأنها تعزز من قدراتهم على التعامل مع الفصل الدراسي، وتحدث فرقاً كبيراً في قدره المعلمين على التعامل مع الضغوط والتحد من التوتر (Bernay, 2014, 60).

== (٨٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

كما أنها ذات دور مهم أيضا في تحسين الصحة النفسية، والتخفيف من الضغوط المهنية وتحسين مستوى الهناء الذاتي للمعلمين، وهذا أوضحت نتائج دراسة (2015) Caulfield التي بحث فيها مدى مساهمة ممارسة اليقظة العقلية في تخفيض الضغوط المهنية لدى (٢٠) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية في إيرلندا، تراوحت أعمارهم بين (٢٠) إلى (٥٩) عاماً، والتي أشارت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية ومهارات المعلم وقدراته من حيث: تنظيم التفاعل الانفعالي التلقائي والتحكم في الانفعالات، وتباين الضغوط المهنية من معلم لآخر، كما أشارت النتائج أيضا إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية والممارسة المهنية لدى المعلم ونتائج الفصل الدراسي.

ومما يدعم ذلك ما توصل إليه (2015) Hue & Lau خلال التحقق من آثار برنامج قائم على اليقظة العقلية في تحسين مستوى الهناء الذاتي والدوران الوظيفي لدى (٧٠) معلماً في هونغ كونغ، والتي أسفرت نتائجه عن الأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي القائم على ممارسات اليقظة العقلية في رفع مستوى الهناء الذاتي وتقليل أعراض الاكتئاب. وفي الإطار ذاته فقد بحثت دراسة Braun et al., (2019) تأثير اليقظة العقلية والصحة المهنية والهناء الذاتي على كفاءة وجودة التعامل بين المعلم والطالب لدى (٥٨) معلماً بالمرحلة المتوسطة، والتي أسفرت عن وجود علاقة ارتباط إيجابية بين اليقظة العقلية وانخفاض مستويات كل من الإجهاد الوظيفي، والإرهاق المهني، وأعراض الاكتئاب والقلق لدى المعلم.

#### اليقظة العقلية والنجاح المهني:

يؤدي المعلمون دوراً محورياً في خلق بيئة صفية إيجابية، ودعم تعلم الطلاب، ودعم التطور الاجتماعي والانفعالي لهم، وفي الوقت ذاته يواجهون المزيد من الضغوط والإجهاد والمطالب المتعلقة بالعمل والتي تؤدي إلى مستويات أعلى من عدم الرضا الوظيفي (Montgomery & Rupp, 2005). ويترك المعلمون مهنة التدريس بمعدلات مرتفعة نتيجة عدم رضاهم المهني (Lindqvist et al., 2014) وقد تفيد اليقظة العقلية المعلمين من خلال دعم الرفاهية الاجتماعية والانفعالية لهم وتحسين مستوى الصحة النفسية لديهم.

ولبحث دور اليقظة العقلية في الصحة النفسية والرضا عن المهنة؛ فقد أجريت أولى إحدى الدراسات على يد (Napoli, 2004, p40) حيث قام بتدريب ثلاثة معلمين على اليقظة العقلية لمدة ستة أسابيع بمعدل ثمان ساعات أسبوعياً، حيث أوضحت النتائج تحسناً في تجربة المعلمين التعليمية الشاملة وأفاد المعلمون بأهمية استخدام اليقظة العقلية على أنها:

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف .

- (أ) تساعد في المنهج، من خلال التركيز على الأفكار الرئيسية، وتضييق محتوى المعلومات من الكمية إلى النوعية وتطوير طرق إبداعية خاصة بهم ونقل خبراتهم إلى الطلاب بالفصول الدراسية.
- (ب) أداة للتعامل مع الصراع والقلق في الفصول الدراسية وأداة مفيدة وبخاصة في الاختبارات النهائية.
- (ج) أداة لإجراء تغييرات في الفصل للمعلمين.
- (د) تعزيز رفاهيتهم الشخصية وتزيد من رضاهم نحو المهنة.

كما توالت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث والتي أوضحت أن ممارسة اليقظة العقلية والتدريب عليها ذات تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي للمعلم، وطبقاً لـ Roeser et al. (2012, p.170) فإن اليقظة العقلية تؤدي إلى زيادة الصحة والرفاهية بين المعلمين، وزيادة المشاركة المهنية والرضا، وتقليل معدلات التغيب والإرهاق المهني. أما Hülshager et al. (2013, p.312) فقد أوضح أن اليقظة العقلية تُعد مؤشراً قوياً على الرضا الوظيفي للمعلمين، وأن القدرة على تقييم حالة العمل الأقل إجهاداً ستؤدي إلى ردود فعل إيجابية أكثر ورضا عن عمل الفرد بشكل عام. بينما وجد كل من Crain et al. (2017) أن المعلمين الذين تم وضعهم عشوائياً في برنامج تدريب لليقظة العقلية في مكان العمل قد وصلوا إلى مستويات متزايدة من الرضا عن العمل. في حين أشار Pang and Ruch (2019) إلى المكاسب المرتفعة في الرضا الوظيفي للمشاركين المسجلين في التدريب على اليقظة العقلية. وفي هذا الصدد وجد كل من Slutsky et al. (2019) أن العمال الذين أكملوا تدريباً لليقظة الذهنية لمدة ستة أسابيع قد ازداد وتحسن الرضا الوظيفي لديهم بعد الانتهاء من التدريب، وذلك بخلاف العمال الذين شاركوا في التدريب لليقظة لمدة أقل لم يتحسن عندهم الرضا الوظيفي بالشكل المطلوب.

## رابعاً: التمكين النفسي

ظهر مفهوم التمكين كأحد المفاهيم الإدارية المعاصرة، والذي يركز بصورة أكبر على دور الموارد البشرية في المنظمات. ويرى Greenberg & Baron (2003) أن التمكين النفسي شعور خاص للأفراد العاملين تجاه الممارسات والإجراءات الإدارية الممثلة لطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة والقدرة على تفعيل عوامل التحفيز الداخلي لديهم. بينما يرى Tastan (2013) أن التمكين النفسي يُعد تحفيزاً لمفهوم الكفاءة الذاتية لدى الأفراد. وتقوم فكرة التمكين على توجه المؤسسات بمنح الثقة وحرية التصرف للعاملين بها؛ مما يولد لديهم الشعور بالمسؤولية تجاه أعمالهم الأمر الذي يولد لديهم دافعاً داخلياً واتجاهات إيجابية نحو العمل (أبازى، د، ٢٠١٠، ص ٤٩٩).



والتمكين عملية متواصلة ومطرده تشمل بعدين رئيسيين: الأول: موضوعي خارجي يقتضي توافر عناصر نوعية في البنية الدائمة للمعلم "التمكين الإداري"، والثاني: ذاتي داخلي يتمثل في السعي المتواصل من قبل المعلم للارتقاء بنفسه مهنيًا من معرفة ومهارات وقيم، ومساعدة ذاته لتطويرها "التمكين النفسي" (جامعة الدول العربية، ٢٠٠٩، ص ص ٢٢ - ٢٥).

وعرف كل من (Conger and Kanungo (1988,p.471) التمكين النفسي بأنه عملية لتعزيز الشعور بالفاعلية الذاتية للعاملين من خلال التعرف على الظروف التي تعزز الشعور بالضعف، والعمل على إزالتها والتغلب عليها. كما اتفق العديد من الباحثين على أن التمكين النفسي مفهوم تحفيزي للكفاءة الذاتية يمكن الأفراد من التصرف بطريقة هادفة تسمح لهم بإدراك قدراتهم على إنجاز ما يطلب منهم من مهام بفاعلية، ويتجلى في أربعة عناصر (المعنى، الجدارة، حرية التصرف، والتأثير) تتعكس في التوجه الذاتي النشط للأفراد نحو الأدوار التي يؤديها بدلًا من التوجه السلبي لبيئة العمل؛ علاوة على أنه ينعكس في تعزيز الدافعية الذاتية المهنية للأفراد (Lloyd et al., 1999,p.88; Savery & Luks, 2001,p.99; Spreitzer, 1995,p.604; Thomas & Veltheus, 1990,p.666)

وعرف كل من (Christens et al.,(2011,p.339) التمكين النفسي بأنه الأساليب والممارسات التي يستعملها الفرد من أجل التحكم في حياته، والمشاركة في عمليات صنع القرار بشكل ديمقراطي، بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يشعر بها، وتؤثر بدورها على اتجاهاته نحو العمل الذي يقوم به. بينما نظرا (Alonso and Topa (2018) إلى التمكين النفسي على أنه حالة نفسية إيجابية تولد لدى الفرد دوافع إيجابية ورضا على مستوى العمل. في حين نظرت إليه عرفان (٢٠٢٠، ص ١١٧) على أنه دافع داخلي لأداء العمل ينشأ لدى الفرد كنتيجة لمجموعة من التقييمات الذاتية لمهام العمل.

#### أبعاد التمكين النفسي:

للتمكين النفسي أربعة أبعاد اتفقت عليها معظم الدراسات والأبحاث (أبازيد، ٢٠١٠، ص ٥٠١؛ الطائي وقدادة، ٢٠٠٨، ص ٢٤٢-٢٤٣)، ودراسات وأبحاث كل من (Appelbaum et al.,1999,p. 241; Chen et al., 2007; Conger & Kanungo,1988; Spreitzer, 1995) وهذه الأبعاد هي:

(أ) المعنى Meaning: ويعني شعور الفرد بقيمة وجدوى العمل أو الإحساس بمعناه وأهميته، وأن عمله ذو معنى بالنسبة للمؤسسة التي ينتمي لها العاملون الآخرون، مما يولد لديه حافزاً للعمل من خلال توافق أهدافه وقيمه ومعتقداته من جهة وأدوار العمل المنوطة به من جهة أخرى.

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

(ب) الكفاءة Competence: وتعني ثقة الفرد بقدراته الذاتية ومدى شعوره بامتلاك القدرات والمهارات اللازمة لإنجازه للأعمال وثقته بقدرته على القيام بتأدية المهام الموكلة إليه بكفاءة. ويمكن أن يشار إلى هذا البعد بالكفاءة الذاتية.

(ج) الاستقلالية Autonomy: ويعني مدى امتلاك الفرد للحرية والتصرف بناءً على فهمه الخاص للمهمة وما يراه مناسباً لمصلحة العمل، كما يعني أن يكون للفرد حق اختيار أنشطة مهام العمل وتنفيذها بالطريقة المناسبة، وكلما زاد شعور الفرد باستقلاليته كلما زادت قدرته في السيطرة على ما يؤديه من أعمال، ومقدار ما يبذل من جهد.

(د) التأثير Impact: ويعني قوة شخصية الفرد في بيئة العمل، والسماح له بتقديم اقتراحات تخص عمله وشعوره بإحداث تغيير في نواتج العمل، وقدرته على التأثير في صنع ومتابعة القرارات التي تخص عمله، ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها.

وللتمكن النفسي أهمية بالغة للمعلمين والموظفين على حد سواء أوضحت نتائج العديد من الدراسات، كدراسة النواجحة (٢٠١٦) والتي أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أبعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى (٢٩١) معلماً بمرحلة التعليم الأساسي. ودراسة كل من الشريدة وعبداللطيف (٢٠١٨) التي أجريت على (١١٣) معلماً والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي ومهارات التدريس الإبداعي. ودراسة أوبليفة (٢٠١٩) التي طبقت على (٣٨١) عاملاً في الشركة المصرية للاتصالات والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسي وأبعاد السلوك الأخلاقي للقيادة، وعلاقة موجبة بين التمكين النفسي وأبعاد روحانية مكان العمل، ودراسة النشيلي (٢٠٢١) والتي أجريت على (٣٨١) من العاملين في شركات القطاع العام للبترو، والتي بينت نتائجها الدور الإيجابي للتمكين النفسي في تحقيق الهوية التنظيمية.

### التمكين النفسي والنجاح المهني:

يزيد التمكين النفسي من شعور الموظفين بالانتماء للمؤسسات التي يعملون بها مما يجعلهم أكثر انهماكاً والتزاماً بعملهم (Fock et al.,2011). كما يؤدي إلى العديد من الآثار الإيجابية في بيئة العمل؛ حيث يجعل الأفراد يشعرون بامتلاكهم لحد محدد من الاستقلالية وتجعلهم أقل قياداً فيما يتعلق باللوائح والقواعد، وجعلهم أكثر إنتاجية ونجاحاً في عملهم (Erturk,2012, p156).

وينعكس التمكين النفسي لدى العاملين على سلوكهم في العمل؛ إذ يزيد من روح المبادرة، ويعزز الكفاءة التنظيمية لديهم، وصمودهم في العمل، وزيادة فعاليتهم، وتحسين مستوى رضاهم وانعكاسه على التزامهم وآدائهم المهني (Thomas & Velthouse ,1990)، وكلما زاد التمكين النفسي لدى العاملين كلما زاد الرضا الوظيفي؛ فالاهتمام بالعمل والرضا يسيران جنباً إلى جنب وأن

العاملين الذين يشعرون بأهمية العمل هم أكثر التزاما وأداء وإنتاجية من غيرهم . (Hartman,2003,p.43) كما يحسن التمكين النفسي قدرات ومهارات العاملين، ويزيد من انتمائهم المهني، ويزودهم بالطاقة والقدرة على العمل، ويؤدي إلى زيادة الدافعية للإنجاز، وزيادة وعي الأفراد بالعمل وتعزيز العلاقات الإيجابية في مجال العمل، ويحقق الرضا والالتزام المهني (Doll & Deng, 2010,p.55).

ويعمل التمكين النفسي على جعل الأفراد أكثر كفاءة لأداء وظائفهم بشكل أفضل من خلال رؤيتهم لبيئة عملهم بشكل أوضح وميلهم لتوليد الأفكار الجديدة مما يجعلهم أكثر رضاً ونجاحاً في عملهم (Cingoz & Kaplan2015,p.64) وللتمكين النفسي دوراً مهماً كعامل تحفيزي، فهو يسمح للأفراد بالتكيف والإبقاء في الوظيفة بعيدا عن ضغوط المهنة كما يساعد في إيجابية العلاقات في بيئة العمل (Alonso & Topa,2018, p.2).

وفي إطار بحث الصلة بين التمكين النفسي والنجاح المهني؛ فقد قام كل من Hechanova et al.,(2006) بدراسة حاولت تحديد علاقة التمكين بالرضا الوظيفي والأداء في خمسة قطاعات خدمية مختلفة وذلك بإجراء مسح لـ (٩٥٤) موظفا والتي أسفرت نتائجها ارتباط التمكين النفسي بشكل إيجابي بكل من الرضا الوظيفي والأداء. في حين أجرى دراسة (2008) Gardenhour على (٦٠٠) معلم ومعلمه أظهرت نتائجها الأثر الإيجابي للتمكين النفسي في الرضا الوظيفي والهيكل التنظيمي والعلاقات والتواصل. في حين قام كل من بدراسة (2015) Abdullah et al., حاولوا خلالها بحث أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى (٨٠٠) معلماً بالمدارس الثانوية الماليزية والتي أشارت نتائجها أن بعدي التمكين النفسي (الاستقلالية والتأثير) كان لهما التأثير الإيجابي الأكبر على الرضا الوظيفي. أما بحث (2016) Alajmi والذي هدف إلى بحث أثر التمكين النفسي والثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى (٢٧١) من العاملين بمنطقة التجارة الحرة الكويتية فقد أظهرت نتائجها أن التمكين النفسي يؤثر بشكل رئيسي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين، كما أشارت النتائج إلى وجود بعدين من أبعاد التمكين النفسي، وهما المعنى والأثر وأنهما أكثر تنبؤا بالرضا الوظيفي. كما توصلت دراسة بقطر (٢٠١٧) والتي بحثت علاقة التمكين النفسي بالرضا الوظيفي لدى (١٥٧) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي بأبعاده (المعنى والكفاءة والتقدير الذاتي والتأثير) والرضا الوظيفي. كما هدفت دراسة ابو مالح (٢٠١٩) إلى التعرف على أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والتي طبقت على (٢٠٠) موظفا بوزارة الصحة السعودية والتي أظهرت نتائجها وجود أثر ذا دلالة للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي. وفي الإطار ذاته

===== بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف . =====

أجرى كل من (Nassani et al. (2021, p.1668 دراسة بحثت تأثير أبعاد التمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير، والأثر) على كل من الرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية لدى (٣٩٣) من موظفي القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وقد أسفرت نتائجها عن التأثير الإيجابي للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي علاوة على أن التمكين النفسي يساعد العاملين على الإبقاء في العمل ولفترة طويلة.

من خلال العرض السابق يتضح ما يلي:

- الاتفاق بين الباحثين المهتمين بدراسة مفهوم التمكين النفسي على أنه متعدد الأبعاد (المعنى، والكفاءة، وتحديد الذات، والتأثير) وأنه لا ينبغي فصل هذه الأبعاد عن بعضها البعض.
- ركزت بعض التعريفات على جعل التمكين النفسي حالة من الدافعية الداخلية، في حين نظر البعض الآخر إلى التمكين النفسي على أنه الأساليب والطرق التي يستخدمها الفرد من أجل التحكم والضبط للأمور الحياتية ومشاركته الفعالة في عملية صنع واتخاذ القرار.
- يعود التمكين النفسي بالفائدة والنفعة على العاملين في المؤسسات المتنوعة من خلال تأثيره الإيجابي على الأفراد في بيئات عملهم وبخاصة الحالة النفسية لهم من خلال أدائهم والتزامهم بإنجاز المهام والأعمال.

### **تعقيب عام على الإطار النظري للبحث والدراسات والأبحاث السابقة:**

- في ضوء ما سبق عرضه من إطار نظري ودراسات سابقة متضمنه فيه، أمكن للباحث استخلاص عدة ملاحظات، أهمها:
- ندرة الدراسات العربية التي اهتمت بدراسة متغير النجاح المهني مع المتغيرات البحثية موضوع البحث الحالي مجتمعة في دراسة واحدة.
- تنوع المشاركين (عينات) في تلك الدراسات ما بين فئة الأطباء والمدراء والموظفين باستثناء عدد من الدراسات المحدودة كدراستي (عرفة، وعبد العزيز، ٢٠١٨؛ وحسن والجعيدي، ٢٠٢١) التي تناولتا فئة المعلمين وبخاصة معلمي الأزهر الشريف.
- وجود علاقة بين المتغيرات البحثية موضع البحث؛ لكنها لم تدرس إلا في مجالات ووظائف أخرى بعيدة عن مهنة التعليم ومعظمها تمحور حول: الاقتصاد وإدارة الأعمال ومهنة الطب والتمريض.
- ندرة وجود دراسات بحثت في المتغيرات النفسية المدروسة المسهمة في النجاح المهني في الحقل التربوي أو التعليمي.

== (٨٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

واستفاد الباحث من عرض الإطار النظري والدراسات السابقة في تحديد المشكلة البحثية، ووضع التساؤلات، وبناء أدوات البحث، واختيار المشاركين فيه، وصياغة فروضه على النحو التالي:-

### فروض البحث:

مما سبق من إطار نظري ودراسات وأبحاث سابقة ذات صلة بمتغيرات البحث أمكن للباحث الحالي إمكانية اختبار الفروض الآتية:

١- لا يمكن التنبؤ بالنجاح المهني من (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، التمكن النفسي) لدى معلمي الأزهر الشريف.

٢- يسهم أحد المتغيرات النفسية المدروسة (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، التمكن النفسي) بدرجة أكبر من غيره في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الأزهر الشريف في النجاح المهني تعزى لمتغير النوع (ذكور- إناث).

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف تعزى لمتغيري المرحلة التعليمية (ابتدائي- إعدادي - ثانوي)، وسنوات الخبرة: أقل من (١٠) أعوام - من (١٠:٢٠) عام - أكثر من (٢٠) عام.

### إجراءات البحث:

#### المنهج:

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي بشقيه الارتباطي والمقارن لدراسة المتغيرات البحثية محل الاهتمام بطريقة علمية، وذلك من أجل الوصول إلى تفسيرات ذات دلائل وبراهين منطقية. المشاركون:

شارك في البحث (٥٣٠) معلماً ومعلمة بمنطقة الشرقية الأزهرية التابعين لإدارة بلبس الأزهرية، وإدارة العاشر من رمضان الأزهرية، وإدارة منيا القمح الأزهرية، وتم استبعاد (٧٥) معلماً ومعلمة لاستجاباتهم على بعض المقاييس دون البعض الآخر، واختيار بعضهم الاستجابات بشكل نمطي ومرتب للدائل، ولذا تم استبعادهم، وبالتالي بلغ عدد المشاركين في البحث (٤٥٥) معلماً ومعلمة بالأزهر الشريف، ومتوسط أعمارهم (٤٤,٩٢) عام، بانحراف معياري قدره (٨,٤٧).

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف.

(أ) المشاركون في تقدير الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:

طبق الباحث أدوات البحث على (١٤٠) معلماً ومعلمة: منهم (٦٦) معلماً، و(٧٤) معلمة بمنطقة الشرقية الأزهرية، بهدف تقنين الأدوات وحساب الخصائص السيكومترية لها، كما قد تم تضمينهم في العينة الكلية الخاصة بحساب النتائج النهائية في البحث الأساسي.

(ب) المشاركون في البحث الأساسي:

تم تصنيف المشاركون في البحث الأساسي وفقاً للنوع، وعدد سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية، كما بالجدول (١) على النحو الآتي:

جدول (١) المشاركون في البحث الأساسي

العدد	فئات المتغير	المتغير
٢٥٨	ذكور	النوع
١٩٧	إناث	
١٣٢	ابتدائي	المرحلة التعليمية
٧٤	إعدادي	
٢٤٩	ثانوي	
٤٧	أقل من (١٠) سنوات	سنوات الخبرة
٢٠٠	من (١٠-٢٠) سنوات	
٢٠٨	أكثر من (٢٠) سنة	

## ثانياً أدوات البحث:

اعتمد الباحث على مقياس النجاح المهني للمعلمين، ومقياس الذكاء الروحي، ومقياس اليقظة العقلية، ومقياس التمكين النفسي وجميعهم من إعداد الباحث.

١- مقياس النجاح المهني متعدد الأبعاد للمعلمين: إعداد الباحث:

أعد الباحث هذا المقياس ليناسب خصائص المشاركين في البحث الحالي من المعلمين، حيث لاحظ أن معظم مقاييس النجاح المهني المتوفرة تم إعدادها بصفة عامة للموظفين في المهن والمجالات المتنوعة بعيداً عن البيئة التعليمية، وفي بيئات تختلف ثقافياً عن البيئة المصرية علاوة على ندرة مقاييس النجاح المهني في البيئة العربية.

اعتمد الباحث في بناء المقياس على الآتي:

أ- الاسترشاد ببعض الأدوات التي استخدمت لقياس النجاح المهني مثل: مقياس الرضا عن الحياة إعداد (Diener et al., 1985)، ومقياس الرضا الوظيفي إعداد (Greenhaus et al., 1990)، والمقابلات الشخصية إعداد (Turban & Dougherty, 1994)، ومقياس النجاح المهني إعداد (Buddeberg-Fische et al., 2008)، ومقياس النجاح المهني من إعداد (Zhou et al., 2012)، واستبانة النجاح المهني الذاتي إعداد (Shockley et al., 2016)، والمقابلات

== (٨٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

## د/أيمن منير حسن علي الخصوصي .

وجها لوجه التي أعدها كل من (Koekemoer & Crafford, 2019)، ومقياس النجاح المهني متعدد الأبعاد من إعداد (Gubler et al., 2019)، ومقياس النجاح المهني من إعداد (حسن والجعيدي، ٢٠٢١).

ب- مراجعة الكتابات النظرية التي قدمها علماء النفس المهتمون بدراسة النجاح المهني على سبيل المثال: (Arthur et al., 2005; Beigi et al., 2018; Dai & Song, 2016; Gunz & Mayrhofer, 2011; Metelski, 2019; Judge et al., 1995)

ج- تعريف الباحث للنجاح المهني كما سبق ذكره في مصطلحات البحث.

د- تحديد أبعاد النجاح المهني والأكثر مناسبة للمعلمين: ركز الباحث الحالي في قياس النجاح المهني على الأبعاد الأكثر ذاتية بالإضافة إلى بُعد موضوعي متمثل في البُعد السابع "الأمن المالي"؛ وذلك نظرا لما نادى به الباحثون من أن الجانب الشخصي/الذاتي يعد أهم الجوانب لقياس النجاح المهني (Mayrhofer et al., 2016; Koekemoer & Crafford, 2019, p.7)

ويتضمن المقياس العديد من الأبعاد المتفق عليها في معظم العديد من الدراسات، ومع ما نادى به (Shockley et al., 2016, p.128) من أهمية تطوير مقياس شامل للنجاح المهني وإشارته إلى عدم وجود مقياس كمي شامل معاصر لقياس النجاح المهني، ولذا فإن المقياس يتضمن سبعة أبعاد أكثر مناسبة للمعلمين في المجال التربوي، وهي: الرضا المهني، النمو المهني "التعلم والتنمية"، التخطيط المهني، التحدي المهني، التوازن بين المهنة والحياة، العلاقات الإيجابية، والأمن المالي.

في ضوء ما سبق صاغ الباحث عدد (٢٢) عبارة صيغت في صورة إيجابية؛ ويشتمل كل بُعد على ثلاث عبارات يلي كل منها خمسة اختيارات وفق تقدير ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا أبداً)، ويصحح المقياس باحتساب الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب وفق تقدير ليكرت السابق، والجدول (٢) الآتي يوضح أرقام عبارات المقياس.

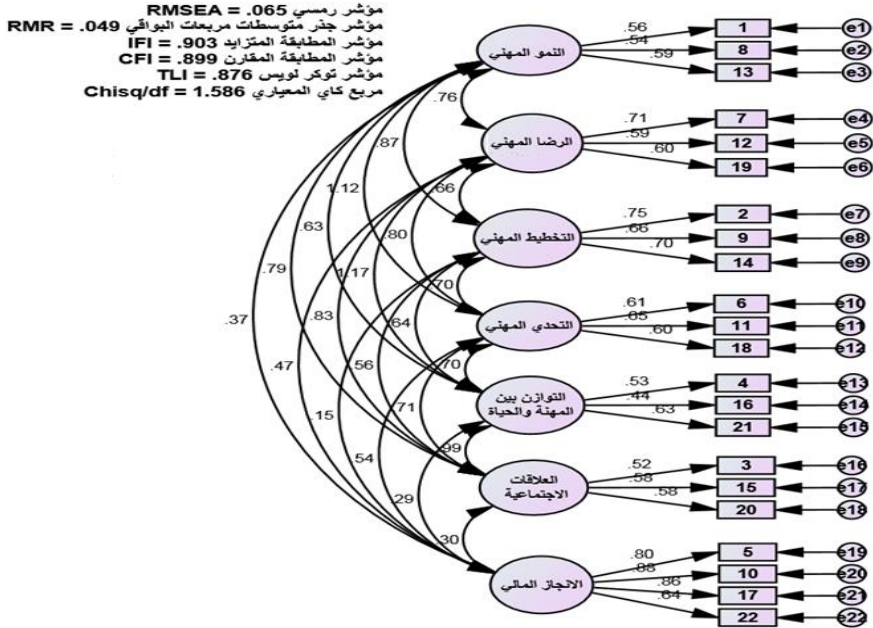
جدول (٢) أرقام مفردات كل بُعد لمقياس النجاح المهني متعدد الأبعاد للمعلمين

م	أبعاد المقياس	أرقام العبارات
١	النمو المهني (التعلم والتنمية)	١٣ - ٨ - ١
٢	الرضا المهني	١٩ - ١٢ - ٧
٣	التخطيط المهني	١٤ - ٩ - ٢
٤	التحدي المهني	١٨ - ١١ - ٦
٥	التوازن بين المهنة والحياة	٢١ - ١٦ - ٤
٦	العلاقات الإيجابية	٢٠ - ١٥ - ٣
٧	الأمن المالي	٢٢ - ١٧ - ١٠ - ٥

الخصائص السيكمترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس عن طريق الصدق العاملي التوكيدي، وتم استخدام هذا النوع من الصدق للتأكد من البنية المكونة للمقياس سباعي الأبعاد، والتي اتفقت عليها معظم الدراسات والأبحاث السابقة؛ ومن خلال برنامج (Amos v24)، تم اختبار مدى مطابقة نموذج المقياس سباعي البنية، والشكل التالي (١) يوضح شكل المسار لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس النجاح المهني بتأثيراته المعيارية وتشبعات كل بعد من أبعاده.



شكل (١) المسار لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المقياس بتأثيراته المعيارية وتشبعات كل بعد من أبعاده.

أما بالنسبة لمؤشرات حسن المطابقة والملائمة لبيانات هذا النموذج؛ فقد بلغت قيمة  $Chi-Square = 1.586$ ، و  $RMSEA = 0.065$  و  $[RMR = 0.049]$ ،  $[CFI = 0.899]$ ،  $[IFI = 0.903]$  و  $[TLI = 0.876]$  مما يدل على أن النموذج أثبت مطابقة مقبولة للبيانات، والملاحظ من الشكل أن التشبعات قد تراوحت ما بين (٠,٤٤ : ٠,٨٨) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند (٠,٠١) .

ثانياً: الاتساق الداخلي:

(٩٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢



## د/أيمن منير حسن علي الخصوصي .

قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس النجاح المهني للمعلمين،، والجدول (٣) الآتي يوضح ذلك.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه لمقياس النجاح المهني للمعلمين (ن=١٤٠)

التوازن بين المهنة والحياة		التحدي المهني		الرضا المهني		النمو المهني	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٦٣٨	٤	**٠,٧٩٧	٦	**٠,٨٤١	٧	**٠,٧٨٣	١
**٠,٧٣٣	١٦	**٠,٧٧٨	١١	**٠,٧٠٧	١٢	**٠,٧١١	٨
**٠,٧٨٦	٢١	**٠,٧٤١	١٨	**٠,٧٥٧	١٩	**٠,٧٠٧	١٣
		الأمن المالي		التخطيط المهني		العلاقات الإيجابية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٨٧٠	٥	**٠,٨١٧	٢	**٠,٧٢٨	٣	**٠,٧٢٨	٣
**٠,٨٧٦	١٠	**٠,٧٩٤	٩	**٠,٧٩٧	١٥	**٠,٧٩٧	١٥
**٠,٨٧٨	١٧	**٠,٨٢٨	١٤	**٠,٧٦٩	٢٠	**٠,٧٦٩	٢٠
**٠,٧٧٤	٢٢						

\*دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد المقياس قد تراوحت ما بين (٠,٦٣٨ - ٠,٨٧٨) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يُعد مؤشراً على الاتساق الداخلي للمقياس، ويشير إلى مدى موثوقيته.

كما حسب الباحث معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (٤) الآتي يوضح ذلك.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمقياس النجاح المهني (ن=١٤٠)

أبعاد المقياس	النمو المهني	الرضا المهني	التخطيط المهني	التحدي المهني	التوازن بين المهنة والحياة	العلاقات الإيجابية	الأمن المالي
الدرجة الكلية	٠,٧١٨	٠,٧٨٠	٠,٦٢٠	٠,٧٩٠	٠,٦٧٠	٠,٦٥١	٠,٦٧٦

\*دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط لأبعاد المقياس قد تراوحت بين (٠,٦٢٠ - ٠,٧٩٠) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة مستوى (٠,٠١)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

ثالثاً: الثبات:

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

تم تقدير ثبات هذا المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ: وقد بلغت قيمة معامل الثبات بهذه الطريقة للمقياس ككل (0,76). كما تم حساب الثبات المركب Composite Reliability (CR) الذي يشير إلى كل من الثبات والاتساق الداخلي للمتغيرات الكامنة من نتائج معاملات الانحدار المعيارية الناتجة من برنامج الأموس الخاصة بنتائج التحليل العاملي التوكيدي والذي ينبغي أن تكون قيمته  $(CR \leq 0.6)$ ، وقد بلغت قيمة الثبات المركب لمقياس النجاح المهني (0,67)، وهي قيمة أعلى من (0,6) مما يدل على ثبات أبعاد المقياس واتساقهما داخليا.

### ٢- مقياس الذكاء الروحي للمعلمين:

يهدف المقياس إلى تقدير الذكاء الروحي للمعلمين، وتمثل خطوات بنائه في الآتي:  
أ- الاطلاع على الأطر النظرية والأدبيات التربوية ذات الصلة الوثيقة بالذكاء الروحي كدراسة (Amram & Dryer 2008; Emmons,2000; Noble,2001; Sisk,2008; Vaughan, 2002; Zohar & Marshall,2000)  
ب- الاطلاع على المقاييس التي سبق وأن أعدها الباحثون لمقياس الذكاء الروحي ومنها: مقياس الحساسية الروحانية إعداد (Tirri et al, (2006، ومقياس الذكاء الروحي المتكامل إعداد (Amram and Dryer (2008، واستبانة التقرير الذاتي للذكاء الروحي إعداد (King (2008، ومقياس الذكاء الروحي إعداد (Srivastava (2019)، ومقياس الذكاء الروحي إعداد الضبع (2012)، ومقياس الذكاء الروحي إعداد (Anwar et al., (2020).  
ج- صياغة عبارات المقياس في ضوء التعريف الإجرائي للذكاء الروحي سالف الذكر.  
في ضوء ما سبق صاغ الباحث عدد (15) عبارة، يلي كل منها خمسة اختيارات وفق مقياس ليكرت (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا أبداً) ويصحح المقياس بإعطاء الدرجات التالية (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى الذكاء الروحي للمعلمين والعكس صحيح.

### الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس: قام الباحث بحساب صدق مقياس الذكاء الروحي كالتالي:

#### (١) الصدق العاملي الاستكشافي:

استخدم الباحث طريقة التحليل العاملي الاستكشافي ببرنامج (SPSS v 26)؛ حيث حسب مصفوفة الارتباط لعبارات المقياس (15) عبارة على عينة التقنين (ن=140)، كما حسب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار KMO Test، وبلغت قيمته (0,837) وبالتالي

## د/أيمن منير حسن علي الخصوصي .

أمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، كما استخدمت طريقة تحليل مكونات العوامل للمقياس بجذر كامن يساوي واحداً صحيحاً فأكثر، وبناء على Scree Plot والذي يحدد عدد العوامل البارزة في التحليل تم التوصل إلى عاملين، كما تم عمل التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس لـ Kaiser لاختيار تشبعات الفقرات بالعوامل والذي يعتبر التشبعات التي تصل إلى (٠,٣٢) أو أكثر تشبعات دالة، وتشير نتيجة التحليل العاملي إلى عاملين تم استخراجها كما هو موضح بالجدول (٥) الآتي:

جدول (٥) العوامل المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مقياس الذكاء الروحي

العوامل		رقم العبارة
الثاني	الأول	
	٠,٧٠٤	٣
	٠,٧٨٧	٤
	٠,٦٧٢	٦
	٠,٦٨١	٧
	٠,٧٣٩	١٠
	٠,٤٥١	١١
	٠,٦٦١	١٤
٠,٤٦٤		١
٠,٦٢٣		٢
٠,٦٠٨		٥
٠,٦٥٣		٨
٠,٤٣٧		٩
٠,٥٠٨		١٢
٠,٥٦٥		١٣
٠,٦٢٠		١٥
٢,٩١	٣,٨٣	الجذر الكامن
% ١٩,٤١	% ٢٥,٥٢	التباين

ينضح من جدول (٥) ما يأتي: -

- العامل الأول: تشبعته عليه (٧) عبارة، وهي: (٣-٤-٦-٧-١٠-١١-١٤)، وتراوحت قيم التشبعات الدالة من (٠,٧٨٧: ٠,٤٥١)، وكان الجذر الكامن (٣,٨٣) بنسبة تباين (٢٥,٥٢) وتكشف مضامين هذه العبارات عن: قدرة المعلم على الدخول في حالات عميقة من التأمل الروحي والتدبر في الكون والطبيعة وإمعان النظر في الآيات الكونية والموت والحياة، وكذا القدرة على السمو بالذات ودخولها في سلام نفسي داخلي وطمأنينة روحية من خلال الممارسات الروحية كالصلاة والذكر والصيام. سمي هذا العامل (التأمل الروحي).

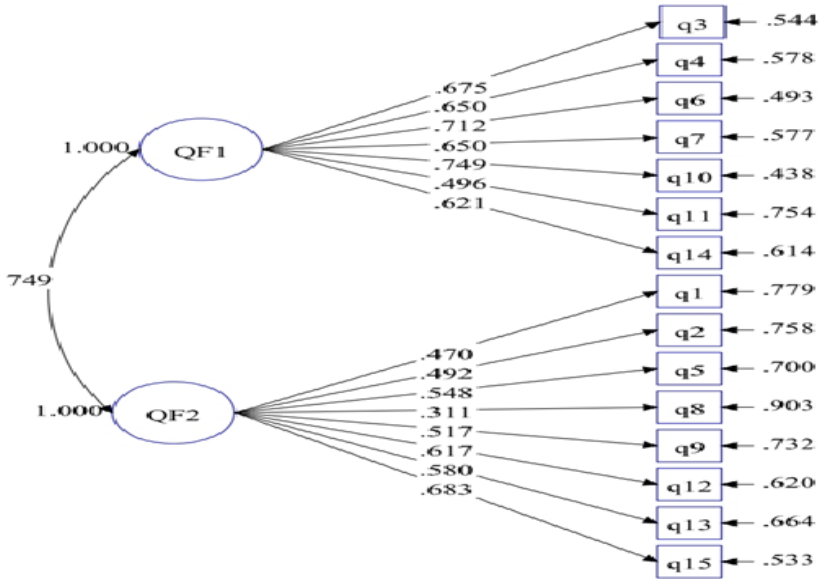
- العامل الثاني: تشبعته عليه (٨) عبارات، وهي: (١-٢-٥-٨-٩-١٢-١٣-١٥) وكان الجذر الكامن (٢,٩١) بنسبة تباين (١٩,٤١)، وتراوحت قيم التشبعات الدالة من (٠,٤٣٧: ٠,٦٥٣)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن قدرة الفرد على الاندماج في السلوكيات الأخلاقية الفاضلة التي

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون-أبريل ٢٠٢٢ (٩٣)

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

تتجلى في التسامح والصدق ومساعدة الآخرين، وكذا القدرة على إيجاد المعنى والهدف من الأنشطة والتجارب الحياتية، وأخذ العظة والعبرة من المحن والشدائد التي تواجه الفرد في حياته. سُمي هذا العامل (الاندماج الروحي).

(٢) التحليل العاملي التوكيدي: كما قام الباحث بعمل التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج (MPLUS 7) للبعدين الذين تم استخراجهما من التحليل الاستكشافي، والشكل (٢) التالي يوضح شكل المسار لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لبعدي مقياس الذكاء الروحي بتأثيراته المعيارية الدالة إحصائياً.



شكل (٢) المسار لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لبعدي مقياس الذكاء الروحي بتأثيراته المعيارية الدالة إحصائياً.

والملاحظ من الشكل أن التأثيرات/التشعبات قد تراوحت ما بين (٠,٣١١ - ٠,٧٤٩) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥ - ٠,٠١). أما بالنسبة لمؤشرات حسن المطابقة والملائمة لبيانات هذا النموذج؛ فقد بلغت قيمة [Chi- Square = 178.860] ، و [RMSEA = 0.085] و [SRMR = 0.066] ، [CFI= 0.855] مما يدل علي أن النموذج أثبت مطابقة مناسبة للبيانات،

## ثانياً: ثبات المقياس:

قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول الآتي (٦) يوضح قيم معاملات الثبات لكل بُعد من أبعاد الذكاء الروحي والدرجة الكلية.

جدول (٦) قيم معاملات الثبات لكل بُعد من أبعاد الذكاء الروحي والدرجة الكلية

الدرجة الكلية	الاندماج الروحي	التأمل الروحي	أبعاد المقياس معامل الثبات
٠,٨٨٩	٠,٨٩٧	٠,٨٢٥	

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الروحي قد تراوحت بين (٠,٨٢٥، ٠,٨٩٧) وجميعها معاملات مرتفعة؛ مما يؤكد صلاحية استخدام المقياس للغرض الذي بني من أجله.

كما تم حساب الثبات المركب (CR) للمقياس والذي ينبغي أن تكون قيمته  $(\leq 0.6)$  CR، وقد بلغت قيمة الثبات المركب لمقياس الذكاء الروحي (٠,٧٦)، وهي قيمة أعلى من (٠,٦) مما يدل على ثبات أبعاد المقياس واتساقهما داخلياً.

## ٣- مقياس اليقظة العقلية للمعلمين:

يهدف المقياس إلى تقدير مستوى اليقظة العقلية للمعلمين، وقد تم بناؤه من خلال الاطلاع على التراث السيكولوجي والبحوث النفسية وثيقة الصلة بمفهوم اليقظة العقلية وبعض المقاييس التي أعدت لقياس وتحديد هذا المفهوم ومنها: Baer et al.,2006؛ Frank et al.,2015؛ Hue & Lau,2015 (Caulfield, 2015؛ Braun et al.,2019)، ومحمد ٢٠١٩؛ عبد الرحمن، ٢٠٢٠). وفي ضوء ما سبق صاغ الباحث عدد (٢٠) عبارة، يلي كل منها خمسة اختيارات وفق مقياس ليكرت (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا أبداً) ويصحح المقياس بإعطاء الدرجات التالية (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى اليقظة العقلية للمعلمين والعكس صحيح.

## الخصائص السيكمترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس: قام الباحث بحساب صدق مقياس اليقظة العقلية كالتالي:

## (١) الصدق العاملي الاستكشافي:

استخدم الباحث طريقة التحليل العاملي الاستكشافي ببرنامج (SPSS v 26)؛ حيث حسب مصفوفة الارتباط لعبارات المقياس (٢٠) عبارة على عينة التقنين (ن=١٤٠)، وبلغت قيمة اختبار KMO Test، (٠,٨١٩) مما يعني كفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، كما استخدمت طريقة

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف .

تحليل مكونات العوامل للمقياس بجذر كامن يساوي واحداً صحيحاً فأكثر، كما تم عمل التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس لـ Kaiser لاختيار تشعبات الفقرات بالعوامل والذي يعتبر التشعبات التي تصل إلى (٠,٣٢) أو أكثر تشعبات دالة، وتشير نتيجة التحليل العاملي إلى ثلاثة عوامل تم استخراجها كما هو موضح بالجدول (٧) الآتي:

جدول (٧) العوامل المستخرجة وتشعباتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مقياس اليقظة العقلية

العوامل			رقم العبارة
الثالث	الثاني	الأول	
		٠,٣٨٨	١
		٠,٥٦٠	٤
		٠,٦٢٥	٥
		٠,٦١٣	٦
		٠,٤٦٧	٨
		٠,٥٤٨	٩
		٠,٥٤٩	١٧
		٠,٦٦٣	١٨
		٠,٤٧٠	١٩
		٠,٥٥٦	٢٠
	٠,٧٠٢		٣
	٠,٦١٤		٧
	٠,٤٨٤		١٠
	٠,٥٣٠		١٥
	٠,٧٨٩		١٦
٠,٣٥٤			٢
٠,٥٥٢			١١
٠,٦٢٢			١٢
٠,٧٢٢			١٣
٠,٨٠٦			١٤
% ١٣,٢٥	% ١٤,٦٤	% ١٨,١٥	التباين
٢,٦٥٠	٢,٩٢٧	٣,٦٢٩	الجذر الكامن

يتضح من جدول (٧) ما يأتي: -

- العامل الأول: تشعبت عليه العبارات (١-٤-٥-٦-٨-٩-١٧-١٨-١٩-٢٠)، وتراوحت قيم التشعبات الدالة من (٠,٣٨٨ : ٠,٦٦٣)، وكان الجذر الكامن (٣,٦٣) بنسبة تباين (١٨,١٥) وتكشف مضامين هذه العبارات عن الملاحظة الدقيقة والانتباه لما يؤديه المعلم من مهام في الوقت الحالي. وسمي هذا العامل (اليقظة الشخصية).

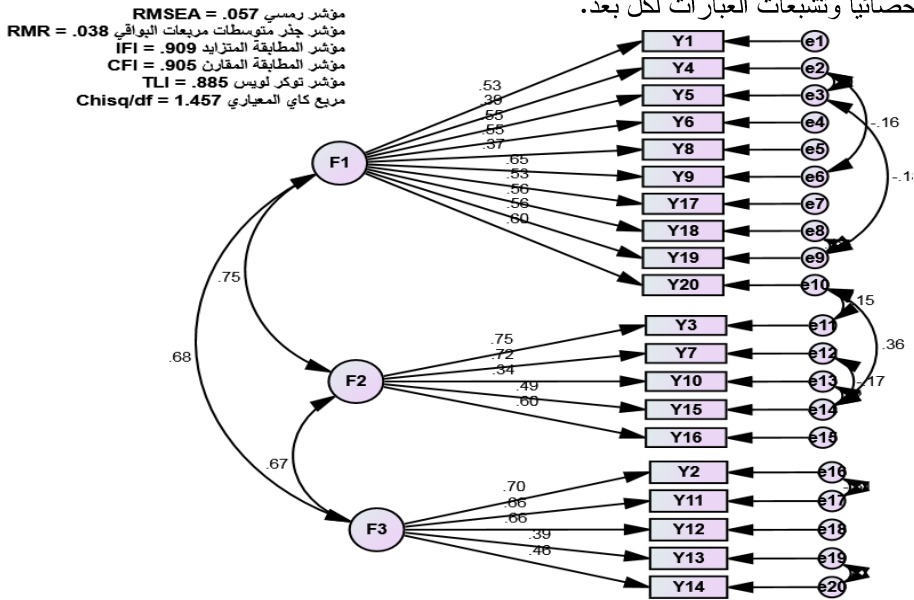
- العامل الثاني: تشعبت عليه العبارات (٣-٧-١٠-١٥-١٦) عبارة، وتراوحت قيم التشعبات الدالة من (٠,٤٨٤ : ٠,٧٨٩)، وكان الجذر الكامن (٢,٩٣) بنسبة تباين (١٤,٦٤)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن انتباه المعلم وقدراته للحفاظ على الوعي بما يحدث في الفصل الدراسي،

== (٩٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

وتحويل انتباهه من الوعي بكل الفصل إلى أحد الطلاب بعينه، وملاحظته لسلوكيات وحركات الطلاب في الفصل. وسُمي هذا العامل (اليقظة الصفية).

- العامل الثالث: تشبعت عليه العبارات (٢ - ١١ - ١٢ - ١٣ - ١٤) عبارة، وتراوحت قيم التشبعت الدالة من (٠,٣٥٤ : ٠, ٨٠٦)، وكان الجذر الكامن (٢,٦٥) بنسبة تباين (١٣,٢٥)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن وعي المعلم وانتباهه لحالات العاطفية والانفعالية ورؤيته لكيفية التأثير على أفكاره وسلوكياته ومشاعره. وسُمي هذا العامل (اليقظة للحالة الانفعالية).

(٢) التحليل العاملي التوكيدي: كما قام الباحث بعمل التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج (MPLUS 7) للثلاثة أبعاد التي تم استخراجهم من التحليل الاستكشافي، والشكل (٣) التالي يوضح شكل المسار لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس اليقظة العقلية بتأثيراته المعيارية الدالة إحصائياً وتشبعت العبارات لكل بُعد.



الشكل (٣) المسار لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس اليقظة العقلية بتأثيراته المعيارية الدالة إحصائياً وتشبعت العبارات لكل بُعد.

الملاحظ من الشكل السابق أن تشبعت العبارات على العوامل قد تراوحت ما بين (٠,٣٤) - (٠,٧٥) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١). أما بالنسبة لمؤشرات حسن المطابقة والملائمة لبيانات هذا النموذج؛ فقد بلغت قيم [Chisq/df = 1.457] و [RMSEA = 0.057] و [RMR= 0.038] ، [IFI= 0.909] و [CFI= 0.905] مما يدل على أن النموذج أثبت مطابقة مناسبة للبيانات.

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف .

ثانياً: ثبات المقياس:

حسب الباحث ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ككل (0,82)، وهي قيمة مقبولة مما يعني الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدامه.

كما تم حساب الثبات المركب (CR) للمقياس والذي ينبغي أن تكون قيمته  $(\leq 0.6)$  CR، وقد بلغت قيمة الثبات المركب لمقياس لأبعاد اليقظة العقلية على الترتيب (0,79 - 0,72 - 0,71)، وهي قيمة أعلى من (0,6) مما يدل على ثبات أبعاد المقياس واتساقه داخلياً.

٤- مقياس التمكين النفسي: إعداد الباحث:

وصف المقياس:

بعد اطلاع الباحث على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بمتغير التمكين النفسي وأبعاده كدراسة (Conger & Kanungo, 1988; Christens et al., 2011; Lloyd et al., 1999; Savery & Luks, 2001; Spreitzer, 1995; Nassani et al., 2021) والاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بالتمكين النفسي والاستفادة منها: على سبيل المثال: (أبازيد، ٢٠١٠؛ والعمروسي، ٢٠١٩؛ وخشبة والبيديوي، ٢٠١٩؛ وعرfan، ٢٠٢١)، ودراسات كل من (Chiles & Zorn, 1995; ; Menon, 1999)، قام الباحث ببناء مقياس التمكين النفسي والذي يتضمن أربعة أبعاد رئيسة اتفقت عليها معظم الدراسات والأبحاث، وهي: (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، والتأثير).

ويتكون المقياس من (١٢) عبارة، واشتمل كل بُعد على ثلاث عبارات، ويلى كل عبارة خمسة اختيارات هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا أبداً) وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى التمكين النفسي والعكس صحيح.

ويصحح المقياس بإعطاء خمس درجات لاستجابة المفحوص على العبارة — (دائماً)، وأربع درجات للاستجابة على العبارة — (غالباً)، وثلاث درجات للاستجابة على العبارة — (أحياناً)، ودرجتين للاستجابة — (نادراً)، ودرجة واحدة للاستجابة — (لا أبداً)، أي أن احتساب الدرجات يكون (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، والجدول (٨) الآتي يوضح أرقام العبارات الخاصة بكل بُعد من أبعاد المقياس.

=(٩٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =



جدول (٨) أرقام مفردات مقياس التمكين النفسي لكل بُعد من أبعاده

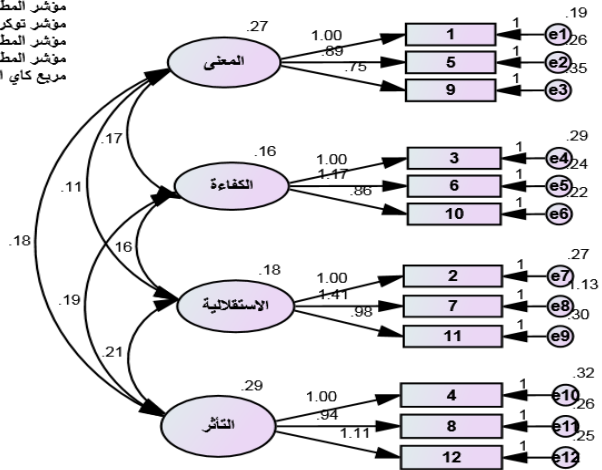
أرقام العبارات	أبعاد المقياس	م
٩ - ٥ - ١	المعنى	١
١٠ - ٦ - ٣	الكفاءة	٢
١١ - ٧ - ٢	الاستقلالية	٣
١٢ - ٨ - ٤	التأثر	٤
١٢ عبارة	إجمالي العبارات	

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس:

لحساب صدق المقياس استخدم الباحث الصدق العاملي التوكيدي؛ للتأكد من البنية رباعية الأبعاد للمقياس والتي اتفقت عليها معظم الدراسات والأبحاث السابقة؛ من خلال برنامج ( Amos v24)، وذلك لاختبار مدى مطابقة نموذج المقياس الرباعي، وفيما يلي شكل المسار لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس التمكين النفسي بتأثيراته اللامعيارية والأخطاء اللامعيارية.

مؤشر رمسي  $RMSEA = .070$   
 مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي  $RMR = .039$   
 مؤشر حسن المطابقة  $GFI = .906$   
 مؤشر المطابقة المتزايد  $IFI = .938$   
 مؤشر المطابقة المقارن  $CFI = .936$   
 مؤشر توكس لويس  $TLI = .912$   
 مؤشر المطابقة المعياري  $NFI = .860$   
 مؤشر المطابقة النسبي  $RFI = .808$   
 مربع كاي المعياري  $Chisq/df = 1.676$



شكل (٤) المسار لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس التمكين النفسي

ويظهر بالشكل مؤشرات حسن المطابقة والملائمة لبيانات هذا النموذج؛ حيث بلغت قيمة  $[RMSEA = 0.070]$ ، و  $[GFI = 0.906]$ ، و  $[IFI = 0.938]$ ، و  $[CFI = 0.936]$ ، و  $[NFI = 0.860]$   $[TLI = 0.912]$ ، و  $[RFI = 0.808]$ ، و  $[Chisq/df = 1.676]$  مما يدل

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

علي أن النموذج أثبت مطابقتها جيدة للبيانات مما يعني أن مقياس التمكين النفسي يحتفظ ببنائه العملية المكونة من (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، والتأثر).

ثانياً: ثبات المقياس:

قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول الآتي (٩) يوضح قيم معاملات الثبات لكل بُعد من أبعاد التمكين النفسي والدرجة الكلية.

جدول (٩) قيم معاملات الثبات لكل بُعد من أبعاد التمكين النفسي والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	المعنى	الكفاءة	الاستقلالية	التأثر	الدرجة الكلية
معامل الثبات	٠,٥٥٧	٠,٥٨٩	٠,٦٥٨	٠,٦٨٦	٠,٨١٣

يتضح من الجدول (٩) أن قيم معاملات الثبات والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي تراوحت بين (٠,٥٥٧، ٠,٨١٣) وجميعها معاملات مرتفعة؛ مما يؤكد صلاحية استخدام المقياس للغرض الذي بني من أجله. كما استخدم الباحث محك الثبات المركب Composite Reliability (CR) لأبعاد المقياس، وقد بلغت قيمة الثبات المركب (٠,٧٠)، وهي أكبر من (٠,٦) مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من ثبات أبعاد المقياس واتساقه داخلياً.

التحليل الإحصائي:

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS.v26) لإجراء التحليلات الإحصائية الوصفية، واختبار النسبة التائية لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، وتحليل الانحدار المتعدد لمتغيرات مستقلة على متغير تابع واحد، وبرنامج (MPLUS v7) لتوضيح شكل المسار لنموذج التحليل العملي التوكيدي لمقياس الذكاء الروحي، وبرنامج (AMOS v24) لتوضيح شكل المسار لنموذج التحليل العملي التوكيدي لأبعاد كل مقياس من المتغيرات النفسية المدروسة كل على حدة (النجاح المهني، اليقظة العقلية، والتمكين النفسي).

ثالثاً: النتائج وتفسيرها:

فيما يأتي سوف يتم عرض نتائج فروض البحث ومناقشتها.

نتائج الفرض الأول وتفسيره:

ينص الفرض الأول على أنه "لا يمكن التنبؤ بالنجاح المهني من (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، التمكين النفسي) لدى معلمي الأزهر الشريف.

د/أيمن منير حسن علي الخصوصي .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise، والجدول التالي (١٠) يوضح دلالة التنبؤ بأبعاد النجاح المهني والدرجة الكلية له من (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، التمكين النفسي) لدى معلمي الأزهر الشريف.

جدول (١٠) تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بأبعاد النجاح المهني والدرجة الكلية له من (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، التمكين النفسي) (ن=٤٥٥)

المتغير المتنبئ به	المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
النمو المهني	الانحدار	*٣	٥١٨,٣٤٨	١٧٢,٧٨٣	٨٢,٣٣٢	٠,٠١
	البواقي	٤٥١	٩٤٦,٤٧٤	٢,٠٩٩		
	الكلية	٤٥٤	١٤٦٤,٨٢٢			
الرضا المهني	الانحدار	٣	٥٥٩,٢٧٢	١٨٦,٤٢٤	٧٥,٤٧٢	٠,٠١
	البواقي	٤٥١	١١١٤,٧٢٨	٢,٤٧٢		
	الكلية	٤٥٤	١٦٧٤,٠٠٠			
التخطيط المهني	الانحدار	٣	٧٢٨,٥٩٩	٢٤٢,٨٦٦	١١٣,٦٣١	٠,٠١
	البواقي	٤٥١	٩٦٣,٩٣٧	٢,١٣٧		
	الكلية	٤٥٤	١٦٩٢,٩٣٦			
التحدي المهني	الانحدار	٣	٧٥٢,٩٠٤	٢٥٠,٩٦٨	١٠٦,٠٤٩	٠,٠١
	البواقي	٤٥١	١٠٦٧,٣٠٣	٢,٣٦٧		
	الكلية	٤٥٤	١٨٢٠,٢٠٧			
التوازن بين المهنة والحياة	الانحدار	٣	٢٦٢,٦٩٦	٨٧,٥٦٥	٤٨,٩٥٥	٠,٠١
	البواقي	٤٥١	٨٠٦,٧٠٢	١,٧٨٩		
	الكلية	٤٥٤	١٠٦٩,٣٩٨			
العلاقات الإيجابية	الانحدار	٣	٣٢٠,٩٤٧	١٠٦,٩٨٢	٥٥,٠١١	٠,٠١
	البواقي	٤٥١	٨٧٧,٠٨٤	١,٩٤٥		
	الكلية	٤٥٤	١١٩٨,٠٣١			
الأمن المالي	الانحدار	١	٤٤٦,٦٩٤	٤٤٦,٦٩٤	٢٥,٠٨٨	٠,٠١
	البواقي	٤٥٣	٨٠٦٥,٥٨٣	١٧,٨٠٥		
	الكلية	٤٥٤	٨٥١٢,٢٧٧			
الدرجة الكلية	الانحدار	٣	٢٣٩٤٤,٢٢٤	٧٩٨١,٤٠٨	١٢٢,٣٩٨	٠,٠١
	البواقي	٤٥١	٢٩٤٠٨,٩٩٨	٦٥,٢٠٨		
	الكلية	٤٥٤	٥٣٣٥٣,٢٢٢			

\*درجات الحرية لعدد المتغيرات المدروسة التي دخلت معادلة الانحدار

يتضح من الجدول (١٠) السابق أن قيمة (ف) لمعرفة دلالة التنبؤ بأبعاد النجاح المهني (النمو المهني، الرضا المهني، التخطيط المهني، التحدي المهني، التوازن بين المهنة والحياة، العلاقات الاجتماعية، والأمن المالي) والدرجة الكلية له بمعلومية المتغيرات المدروسة (الذكاء الروحي- اليقظة العقلية- والتمكين النفسي) لدى معلمي الأزهر الشريف المشاركون في البحث قد بلغت على الترتيب بالنسبة للأبعاد (٨٢,٣٣٢ - ٧٥,٤٧٢ - ١١٣,٦٣١ - ١٠٦,٠٤٩ - ٤٨,٩٥٥ - ٥٥,٠١١ - ٨١,٩٧٣)، بينما بلغت للدرجة الكلية (١٢٢,٣٩٨). وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١)، مما يشير إلى فاعلية المتغيرات الثلاثة المدروسة في التنبؤ بأبعاد النجاح المهني والدرجة الكلية له لدى معلمي الأزهر الشريف المشاركون في البحث؛ فيما عدا بعد الأمن المالي للنجاح المهني فقد

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف .

تنبأ به متغير التمكين النفسي فقط، في حين لم يتنبأ متغيري اليقظة العقلية والذكاء الروحي بهذا البعد، وبالتالي لم يدخل متغيري اليقظة العقلية والذكاء الروحي معادلة تحليل الانحدار المتعدد لهذا البعد.

ويوضح الجدول (١١) قيمة (ت) للمتغيرات التي لم تدخل معادلة الانحدار بالنسبة لعينة الدراسة من طلاب الشعب الأدبية فقط..

جدول (١١) قيمة "ت" للمتغيرات المدروسة التي لم تدخل معادلة الانحدار (ن=٤٥٥)

المتغير المتنبئ به	المتغيرات التي لم تدخل المعادلة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
بعد الانتباه	اليقظة العقلية	١,١٨٥	٠,٢٣٧
الدرجة الكلية لليقظة العقلية	الذكاء الروحي	٠,٢٣٢	٠,٨١٧

يتضح من الجدول (١١): أن قيمة (ت) المحسوبة لمتغيري اليقظة العقلية والذكاء الروحي قد بلغت على الترتيب (١,١٨٥ - ٠,٢٣٢) وهما قيمتين غير داليتين إحصائياً، مما يعني أن هذين المتغيرين لم يصلا إلى حد الدلالة في التنبؤ ببعد الأمن المالي للنجاح المهني.

ويفسر الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) للتنبؤ بالنجاح المهني وأبعاده من خلال المتغيرات النفسية المدروسة (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، والتمكين النفسي) ويتضح ذلك من خلال أهمية الذكاء الروحي لدى المعلمين. وما أشار إليه كل من (Chegini and Nezhad, 2012, p.8425) من أن ارتفاع الجوانب الروحانية لدى الأفراد بما تتضمنه من أمل وحب وإيثار وإيمان بالعمل تكون بمثابة محفز ذاتي لهم تدفعهم للنجاح وأداء أعمالهم على الوجه الأكمل، وما توصلت إليه دراسة (Ahmadian et al., 2013) من أن الذكاء الروحي يمنح الموظفين والعاملين راحة البال وعلاقات العمل الإيجابية ويقلل من ضغط العمل لديهم، كما أظهرت نتيجة دراسة فضل (٢٠١٥) أن الذكاء الروحي يشعر المعلمين بالرضا والسعادة النفسية. ولعل المعلمين الذين يتسمون بالذكاء الروحي هم أكثر اندماجا في المهام الصعبة وبالتالي فهم لا يستسلمون للعقبات والصعوبات التي تقابلهم، وإدراك المعلمين ذوي الذكاء الروحي لأهدافهم ورسالتهم في الحياة، وتضحيتهم في سبيل تحقيقها يدفعهم لأن يكونوا أكثر نجاحاً وتفوقاً وإنجازاً للمهام دون تأخير أو تأجيل. ويتفق هذا أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (خليل وسالم (٢٠١٥)، ودراسة Nodehi and Nehardani (2013) والتي أوضحت أن الذكاء الروحي لا يتنبأ فقط بتحسين الصحة العقلية، ولكنه يُعد عاملاً مهماً في التنبؤ بجودة الحياة المهنية ورضا الموظفين عن المهنة. ويمكن تفسير ذلك أيضاً بأنه كلما ارتفع الذكاء الروحي لدى المعلمين كلما كان لديهم توجه أكثر نحو الجوانب الأكثر إيجابيه في الحياة كالتشعور بالتفاؤل والرضا والسعادة نحو أعمالهم، علاوة على أن الذكاء

= (١٠٢) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

الروحي يساعد المعلمين على الشعور بمعنى الحياة، وسم خطه حياتيه، ولعل تضمنين الروحانيات في العمل يؤدي إلى خلق بيئة داعمة تزيد من كفاءة المعلمين ونجاحهم في مهنة التدريس مما يعني انه كلما توافر الذكاء الروحي لدى المعلمين كان ذلك له دلالة قوية على التنبؤ بالنجاح المهني لديهم.

ويرجع الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتنبؤ بالنجاح المهني وأبعاده من خلال اليقظة العقلية، ويتضح ذلك من أهميه اليقظة العقلية للمعلمين ما أشار إليه Roeser et al. (2012, p.170) من أن اليقظة العقلية تؤدي إلى زيادة الصحة والرفاهية بين المعلمين، وزيادة المشاركة المهنية والرضا، وما أسفرت عنه نتيجة دراسة (Hülshager et al., 2013, p.312) من أن اليقظة العقلية تُعد مؤشراً قويا على الرضا الوظيفي للمعلمين. وما أظهره بحث (Pidgeon & Keye, 2014) من الدور الإيجابي لليقظة العقلية في السعادة والمرونة النفسية. ويتصرف المعلمون اليقظون وفق استراتيجيات محددة تجعلهم يميلون إلى الشعور بالتحسن في علاقاتهم الإيجابية مع طلابهم وزملائهم ومع انفسهم كما انه في الحالات الصعبة يعيد المعلمون صياغة أفكارهم الأمر الذي يؤدي إلى زيادة قدرتهم على النجاح، كما أنها تسمح للمعلمين بتحديد المشاكل المحتملة وتجعلهم مركزين أكثر على السياق من خلال تجاوزها أو التعامل مع معها عند بدء ظهورها، علاوة على أنها تحد من الإرهاق الجسدي والعقلي وتحول الخبرات الصعبة والمؤلمة إلى فرص للتعلم والنمو وبالتالي تعزز من تطوير المعلمين كما أن المعلمين ذوي اليقظة العقلية يدركون أنفسهم جيدا ولديهم قدر من التناغم مع طلابهم داخل الصف الدراسي من خلال الانتباه والملاحظة الواعية مما يصب في النواتج الإيجابية لنجاح المنظومة التعليمية من خلال الرضا الوظيفي للمعلمين ونجاحهم في مهنتهم، وما أشارت إليه نتيجة دراسة عبد الرحمن (٢٠٢٠) من وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي كأحد الأبعاد المكونة للنجاح المهني.. ويتفق هذا أيضا مع دراسات (Neff, 2003, p.87-89; Hülshager et al., 2013; Choi & Koh, 2015; Crain et al., 2017; Pang & Ruch, 2019)

ونظرا لعدم وجود أبحاث رابطة بشكل مباشر بين التمكين النفسي والنجاح المهني فقد استعاض الباحث بالأبحاث والدراسات التي ربطت بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي باعتبار أن الرضا عن الوظيفة أو ما يعبر عنه البعض بالرضا المهني هو أحد أبعاد النجاح المهني، رغم أن بعض الباحثين يرون أن الرضا الوظيفي يعبر عن النجاح المهني للمعلمين، فقد تم الاقتصار على الرضا الوظيفي في علاقته مع التمكين النفسي.

ويفسر الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتنبؤ بالنجاح المهني وأبعاده من خلال التمكين النفسي من خلال أهمية التمكين النفسي، حيث يجعل المعلمين يوقفون بين احتياجاتهم وقيمهم

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف .

وسلوكياتهم مما ينعكس بدوره على تطويرهم لقدراتهم ورفع كفاءتهم المهنية، والاندماج في المهام الأكاديمية ذات القدر من التحدي والموازنة بين مهام العمل والحياة الأسرية، والالتزام التام بأداء تلك المهام، أيضا اعتقاد المعلمين في قدراتهم يدفعهم إلى الوفاء بمسئوليتهم وتحقيقهم لأهدافهم المهنية، وهذا كله يرفع من مستوى النجاح المهني لديهم، ويتفق ذلك مع ما أشار اليه Linden et al., (2000)، من أن التمكين النفسي يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي بالنسبة للأفراد الذين يرون أن وظيفتهم جديرة بالاهتمام وذات معنى لهم. وما توصلت إليه دراسة Hechanova et al., (2006) والتي حاولت تحديد علاقة التمكين بالرضا الوظيفي والأداء في خمسة قطاعات خدمية مختلفة من ارتباط التمكين النفسي بشكل إيجابي بكل من الرضا الوظيفي والأداء. كما تتفق تلك النتيجة مع ما أوضحه Doll and Deng (2010,p.55) من أن التمكين النفسي يزود المعلمون بالطاقة والدافعية للإنجاز، ويعزز من العلاقات الإيجابية والالتزام والرضا المهني في مجال العمل، وما أظهرته نتيجة دراسة Alajmi (2016) من أن بعدي التمكين النفسي ( المعنى والأثر) هما أكثر تنبؤا بالرضا الوظيفي من بعدي الكفاءة والاستقلالية. وما أسفر عنه بحث محمود والفقي (٢٠١٨) من إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي وأبعاده من التمكين النفسي. وتتفق تلك النتيجة أيضا مع دراسة ابو مالح (٢٠١٩) والتي أسفرت نتائجها عن وجود أثر ذا دلالة إحصائية للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي. ويتفق هذا أيضا مع دراسات إليه ( Erturk, , 2011; Fock et al., 2012,p.156)، ودراسة كل من (بقطر، ٢٠١٧).

### نتائج الفرض الثاني وتفسيره:

وينص الفرض الثاني علي أنه " يسهم أحد المتغيرات النفسية المدروسة (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، والتمكين النفسي) بدرجة أكبر من غيره في التنبؤ بالنجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف المشاركين في البحث". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise لإسهام المتغيرات النفسية المدروسة في النجاح المهني، والجدول (١٢) الآتي يوضح ذلك.

جدول (١٢) نتائج الانحدار المتعدد المترج لإسهام المتغيرات المدروسة في أبعاد النجاح المهني ودرجته الكلية

المتغير المتنبى به	المتغيرات المنبئة	ر	ر <sup>٢</sup>	ر <sup>٢</sup> المعدل	ثابت الانحدار	B معامل الانحدار	Beta	قيمة (ت)	الإسهام النسبي
النمو المهني	التمكين النفسى	٠,٥٣٧	٠,٢٨٨	٠,٢٨٧	٠,١٠٠	٠,٠٩٦	٠,٢٨٦	**٥,٥٧٥	٢٨,٧%
	اليقظة العقلية	٠,٥٧٨	٠,٣٣٤	٠,٠٤٦		٠,٠٦٣	٠,٢٠١	**٥,٢٩٩	٤,٦%
	الذكاء الروحي	٠,٥٩٥	٠,٣٥٤	٠,٠٠٢		٠,٠٤٦	٠,٢٠٢ ٩	**٣,٧٣١	٢%
الرضا المهني	التمكين النفسى	٠,٥٣٧	٠,٢٨٨	٠,٢٨٦	٠,٣٠٠	٠,١١٧	٠,٣٢٥	**٥,٩٧٧	٢٨,٦%
	اليقظة العقلية	٠,٥٦٥	٠,٣١٩	٠,٠٣١		٠,٠٥٤	٠,١٦٥	**٣,٢٥١	٣,١%
	الذكاء الروحي	٠,٥٧٨	٠,٣٣٤	٠,٠١٥		٠,٠٤٣	٠,١٧٧	**٣,٢٢٤	١,٥%
التخطيط المهني	التمكين النفسى	٠,٦٠٧	٠,٣٦٨	٠,٣٦٧	٢,٨٢٩	٠,٠٨٧	٠,٣٥٤	**٦,٩٧٦	٣٦,٧%
	اليقظة العقلية	٠,٦٤٩	٠,٤٢١	٠,٠٥٣		٠,٠٩٧	٠,٢٦٨	**٥,٣٣١	٥,٣%
	الذكاء الروحي	٠,٦٦٥	٠,٤٣٠	٠,٠٠٩		٠,٠٤٢	٠,١٢٥	**٢,٧١٧	٠,٩%
التحدي المهني	التمكين النفسى	٠,٥٧٥	٠,٣٣١	٠,٣٣٠	٣,٩٧٦	٠,١٠٨	٠,٢٨٨	**٥,٦٥٢	٣٣%
	اليقظة العقلية	٠,٦٢٩	٠,٣٩٦	٠,٠٦٥		٠,٠٧١	٠,٢٨٠	**٥,٤٢٩	٦,٥%
	الذكاء الروحي	٠,٦٤٣	٠,٤١٤	٠,٠١٨		٠,٠٦١	٠,١٧٣	**٣,٧١١	١,٨%
التوازن بين المهنة والحياة	التمكين النفسى	٠,٤٣٤	٠,١٨٩	٠,١٨٧	٣,٩١٣	٠,٠٣٨	٠,١٩٦	**٣,٣٥٥	١٨,٧%
	اليقظة العقلية	٠,٤٧٨	٠,٢٢٨	٠,٠٣٩		٠,٠٥٢	٠,١٩٤	**٣,٦٦٣	٣,٩%
	الذكاء الروحي	٠,٤٩٦	٠,٢٤٦	٠,٠١٨		٠,٠٥٣	٠,١٨٦	**٣,٢١٥	١,٨%
العلاقات الإيجابية	التمكين النفسى	٠,٤٥٩	٠,٢١١	٠,٢٠٩	٢,٧٠٧	٠,٠٦٧	٠,٢٢٢	**٣,٨٨٩	٢٠,٩%
	اليقظة العقلية	٠,٥٠٢	٠,٢٥٢	٠,٠٤١		٠,٠٤٥	٠,٢١٦	**٣,٧٥١	٤,١%
	الذكاء الروحي	٠,٥١٨	٠,٢٦٨	٠,٠١٦		٠,٠٤٦	٠,١٦١	**٣,٠٩٣	١,٦%
الامن المالي	التمكين النفسى	٠,٢٢٩	٠,٠٥٢	٠,٠٥٠	٢,٥٨٣	٠,١٨٦	٠,٢٢٩	**٥,٠٠٩	٥%
الدرجة الكلية	التمكين النفسى	٠,٦١٤	٠,٣٧٧	٠,٣٧٦	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	**٧,٠٨٤	٣٧,٧%
	اليقظة العقلية	٠,٦٥٢	٠,٤٢٥	٠,٠٤٨		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	**٤,٤٥٢	٤,٨%
	الذكاء الروحي	٠,٦٧٠	٠,٤٤٩	٠,٠٢٤		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	**٤,٤٠٧	٢,٤%

\*\*دالة عند مستوى (٠,٠١)

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد المترج بالجدول (١٢) السابق إسهام المتغيرات النفسية المدروسة (الذكاء الروحي، اليقظة العقلية، والتمكين النفسي) في أبعاد النجاح المهني والدرجة الكلية له، ومن الجدول يتضح ما يلي: -

أولاً: بالنسبة لُبعد النمو المهني: يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لمعاملات انحدار المتغيرات النفسية المدروسة؛ وبعد متغير التمكين النفسي أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في بُعد النمو المهني وكانت قيمة (ر<sup>٢</sup> المعدل=٠,٢٨٧) ويعنى ذلك أن التمكين النفسي يفسر (٢٨,٧%) من

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

التباين في بُعد النمو المهني؛ يليه متغير اليقظة العقلية حيث بلغت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠٤٦) ويعنى ذلك أن اليقظة العقلية تفسر (٤,٦%) من التباين في بُعد النمو المهني، في حين كانت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠٢) لمتغير الذكاء الروحي ويعنى ذلك أن الذكاء الروحي يفسر (٢%) من التباين في بُعد النمو المهني.

ثانياً: بالنسبة لبُعد الرضا المهني: يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لمعاملات انحدار المتغيرات النفسية المدروسة؛ وبعد متغير التمكين النفسي أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في بُعد الرضا المهني وكانت قيمة (٢ المعدل = ٠,٢٨٦) ويعنى ذلك أن التمكين النفسي يفسر (٢٨,٦%) من التباين في بُعد الرضا المهني؛ يليه متغير اليقظة العقلية حيث بلغت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠٣١) ويعنى ذلك أن اليقظة العقلية تفسر (٣,١%) من التباين في بُعد الرضا المهني، بينما جاء متغير الذكاء الروحي في المرتبة الأخيرة للإسهام في بُعد الرضا المهني وكانت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠١٥) ويعنى أن الذكاء الروحي يفسر (١,٥%) من التباين في بُعد الرضا المهني.

ثالثاً: بالنسبة لبُعد التخطيط المهني: يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لمعاملات انحدار المتغيرات النفسية المدروسة؛ وبعد متغير التمكين النفسي أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في بُعد التخطيط المهني وكانت قيمة (٢ المعدل = ٠,٣٦٧) ويعنى ذلك أن التمكين النفسي يفسر (٣٦,٧%) من التباين في بُعد التخطيط المهني؛ يليه متغير اليقظة العقلية حيث بلغت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠٥٣) ويعنى ذلك أن اليقظة العقلية تفسر (٥,٣%) من التباين في بُعد التخطيط المهني، بينما جاء متغير الذكاء الروحي في المرتبة الأخيرة للإسهام في بُعد التخطيط المهني وكانت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠٠٩) ويعنى أن الذكاء الروحي يفسر (٠,٩%) من التباين في بُعد التخطيط المهني.

رابعاً: بالنسبة لبُعد التحدي المهني: يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لمعاملات انحدار المتغيرات النفسية المدروسة؛ وبعد متغير التمكين النفسي أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في بُعد التحدي المهني وكانت قيمة (٢ المعدل = ٠,٣٣٠) ويعنى ذلك أن التمكين النفسي يفسر (٣,٣%) من التباين في بُعد التحدي المهني؛ يليه متغير اليقظة العقلية حيث بلغت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠٦٥) ويعنى ذلك أن اليقظة العقلية تفسر (٦,٥%) من التباين في بُعد التحدي المهني، بينما جاء متغير الذكاء الروحي في المرتبة الأخيرة للإسهام في بُعد التحدي المهني وكانت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠١٨) ويعنى أن الذكاء الروحي يفسر (١,٨%) من التباين في بُعد التحدي المهني.



#### د/أيمن منير حسن علي الخصوصي .

خامساً: بالنسبة لبُعد التوازن بين المهنة والحياة: يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لمعاملات انحدار المتغيرات النفسية المدروسة؛ ويعد متغير التمكين النفسي أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في بُعد التوازن بين المهنة والحياة وكانت قيمة (٢ المعدل = ٠,١٨٧) ويعنى ذلك أن التمكين النفسي يفسر (١٨,٧%) من التباين في بُعد التحدي المهني؛ يليه متغير اليقظة العقلية حيث بلغت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠٣٩) ويعنى ذلك أن اليقظة العقلية تفسر (٣,٩%) من التباين في بُعد التوازن بين المهنة والحياة، بينما جاء متغير الذكاء الروحي في المرتبة الأخيرة للإسهام في بُعد التوازن بين المهنة والحياة وقد بلغت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠١٨) ويعنى أن الذكاء الروحي يفسر (١,٨%) من التباين في بُعد التوازن بين المهنة والحياة.

سادساً: بالنسبة لبُعد العلاقات الإيجابية: يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لمعاملات انحدار المتغيرات النفسية المدروسة؛ ويعد متغير التمكين النفسي أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في بُعد العلاقات الإيجابية وكانت قيمة (٢ المعدل = ٠,٢٠٩) ويعنى ذلك أن التمكين النفسي يفسر (٢٠,٩%) من التباين في بُعد العلاقات الإيجابية؛ يليه متغير اليقظة العقلية حيث بلغت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠٤١) ويعنى ذلك أن اليقظة العقلية تفسر (٤,١%) من التباين في بُعد العلاقات الإيجابية، كما بلغت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠١٦) لمتغير الذكاء الروحي ممل يعنى أنه يفسر (١,٦%) من التباين في بُعد العلاقات الإيجابية.

سابعاً: بالنسبة لبُعد الأمن المالي: يوجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) لمعاملات انحدار التمكين النفسي فقط، بينما لم توجد دلالة لكل من الذكاء الروحي واليقظة العقلية في بُعد الأمن المالي للنجاح المهني؛ حيث كان معامل التفسير النهائي للنموذج (٢ المعدل = ٠,٠٥)، ويعنى ذلك أنه يفسر (٥%) من التباين في هذا البُعد، وتدل هذه النتيجة على أن متغير التمكين النفسي هو المتغير الوحيد من بين المتغيرات النفسية المدروسة الذي يسهم في التنبؤ ببعد الأمن المالي للنجاح المهني.

#### ثامناً بالنسبة للدرجة الكلية للنجاح المهني:

- بلغت القيمة التنبؤية لمتغير التمكين النفسي (٧,٠٨٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وكانت قيمة (٢ المعدل = ٠,٣٧٦)، ويعنى ذلك أن التمكين النفسي يفسر (٣٧,٧%) من التباين في النجاح المهني، وتدل هذه النتيجة على أن التمكين النفسي هو أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في التنبؤ بالنجاح المهني لمعلمي الأزهر الشريف.

- كما بلغت القيمة التنبؤية لليقظة العقلية (٤,٤٥٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وكانت قيمة (٢ المعدل = ٠,٠٤٨)، ويعنى ذلك أن اليقظة العقلية تفسر (٤,٨%) من

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

التباين في النجاح المهني، مما يعني أن اليقظة العقلية تُعد ثاني أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في التنبؤ بالنجاح المهني.

- وقد بلغت القيمة التنبؤية للذكاء الروحي (٤،٤٠٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٠١)، وكانت قيمة (٢ المعدل=٠،٠٢٤)، ويعني ذلك أن الذكاء الروحي يفسر (٢،٤%) من التباين في النجاح المهني، مما يعني الذكاء الروحي قد جاء في المرتبة الأخيرة إسهاماً في النجاح المهني لمعلمي الأزهر الشريف.

مما سبق يتضح تحقق صحة الفرض الثاني، حيث كانت نسب إسهام التمكين النفسي واليقظة العقلية والذكاء الروحي على الترتيب (٢٨،٧- ٤،٦- ٢%) في بُعد النمو المهني، بينما جاءت نسب إسهام التمكين النفسي واليقظة العقلية والذكاء الروحي على الترتيب (٢٨،٦- ٣،١- ١،٥%) في بُعد الرضا المهني، أما نسب إسهام التمكين النفسي واليقظة العقلية والذكاء الروحي في بُعد التخطيط المهني فجاء على الترتيب (٣٦،٧- ٥،٣- ٠،٩%). كما بلغت نسب إسهام هذه المتغيرات النفسية المدروسة بالترتيب السابق في بُعد التحدي المهني كالتالي (٣،٣- ٦،٥- ١،٨%) في حين بلغت نسب إسهام التمكين النفسي واليقظة العقلية والذكاء الروحي في بُعد التوازن بين المهنة والحياة كالتالي (١٨،٧- ٣،٩- ١،٨%). أما بعد العلاقات الإيجابية للنجاح المهني فجاءت نسب إسهام التمكين النفسي واليقظة العقلية والذكاء الروحي على الترتيب (٢٠،٩- ٤،١- ١،٦%) وبالنسبة لبعد الأمن المالي فلم يسهم فيه سوى متغير التمكين النفسي فقط بنسبة (٥%)، أما فيما يخص الدرجة الكلية للنجاح المهني فقد جاءت نسب الإسهام النسبي لمتغيرات التمكين النفسي واليقظة العقلية والذكاء الروحي على الترتيب (٣٧،٦%، ٤،٨%، ٢،٤%).

وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة والتي فيها تباينت نسب إسهام المتغيرات النفسية المدروسة في أبعاد النجاح المهني، حيث بلغت نسبة إسهام أبعاد التمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، التقرير الذاتي، والتأثير) في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق على الترتيب (١٣،٢- ١٧،٢- ٢٥،٨- ٢٣،٩%) وذلك في دراسة (بقطر، ٢٠١٧). بينما أسهم التمكين النفسي في الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الأزهر الشريف بنسبة (٢٦،٧%) وهي أكبر نسبة إسهام مقارنة بمتغيري التوجه نحو الحياة والذكاء الانفعالي وذلك في دراسة (محمود، والفقي، ٢٠١٨)، في حين بلغت نسبة إسهام التمكين النفسي في الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة الصحة السعودية (٦٤،٨%) كما في دراسة (أبو صالح، ٢٠١٩). أما بالنسبة لمتغير اليقظة العقلية؛ فقد بلغت نسبة إسهام متغير اليقظة العقلية في الهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة

=(١٠٨) الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢=

الابتدائية (٢٢ %) وذلك في دراسة (سيد، ٢٠٢١، ص ٩٤). أما في دراسة (عبد الرحمن، ٢٠٢٠) فقد أسهمت اليقظة العقلية بنسبة (٢٩,٥ %) في التباين المفسر في الرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض كليات جامعة الأزهر، وموظفي مصلحة الضرائب المصرية بالقاهرة. وبالنسبة لمتغير الذكاء الروحي فقد أسهم بنسبة (١٩,٤ %) في تفسير السعادة النفسية كأحد الجوانب الإيجابية المساعدة على نجاح الأفراد في أعمالهم كما في دراسة فضل (٢٠١٥). بينما بلغت نسبة إسهام الرضا الوظيفي (١٥,٤ %) كما في دراسة خليل وسالم (٢٠١٥). في حين بلغت نسبة إسهام الذكاء الروحي (٤,١ %) في جودة حياة العمل لدى معلمي التربية الخاصة كما في دراسة محمد (٢٠١٦). بينما بلغت نسبة إسهام الذكاء الروحي (١٠,١ %) في جودة حياة العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية كما في دراسة عويضة (٢٠٢٠).

ويرجع الباحث إسهام التمكين النفسي في النجاح المهني بصورة كلية كأكثر المتغيرات النفسية المدروسة إسهاماً لما للتمكين النفسي من تأثير إيجابي على النجاح المهني للمعلمين في ضوء مقتضيات مهنة التدريس التي تتسم بالرفعة والعلو، فالمعلمون يرون في مهنة التدريس القيم الأخلاقية والتربوية الفاضلة، وهذا يدفعهم إلى تحديد أهدافهم التي تعكس اهتماماتهم وقيمهم الشخصية في مهام العمل بما يتضمنه من مشكلات وصعوبات ومحاولين تخطيها والمحافظة على الاستمرارية في العمل بما ينتج عنه مستوى عالٍ من الأداء والنجاح، ولذا فإن التحدي يُعد المعيار الحقيقي للنجاح المهني للمعلمين، علاوة على أن التعلم والتطور المهني للمعلمين يزيد من الكفاءة المهنية لديهم، ويعد النمو المهني مكوناً أساسياً ورئيساً لتحقيق أهدافهم المهنية، كما تسهم الاستقلالية في زياده ثقتهم الذاتية؛ مما يجعلهم يؤثرن في طلابهم وزملائهم وبيئة عملهم، بالإضافة إلى أن التمكين النفسي يساعد المعلمون على أداء الأعمال وإنجازها في بيئة يسودها الألفة والمودة والاستمتاع بالوقت والسعادة بما يحقق لهم قدراً كبيراً من النجاح.

في حين يرجع الباحث إسهام متغير التمكين النفسي فقط في بُعد الأمن المالي للنجاح المهني، وذلك من خلال الخصائص التي يتسم بها المعلمون ذوي التمكين النفسي، حيث يساعدهم على إزالة القيود البيئية التي يعيشون فيها والتغلب على الصعوبات والعقبات والمشكلات الأكاديمية والحياتية، ومن ثم يحاولون تغيير هذه الظروف ومواجهه تلك التحديات للوصول إلى مستوى عالٍ من النجاح، علاوة على أنهم قد يحاولون نقل مهاراتهم ورفع كفاءتهم من خلال الدورات التدريبية التي تقدم لهم من قبل الإدارة الأزهرية التابعين لها أو تنمية قدراتهم وإمكانياتهم من خلال الدورات الإلكترونية المجانية بشبكة الإنترنت، علاوة عن أنهم يوازنون بين العمل وتحقيق متطلباتهم

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف .

الشخصية، ولعل هذا الجانب يرتبط أيضا بديناميكيات خاصة بهم تجعلهم أكثر تركيزاً على مهنتهم وقيامهم بالمهام والأعمال المطلوبة منهم دون النظر لما يتقاضونه من مال، وأيضاً قيامهم وبشكل فعال في صناعة ومتابعة القرارات في بيئتهم التعليمية تجعلهم يشعرون بالرضا ويحاولون إنجاز المهام والوصول إلى المستويات العليا من الإتيان.

### نتائج الفرض الثالث وتفسيره:

ينص الفرض الثالث على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الأزهر الشريف في النجاح المهني ترجع إلى النوع (ذكور- إناث). ولمعرفة الفروق بين الذكور والإناث في النجاح المهني لمعلمي الأزهر الشريف تم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، والجدول الآتي (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣) قيمة "ت" للفروق في النجاح المهني لمعلمي الأزهر الشريف في ضوء متغير النوع

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"
ذكور	٢٥٨	٨٨,٦٧٤	١١,٤٤	٠,٠١٩
إناث	١٩٧	٨٨,٦٥٥	١٠,٠٣	

يتضح من الجدول السابق أن قيم "ت" للفروق بين الذكور والإناث في النجاح المهني غير دالة إحصائياً؛ وبهذه النتيجة يتم قبول الفرض الصفري وهو عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النجاح المهني لمعلمي الأزهر الشريف طبقاً للنوع (ذكور- إناث).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة متولي (٢٠١٤) والتي أظهرت عدم وجود فروق في النجاح المهني وفقاً للنوع (ذكور-إناث)، ومع دراسة خليل وسالم (٢٠١٥)، ودراسة Nodehi and Nehardani (2013) والتي أسفرتا عن عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي ترجع للنوع (ذكور وإناث)، في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة الزيودي والزرغول (٢٠٠٨)، ودراسة Sari (2004) والتي توصلتا إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، كما تختلف نتيجة هذا البحث مع ما توصلت إليه دراسة عبد الرحمن (٢٠٢٠)، ودراسة Toropova et al. (2021) من أن المعلمين هم أكثر رضا وظيفي مقارنة بالمعلمات. ويمكن تفسير عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في النجاح المهني لمعلمي الأزهر الشريف إلى أن المعلمات يقمن بتدريس نفس المقررات التي يدرسه المعلمون، ولهن نفس الفرص من الالتحاق بدورات تدريبية لتنمية مهارتهن ورفع كفاءتهن التدريسية، ومحاولتهن الدائمة وسعيهن المستمر للاطلاع على كل ما هو جديد في مجال العمل، كما أن لهن نفس الفرص كالمعلمون في الالتحاق بالدورات التدريبية من قبل الإدارة الأزهرية التابعين لها، وكل ذلك يجعلهن أكثر إحساساً بالتميز ويؤدين نفس

(١١٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

## د/أيمن منير حسن علي الخصوصي .

الدور في النجاح المهني من ناحية ونفس الأمر بالنسبة للمعلمين من ناحية أخرى. ويمكن إرجاع تلك النتيجة أيضا إلى أن المعلمين والمعلمات يعملون في نفس المؤسسات والمعاهد الأزهرية التي تخضع لنفس الإشراف وتحكمهم نفس القوانين واللوائح التي لا تميز بين معلم ومعلمة فيما يخص مواعيد الحضور والانصراف والأجازات والرواتب أيضا حسب الأقدمية والخبرة.

### نتائج الفرض الرابع وتفسيره:

ينص الفرض الرابع على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف تعزى لمتغيري المرحلة التعليمية (ابتدائي- إعدادي - ثانوي)، وسنوات الخبرة (أقل من "١٠" أعوام - من "١٠: ٢٠" عام - أكثر من "٢٠" عام). وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحث تحليل التباين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمي الأزهر الشريف المشاركون في البحث على مقياس النجاح المهني طبقاً لمتغيري المرحلة التعليمية وسنوات الخبرة، والجدول (١٤) التالي يوضح ذلك:

جدول (١٤) نتائج تحليل التباين لمعرفة دلالة الفروق في النجاح المهني طبقاً لمتغيري المرحلة التعليمية وسنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
النموذج المصحح	١٦٢٦,٠٢٤	٤	٤٠٦,٥٠٦	٣,٥٣٦	٠,٠١
Intercept	١٩٣٣٥٦٤,٦٠٨	١	١٩٣٣٥٦٤,٦٠٨	١٦٨٢١,٠١٧	٠,٠٠١
المرحلة التعليمية	٨٨٣,٤٤٠	٢	٤٤١,٧٢٠	٣,٨٤٣	٠,٠٥
سنوات الخبرة	١٠٥٧,٩٧٠	٢	٥٢٨,٩٨٥	٤,٦٠٢	٠,٠٥
الخطأ	٥١٧٢٧,١٩٨	٤٥٠	١١٤,٩٤٩		
المجموع الكلي	٣٦٣٠٤٠٣,٠٠٠	٤٥٥			
المجموع الكلي المصحح	٥٣٣٥٣,٢٢٢	٤٥٤			

$$R^* \text{ تربيع} = ٠.٣٠ \text{ (R تربيع المعدل} = ٠.٠٢٢)$$

أظهرت النتائج الموضحة في جدول (١٤) ما يلي:

(١) المرحلة التعليمية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مقياس النجاح المهني تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (ابتدائي- إعدادي - ثانوي)، حيث بلغت قيمة ف (٣,٨٤٣)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).  
وللكشف عن اتجاه الفروق تم إجراء اختبار المقارنات البعدية لتحديد الفروق بين كل مجموعتين على حدة، وكانت النتائج موضحة كما بالجدول (١٥) التالي.

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

جدول (١٥) اختبار المقارنات البعدية لتحديد الفروق بين فئات متغير المرحلة التعليمية

متغير المرحلة التعليمية	المجموعات	متوسط الفروق	مستوى الدلالة
الابتدائي	الإعدادي	٣,٤٥٥	٠,٠٥
	الثانوي	١,١٠٦	٠,٣٣٨
الإعدادي	الابتدائي	- ٣,٤٥٥	٠,٠٥
	الثانوي	- ٢,٣٤٨	٠,٠٩٩
الثانوي	الابتدائي	- ١,١٠٦	٠,٣٣٨
	الإعدادي	٢,٣٤٨	٠,٠٩٩

يتضح من الجدول (١٥) السابق أنه في حالة إجراء المقارنة بين معلمي المرحلتين الابتدائية والإعدادية كانت الفروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح معلمي المرحلة الإعدادية، بينما في حالة إجراء مقارنة بين معلمي المرحلتين الابتدائية والثانوية، وكذا المرحلتين الإعدادية والثانوية اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً.

(٢) سنوات الخبرة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مقياس النجاح المهني تعزي لسنوات الخبرة: أقل من (١٠) أعوام - من (١٠ : ٢٠) عاماً - أكثر من (٢٠) عاماً؛ حيث بلغت قيمة ف (٤,٦٠٢)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

ولمعرفة اتجاه الفروق تم إجراء اختبار المقارنات البعدية لتحديد الفروق بين كل مجموعتين على حدة، وكانت النتائج موضحة كما بالجدول (١٦) التالي.

جدول (١٦) اختبار المقارنات البعدية لتحديد الفروق بين فئات متغير سنوات الخبرة

متغير سنوات الخبرة	المجموعات	متوسط الفروق	مستوى الدلالة
أقل من (١٠) أعوام	من (١٠-٢٠) عام	- ٢,٧٣٣	٠,١١٧
	أكثر من (٢٠) عام	- ٤,٢٢٨	٠,٠٥
من (١٠-٢٠) عام	أقل من (١٠) أعوام	٢,٧٣٣	٠,١١٧
	أكثر من (٢٠) عام	- ١,٤٩٥	٠,١٦٠
أكثر من (٢٠) عام	أقل من (١٠) أعوام	٤,٢٢٨	٠,٠٥
	من (١٠-٢٠) عام	١,٤٩٥	٠,١٦٠

يتضح من الجدول السابق أنه في حالة إجراء المقارنة بين المعلمين الأقل من (١٠) أعوام، و(١٠ - ٢٠) عام لم توجد فروق دالة إحصائية، في حين عند إجراء مقارنة بين المعلمين الأقل من (١٠) أعوام، والأكثر من (٢٠) عام. اتضح وجود فروق دالة إحصائية لصالح الأكثر من (٢٠) عاماً، وعند إجراء مقارنة بين المعلمين ممن تراوحت أعمارهم من (١٠-٢٠) عاماً، والأكثر من (٢٠) عاماً. اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية.

وتتفق هذه النتيجة مع من وجود فروق طبقاً للمرحلة التعليمية (الابتدائية والإعدادية) في النجاح المهني لصالح المرحل الإعدادية (الأعلى) مع نتيجة دراسة أبو النور ومحمد (٢٠١٦) إلى أن الرضا الوظيفي للمعلم يزداد في حالة تدريسة في المراحل التعليمية الأعلى لأن المعلمين في المرحلة الابتدائية قد يعانون من ضغوطات تتعلق بالتعامل مع التلاميذ صغار السن مما يسبب أعباء نفسية تجعلهم أقل رضا عن العمل مقارنة بمعلمي المرحلة الإعدادية الذين يواجهون ضغوطات أقل من خلال التعامل مع تلاميذ أكثر نضجا. إلا أن تلك النتيجة تختلف مع دراسة حجازي (٢٠١٩) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي للمعلمين ترجع إلى المرحلة الدراسية (ابتدائي-إعدادي-ثانوي). ويمكن إرجاع وجود فروق طبقاً للمرحلة التعليمية في النجاح المهني بين المرحلتين الابتدائية والإعدادية لصالح المرحلة الإعدادية إلى الخصائص النمائية لتلاميذ المرحلة الإعدادية من زيادة النمو الجسمي، والتوافق الحركي العضلي، وظهور النمو الحسي في تطور الإدراك، وزيادة نمو الجوانب العقلية المعرفية والقدرات القرائية والكتابية والابتكار والتفكير والانتباه ونمو المفاهيم، والاتجاهات الوجدانية مقارنة بتلاميذ المرحلة الابتدائية مما يسهل تعامل المعلمين مع تلاميذ المرحلة الإعدادية مقارنة بالتعامل مع تلاميذ المرحلة الابتدائية. وفيما يتعلق بعدم وجود دلالة إحصائية بين المرحلتين الإعدادية والثانوية؛ فيمكن إرجاع ذلك إلى تقارب الخصائص النمائية للمتعلمين في المرحلتين، مما يشير إلى انخفاض الضغوطات النفسية للمعلمين في التعامل مع هؤلاء التلاميذ في المستويات والمراحل الدراسية العليا من خلال عملية النضج الخاصة بهؤلاء التلاميذ والتي تتعكس على المعلمين في صورة مشاعر أقل سلبية وأكثر إيجابية مقارنة بمن هم يتعاملون مع تلاميذ بالمرحلة الابتدائية.

وتتفق نتيجة وجود فروق في سنوات الخبرة ترجع للنجاح المهني بين ذوي الخبرة الأقل من (١٠) أعوام، والأكثر من (٢٠) عاماً لصالح ذوي الخبرة الأعلى مع دراسة متولي (٢٠١٤) التي أسفرت عن وجود فروق بين فئة الخبرة الأقل من خمس سنوات وفئة الخبرة الأعلى من خمس سنوات في اتجاه الفئة الأعلى في الخبرة. ودراسة خليل وسالم (٢٠١٥) التي أظهرت نتائج وجود فروق في الرضا المهني لصالح الخبرة الأعلى من (٦-١٠) سنوات مقارنة بسنوات الخبرة الأقل. ودراسة عطية (٢٠١٦) التي أشارت إلى أن عامل السن والخبرة ذات تأثير بدرجة كبيرة في النجاح المهني، ودراسة حسن (٢٠٢٠) التي أظهرت وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر من عشر سنوات. بينما تختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة شعيب (٢٠١٣)، ودراسة راضية وصرداوي (٢٠١٧)، ودراسة الريح (٢٠١٨) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي كأحد الأبعاد المكونة للنجاح المهني للمعلمين ترجع إلى عدد سنوات الخبرة.

## بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف .

ويمكن إرجاع وجود فروق في النجاح المهني بين ذوي الخبرة الأقل من (١٠) أعوام وذوي الخبرة الأكثر من (٢٠) عاما لصالح ذوي الخبرة الأعلى إلى أن المعلمين في بداية التحاقهم بالعمل "المبتدئين" تواجههم صعوبات خاصة بالتكيف مع بيئة العمل الجديدة، حيث يواجه المعلمين الجدد العديد من الضغوطات والصعوبات الخاصة بالتكيف والتوافق مع محيط العمل خاصة في ظل الضغوطات والتكليفات المثقلة والأعباء الكثيرة التي تفرض عليهم من قبل الآخرين الأكثر عمراً، علاوة على المرتبات والحوافز المنخفضة في بداية تعيينهم والتي تتحسن تدريجياً مع مرور العديد من الأعوام، بينما المعلمون ذوي الخبرة الأعلى ممن يزيدون عن خمسة عشرة عاماً تتحسن أوضاع العمل لديهم وتقل التكليفات والمهام وضغوطات العمل والضغوطات الحياتية ويستطيعون التوفيق بين متطلباتهم الشخصية والأسرية وبين أعمالهم مما يشعرهم بالرضا عن العمل وعن الحياة، وهذا ينعكس على نجاحهم في مهنتهم وحياتهم معاً، كما أن للجانب المالي من مرتب ومكافآت وحوافز وترقي في سلم العمل دور مهم ومساعد في تخطي الكثير العقبات والمشكلات وإحساسهم بالعديد من المشاعر الإيجابية التي تساعد على نجاحهم في مهنة التدريس على وجه الخصوص، وذلك بخلاف المعلمين المبتدئين ممن تنقصهم تلك المشاعر في بداية تعيينهم.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة أيضاً إلى طبيعة عمل المعلمين بالمعاهد الأزهرية وخاصة ذوي الخبرة الأكثر من (٢٠) عاماً وما لها من دور مهم في زياده الثقة بالنفس والقدرة على التفكير بشكل منطقي في ما يعترضهم من مشكلات داخل نطاق العمل، وقدرتهم على التواصل مع الآخرين سواء المتعلمين أو أولياء أمورهم أو مع الجمهور بصفة عامة؛ حيث أن المدة التي يقضونها في التدريس تزودهم بالعديد من الخبرات الفعلية العملية الوجدانية والاجتماعية التي تجعلهم أقدر على التعامل مع الضغوطات المهنية بتروى وعدم اندفاعية، وكل هذا يؤدي إلى زيادة رضاهم نحو المهنة، بالإضافة إلى مرورهم بالعديد من التحديات والمخاطر طوال فترة عملهم والتي تساعد في زيادة خبرتهم المهنية، وكل ذلك قد يؤدي إلى نجاحهم في مهنة التدريس بصفه خاصة والجوانب الحياتية الأخرى على وجه العموم.

### قيود البحث:

- الصعوبة البالغة في التعامل مع بعض المعلمين وبخاصة ممن يرون عدم جدوى نتائج الأبحاث العلمية أو عدم أهميتها على أرض الواقع، ورغم معالجة الباحث لهذا الأمر من خلال عمل اجتماع بالمعلمين في كل معهد قبل تطبيق المقاييس، وإظهار أهمية نتائج البحث بالنسبة لهم ولمس موضوعه لمشاكلهم وجوانب حياتهم المهنية، والتأكيد لهم على أهمية الموضوعية في الاستجابة؛ إلا أن الباحث لاحظ أن استجابات العديد منهم قد جاءت بشكل نمطي على بديل



بعينه من بدائل المقاييس، مما اضطر الباحث لاستبعاد العديد من المقاييس بفرزها بعد تصحيحها لكي تكون النتائج أكثر مصداقية.

- جميع المقاييس المستخدمة في البحث كانت تقرير ذاتي -على هذا النحو- وهذه المقاييس عرضة لأنماط الاستجابة مثل: الإذعان، والمرغوبة الاجتماعية التي يمكن أن تقدم تحيزاً شائعاً للطريقة المستخدمة، ولذا يجب أن يأخذ البحث المستقبلي في الحسبان ذلك، وأن يتم وضع أسئلة مفتوحة للإجابة يتم من خلالها التحليل الكيفي لأنماط تلك الاستجابات، وبحث مدى صدقها للمعلمين، والتي لا يمكن التحقق منها بدرجة كبيرة من خلال التقرير الذاتي، علاوة عن التأثيرات الاحتمالية لاستجابات المعلمين بعوامل (مثل ضغوط الحياة) والتي لا علاقة لها بظاهرة البحث محل الاهتمام.

- كان ينبغي أن يركز الباحث أكثر على سمات الشخصية والتي قد تكون سببياً مباشراً في التأثير على النجاح المهني للمعلمين، وكذا بحث مستويات الدافع المهني لديهم، والتي قد تكون أكثر تنبؤاً وإسهاماً في النجاح المهني، إلا أنه يمكن للباحثين المهتمين بمتغير النجاح المهني أن يبحثونه مع متغير الدافعية المهنية لدى المعلمين قبل الخدمة أو أثناءها.

### توصيات البحث:

في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج يوصى الباحث بما يأتي: -

١- الاهتمام بالجانب المادي الذي يكفل للمعلمين حياة كريمة تساعدهم في توجيه اهتماماتهم بالعملية التعليمية، وتنمية قدراتهم بما يتواءم مع التطورات العصرية والمستجدة.

٢- تضمين مقرر للطلاب المعلمين بكليات التربية جامعة الأزهر الشريف يتضمن النجاح المهني وأبعاده للطالب المعلم بحكم أن العملية التعليمية والتطور التعليمي يقع على عاتقهم مستقبلاً.

٣- توجيه التربويين والمسؤولين عن العملية التعليمية بالأزهر الشريف الاهتمام الكامل بالمعلمين والمعلمات، وبحث الطرق والوسائل المساعدة في رضاهم المهني وتحسين قدراتهم وكفاءاتهم المهنية.

٤- الاهتمام بالمعلمين الجدد خاصة بالمراحل الأولى بدءاً بمرحلتها: الروضة والابتدائية، والعمل على عقد دورات تدريبية لمتغيرات: اليقظة العقلية، والتمكين النفسي، والذكاء الروحي لما لهم من دور مهم في نجاحهم في مهنة التدريس.

٥- إعداد دورات تربية وتوعوية لمعلمي الأزهر الشريف حول النجاح المهني وأبعاده، وأهمية تحسين جودة الحياة المهنية لدى المعلمين بوجه عام.

===== بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدي معلمي الأزهر الشريف .=====

٦- الاهتمام بالعوامل التي قد تؤثر على النجاح المهني كالعوامل الخمس الكبرى للشخصية، وكذا المتغيرات الديموغرافية التي قد تؤثر عليه.

### الأبحاث المستقبلية:

- بعد اطلاع الباحث على الأدب التربوي والعديد من الدراسات والأبحاث ذات الصلة بمتغيرات البحث الحالي أمكنه استخلاص العديد من المقترحات البحثية التالية: -
- الإبداع الوجداني وعلاقته بالنجاح المهني في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين بالتربوية والتعليم والأزهر الشريف (دراسة مقارنة).
  - بحث متغير النجاح المهني مع بعض المتغيرات النفسية الأخرى غير المستخدمة في البحث الحالي لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية بالأزهر والتربية والتعليم "دراسة مقارنة".
  - النمذجة البنائية لمتغيرات البحث الحالي لدى عينات بحثية أخرى.
  - التنبؤ بالنجاح المهني من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
  - السمات النفسية والاجتماعية لبيئة العمل وجودة الحياة المهنية في علاقتهما بالنجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.
  - أثر البيئة الصفية (التقليدية- الإبداعية) على النجاح المهني لمعلمي الأزهر الشريف.

### المراجع

#### أولا: المراجع العربية:

- أبازيد، رياض (٢٠١٠). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٢٤(٢)، ٤٩٣-٥١٩.
- أبو النور، محمد عبدالتواب، ومحمد، هناء مصطفى عواد (٢٠١٦). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة كلية التربية جامعة طنطا - مصر، ٣(٦٣)، ١-٤٣.
- أبو مالح، عوض عمر (٢٠١٩). التمكين النفسي للموظفين وأثره على رضاهم الوظيفي: دراسة على موظفي وزارة الصحة السعودية بالمستشفيات التابعة لها بمدينة الطائف. مجلة البحوث التجارية المعاصرة-جامعة سوهاج، ٣٣(٤)، ٢٤٧-٢٨٤.
- أبوليفة، سناء مصطفى محمد (٢٠١٩). العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة وروحانية مكان العمل: دراسة ميدانية لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة. المجلة = (١١٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

- العربية لإدارة المنظمة العربية للتنمية الإدارية - جامعة الدول العربية، ٣٩(٤)، ٢٠٩-٢٤٥.
- الجوهري، أبي نصر إسماعيل بن حماد (٢٠٠٩). الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية" مرتب ترتيباً الفبائياً وفق أوائل الحروف". القاهرة: دار الحديث.
- الدماوي، زينب المتولي (٢٠٢٠). أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢١(٣)، ٣٧٣-٤١٧.
- الريح، غيداء احمد الفكي (٢٠١٨). الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني (دراسة حالة: مدارس الجودة أساس، الخرطوم). رسالة ماجستير- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا-كلية الدراسات العليا.
- الزيودي، محمد حمزة، والزعول، عماد عبدالرحيم (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين - مركز النشر العلمي، ٩(١)، ١٥٩-١٧٧.
- الشريدة، ماجد بن علي؛ وعبداللطيف، محمد سيد محمد (٢٠١٨). التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي محافظة وادي الدواسر. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، ٣٤(٤)، ٢٩٥-٣٣٣.
- الشلوي، علي محمد (٢٠١٨). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالدوامي. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ١٩، ١-٢٤.
- الضبع، فتحي (٢٠١٢). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى عينة من المراهقين والراشدين. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١(٢٩)، ١٣٥-١٦٧.
- الطائي، رعد عبد الله، وقدادة، عيسى (٢٠٠٨). إدارة الجودة الشاملة. عمان، [الأردن]: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الغنيم، مرزوق يوسف (٢٠١١). التعلم مدى الحياة: اطر مرجعية وبرامج إعداد المعلم قبل الخدمة وأثناءها. بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي لمركز البحوث التربوية حول القياس التربوي للتنمية المهنية المستدامة، (٢٦\_ ٢٨ مارس) بيروت، الجمهورية اللبنانية، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج. الكويت.

بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف.

- النجار، حميدة محمد البدوي (٢٠١٧). التأثير المعدل للالتزام العاطفي في العلاقة بين النجاح الوظيفي والأداء الوظيفي بالتطبيق على المديرين بالبنوك التجارية الخاصة بمدينة المنصورة. *مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة - جامعة طنطا*، ٤، ١٧٣-٢٠٨.

- النشيلي، دينا حلمي عباس محمد (٢٠٢١). التمكين النفسي ودوره في تحقيق الهوية التنظيمية "دراسة تطبيقية". *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - جامعة عين شمس*، (٣)٥١، ٦٦٩-٣٠٠.

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

- بقطر، شيري مسعد حليم (٢٠١٧). التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم. *دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق)*، ٩٥(١)، ٥٧-١١٨.

- جاد، غادة رياض عبدالحكيم، وعبدالمعطي، أحمد حسين، وأحمد، نعمات عبدالناصر (٢٠١٥). مقومات النجاح الوظيفي لمديري المدارس في ضوء نمط القيادة التحويلية. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ١(٣١)، ٦٩-١٠٧.

- جامعة الدول العربية (٢٠٠٩). *الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي: سياسات وبرامج الأمانة العامة، إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي*. القاهرة: مطبعة جامعة الدول العربية.

- حجازي، إحسان شكري عطية (٢٠١٩). التضمن الوظيف وعلاقته بالرضا الوظيفي ومستوى كل منهما لدى المعلمين بمراحل التعليم العام. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس - رابطة التربويين العرب*، ١١٦، ٢٧٥-٣٠٩.

- حسنين، جاد الرب عبدالسميع (٢٠١٤). أثر الذكاء الوجداني للقيادة على النجاح المهني: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة*، ٣٨(٤)، ١-٢٢.

- حسن، أحمد محمد شبيب، والجعيدي، عمر محمود أحمد عبدالله (٢٠٢١). تحليل عوامل الاختيار المهني والنجاح المهني في ضوء توجهات معلمي ومعلمات التعليم الأزهرى والتعليم العام "دراسة فارقة تنبؤية" *مجلة كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر*، (٣)١٩٢، ٣٤٠-٣٩٤.

= (١١٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

- حسن، أسامة عبد المنعم عيد (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة-مصر، ٢(١)، ٨١٦ - ٨٥١.
- حسن، إسلام حسن (٢٠١٥). نموذج بنائي للعلاقات بين كفاءة صنع القرار وأسلوب صنع القرار وبعض المتغيرات المعرفية والشخصية لدى عينة من طلاب كلية التربية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- خشبة، فاطمة السيد، والبديوي، عفاف سعيد (٢٠١٨). مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهـم وعلاقتهـم بالذكاء الروحي والتفكير الابتكاري لديهم. مجلة كلية التربية ببنها، ١١٦(١)، ١ - ١٢٦.
- خليل، وفاء محمد عبد الجواد، وسالم، رمضان عاشور حسين (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين. العلوم التربوية، جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، ٢٣(٢)، ١ - ٦٢.
- راضية، دريوش، وصرداوي، نزيـم (٢٠١٧). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو. مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، ١٣، ٣٩٩ - ٤٢٣.
- سيد، الحسين بن حسن (٢٠٢١). الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية كمنبئ بالهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ٦٢، ١٦-١٠٢.
- شعيب، علي محمود (٢٠١٣). دراسة تنبؤية للعوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات برنامج التربية الخاصة بمدينة نجران. مجلة التربية الخاصة- جامعة الزقازيق كلية علوم الإعاقة والتأهيل مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية، ٤، ٢٥-١.
- عامر، إيمان، وياسين، حمدي، وزكي، عنيات (٢٠١٢). الذكاء الروحي وكفاءة المعلم. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٣، ١٤٧ - ١٦٦.
- عبد الرحمن، حنان أحمد (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية- كلية التربية- جامعة عين شمس، ٤(٤٤)، ١١٥ - ١٩٢.

===== بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف .=====

- عرفان، أسماء عبد المنعم أحمد (٢٠٢١). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣١(١١٠)، ١١١-١٦٤.

- عطا، سالي نبيل (٢٠٢١). الإسهام النسبي لليقظة العقلية والعبء المعرفي وبعض المتغيرات الديموغرافية في التنبؤ بالتسويق الأكاديمي لدى الطلاب المعلمين. *مجلة البحث العلمي في التربية جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم التربوية*، ٢٢(٦)، ٢٩٩ - ٣٧٢.

- عطيه، سميحة محمد علي (٢٠١٦). أثر الهوية النفسية على النجاح المهني لعينة من طالبات ومعلمات رياض الأطفال. *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية-كلية التربية جامعة دمنهور مصر*، ٨(٤)أ، ١٩ - ٦٠.

- عمر، أحمد مختار (٢٠٠٨). *معجم اللغة العربية المعاصرة*. المجلد الأول، ط١، القاهرة: عالم الكتب.

- عويضة، ايمن حلمي (٢٠٢٠). مكونات الذكاء الروحي المنبئة بالصلاية المهنية وجوده حياه العمل لدي معلمي المرحلة الثانوية. *مجلة الإرشاد النفسي- جامعة عين شمس*، (٦١)، ٥١-٨٩.

- فضل، أحمد (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة والدافعية المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية جامعة طنطا - مصر*، ٦٠، ٣٩٠-٤٥٩.

- متولي، نهلة متولي السيد (٢٠١٤). العوامل العقلية وغير العقلية المسهمة في النجاح المهني لدي العاملين بالجهاز الإداري بجامعة الطائف. *مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر بالقاهرة*، (١٥٧)١، ٣٩٩ - ٤٣٦.

- محمد، أميرة محمد بدر (٢٠١٩). اليقظة العقلية في التدريس والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية - جامعة بنها*، ٣٠(١١٧)، ٣٩٩ - ٤٨٢.

- محمد، محمد شعبان احمد (٢٠١٦). أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جوده حياه العمل لدي عينه من معلمي التربية الخاصة: دراسة امبريقية. *دراسات عربيه في التربية وعلم النفس- رابطه التربويين العرب*، (٦٩)، ٣٢٥ - ٣٩٨.

- محمود، عبد النعيم عرفه، والفقي، عبد العزيز عبد الفتاح (٢٠١٨). الإسهام النسبي للتمكين النفسي والتوجه نحو الحياة والذكاء الانفعالي في الرضا الوظيفي لدي عينه من معلمي

= (١٢٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٥ المجلد الثاني والثلاثون - أبريل ٢٠٢٢ =

الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجله كليه التربية -جامعة طنطا  
٧٠، (٢)، ١٩٦ - ٢٨١.

- نجم، عبد الحكيم أحمد، والشربين، صفاء احمد الدمناوي (٢٠١٣). أبعاد النجاح المهني الذاتي وتأثيرها على الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبورسعيد. *المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة*، ٣٧(١)، ٤٣٥-٤٦٠.
- نجم، عبد الحكيم أحمد ربيع، والبياتي، خالد علي أحمد، والنجار، حميدة محمد البدوي (٢٠١٧). العلاقة بين القيادة الريادية والنجاح الوظيفي الذاتي: دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الاتصالات محافظة السليمانية بإقليم كردستان العراق. *المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة - كلية التجارة*، ٤١(١)، ٤٧٩-٥٠٣.
- ناميدي، كرين مصطفى خالد (٢٠١٣). أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك. العراق، *مجلة تنمية الرفادين*، ٣٣١(٣٥)، ١١٣-٣٥١.

#### ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Abdullah,A., Almadhoun,T.& Ling,Y.(2015). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Malaysia secondary school teachers. *Asian Journal of Educational Research*, 3, (3),34-42.
- Abele, A.E. & Spurk, D.(2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 803-824.
- Ahmadian, E., Hakimzadeh, A., & Kordestani, S. (2013). Job stress and spiritual intelligence: A case study. *World Applied Sciences Journal*, 22(11), 1667-1676. doi:10.582 9/ido si.was j. 2013.22.11.2974
- Alajmi,S.(2016).Linking Psychological Empowerment to Job Satisfaction and Organizational Commitment: Investigating the Mediating Effect of Organizational Trust. *International Journal of Business and Management*, 11(10),120-140.
- Alonso,M.L. & Topa,G.(2018).Prevention of Occupational Strain: Can Psychological Empowerment and Organizational Commitment Decrease Dissatisfaction and Intention to Quit? *Journal of Clinical Medicine*, 7(11), 1-12. [https:// doi.o r g/10.3390/jcm7110450](https://doi.org/10.3390/jcm7110450)
- Alzyoud,A.(2017). The Predictors of Career Success. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 22-26.
- Amram, Y., & Dryer, C. (2008). The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS): Development and preliminary validation. *Paper presented at*

*the 116th Annual Conference of the American Psychological Association*, Boston, MA.

- Anwar,A.& Gani ,A.(2015). The effects of spiritual intelligence and its dimensions on organizational citizenship behavior. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(4), 1162-1178.
- Anwar,M., Gani, A.& Rahman,M.(2020). Effects of spiritual intelligence from Islamic perspective on emotional intelligence. *Journal of Islamic Accounting and Business Research* ,11 (1),.216-232.
- Appelbaum ,S.H., HeÂbert,D. & Leroux,S.(1999). Empowerment: Power, culture and leadership - A strategy or fad for the millennium. *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, 11(7), 233-254.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(2), 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27–45.
- Bear,R.A.,Smith,G.T.,Hopkins,J.,Krietemeyer,J. & Toney,L.(2006).Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Arthur, M. (2018). Intelligent career success: The case of distinguished academics. *Journal of Vocational Behaviour*, 107, 261–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.007>
- Bell, R. (2017). *Awareness, insight & mindfulness*. Asheville, NC: Mckee Learning Foundation
- Bernay, R. (2014). Mindfulness and the beginning teacher. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(7), 58-69.
- Braun, S.S., Roeser, R.W., Mashburn, A.J. & . Skinner, E.(2019). Middle School Teachers' Mindfulness, Occupational Health and Well-Being, and the Quality of Teacher-Student Interactions. *Mindfulness*, 10, 245-255.
- Buddeberg-Fischer,B., Stamm,M., Buddeberg,C.& Klaghofer,R.(2008). Career-Success Scale – A new instrument to assess young physicians' academic career steps. *BMC Health Services Research*, 8(120),1-7. doi:10.1186/1472-6963-8-120
- Caulfield, A. (2015). The contribution of the practice of mindfulness to stress reduction among school teachers: a qualitative study of Irish primary teachers. (*Ph.D.University of Lincoln, United Kingdom*)
- Cha, J., Kim, S. J., Beck, J., & Knutson, B. J. (2017). Predictors of career success among lodging revenue managers: Investigating roles of



- proactive work behaviors. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 18(4), 474-490. DOI: 10.1080/15256480.2017.1305307
- Chaskalson, M. (2011). *The mindful workplace: Developing resilient individuals and resonant organizations with MBSR*. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119976974>
- Chegini ,M.&Nezhad,Z.(2012). The effect of spiritual leadership and other elements on employees' empowerment of irans's bank: case study of guilan province. *African. Journal of Business Management*,6(28) 8420-8434.
- Chen, G., Kirkman, B., Kanfer, R., Allen, D. & Rosen B. (2007). A Multilevel Study of Leadership, Empowerment, and Performance in Teams, *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 331-346.
- Chiles, A. M., & Zorn, T. E. (1995). Empowerment in organizations: Employees' perceptions of the influences on empowerment. *Journal of Applied Communication Research*, 23(1), 1- 25.
- Choi, J, Koh, M. (2015). Relation of stress burn out, mindfulness and job satisfaction of clinical nurses interaction. *Journal of Bio-science and Bio-technology*. (7)5,121-128.
- Christens, B. D., Peterson, N. A., & Speer, P. W. (2011). Community participation and psychological empowerment: Testing reciprocal causality using a cross-lagged panel design and latent constructs. *Health Education & Behavior*, 38(4), 339–347.
- Cingoz,A.& Kaplan ,A.(2015). An examination of the mediating role of job satisfaction on the relationship between psychological empowerment and innovative behavior. *International Review of Social Sciences*,3(2),60 -72.
- Conger, J.A. & Kanungo, R. N.(1988).The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 19(3),471-482.
- Crain, T., Schonert-Reichl, K., & Roeser, R. (2017). Cultivating teacher mindfulness: Effects of a randomized controlled trial on work, home, and sleep outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 138–152.
- Crane, R., Kuyken, W., Hastings, R., Rothwell, N., & Williams, J. (2010). Training teachers to deliver mindfulness-based interventions: Learning from the UK experience. *Mindfulness*,1(2), 74-86.
- Dai, L. T., & Song, F. H. (2016). Subjective Career Success: A Literature Review and Prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 238-242. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.43026>

- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Doll, W. & Deng, X. (2010). A Technology Empowerment Model for Engineering Work. *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems*, 41(4), 52-74. DOI: 10.1145/1899639.1899643
- Ellison, C. W. (1983). Spiritual well-being: Conceptualization and measurement. *Journal of Psychology and Theology*, 11(4), 330-338. doi:10.1177/009164718301100406
- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
- Erturk, A. (2012). Linking psychological empowerment to innovation capability: investigating the moderating effect of supervisory trust. *International Journal of Business and Social Science*, 3(14), 153-165.
- Fock, H., Chiang, F., Au, K., & Hui, M. (2011). The moderating effect of collectivistic orientation in psychological empowerment and job satisfaction relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 319-328
- Frank, J., Jennings, P. & Greenberg, M. (2015). Validation of the Mindfulness in Teaching Scale. *Mindfulness* 7(1), 155-163.
- Gardenhour, C. (2008). Teachers' perceptions of empowerment in their work environments as measured by the psychological empowerment instrument. (Ph.D, East Tennessee State University).
- Gilar, R., de Haro, J.M. & Castejon, J.L. (2015). Individual differences in predicting occupational success: The effect of population heterogeneity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 101–107.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. (8th ed.), Prentice Hall, N.J.: Upper Saddle River.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64–86.
- Gubler, M., Eggenhofer-Rehart, P., Andresen, M., Mandel, D., Mayrhofer, W., Lehmann, P., Schleicher, N. & Schramm, F. (2019). Are teachers 'same same but

- different? The meaning of career success across occupations, *Teacher Development*, 24(1), 1-20. DOI: 10.1080/13664530.2019.1691643
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 105–111. <https://doi.org/10.1002/job.300>
- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2011). Re-conceptualizing career success: A contextual approach. *Journal for Labour Market Research*, 43(3), 251–260. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0049-z>
- Guy, S. (2018). Examining the Relationship Between Trait Emotional Intelligence, Personality Traits, and Perceived Career Success. (Ph.D., *Keiser University Graduate School*)
- Hall, J. C. (2020). Exploring Spiritual Intelligence and Career Success Among People of Color Working in Nonprofit Educational Institutions. (Ph.D., *Walden University*).
- Hartman, S. (2003). Psychological Empowerment in a Recruitment Company. (Ph.D., *Potchefstroom University for Christian Higher Education*).
- Hechanova, G., Alampay, R., & Franco, E. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology* 9(1), 72 - 78
- Hue, M., & Lau, N. (2015). Promoting well-being and preventing burnout in teacher education: a pilot study of a mindfulness-based program for pre-service teachers in Hong Kong. *Teacher Development*, 19 (3) 381-401.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, (98)2, 310–325.
- Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1985). Measuring and predicting managerial success. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 189–205.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Kabat-Zinn, J. (2011). Contemporary Buddhism. *Academic Premiere*, 12(1), 281-306. doi:10.1080/14639947.2011.564844.
- King, D. B. (2008) Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, and Measure. (MA, *Trent University Peterborough, Ontario, Canada*).
- King, J. (2010). *The awakening of global consciousness: A guide to self-realization and spirituality*. Bloomington, IN: Author House.

- Koekemoer, E., & Crafford, A. (2019). Exploring subjective career success using the Kaleidoscope Career Model. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 45(0), a1638. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1638>
- Kumar, M. (2016). Workplace spirituality and employee work attitude: exploring gender as a moderator. *Journal of Business and Management*.18(5), 1-10. doi:10.9790/487x1805020110
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799–811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lee, M. D., Lirio, P., Karakas, F., MacDermid, S.M., Buck, M.L. & Kossek, E. E. (2006). *Exploring career and personal outcomes and the meaning of career success among part-time professionals in organizations*. In R. J. Burke (Ed.), Research companion to work hours and work addiction, (pp.284-309). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Lindqvist, P., Nordanger, U. K., & Carlsson, R. (2014). Teacher attrition the first five years-A multifaceted image. *Teaching and Teacher Education*, 40, 94-103. doi:10.1016/j.tate.2014.02.005
- Liu, E., Kardos, S., Kauffman, D., Peske, H. & Johnson, S. M. (2000). Barely breaking even: Incentives, rewards, and the high costs of choosing to teach. Retrieved April 24, 2007 from <http://www.gse.harvard.edu/ngt/Barely%20Breaking%20Even%200700.PDF>.
- Liu,D.(2018). Mediating Effect of Social Support between the Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Chinese Employees. *Current Psychology*, 37(1),366–372. DOI 10.1007/s12144-016-9520-5
- Liu,J.,Yang,J., Yang,Y.& Liu,Y.(2015). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*,2(4),389-393.
- Lloyd,P., Braithwaite, J.& Southon,G.(1999). Empowerment and the performance of health services. *Journal of Management in Medicine*,13(2),83-94.
- Mace,C. (2008). *Mindfulness and mental health: Therapy, theory and science*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Mahasneh ,A.,Shammout,N.,Alkhazaleh.Z., Al-Alwan ,A & Abu- Eita,J. (2015). The relationship between spiritual intelligence and personality

- traits among Jordanian university students. *Psychology Research and Behavior Management*, 8,89-97.
- Marghzar,S.& Marzban,A.(2018). The Relationship between spiritual intelligence and efficacy among iranian EFL teachers. *Theory and Practice in Language Studies*, 8(1), 67-73.
- Mayrhofer,W., Briscoe, J.P., Hall,D.T., Dickmann,M., Dries,N., Dysvik,A., Kaše, R., Parry,E. & Unite,J.(2016). Career success across the globe: Insights from the 5C project. *Organizational Dynamics*,45(3), 197-205.
- McCollum, W. R. (2014). *How to use emotional, cultural, and spiritual intelligence to mentor doctoral learners*. Fort Washington, MD: McCollum Enterprises, LLC.
- Mehdipour,R., Arshadi,N., & Neisi,A. (2019). Designing and Testing a Model of some Antecedents of Subjective Career Success. *International Journal of Psychology*,13(1), 78-106.
- Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: Definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioral Science / Revue Canadienne des sciences du comportement*, 31(3), 161- 164.
- Metelski, A. (2019). Modern Perceptions of Career Success. *e-mentor*, 3(80), 45–50. DOI: 10.15219/em80.1422
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999). A study of spirituality in the spirituality in the workplace.*Sloan Management Review*, 40(4), 83-92. Retrieved from <http://sloanreview.mit.edu/>
- Montgomery, C., & Rupp, A. A. (2005). A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, 28, 458-486. doi:10.2307/4126479
- Napoli, M.(2004).Mindfulness training for teachers: A pilot program. *Complementary Health Practice Review*, 9(1), 31-42. doi:10.1177/ 107 616 7 503253435
- Nassani,A.A.,Al-Malki,H.S.& Al-Mutairi,W.S. (2021).Psychological Empowerment, and Job Engagement: The Mediating Effect of Job Satisfaction in Saudi Arabia Private Sector. *journal of advances in social science and humanities*, 07 (04),1668-1681.
- Neff,K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101.

- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Noble, K. D. (2000). Spiritual intelligence: A new frame of mind. *Advanced Development*, 9, 1-29
- Nodehi, H., & Nehardani, H. (2013). Relation between spiritual intelligence and job satisfaction. *Journal of Social Issues and Humanities*, 1(5), 67-72.
- Pang, D., & Ruch, W. (2019). Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 150–162.
- Parkes, L.P. & Langford, P.H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. DOI: <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Pidgeon, A., & Keye, M. (2014). Relationship between resilience, mindfulness and psychological well-being in university students. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 2(5), 27-32.
- Poon, J.M. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *The Career Development International*, 9(4), 374–390. <https://doi.org/10.1108/13620430410544337>
- Priyatin, W. (2020). Relationship Between Traits: Cognitive Abilities, General Self-Efficacy and Neuroticism to Career Success Mediated by Specific Self-Efficacy. *SHS Web of Conferences* 86, 1-6. <https://doi.org/10.1051/shscon/20208601024>
- Ramdhani, N. K., Abdullah, T., Retnowati, R., Abidin, Z., & Riyad, M. (2020). Teacher Career Success with Strengthening Innovativity, Training Effectiveness and Personality (Correlation Analysis And SITOREM On Public Elementary School Civil Servant Teachers In Bogor Regency). PalArch's *Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 7743-7766.
- Roeser, R. W., Skinner, E., Beers, J., & Jennings, P. A. (2012). Mindfulness training and teachers' professional development: An emerging area of

- research and practice. *Child Development Perspectives*, 6(2), 167–173.
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school head teachers and teachers and the factor of effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306.
- Savery, L. K. & Luks, J. A. (2001). The relationship between empowerment, job satisfaction and reported stress levels: some Australian evidence. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(3),97-104.
- Schooler, C., & Schoenbach, C.(1994).Social class, occupational status, occupational self-direction, and job income: A cross-national examination. *Sociological Forum*, 9(3), 431-458.
- Seibert, S.E., & Kraimer, M.L.(2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Shockley, K.M., Ureksoy, H., Rodopman, O.B., Poteat, L.F.& Dullaghan, T.R. (2016) Development of a New Scale to Measure Subjective Career Success: A Mixed-Methods Study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153. [http://dx .doi.org/10.1002/ jo b.2046](http://dx.doi.org/10.1002/jo.b.2046)
- Sirgy, M.J.& Lee, D.-J.(2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229–254.
- Sisk, D. (2008). Engaging the Spiritual Intelligence of Gifted Students to Build Global Awareness. *Roeper Review*, 30(1), 24- 30
- Slutsky, J., Chin, B., Raye, J., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness training improves employee well-being: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 139–149.
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 601–629.
- Spurk, D. & Abele, A.E.(2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 84,119–132.
- Srivastava, P.S(2019). Developing Spiritual Intelligence Scale in Indian Scenario. *International Journal of Research in Social Sciences*,9(12),103-116.

- Steinbock, E. (2019). Emotional intelligence competencies for success in early hospitality careers. (*Ph.D., Iowa State University*)
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the Kaleidoscope Career Model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32–49. <https://doi.org/10.1177/1523422307310110>
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3), 284–302. <https://doi.org/10.1108/13620430910966442>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Tastan, S. B., (2013). The relationship between psychological empowerment and psychological well-being: the role of self-efficacy perception and social support. *Temmuz*, 139-154.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A., (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tirri, K., Nokelainen, P., & Ubani, M. (2006). Conceptual Definition and Empirical Validation of the Spiritual Sensitivity Scale. *Journal of Empirical Theology*, 19(1), 37-62.
- Toropova, A., Myrberg, E. & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, (73)1, 71-97, DOI: 10.1080/00131911.2019.1705247
- Turban, D., & Dougherty, T. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37, 688–702.
- Urquijo, L., Extremera, N. & Azanza, G. (2019). The Contribution of Emotional Intelligence to Career Success: Beyond Personality Traits. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4809; <https://doi.org/10.3390/ijerph16234809>



- Vaughan,F.(2002). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, 42(2), 16-33.
- Weissbecker, I., Salmon, P., Studts, J. L., Floyd, A. R., Dedert, E. A .& Sephton, S.E. (2002). Mindfulness-based stress reduction and sense of coherence among women with fibromyalgia .*Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 9(4), 297-307.
- Wigglesworth, C. (2012). *SQ21: The Twenty-One Skills of Spiritual Intelligence*. New York: Selected Books,Inc.
- Zacher,H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior* 84,21–30.
- Zhou,W., Sun,J., Guan,Y., Li,Y & Pan,J.(2012). Criteria of career success among chinese employees: Developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. *Journal of Career Assessment*, 21(2) 265-277
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*. New York: Bloomsbury.

**Some Psychological Variables Contributing to professional success among Al-Azhar Al-Sharif teachers in the light of some demographic variables.**

**Dr. Ayman Monir Hassan Aly Elkhososy<sup>o</sup>**

**Abstract:**

The current research aimed at verifying the possibility of predicting professional success through psychological variables (spiritual intelligence, Mindfulness and psychological empowerment) of (455) teachers in Al-Azhar Al-Sharif, and to know the most of those variables that contribute to professional success, and to determine whether there are differences in professional success according to (Gender, years of experience, and educational stage), and data were collected through four measures specific to those research variables mentioned above, and by analyzing the data statistically, the results concluded that the studied psychological variables predict professional success, but to varying degrees, and that psychological empowerment is the most predictive of these variables and contributes to a percentage (37.7%) of the total variance in professional success among Al-Azhar teachers, and there are no differences in professional success according to gender (males and females), and there are differences in professional success according to the educational stage (primary and middle school) in favor of middle school teachers, and there are differences in Professional success according to years of experience (less than “20” years, and more than “20” years), in the direction of experience more than “20” years, and the research also resulted in some recommendations and research proposals.

**Keywords:** Professional success, spiritual intelligence, Mindfulness, psychological empowerment.

---

2 Assistant Professor of Educational Psychology, Faculty of Education, Al-Azhar University. AymanElkhososy1853.el@azhar.edu.eg