

## التنبؤ بالجهد الانفعالي من خلال كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية

د. أماني عادل سعد علي\*

### المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي إمكانية وجود علاقة ارتباطية بين كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وكذلك تقصي الاسهام النسبي لكل من التمكين النفسي والصلابة المهنية في التنبؤ بالجهد الانفعالي، وذلك لدى عينة مكونة من (١٦٤) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بالإسكندرية، وذلك باستخدام الأدوات التالية: مقياس الجهد الانفعالي للمعلمين إعداد/ (Yang, et al (2019) وترجمتها الباحثة، ومقياس التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة إعداد/ الباحثة، ومقياس الصلابة المهنية للراشدين إعداد/ (Moreno-Jimenez, et al (2014) وترجمتها/ الباحثة، وقد تم التوصل للنتائج الأتية: توجد علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الجهد الانفعالي، التمكين النفسي، والصلابة المهنية، كما أمكن التنبؤ بالجهد الانفعالي من خلال كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية. □

الكلمات المفتاحية: الجهد الانفعالي - التمكين النفسي - الصلابة المهنية - معلمي التربية الخاصة.

### The Predicting of Emotional Labor Through both of Psychological Empowerment and Occupational Hardiness among Alexandria Special Education Teachers

Dr. Amany Adel Saad Ali

### Abstract

This study aimed to detect the existence of a correlation between Emotional Labor, Psychological Empowerment, and Occupational Hardiness, as well as to examine the relative contribution of both, Psychological Empowerment, and Occupational Hardiness, in predicting Emotional Labor in a sample of (164) special education teachers at the primary Stage in Alexandria, by using the following tools: The Emotional Labor Scale for Teachers Prepared by: Yang, et al (2019), translated by: the researcher, and The Psychological Empowerment Scale for Special Education Teachers Prepared by: the researcher, and The Occupational Hardiness Scale for Adults Prepared by : Moreno-Jimenez, et. al (2014), and translated by: the researcher, the study revealed the following results: There was a positive correlation between Emotional Labor, Psychological Empowerment, and Occupational Hardiness, and it was possible to predict Emotional Labor through both Psychological Empowerment, Occupational Hardiness among special education teachers.

**Keywords:** Emotional Labor, Psychological Empowerment, Occupational Hardiness, Special Education Teachers.

### مقدمة

يُعد المعلم محور العملية التعليمية، وعليه تقع مسؤولية تحقيق الأهداف التربوية، ولا يتحقق التطوير في كل مكونات العملية التعليمية أو بعضها ما لم يكن المعلم قادراً ومتمكناً من متطلبات هذا التطوير، ومن ثم كان لا بد من توفر قدر كافٍ من التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلم، بما يضمن مشاركته الفعالة في تحقيق أهداف التطوير، وتعد مهنة المعلم من أكثر المهن التي تسبب توتراً نفسياً وإجهاداً عصبياً وجسدياً للمعلم، وتؤدي الضغوط التي يتعرض لها المعلم في مهنته إلى استنزاف جسمي وانفعالي مما قد يؤثر مباشرة على إنتاجيته بوجه خاص وعلى مخرجات التعليم بوجه عام .

ويتمتع الأفراد ذوي الصلابة المرتفعة بالقدرة على التعامل مع الضغوط المختلفة سواء الشخصية كالضغوط الحياتية أو الأسرية أو المهنية كضغوط العلاقات والقواعد المهنية وذلك بالمقارنة بالأفراد الأقل صلابة (Azeem, 2010,37).

فقد أكدت (Kobasa, 2010,17) على أن الأفراد ذوي الصلابة المرتفعة يتمتعون بالإنجاز الشخصي وأكثر مبادرة ونشاطا وذوي دافعية أفضل نحو العمل، ولديهم قدرة على مقاومة الضغط النفسي، حيث أن الصلابة تعدل لديهم إدراك الأحداث وتجعلها أقل أثراً لأنها تكسب الأفراد قدراً من المرونة يزيد من قدرتهم على مواجهة الضغوط.

وقد قام كلا من (Penacoba & Moreno-Jimenrz (1998 بتوظيف مفهوم الصلابة النفسية في المجال المهني والوظيفي لتعرف قدرة العاملين على تحدي ومواجهة الضغوط النفسية في بيئة العمل، وأطلق عليها الصلابة المهنية، وتحدد بثلاثة أبعاد أو خصائص تميز شخصية الفرد المتمتع بالصلابة وهي: الالتزام الوظيفي، التحدي الوظيفي، التحكم الوظيفي (McCalister, et al., 2006, 184).

ومن ناحية أخرى يعمل التمكين النفسي على تحقيق الانتماء والولاء، والمشاركة الفاعلة والإيجابية، وتطوير مستوى الأداء، واكتساب المعرفة والمهارة والقدرة، والشعور بمعني العمل وخاصة عندما يشعر الفرد بسيطرته على مهام عمله، ويدرك دوره في التأثير على نتائج عمله (يحيي سليم ملحم، ٢٠٠٦، ٢١١).

ويكتسب التمكين النفسي أهميته الكبرى للمعلمين من خلال دوره في تحسين جودة التعليم، حيث إنه يجعل المعلمين قادرين على إدارة عملهم ويمدهم بقدرة على اتخاذ القرارات (Fock, et al, 2011, 319). كما أنه يساعد الأفراد على تنفيذ المهام بكفاءة ونجاح ويمنحهم الثقة في قدراتهم (Jordan, et al, 2017, 18-19).

ومن جانب آخر نجد أن مهنة التعليم مثل غيرها من المهن يجب أن تدار فيها انفعالات المعلمين من أجل تحقيق أهداف المدرسة (الإنجاز الأكاديمي للطلاب) كما أن تفاعلات المعلمين مع الطلاب مستمرة وبشكل متكرر وهذه الجهود من التنظيم الانفعالي للمعلمين مع الطلاب يمكن أن تؤثر سلباً على الارهاق الانفعالي (Brown,2011,38).

والقواعد الانفعالية للتدريس ضمنية ومحققة ضمن الخصائص المهنية للمعلمين، وهذه القواعد مثل: إظهار الحب والحماس للطلاب، وأن يكون متحمساً وعاطفياً حول الموقف، وأن يتجنب عرض مشاعر متطرفة مثل (الغضب، الفرح، الحزن)، وأن يحب عمله، وأن يتميز بروح الدعابة والضحك (Tsang, 2011,1314).

كما أن التدريس ليس فقط للتدريس وإنما لإظهار التسامح مع الطلاب والشغف نحو الموضوعات الدراسية، وإظهار الاهتمام الإيجابي بالطلاب داخل وخارج الفصول الدراسية، والتواصل مع أولياء الأمور بصبر، والتعامل بصورة جيدة مع الزملاء، واحترام القادة حتى في الحياة الشخصية، لذلك يحتاج المعلم ليس فقط أن يمتلك قدرات بدنية وعقلية ولكن أيضاً انفعالية (Ye & Chen,2015,2232).

ومهنة التعليم تحقق المعايير الثلاثة للجهد الانفعالي كمتطلبات للتدريس مثل التواصل وجهاً لوجه بين المعلمين والآخرين وخاصة التلاميذ، وأيضاً يتطلب التدريس إنتاج بعض الحالات الانفعالية (البهجة، الخوف، التحفيز، القلق) في التلاميذ أو الآخرين من حولهم، وكذلك وجود درجة من الضبط الخارجي للجهد الانفعالي للمعلمين وتأتي عادة من التوقعات الثقافية أو المعايير المهنية (Yin, et al., 2013,138).

## مشكلة الدراسة

يُمثل المعلم ركيزة أساسية في المجتمع فهو يساعد في بناء التكوين المعرفي والنفسي والاجتماعي لتلاميذه، كما أنه يؤثر في شخصية الطلاب سواء إيجابياً أو سلبياً، حيث يساعدهم في تحقيق التنمية الشاملة لشخصيتهم وزيادة دافعيتهم للتعلم.

ويعد معلمي التربية الخاصة أكثر عرضة للضغوط بالمقارنة بزملائهم في التعليم العام نتيجة زيادة الأعباء والمسئوليات المهنية مثل تشخيص الحالات ومراجعة التقارير والأعمال اليومية، والخطط التربوية والتعليمية المصممة لكل طالب على حده، بالإضافة إلى غياب المساندة الاجتماعية سواء من رفاق العمل أو من مديري المدارس، مما يؤدي إلى زيادة معدلات النكس النفسي الذي يعانون منه فيؤثر في إنتاجيتهم وقد يدفع بعضهم إلى ترك المهنة نهائياً (سيد أحمد البهاص، ٢٠٢٢، ٣٨٥).

وتُعد الصلابة من المتغيرات المهمة في مجال العمل، فالأشخاص ذوو الصلابة المرتفعة يكونون أكثر قدرة على الاستفادة من أساليب مواجهتهم للضغوط بحيث تزيد في خفض تهديد الأحداث الضاغطة ورؤيتها من منظور أوسع وتحليلها إلى مركباتها الجزئية، ووضع الحلول المناسبة لها، وعلى العكس من ذلك يلجأ الأفراد ذوو الصلابة المنخفضة إلى أسلوب المواجهة التراجعي الذي يتضمن التجنب أو الابتعاد عن المواقف الضاغطة.

وتعتبر الصلابة النفسية من المتغيرات الإيجابية والدالة على مقاومة الضغوط والشعور بالأزمات والإحباطات، وإن إدراك الفرد بأن لديه المقاومة والصلابة يساعده على الاستمتاع والشعور بالسعادة ويحافظ على صحته النفسية والجسمية ويصبح لديه دافع لتحقيق ذاته وإمكاناته للنمو والتطور، ويجعله يتوقع الكفاءة والقدرة على مواجهة الضغوط والأزمات الحياتية (أمال عبد السميع ملبجي، ٢٠١٢، ٤٠).

والصلابة المهنية مفهوم نوعي للصلابة النفسية، وهي توظيف لمفهوم الصلابة النفسية في المجال الوظيفي، وعلى اعتبار أن الصلابة المهنية مجال نوعي للصلابة النفسية، فإنها تتكون من الأبعاد التي توصلت إليها Kobasal في دراساتها للصلابة النفسية، وهي التحدي المهني، والتحكم المهني، والالتزام المهني (Mund, 2016, 35).

ومن جهة أخرى يعد جوهر فكرة تمكين العاملين مركز حول منح المرؤوسين الحرية في أداء العمل، ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية، ووعي أكبر بمعنى العمل الذي يقوم به (محمود حسن الوادي، ٢٠١٢، ٢٧).

ويعتبر التمكين النفسي مفهوماً تحفيزياً يمثل أحد أنواع التقييم الذاتي الإيجابي، الذي يؤدي إلى السلامة والصحة النفسية والدافعية في العمل لدى الأفراد العاملين، مما يؤدي إلى الحصول على نتائج عمل إيجابية (Quinones, et al, 2013, 128).

كما أن الأفراد الذين يتم تمكينهم يشعرون بأهمية العمل الجماعي في حل مشكلات العمل المستمرة، كما يمنحهم حافزاً معنوياً يساعدهم في زيادة ثقتهم بأنفسهم (منى السيد خليفة، وبنى محمود عبد الكريم، ٢٠١٥، ٤٢٥).

فقد أكدت نتائج العديد من الدراسات على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي والالتزام المهني التنظيمي كدراسة كل من (Aghaei & Savari (2014)، وسعد بن مرزوق العتيبي (٢٠١٨)، والتوجه الحياتي كدراسة زهير عبد الحميد النواجحة (٢٠١٦)، والالتزام المهني كدراسة (Prati & Zani (2013)، وغيرها من المتغيرات.

ومن جانب آخر يعتبر الدور الأساسي للمعلم ليس فقط تعليم وتوجيه تلاميذه في جوانب العملية التعليمية داخل حجرة الدراسة ولكن أيضاً بالاتصال الشخصي، وقدرته على ضبط انفعالاته (Raj & Unigyal, 2016, 97).

وقد أشار (Schaufeli & Taris, 2014,51) إلى أن نموذج موارد ومتطلبات العمل يقترح أن متطلبات العمل الزائدة تؤدي إلى الإجهاد والإعاقة الصحية، كما أن الموارد الشخصية للموظف تلعب دوراً مهماً في نموذج متطلبات وموارد العمل.

ويؤكد مرعي سلامة يونس (٢٠١١، ١٤٩) على أنه يمكن تلبية المتطلبات المتزايدة للمهنة التي تخلق التوتر، بامتلاكه موارد شخصية ومهنية إيجابية كافية لمواجهة متطلبات المهنة.

وهنا تؤكد نتائج دراسة Fu (2014) على أن استراتيجيات الجهد الانفعالي تنبأ بالموارد الشخصية والمتطلبات المهنية للتدريس، كما توصلت نتائج دراسة Yilmaz, et al. (2015) إلى أنه توجد فروق لصالح الذكور في استراتيجيات الجهد الانفعالي (السطحي)، كما يمتلك معلمي المرحلة الابتدائية مزيجاً فريداً من استراتيجيات الجهد الانفعالي (السطحي، العميق، الحقيقي) مقارنة بمعلمي المراحل الأخرى.

ونظراً إلى أنه لم تتوافر في حدود علم الباحثة دراسة عربية جمعت بين متغيرات الدراسة الحالية وهي (الجهد الانفعالي، التمكين النفسي، الصلابة المهنية) لدى معلمي التربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بالإسكندرية، ولذلك استهدفت الدراسة الحالية تناول هذه المشكلة بالدراسة والتقصي، وبالتالي تتركز مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

١. ما العلاقة بين كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية؟
٢. هل يمكن التنبؤ بالجهد الانفعالي من خلال كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية؟

#### أهداف الدراسة:

١. فهم العلاقات المتبادلة بين كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية.
٢. تفسير الفروق تبعاً للنوع الاجتماعي (ذكور/إناث) في كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية.
٣. تفسير الفروق تبعاً لسنوات الخبرة (خمسة/عشر) سنوات في كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية.
٤. التنبؤ بالجهد الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لديهم.

#### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

#### أولاً: الأهمية النظرية:

١. إغفال الدراسات العربية - في حدود ما اطلعت عليه الباحثة - الاهتمام بالعلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة رغم أهمية هذه المتغيرات، وهذا ما ستقدمه نتائج الدراسة الحالية.
٢. إلقاء الضوء على متغيرات مهمة، تسهم في بناء الجهد الانفعالي الحقيقي والعميق لدى معلمي التربية الخاصة، وتقديم تأصيل نظري لهذه المتغيرات.
٣. أهمية العينة التي تناولتها الدراسة وهي فئة معلمي التربية الخاصة وما يقع على عاتقهم من مسئوليات وضغوط تفرضها خصائص المهنة.

**ثانياً: الأهمية التطبيقية:**

١. تقدم هذه الدراسة معلومات تساعد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم حول الواقع العملي لمعلمي التربية الخاصة، من أجل أخذ التدابير والإجراءات اللازمة، لرفع مستوى كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لديهم.
٢. قد تساعد نتائج الدراسة في إعداد برامج تدريبية وارشادية لتحسين كل من الجهد الانفعالي والصلابة المهنية والتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، لما لهذه المتغيرات من أثر إيجابي على جودة العمل والالتزام المهني والصحة النفسية لديهم.

**المفاهيم الإجرائية للدراسة:****١- الجهد الانفعالي Emotional Labor:**

**ويقصد به:** " العملية التي يقوم بها المعلم لتنظيم كل من الانفعالات والمشاعر لتحقيق أهداف المؤسسة، وهو يشمل الأبعاد الآتية: الجهد الانفعالي السطحي، الجهد الانفعالي العميق، التعبير عن المشاعر الحقيقية، الضبط الانفعالي، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة في المقياس المعد لذلك إعداد/ (Yang, et al (2019)، وترجمة/ الباحثة".

**ويمكن تعريف أبعاد الجهد الانفعالي كما يلي:**

- أ- **الجهد الانفعالي السطحي:** يقصد به: "يحدث عندما تكون المشاعر الداخلية للمعلم ولغة الجسد الخارجية، لا تتطابق مع متطلبات المهنة، ويتم تغيير التعبيرات لتلبية قواعد المؤسسة".
- ب- **الجهد الانفعالي العميق:** يقصد به: "يحدث عندما يفكر المعلم بعمق في الموقف محاولاً تغيير مشاعره الداخلية لتناسب مع المتطلبات المفروضة من المؤسسة".
- ج- **التعبير عن المشاعر الحقيقية:** يقصد به: "يحدث عندما يعبر المعلم عن مشاعره وانفعالاته الحقيقية".
- د- **الضبط الانفعالي:** يقصد به: "يحدث عندما يسيطر المعلم على انفعالاته في المواقف التي قد تثير غضبه محاولاً إيقاف توليد أي مشاعر داخلية، والتعبير عنها".

**٢- التمكين النفسي Psychological Empowerment:**

**يقصد به:** "اعتقاد المعلم بأن لديه المهارة اللازمة لإنجاز مهام عمله بإتقان وفاعلية، وأن له دور مؤثر يسهم في قرارات وخطط المدرسة للتطوير، وكذلك شعوره بالغاية والجدوى الحقيقية لهذا العمل، إلى جانب شعوره بحرية إبداء الرأي والتخطيط لإتمام مهامه، واستقلاله في اتخاذ القرارات بشأن عمله، وهو يشمل الأبعاد الآتية: الكفاءة الذاتية، التأثير، أهمية العول، الاستقلالية، ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة على المقياس المعد لذلك وهو إعداد/ الباحثة".

**ويمكن تعريف أبعاد التمكين النفسي كما يلي:**

- أ- **الكفاءة الذاتية Self-Competence:** ويقصد بها: "وتعني اعتقاد المعلم بأن لديه المهارة اللازمة لأداء واستكمال وإنجاز مهام العمل الموكلة إليه بإتقان وفاعلية عالية".
- ب- **التأثير Impact:** ويقصد به: "يعني إدراك المعلم بأن له دور واضح على نشاطات عمله، وأنه يساهم في قرارات وخطط المدرسة للتطوير، وكذلك شعوره بأن إسهاماته أحدثت فرقاً في نتائج عمله".
- ج- **أهمية العمل Work Importance:** ويقصد بها: "وتعني شعور المعلم بقيمة وأهمية عمله من خلال توافق أهدافه ومهاراته مع متطلبات العمل، وهذا التوافق يساهم في اعتقاد المعلم بالجدوى الحقيقية لعمله، والغاية منه، وأن عمله مثير للاهتمام ويساهم في خدمة المجتمع مما يدفعه إلى توظيف طاقاته وبذل أقصى ما لديه من جهد للنجاح فيه".

د- الاستقلالية **Autonomy**: ويقصد بها: "هي شعور المعلم بحريته في التصرف واتخاذ القرارات بشأن عمله وإبداء الرأي والتخطيط لإتمام مهامه، مما يشعره بمسئوليته عن نتائج عمله".

### ٣- الصلابة المهنية **Occupational Hardiness**:

يقصد بها: "خاصية من الخصائص الإيجابية التي يستطيع المعلم من خلالها الالتزام بتحقيق أهدافه المهنية، والمشاركة الفعالة في بيئة العمل، وثقته في قدرته على تحكمه فيما يواجهه من أحداث، وتحمله لمسؤولياته، والاستفادة من التحديات، بوصفها مصدراً للنمو والإنجاز وليست مصدراً للتهديد، وهي تشمل الأبعاد الآتية: الالتزام المهني، التحدي المهني، التحكم المهني، وتقاس اجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة في المقياس المعد لذلك وهو إعداد/ (Moreno-Jimenez, et. al (2014) ، ترجمة/ الباحثة.

ويمكن تعريف أبعاد الصلابة المهنية كما يلي:

أ- التحدي المهني **Occupational Challenge**: يشير إلى اعتقاد المعلم أن ما يطرأ من تغيير على جوانب حياته هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديداً له، مما يساعده على المبادرة واستكشاف البيئة.

ب- التحكم المهني **Occupational Control**: ويشير إلى مدى اعتقاد المعلم في أنه بإمكانه أن يكون له تحكم فيما يلقاه من أحداث، ويتحمل المسؤولية الشخصية عما يحدث له.

ج- الالتزام المهني **Occupational Commitment**: إحساساً عاماً للمعلم بالعزم والتصميم الهادف ذي المعنى، ليكون أكثر نشاطاً تجاه بيئته بحيث يشارك بإيجابية في أحداثها.

### الإطار النظري ودراسات سابقة:

تناولت الباحثة من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة الحالية وهي: الجهد الانفعالي، والتمكين النفسي، والصلابة المهنية من حيث المفهوم، الأبعاد، العوامل المؤثرة، والنظريات المفسرة، واختتم بعرض للدراسات والبحوث السابقة التي تناولت هذه المتغيرات بالدراسة والتقصي، وذلك كما يلي:

### أولاً: الجهد الانفعالي **Emotional Labor**:

#### ١- مفهوم الجهد الانفعالي:

إن مصطلح الجهد الانفعالي مصطلح صاغته عالمة النفس (Hochschild,1983) في كتابها القلب المنضبط **Managed Heart** حيث ميزت بين التحكم في الانفعالات في مجال خاص (الأسرة والأصدقاء)، والتحكم في الانفعالات بالعمل كجزء من التبادل الاقتصادي للمهنة، ففي الجهد العميق يظهر الشخص طبيعياً وحقيقياً، بينما في الجهد السطحي يتظاهر بالتعبيرات الانفعالية مثل الشخص المرتدي قناع (Grandey,2015,54)، وقد أصبحت إدارة الانفعالات جزء لا يتجزأ من الحياة المهنية فالانفعالات سلعة يمكن التحكم فيها ومعالجتها لأغراض مؤسسية، حيث يتعلم الموظفون إظهار الانفعالات المنصوص عليها لتعزيز العمل وتوليد استجابات العمل المرغوبة اجتماعياً من خلال الجهد السطحي أو العميق (Hochschild,2003,106)، وتنتظر Hochschild إلى الأعمال كمهن انفعالية إذا كانت تستلزم تفاعلات متكررة ليس فقط مع العملاء وإنما أيضاً مع المشرفين والمرؤوسين وأفراد الفريق مما يتطلب إدارة هذه التفاعلات (Bhave & Glam,2016,723)، ومن ثم يحدث العمل الانفعالي عندما يتم تنظيم الانفعال استجابة للمتطلبات الانفعالية واستحضار الانفعال لتحقيق الأهداف التنظيمية (Grandey, et al., 2013,18).

ويشير (Andries,2009,28) إلى أن الجهد الانفعالي تُرجم على أنه الانفعالات أثناء العمل، فهو مظهر من مظاهر الانفعالات المرغوبة خلال التعاملات بالعمل اعتماداً على مطالب المهنة،

وقد يكون الجهد الانفعالي المبذول من أجل التعبير عن الانفعالات المرغوبة في المؤسسة إجبارياً لتزويد من جودة الخدمة وذلك بناءً على القواعد الانفعالية التي تفرضها المؤسسة ولكن هذا لا يتم بشكل طبيعي وإنما يتم بصورة سطحية غير حقيقية مما يؤدي تدريجياً إلى الإنهاك الانفعالي أو الصراعات الداخلية ويؤثر بصورة سلبية على الأداء المهني.

وقد عُرف الجهد الانفعالي اصطلاحياً بأنه: "الجهد الانفعالي بأنه عمل مخطط ومضبوط ومطلوب لتيسير تنظيم الانفعالات المرغوبة تنظيمياً أثناء التفاعلات مع زملاء العمل ومن يتصلون بهم وغيرهم من خلال الالتزام بقواعد العرض المطلوبة بالعمل لعرض بعض المشاعر وحجب وإخفاء مشاعر أخرى عن الآخرين" (McShane & Glinow, 2010,106)، وتعرف استراتيجيات الجهد الانفعالي بأنها: العملية التي يبذل فيها المعلمون جهداً لإظهار وتوليد وإدارة مشاعرهم والتعبير عنها طبقاً للمعتقدات المعيارية والتوقعات المنتظرة عن مهنة التدريس (Yin,2012,452)، وهو: فعل أو تصرف لإظهار وتوليد وإدارة المشاعر والتعبير عنها طبقاً للمعتقدات المعيارية والتوقعات المنتظرة من مهنة التدريس، والإجراءات المطلوبة لتنظيم انفعالاتهم ومشاعرهم عند العمل (Yin, et al., 2013,138)، وهو: التحكم في الانفعالات والتعبيرات الانفعالية التي تمثل قواعد العرض التنظيمي كمتطلبات تنظيمية للعمل والتي تظهر خلال التفاعل بين الأشخاص من خلال تعديل الانفعالات الداخلية (Ye & Chen, 2015,2233; Lee, et al., 2016,142)، مما سبق يمكن تعريف الجهد الانفعالي للمعلم على أنه: العملية التي يبذل فيها المعلمون جهداً لإظهار وتوليد وإدارة انفعالاتهم والتعبير عنها طبقاً للمعتقدات المعيارية والتوقعات المنتظرة من مهنة التدريس، والإجراءات المطلوبة لتنظيم انفعالاتهم ومشاعرهم عند العمل.

## ٢- الفرق بين استراتيجيات التنظيم والجهد الانفعاليين:

تعتبر استراتيجيات الجهد الانفعالي إطاراً لفهم استراتيجيات تنظيم الانفعالات في مجال العمل، كما يرتبط كلا النوعين من الاستراتيجيات ببعضهما البعض، فمثلاً على المستوى النظري نجد أن ترتبط استراتيجية إعادة التقييم المعرفي كاستراتيجية تنظيم انفعالي بالجهد العميق كاستراتيجية للجهد الانفعالي لأن كلاهما يركز على تعديل المشاعر الداخلية من خلال إعادة تقييم الموقف، في حين نجد أن استراتيجية الكبت للتنظيم الانفعالي ترتبط مع استراتيجية الجهد السطحي، وبذلك يمكن تصور الجهد الانفعالي على نطاق أوسع كطرق لتنظيم المشاعر الداخلية (كإعادة التنظيم المعرفي) وتعديل التعبير عن الانفعالات (كالكبت) (Lee, et al., 2016, 848-849).

وقد ميز (Brown, 2011, 15) بين الجهد الانفعالي والتنظيم الانفعالي، فالتنظيم الانفعالي يستند إلى رغبة ذاتية ولا تقتصر على حالة أو مكان معين لأغراض متنوعة، بينما يحدث الجهد الانفعالي في مكان العمل وفقاً للمتطلبات التنظيمية بهدف تحقيق أقصى قدر من الفائدة للمنظمة من أجل الاستمرار في مكان العمل.

## ٣- أبعاد الجهد الانفعالي:

- أ- **الجهد السطحي Surface Acting**: وهو عملية يتظاهر فيها المعلم بالانفعالات التي لا يشعر بها أو إخفاء مشاعر سلبية بغرض عرض الانفعالات الملائمة التي يتطلبها التدريس.
- ب- **الجهد العميق Deep Acting**: وهو عملية يحاول فيها المعلم تعديل الانفعالات التي يشعر بها باستخدام أساليب معرفية (الاقناع الذاتي) بغرض عرض الانفعالات المرغوبة بمهنة التدريس.
- ج- **التعبير عن المشاعر الحقيقية Expression of Naturally Felt Emotions**: وهو عملية يعبر من خلالها المعلم عن مشاعره بصورة طبيعية وتلقائية (Yin,2012,452).

**د- الضبط الانفعالي Emotional Control**: ويعني سيطرة المعلم على انفعالاته في المواقف التي قد تثير غضبه محاولة منه لإيقاف توليد أي مشاعر داخلية، والتعبير عنها (Yang, et al., 2019, 3).

ويذكر (Hur, et al., 2015, 1,8) أن الجهد السطحي يتضمن تغييراً في التعبير الانفعالي دون تغيير في الحالة الانفعالية الداخلية، عندما تتعارض قواعد العرض الانفعالي مع مشاعر الموظفين فإنهم يعدلون من الانفعالات المعروضة خارجياً عن طريق كبت مشاعرهم الحقيقية والتظاهر بالانفعال المرغوب أثناء العمل، وبذلك فالجهد السطحي يعبر عن تباينات انفعالية بين ما يتم الشعور به حقيقة والمطلوب عرضه أثناء التفاعل مع الآخرين، مثل هذا التنافر يمكن أن يؤدي إلى الاحتراق النفسي بمرور الوقت، بينما يتطلب الجهد العميق تعديلاً في الحالة الانفعالية بناءً على المعايير والقيم والمتطلبات التنظيمية والانفعالية للعمل، ومن ثم يتضمن الجهد العميق كل من الانفعالات المعروضة والمشاعر الداخلية، وبالتالي يؤدي الجهد العميق إلى درجة أقل من الإجهاد الانفعالي والاحتراق النفسي، وهنا يشير (Yin, 2015, 790-791) إلى أن الجهد السطحي هو استراتيجية الأفراد للتظاهر بالانفعالات التي يشعرون بها، بينما يحاول الأفراد بالجهد العميق تعديل الانفعالات التي يشعرون بها بأساليب معرفية، وتهدف كلا الاستراتيجيتان إلى عرض الانفعالات الملائمة والمرغوبة والتي يتطلبها العمل.

وتتبنى الباحثة الأبعاد الآتية لقياس الجهد الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة: الجهد الانفعالي السطحي، الجهد الانفعالي العميق، التعبير عن المشاعر الحقيقية، الضبط الانفعالي، وهي الأبعاد المشتقة من نظرية Hochschild في الجهد الانفعالي والواردة بمقياس الجهد الانفعالي للمعلمين إعداد (Yang, et al (2019) حيث قامت الباحثة بترجمة وتطوير مفرداته.

#### ٤- النظريات المفسرة للجهد الانفعالي:

نظرية (Hochschild (1983: قد صاغت Hochschild في كتابها Managed Heart مصطلح الجهد الانفعالي حيث ميزت بين التحكم في الانفعالات في مجال الأسرة والأصدقاء والتحكم في الانفعالات في مجال العمل كجزء من التبادل الاقتصادي للمهنة، ففي الجهد العميق يظهر الشخص طبيعياً وحقيقياً، بينما في الجهد السطحي يخفي مشاعره الحقيقية ويتظاهر بالتعبيرات مثل الشخص المرتدي قناع (Hochschild, 2003, 106).

نظرية (Grandy (2000: حيث تعرف الانفعالات بأنها: الإشارة الفسيولوجية والتقييم الإدراكي للموقف، وبناء عليه يضبط الفرد تعبيراته الانفعالية بما يلائم متطلبات الموقف أو الحالة (Grandy, 2000, 98-99).

نظرية (Gross (2002: اهتمت هذه نظرية باستراتيجيات التنظيم الانفعالي والتي عرفها بأنها: الاستراتيجيات الشعورية واللاشعورية التي يستخدمها الفرد لكي يزيد أو ينقص أو يحافظ على واحد أو أكثر من مكونات الاستجابة الانفعالية، ويحدد Gross هذه المكونات بثلاثة مكونات هي: مكون الخبرة ويشمل المشاعر الذاتية للفرد وفقاً لخبراته الحياتية، والمكون السلوكي ويتضمن الاستجابات السلوكية، والمكون الفسيولوجي ويتضمن الاستجابات الفسيولوجية كضربات القلب، وضغط الدم (حيدر مزهر يعقوب، ٢٠١١، ٤٥٥).

وتتبنى الباحثة نظرية Hochschild في فهم وتفسير الجهد الانفعالي لدى عينة الدراسة الحالية، لأنها الأنسب لأهداف وعينة الدراسة الحالية، وكذلك قام عليها مقياس الجهد الانفعالي الذي ترجمته الباحثة للتطبيق على عينة الدراسة الحالية.

#### ٥- العوامل المؤثرة في الجهد الانفعالي:

تتعدد العوامل المؤثرة في الجهد الانفعالي للأفراد ومنها: النوع؛ حيث أن الإناث أكثر قدرة على الانخراط في الأعمال التي تتطلب التعبير عن المشاعر الطبيعية عن الذكور، العمر الزمني؛ حيث أنه كلما تقدم الأفراد في العمر يستطيعون السيطرة على انفعالاتهم عن غيرهم الأقل

عمرًا، المراقبة الذاتية: حيث إن الأشخاص المتمتعين بمراقبة ذاتية عالية قادرين على أداء الجهد الانفعالي بنوعيه (الحقيقي وغير الحقيقي) بشكل أكبر من الأفراد ذوي المراقبة الذاتية المنخفضة، الذكاء الانفعالي: فالأفراد ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع أكثر قدرة على إدارة انفعالاتهم الحقيقية، منح استقلالية في العمل: حيث يعد منح الاستقلالية في العمل سببًا في تخفيف الضغط الناتج عن إدارة الانفعالات، وأخيرًا الدعم المقدم من المدير وزملاء العمل: حيث يخلق هذا النوع من الدعم بيئة عمل إيجابية تقلل فيها الحاجة للانفعالات غير الحقيقية لأنها تولد الانفعالات المطلوبة دون الحاجة لتزييف الانفعالات (نظام الدين سويدان، ٢٠١٠، ٢٧٩).

#### ٦- الجهد الانفعالي لدى المعلمين:

لقد تناولت العديد من الدراسات متغير الجهد الانفعالي وعلاقته بمتغيرات عدة ذات الصلة ببيئة العمل لدى المعلمين ومنها: دراسة Yin, et al. (2013) التي استهدفت تقصي العلاقة بين الذكاء الانفعالي واستراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا المهني لدى (١٢٨١) معلمًا ومعلمة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الانفعالي للمعلمين يؤثر بشكل مباشر على كل من استراتيجيات الجهد الانفعالي العميق والتعبير عن المشاعر الانفعالية الحقيقية وكذلك الرضا المهني، وأن من بين هاتين الاستراتيجيتين قد وجد أن التعبير عن المشاعر الحقيقية له تأثير دال إحصائيًا على الرضا عن مهنة التدريس لدى عينة الدراسة، بينما استهدفت دراسة Truta (2014) تقصي العلاقة بين الجهد الانفعالي والدافعية الداخلية والخارجية لدى (١١٨) معلمًا ومعلمة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط موجب قوي دال بين الجهد الانفعالي العميق والدافعية الداخلية للمعلمين، بينما هدفت دراسة Apsara & Arachhige (2016) إلى تقصي العلاقة بين الجهد الانفعالي والرضا الوظيفي لدى عينة مكونة من (١٢٠) معلمًا ومعلمة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سالبة دالة بين الجهد الانفعالي السطحي والرضا الوظيفي، كما أظهرت وجود علاقة موجبة دالة بين الجهد الانفعالي العميق والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، في حين هدفت دراسة Sarraf, et al. (2017) إلى تقصي إمكانية وجود نموذج سببي للعلاقة بين المتطلبات الانفعالية للمهنة والرضا والأداء الوظيفي، وكذلك تقصي الدور الوسيط الذي يلعبه الجهد الانفعالي في هذه العلاقات وذلك لدى (٤٣٢) معلمًا ومعلمة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن تفهم المعلمين للمتطلبات الانفعالية لمهنة التدريس له تأثير مباشر على الجهد الانفعالي للمعلمين، كما أن له تأثير غير مباشر على كل من الأداء والرضا الوظيفي لهم وذلك من خلال استراتيجيات الجهد الانفعالي لديهم، كما أن استراتيجيات الجهد الانفعالي لها تأثير مباشر على كل من الأداء والرضا الوظيفي عن مهنة التدريس، بينما استهدفت دراسة Gurbuz & Dede (2018) تقصي العلاقة بين الجهد الانفعالي والمناخ المدرسي المدرك والإنهاك الانفعالي لدى (٢١٢) معلمًا ومعلمة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائية بين الجهد الانفعالي السطحي والإنهاك الانفعالي لدى عينة الدراسة بينما لا توجد علاقة دالة بين المناخ المدرسي المدرك واستراتيجيات الجهد الانفعالي لديهم، ودراسة Lee (2019) التي اهتمت بدراسة العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي وتحول الانتباه والاحترق النفسي لدى (٦١٣) معلمًا ومعلمة من معلمي التربية الرياضية، وقد توصلت إلى وجود نموذج سببي للعلاقات بين متغيرات الدراسة، وأن الاحترق النفسي لدى المعلمين يرتبط ارتباطًا موجبًا دالًا إحصائيًا باستراتيجيات الجهد الانفعالي السطحي، ويرتبط ارتباطًا عكسيًا باستراتيجية التعبير الانفعالي الحقيقي، في حين استهدفت دراسة Mangi, et al. (2021) تقصي التأثيرات المتبادلة بين كلا من الجهد الانفعالي والتنافر المعري والاندماج الوظيفي لدى عينة مكونة من (١٣٥٦) معلمًا ومعلمة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الجهد الانفعالي للمعلمين له تأثير مباشر موجب على الاندماج الوظيفي وأن الذكاء الانفعالي للمعلمين يتوسط ويقوي العلاقة الموجبة بين الجهد الانفعالي والاندماج الوظيفي لدى المعلمين، في حين استهدفت دراسة عائشة على رف الله (٢٠٢١) إلى الكشف عن دور

استراتيجيات الجهد الانفعالي والدعم الاجتماعي المدرك في نية ترك العمل لدى عينت مكونة من (٢٦٠) معلماً ومعلمة، وكذلك اختيار الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي للمعلمين وذلك لإمكانية التوصل إلى نموذج يفسر العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة، وقد توصلت النتائج إلى وجود تأثير مباشر سالب لاستراتيجيتي التعبير عن الانفعالات الحقيقية والجهد الانفعالي العميق في كل من الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل للمعلم، بينما وجد تأثير مباشر موجب لاستراتيجية الجهد الانفعالي السطحي في كل من الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل للمعلم.

## ثانياً: التمكين النفسي Psychological Empowerment:

### ١- مفهوم التمكين النفسي:

يقصد بالتمكين لغوياً بأنه: مَكَّنْ له في الشيء أي جعل له سلطاناً عليه (مجمع اللغة العربية، ١٩٩٤، ٥٨٧)، ويعرف اصطلاحاً بأنه: "منح الأفراد العاملين ما يكفي من السلطة والموارد وحرية العمل لنجعل منهم أفراداً قادرين على خدمة المنظمة بفاعلية" (محمد زرقون، الحاج عرابية، ٢٠١٤، ١٢٥)؛ بينما يعرف التمكين النفسي بأنه: "شعور الفرد بالتحكم والسيطرة في طبيعة عمله من خلال إدراكه بأهمية عمله، وتوفير قدر من الكفاءة والاستقلالية تمكنه من التأثير في مهام عمله". (منى السيد خليفه، لبنى محمود عبد الكريم، ٢٠١٥، ٤٢٠)، ويعرف بأنه: "الشعور الداخلي للفرد بالكفاءة، والثقة، والقدرة على التماسك وقت الضغوط، والتحكم، والمساهمة الفعالة وإصدار القرارات الصائبة في كل ما يحيط به" (رانيا محمود مسعد وآخرون، ٢٠١٩، ٦). وهو "حالة نفسية داخلية تتولد لدى الفرد نحو عمله، يشعر من خلالها بالمزيد من الكفاءة الذاتية والثقة في القدرة على أداء المهام المطلوبة منه، فضلاً عن شعوره بالقدرة على التأثير في العمل والاستقلالية في أداء المهام المكلف بها والشعور بأهميتها" (حنان موسى السيد، ٢٠١٩، ١٠١)، وهو مثير داخلي يجعل المعلم يشعر بأنه لديه القدرة على التحكم ومواجهة التحديات، وأنه قادر على اتخاذ قرارات صائبة" (أحمد البيومي على، ٢٠٢٠، ٣٢٤)، مما سبق يمكن تعريف التمكين النفسي للمعلم بأنه: "شعور داخلي يتولد لدى المعلم من خلال إدراكه بأهمية عمله، يشعر من خلاله بالمزيد من الكفاءة والثقة في القدرة على أداء المهام المطلوبة منه، فضلاً عن شعوره بالقدرة على التأثير في العمل والاستقلالية في أداء المهام المكلف بها".

### ٢- أبعاد التمكين النفسي:

لقد أنفق العديد من الباحثين على وجود أربعة أبعاد للتمكين النفسي مشتقة من نظرية Spritzer (1995) في تفسير التمكين النفسي، وقد التزمت بها الباحثة في إعدادها لمقياس التمكين النفسي المستخدم بالدراسة الحالية، وهي كما يلي:

- أ- **أهمية العمل Importance:** وتعني شعور الفرد بقيمة وأهداف وأهمية العمل من خلال توافق أهداف ومعتقدات وقيم الفرد من جهة، مع متطلبات العمل من جهة أخرى، وهذا التوافق يساهم في اعتقاد الفرد بأن العمل الذي يقوم به ذو جدوى حقيقية، وغاية في حد ذاته بالنسبة للفرد، مما يدفعه إلى توظيف طاقاته لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها، مع بذل أقصى ما لديه من طاقة، من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية والشخصية (Mazur & Kuzma, 2015, 4885).
- ب- **الكفاءة الذاتية Self – Competence:** وتعني اعتقاد الفرد العامل بأن لديه المهارة اللازمة لأداء واستكمال وإنجاز مهام العمل الموكلة إليه بكفاءة وإتقان وفاعلية عالية (Fock, et. al, 2013, 283).
- ج- **الاستقلالية Autonomy:** تعني شعور الفرد بالاستقلال الذاتي في بدء وتنظيم مهام عمله (Quinones, Broeck & Witte, 2013, 128). وتعني أيضاً إدراك الفرد بصلاحياته في عمله لاتخاذ قرارات بشأن عمله ووضع معايير لتنظيم العمل وفقاً ليراه مناسباً، والعنصر الأساسي في هذا البعد هو شعور الفرد العامل بحريته في التصرف

واستقلاله في اتخاذ قرارات بشأن عمله ومن خلال هذه الحرية والاستقلالية يشعر العامل بمسئوليته عن نتائج عمله (منى السيد خليفه، لبنى محمود عبد الكريم، ٢٠١٥، ٤٢٨).

**د- التأثير Impact:** يعني إدراك الفرد بأن له تأثير على نشاطات عمله، وأنه يؤثر ويساهم في سياسات وقرارات المنظمة المتعلقة بعمله (Joo & Lim, 2013, 318)، ويشير أيضاً إلى مدى المساهمة الفعالة من جانب الفرد العامل في نتائج عمله، والتي تعكس شعور العامل بأن إسهاماته أحدثت فرق في نتائج عمله، من خلال أدائه في تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمة التي يعمل بها (منى السيد خليفه، لبنى محمود عبد الكريم، ٢٠١٥، ٤٢٩).

### ٣- النظريات المفسرة للتمكين النفسي:

نظرية (Conger & Kanungo (1988): فقد عرّفا التمكين كمفهوم نفسي على أنه: عملية تعزيز إحساس الأفراد العاملين بالفاعلية الذاتية، من خلال التخلص من الظروف التي تعزز الإحساس بالضعف وذلك عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية (Conger & Kanungo, 1988,472).

نظرية (Thomas & Velthous (1990): فقد قدما نموذجاً للتمكين الإدراكي، وعرّفا التمكين على أنه: تحفيز للمهام الداخلية للأفراد العاملين والتي تعود بصفة مباشرة على المهمة التي يقومون بها والتي بدورها تنتج الرضا والتحفيز، وحددا أربعة أبعاد للتمكين هي: التأثير الإدراكي، الكفاءة، إعطاء معنى للعمل، والاختيار (Thomas & Velthous, 1990, 662).

نظرية (Spritzer (1995): قدمت هذه النظرية تعريفاً للتمكين كأحد المفاهيم النفسية والتي تركز على اتجاهات العاملين نحو التمكين والتي تظهر في الكفاءة والثقة في القدرة على أداء المهام، والشعور بالقدرة على التأثير في العمل، وحرية الاختيار في كيفية أداء المهام، والشعور بمعنى العمل (Spritzer, 1995, 1442-1443).

نظرية (Gordon & Turner (2004): يحدد الباحثان ثلاثة أبعاد للتمكين النفسي هي: الشعور القوي والإيجابي بالذات، والمعرفة والقدرة على الفهم للحقائق الاجتماعية، وتوظيف الموارد والمهارات بكفاءة عالية لتحقيق الأهداف الاجتماعية والشخصية، وأن هذه المهارات تنمو من خلال الحوافز والمكافآت والعوامل الخارجية مثل الدعم الاجتماعي (Gordon & Turner, 2004,227).

وتتبني الباحثة في الدراسة الحالية نظرية (Spritzer (1995) لتفسير وتعريف وقياس وفهم طبيعة التمكين النفسي نظراً لأنها الأنسب لعينة الدراسة (معلمي التربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية)، وأهدافها.

### ٤- النتائج الإيجابية للتمكين النفسي لدى المعلمين:

لقد أكدت نتائج العديد من الدراسات على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين التمكين النفسي وعدة متغيرات ذات الصلة ببيئة العمل لدى المعلمين مثل الاندماج في العمل كدراسة سعد بن مرزوق العتيبي (٢٠١٨)، والرضا الوظيفي كدراسة كل من (Wang & Zhang (2012)؛ Prati & Zani (2013)، والالتزام المهني والتنظيمي كدراسة كل من (Aghaei & Savari (2014)؛ Scott & Anne (2014)، سعد بن مرزوق العتيبي (٢٠١٨)، والأداء المدرسي كدراسة (Wang & Zhang (2012)، والتوجه الحياتي كدراسة زهير عبد الحميد النواجحة (٢٠١٦)، والالتزام المهني كدراسة (Prati & Zani (2013).

### ٥- التمكين النفسي لدى المعلمين:

لقد تناولت العديد من الدراسات متغير التمكين النفسي وعلاقته بمتغيرات عدة ذات الصلة ببيئة العمل لدى المعلمين ومنها: دراسة (Wang & Zhang (2012) التي هدفت تقصي العلاقة بين

التمكين النفسي، والرضا الوظيفي لدى عينة تكونت من (١٢٧٢) تضمنت (٤٦٠) معلماً، و(٨١٢) معلماً من معلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية في الصين، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين التمكين النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والأداء المدرسي للمعلمين والمعلمات داخل المدرسة، ودراسة Prati & Zani (2013) التي استهدفت تقصي العلاقة بين كل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي، والانتماء المهني، وإمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي والانتماء المهني من خلال التمكين النفسي لدى العاملين بالمهن الإنسانية بإيطاليا بلغ عددهم (٥١٩٥) منهم (٦٩٪) من الإناث، تتراوح أعمارهم بين (٢٢-٧١) عاماً بمتوسط (٤٦.٩١) عاماً، وقد أشارت النتائج إلى أن التمكين النفسي يرتبط ويتنبأ بكل من الرضا الوظيفي والانتماء المهني، ودراسة Aghaei & Savari (2014) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام المهني لدى (٢٣٠) معلماً من معلمي التربية الرياضية من الذكور والإناث بمحافظة خوزستان في إيران، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، التأثير، الاختيار) والالتزام المهني، وأنه يمكن التنبؤ بالالتزام المهني من خلال التمكين النفسي، ودراسة Scott & Anne (2014) التي هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في التمكين النفسي لدى عينة قوامها (٩٠) معلماً ومعلمة، وقد كشفت نتائج الدراسة عن فوائد التمكين النفسي، إذ يؤدي إلى مستوى أعلى من الالتزام بالعمل والمثابرة، ومواجهة العقبات، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التمكين النفسي، ودراسة هيام صابر صادق (٢٠١٥) التي استهدفت تقصي العلاقة بين التمكين والاحترق النفسي لدى (٦٨) معلماً، و(٧٥) معلمة من معلمي التربية الخاصة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التمكين والاحترق النفسي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في التمكين النفسي تعزى لمتغيري النوع وسنوات الخبرة، ودراسة زهير عبد الحميد النواجحة (٢٠١٦) التي هدفت إلى التعرف على وجود ارتباط بين التمكين النفسي والتوجه الحياتي، والكشف عن وجود فروق في متغيرات الدراسة وفقاً لكل من (النوع، سنوات الخبرة، الجهة المشرفة)، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي، والتوجه الحياتي، وكذلك عدم وجود فروق في التمكين تعزى لمتغير النوع عدا بعد التأثير حيث كانت الفروق دالة لصالح الذكور، ودراسة سعد بن مرزوق العتيبي (٢٠١٨) التي استهدفت دراسة العلاقة بين التمكين النفسي وكل من الالتزام التنظيمي، والاندماج في العمل، والتعرف على الاسهام النسبي لأبعاد التمكين النفسي في التنبؤ بالالتزام التنظيمي، والاندماج في العمل وذلك لدى (٢٢١) معلماً ومعلمة من معلمي مدينة الرياض، وقد توصلت النتائج وجود ارتباط موجب بين التمكين النفسي وكل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل، إلى جانب وجود تأثير دال إحصائياً لثلاث من لأبعاد التمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، والاستقلالية الذاتية) في كل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل.

### ثالثاً: الصلابة المهنية Occupational Hardiness

#### ١- مفهوم الصلابة المهنية:

تُعرف الصلابة المهنية بأنها إمكانية المعلمين على تحدي المهام والصعوبات بكافة أنواعها، ومحاولة المعلم في إدارة مهنته بشكل جيد رغم الضغوط التي يواجهها ككثرة المتطلبات الإدارية والخلافات التي تحدث بين الزملاء والتغيرات السريعة في بيئة العمل (Kim & Mueller, 2011, 5)، وهي تتحدد بمجموعة من السمات والإمكانات الشخصية التي تشكل مصدراً للمقاومة والحماية من الأحداث الضاغطة في بيئة العمل (Balotanbegan, et.al, 2015, 56)، لذا تعمل الصلابة المهنية على استثمار قدرات وجهود المعلمين في مواجهة المستويات العالية للإجهاد، ومنحهم القدرة على التركيز من أجل إبقاء جهودهم الفاعلة في الخدمة المهنية، فضلاً عن ذلك تساهم الصلابة المهنية في الحفاظ على صحة المعلم النفسية والجسدية، وتتوسط بين قدرة المعلم على مواجهة الضغوط المهنية occupational stress والشعور بالفاعلية الذاتية self-efficacy (Jennifer, 2015, 4).

ويمكن تعريفها اصطلاحياً بأنها: "سمة من سمات الشخصية تُمكن الفرد من الصمود ومواجهة الضغوط المهنية التي تواجهه في بيئة العمل، وذلك من خلال التزامه بقيم العمل، وإدراكه لتلك الضغوط على أنها مثيرة للتحدي، وقدرته على التحكم فيها والسيطرة عليها بما يضمن له التوافق المهني" (محمد بن يحيى صفحي، وفتحي عبد الرحمن الضبع، ٢٠١٦، ١٢٥). وهي: "مدى إمكانية الأفراد في استعمال مصادرهم الشخصية من أجل مواجهة المهام والأحداث الضاغطة في بيئة العمل بمرونة وفاعلية إيجابية" (سناء مجول فيصل وعلي عبد الرحيم صالح، ٢٠١٧، ٤٥). وهي: "خاصية من الخصائص الإيجابية التي يستطيع الفرد من خلالها الالتزام بتحقيق أهدافه المهنية، والمشاركة الفعالة في بيئة العمل، وثقته في قدرته على تحكمه فيما يواجهه من أحداث، وتحمله لمسؤولياته، والاستفادة من التحديات، بوصفها مصدراً للنمو والإنجاز وليست مصدراً للتهديد" (حمود بن عبد الرحمن محمد، ٢٠١٩، ٧٢). مما سبق يمكن تعريف الصلابة المهنية للمعلم بأنها: "سمة من سمات الشخصية تُمكن المعلم من الالتزام بتحقيق أهدافه المهنية، وثقته في قدرته على التحكم فيما يواجهه من مواقف، والاستفادة من التحديات، بوصفها مصدراً للنمو والإنجاز وليست مصدراً للتهديد".

## ٢- أبعاد الصلابة المهنية:

قدمت Kobasa ثلاثة أبعاد للصلابة النفسية وهي (التحدي- الضبط- الالتزام) وأطلق على الشخصية المتميزة بالأبعاد الثلاثة الشخصية الصلبة Hardy Personality (أمال عبد السميع مليجي، ٢٠١٢، ٤١).

وقد حددت نظرية Moreno-Jiménez, et al. (2014) لتفسير الصلابة المهنية والتي تلتزم بها الباحثة في الدراسة الحالية ثلاثة أبعاد هي:

- أ- **الالتزام المهني Occupational Commitment**: ويشير إلى تمسك الفرد بمجموعة من القيم والمبادئ والأهداف في العمل، مما ييسر له التوافق في العمل، وأن يكون له معنى وقيمة.
- ب- **التحدي المهني Occupational Challenge**: ويشير إلى القدرة على إدراك التغيير على أنه تحدٍ، واستعداد الفرد الدائم لمواجهة الضغوط المهنية، والمهام الصعبة التي تتطلب نوعاً من الابتكار والجهد الكبير بقوة وعزيمة ومثابرة.
- ج- **التحكم المهني Occupational Control**: ويشير إلى اعتقاد الموظف في القدرة على السيطرة الشخصية في التعامل مع أحداث الحياة، وضغوط المهنة، والتنبؤ بها (McCalister, et al., 2006, 184).

## ٣- نظرية Moreno-Jiménez, et al. (2014) لتفسير الصلابة المهنية:

حاولت هذه النظرية التوصل إلى إضافات نظرية جديدة للصلابة النفسية في المجال المهني، ومعرفة مدى إمكانية العاملين على تحدي ومواجهة الضغوط النفسية في بيئة العمل، ولذلك قاموا بإجراء دراسات واسعة حول الصلابة المهنية لدى الموظفين والعاملين في الشركات والمصانع والمؤسسات الحكومية وتوصلوا إلى مجموعة من الافتراضات المهمة حول الصلابة المهنية من أهمها أن: الصلابة المهنية توفر للعاملين المرونة والاستجابات الإيجابية في مواجهة الشدائد النفسية، وهذه المرونة تتضمن ثلاثة عمليات نفسية تتمثل في: الالتزام المهني، والتحكم المهني، والتحدي المهني. وتتبني الباحثة هذه النظرية في تعريف وقياس وتفسير الصلابة المهنية لدى عينة الدراسة الحالية، نظراً لمناسبتها لموضوع الدراسة، ولذلك قامت الباحثة بترجمة المقياس الذي وضعه رواد هذه النظرية لتطبيقه على عينة الدراسة الحالية.

## ٤- أدوار الصلابة في العمل:

تحدد الأدوار التي تؤديها الصلابة لدى العاملين في التخفيف من الشعور بالإجهاد الناتج عن الإدراك السلبي للأحداث والوقاية من الإجهاد المزمن، والمساعدة على التعايش التكيفي الفعال من

خلال تغيير الإدراك المعرفي للأحداث الضاغطة، وكذلك تدعيم عمل متغيرات المقاومة والمتغيرات المساعدة على سلامة الأداء النفسي (أمال عبد السميع مليجي، ٢٠١٢، ٤١).

##### ٥- الصلابة المهنية لدى المعلمين:

لقد تناولت العديد من الدراسات متغير الصلابة المهنية وعلاقته بمتغيرات عدة ذات الصلة ببيئة العمل لدى المعلمين ومنها: دراسة بدر بن عوده الشمري (٢٠١٥) التي استهدفت الكشف عن الارتباط بين الصلابة والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل، وتقصي الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الصلابة في درجة الرضا الوظيفي، وقد بينت النتائج وجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي الصلابة في الرضا الوظيفي لصالح مرتفعي الصلابة، وأوضحت كذلك أن الصلابة تسهم في التنبؤ بالرضا الوظيفي، وهدفت دراسة محمد بن يحيى صفحي، وفتحي عبد الرحمن الضبع (٢٠١٦) إلى تقصي العلاقة بين فعالية الذات المهنية والصلابة المهنية في ضوء بعض المتغيرات كالنوع والتخصص والخبرة، وذلك لدى (٩٤) معلماً ومعلمة من معلمي ذوي الإعاقة البصرية، وطبق مقياسي فعالية الذات المهنية، والصلابة المهنية وهما من إعداد الباحثين، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فعالية الذات المهنية والصلابة المهنية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، وهدفت دراسة حمدي أبوالمجد سليمان (٢٠١٧) إلى بحث العلاقة بين الصلابة المهنية والرضا الوظيفي لدى (٢١) معلماً من معلمي التربية الخاصة بمحافظة قنا، باستخدام مقياسي الصلابة المهنية والرضا الوظيفي وكلاهما من إعداد الباحث، وأظهرت النتائج وجود ارتباط موجب بين الرضا الوظيفي، والصلابة المهنية، بينما هدفت دراسة يوسف بن سيف بن محمد (٢٠١٧) إلى تقصي العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى (٣٠٦) معلماً ومعلمة، وذلك باستخدام مقياسي الصلابة النفسية والتوافق المهني وهما من إعداد الباحث، وقد أوضحت النتائج وجود علاقة موجبة دالة بين درجة الصلابة النفسية ودرجة التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي، كما بينت النتائج أن الصلابة النفسية تسهم في التنبؤ بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة، وهدفت دراسة حمود بن عبد الرحمن السحمة (٢٠١٩) إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي والصلابة المهنية لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية تضمنت (٢٣٥) معلماً ومعلمة، وطبق مقياس الذكاء الروحي إعداد/ فتحي عبد الرحمن الضبع (٢٠١٦)، واستبيان الصلابة المهنية إعداد/ Moreno-Jimenez, et al. (2014) وترجمة الباحث، وقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الصلابة المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وكذلك وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الروحي والصلابة المهنية، بالإضافة إلى وجود فروق دالة في الصلابة المهنية تبعاً للنوع وسنوات الخبرة لصالح الذكور وفترة سنوات الخبرة الأكبر من خمس سنوات، بينما هدفت دراسة أيمن حلمي عويضة (٢٠٢٠) إلى التعرف على نموذج يوضح العلاقة بين الذكاء الروحي والصلابة المهنية وجودة حياة العمل لدى (٢٠١) معلماً ومعلمة بالمدارس الثانوية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كلا من الذكاء الروحي والصلابة المهنية وجودة حياة العمل، بينما هدفت دراسة هبه حسين إسماعيل (٢٠٢٠) إلى التعرف على مستوى الصلابة النفسية والرضا الوظيفي والكشف عن العلاقة بينهما لدى عينة (١٦٥) معلماً ومعلمة من مدارس التربية الخاصة وذلك باستخدام مقياس الصلابة النفسية إعداد/ عماد مخيمر (٢٠٠٢)، ومقياس الرضا الوظيفي إعداد/ Cooper, 1988، وترجمة المشعان (١٩٩٤)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط بين الصلابة والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

**فروض الدراسة:** تضمن الدراسة الحالية الفروض الرئيسية التالية:

- ١- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية.
- ٢- يمكن التنبؤ بالجهد الانفعالي من خلال كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية.

**إجراءات الدراسة:****أولاً: حدود الدراسة:**

**الحدود الموضوعية:** تتحدد الدراسة الحالية بمصطلحاتها الرئيسية والفرعية والتي تتمثل فيما يلي:

١. الجهد الانفعالي (وهو يشمل الأبعاد الآتية: الجهد الانفعالي السطحي، الجهد الانفعالي العميق، التعبير عن المشاعر الحقيقية، الضبط الانفعالي).
٢. التمكين النفسي (وهو يشمل الأبعاد الآتية: أهمية العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير).
٣. الصلابة المهنية (وهي تشمل الأبعاد الآتية: الالتزام المهني، التحدي المهني، التحكم المهني)

**الحدود البشرية:** معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية.

**الحدود المكانية:** مدارس التربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية.

**الحدود الزمنية:** الفصل الدراسي الثاني بالعام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢.

**ثانياً: منهج الدراسة ومتغيراتها:**

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لأنه أكثر ملاءمة لأهداف الدراسة الحالية، ليوضح مدى ارتباط كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية، وقدرة كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية على التنبؤ بالجهد الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية.

**ثالثاً: مجتمع الدراسة:**

اشتمل المجتمع الأصلي لعينة الدراسة الحالية على عدد (٣٤٦) معلماً ومعلمةً للتربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بالإسكندرية.

**رابعاً: المشاركون:****١. وصف عينة تحديد الخصائص السيكومترية للأدوات:**

تكونت عينة تحديد الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة في الدراسة من عدد (١٦٠) معلماً ومعلمةً للتربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بالإسكندرية بواقع (٣١ ذكر، ١٢٩ أنثى) وبمتوسط عمري (٣٨.٥٤) سنة وانحرافاً معيارياً قدره (+١١.٢٣).

**٢. وصف العينة الأساسية:**

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (١٦٤) معلماً ومعلمةً للتربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بالإسكندرية بواقع (٣٣ ذكر، ١٣١ أنثى)، وكان متوسط أعمارهم (٣٨.٧١) سنة وانحرافاً معيارياً قدره (+١١.٨٦).

**وقد قامت الباحثة قبل الشروع في تطبيق أدوات الدراسة من التأكد من إمكانية وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بالإسكندرية تابعة للنوع الاجتماعي (ذكور - إناث)، أو لسنوات الخبرة (خمس / عشر) سنوات، وللتحقق من ذلك تم حساب قيمة**

اختبار "تحليل التباين الأحادي" لدلالة الفروق بين المجموعات غير المرتبطة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة في الدرجة الكلية لكل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية وفقا للنوع الاجتماعي (ذكور - إناث)، ولسنوات الخبرة (خمس / عشر) سنوات وهو الموضح بالجدولين (٢، ١).

جدول (١) قيم اختبار "تحليل التباين الأحادي" في كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية وفقا للنوع الاجتماعي (ذكور - إناث)، حيث ن= (١٦٤)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	ف	الدلالة
الجهد الانفعالي	بين المجموعات	٤٤.٢١٨	١	٤٤.٢١٨	٠.٠٠٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٩٧٦٠٤٢٤.١٤١	١٦٢	٢٤٥٤٣٤.٧١٧		
	المجموع	٣٩٧٦٠٤٦٨.٣٥٩	١٦٣			
التمكين النفسي	بين المجموعات	١٦٥٥.١٧٦	١	١٦٥٥.١٧٦	٠.٠٠٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٧٤٧٧٨٠٧.٨٤٩	١٦٢	٥٣٩٩٨٦.٤٦٨		
	المجموع	٨٧٤٧٩٤٦٣.٠٢٥	١٦٣			
الصلابة المهنية	بين المجموعات	١٧٥.٩٢٣	١	١٧٥.٩٢٣	٠.٠٠٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٠٦١٥٦٧٣.٩٥٢	١٦٢	٣١٢٤٤٢.٤٣٢		
	المجموع	٥٠٦١٥٨٤٩.٨٧٥	١٦٣			

قيمة اختبار "ف" عند (١٦٢، ١) عند (٠، ١) = ٦.٦٣، وعند (٠، ٥) = ٣.٨٤.

جدول (٢) قيم اختبار "تحليل التباين الأحادي" في كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية وفقا لسنوات الخبرة (خمس / عشر) سنوات، حيث ن= (١٦٤)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	ف	الدلالة
الجهد الانفعالي	بين المجموعات	٧٧.٤٤٤	١	٧٧.٤٤٤	٠.٠٠٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٢٣٣٠١٨٤.٤٥٨	١٦٢	٢٦١٢٩٧.٤٣٥		
	المجموع	٤٢٣٣٠٢٦١.٩٠٢	١٦٣			
التمكين النفسي	بين المجموعات	٣٠١٣٢.٨٤٤	١	٣٠١٣٢.٨٤٤	٠.٠٠٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٠٧٤٦٩٥.٤٢٨	١٦٢	٣١٣٠٥٣.٦٧٥		
	المجموع	٥١٠٦٠٠٨.٢٧٢	١٦٣			
الصلابة المهنية	بين المجموعات	٧١.٩٣٧	١	٧١.٩٣٧	٠.٠٠٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٣٨٣٥٦٢.٠٣٢	١٦٢	٢٧٠٥٩٠.٤٤٥		
	المجموع	٤٣٨٣٥٧٣.٩٦٩	١٦٣			

قيمة اختبار "ف" عند (١٦٢، ١) عند (٠، ١) = ٦.٦٣، وعند (٠، ٥) = ٣.٨٤.

يتضح من الجدولين (٢، ١) عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية تابعة للنوع الاجتماعي (ذكور - إناث)، أو لسنوات الخبرة (خمس / عشر) سنوات.

خامسا: أدوات الدراسة:

- ١- مقياس الجهد الانفعالي للمعلمين إعداد/ Yang, et al. (2019)، وترجمة/ الباحثة.
- ٢- مقياس التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة إعداد/ الباحثة.
- ٣- مقياس الصلابة المهنية للراشدين إعداد/ Moreno-Jimenez, et al. (2014)، وترجمة/ الباحثة، وفيما يلي وصف لهذه الأدوات:

١- مقياس الجهد الانفعالي للمعلمين: إعداد/ Yang, et al. (2019)، وترجمة/ الباحثة  
الهدف من المقياس:

يهدف إلى قياس الجهد الانفعالي وأبعاده هي: (الجهد الانفعالي السطحي، الجهد الانفعالي العميق، التعبير عن المشاعر الحقيقية، الضبط الانفعالي) لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية.

**وصف المقياس (في صورته الأجنبية):**

المقياس في صورته الأجنبية من نوع التقرير الذاتي وهو يتكون من (١٢) مفردة تقبىس (٤) أبعاد وهي: (الجهد الانفعالي السطحي، الجهد الانفعالي العميق، التعبير عن المشاعر الحقيقية، الضبط الانفعالي)، بواقع (٣) مفردات لكل بُعد، يتم الإجابة عليها وفق مقياس خماسي.

**تقدير الدرجات على المقياس:**

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٢) مفردة، حيث يحدد المعلم درجة انطباق المفردة عليه ما بين (١-٥)، وتعطي الدرجة الكلية للمقياس مداها ما بين (١٢-٦٠) درجة.

**الخصائص السيكومترية لمقياس الجهد الانفعالي للمعلمين:**

قامت الباحثة في الدراسة الحالية بترجمة عبارات مقياس الجهد الانفعالي للمعلمين إعداد/ Yang, et al. (2019)، إلى اللغة العربية، وعرضت هذه الترجمة على مختصين في اللغة الإنجليزية للتأكد من أن الترجمة للغة العربية مطابقة للنص الإنجليزي لعبارات المقياس وبنوده، وما إذا كانت هذه الترجمة تعطي نفس المعنى المقصود به في اللغة الإنجليزية، ثم عرضته بعد ذلك على مختصين في اللغة العربية لمراجعة دقة التعبير اللغوي.

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

ثم قامت الباحثة بإعادة التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس على البيئة المصرية من خلال تطبيقه على عينة بلغت عدد (١٦٠) معلماً ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، حيث تراوحت أعمارهم ما بين (٢٤-٦٠) عاماً، وهذا ما سوف يرد بالخطوات التالية:

**أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس:**

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

**جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس الجهد****الانفعالي والدرجة الكلية للبُعد الذي ينتمي إليه، حيث ن= (١٦٠)**

الجهد الانفعالي السطحي		الجهد الانفعالي العميق		التعبير عن المشاعر الحقيقية		الضبط الانفعالي	
المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٧٨١	٤	٠.٧٧٢	٧	٠.٧٥٤	١٠	٠.٧٧٥
٢	٠.٧٦٤	٥	٠.٧٧٨	٨	٠.٧٨٩	١١	٠.٧٨٢
٣	٠.٧٤١	٦	٠.٧٥٧	٩	٠.٧٦٢	١٢	٠.٧٧٩

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

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ مما يدل على وجود علاقة قوية بين المفردات والأبعاد التي تنتمي إليها، مما يعد مؤشراً على الاتساق الداخلي لكل بُعد.

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

**جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس الجهد الانفعالي****والدرجة الكلية للمقياس، حيث ن= (١٦٠)**

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٧٧٨	٥	٠.٧٧٥	٩	٠.٧٨٧
٢	٠.٧٨٤	٦	٠.٧٦٥	١٠	٠.٧٧٩
٣	٠.٧٧٩	٧	٠.٧٧٨	١١	٠.٧٨٧
٤	٠.٧٦٤	٨	٠.٧٩٤	١٢	٠.٧٧٣

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

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

**ثانياً: صدق المقياس:** تم التحقق من صدق المقياس بالطرق التالية:

#### ١- صدق المحتوى:

قامت الباحثة بعرض المقياس على (٩) تسعة محكمين من المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية، لمراجعة صياغة المفردات وانتمائها لكل بُعد من أبعاد المقياس، وقد أجروا بعض التعديلات على الصياغة اللغوية في بعض المفردات، وقد أجريت التعديلات بناءً على إجماع سبعة محكمين أو أكثر، وقد تراوحت نسب اتفاق السادة المحكمين على مواقف المقياس بين (٧٨٪ - ١٠٠٪)، وتراوحت قيم معاملات صدق "لوش" للمواقف (٠.٧٨-١).

#### ٢- الصدق العاملي (بالتحليل العاملي الاستكشافي):

المقياس في صورته الأولية مكون من (١٦) مفردة، وقد تم التحقق من الصدق العاملي الخاص بالمقياس وتم حذف المفردات أرقام (٤، ٨، ١٢، ١٦) نظراً لأن (EFA < 0.3)، وبالتالي أصبحت الصورة النهائية للمقياس مكونة من (١٢) مفردة مشبعة على (٤) عوامل هي (الجهد الانفعالي السطحي، الجهد الانفعالي العميق، التعبير عن المشاعر الحقيقية، الضبط الانفعالي)، وفي الدراسة الحالية قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي عن طريق اخضاع مصفوفة الارتباطات بين مفردات المقياس (١٢) مفردة لدى عينة مكونة من (١٦٠) معلماً ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، وقد تم إجراء عدد من الاختبارات الأساسية للتحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي، وهي اختبارات حساب محدد المصفوفة الارتباطية (IRI) فتبين أن مقداره (٠.٠٠٨٨) أي لا يساوي الصفر مما يشير إلى أن مصفوفة معاملات الارتباط غير منفردة أي أن المصفوفة خالية من التكرار والتداخل في عناصرها، بحيث لا يمكن أن يكون أي صف أو عمود مشتقاً من أي صف أو عمود آخر، كما تم حساب معامل اختبار "بارتليت" Bartlett's test والذي كان دالاً بدلالة لا تقل عن (٠.٠٠١)، مما يشير إلى أن المصفوفة الارتباطية ليست من نوع مصفوفة الوحدة Identity Matrix، بمعنى أنها ليست من نوع المصفوفات التي يكون فيها العناصر القطرية مساوية للواحد الصحيح وبقية العناصر صفريّة، كما تم حساب معامل "KMO" للتحقق من كفاءة سحب العينة أو المعاينة وكان مرتفعاً (٠.٧٩١)، ثم حسبت معاملات التحقق من كفاءة المعاينة "MSA" وهو الارتباط الجزئي وذلك لكل مفردة، ثم قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الأساسية (لهوتلنج Hottelling)، حيث تتميز هذه الطريقة بأنها تلخص المصفوفة الارتباطية في أقل عدد من العوامل المتعامدة، وكذلك تم استخدام التدوير المتعامد (ألفافاريماكس Varimax) لكايزرر Kaiser وذلك لتحديد عدد العوامل التي يمكن استخلاصها من تباين المصفوفة، بحيث يكون الحد المقبول للتشعب الجوهري للبعد على العامل (٠.٣)، ويتم حذف العوامل التي لم تنتسب على (٣) مفردات فأكثر، وبحيث تكون العوامل جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح وذلك طبقاً لمحك كايزر، وقد نتج عن التحليل العاملي من الدرجة الأولى (٤) عوامل، ب(١٢) مفردة، ثم أديرت العوامل وتم حساب التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد، فأعطى نفس نتائج التحليل العاملي من الدرجة الأولى والتدوير المتعامد، وبذلك أصبح مقياس الجهد الانفعالي مكوناً من (٤) عوامل، ب(١٢) مفردة، وقد فسرت هذه العوامل (٨٦.٨١٪) من التباين الكلي، وجدول (٥) يوضح نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد لمفردات مقياس الجهد الانفعالي (المفردات مرتبة تنازلياً).

جدول (٥) نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد لمواقف مقياس الجهد الانفعالي (ن=١٦٠)

٤	٣	٢	١	
			٠.٧٠٤	١
			٠.٧٩٥	٢
			٠.٧١٥	٣
		٠.٧٠٥		٤
		٠.٧٨٩		٥
		٠.٧٢٣		٦
	٠.٧٢٩			٧
	٠.٧٦٨			٨
	٠.٧٥٧			٩
٠.٧٣٨				١٠
٠.٧٨٧				١١
٠.٧٧٥				١٢
٢.٨٩٧	٢.٧٩٩	٢.٤٩٥	٢.٢٢٥	الجذر الكامن
٢٤.١٤٢	٢٣.٣٢٥	٢٠.٧٩٢	١٨.٥٤٢	نسبة التباين%
٨٦.٨٠١	٦٢.٦٥٩	٣٩.٣٣٤	١٨.٥٤٢	نسبة التباين الكلي%

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

**العامل الأول:** تشبع عليه (٣) مضردات تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٠٤ - ٠.٧٩٥)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٢٢٥)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (١٨.٥٤٢٪)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الجهد الانفعالي السطحي.

**العامل الثاني:** تشبع عليه (٣) مضردات تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٠٥ - ٠.٧٨٩)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٤٩٥)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٣٩.٣٣٤٪)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الجهد الانفعالي العميق.

**العامل الثالث:** تشبع عليه (٣) مضردات تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٢٩ - ٠.٧٦٨)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٧٩٩)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٦٢.٦٥٩٪)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الجهد الانفعالي العميق.

**العامل الرابع:** تشبع عليه (٣) مضردات تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٣٨ - ٠.٧٨٧)، وبلغ الجذر الكامن له (٢.٨٩٧)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٨٦.٨٠١٪)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الضبط الانفعالي.

### ٣- صدق التكوين الفرضي (التقاربي):

تم التأكد من صدق المقياس بحساب معاملات الارتباط البيئية بين أبعاد المقياس بعضها البعض وبين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه الجدول (٦).

جدول (٦) معاملات الارتباط البيئية بين أبعاد مقياس الجهد الانفعالي بعضها البعض، وبين كل منها والدرجة الكلية، حيث ن=١٦٠

الدرجة الكلية	الضبط الانفعالي	التعبير عن المشاعر الحقيقية	الجهد الانفعالي العميق	الجهد الانفعالي السطحي	
				-	الجهد الانفعالي السطحي
				٠.٧٤٥	الجهد الانفعالي العميق
			٠.٧٨٧	٠.٧٠٥	التعبير عن المشاعر الحقيقية
		٠.٧٦٤	٠.٧٥٩	٠.٧٨١	الضبط الانفعالي
	٠.٧٣٩	٠.٧٨٥	٠.٧٨١	٠.٧٤٩	الدرجة الكلية

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

يتضح من الجدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الجهد الانفعالي بعضها البعض، وبين كل منها والدرجة الكلية قيم أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على صدق التكوين الفرضي للمقياس.

### ثالثاً: ثبات المقياس:

لقد بلغ معامل ثبات ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha للمقياس ككل في نسخته الأجنبية (٠.٨٥٩)، وللأبعاد (الجهد الانفعالي السطحي، الجهد الانفعالي العميق، التعبير عن المشاعر الحقيقية، الضبط الانفعالي) على التوالي (٠.٧٥٥، ٠.٨٠٦، ٠.٨٤٣، ٠.٧٦٥)، أما في الدراسة الحالية فقد قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس من خلال طريقتين:

#### ١- ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات كل بعد من أبعاد مقياس الجهد الانفعالي باستخدام طريقة ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha، ومعامل الثبات الكلي للمقياس، وكذلك تم التأكد من قيم معاملات ثبات مفردات المقياس من خلال ثبات البعد في حالة حذف المفردة، وهذا ما يوضحه الجدولين (٧، ٨).  
جدول (٧) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الجهد الانفعالي، ومعامل الثبات الكلي، ن= (١٦٠)

المقياس ككل	الضبط الانفعالي	التعبير عن المشاعر الحقيقية	الجهد الانفعالي العميق	الجهد الانفعالي السطحي	البعد
٠.٧٨٧	٠.٧٤١	٠.٧٨١	٠.٧٧٧	٠.٧٣٧	معامل الثبات

جدول (٨) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمفردات مقياس الجهد الانفعالي، حيث ن= (١٦٠)

الضبط الانفعالي		التعبير عن المشاعر الحقيقية		الجهد الانفعالي العميق		الجهد الانفعالي السطحي	
المفردة	معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات
١٠	٠.٧٣٣	٧	٠.٧٥٩	٤	٠.٧٤٥	١	٠.٧١١
١١	٠.٧٢٤	٨	٠.٧٧٩	٥	٠.٧٢٨	٢	٠.٧٢٥
١٢	٠.٧٣٩	٩	٠.٧٧٢	٦	٠.٧٥٩	٣	٠.٧٢٨

يتضح من جدولين (٧، ٨) أن قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس بعد حذف المفردة بلغت (٠.٧٨٧)، وأن قيم معاملات ثبات مفردات المقياس بعد الحذف أقل من معامل ثبات البعد الذي تنتمي إليه المفردات في حالة حذف المفردة وكذلك معامل الثبات الكلي للمقياس، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات ولذا يمكن الوثوق به.

#### ٢- ثبات المقياس بطريقة إعادة تطبيق الاختبار:

حيث قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس على جزء من عينة الخصائص السيكومترية (ن=٦٤) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة وذلك بعد شهرين من التطبيق الأول، والجدول (٩) يوضح معاملي الارتباط والثبات في حالة إعادة تطبيق الاختبار.

جدول (٩) قيم معاملات الارتباط والثبات لمقياس الجهد الانفعالي في حالة إعادة التطبيق

حيث ن= (٦٤)

معامل ثبات ألفا	معامل الارتباط في إعادة التطبيق	معامل الثبات لإعادة التطبيق
٠.٧٨٧	٠.٨٨٩	٠.٩٤١

#### رابعاً: الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس:

تم التعرف على الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس، وذلك بحساب النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل الثلاثة لكل موقف على حدة على العينة البالغ قوامها (١٦٠) معلماً، ولم تسجل الباحثة وصول أي نسب مئوية إلى مستوى ٨٩٪ من النسب المئوية لتكرارات الإجابة على الخمسة بدائل، مما استدعى عدم اللجوء إلى استبعاد أي مفردة من مفردات المقياس نتيجة وجود كفاءة تمييزية عالية لها، وتراوحت النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل ما بين (٧.٨٧٩٪ إلى ٤٨.٨٩٪).

**الصورة النهائية للمقياس:**

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٢) مفردة موزعة كآتي: المفردات (١، ٢، ٣) تقيس الجهد الانفعالي السطحي، والمفردات (٤، ٥، ٦) تقيس الجهد الانفعالي العميق، والمفردات (٧، ٨، ٩) تقيس التعبير عن المشاعر الحقيقية، المفردات (١٠، ١١، ١٢) تقيس الضبط الانفعالي.

**٢- مقياس التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة: إعداد/ الباحثة.****الهدف من المقياس:**

يهدف المقياس إلى قياس التمكين النفسي (وهو يشمل الأبعاد الآتية: أهمية العمل، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، التأثير) لدى معلمي التربية الخاصة.

**خطوات بناء المقياس:** تم بناء المقياس مروراً بعدد من الخطوات وهي كالتالي:

تم الاطلاع على نظريات تفسير التمكين النفسي والدراسات السابقة والمقاييس الآتية: مقياس التمكين النفسي إعداد: عبد المحسن عبد السلام نعساني (٢٠١٣)، ومقياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية إعداد: زهير عبد الحميد النواجحة (٢٠١٦)، ومقياس التمكين النفسي إعداد: سعد بن مرزوق العتيبي (٢٠١٨)، ومقياس التمكين النفسي إعداد: ليث شاكر أبو طبيخ، وأمير نعمة الكلابي، وعدي عباس عبد الأمير (٢٠١٨)، ومقياس التمكين النفسي إعداد: طه مداني طويهر، وشريفة رفاع (٢٠١٨)، ومقياس التمكين النفسي إعداد: دروم أحمد، وقهيري فاطنة، وحمياني صبرينة (٢٠١٩)، ومقياس التمكين النفسي إعداد: عوض عمر أبو مالح (٢٠١٩)، ومقياس التمكين النفسي لمعلمي التربية الرياضية إعداد: أحمد البيومي على (٢٠٢٠)، ومقياس التمكين النفسي إعداد: حسام الدين عبد العزيز مصطفى (٢٠٢١).

ثم تم صياغة مقياس التمكين النفسي من ستة وثلاثين (٣٦) موقفاً موزعين على أربعة أبعاد لكل موقف ثلاثة بدائل تقدم لمعلمي التربية الخاصة ويتم التعرف علي شكل استجاباتهم في كل موقف وبالتالي معرفة الدرجة الكلية لكل بُعد من الأبعاد ومن ثم الدرجة الكلية للتمكين النفسي، ثم تم عرض المقياس على نخبة من الأساتذة المحكمين في علم النفس والصحة النفسية، وبعد إجراء التعديلات، تم تطبيق المقياس على عينة بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس بلغت (١٦٠) معلماً ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، حيث تراوحت أعمارهم ما بين (٢٤-٦٠) عاماً.

**تقدير الدرجات على المقياس:**

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٣٢) موقفاً، حيث يتم الإجابة على كل موقف من بين (٣) بدائل، ويعطي درجة كلية للمقياس مداها من (٣٢-٩٦) درجة، حيث يقدر الاختيار (أ)=٣، (ب)=٢، (ج)=١.

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة:  
أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس:

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

جدول (١٠) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل موقف من مقياس التمكين النفسي والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، حيث ن= (١٦٠)

الاستقلالية		أهمية العمل		التأثير		الكفاءة	
معامل الارتباط	المفردة						
٠.٧٥٥	٤	٠.٧٥٩	٣	٠.٧٧٩	٢	٠.٧٦١	١
٠.٧١٩	٨	٠.٧٧٠	٧	٠.٧٤١	٦	٠.٧٧٧	٥
٠.٧٧٢	١٢	٠.٧٨٤	١١	٠.٧٧٨	١٠	٠.٧٨١	٩
٠.٧٢٢	١٦	٠.٧٥٩	١٥	٠.٧٥٩	١٤	٠.٧٧٤	١٣
٠.٧٤٣	٢٠	٠.٧٢٢	١٩	٠.٧١٨	١٨	٠.٧٩١	١٧
٠.٧٥٢	٢٤	٠.٧٥٨	٢٣	٠.٧٨١	٢٢	٠.٧٥٨	٢١
٠.٧٩١	٢٨	٠.٧٦٩	٢٧	٠.٧٦٢	٢٦	٠.٧٥٩	٢٥
٠.٧٨٨	٣٢	٠.٧٤٩	٣١	٠.٧٧٤	٣٠	٠.٧٤٣	٢٩

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

يتضح من جدول (١٠) أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ مما يدل على وجود علاقة قوية بين المواقف والأبعاد التي تنتمي إليها، مما يعد مؤشراً على الاتساق الداخلي لكل بُعد.

٢- تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل موقف والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه جدول (١١).

جدول (١١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل موقف من مقياس التمكين النفسي والدرجة الكلية للمقياس، حيث ن= (١٦٠)

المفردة	معامل الارتباط						
١	٠.٧٦٦	٩	٠.٧٤٥	١٧	٠.٧٦٧	٢٥	٠.٧٤٣
٢	٠.٧٧١	١٠	٠.٧٦٩	١٨	٠.٧٧٩	٢٦	٠.٧٥٨
٣	٠.٧٦٤	١١	٠.٧٥٥	١٩	٠.٧٩٨	٢٧	٠.٧٩٢
٤	٠.٧٥٦	١٢	٠.٧٧٤	٢٠	٠.٧٤٢	٢٨	٠.٧٦٤
٥	٠.٧٤٩	١٣	٠.٧٣٩	٢١	٠.٧٨٤	٢٩	٠.٧٥٩
٦	٠.٧٧٧	١٤	٠.٧٨١	٢٢	٠.٧٦٦	٣٠	٠.٧٩١
٧	٠.٧٨١	١٥	٠.٧٧٤	٢٣	٠.٧٢٨	٣١	٠.٧٥٨
٨	٠.٧٣٩	١٦	٠.٧٥٥	٢٤	٠.٧٩٨	٣٢	٠.٧٣٩

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

يتضح من جدول (١١) أن قيم جميع معاملات الارتباط المحسوبة بين المواقف والدرجة الكلية للمقياس أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ مما يدل على وجود علاقة قوية بين المواقف والدرجة الكلية للمقياس، ويعد مؤشراً على اتساق المقياس ككل.

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

١- صدق المحتوى:

قامت الباحثة بعرض المقياس على (٩) تسعة محكمين من المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية، لمراجعة صياغة المواقف والبدايل وانتمائها لكل بُعد من أبعاد المقياس، وقد أجروا بعض التعديلات على الصياغة اللغوية في بعض المواقف وبدايل الإجابة، وقد أجريت التعديلات بناءً على إجماع سبعة محكمين أو أكثر، وقد تراوحت نسب اتفاق السادة المحكمين على مواقف المقياس بين (٧٨٪ - ١٠٠٪)، وتراوحت قيم معاملات صدق "لوش" للمواقف (٠.٧٨ - ١).

## ٢- الصدق العاملي (بالتحليل العاملي الاستكشافي):

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي عن طريق اخضاع مصفوفة الارتباطات بين مواقف المقياس (٣٦) موقفاً لدى عينة مكونة من (١٦٠) معلماً ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، وقد تم إجراء عدد من الاختبارات الأساسية للتحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي، وهي اختبارات حساب محدد المصفوفة الارتباطية (IRI) فتبين أن مقداره (٠.٠٠٨٦) أي لا يساوي الصفر مما يشير إلى أن مصفوفة معاملات الارتباط غير منفردة أي أن المصفوفة خالية من التكرار والتداخل في عناصرها، بحيث لا يمكن أن يكون أي صف أو عمود مشتقاً من أي صف أو عمود آخر، كما تم حساب معامل اختبار "بارتلليت" Bartlett's test والذي كان دالاً بدلالة لا تقل عن (٠.٠٠١)، مما يشير إلى أن المصفوفة الارتباطية ليست من نوع مصفوفة الوحدة Identity Matrix، بمعنى أنها ليست من نوع المصفوفات التي يكون فيها العناصر القطرية مساويةً للواحد الصحيح وبقية العناصر صفيرية، كما تم حساب معامل "KMO" للتحقق من كفاءة سحب العينة أو المعاينة وكان مرتفعاً (٠.٧٨٩)، ثم حسبت معاملات التحقق من كفاءة المعاينة "MSA" وهو الارتباط الجزئي وذلك لكل موقف، ثم قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الأساسية (هوتلنج Hottelling)، حيث تتميز هذه الطريقة بأنها تلخص المصفوفة الارتباطية في أقل عدد من العوامل المتعامدة، وكذلك تم استخدام التدوير المتعامد (ألفافاريماكس Varimax) لكايزر Kaiser وذلك لتحديد عدد العوامل التي يمكن استخلاصها من تباين المصفوفة، بحيث يكون الحد المقبول للتشعب الجوهرى للبند على العامل (٠.٣)، ويتم حذف العوامل التي لم تتشعب على (٣) موقفاً فأكثر، وبحيث تكون العوامل جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح وذلك طبقاً لمحك كايزر، وقد نتج عن التحليل العاملي من الدرجة الأولى (٥) عوامل، لكن تم حذف عاملًا لتشعبه على أقل من ثلاث مواقف، فأصبح هناك (٤) عوامل ب(٣٦) موقفاً، ثم أديرت العوامل وتم حساب التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد فنتج عنه (٤) عوامل ب (٣٢) موقفاً، وتم حذف (٤) موقفاً، موقفاً لعدم تشعبهما على أي عامل والأخران لتشعبهما السالب على أحد العوامل، ثم تم حساب تحليل عاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد، فأعطى نفس نتائج التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد، وبذلك أصبح مقياس التمكين النفسي مكوناً من (٤) عوامل ب(٣٢) موقفاً والتي تم إعادة ترقيمها، وقد فسرت هذه العوامل (٥٦.٠٨٤%) من التباين الكلي، وجدول (١٢) يوضح نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد لمواقف مقياس التمكين النفسي.

جدول (١٢) نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثالثة والتدوير المتعامد لمواقف مقياس التمكين النفسي (ن=١٦٠)

٤	٣	٢	١	
			٠.٧٥٥	١
			٠.٦٨٧	٥
			٠.٦٤٥	٩
			٠.٥١٤	١٣
			٠.٥٩٧	١٧
			٠.٧٤٩	٢١
			٠.٧١٥	٢٥
			٠.٦٧٧	٢٩
		٠.٦٣٤		٢
		٠.٦٧٩		٦
		٠.٧٥٨		١٠
		٠.٧٢٤		١٤
		٠.٦٩٩		١٨
		٠.٦٧٢		٢٢
		٠.٦٥٤		٢٦
		٠.٧٥٩		٣٠
	٠.٧٧٠			٣
	٠.٦٥٩			٧
	٠.٧٥٢			١١
	٠.٧٧٩			١٥
	٠.٧٨٤			١٩
	٠.٦٤٥			٢٣
	٠.٦٣٢			٢٧
	٠.٥٩٩			٣١
٠.٧٨٩				٤
٠.٧٥٢				٨
٠.٧٤٣				١٢
٠.٧٣٦				١٦
٠.٧٥٢				٢٠
٠.٧٦٣				٢٤
٠.٧٥١				٢٨
٠.٧٦٥				٣٢
٤.٩٢٩	٤.٨٩٩	٤.١٨٩	٣.٩٣٠	الجنس الكامن
١٥.٤٠٣	١٥.٣٠٩	١٣.٠٩١	١٢.٢٨١	نسبة التباين%
٥٦.٠٨٤	٤٠.٦٨١	٢٥.٣٧٢	١٢.٢٨١	نسبة التباين الكلي%

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

**العامل الأول:** تشبع عليه (٨) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٥١٤ - ٠.٧٥٥)، وبلغ الجذر الكامن له (٣.٩٣٠)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (١٢.٢٨١٪)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الكفاءة.

**العامل الثاني:** تشبع عليه (٨) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٦٣٤ - ٠.٧٥٩)، وبلغ الجذر الكامن له (٤.١٨٩)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٢٥.٣٧٢٪)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل التأثير.

**العامل الثالث:** تشبع عليه (٨) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٥٥٩ - ٠.٧٨٤)، وبلغ الجذر الكامن له (٤.٨٩٩)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٤٠.٦٨١٪)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل أهمية العمل.

**العامل الرابع:** تشبع عليه (٨) مواقف تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٨٩ - ٠.٧٢٦)، وبلغ الجذر الكامن له (٤.٩٢٩)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٥٦.٠٨٤٪)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل الاستقلالية.

### ٣- صدق التكوين الفرضي (التقاربي):

تم التأكد من صدق المقياس بحساب معاملات الارتباط البيئية بين أبعاد المقياس بعضها البعض وبين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه الجدول (١٣).

**جدول (١٣) معاملات الارتباط البيئية بين أبعاد مقياس التمكين النفسي بعضها البعض، وبين كل منها والدرجة الكلية، حيث ن= (١٦٠)**

الدرجة الكلية	الكفاءة	التأثير	أهمية العمل	الاستقلالية	الدرجة الكلية
الكفاءة	-	-	-	-	-
التأثير	٠.٧٩٦	-	-	-	-
أهمية العمل	٠.٧٥٥	٠.٧٩١	-	-	-
الاستقلالية	٠.٧٨٧	٠.٧٦٧	٠.٧٨١	-	-
الدرجة الكلية	٠.٧٤١	٠.٧٧٨	٠.٧٨٤	٠.٧٥٩	-

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

يتضح من الجدول (١٣) أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التمكين النفسي بعضها البعض، وبين كل منها والدرجة الكلية قيم أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على صدق التكوين الفرضي للمقياس.

**ثالثاً: ثبات المقياس:** قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس من خلال طريقتين:

#### ١- ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات كل بعد من أبعاد مقياس التمكين النفسي باستخدام طريقة ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha، ومعامل الثبات الكلي للمقياس، وكذلك تم التأكد من قيم معاملات ثبات مواقف المقياس من خلال ثبات البعد في حالة حذف المردة، وهذا ما يوضحه الجدول (١٤)، (١٥).

**جدول (١٤) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التمكين النفسي،**

**ومعامل الثبات الكلي، ن= (١٦٠)**

المقياس ككل	الاستقلالية	أهمية العمل	التأثير	الكفاءة	البعد
معامل الثبات	٠.٧٨٩	٠.٧٧٤	٠.٧٦٦	٠.٧٤٥	معامل الثبات

**جدول (١٥) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمواقف مقياس التمكين النفسي، حيث ن= (١٦٠)**

الاستقلالية		أهمية العمل		التأثير		الكفاءة	
المفردة	معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات
١	٠.٧١٤	٣	٠.٧٥٠	٢	٠.٧٤٥	١	٠.٧١٧
٥	٠.٧٣٨	٧	٠.٧٦٦	٦	٠.٧٥٦	٥	٠.٧١١
٩	٠.٧١٩	١١	٠.٧٣٤	١٠	٠.٧٢٩	٩	٠.٧٢٣
١٣	٠.٧٢٧	١٥	٠.٧٥١	١٤	٠.٧٥٥	١٣	٠.٧٢٥
١٧	٠.٧٤٠	١٩	٠.٧٢٧	١٨	٠.٧١١	١٧	٠.٧٣٣
٢١	٠.٧٣٨	٢٣	٠.٧٤٢	٢٢	٠.٧٥١	٢١	٠.٧٢٩
٢٥	٠.٧١٧	٢٧	٠.٧١٤	٢٦	٠.٧٣٢	٢٥	٠.٧١٩
٢٩	٠.٧٤١	٣١	٠.٧٤٦	٣٠	٠.٧٦٤	٢٩	٠.٧٠٧

يتضح من جدولين (١٤، ١٥) أن قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس بعد حذف المواقف بلغت (٠.٧٨٩)، وأن قيم معاملات ثبات مواقف المقياس بعد الحذف أقل من معامل ثبات البعد الذي تنتمي إليه المواقف في حالة حذف المفردة وكذلك معامل الثبات الكلي للمقياس، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات ولذا يمكن الوثوق به.

#### ٢- ثبات المقياس بطريقة إعادة تطبيق الاختبار:

حيث قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس على جزء من عينة الخصائص السيكومترية (ن=٦٤) معلمي التربية الخاصة وذلك بعد شهرين من التطبيق الأول، والجدول (١٦) يوضح معاملي الارتباط والثبات في حالة إعادة تطبيق الاختبار.

جدول (١٦) قيم معاملات الارتباط والثبات لمقياس التمكين النفسي في حالة إعادة التطبيق حيث ن=٦٤

معامل ثبات ألفا	معامل الارتباط في إعادة التطبيق	معامل الثبات لإعادة التطبيق
٠.٧٨٩	٠.٨٨١	٠.٩٣٧

#### رابعاً: الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس:

تم التعرف على الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس، وذلك بحساب النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل الثلاثة لكل موقف على حدة على العينة البالغ قوامها (١٦٠) معلماً، ولم تسجل الباحثة وصول أي نسب مئوية إلى مستوى ٨٠٪ من النسب المئوية لتكرارات الإجابة على الثلاث بدائل، مما استدعي عدم اللجوء إلى استبعاد أي مفردة من مواقف المقياس نتيجة وجود كفاءة تمييزية عالية لها، وتراوحت النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل ما بين (٦.٨٥٪ إلى ٣٦.٢٥٪).

#### الصورة النهائية للمقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٣٢) موقفاً، (٨) مواقف لكل بُعد موزعة كالتالي: المواقف (١، ٥، ٩، ١٣، ١٧، ٢١، ٢٥، ٢٩) تابعة لبعد الكفاءة، والمواقف (٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢، ٢٦، ٣٠) تابعة لبعد التأثير، والمواقف (٣، ٧، ١١، ١٥، ١٩، ٢٣، ٢٧، ٣١) تابعة لبعد أهمية العمل، والمواقف (٤، ٨، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٤، ٢٨، ٣٢) تابعة لبعد الاستقلالية.

#### ٣- مقياس الصلابة المهنية للراشدين: إعداد/ (Moreno-Jimenez, et al. (2014)

وترجمته/ الباحثة.

#### الهدف من المقياس:

يهدف إلى قياس الصلابة المهنية بأبعادها (الالتزام المهني، التحدي المهني، التحكم المهني) لدى معلمي التربية الخاصة.

#### وصف المقياس (في صورته الأجنبية):

المقياس في صورته الأجنبية من نوع التقرير الذاتي وهو يتكون من (١٥) مفردة تقيس (٣) أبعاد وهي: (الالتزام المهني، التحدي المهني، التحكم المهني)، بواقع (٥) مفردات لكل بُعد، يتم الإجابة عليها وفق مقياس خماسي من (١-٥) درجة يحدد الفرد درجة انطباق المفردة عليه من عدمه.

#### تقدير الدرجات على المقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٥) مفردة، حيث يحدد المعلم درجة انطباق المفردة عليه ما بين (١-٥)، وتعطي الدرجة الكلية للمقياس مداها ما بين (١٥-٧٥) درجة.

#### الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة المهنية للراشدين:

١- قامت الباحثة في الدراسة الحالية بترجمة عبارات مقياس الصلابة المهنية للراشدين إعداد/ (Moreno-Jimenez, et al. (2014) إلى اللغة العربية، وعرضت هذه الترجمة على مختصين في اللغة الإنجليزية للتأكد من أن الترجمة للغة العربية مطابقة للنص الإنجليزي لعبارات المقياس وبنوده، وما إذا كانت هذه الترجمة تعطي نفس المعنى المقصود به في اللغة الإنجليزية، ثم عرضته بعد ذلك على مختصين في اللغة العربية لمراجعة دقة التعبير اللغوي.

- ب- ثم تم عرض المقياس بعد ترجمته على عدد من أساتذة علم النفس والصحة النفسية، للتأكد من إن هذا المقياس بصورته المعدلة قد أعد بشكل جيد كما في صورته الأجنبية، وقد استفادت الباحثة بشكل كبير من تعديلاتهم في صياغة بعض المفردات.
- ج- ثم قامت الباحثة بإعادة التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس على البيئة المصرية من خلال تطبيقه على عينة بلغت عدد (١٦٠) معلماً ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، حيث تراوحت أعمارهم ما بين (٢٤-٦٠) عاماً، وهذا ما سوف يرد بالخطوات التالية:

#### أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس:

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

جدول (١٧) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس الصلابة المهنية والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، حيث  $n=160$

الالتزام المهني		التحدي المهني		التحكم المهني	
المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٧٤٥	٢	٠.٧٦٦	٣	٠.٧٢٢
٤	٠.٧٥٨	٥	٠.٧٨٧	٦	٠.٧١٨
٧	٠.٧٧٧	٨	٠.٧٤٧	٩	٠.٧٧٦
١٠	٠.٧٤٩	١١	٠.٧٥٥	١٢	٠.٧٢٩
١٤	٠.٧٥١	١٣	٠.٧٨٤	١٥	٠.٧٤٣

- قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة  $(0.01) = 0.181$ ، وعند  $(0.05) = 0.138$ . يتضح من جدول (١٧) أن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة  $(0.01)$ ؛ مما يدل على وجود علاقة قوية بين المفردات والأبعاد التي تنتمي إليها، مما يعد مؤشراً على الاتساق الداخلي لكل بعد.

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

جدول (١٨) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس الصلابة المهنية والدرجة الكلية للمقياس، حيث  $n=160$

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٧٦٩	٦	٠.٧٧٩	١١	٠.٧٨٧
٢	٠.٧٧٧	٧	٠.٧٧١	١٢	٠.٧٦٣
٣	٠.٧٨١	٨	٠.٧٣٥	١٣	٠.٧٢٣
٤	٠.٧٥٩	٩	٠.٧٤٧	١٤	٠.٧٧٥
٥	٠.٧٧١	١٠	٠.٧٦٩	١٥	٠.٧٥٩

- قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة  $(0.01) = 0.181$ ، وعند  $(0.05) = 0.138$ . يتضح من جدول (١٨) أن قيم جميع معاملات الارتباط المحسوبة بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة  $(0.01)$ ؛ مما يدل على وجود علاقة قوية بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس، ويعد مؤشراً على اتساق المقياس ككل.

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

#### ١- صدق المحتوى:

- قامت الباحثة بعرض المقياس على (٩) تسعة محكمين من المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية، لمراجعة صياغة المفردات وانتمائها لكل بُعد من أبعاد المقياس، وقد أجروا بعض التعديلات على الصياغة اللغوية في بعض المفردات، وقد أجريت التعديلات بناءً على

إجماع سبعة محكمين أو أكثر، وقد تراوحت نسب اتفاق السادة المحكمين على مواقف المقياس بين (٧٨٪ - ١٠٠٪)، وتراوحت قيم معاملات صدق "لوش" للمواقف (٠.٧٨ - ١).

## ٢- الصدق العاملي (بالتحليل العاملي الاستكشافي):

المقياس في صورته الأولية الأجنبية مكون من (١٧) مفردة، وقد تم التحقق من الصدق العاملي الخاص بالمقياس وتم حذف المفردتان أرقام (١٦، ١٧) نظراً لأن  $(EFA < 0.3)$ ، وبالتالي أصبحت الصورة النهائية الأجنبية للمقياس مكونة من (١٥) مفردة مشبعة على (٣) عوامل هي (الالتزام المهني، التحدي المهني، التحكم المهني)، وفي الدراسة الحالية قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي عن طريق اخضاع مصفوفة الارتباطات بين مفردات المقياس (١٥) مفردة لدى عينة مكونة من (١٦٠) معلماً ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، وقد تم إجراء عدد من الاختبارات الأساسية للتحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي، وهي اختبارات حساب محدد المصفوفة الارتباطية (IRI) فتبين أن مقداره (٠.٠٠٨٨) أي لا يساوي الصفر مما يشير إلى أن مصفوفة معاملات الارتباط غير مفردة أي أن المصفوفة خالية من التكرار والتداخل في عناصرها، بحيث لا يمكن أن يكون أي صف أو عمود مشتقاً من أي صف أو عمود آخر، كما تم حساب معامل اختبار "بارتليت" Bartlett's test والذي كان دالاً بدلالة لا تقل عن (٠.٠٠١)، مما يشير إلى أن المصفوفة الارتباطية ليست من نوع مصفوفة الوحدة Identity Matrix، بمعنى أنها ليست من نوع المصفوفات التي يكون فيها العناصر القطرية مساوية للواحد الصحيح وبقية العناصر صفريّة، كما تم حساب معامل "KMO" للتحقق من كفاءة سحب العينة أو المعاينة وكان مرتفعاً (٠.٧٩١)، ثم حسبت معاملات التحقق من كفاءة المعاينة "MSA" وهو الارتباط الجزئي وذلك لكل مفردة، ثم قامت الباحثة بحساب صدق المقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الأساسية (لهوتلنج Hottelling)، حيث تتميز هذه الطريقة بأنها تلخص المصفوفة الارتباطية في أقل عدد من العوامل المتعامدة، وكذلك تم استخدام التدوير المتعامد (ألفافاريماكس Varimax) لكايزر Kaiser وذلك لتحديد عدد العوامل التي يمكن استخلاصها من تباین المصفوفة، بحيث يكون الحد المقبول للتشعب الجوهرى للبعد على العامل (٠.٣)، ويتم حذف العوامل التي لم تتشعب على (٣) مفردات فأكثر، وبحيث تكون العوامل جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح وذلك طبقاً لمحك كايزر، وقد نتج عن التحليل العاملي من الدرجة الأولى (٣) عوامل، ب(١٥) مفردة، ثم أديرت العوامل وتم حساب التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد، فأعطى نفس نتائج التحليل العاملي من الدرجة الأولى والتدوير المتعامد، وبذلك أصبح مقياس الصلابة المهنية مكوناً من (٣) عوامل، ب(١٥) مفردة، وقد فسرت هذه العوامل (٧٣.٤٪) من التباين الكلي، وجدول (١٩) يوضح نتائج صدق التحليل العاملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد لمفردات مقياس الصلابة المهنية.

جدول (١٩) نتائج صدق التحليل العملي من الدرجة الثانية والتدوير المتعامد لفردات مقياس الصلابة المهنية (ن=١٦٠)

٣	٢	١	
		٠.٧٣٠	١
		٠.٧١٩	٤
		٠.٧٦٠	٧
		٠.٧٩٩	١٠
		٠.٧٩٤	١٤
	٠.٧٢١		٢
	٠.٧٤٥		٥
	٠.٧٧١		٨
	٠.٧٣٧		١١
	٠.٧٣٦		١٣
٠.٧٧٠			٣
٠.٧٢٩			٦
٠.٧٤٦			٩
٠.٧٨٥			١٢
٠.٧٥٨			١٥
٣.٨٩٧	٣.٧٧٥	٣.٣٣٨	الجندر الكامن
٢٥.٩٨٠	٢٥.١٦٧	٢٢.٢٥٣	نسبة التباين %
٧٣.٤٠٠	٤٧.٤٢٠	٢٢.٢٥٣	نسبة التباين الكلي %

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

**العامل الأول:** تشبع عليه (٥) مفردات تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧١٩ - ٠.٧٩٩)، وبلغ الجندر الكامن له (٣.٣٣٨)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٢٢.٢٥٣ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل بالالتزام المهني.

**العامل الثاني:** تشبع عليه (٥) مفردات تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٢١ - ٠.٧٧١)، وبلغ الجندر الكامن له (٣.٧٧٥)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٤٧.٤٢٠ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل بالتحدي المهني.

**العامل الثالث:** تشبع عليه (٥) مفردات تراوحت تشبعاتها ما بين (٠.٧٨٥ - ٠.٧٢٩)، وبلغ الجندر الكامن له (٣.٨٩٧)، وكانت نسبة إسهامه في التباين الكلي (٧٣.٤٠٠ %)، وتعكس هذه المواقف التعريف الإجرائي، ولذلك يمكن تسمية هذا العامل بالتحكم المهني.

### ٣- صدق التكوين الفرضي (التقاربي):

تم التأكد من صدق المقياس بحساب معاملات الارتباط البيئية بين أبعاد المقياس بعضها البعض وبين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه الجدول (٢٠).

جدول (٢٠) معاملات الارتباط البيئية بين أبعاد مقياس الصلابة المهنية بعضها البعض

، وبين كل منها والدرجة الكلية، حيث ن=١٦٠

الدرجة الكلية	التحكم المهني	التحدي المهني	الالتزام المهني	
				الالتزام المهني
			٠.٧٧٩	التحدي المهني
		٠.٧٩٩	٠.٧٧١	التحكم المهني
	٠.٧٨٥	٠.٧٧٧	٠.٧٨٩	الدرجة الكلية

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

يتضح من الجدول (٢٠) أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الصلابة المهنية بعضها البعض، وبين كل منها والدرجة الكلية قيم أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على صدق التكوين الفرضي للمقياس.

### ثالثاً: ثبات المقياس:

لقد بلغ معامل ثبات ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha للمقياس ككل في نسخته الأجنبية (٠.٨٥)، وللأبعاد (الالتزام المهني، التحدي المهني، التحكم المهني) على التوالي (٠.٧٣، ٠.٧٨، ٠.٧٢)، أما في الدراسة الحالية فقد قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس من خلال طريقتين

#### ١- ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات كل بعد من أبعاد مقياس الصلابة المهنية باستخدام طريقة ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha، ومعامل الثبات الكلي للمقياس، وكذلك تم التأكد من قيم معاملات ثبات مفردات المقياس من خلال ثبات البعد في حالة حذف المفردة، وهذا ما يوضحه الجدولين (٢١، ٢٢).

جدول (٢١) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الصلابة المهنية، ومعامل الثبات الكلي، ن= (١٦٠)

المقياس ككل	التحكم المهني	التحدي المهني	الالتزام المهني	البعد
٠.٧٩٨	٠.٧٨٨	٠.٧٨٩	٠.٧٧١	معامل الثبات

جدول (٢٢) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمفردات مقياس الصلابة المهنية، حيث ن= (١٦٠)

التحكم المهني		التحدي المهني		الالتزام المهني	
معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات	المفردة	معامل الثبات	المفردة
٠.٧٧٤	٣	٠.٧٥٥	٢	٠.٧٥٨	١
٠.٧٥٦	٦	٠.٧٧٩	٥	٠.٧٤٩	٤
٠.٧٢٣	٩	٠.٧٤١	٨	٠.٧٣٣	٧
٠.٧٢٧	١٢	٠.٧٥٩	١١	٠.٧٤٧	١٠
٠.٧٥٣	١٥	٠.٧٧٨	١٣	٠.٧٥٨	١٤

يتضح من جدولين (٢١، ٢٢) أن قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس بعد حذف المفردة بلغت (٠.٧٩٨)، وأن قيم معاملات ثبات مفردات المقياس بعد الحذف أقل من معامل ثبات البعد الذي تنتمي إليه المفردات في حالة حذف المفردة وكذلك معامل الثبات الكلي للمقياس، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات ولذا يمكن الوثوق به.

#### ٢- ثبات المقياس بطريقة إعادة تطبيق الاختبار:

حيث قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس على جزء من عينة الخصائص السيكومترية (ن=٦٤) معلمي التربية الخاصة وذلك بعد شهرين من التطبيق الأول، والجدول (٢٢) يوضح معاملي الارتباط والثبات في حالة إعادة تطبيق الاختبار.

جدول (٢٣) قيم معاملات الارتباط والثبات لمقياس الصلابة المهنية في حالة إعادة التطبيق حيث ن= (٦٤)

معامل ثبات ألفا	معامل الارتباط في إعادة التطبيق	معامل الثبات لإعادة التطبيق
٠.٧٩٨	٠.٨٧١	٠.٩٣١

#### رابعا: الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس:

تم التعرف على الكفاءة التمييزية لمواقف المقياس، وذلك بحساب النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل الثلاثة لكل موقف على حدة على العينة البالغ قوامها (١٦٠) معلماً، ولم تسجل الباحثة وصول أي نسب مئوية إلى مستوى ٨٧٪ من النسب المئوية لتكرارات الإجابة على الخمسة بدائل، مما استدعي عدم اللجوء إلى استبعاد أي مفردة من مفردات المقياس نتيجة وجود

كفاءة تمييزية عالية لها، وتراوحت النسب المئوية لتكرارات الإجابة على البدائل ما بين (٧.٨٩% إلى ٤٩.١٩%).

#### الصورة النهائية للمقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٥) مفردة موزعة كالآتي: المفردات (١، ٤، ٧، ١٠، ١٤) تقيس الالتزام المهني، والمفردات (٢، ٥، ٨، ١١، ١٣) تقيس التحدي المهني، والمفردات (٣، ٦، ٩، ١٢، ١٥) تقيس التحكم المهني.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

#### نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على إنه: " توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية".

وللتحقق من صحة الفرض تم حساب معامل الارتباط بيرسون Person للتعرف على قوة واتجاه الارتباط بين أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية، كما هو موضح بالجدول (٢٤).

جدول (٢٤) قيم معاملات الارتباط بين كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، حيث  $n = 134$

الدرجة الكلية للجهد الانفعالي	الضبط الانفعالي	التعبير عن المشاعر الحقيقية	الجهد الانفعالي العميق	الجهد الانفعالي السطحي	
٠.٧٥٨	٠.٧٤٩	٠.٧٥٢	٠.٧٣٨	٠.٧١١	الكفاءة
٠.٧٦٦	٠.٧٥٢	٠.٧٦٩	٠.٧٤١	٠.٧٣٤	التأثير
٠.٧٧١	٠.٧٦٣	٠.٧٤٣	٠.٧٥٣	٠.٧٥٩	أهمية العمل
٠.٧٦٤	٠.٧٢٩	٠.٧٦١	٠.٧٦٩	٠.٧٤٤	الاستقلالية
٠.٧٨٧	٠.٧٦٩	٠.٧٧٨	٠.٧٨٤	٠.٧٧٦	الدرجة الكلية للتمكين النفسي
٠.٧٦٦	٠.٧٦٣	٠.٧٥٩	٠.٧٥٩	٠.٧٤٩	الالتزام المهني
٠.٧٥٨	٠.٧٤٨	٠.٧٦٨	٠.٧٢٨	٠.٧٣٧	التحدي المهني
٠.٧٦٩	٠.٧٥٩	٠.٧٣٤	٠.٧٤٦	٠.٧٢٩	التحكم المهني
٠.٧٧٩	٠.٧٦٩	٠.٧٧٢	٠.٧٧٤	٠.٧٧١	الدرجة الكلية للصلابة المهنية

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.١٨١، وعند (٠.٠٥) = ٠.١٣٨. يتضح من جدول (٢٤) وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين (أبعاد الدرجة الكلية) للجهد الانفعالي و(أبعاد الدرجة الكلية) لكل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، مما يعني قبول الفرض الأول.

تتفق نتائج الفرض الأول مع ما توصلت إليه نتائج دراسة Scott & Anne (2014) التي أكدت على فوائد التمكين لدى المعلمين، إذ يؤدي إلى مستوى أعلى من الالتزام بالعمل والمثابرة ومواجهة العقبات، كما تتفق نتائج الفرض الأول مع نتائج دراسة Truta (2014) التي بينت وجود ارتباط موجب قوي دال بين الجهد الانفعالي العميق والدافعية الداخلية للمعلمين، وكذلك نتائج دراسة بدر بن عودة الشمري (٢٠١٥) التي أوضحت أن الصلابة النفسية تسهم في التنبؤ بالرضا الوظيفي، ونتائج دراسة هيام صابر صادق (٢٠١٥) التي أكدت على أهمية وفوائد التمكين النفسي في تحسين الالتزام المهني، وأيضاً تتفق نتائج الفرض الأول مع ما أكدته (Jennifer, 2015,4) وكذلك نتائج دراسة محمد بن يحيى صفحي، وفتحي عبد الرحمن الضبع (٢٠١٦) من وجود علاقة بين الصلابة المهنية والشعور بالفاعلية الذاتية في العمل لدى

المعلمين، وأيضاً اتفقت نتائج الفرض الأول نتائج دراسة (Apsara & Arachchige 2016) التي أظهرت وجود علاقة موجبة دالة بين الجهد الانفعالي العميق والرضا الوظيفي، وأيضاً نتائج دراسة حمدي أبو المجد سليمان (٢٠١٧) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي، والصلابة المهنية، وأيضاً نتائج دراسة أيمن حلمي عويضة (٢٠٢٠) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كلا من الذكاء الروحي والصلابة المهنية وجودة حياة العمل. وتُفسر الباحثة نتائج الفرض الأول اعتماداً على أن التمكين النفسي كمفهوم تحفيزي يعمل على تحقيق الانتماء والولاء والمشاركة الفاعلة والإيجابية وتطوير مستوى الأداء، واكتساب المعرفة والمهارة والقدرة، والشعور بمعنى العمل وخاصة عندما يستشعر الفرد سيطرته على مهام العمل، ويدرك قيمه نفسه ودوره في التأثير على النتائج وتحقيق الرضا عن العمل وتنمية روح الفريق داخل المؤسسة التعليمية ويشجع على الإبداع لتحقيق صالح العمل ويمد المعلمين بالطاقة التي تعمل على زيادة استثارتهم لتحقيق الأداء المرغوب، مما يفسر العلاقة الموجبة بين الجهد الانفعالي والتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.

**كما ترى الباحثة أن الصلابة المهنية بما تتضمنه من أبعاد وما يشتمله كل بُعد من مكونات، حيث نجد أن بُعد التحدي الذي يجسد اعتقاد المرء بإمكانية الاستفادة من الفشل أو الإخفاق مثلما يتم الاستفادة من النجاح، وأيضاً بما يحتويه بُعد التحكم من القدرة على اتخاذ القرار والاختيار بين البدائل المتعددة وتفسير وتقدير الأحداث الضاغطة، إلى جانب ما يشمله بُعد الالتزام من بحيث المشاركة بإيجابية في أحداث بيئته ويكون بعيداً عن العزلة والسلبية والخمول، مما يفسر العلاقة الموجبة بين الجهد الانفعالي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.**

### نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني على أنه: " يمكن التنبؤ بالجهد الانفعالي من خلال كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على الإسهام النسبي لكل من التمكين النفسي والصلابة المهنية في التنبؤ بالجهد الانفعالي كما هو موضح في جدول (٢٥).

جدول (٢٥) تحليل الانحدار المتعدد لكل من التمكين النفسي والصلابة المهنية في التنبؤ بالجهد الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة

ملخص نموذج الانحدار					
معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل التحديد المعدل Adjusted R <sup>2</sup>	النسبة المئوية للمساهمة		
٠.٨٢٩	٠.٦٨٨	٠.٦٨٥	٦٨.٥%		
تحليل التباين					
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الانحدار	١٤٨٧٣٢.٩٩٩	٢	٥٢٤٣٦٦.٤٩٩	٥.٤٢٩	٠.٠١
اليواقي	١٥٥٠٩٥٣.٩٩٣	١٦١	٩٦٥٨٩.٧٧٦		
المجموع الكلي	١٦٥٩٩٦٨.٩٩٢	١٦٣			
مصدر الانحدار	معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري	معامل بيتا β	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ثابت الانحدار	٠.٦٨٧				
التمكين النفسي	٠.٤٦٩	٠.١٠٦	٠.٤٠٧	٤.٤٢٤	٠.٠١
الصلابة المهنية	٠.٤٢٨	٠.٠٨٤	٠.٤٦٨	٥.٠٩٥	٠.٠١

يتضح من جدول (٢٥) وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لكل من التمكين النفسي والصلابة المهنية على الجهد الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة، مما يعني قوة متغيري

التمكين النفسي والصلابة المهنية "المتغيرات المستقلة" في تفسير التباين الكلي للجهد الانفعالي "المتغير التابع"، مما يعني قبول الفرض الثاني.

حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ( $R=0.829$ )، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2=0.688$ )، ومعامل التحديد المعدل ( $Adjusted R^2 = 0.685$ ) مما يعد مؤشراً على قدرة هذا النموذج الانحداري على تفسير (٦٨.٥٪) من التباين الكلي في الجهد الانفعالي.

**وبالتالي يمكن من نتائج الفرض الثاني والجدول (٢٥) استنتاج معادلة التنبؤ التالية:**  
**الجهد الانفعالي = ٠.٦٨٧ + (٠.٤٦٩) × التمكين النفسي + (٠.٤٢٨) × الصلابة المهنية.**

وتتفق نتائج الفرض الثاني مع نتائج دراسة Scott & Anne (2014) حول فوائد التمكين لدى المعلمين، إذ يؤدي إلى مستوى أعلى من الالتزام بالعمل والمثابرة ومواجهة العصبية، ونتائج دراسة Sarraf, et al. (2017) التي توصلت إلى أن استراتيجيات الجهد الانفعالي ترتبط ارتباطاً موجباً بكل من الأداء والرضا الوظيفي عن مهنة التدريس، كما أكدت نتائج دراسة يوسف بن سيف بن محمد (٢٠١٧) على أن الصلابة النفسية تسهم في التنبؤ بالتوافق المهني، ونتائج دراسة Gurbuz & Dede (2018) التي أكدت وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الجهد الانفعالي السطحي والإنهاك الانفعالي، بينما أكدت نتائج دراسة Lee (2019) على أن الاحتراق النفسي لدى المعلمين يرتبط ارتباطاً موجباً دالاً إحصائياً باستراتيجية الجهد الانفعالي السطحي، ويرتبط ارتباطاً عكسياً باستراتيجية التعبير الانفعالي الحقيقي، ونتائج دراسة هبه حسين إسماعيل (٢٠٢٠) التي توصلت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين كلا من الصلابة والرضا الوظيفي، في حين توصلت نتائج دراسة Mangi, et al. (2021) إلى أن الجهد الانفعالي للمعلمين يرتبط ارتباطاً موجباً بالاندماج الوظيفي، وأيضاً توصلت نتائج دراسة عائشة على رف الله (٢٠٢١) إلى وجود ارتباط عكسي بين استراتيجيتي التعبير عن الانفعالات الحقيقية والجهد الانفعالي العميق في كل من الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل للمعلم.

**وتفسر الباحثة نتائج الفرض الثاني اعتماداً على أن التمكين النفسي كمفهوم تحفيزي يعمل على إمداد المعلمين بالقدرة على اتخاذ القرارات والدافعية في العمل وتنفيذ المهام بكفاءة ونجاح مما يمنحهم الثقة في قدراتهم ويشعرهم بأهمية العمل الجماعي في حل مشكلات العمل المستمرة مما يمنحهم حافزاً معنوياً يزيد من نتائج العمل الإيجابية.**

**كما ترى الباحثة أن الصلابة المهنية بما تجسده من اتجاه المعلم الإيجابي نحو التغيير، والقدرة على مواجهة الضغوط وبذل الجهد مع دافعية كبيرة للإنجاز والتحدي، وإحساس المعلم العام بالعزم والتصميم الهادف ذو المعنى ليكون أكثر نشاطاً تجاه بيئته، مما يفسر قدرة متغيري التمكين النفسي والصلابة المهنية "المتغيرات المستقلة" في التنبؤ بالجهد الانفعالي "المتغير التابع" لدى معلمي التربية الخاصة.**

#### **خلاصة نتائج الدراسة: يمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:**

- وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية.
- أمكن التنبؤ بالجهد الانفعالي من خلال كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية.

### التوصيات والبحوث المقترحة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التالية:

١. عقد ندوات وورش عمل تهدف لتوعية معلمي التربية الخاصة بأهمية الجهد الانفعالي وأهم العوامل المؤثرة فيه.
٢. عقد برامج ارشادية لتنمية التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.
٣. مناقشة المسؤولين لزيادة الاهتمام بمدارس ومناهج التربية الخاصة لتخفيف العبء الواقع على كاهل معلم التربية الخاصة.

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

١. فعالية برنامج قائم على التمكين النفسي في تنمية الصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.
٢. الجهد الانفعالي دراسة مقارنة بين معلمي التربية الخاصة والتعليم العام بمحافظة الإسكندرية.
٣. التمكين النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز والأداء الابتكاري لدى الطلاب المعلمين.
٤. الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

## المراجع

## أولاً: المراجع العربية:

١. أحمد البيومي على البيومي. (٢٠٢٠). التمكين النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى معلم التربية الرياضية، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٥٤ (٢)، ٣٢١-٣٦٦.
٢. أمال عبد السميع مليجي باظه (٢٠١٢). جودة الحياة النفسية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٣. أيمن حلمي عويضة (٢٠٢٠). مكونات الذكاء الروحي المنبئة بالصلاية المهنية وجوده حياة العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية، مجلة الإرشاد النفسي، ٦٠ (١)، ٥١-٨٩.
٤. بدر بن عوده الشمري (٢٠١٥). الصلاية النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم علم النفس، المملكة العربية السعودية.
٥. حسام الدين عبد العزيز مصطفى (٢٠٢١). أثر التمكين النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة أزال لصناعة الأدوية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٥ (٢)، ٣٢-٥٠.
٦. حمدي أبوالمجد سليمان مفضل (٢٠١٧). الصلاية المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمدارس التربية الخاصة بمحافظة قنا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مصر.
٧. حمود بن عبد الرحمن محمد السحمة (٢٠١٩). الذكاء الروحي وعلاقته بالصلاية المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، المجلة السعودية للعلوم النفسية، ٦٣، ٦٥-٩٢.
٨. حنان موسى السيد عبد الله (٢٠١٩). التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني كمنبئين بالتدقيق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١١٦، ٩٣-١٥٤.
٩. حيدر مزهر يعقوب (٢٠١١). التنظيم الانفعالي للطلبة المتميزين في محافظة ديالى. مجلة جامعة ديالى. العراق، ٤٦٧-٤٥١.
١٠. دروم أحمد، وقهيري فاطمة، وحمياني صبرينة (٢٠١٩). أثر التمكين النفسي على السلوك الإبداعي - دراسة ميدانية، مجلة إقتصاد المال والأعمال، ٣ (٣)، ٤٧٧-٥٠٠.
١١. رانيا محمود مسعد عبد الرحمن، أحمد سعيد زيدان، وعلى مسافر على. (٢٠١٩). علاقة التمكين النفسي بالذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة مستقبل التربية العربية، ٢٦ (١٢٢)، أكتوبر، ١١-٦٠.
١٢. زهير عبد الحميد النواجحة. (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي الرحلة الأساسية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٥ (١٥)، ٢٣٨-٣١٦.
١٣. سعد بن مرزوق العتيبي. (٢٠١٨). التمكين النفسي وعلاقته بكل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل لدى العاملين في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، ٣٨ (٤)، ١١٥-١٤٤.
١٤. سناء مجول فيصل، وعلي عبد الرحيم صالح (٢٠١٧). استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج وعلاقتها بالصلاية الوظيفية لدى موظفي الجامعة، المؤتمر الدولي الأول للعلوم والآداب، في ٣ مايو ٢٠١٧ - أربيل - العراق، ٤٠٠-٤١٤.

١٥. سيد أحمد البهاص (٢٠٠٢). النهك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا*، ٣٩٠-٣٩٥.
١٦. طه مداني طويهر، وشريفة رفاع (٢٠١٨). دور التمكين النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لأراء عينة من الأفراد العاملين بالمكتبات الجامعية، *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية*، (١٣)، ٢٩-٤٨.
١٧. عائشة على رف الله عطية (٢٠٢١). دور استراتيجيات الجهد الانفعالي والدعم الاجتماعي المدرك في نية ترك العمل لدى المعلمين اختبار الدور الوسطى للاحتراق الوظيفي، *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، ١٥(٩)، ١١٥-٢١٤.
١٨. عبد المحسن عبد السلام نغساني (٢٠١٣). أسباب التمكين النفسي ونتائجه بالتطبيق على القطاع المصري بمدينة الرياض، *المجلة العربية للإدارة*، (٢)٣٣، ٢١٩-٢٣٩.
١٩. عوض عمر أبو مالح (٢٠١٩). التمكين النفسي للموظفين وأثره على رضاهم الوظيفي: دراسة على موظفي وزارة الصحة السعودية بالمستشفيات التابعة لها بمدينة الطائف، *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، (٤)٣٣، ٢٤٧-٢٨٤.
٢٠. ليث شاكر أبو طيخ، وأمير نعمة الكلابي، وعدي عباس عبد الأمير (٢٠١٨). تأثير التمكين النفسي في انعدام الامن الوظيفي دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة، *مجلة مركز دراسات الكوفة*، (٤٨)، ١٨٥-٢١٠.
٢١. مجمع اللغة العربية (١٩٩٤). *المعجم الوجيز*، القاهرة: وزارة التربية والتعليم.
٢٢. محمد زرقون، وعراية الحاج (٢٠١٤). أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية، *المجلة الجزائرية الاقتصادية*، (١)١، ١٢١-١٣٢.
٢٣. محمد بن يحيى صفحي، وفتححي عبد الرحمن الضيع (٢٠١٦). فاعلية الذات المهنية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة (دراسة ميدانية على عينة من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية)، *مجلة كلية التربية بالوادي الجديد، جامعة أسيوط*، (١)٢١، ١٢١-١٥٦.
٢٤. محمود حسن الوادي (٢٠١٢). *التمكين الإداري في العصر الحديث*، عمان: دار الحامد.
٢٥. مرعي سلامة يونس (٢٠١١). *علم النفس الإيجابي للجميع: مقدمة، مفاهيم، وتطبيقات في العمر المدرسي*. القاهرة: دار الأنجلو المصرية.
٢٦. منى السيد خليفة، لبنى محمود عبد الكريم شهاب. (٢٠١٥). الإسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين، *دراسات تربوية واجتماعية*، ٢١ (٣)، ٤١١-٤٨٤.
٢٧. نظام الدين سويدان (٢٠١٠). قياس تأثير الجهد العاطفي المبذول من قبل مقدمي الخدمة على مستوى أدائهم) دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة. *مجلة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية*، ديسمبر، ١٢(٢)A، ٢٧١-٢٩٦.
٢٨. هبه حسين إسماعيل (٢٠٢٠). علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٠(١٠٧)، ٤٦٧-٥٠٣.
٢٩. هيام صابر صادق شاهين. (٢٠١٥). التمكين النفسي والاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة، *مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة*، (٢)٢٣، ٢٦٧-٣١٢.
٣٠. يحيى سليم ملحم (٢٠٠٦). *التمكين كمفهوم إداري معاصر*، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

٣١. يوسف بن سيف بن محمد الرجيبى (٢٠١٧). الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة، *مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية*، ٣(٣)، ٢٤-٥٢.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

32. Aghaei, N. & Savari, M. (2013). The Relationship Between Psychological Empowerment and Professional Commitment of Selected Physical Education Teachers in Khuzestan Province. **Iran European Journal of Experimental Biology**, 4 (4), 147-155.
33. Andries, A. (2009). [Emotions Management within Organizations](#), **Economics and Applied Informatics**, (2), pages 17-34.
34. Apsara, H. & Arachchige, H. (2016). The Relationship between Emotional Labour and Job Satisfaction: A Study of Senior Teachers in Selected International Schools in Colombo District, Sri Lanka, **Human Resource Management Journal**, 4(1), 1-12.
35. Azeem, S. (2010). Personality Hardiness, Job Involvement and Job Burnout among Teachers, **International Journal of Vocational and Technical Education**, 2(3), 36-40.
36. Balotanbegan, A., Rezaei, A., Far, M., Najafi, M. & Akbari, I. (2015). Psychometric Properties of Occupational Hardiness Questionnaire Short form among Nurses, **Iran Journal of Nursing (IJN)**, 28 (93), 55-65.
37. Bhave, D. & Glomb, T. (2016). The Role of Occupational Emotional Labor Requirements on the Surface Acting–Job Satisfaction Relationship, **Journal of Management**, 42(3), 722–741, DOI: 10.1177/0149206313498900.
38. Brown, L. (2011). *Emotion Matters: Exploring the Emotional Labor of Teaching*. **Ph.D.**, Pittsburgh: University of Pittsburgh.
39. Conger, J. & Kanungo, R. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, **The Academy of Management Review**, Jul., 13(3), 471-482.
40. Fock, H., Chiang, F., Au, K. & Hui, M. (2011). The Moderation Effect of Collectivistic Orientation in Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship. **Journal of Hospitality Management**, 30, 319-328.
41. Fock, H., Hui, K., Au, K. & Bond, H. (2013). Moderation Effects of Power Distance of Relationship Between Types of Empowerment and Employee Satisfaction. **Journal of Cross – Cultural Psychology**, 44 (2), 281-298.

42. Fu, C. (2014). An Exploration of the Relationship between Psychological Capital and the Emotional Labor of Taiwanese Preschool Teachers, **Journal of Studies in Social Sciences**, 7(2), 226-246.
43. Gordon, J. & Turner, K. (2004). The Empowerment Principle: Casualties of Two Schools' Failure to Grasp the Nettle, **Health Education**, 104(4), 226-240.
44. Grandey, A. (2015). Smiling for a Wage: What Emotional Labor Teaches Us About Emotion Regulation, **Psychological Inquiry**, 26(1):54-60, DOI: [10.1080/1047840X.2015.962444](https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.962444).
45. Grandey, A., Diefendorff, M., & Rupp, E. (2013). Bringing emotional labor into focus: A review and integration of three research lenses. (In) Grandey, A., Diefendorff, M., & Rupp, E. (Eds.), **Emotional labor in the 21st century: Diverse perspectives on emotion regulation at work**, New York: Routledge/Taylor & Francis Group, 3–27.
46. Gurbuz, G. & Dede, E. (2018). Relationship between Emotional Labor, Perceived School Climate and Emotional Exhaustion: A Study on Public School Teachers, **International Journal of Business and Applied Social Science**, 4(3), 1-12.
47. Hochschild, R. (2003). **The Managed Heart, Commercialization of Human Feeling**, The Regents of the University of California of Congress Cataloging.
48. Hur, W., Rhee, S. & Ahn, K.(2016). Positive psychological capital and emotional labor in Korea: the job demands-resources approach, **The International Journal of Human Resource Management** ,27(5),477-500, <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020445>.
49. Jennifer, C. (2015). Moderating Effect of Psychological Hardiness on the Relationship Between Occupational Stress and Self-Efficacy Among Georgia School Psychologists, **Ph.D.**, WALDEN UNIVERSITY.
50. Joo, K. & Lim, J. (2013). Transformational leadership and Career Satisfaction the Mediating Role of Psychological Empowerment. **Journal of leadership & Organizational Studies**, 20 (3), 316-326.
51. Jordan, G., Miglic, G., Todorovic, I. & Maric, M. (2017). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and organizational commitment Among Lecturers in Higher Education: Comparison of Six CEE Countries. **Organizacija**, 50 (1), 17-32.

52. Kim, S., & Mueller, C. (2011). Occupational and Organizational Commitment in Different Occupational Contexts the Case of South Korea, **Work and Occupations**, 38 (1), 3-36.
53. Kobasa, M. (2010). Effectiveness of Hardness Exercise a Support as resources against illness, **Journal of Psychosomatic Research**, (29), 16-39.
54. Lee, J., Ok, C. & Hwang, J. (2016). An emotional labor perspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction, **International Journal of Hospitality Management**, 54, 139-150, DOI: [10.1016/j.ijhm.2016.01.008](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.008).
55. Lee, Y. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching, **European Physical Education Review**, 25(1), 236-253.
56. Mangi, Q., Dogar, A., Bhutto, S. & Lashari, A. (2021). Study of Emotional Labor, Cognitive Dissonance and Employee Engagement: A mediation analysis of Emotional Intelligence among Private School Teachers, **Ilkogretim Online - Elementary Education Online**, 20 (4), 469-479.
57. Mazur, A. & Marczevska-Kuzma, R. (2015). Assessment of Importance of Conditions and Safety of Work for Shaping Management Image, **Procedia Manufacturing**, 3, 4884-4891.
58. McCalister, K., Dolbier, C., Webster, J., Mallon, M. & Steinhard, M. (2006). Hardiness and Support at Work as Predictors Work Stress and Job Satisfaction. **American Journal of Health Promotion**, 3(2), 183-191.
59. McShane, S. & Glinow, M. (2010). **Organizational Behavior emerging knowledge and practice for the real world**, 5<sup>th</sup> Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin.
60. Moreno-Jimenez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Hernández, E. & Blanco, L. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire, **Psicothema**, 26, (2), 207-214.
61. Mund, P. (2016). Kobasa Concept of Hardiness (A Study with Reference to the 3Cs), **International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research**, 2(1), 34-40.
62. Prati, G. & Zani, B. (2013). The Relationship Between Psychological Empowerment & Organizational Identification. **Journal of Community Psychology**, 41 (7), 851-866.

63. Quinones, M., Van den Broeck, A. & De Witte, H. (2013). Do Job Resources Affect Work Engagement Via Psychological Empowerment? A Mediation Analysis. **Journal of Work and Organizational Psychology**, 29, 127-134.
64. Raj, A. & Uniyal, M. (2016). A Study of Emotional Intelligence in Relation to Job Satisfaction Among the Senior Secondary Teachers of Dehradun District, **International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies**, 03(3), 97-107.
65. Sarraf, M., Talepasand, S., Rahimianboogar, I., Mohammadyfar, M. & Najafi, M. (2017). Emotional Labor as a Mediator for the Structural Relationship between Emotional Job Demands, Teaching Satisfaction and Performance: The Moderating Role of Emotional Intelligence, **International Journal of Behavior Science**, 10(4),137-146.
66. Schaufeli, W. & Taris, T. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health, (in) Bauer, G., Hammig, O. (Eds.), **Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach**, DOI 10.1007/978-94-007-5640-3\_4, Springer, 43-68.
67. Scott, I. & Elizabeth, A. (2014). K-12 Urban School Teachers Perceptions of Psychological Empowerment. **Ph.D.**, Faculty of the Department of Educational University of Minnesota.
68. Spreitzer, M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. **Academy of management Journal**, 38(5), 1442-1465.
69. Thomas, K. & Velthous, B. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation, **Academy of Management Review**, 15(4), 661-666.
70. Truta, C. (2014). Emotional labor and motivation in teachers, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 127, 791 – 795.
71. Tsang, K. (2011). Emotional labor of teaching, **Educational Research**, 2(8), 1312-1316.
72. Wang, L. & Zhang, J. (2012). An Exploratory Investigation on Psychological Empowerment among Chinese Teachers. **Advances in Psychology Study**, 1 (3), 13-21.
73. Yang, C., Chen, Y., Zhao, X. (2019). Emotional Labor: Scale Development and Validation in the Chinese Context, **Frontiers in Psychology**, 10, 1-15.

74. Ye, M. & Chen, Y. (2015). A Literature Review on Teachers' Emotional Labor, [Creative Education](#), 6 (20), 2232-2240.
75. Yilmaz, K., Altinkurt, Y., Guner, M., & Sen, B. (2015). The relationship between teachers' emotional labor and burnout level. **Eurasian Journal of Educational Research**, 59, 75-90.
76. Yin, H. (2012). Adaptation and validation of the teacher emotional labour strategy scale in China, [Educational Psychology](#), 32(4), 451-465.
77. Yin, H. (2015). The effect of teachers emotional labour on teaching satisfaction: Moderation of emotional intelligence, **Teachers and Teaching Theory and Practice**, 21(7):1-22.
78. Yin, H., Lee, J., Zhang, Z. & Jin, Y. (2013). Exploring the relationship among teachers' emotional intelligence, emotional labor strategies and teaching satisfaction, **Teaching and Teacher Education**, 35, 137-145.