

## التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لكل من الشغف الوظيفي والكفاءة المهنية الرقمية وأسلوب التفسير التفاوضي لدى المعلمين

د/ أسماء فتحي لطفي عبد الفتاح

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية - جامعة المنيا

### ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التأثير المباشر وغير المباشر للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية الرقمية عن طريق أسلوب التفسير التفاوضي كمتغير وسيط، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين هذه المتغيرات، وبلغت عينة الدراسة (٢٦٤) معلم ومعلمة على أدوات الدراسة المتمثلة في: مقياس الشغف الوظيفي، مقياس الكفاءة المهنية الرقمية، مقياس أسلوب التفسير التفاوضي.

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: وجود تأثير غير مباشر للشغف الوظيفي (عن طريق أسلوب التفسير التفاوضي كمتغير وسيط) على الكفاءة المهنية الرقمية لدى عينة الدراسة المستهدفة، وأن زيادة الشغف الوظيفي يرتبط إيجابياً بكل من الكفاءة المهنية وأسلوب التفسير التفاوضي، وتم تفسير النتائج في ضوء الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة، والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة وفي ضوء النتائج وتفسيرها تم صياغة مجموعة من التوصيات. الكلمات المفتاحية: الشغف الوظيفي، الكفاءة المهنية الرقمية، أسلوب التفسير التفاوضي.

## التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لكل من الشغف الوظيفي والكفاءة المهنية الرقمية وأسلوب التفسير التفاوضي لدى المعلمين

د/ أسماء فتحي لطفي عبد الفتاح

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية – جامعة المنيا

### أولاً- مقدمة الدراسة:

يعاني عصر العولمة الذي نعيشه الآن من عدم قدرة الفرد على مواكبة التطور السريع المستمر في العلم والتكنولوجيا والرقمنة، وهذا بدوره يؤثر على العملية التعليمية مما يحتاج إلى احترافية ومهنية في الدمج بين تقدم العلم وتطبيقه واستخدام الأجهزة الرقمية، ويُعد المعلم هو المفتاح الأساسي لنجاح مؤسسته التعليمية، فوظيفة المعلم ليست قاصرة فقط على نقل المعلومات والحقائق لطلابه وإنما يقوم بعمليتين هما التربية والتعليم حيث إنه بالإضافة إلى متابعة التطور العلمي في تخصصه وتطبيقاته، وكيفية توصيل هذا العلم لطلابه باستخدام التقنيات والبرامج الإلكترونية الحديثة يقوم بالتنشئة الاجتماعية ونمو السلوك الأخلاقي وتعديل السلوكيات السلبية لطلابه، مما يؤكد على دور الموارد المهنية للمعلم، والموارد الرقمية، وشغفه وإحساسه بأهمية وقيمة عمله في تحقيق رؤية مستقبلية للعملية التعليمية.

فمن خصائص المعلم الكفاء الناجح القادر على القيام بالتدريس، وتحقيق النواتج التعليمية المرغوب فيها القدرة على حل المشكلات والاتجاه الإيجابي نحو مهنة التدريس مما يعكس مستوى الطموح والثقة بالنفس، إضافة إلى الشعور بالأمن والتوافق النفسي ومفهوم الذات الأكاديمي الإيجابي (الدغيم، العجمي، ٢٠١٥)، فقد شهدت النظم التربوية الحديثة في القرن الحادي والعشرين العديد من التغيرات منها التأثيرات التكنولوجية الرقمية المتزايدة السريعة عليها مما أوجد الحاجة للتدريب على مهارات جديدة منها مهارات المعلومات والإعلام والتقنية، ومهارات الحياة والمهنة، وذلك يتطلب إعادة التفكير في دور المعلمين وامتلاكهم للكفايات والمهارات المهنية الرقمية في الانتقال إلى التعليم بالمعنى والاكتشاف والتعامل مع طبيعة

الطلاب الجدد المستخدمين للتكنولوجيا الرقمية وتعليمهم كيفية التعلم مدى الحياة والمهارات مناسبة للمستقبل. (Anil, 2019)

## ثانياً - مشكلة الدراسة:

يواجه المعلمون بكافة تخصصاتهم الأكاديمية تحديات معقدة في مهنتهم، والتي من بينها التمتع بالكفاءة المهنية الرقمية؛ حيث إنها واحدة من الكفاءات التي يجب أن يمتلكها المعلمون في وقتنا الحالي وذلك لحاجة المجتمعات لها؛ حيث إن المعلم هو حجر الزاوية للعملية التعليمية، فدور المعلم يتضاعف ويتطور بتطور العلم والتكنولوجيا، فالمدارس تحتاج إلى معلمين أكفاء لديهم حماس ومتعاونون قادرين على القيام بواجباتهم المهنية والإبداع والقدرة على العمل الجاد وإدارة سلوك طلابه، وقادراً على التكيف مع التغيرات الحديثة، وقادراً على استخدام الأدوات والوسائط الرقمية المتعددة في العملية التعليمية، فإذا لم يمتلك هذه الكفاءة أو جزء منها سيؤثر بالسلب على طلابه وعلى العملية التعليمية.

أدت التغيرات الحديثة في نظام التعليم في مصر وبسبب انتشار وباء كورونا العالمي (COVID-19) إلى التوسع في استخدام الرقمنة ودمجها مع المهارات الشخصية والمهنية، وهذا يتطلب تكيف الممارسة مع الرقمنة، وتصميم بيئات وأنشطة تعليمية تساعد طلابهم وترتبط بمدى توفر الموارد الرقمية المساهمة في تحقيق أهداف التعلم (Lund, et al., 2014) ولذلك فنحن في حاجة لمعلمين أكفاء مهنيًا رقمياً (Instefjord & Munthe, 2017) لديهم القدرة على استخدام أدوات وأجهزة رقمية للقراءة والكتابة والتحدث والاستماع وحل المعادلات والشرح والتواصل مع الطلاب ومع الزملاء ومع الإدارة فهي أكثر من مجرد مهارة في استخدام التكنولوجيا الحديثة عبر برامج مدعمة للأجهزة الرقمية، فالنمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية يحتاج من المعلمين تطوير كفاءتهم المهنية الرقمية، فهم في حاجة لامتلاك المعرفة والمهارة بالجديد في مجال تخصصهم وفي الطرق الحديثة لاستخدام البرامج الرقمية التي تساعده في التدريس وفي التقييم.

ولقد توصلت دراسة Moltudal,et al., (2019) إلى أن الكفاءة المهنية الرقمية للمعلمين تعتبر أكثر تعقيداً من الكفاءة المهنية الرقمية في أي مهنة أخرى، فالمعلمون يحتاجون إلى الكفاءة في استخدام التكنولوجيا الرقمية في بيئة التعلم الرقمية، والكفاءة الرقمية التعليمية في تطبيق تخصصهم الرقمي على موضوعات الدروس التي يقومون بتدريسها لطلابهم والكفاءة

## د/ أسماء فتحى لطفي عبد الفتاح

الرقمية الاحترافية في امتلاك مهارات تقع في نفس الوقت في مهنة التدريس، كما توصلت أيضا إلى أن الكفاءة المهنية الرقمية لها تأثير مباشر في إدارة ، وإعداد الفصل الدراسي الغني باستخدام التكنولوجيا.

فقد أشارت (Indahwati (2018 إلى أن رغبة المعلم في التدريب وتطوير ذاته في وظيفته والاستفادة من المواقف التعليمية المختلفة أدى إلى الكفاءة المهنية، بينما وجدت مجموعة من المعوقات للكفاءة المهنية للمعلمين مثل محدودية إتقانه لتكنولوجيا المعلومات في المدارس ومحدودية إنتاجه العلمي في تخصصه حيث إنه مستخدماً لما هو موجود عبر المواقع التعليمية وليس منتجاً لها، والافتقار للإبداع. أسلوب الضبط الداخلي والتحكم من أساليب العزو السببي ترتبط بالكفاءة المهنية للمعلم (سعود البراهيم ، المقداد، ٢٠١٨)، فكلما كان المعلم له قدرة على التحكم في ذاته ووجود وجهة ضبط داخلية في تصرفاته وزيادة معارفه ومهاراته كلما زادت ثقته في كفاءته المهنية من حيث مهاراته التدريسية في تحقيق الأهداف التعليمية، واستخدام أساليب متنوعة في التقييم واستخدام أساليب تعزيز لذاته ولطلابه.

ولذا تحاول الدراسة الحالية من فحص صحة النموذج الافتراضي في أن الشغف بالعمل لدى المعلمين يؤثر مباشرة في الكفاءة المهنية ويؤثر بطريقة غير مباشرة عند توسط أسلوب التفسير التفاوضي، ولعل هذا ما دعا الباحثة للبحث الحالي للإجابة علي الأسئلة التالية:

- ١- ما مستويات كل من الشغف الوظيفي والتفسير والكفاءة المهنية الرقمية لدى عينة الدراسة؟
- ٢- ما العلاقة الارتباطية دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية وكل من الشغف والتفسير لدى المعلمين؟
- ٣- ما الاختلافات بين التأثير المباشر للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية والتأثير غير المباشر عن طريق التفسير التفاوضي كمتغير وسيط لدى عينة الدراسة؟

### ثالثاً- أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على :

- ١- مستويات كل من الشغف الوظيفي والتفسير والكفاءة المهنية الرقمية لدى عينة الدراسة.
- ٢- العلاقة الارتباطية دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية وكل من الشغف والتفسير لدى المعلمين.

٣- التحقق من صحة النموذج المفترض الخاص بالتأثير غير المباشر للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية عن طريق التفسير التفاوضي كمتغير وسيط لدى عينة الدراسة، وذلك للكشف عن القوة الايجابية التي تؤثر من خلالها للشغف الوظيفي في تطور الكفاءة المهنية الرقمية لدى المعلمين.

#### رابعاً- أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

##### أ- الأهمية النظرية:

- ١- أهمية أفراد العينة، فالمعلمين لهم دور مهم في التنشئة الاجتماعية ونمو السلوك الأخلاقي وتعديل السلوكيات السلبية لطلابهم، مما يؤكد على دور الموارد المهنية للمعلم، والموارد الرقمية، وشغفه وإحساسه بأهمية وقيمة عمله في تحقيق رؤية مستقبلية للعملية التعليمية.
- ٢- المتغيرات التي تتناولها الدراسة؛ حيث إن مصطلح الشغف الوظيفي كأحد موضوعات علم النفس الايجابي والذي يُعبر عن المشاعر الايجابية، والاهتمام بالعمل أقصى اهتمام مما يدفع الفرد نحو جودة الأداء، ويرتبط برضاهم عن العمل، وزيادة إنتاجهم المهني.
- ٣- ندرة الدراسات العربية -في حدود علم الباحثة- التي تناولت أسلوب التفسير التفاوضي كمتغير وسيط في العلاقة بين الشغف والكفاءة المهنية الرقمية.
- ٤- لعل اختيار مفهوم الشغف الوظيفي هو مصدر من مصادر النمو المهني ينعكس بشكل ايجابي على كافة جوانب ومجالات النمو الشخصي للمعلم ويؤدي ذلك إلى التوافق النفسي والاجتماعي والمهني، واستغلال تنميته في البرامج الإرشادية، والأنشطة التربوية.
- ٥- تتناول هذه الدراسة أسلوب التفسير التفاوضي وهو من الموضوعات المهمة في مجال علم النفس الايجابي، حيث إن الفرد المستخدم لأسلوب التفسير التفاوضي في المواقف التي يتعرض لها سواء أكانت مواقف نجاح أو مواقف فشل يقل لديه الشعور بالتعب والإجهاد ويتولد لديه الحماس لمحاولة مواجهة المشكلات والضغط التي يتعرض لها.

ب- الأهمية التطبيقية:

- ١- تقدم هذه الدراسة نموذج للتأثير المباشر وغير المباشر للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية الرقمية للإفادة منها في وضع برامج إرشادية للأفراد الذين يعانون من نقص الشغف الوظيفي.
- ٢- يمكن أن تفيد نتائج هذه الدراسة في مجال الإرشاد النفسي للأفراد الذين يعانون من نقص في الكفاءة المهنية الرقمية والتي تؤثر على وظائفهم في ظل تطور التكنولوجيا ونظم التعليم الحديثة التي تعتمد على استعمال الأجهزة الرقمية في التواصل فيما بينهم وفي الأداء المهني

**خامساً- محددات الدراسة:**

تحددت الدراسة الحالية موضوعياً بدراسة التفسير التفاضلي كمتغير وسيط بين الشغف الوظيفي والكفاءة المهنية الرقمية لدى المعلمين، ومكانياً بمدارس التعليم الثانوي بمدينة المنيا: مدرسة المنيا الثانوية العسكرية، مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات، مدرسة السلام الثانوية بنين، ومدرسة السلام الثانوية بنات، مدرسة المنيا الثانوية بنات، مدرسة الأقباط الثانوية، مدرسة القومية الثانوية، مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنين، وزمانياً بالفصل الدراسي الأول والثاني من العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

**سادساً- مصطلحات الدراسة:**

أ- الشغف الوظيفي:

يمكن تعريف الشغف الوظيفي بأنه "شعور قوي تجاه العمل كأحد المجالات بالاعتماد على الخبرة والممارسة، ويُعبّر عن المشاركة والالتزام والجهد تجاه قيمة/ تفضيل مهم للغاية لدى الفرد يدفعه للتركيز وأداء السلوكيات اللازمة لتحقيق أهدافه" (Sigmundsson et al., 2020) ، ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على المقياس الحالي ترجمة وتقنين الباحثة المستخدم في الدراسة الحالية.

ب- الكفاءة المهنية الرقمية للمعلمين:

التعريف الإجرائي: " مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها المعلم عبر الأجهزة الرقمية وتمكنه من عمله وأدواره ومسؤولياته، ويلاحظها ويقيّمها

مديره وطلابه ، ولها تأثير مباشر وغير مباشر على العملية التعليمية، وتشمل على الكفاءة التدريسية، الكفاءة الرقمية في التقييم، الكفاءة الرقمية في التعامل مع الطلاب" ، ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على المقياس الحالي المستخدم في الدراسة الحالية.

### ج- أسلوب التفسير التفاوضي:

اعتمدت الباحثة تعريف أسلوب التفسير التفاوضي في ضوء نظرية Peterson and Seligman (1984) بأنه " طريقة توضيح الفرد لتوقعات نتائجه المستقبلية بأنها جيدة، وذلك للأحداث التي تواجهه في مواقف النجاح بأنها ترجع إلى جهده وقدراته الداخلية وأنها ثابتة ومستقره لديه، ويرجع الأحداث التي تواجهه في مواقف الفشل إلى الظروف الخارجية وليس إلى نفسه وأنها مؤقتة قد لا تتكرر وغير ثابتة "

### سابعاً - الإطار النظري:

#### أ- الشغف الوظيفي Job Passion:

يُعد الشغف من المفاهيم الايجابية في علم النفس والتي تعبر عن المشاعر الايجابية، والاهتمام بموضوع ما أو مجال ما أقصى اهتمام مما يدفع الفرد نحو جودة الأداء، فقد توصلت دراسة Carbonneau et al. (2008) إلى أن الشغف في العمل لدى المعلمين يرتبط برضاهم عن العمل، وزيادة انتاجهم المهني، وأشار Crocker & Park (2004) إلى أن الشغف يزيد من ارتفاع مستوى الأداء في مجال العمل ويزيد من المثابرة في الوصول لتحقيق الأهداف ، وتوصل Vallerand et al., (2003) إلى أن الأفراد الذين لديهم شغف متناغم في أنشطتهم المختلفة يتمتعون برفاهية ، وتوصل ، كما وضح Verner- Filion&Vallerand(2016) أن الشغف بمجال ما يؤدي إلى الكفاءة في نفس المجال من خلال تحدي الصعوبات والمثابرة في جميع نواحي المجال الذي يشغفونه والشعور بالمتعة، وزيادة الدافعية

أشار الضبيح (٢٠١٩) إلى أن الهناء الذاتي في العمل لدى المعلمات ارتبط ايجابياً بالشغف الانسجامي ، بينما ارتبط سلبياً بالشغف القهري ، وأن الشغف الانسجامي أقوى المتغيرات اسهاماً في الهناء الذاتي، كما وجدت مسارات دالة لتأثير الشغف بنمطيه (الانسجامي والقهري) في الهناء الذاتي في العمل، كما توصل Gilal et al.(2019) إلى أن شغف المعلم

## د/ أسماء فتحي لطفي عبد الفتاح

بالعمل يؤدي إلى الكفاءة الذاتية، كما أن الطلاب الموهبين حققوا مستوى مرتفع من الشغف ووجد أنه يرتبط ايجابياً بالسلوك الاستكشافي لديهم

بينما قدم (Sigmundsson et al. (2020) مقياساً جديداً للشغف والذي تتناوله الدراسة الحالية، وهو مقياساً عبارة عن عامل واحد يركز على شغف الفرد بمجال معين أو موضوع ما أو مهارة ما وفي الدراسة الحالية تركز على مجال العمل كمعلمين، والمهارات التدريسية لطلاب من خلال مجموعة من الشروط النفسية والعقلية التي تعتمد على الصورة الذاتية الايجابية، والدافعية الداخلية، والاتجاهات الايجابية فالأفراد الذين لديهم شغف يواصلون جهودهم ويتأبرون من أجل انجاز ما يشغفون به مما يزيد من مهاراتهم وكفاءتهم في المجالات التي يشغفون بها، وهذا يُفسر بذلهم جهد مرتفع في عملهم، والعمل الجاد، وتوصلت دراسة يسن (٢٠٢١) إلى أن الشغف يرتبط ايجابياً بالثقة بالنفس، ودافعية التعلم، والفضول.

### ب- الكفاءة المهنية الرقمية: (PDC) Professional Digital Competence

يُقصد بمصطلح المهنية في اللغة اللاتينية بأنه الخبير في وظيفته نتيجة للتعلم الأكاديمي، والتدريب المكثف، وهناك اعتراف من المجتمع بأن هذه الوظيفة تخدم المجتمع، فالمهنية للمعلم تعني أنه قادر على التدريس لطلابه، ولا يستطيع أي شخص خارج مجال التعليم القيام به، فمهمة المعلم هو نقل القيم ومساعدة طلابه في التعلم المستمر من خلال مصادر المعرفة المتعددة؛ ولذا يتمتع المعلم بمؤهل تربوي أكاديمي، والتمتع بالصحة الجسمية والنفسية، والقدرة على تحقيق الأهداف التربوية المتعددة، فالكفاءة تشمل الكفاءة التربوية، والكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، والكفاءة المهنية المكتسبة من خلال التعليم والتدريب المكثف (Indahwati, 2018)

فالكفاءة المهنية الرقمية (PDC) جزء لا يتجزأ من النمو المهني للمعلمين حيث إنه من المتوقع قدرة المعلم باختلاف تخصصه الأكاديمي الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتعليم والتعلم حيث يمكن الوصول إلى المعلومات على الفور وإمكانية نسخها ووجود مجموعة من الفيديوهات التعليمية لمحتوي المقررات المختلفة والتي يمكن بسهولة نقلها عبر وسائل التواصل الاجتماعي المتعدد، وهذا يعني قدرة المعلم على الربط بين المجالات الأكاديمية والسلوكية للمعرفة ولديهم فقد أشارت اليونسكو (٢٠١١) في Brevik et al.



(2019) تعريف الكفاءة المهنية الرقمية "القدرة على تطوير طرق مبتكرة لاستخدام التكنولوجيا لتعزيز بيئة التعلم، وتعميق المعرفة وبناء المعرفة"

**تعريف الكفاءة المهنية الرقمية للمعلمين في الدراسة الحالية:** الكفاءة المهنية من الموضوعات التي اهتم بها في المهن المختلفة طبقاً لطبيعة المهنة ، ويمكن تعريفها في مجال التعليم بأنها " مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها المعلم عبر الأجهزة الرقمية وتمكنه من عمله وأدواره ومسؤولياته، ويلاحظها ويقيمها مديره وطلابه ، ولها تأثير مباشر وغير مباشر على العملية التعليمية، الكفاءة التدريسية، الكفاءة الرقمية في التقييم، الكفاءة الرقمية في التعامل مع الطلاب "

يعتبر المعلمين المستخدمين للأجهزة الرقمية بكفاءة لديهم قدرة على تنمية مهاراتهم ومعارفهم في النمو المهني التعليمي من خلال التعلم من معلمين آخرين موجودين في العالم الافتراضي على الإنترنت أكثر كفاءة منهم في كيفية توصيل المعلومة لطلابهم بفروقهم الفردية، وإتاحة الفرصة للتغلب على الصعوبات والتحديات (Tang,2020)، ولكن لكي تزيد كفاءتهم المهنية الرقمية يجب أن يكون لديهم حماس وموجهون ذاتياً حيث إن الدافعية الداخلية تزيد من الكفاءة المهنية الرقمية (Zimmer& Matthews,2022) .

فأصبحت الكفاءة المهنية الرقمية للمعلمين ضرورية للمشاركة في العملية التعليمية عن طريق زيادة المعرفة بكيفية استخدام الكمبيوتر والهواتف النقالة الذكية، والأجهزة اللوحية والتطبيقات والمنصات التعليمية، فمع التطورات السريعة في الأنظمة الرقمية أدى إلى محاولة المعلمين إلى زيادة التفاعل معها للتكيف مع الواقع الحالي ، وتنمية معتقدات الكفاءة، والتي بدورها تؤثر في الأداء المهني للمعلم، وقام بتعريف الكفاءة المهنية الرقمية للمعلمين بأنها قدرة المعلم على استرجاع ومعالجة وإنتاج المحتوى التعليمي باستخدام الأنظمة الرقمية (Jin,2020)، بينما يضيف إلى كفاءته في حل المشكلات ؛ ولذلك فهي متغير متعدد الأبعاد.

تشمل الكفاءة المهنية الرقمية للمعلمين: قدرة المعلم على القيام بالمهارات الرقمية، والتدريس لطلابهم بشكل أفضل، والمشاركة في حل المشكلات الاجتماعية، وتنمية مهارات الحياة اليومية لطلابهم حسب التخصص، القيام بالدور القيادي للموقف التعليمي، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم على أساس علمي، القدرة على تصميم الدروس

باستخدام المعرفة المتاحة عبر الوسائط الرقمية، القدرة على التقييم، السهولة في التواصل مع الزملاء والطلاب وأولياء الأمور والإدارة المدرسية عبر وسائط التواصل الاجتماعي ، الفعالية في إدارة الفصل الدراسي في الفصول الدراسية التقنية والواقعية. ( Gudmundsdottir, et al., 2018

ج- أسلوب التفسير التفاؤلي في سياق العمل optimistic Explanatory style in work context

يُعد أسلوب التفسير التفاؤلي حسب التخصص في العمل مرتبط دافعية العمل المرتفعة، واكتساب المهارات، وتقليل الشعور بالإجهاد (Proudfoot, et al., 2001)، وساهم أسلوب التفسير التفاؤلي في التأثيرات المباشرة وغير المباشرة في بذل الجهد لتكوين الخبرات المهنية في العمل (Fernandes, et al., 2016) ، وتوصلت دراسة كل من Kasouf, et al. (2015); Rana & Chadha (2017); Guest (2017) إلى أن أسلوب تفسير تفاؤلي هو المفتاح لتطوير الكفاءة المهنية وأن أسلوب التفسير التفاؤلي مرتبط بالهناء الذاتي للفرد، والنجاح في انجاز المهام.

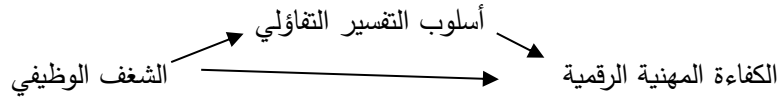
يعتبر أسلوب التفسير التفاؤلي طبقاً لنموذج التفاؤل المتعلم هو الطريقة التي يوضح بها الأفراد عقلياً الأشياء التي تحدث لهم هي في صميم التفاؤل، حيث يشرح المتفائلون الأحداث الإيجابية من حيث الأسباب الشخصية والدائمة والأحداث السلبية من حيث الأسباب الخارجية والمؤقتة. ؛ فهم يتوقعون نتائج مستقبلية جيدة وأن الأحداث السلبية تحدث لظروف طارئة مؤقتة خارجة عن ذواتهم، وأن الأحداث الإيجابية تحدث بسبب جهدهم ولقدراتهم وأنها ثابتة تتكرر، وأنهم مسئولون عنها، وأن نظرة الفرد مرتبطة بالتفكير في المواقف التي يمرون بها (Seligman,1991)

في بيئة العمل ، يظهر الأفراد الذين لديهم أسلوب تفسير تفاؤلي انتاجية أكبر من أولئك الذين لديهم أسلوب تفسير تشاؤمي، فالأفراد الذين لديهم أسلوب تفسير متفاؤل يفترضون أن المواقف ستنتهي بالأفضل (Seligman & Schulman, 1986)، ولقد توصلت دراسة كل من (Jowsey, Cutshall, Colligan, Stevens, Kremers, Vasquez, Edwards, Daly, & McGregor, 2012; Buchanan & Seligman, 1995) أن أسلوب

التفسير التفاوضي مرتبط بكل من الجودة في الحياة، والرفاهية، ومستويات منخفضة لزمة الإكتئاب

### النموذج المفترض:

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة يمكن افتراض النموذج التالي: الشغف الوظيفي يؤثر مباشرة في الكفاءة المهنية، كما أنه يؤثر تأثيراً غير مباشر في الكفاءة المهنية الرقمية عن طريق أسلوب التفسير التفاوضي.



شكل (١) النموذج المفترض لاتجاه التأثير المباشر للشغف الوظيفي في الكفاءة المهني واتجاه التأثير غير المباشر من خلال توسط أسلوب التفسير التفاوضي

### ثامناً- فروض الدراسة:

في ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات ذات الصلة، يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

- ١- يمتاز المعلمين بدرجة مرتفعة في مستويات كل من الشغف الوظيفي وأسلوب التفسير التفاوضي والكفاءة المهنية الرقمية.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية الرقمية وكل من الشغف الوظيفي وأسلوب التفسير التفاوضي لدى المعلمين.
- ٣- يختلف التأثير المباشر للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية الرقمية عن التأثير غير المباشر -عن طريق أسلوب التفسير التفاوضي- لدى المعلمين.

### تاسعاً- إجراءات الدراسة:

اشتملت إجراءات الدراسة على المنهج والعينة والأدوات:

#### أ- منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم بوصف الظاهرة، وتصنيف المعلومات وتنظيمها؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة، وأهدافها في إيجاد العلاقة الارتباطية بين الشغف الوظيفي، وأسلوب التفسير التفاوضي، والكفاءة المهنية الرقمية لدي المعلمين، وأيضاً التحقق من التأثيرات المباشرة وغير مباشرة لمتغيرات الدراسة.

#### ب- عينة الدراسة:

١- **العينة الاستطلاعية:** تم اختيار عدداً من معلمي المرحلة الثانوية بخبرة تدريسية تفوق عشر سنوات بمدينة المنيا ليمثلوا أفراد الدراسة الاستطلاعية؛ بهدف التحقق من كفاءة أدوات الدراسة السيكمترية، وقد اشتملت هذه العينة على (٥٠) معلم ومعلمة بمتوسط عمري (٣٧,٣١) عاماً، وانحراف معيار (٠,٥٧)، وكان عدد الذكور (٣٠)، وعدد الإناث (٢٠) وتم تطبيق أدوات الدراسة السيكمترية خلال العام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ م.

٢- **العينة الأساسية:** بعد التحقق من كفاءة أدوات الدراسة السيكمترية، قامت الباحثة بتطبيقها على العينة الأساسية، والتي قوامها (٢٦٤) معلم، ومعلمة بمدارس مدينة المنيا (مدرسة المنيا الثانوية العسكرية، مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنات، مدرسة السلام الثانوية بنين، ومدرسة السلام الثانوية بنات، مدرسة المنيا الثانوية بنات، مدرسة الأقباط الثانوية، مدرسة القومية الثانوية، مدرسة المنيا الثانوية الجديدة بنين) خلال العام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ م، وكان عدد الذكور (١٥٠)، وعدد الإناث (١١٤)، بمتوسط عمري (٣٨,٦) عاماً وانحراف معياري (٣,٨٢).

#### اعتدالية توزيع أفراد العينة :

قامت الباحثة بإيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسيط ومعامل الالتواء للمجموعة قيد البحث للتأكد من اعتدالية توزيع أفراد العينة في ضوء المتغيرات قيد البحث ، والجدول ( ١ ) يوضح ذلك .

جدول ( ١ )

المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء للعينة قيد البحث  
في المتغيرات قيد البحث ( ن = ٢٦٤ )

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الشغف الوظيفي	٣٦,٣٣	٣٨,٠٠	٤,٢٩	١,١٧-
التفسير	٢٢,٤٩	٢٣,٠٠	٢,٩١	٠,٥٣-
التفاوضي	١٢,٠٣	١٢,٠٠	١,٩٥	٠,٠٥
الدرجة الكلية	٣٤,٥٢	٣٥,٠٠	٤,٣٩	٠,٣٣-
الكفاءة التدريسية	٢٠,٩٥	٢٢,٠٠	٣,٧٣	٠,٨٤-
الكفاءة المهنية	٢٠,٣٣	٢١,٠٠	٣,٦٧	٠,٥٥-
الرقمية	٢٢,٤١	٢٣,٠٠	٣,٠٢	٠,٥٩-
الدرجة الكلية	٦٣,٦٩	٦٤,٠٠	٩,٣٢	٠,١٠-

يتضح من الجدول ( ١ ) : أنه قد تراوحت قيم معاملات الالتواء لعينة البحث في المتغيرات قيد البحث ما بين ( -١,١٧ : ٠,٠٥ ) أي أنها انحصرت ما بين (  $\pm ٣$  ) مما يدل علي أن درجات أفراد العينة في جميع المتغيرات قيد البحث تتوزع إعتدالياً .  
ج- أدوات الدراسة:

١- مقياس الشغف الوظيفي : تعريب الباحثة

يهدف مقياس الشغف إعداد كل من Sigmundsson, Hagaa, & Hermundsdottir, (2020) إلى تحديد الشغف كدرجة شديدة وحماس مرتبط بمجال ما أو موضوع ما أو مهارة ما لدي الأفراد الذين لديهم استعداد بأن يكونوا خبراء من عمر (١٨-٤٧) عاماً، وقامت الباحثة بتعريب عبارات المقياس وعددها (٨) عبارات، وتم عرضها على متخصصين في اللغة الإنجليزية<sup>١</sup> ، ثم عرضت العبارات بعد استيفاء التعديلات على بعض المتخصصين في الصحة النفسية<sup>٢</sup> ، وتم التعديل بناء على آرائهم بأن يتم تحديد نوع المجال هو العمل كمعلم، دون حذف أية عبارة، وتراوحت

<sup>١</sup> أ.د/ محمد عبد الغني طلب أستاذ المناهج وطرق التدريس اللغة الإنجليزية - كلية التربية - جامعة المنيا.

<sup>٢</sup> أ.د/ إبراهيم علي إبراهيم أستاذ الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة المنيا.

أ.د/ مشيرة عبد الحميد اليوسفي أستاذ الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة المنيا.

أ.د/ فضل إبراهيم عبد الصمد أستاذ الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة المنيا.

## د/ أسماء فتحي لطفي عبد الفتاح

درجة كل عبارة من (١) لا تنطبق عليّ أبداً إلى (٥) تنطبق تماماً، وتمثل الدرجة الكلية (٤٠) على أن الفرد شديد الشغف، والدرجة (٥) ليس شغوفاً على الإطلاق، وللتأكد من ملائمة المقياس لعينة هذه الدراسة قامت الباحثة بإعادة تقنين المقياس على عينة هذه الدراسة وهم المعلمون.

### الخصائص السيكومترية للمقياس :

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو التالي :

### الاتساق الداخلي :

قام معدو المقياس بحساب الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس وتراوحت الدرجات من (٠,٥١) إلى (٠,٦٩) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس، ولحساب الاتساق الداخلي للمقياس في الدراسة الحالية قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٥٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، حيث قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ، والجدول (٢) يوضح النتيجة

### جدول ( ٢ )

#### معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٥٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٦٧	٥	٠,٦٤	١
٠,٥٤	٦	٠,٤٩	٢
٠,٥٥	٧	٠,٥٣	٣
٠,٧٥	٨	٠,٧٠	٤

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢٨٨.٠ (٠,٠١) = ٣٧٢.٠

يتضح من جدول ( ٢ ) أنه تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٤٩ : ٠,٧٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

### صدق المقياس :

قام معدو المقياس بحساب الصدق باستخدام الصدق التلازمي لحساب معامل الارتباط بين مقياس الشغف، ومقياس المثابرة وكانت (0,34) دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)، وتم حساب الصدق في الدراسة الحالية باستخدام الصدق التلازمي وذلك بحساب معامل الارتباط بين مقياس الشغف الوظيفي، ومقياس الرضا الوظيفي إعداد (عبدالجواد، متولي، 1993)؛ حيث أشارت دراسة (Spehar, Forest & Stenseng (2016) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الشغف الوظيفي والرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة الحالية إلى معامل ارتباط (0,79)، وهو دال إحصائياً عند مستوى (0,01)

### ثبات المقياس :

قام معدو المقياس بحساب ثباته باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وقد بلغ معامل ألفا (0,86)، كما استخدموا طريقة التطبيق وإعادة التطبيق وتراوحت معاملات الارتباط (0,554) إلى (0,889)، ومعامل الارتباط للدرجة الكلية للتطبيق وإعادة التطبيق (0,920) وجميعها دالة إحصائياً، ولحساب ثبات المقياس في الدراسة الحالية قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (50) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية، وقد بلغ معامل ألفا للمقياس (0,76) وهو معامل دال إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس .

### ٢- مقياس أسلوب التفسير التفاوضي : إعداد الباحثة

ولإعداده كان على الباحثة الإطلاع على النظريات المفسرة، والدراسات السابقة لأسلوب التفسير التفاوضي، وتم بناءه في ضوء نموذج التفاوض المتعلم (Seligman, 1991)، وفي ضوء نظرية (Peterson and Seligman (1984 حيث تم تعريف أسلوب التفسير التفاوضي بأنه " طريقة توضيح الفرد لتوقعات نتائجه المستقبلية بأنها جيدة، وذلك للأحداث التي تواجهه في مواقف النجاح بأنها ترجع إلى جهده وقدراته الداخلية وأنها ثابتة ومستقره لديه، ويرجع الأحداث التي تواجهه في مواقف الفشل إلى الظروف الخارجية وليس إلى نفسه وأنها مؤقتة قد لا تتكرر وغير ثابتة " ، وقامت الباحثة بتحديد عبارات المقياس وكان عددهم (8) عبارات، ثم تم عرض المقياس على بعض أساتذة الصحة النفسية<sup>٢</sup>، وكانت نسبة الاتفاق

<sup>٢</sup> أ.د/ إبراهيم علي إبراهيم أستاذ الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة المنيا.

## د/ أسماء فتحي لطفي عبد الفتاح

٦٦,٦٧% تم تعديل صياغة العبارات بناءً على آرائهم، وتراوحت درجة كل عبارة من (١) لا تنطبق عليّ أبداً إلى (٥) تنطبق تماماً، وتمثل الدرجة الكلية (٤٠) على أن الفرد لديه أسلوب التفسير التفاوضي، والدرجة (٥) لا يستخدم أسلوب التفسير التفاوضي، وللتأكد من ملائمة المقياس لعينة هذه الدراسة قامت الباحثة بإعادة تقنين المقياس على عينة هذه الدراسة وهم المعلمون وحساب الخصائص السيكومترية للمقياس.

### الاتساق الداخلي :

لحساب الاتساق الداخلي للمقياس قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٥٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، حيث قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ، والجدول (٣) ، توضح النتيجة على التوالي .

### جدول ( ٣ )

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٥٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٧٠	٥	٠,٥٥
٢	٠,٦٢	٦	٠,٦٢
٣	٠,٥٧	٧	٠,٥٥
٤	٠,٦٨	٨	٠,٧٣

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٢٨٨.٠ (٠,٠١) = ٣٧٢.٠

يتضح من جدول ( ٣ ) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس إليه ما بين (٠,٥٥) : (٠,٧٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس .

### صدق المقياس : صدق التحليل العاملي :

يُعد التحليل العاملي شكلاً متقدماً من أشكال الصدق ، وقد قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، تم إجراء التحليل

أ.د/ مشيرة عبد الحميد اليوسفي أستاذ الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة المنيا.  
أ.د/ فضل إبراهيم عبد الصمد أستاذ الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة المنيا.



العاملية Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component وبعد التدوير أنتج (٢) عامل وبأخذ محك جيلفورد (٠,٣) لاختيار التشعبات الدالة فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت على أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشعب الأكبر وتم الإبقاء على العوامل التي تتشعب عليها ثلاث عبارات فأكثر بقيمة تشعب حدها الأدنى (٠,٣) ، كما يتم حذف العبارات التي تحصل على تشعب أقل من (٠,٣) وهذا يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل ، والجدولين (٤) ، (٥) يوضحان وصف لتلك العوامل .

جدول ( ٤ )

مصفوفة العوامل قبل التدوير

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني
.١	٠,٧٥٧	٠,٤٥٨-
.٢	٠,٦٧٢	٠,٤٣٠-
.٣	٠,٤٩٦	٠,٥٤٧
.٤	٠,٦٨٩	٠,٠٠١
.٥	٠,٤٤٩	٠,٧٧٢
.٦	٠,٦٤٩	٠,٠٢٠-
.٧	٠,٤٨١	٠,٢٣١
.٨	٠,٧٩٠	٠,١٠٢-

جدول ( ٥ )

مصفوفة العوامل بعد التدوير

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	الاشتراكيات
.١	٠,٨٨٥	٠,٠٠١-	٠,٧٨٤
.٢	٠,٧٩٧	٠,٠٢١-	٠,٦٣٦
.٣	٠,١٤٢	٠,٧٢٥	٠,٥٤٦
.٤	٠,٥٩٠	٠,٣٥٥	٠,٤٧٤
.٥	٠,٠١٤-	٠,٨٩٣	٠,٧٩٨
.٦	٠,٥٦٦	٠,٣١٨	٠,٤٢١
.٧	٠,٢٩٢	٠,٤٤٦	٠,٢٨٥
.٨	٠,٧٢٩	٠,٣٢١	٠,٦٣٤
الجزور الكامنة	٢,٧٣	١,٨٥	
نسبة التباين	٣٤,٠٦	٢٣,١٧	

## د/ أسماء فتحي لطفي عبد الفتاح

من الجدول (٥) يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٢,٧٣) وأن نسبة التباين العملي المفسر (٣٤,٠٦%) وقد تشبع بهذا العامل (٥) مفردات . وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (التفسير التفاضلي في مواقف النجاح)، ويتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (١,٨٥) وأن نسبة التباين العملي المفسر (٢٣,١٧%) وقد تشبع بهذا العامل (٣) مفردات . وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (التفسير التفاضلي في مواقف الفشل) .

ثبات المقياس :

لحساب ثبات المقياس قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٥٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (٨) يوضح ذلك .

### جدول ( ٦ )

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للمقياس (ن = ٥٠)

معامل الفا	الأبعاد
٠,٨٠	التفسير التفاضلي في مواقف النجاح
٠,٦١	التفسير التفاضلي في مواقف الفشل
٠,٧٧	الدرجة الكلية

يتضح من جدول ( ٦ ) ما يلي :

— تراوحت معاملات ألفا لأبعاد المقياس ما بين (٠,٦١ : ٠,٨٠) ، كما بلغ معامل الفا للمقياس (٠,٧٧) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس .

### ٣- مقياس الكفاءة المهنية الرقمية: إعداد الباحثة

لتحقيق هدف الدراسة كان لابد من قياس الكفاءة المهنية الرقمية للمعلمين كمفهوم مهم للمشاركة في العملية التعليمية باستخدام الكمبيوتر والهواتف النقالة الذكية، والمنصات التعليمية، مما أدى إلى محاولة المعلمين إلى زيادة التفاعل معها للتكيف مع الواقع الحالي ، وتنمية معتقدات الكفاءة، والتي بدورها تؤثر في الأداء المهني للمعلم، ومن المقاييس التي أعدت لقياس الكفاءة المهنية الرقمية مقياس (Jin,2020) الكفاءة المهنية الرقمية للمعلمين من خلال قياس قدرة المعلم على استرجاع ومعالجة وإنتاج المحتوى التعليمي لمقرره العلمي

باستخدام الأنظمة الرقمية إلا أنه لا يتفق مع طبيعة العينة، ولذلك تم بناء مقياس يتوافق مع طبيعة العينة من معلمي المرحلة الثانوية، وتم بناء عباراته والتي تكونت من (١٧) عبارة تقيس الكفاءة المهنية الرقمية للمعلمين، وتم عرضه على بعض أساتذة الصحة النفسية<sup>٤</sup>، وتم التعديل بناءً على آرائهم، وكانت نسبة الاتفاق (٦٦,٦٧%) حيث تم حذف عبارتين، وتعديل صياغة بعض العبارات، وبعد عمل التعديلات تكون المقياس من (١٥) عبارة، وكل عبارة تراوحت الدرجة من (١) تنطبق تماماً) إلى (٥) لا تنطبق أبداً، ثم تم تطبيق المقياس على عينة الخصائص السيكومترية لتحديد صلاحيته للتطبيق على العينة الأساسية.

#### الاتساق الداخلي :

لحساب الاتساق الداخلي للمقياس قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٥٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، حيث قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ، والجدول (٧) توضح النتيجة على التوالي .

#### جدول ( ٧ )

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٥٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٧٠	٦	٠,٦٧	١١	٠,٥١
٢	٠,٧٠	٧	٠,٥٥	١٢	٠,٥٧
٣	٠,٦٢	٨	٠,٥٧	١٣	٠,٦٣
٤	٠,٥١	٩	٠,٥٨	١٤	٠,٦١
٥	٠,٥٨	١٠	٠,٥٢	١٥	٠,٤٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٢٨٨.٠ (٠,٠١) = ٣٧٢.٠

يتضح من جدول ( ٧ ) أنه تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس إليه ما بين (٠,٤٦ : ٠,٧٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس .

<sup>٤</sup> أ.د/ إبراهيم علي إبراهيم أستاذ الصحة النفسية – كلية التربية – جامعة المنيا.  
أ.د/ مشيرة عبد الحميد اليوسفي أستاذ الصحة النفسية – كلية التربية – جامعة المنيا.  
أ.د/ فضل إبراهيم عبد الصمد أستاذ الصحة النفسية – كلية التربية – جامعة المنيا.

## د/ أسماء فتحي لطفي عبد الفتاح

صدق المقياس : صدق التحليل العاملي :

يعد التحليل العاملي شكلاً متقدماً من أشكال الصدق ، وقد قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component وبعد التدوير أنتج (3) عوامل وبأخذ محك جيلفورد (3,0) لاختيار التشعبات الدالة فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت على أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشعب الأكبر وتم الإبقاء على العوامل التي تتشعب عليها ثلاث عبارات فأكثر بقيمة تشبعب حدها الأدنى (3,0) ، كما يتم حذف العبارات التي تحصل على تشبعب أقل من (3,0) وهذا يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل ، والجدولين رقمي (8)، (9) يوضحان وصف لتلك العوامل .

جدول ( ٨ )

مصنوفة العوامل قبل التدوير

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
.1	٠,٦٧٧	٠,٤٥٨	٠,٣٧٧
.2	٠,٧٠٦	٠,٠٦٠	٠,٤٨٦-
.3	٠,٦٦٥	٠,٥٢٢-	٠,١٩٥
.4	٠,٤٥٦	٠,٥٢٨	٠,٣٥٩
.5	٠,٥٤٨	٠,٤٩٩	٠,٣٢٤
.6	٠,٦٣٦	٠,٥٢٢	٠,٣٤٢
.7	٠,٦٠٠	٠,٦٠٦-	٠,٢٢١
.8	٠,٥٦٦	٠,٠٦٦	٠,٥٤٠-
.9	٠,٦١٤	٠,٥٣٣-	٠,١٨٧
.10	٠,٤٩٧	٠,١٦٧	٠,٥٥٦-
.11	٠,٤٧٠	٠,٤٢٤	٠,٤٢٩
.12	٠,٦١٦	٠,٦٣٠-	٠,٠٩٣
.13	٠,٦٣٠	٠,١٢٣	٠,٥٠٠-
.14	٠,٦٠٢	٠,١٧٧	٠,٥٩٢-
.15	٠,٤٩٧	٠,٥٥٧-	٠,٢٩٧

جدول ( ٩ )

مصفوفة العوامل بعد التدوير

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	الاشتراكيات
١	٠,١٦٧	٠,٨٦٧	٠,١٧٧	٠,٨١٠
٢	٠,٢٢٩	٠,١٦٢	٠,٨١٢	٠,٧٣٩
٣	٠,٨٣٤	٠,١٣٤	٠,١٥٨	٠,٧٥٣
٤	٠,٠٢١-	٠,٧٨١	٠,٠٧١	٠,٦١٥
٥	٠,٠٤٤	٠,٧٩٤	٠,١٤٩	٠,٦٥٤
٦	٠,٠٨٥	٠,٨٦٦	٠,١٩٠	٠,٧٩٤
٧	٠,٨٧٥	٠,٠٥٨	٠,٠٨٦	٠,٧٧٦
٨	٠,١٢٦	٠,٠٦٠	٠,٧٧٣	٠,٦١٦
٩	٠,٨١٨	٠,٠٩٥	٠,١٣٣	٠,٦٩٦
١٠	٠,٠٠٥	٠,٠٧٨	٠,٧٦١	٠,٥٨٥
١١	٠,٠٨٥	٠,٧٦٠	٠,٠٠٨	٠,٥٨٤
١٢	٠,٨٦٤	٠,٠١٨-	٠,١٩٣	٠,٧٨٥
١٣	٠,١٣٣	٠,١٥٤	٠,٧٨٨	٠,٦٦٢
١٤	٠,٠٤٨	٠,١٢٣	٠,٨٥٣	٠,٧٤٤
١٥	٠,٧٩٩	٠,٠٧٥	٠,٠٢٧-	٠,٦٤٥
الجذور الكامنة	٣,٦٦	٣,٤٣	٣,٣٧	
نسبة التباين	٢٤,٤٢	٢٢,٨٦	٢٢,٤٤	

من الجدول (٩) يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٣,٦٦) وأن نسبة التباين العملي المفسر (٢٤,٤٢%) وقد تشعب بهذا العامل (٥) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الكفاءة التدريسية)، ويتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٣,٤٣) وأن نسبة التباين العملي المفسر (٢٢,٨٦%) وقد تشعب بهذا العامل (٥) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الكفاءة الرقمية في التقييم)، كما يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٣,٣٧) وأن نسبة التباين العملي المفسر (٢٢,٤٤%) وقد تشعب بهذا العامل (٥) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الكفاءة الرقمية في التعامل مع الطلاب).

## د/ أسماء فتحي لطفي عبد الفتاح

ثبات المقياس :

لحساب ثبات المقياس قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٥٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (١٠) يوضح ذلك.

### جدول ( ١٠ )

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للمقياس (ن = ٥٠)

الأبعاد	معامل الفا
الكفاءة التدريسية الرقمية	٠,٩٠
الكفاءة الرقمية في التقييم	٠,٨٨
الكفاءة الرقمية في التعامل مع الطلاب	٠,٨٧
الدرجة الكلية	٠,٨٦

يتضح من جدول ( ١٥ ) أنه تراوحت معاملات ألفا لأبعاد المقياس ما بين (٠,٨٧) : (٠,٩٠)، كما بلغ معامل الفا للمقياس (٠,٨٦) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس، وبذلك يتمتع المقياس بصلاحية التطبيق على العينة الأساسية للدراسة .

### عاشراً- نتائج الدراسة:

#### أ- نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول: "يمتاز المعلمون بدرجة مرتفعة في مستويات كل من الشغف الوظيفي وأسلوب التفسير التفاوضي والكفاءة المهنية الرقمية". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسط الحسابي والنسبة المئوية، ويوضح الجدول (١١) المتوسط الحسابي لمقياس الشغف الوظيفي ولمقياس أسلوب التفسير التفاوضي بأبعاده والدرجة الكلية، والكفاءة المهنية للدرجة الكلية والأبعاد.

جدول ( ١١ )

المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لدرجات المعلمين على كل من مقياس الشغف الوظيفي وأسلوب التفسير التفاضلي والكفاءة المهنية الرقمية (ن = ٢٦٤)

الترتيب	النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	المتغيرات
	%٩٠,٨٣	٣٦,٣٣	الشغف الوظيفي
١	%٨٩,٩٧	٢٢,٤٩	أسلوب التفسير التفاضلي في مواقف النجاح
٢	%٨٠,١٨	١٢,٠٣	التفسير التفاضلي في مواقف الفشل
	%٨٦,٣٠	٣٤,٥٢	الدرجة الكلية
٢	%٨٣,٨٢	٢٠,٩٥	الكفاءة التدريسية الرقمية
٣	%٨١,٣٢	٢٠,٣٣	الكفاءة الرقمية في التقييم
١	%٨٩,٦٢	٢٢,٤١	الكفاءة الرقمية في التعامل مع الطلاب
	%٨٤,٩٢	٦٣,٦٩	الدرجة الكلية

يتضح من جدول ( ١١ ) أنه بلغت النسبة المئوية لدرجات المعلمين على مقياس الشغف الوظيفي (٩٠,٨٣%) ، مما يشير إلى ارتفاع مستوى الشغف لديهم، كما تراوحت النسبة المئوية لدرجات المعلمين على أبعاد مقياس التفسير ما بين (٨٠,١٨% : ٨٩,٩٧%)، حيث جاء في الترتيب الأول (التفسير التفاضلي في مواقف النجاح) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (التفسير التفاضلي في مواقف الفشل) ، كما بلغت النسبة المئوية للمقياس (٨٦,٣٠%)، مما يشير إلى ارتفاع مستوى التفسير لديهم، وكذلك تراوحت النسبة المئوية لدرجات المعلمين على أبعاد مقياس الكفاءة المهنية الرقمية ما بين (٨١,٣٢% : ٨٩,٦٢%) ، حيث جاء في الترتيب الأول (الكفاءة الرقمية في التعامل مع الطلاب) ، بينما جاء في الترتيب الثاني (الكفاءة التدريسية الرقمية) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (الكفاءة الرقمية في التقييم) ، كما بلغت النسبة المئوية للمقياس (٨٤,٩٢%) ، مما يشير إلى ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية الرقمية لديهم، وبذلك تحقق الفرض كلية.

## د/ أسماء فتحى لطفي عبد الفتاح

### ب- نتائج الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني : "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية الرقمية وكل من الشغف الوظيفي وأسلوب التفسير التفاوضي لدى المعلمين" .  
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معاملات الارتباط، ويوضح جدول (١٢) معاملات الارتباط بين الكفاءة المهنية الرقمية وبين كل من الشغف الوظيفي وأسلوب التفسير التفاوضي.

### جدول ( ١٢ )

معاملات الارتباط بين الكفاءة المهنية الرقمية وبين كل من الشغف الوظيفي وأسلوب

التفسير التفاوضي لدى المعلمين (ن = ٢٦٤)

الكفاءة المهنية الرقمية			المتغيرات
الكفاءة الرقمية	الكفاءة الرقمية	الكفاءة	
الدرجة الكلية	في التعامل مع الطلاب	في التقييم	التدريسية الرقمية
**٠,٦٧	**٠,٧٧	**٠,٤٨	الشغف الوظيفي
**٠,٦٢	**٠,٦٥	**٠,٤٩	أسلوب التفسير التفاوضي في مواقف النجاح
**٠,٥٦	**٠,٥٤	**٠,٤٦	أسلوب التفسير التفاوضي في مواقف الفشل
**٠,٦٦	**٠,٦٧	**٠,٥٢	الدرجة الكلية

$$٠,١٨١ = (٠,٠١)$$

$$٠,١٣٨ = (٠,٠٥)$$

\*\* دال عند مستوى (٠,٠١)

\* دال عند مستوى (٠,٠٥)

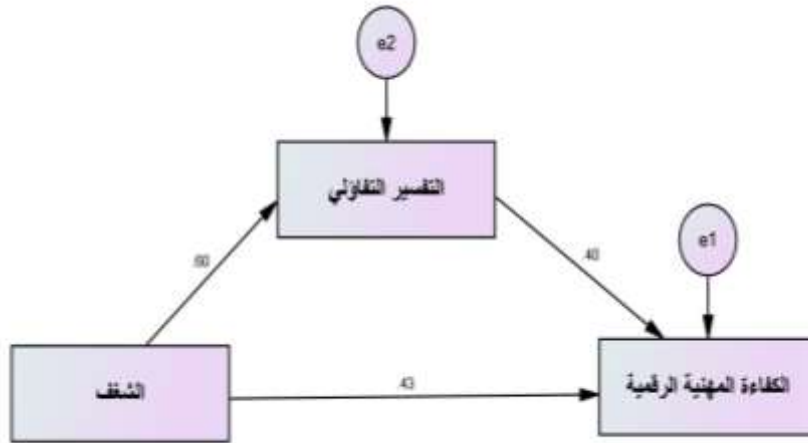
يتضح من جدول (١٢) أنه توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الكفاءة المهنية الرقمية وبين كل من الشغف الوظيفي وأسلوب التفسير التفاوضي لدى المعلمين، وبذلك تحقق الفرض كلية.

### ج- نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث: "يختلف التأثير المباشر للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية الرقمية عن التأثير غير المباشر عن طريق أسلوب التفسير التفاوضي كمتغير وسيط لدى المعلمين" .



للتحقق من صحة الفرض تم تحليل البيانات باستخدام تحليل المسار باستخدام برنامج الأموس الذي أسفر عن التوصل إلى نموذج تحليل المسار الموضح بالشكل (٢) والجداول (١٣)، (١٤)، (١٥)، (١٦) توضح نتائج معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية ومؤشرات حسن مطابقة النموذج، والتأثيرات المباشرة وغير مباشرة والتأثيرات الكلية.



شكل ( ٢ )

تحليل مسار يوضح التأثير المباشر وغير المباشر للشغف الوظيفي على الكفاءة المهنية الرقمية من خلال أسلوب التفسير التفاوضي

جدول ( ١٣ )

مؤشرات جودة حسن المطابقة للنموذج المقترح

م	مؤشرات حسن المطابقة	رمز المؤشر	قيمة المؤشر
١	مؤشر حسن المطابقة	GFI	١,٠٠٠
٢	مؤشر المطابقة المعيارية	NFI	١,٠٠٠
٣	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج	ECVI	٠,٠٤٦
٤	مؤشر المطابقة المتزايد	IFI	١,٠٠٠
٥	مؤشر المطابقة المقارنة	CFI	١,٠٠٠
٦	قيمة كا <sup>٢</sup>	Chi-square	٠,٠٠٠
٧	مستوي الدلالة	Sig	٠,٠٠٠

## د/ أسماء فتحى لطفي عبد الفتاح

وتعكس لنا نتائج مؤشرات جدول (١٤) مطابقة النموذج المفترض للبيانات بصورة جيدة ، حيث استطاع النموذج أن يحقق شروط حسن المطابقة ويوضح الجدول (١٥) معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية ونوع التأثير والخطأ وقيمة (ت) ودالاتها .

### جدول ( ١٥ )

معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية ونوع التأثير والخطأ وقيمة (ت) ودالاتها واتجاه المسار لمتغيرات الدراسة

معامل الانحدار اللا معياري	معامل الانحدار المعياري	الخطأ	نوع التأثير	قيمة (ت)	الدالة	من	إلى
٠,٦١٨	٠,٦٠٢	٠,٠٥٠	مباشر	١٢,٢٤٠	دالة	الشغف الوظيفي	أسلوب التفسير التفاوضي
٠,٩٣٦	٠,٤٣٠	٠,١١٣	مباشر	٨,٣١	دالة	الشغف الوظيفي	المهنية الرقمية
٠,٨٤٥	٠,٣٩٨	٠,١١٠	مباشر	٧,٦٩١	دالة	التفسير التفاوضي	أسلوب الكفاءة المهنية الرقمية

من استقراء النتائج الموضحة بالجدول (١٥) يتضح لنا وجود تأثير مباشر دال لمسار العلاقة من الدرجة الكلية للشغف الوظيفي إلى الدرجة الكلية لأسلوب التفسير التفاوضي، حيث قيمة معامل الإنحدار المعياري (٠,٦٠٢) ، كما كانت قيمة الخطأ (٠,٠٥٠)، وقيمة (ت) ١٢,٢٤ وهي قيمة دالة.

- وجود تأثير دال بين الشغف والكفاءة المهنية الرقمية ، حيث قيمة معامل الإنحدار المعياري (٠,٤٣) ، كما كانت قيمة الخطأ (٠,١١٣) ، وقيمة (ت) ٨,٣١ وهي قيمة دالة .

— وجود تأثير دال بين التفسير التفاوضي والكفاءة المهنية الرقمية ، حيث قيمة (ت) ٠,٤٠ ، كما كانت قيمة الخطأ (٠,١١٠) ، وقيمة معامل العلاقة المسارية (٧,٦٩) وهي قيمة دالة .

ويوضح جدول (١٦) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية

جدول ( ١٦ )

جدول (٩) التأثيرات المعيارية المباشرة وغير مباشرة والكلية لمتغيرات الدراسة

أسلوب التفسير التفاوضي	الشغف الوظيفي	نوع التأثير	أسلوب التفسير التفاوضي
	.398	مباشر	أسلوب التفسير التفاوضي
	.398	الكلية	
.602	.430	مباشر	الكفاءة المهنية الرقمية
	.240	غير مباشر	
.602	.670	الكلية	

من استقراء النتائج الموضحة بالجدول ( ١٦ ) يتضح لنا أن نتائج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة وغير المباشر والكلية بين الشغف كمتغير مستقل ومتغير أسلوب التفسير التفاوضي كمتغير وسيط ومتغير الكفاءة المهنية كمتغير تابع قد حقق مواصفات حسن المطابقة ، ووجود تأثير غير مباشر دال بين الكفاءة المهنية الرقمية والشغف الوظيفي من خلال أسلوب التفسير التفاوضي كمتغير وسيط ، حيث قيمة التأثير (٠,٢٤٠) يختلف عن قيمة التأثير المباشر للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية وقيمته (٠,٤٣٠)، وكان التأثير الكلي للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية الرقمية هو (٠,٦٧٠)، والتأثير الكلي لأسلوب التفسير التفاوضي في الكفاءة المهنية هو (٠,٦٠٢) ومن هنا يتضح لنا أن هذا النموذج يحقق معايير النموذج المقبول، ووجود اختلاف بين التأثير المباشر للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية الرقمية عن التأثير غير المباشر من خلال أسلوب التفسير التفاوضي كمتغير وسيط، وبذلك تحقق الفرض كلية.

### حادي عشر - مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

توصلت الدراسة الحالية إلى ارتفاع مستوي الشغف الوظيفي لديهم، حيث بلغت النسبة المئوية (٩٠,٨٣%) وترجع الدراسة الحالية هذه النتيجة إلى الخبرة التدريسية التي تفوق (١٠) سنوات والتي تؤدي إلى زيادة التعلم من المواقف التدريسية والتعامل مع الطلاب ومع الزملاء ووجود مشاعر قوية بينهم تزيد من شغفهم الوظيفي، حيث تشير دراسة Altun (2017) إلى أن الشغف يرتبط بالتعلم والشعور بالمتعة، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع

## د/ أسماء فتحى لطفي عبد الفتاح

دراسة الضبع (٢٠١٩)، كما تراوحت النسبة المئوية لدرجات المعلمين على أبعاد مقياس التفسير ما بين (٨٠,١٨% : ٨٩,٩٧%) ، حيث جاء في الترتيب الأول (التفسير التفاوضي في مواقف النجاح) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (التفسير التفاوضي في مواقف الفشل). وتوصلت الدراسة الحالية أيضاً إلى ارتفاع مستوى التفسير لدى عينة الدراسة، حيث بلغت النسبة المئوية للمقياس (٨٦,٣٠%) ، وترجع الدراسة الحالية هذه النتيجة إلى طبيعة العينة حيث أنهم معلمون يقومون بالتدريس لطلابهم ويحاولون أن يكون لديهم نظره تفاؤلية لكي يكسبوا لطلابهم ومحاولة إيجاد الإجابات على المشكلات والأحداث الإيجابية والسلبية وشرح وتفسير نتائج حلولهم، ومحاولة إكساب أنفسهم الثقة بالنفس ولقدراتهم على تحقيق النجاح بينما في مواقف الفشل فإنهم يفسرون الفشل في تحقيق بعض الأهداف، أو الفشل في توصيل معلومة لطلابهم هذا راجع لظروف خارجة عن أنفسهم وأنهم لديهم القدرة على مساعدة طلابهم في تحسين مستواهم الدراسي، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نموذج التفاوض المتعلم والذي يؤكد على دور التفكير والنشاط العقلي في تفسير المواقف وأنه متعلم من المواقف المتعددة التي يمرون بها، فعينة الدراسة في مرحلة الرشد والنضج فليدعم قدرة على التفسير بعيداً عن التسرع في توضيح النتائج المستقبلية المتوقعة لمواقف النجاح أو مواقف الفشل.

وتشير نتائج الدراسة الحالية إلى ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية الرقمية لديهم ، حيث بلغت النسبة المئوية للمقياس (٨٤,٩٢%) ، ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى التطورات التربوية الحديثة وانتشار استخدام الأجهزة اللوحية الرقمية وعدم وجود كتب دراسية ورقية وانتشار استخدام الكتب الإلكترونية، وتقييم الطلاب بناء على نواتج التعلم وانتشار استخدام الإنترنت في المدارس واستخدام المنصات التعليمية الحكومية التابع لوزارة التربية والتعليم والمنصات التعليمية للمعلمين وتتبع الوصول للمعلومة العلمية من مصادر الكترونية متعددة، والتدريب من معلمين لديهم خبرة أعلى ومحاولة الاستفادة من محتوهم العلمي وطريقة عرض المعلومة عبر منصاتهم أو برامج أكاديمية للمعلمين كل في تخصصه، فقد أشار (Indahwati 2018) إلى أن الكفاءة المهنية مكتسبة من خلال التعليم والتدريب المكثف.

ويمكن تفسير النتيجة أيضاً بأن انتشار استخدام وسائل التواصل الاجتماعي الإلكترونية لعمل مجموعات للطلاب مع معلمهم مما يزيد من حسن التعامل مع الطلاب،

والتعرف على مشكلاتهم التعليمية وأية صعوبة أكاديمية يعانون منها، وتمكن المعلمين عينة الدراسة الحالية من الكفاءة في استخدامها وسرعة الإجابة على تساؤلات طلابهم، كما حصول العديد من المعلمين على دورات في برامج تصميم محتوى تعليمي وكيفية الشرح من خلالها عبر المنصات التعليمية، مما يشير إلى كفاءتهم في التدريس عبر الأجهزة الرقمية فتراوحت النسبة المئوية لدرجات المعلمين على أبعاد مقياس الكفاءة المهنية الرقمية ما بين (٨١,٣٢% : ٨٩,٦٢%) ، حيث جاء في الترتيب الأول (الكفاءة الرقمية في التعامل مع الطلاب) ، بينما جاء في الترتيب الثاني (الكفاءة التدريسية الرقمية) ، بينما جاء في الترتيب الأخير (الكفاءة الرقمية في التقييم) .

ويمكن تفسير نتيجة وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الكفاءة المهنية الرقمية وبين كل من الشغف الوظيفي وأسلوب التفسير التفاوضي لذي المعلمين في ضوء نتائج الدراسات السابقة والتي تتفق مع هذه النتيجة مثل دراسة (سعود البراهيم ، المقداد، ٢٠١٨) في وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعض أساليب العزو السببي والكفاءة المهنية ويعتبر أسلوب التفسير التفاوضي هو أسلوب يبحث عن التفسير والعزو للنتائج التي تحدث له والأهداف التي ينجح في تحقيقها والأهداف التي يفشل في تحقيقها إلا أن أسلوب التفسير التفاوضي يؤكد على نظرة التفاوض وأنه سيحقق أهدافه وتوقع الحصول على الهدف والمحاولة أكثر من مرة إذا تعرض لفشل بأن يتنوع في طرق تحقيق الهدف

أما عن نتائج تحليل المسار للنموذج المقترح في هذه الدراسة فتوصلت الدراسة الحالية إلى وجود تأثير غير مباشر دال بين الكفاءة المهنية الرقمية والشغف الوظيفي من خلال أسلوب التفسير التفاوضي كمتغير وسيط ، حيث قيمة التأثير (٠,٢٤٠) يختلف عن قيمة التأثير المباشر للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية وقيمتها (٠,٤٣٠)، وكان التأثير الكلي للشغف الوظيفي في الكفاءة المهنية الرقمية هو (٠,٦٧٠)، والتأثير الكلي لأسلوب التفسير التفاوضي في الكفاءة المهنية هو (٠,٦٠٢)، ويمكن تفسير ذلك من خلال الطبيعية الشخصية للمعلمين ولخبرتهم التدريسية واهتمامه بمجال عمله وحب لرسالته التي يقوم بها في تنمية مجتمعه فهو يقضي معظم يومه في مجال التدريس وفي تجهيز المادة العلمية ومحاولة الطلاب لرفع مستواهم الأكاديمي

هذه النتيجة تتفق مع دراسة (Verner- Filion&Vallerand(2016 ودراسة Gilal et al.(2019 ودراسة (Tang (2020 ودراسة (Zimmer& Matthews (2022 في أن الشغف المتمثل بالحماس والدافعية والاهتمام بمجال ما ، والذي تتناوله الدراسة الحالية هو مجال العمل كمعلم يؤدي إلى الكفاءة من خلال تحدي الصعوبات والمثابرة في المجال الذي يشغفونه والشعور بالمتعة، فشغف المعلم بالعمل يؤدي إلى الكفاءة الذاتية، وإتاحة الفرصة للتغلب على الصعوبات والتحديات، فالحماس يُزيد من كفاءتهم المهنية الرقمية ؛ حيث إن الدافعية الداخلية تزيد من الكفاءة المهنية الرقمية؛ ولذا أثر الشغف في الكفاءة المهنية تأثير مباشر ويتأثير أيضاً غير مباشر عبر أسلوب التفسير التفاوضي، وكانت قيمة التأثير المباشر أعلى من التأثير غير المباشر، وهذا لوجود العلاقة الارتباطية الدالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الشغف الوظيفي والكفاءة المهنية الرقمية.

وترى الدراسة الحالية وجود التأثير المباشر للتفسير التفاوضي في الكفاءة المهنية يرجع إلى تمتع المعلمين عينة الدراسة الحالية بالنظرة التفاوضية في مواقف النجاح وفي مواقف الفشل أدى إلى المحاولات المتعددة وبذل المزيد من الجهد في تحقيق أهدافهم والتدريب والممارسة للعديد من المهارات التدريسية الرقمية وفي نقل هذا لطلابهم مما زاد من كفاءاتهم الرقمية في التعامل مع الطلاب، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من (Kasouf, et al. (2015); Fernandes, et al. (2016); Rana & Chadha (2017); Guest (2017) في أن أسلوب التفسير التفاوضي له تأثيرات مباشرة وغير مباشرة في بذل الجهد لتكوين الخبرات المهنية في العمل، وأن أسلوب تفسير تفاؤلي هو المفتاح لتطوير الكفاءة المهنية.

### ثاني عشر – توصيات الدراسة:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة نتائج، توصلت الباحثة للتوصيات التالية:
- ضرورة الاهتمام بمراعاة وتدريب المعلمين على استخدام أسلوب التفسير التفاوضي في مواقف النجاح وفي مواقف الفشل.
- عمل ندوات عن توعية للمعلمين حديثي التخرج توضح أهمية الشغف الوظيفي ودوره في تنمية الكفاءة المهنية الرقمية، ومراعاة النمو المهني.

التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لكل من الشغف الوظيفي والكفاءة المهنية الرقمية وأسلوب التفسير التفاوضي

- يجب على إدارة المدارس حث المعلمين على زيادة كفاءاتهم المهنية الرقمية، واختيار المعلمين ممن لديهم شغف وظيفي للعمل كمعلم.
- إجراء المزيد من البحوث للتحقق من فاعلية برامج إرشادية قائمة على العلاج الميتمعرفي تزيد من أسلوب التفسير التفاوضي للمعلمين، والشغف الوظيفي، والكفاءة المهنية للمعلمين.
- إجراء المزيد من البحوث حول علاقة كل من الشغف الوظيفي، والكفاءة المهنية الرقمية برشاقة التعلم.

## المراجع:

- الدغيم، محمد دغيم؛ العجمي، حمد بليه حمد(٢٠١٥). الكفاءة المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح والخوف من التقييم السلبي لدي الطالبات المعلمات المتفوقات وغير المتفوقات أكاديميا، *مجلة التربية (الأزهر)* ، ٣٤ ، (١٦٢) ، ٤١٣- ٤٣٥ . Doi: [10.21608/JSREP.2015.33140](https://doi.org/10.21608/JSREP.2015.33140)
- يسن، محمود محمد (٢٠٢١). الشغف وعلاقته ببعض العوامل النفسية لدى طلبة الجامعة، *مجلة الإرشاد النفسي بكلية التربية جامعة المنيا*، ٧(٢١)، ١١٧-١٣٨. <https://sjsm.journals.ekb.eg>
- السعود البراهيم، إبراهيم؛ المقداد، محمد (٢٠١٨). الكفاءة المهنية وعلاقتها بأسلوب العزو السببي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة رأس التنورة بالمملكة العربية السعودية، *المجلة العلمية لكلية التربية ، جامعة أسيوط* ، ٣٤(١٠)، ٥٧٠-٦٠١ . DOI: [10.12816/0054975](https://doi.org/10.12816/0054975)
- الضبع، فتحي عبد الرحمن (٢٠١٩). التسامي بالذات والشغف والكمالية العصابية كمنبئات بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال، *المجلة التربوية، جامعة سوهاج*، ٦٣، ٢٧-٩٧.
- عبد الجواد، نور الدين محمد؛ متولي، مصطفى محمد (١٩٩٣). مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، *مجلة الدراسات التربوية*، ٨(٥١)، ١٤٨ - ١٧٩.

<http://search.mandumah.com/Record/20529>

- Altun, M. (2017). The Role of Passion in Effective Teaching and Learning, *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3, (3): 155-158.
- Anil, A. (2019). Education In The 21 st Century: The Dynamics of Change. *The Research Journal of Social Sciences*, 10(3), 128–133. <https://jurnalfkip.unram.ac.id/index.php/JPFT/article/view/1541>
- Bonneville-Roussy, A., Vallerand, R. J., & Bouffard, T. (2013). The Roles of autonomy support and harmonious and obsessive Passions in educational persistence. *Learning and Individual Differences*, 24, 22-31 .



- Brevik, L.M., Gudmundsdottir, G. B., Lund, A., Strømme, T. A. (2019). Transformative agency in teacher education: Fostering professional digital competence. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102875, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.07.005>
- Buchanan, G., & Seligman, M. E. P. (1995). *Explanatory style*. Hills dale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Carbonneau, N, Vallerand, R, Fernet, C, &Guay, F. (2008).The role of passion for teaching in intra and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100, 977- 988.
- Crocker, J., & Park, L. E. (2004).The costly pursuit of self-esteem. *Psychological Bulletin*, 130, 392–414.
- Gilal, F. G., Channa, N. A., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Shah, S. M. M. (2019). Association between a teacher's work passion and a student's work passion: A moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 889.
- Gordeeva, T. O., Sychev, O. A. &Osin, E. N. (2017). Evaluating optimism: Developing children's version of Optimistic Attributional Style Questionnaire. *Cultural-Historical Psychology*, 13(2), 50-60.
- Gudmundsdottir, G. B., & Hatlevik, O. E. (2018). Newly qualified teachers' professional digital competence: implications for teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 41(2), 214e231. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1416085>.
- Hobbs, R., &Tuzel, S. (2017). Teacher motivations for digital and media literacy: An examination of Turkish educators. *British Journal of Educational Technology*, 48(1), 7-22.
- Indahwati, Y. (2018). Strategi Kepala Sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Hidayatul Mubtadiin Tasikmadu Lowokwaru Malang. *Master's thesis*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/10267/>
- Instefjord, E. J., &Munthe, E. (2017).Educating digitally competent teachers: A study of integration of professional digital competence in teacher education, *Teaching and Teacher Education*, 67, 37-45.

- Jin, K.-Y., Reichert, F., Cagasan, L. P., de la Torre, J., & Law, N. (2020). Measuring digital literacy across three age cohorts: Exploring test dimensionality and performance differences. *Computers & Education*, 157, 103968. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103968>
- Jowsey, S. G., Cutshall, S. M., Colligan, R. C., Stevens, S. R., Kremers, W. K., & Vasquez, A. R. (2012). Seligman's Theory of Attributional Style: Optimism, Pessimism, and Quality of Life after Heart Transplant. *Progress in Transplantation*, 22(1), 49–55.
- Kasouf, C. J. – Morrish, S. C. – Miles, M. P. (2015). The moderating role of explanatory style between experience and entrepreneurial self-efficacy. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11, 1-17.
- Kovács, E. – Martos, T. (2017). Optimism and well-being in Hungarian employees: First application and test of a situational judgment approach to explanatory style. *Studia Psychologica*, 59, 66-80.
- Kovács, E. – Martos, T. (2018). Patterns of Optimism and Employee well-being A person-oriented approach to Explanatory style in Hungarian employees. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 11, 35-44. DOI: 10.14267/VEZTUD.2018.11.04
- Liu, C. – Bates, T. C. (2014). The structure of attributional style: Cognitive styles and optimism–pessimism bias in the Attributional Style Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 66, 79-85.
- Lund, A., Furberg, A., Bakken, J., & Engelién, K. L. (2014). What does professional digital competence mean in teacher education? *Nordic Journal of Digital Literacy*, 9(4), 281e299.
- Moe`, A., (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being, *Teaching and Teacher Education*, 59, 431-437. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2016.07.017>.
- Moltudal, S., Krumsvik, R., Jones, L., Eikeland, O. J., & Johnson, B. (2019). The Relationship Between Teachers' Perceived Classroom Management Abilities and Their Professional Digital Competence. *Designs for Learning*, 11(1), 80-89. DOI: <https://doi.org/10.16993/dfl.128>

- Peterson C & Seligman M E P. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: theory and evidence. *Psychology Review*, 91, 347-74.
- Philippe, F. Vallerand, R. Vallieres, E. Richer, I. Bergeron, j. (2004). Passion for Driving and Aggressive Driving Behavior: A Look at Their Relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(13): 2030–2042. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.06.001>.
- Rana, S. – Chadha, N. K. (2017). Effect of optimism in job performance. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 8, 605-607.
- Seligman, M. E. P., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 832-838.
- Seligman, Martin E.P. (1991). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York, NY: Pocket Books.
- Sigmundsson, H.,Hagaa, M. &Hermundsdottir, F. (2020). The passion scale: Aspects of reliability and validity of a new 8-item scale assessing passion. *New Ideas in Psychology*,56: 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2019.06.001>
- Sonia Rahimi, Robert J. Vallerand, (2021). The role of passion and emotions in academic procrastination during a pandemic (COVID-19). *Personality and Individual Differences*, 179, 1-11.
- Spehar, I. Forest, J.& Stenseng, F. (2016). Passion for Work, Job Satisfaction, and the Mediating Role of Belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8,(1): 17-26.
- St-Louis, A. Verner-Filion, J., Bergeron, C., &Vallerand, R. (2018) . Passion and mindfulness: Accessing adaptive self-processes. *Journal of Positive Psychology*, 13, 155- 164.
- Tang, S., Tong, F., Irby, B. J., Lara-Alecio, R., & Guerrero, C. (2020). Fidelity of implementation in a randomized controlled trial study: The effect of virtual professional development on bilingual teachers. *Bilingual Research Journal*, 43(1), 111-124.
- Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian*

- Psychological Association*, 49(1), 1–13. <https://DOI:10.1037/0708-5391.49.1.1>.
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion. A dualistic model*. New York, NY: Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C. F., Leonard, M., et al. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756–767.
- Vargha, A. – Bergman, L. R. – Takács, S. (2016). Performing Cluster Analysis Within a Person-Oriented Context: Some Methods for Evaluating the Quality of Cluster Solutions. *Journal of Person-Oriented Research*, 2(1– 2), 78–86.
- Verner- Filion, J., & Vallerand, R. (2016). On the differential Relationships involving perfectionism and academic Adjustment: The mediating role of passion and affect. *Learning and Individual Differences*, 50, 103-113.
- Zimmer, w. k. & Matthews, S. D. (2022). A virtual coaching model of professional development to increase teachers' digital learning competencies. *Teaching and Teacher Education*, 109 , 103544, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103544>

**Abstract:**

The study's objective has been devoted to uncover the difference between direct and indirect impact of job passion on professional digital competence via Optimistic Explanatory Style an intervening variable, and to see if these concocts are correlated as variables. the study sample comprised (264) teacher as a whole. The research has designed three scales for Measuring job passion, professional digital competence, and Optimistic Explanatory Style.

Findings of the study have revealed an indirect impact of job passion on professional digital competence among the subjects of the study, and that there is a job positive correlation between the increase capacity of job Passion and professional digital competence via Optimistic Explanatory Style. Interpretation of findings has been the related studies sum of recommendations have been submitted thereupon.

**Key words:** job passion, professional digital competence, Optimistic Explanatory Style.