

الالتزام التنظيمي

وعلاقته بالإجهاد النفسي والهناء الذاتي

**الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في ضوء
بعض المتغيرات الديموجرافية**

إعداد

د/ انتصار أمين حسن الخولي الزهيري

قسم علم النفس، كلية الدراسات الإنسانية،

جامعة الأزهر، مصر

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي لدى

معلمي التربية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

انتصار أمين حسن الخولي الزهيري

قسم علم النفس، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر.

البريد الإلكتروني: EntesarAlzohiry.56@azhar.edu.eg

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف علي العلاقة بين الالتزام التنظيمي والإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة والتحقق من إمكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال كل من (الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي) والكشف عن الفروق في الالتزام التنظيمي وفقاً للنوع (ذكور - إناث) والعمر (٢٥-٣٠، ٣٠-٤٠، ٤٠-٦٠) وسنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات، من خمس إلى عشر سنوات، أكثر من عشر سنوات). وشارك في البحث (٤٠٤) معلم ومعلمة (٢٠٠ معلم، ٢٠٤ معلمة) من مدارس مختلفة للتربية الخاصة (٢٠٢٢/٢٠٢٣م)، وقد تكونت أدوات البحث من مقياس الالتزام التنظيمي (إعداد الباحثة)، ومقياس الهناء الذاتي الوظيفي (إعداد الباحثة)، ومقياس الإجهاد النفسي إعداد (الاحرش، ٢٠١٢). وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الالتزام التنظيمي والاجهاد النفسي وكذلك وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الالتزام التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي كما أمكن التنبؤ بالالتزام التنظيمي من خلال (الاجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي)، كما أثبتت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي

درجات الذكور والإناث في الالتزام الاجتماعي لصالح الإناث ووجود فروق في عدد سنوات الخبرة في الالتزام الوجداني لصالح المعلمين الأكثر خبرة كما توجد فروق في الالتزام الاجتماعي والوجداني والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي لصالح المعلمين الأقل خبرة وبالنسبة للعمر وتوجد فروق ذات دلالة احصائية في الالتزام الاجتماعي والالتزام التعليمي لصالح المعلمين الأصغر سناً. تمت مناقشة نتائج البحث، وتقديم بعض التوصيات والبحوث المقترحة.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، الاجهاد النفسي، الهناء الذاتي الوظيفي، معلمي التربية الخاصة، المتغيرات الديموجرافية.

Organizational Commitment and Its Relationship to Psychological Stress and Job Subjective Well-Being among Special Education Teachers In Light of Some Demographic Variables

Entesar Amin Hassan Al-Khouly Al-Zohairy

Department of Psychology, Faculty of Humanities, Al-Azhar University, Cairo, Egypt.

E-mail: EntesarAlzohiry.56@azhar.edu.eg

Abstract:

The aim of the current research is to identify the relationship between organizational commitment and psychological stress and Job Subjective well-being among special education teachers and to verify the possibility of predicting organizational commitment among special education teachers through both (psychological stress and Job Subjective well-being) and to reveal differences in organizational commitment according to gender (Males - females), age (25-30, 30-40, 40-60) and years of experience (less than five years, five to ten years, more than ten years). (404) male and female teachers (200 male and 204 female teachers) from different special education schools (2022/2023 AD) participated in the research. The research tools consisted of an organizational commitment scale (prepared by the researcher), a career self-pleasure scale (prepared by the researcher), and a psychological stress scale prepared by the researcher. (Al-Ahrash, 2012). The results resulted in a statistically significant negative relationship between organizational commitment and psychological stress, as well as a statistically significant positive relationship between organizational commitment and Job Subjective well-being. It was also possible to predict organizational

commitment through (psychological stress and Job Subjective well-being). The results also demonstrated the presence of differences. There is a statistical significance between the average scores of males and females in social commitment in favor of females, and there are differences in the number of years of experience in emotional commitment in favor of more experienced teachers. There are also differences in social and emotional commitment and the total degree of organizational commitment in favor of less experienced teachers and with respect to age, and there are statistically significant differences in commitment. Social and educational commitment to the benefit of younger teachers. The research results were discussed, and some recommendations and proposed research were presented.

Keywords: Organizational Commitment, Psychological Stress, Job Subjective Well-Being, Special Education Teachers, Demographic Variables.

مقدمة:

الالتزام التنظيمي يعد من المتغيرات الحديثة التي حظيت باهتمام الباحثين وبالأخص في مجال التربية الخاصة وذلك لمحاولة التعرف على مدى تأثير الالتزام التنظيمي على معلمي مدارس التربية الخاصة لأن التعامل مع فئات ذوي الاحتياجات الخاصة يختلف عن التعامل مع العاديين , حيث يواجه معلمي التربية الخاصة الكثير من المشكلات والصعوبات مقارنة بزملائهم الذين يتعاملون مع العاديين لأن إعاقة الطفل سواء كانت عقلية او سمعية أو بصرية تفرض تحديات ومعوقات من شأنها أن تؤثر في كيفية التعامل معهم وهذا يؤثر على الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي عند المعلمين .

فالالتزام التنظيمي من قبل معلمي التربية الخاصة تجاه مدارسهم لا يأتي من فراغ بل هو نتيجة لما يمر به هؤلاء المعلمين من عوامل داخل بيئة العمل تجعلهم يلتزمون بعملهم ورغبتهم في التعامل مع هذه الفئة من الطلبة ومساعدتهم على استغلال ما لديهم من قدرات وتوظيفها بطريقة صحيحة واكسابهم العديد من المهارات التي تؤهلهم لممارسة الحياة اليومية بما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم .

والالتزام التنظيمي هو المفتاح الأساسي لمعرفة مدى انسجام أفراد المؤسسة مع بعضهم فالأفراد ذوي الالتزام التنظيمي المرتفع لديهم استعدادات كافية لبذل المزيد من الجهد والتفاني في أعمالهم للمحافظة على انتمائهم لمنظماتهم.(الشوابكة, الطعاني, ٢٠١٣, ١٨٣)

وأشارت دراسة أحمد وشلبي (٢٠١٥) أن مفهوم الهناء الذاتي من المفاهيم ذات الأهمية في مجال علم النفس الإيجابي حيث يعتبره بعض العلماء المصطلح السيكولوجي للسعادة والفرق بينهما أن السعادة تهتم بالجانب الوجداني لأنها أشبه ما تكون بحالة انفعالية حساسة للتغيرات المفاجئة في المزاج بينما يعد الهناء الذاتي أعم وأشمل للجانبين الوجداني والمعرفي ويعتمد على حكم الفرد على ذاته.

وقد استخدم الباحثون في علم النفس التنظيمي مفهوم الهناء الذاتي في مجال العمل ومعنى الهناء في العمل إحساس الموظف بخبرات ايجابية عديدة وتنخفض لديه معدل الانفعالات السلبية وهذا يلعب دورا مهما في حياة المنظمات وبالتالي يؤثر في النجاح التنظيمي ولذا كانت هناك ضرورة لتقييم الهناء الذاتي في العمل من وقت لآخر والعمل على تحسينه من أجل إكساب الأفراد خبرات إيجابية في العمل. (Kun,et al:(2017)

كما أشارت دراسة (Jalali&Heidari(2016 إلى أن المعلمين الذين يتمتعون بمستوي عالي من الهناء الذاتي السعادة يكونون أقدر من غيرهم على حل مشاكلهم بطرق مبتكرة كما أنهم أكثر حرصا على الالتزام التنظيمي والمحافظة على سلامة المجتمع.

كما يعد الاجهاد النفسي مؤثرا مباشرا على أداء المعلم واستقراره النفسي فتنعكس الآثار السلبية للإجهاد على التحصيل الدراسي للطلبة بشكل غير مباشر لذا يتطلب الاهتمام بدراسة الإجهاد النفسي للمعلم وما يسبب الضيق وعدم الرضا عن العمل وعدم الالتزام التنظيمي لديه. الأحرش (٢٠١٢ , ٣) وأوضحت دراسة (Ahmed and Roslan (2016 أن العامل الذي يعاني من ضغوط وظيفية منخفضة سيكون لديه التزام تنظيمي مرتفع.

ومما سبق نلاحظ الآثار الإيجابية للالتزام التنظيمي التي تؤثر على أداء المعلمين في المدارس وبالتالي النهوض بأهداف المؤسسة التعليمية فكان لابد من دراسة ظاهرة الالتزام التنظيمي في علاقتها بمتغيرات البحث الحالي.

مشكلة البحث وتساؤلاته:

بدأت فكرة البحث الحالي من خلال عمل الباحثة في المجال الأكاديمي وذهابها مع طلبة التدريب الميداني إلى مدارس الفئات الخاصة وملاحظة

معلمي التربية الخاصة وما يتمتعون به من التزام في العمل وحرص شديد على حضور الحصص والشعور بالسعادة البالغة في تأدية عملهم ومحاولة التغلب على كل ما يقابلهم من ضغوط عمل تسبب لهم الإجهاد النفسي. وحيث أن مهنة التدريس خاصة لدى ذوي الاحتياجات الخاصة من المهن التي تتطلب قدر كبير من المشقة والضغط فكثيرا ما يواجه المعلم في المدرسة مواقف وظروف عديدة يتعرض خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والإحباط مما يؤدي إلى عدم الانسجام واختلال الصحة النفسية وينعكس بدوره على الأداء المهني ومن ثم عدم القدرة على تحقيق الأهداف وتأتي معظم الضغوطات من مصادر مرتبطة ببيئة العمل وطبيعتها المادية والبشرية والتنظيمية وبالتالي دراسة العنصر البشري في المؤسسات التربوية من المجالات الحيوية التي لها دور في تحسين الأداء والإنتاجية وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة في المؤسسات

وعلى الجانب الآخر يلعب الالتزام التنظيمي دورا مهما في نجاح المنظمة واستمرارها حيث لا نجد منظمة قادرة على التميز إلا إذا كان عاملها ملتزمين وبناءا عليه فإن نجاح المؤسسات التربوية في تحقيق أهدافها يتوقف على مدى إيمان المعلمين بأهداف وقيم مدارسهم وتفاعلهم معها والالتزام بتحقيقها، وشعورهم بأنها متطابقة مع أهدافهم الشخصية، وسعيهم الجاد للوصول إلى تحقيقها (فليه وعبد المجيد، ٢٠٠٥، ٢٨٤).

كما يعد الالتزام التنظيمي أمرا مهما يثير اهتمام العديد من المؤسسات التربوية بسبب ارتباطه الوثيق بسلوكيات المعلمين وحضورهم وغيابهم والتأثير على أدائهم ونتاجهم، فضلا عن سلوكياتهم النفسية مما ينعكس بدوره على أداء المؤسسات التعليمية والتربوية وعلى علاقتها بالمحيط (نايف وحسين، ٢٠٠٨: ٨٤)

ويعكس الالتزام التنظيمي إيمان المعلم بمدرسته وقيمتها وأهدافها إلى درجة تجعله يندمج بها ويفتخر بالانتماء لها، مما يدفعه إلى بذل الجهود المطلوبة في مجال عمله واستعداده لتحمل أعباء عمل إضافية لإنجاح المدرسة وتقدمها (حلس، ٢٠١٢: ٣٩)

وليس هناك من هم في حاجة إلى بحث وتدعيم الجوانب الإيجابية في شخصيتهم أكثر من معلمي التربية الخاصة لأنهم يتعرضون لضغوط مهنية بطبيعة عملهم بالإضافة إلى ضغوط الحياة العادية. ومن هذا المنطلق رأت الباحثة القيام بهذا البحث في محاولة لبحث العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

والإجهاد هو نتاج مجموعة من المطالب ذات الصفة التي تتجاوز الموارد المتاحة (Kadapatti&Vijayaxmi,2012) ويؤثر الإجهاد على جوانب التكيف المتعددة مثل الرفاهية، والأداء الاجتماعي والصحة الجسدية فالضغوط المرتفعة ترتبط بانخفاض احترام الذات لدى الفرد ويؤدي إلى القلق وضعف مهارات اتخاذ القرارات، كما وضحت دراسة الأحرش (٢٠١٢، ٧٠) أن هناك أساليب للتخلص من الاجهاد النفسي والضغوط منها الأساليب المهنية وتشمل (تنظيم الوقت - القدرة على تحديد الأولويات - المرونة في التعامل مع الغير - السعي إلى الاجتهاد وليس الكمال) ويعد الهناء الذاتي مؤشرا لصحة الفرد الانفعالية والاجتماعية والنفسية ومن خلال الاهتمام المتزايد بتطبيق علم النفس الايجابي في جميع مجالات الحياة حاول الباحثون مؤخرا دراسة الهناء الذاتي في مجال العمل وهم ما يسمى الهناء الذاتي الوظيفي.

وذكرت بعض الدراسات العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسوق العمل منها دراسة الشويكة (٢٠١٠) حيث وضحت أن الالتزام التنظيمي يمثل الشعور بالالتزام بالعمل وتحمل المسؤوليات والرغبة بالعمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأن الأفراد الأكثر ارتباطا والتزاما لديهم رغبة قوية في الحضور للعمل و عدم التغيب .

وفي حدود علم الباحثة هناك ندرة في الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الالتزام التنظيمي عند معلمي التربية الخاصة تحديدا ولذلك فإن البحث الحالي يتناول العلاقة بين الالتزام التنظيمي وكل من الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعرفة الفروق في الالتزام التنظيمي باختلاف النوع والعمر وسنوات الخبرة.

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

١- ما العلاقة بين الالتزام التنظيمي والإجهاد النفسي لدى معلمي التربية الخاصة؟

٢- ما العلاقة بين الالتزام التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟

٣- هل يوجد إختلاف بين معلمي التربية الخاصة على مقياس الالتزام التنظيمي باختلاف (النوع - العمر - سنوات الخبرة)؟

٤- هل يمكن التنبؤ بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال كل من متغيري الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي؟

أهداف البحث:

١- التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والإجهاد النفسي من ناحية وبين الالتزام التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي من ناحية أخرى لدى معلمي التربية الخاصة.

- ٢- التحقق من إمكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال كل من الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي.
- ٣- الكشف عن الفروق في الالتزام التنظيمي وفقا للنوع (ذكور - إناث)، والعمر من (٢٥-٣٥، ٣٥-٤٠، ٤٠-٦٠) وسنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات، من خمس إلى عشر سنوات، أكثر من عشر سنوات).

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- حداثة موضوع الالتزام التنظيمي، ومحدودية الدراسات التي تناولته خاصة في مجال التربية الخاصة .
- تناول الالتزام التنظيمي بالدراسة والبحث لدى معلمي التربية الخاصة في ظل ندرة الدراسات العربية التي تناولته عند هذه الفئة.
- الاهتمام بدراسة الالتزام التنظيمي ومدى تأثيره في كل من الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- إعداد مقاييس لكل من الالتزام التنظيمي والإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- توجيه أنظار الباحثين نحو إعداد برامج إرشادية تهدف إلى تقوية الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة.

الأهمية التطبيقية:

- الاستفادة من نتائج البحث الحالي في توجيه أنظار القائمين على العملية التعليمية نحو إيجابيات وسلبيات الالتزام التنظيمي ومدى تأثيره في كل من الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- يمكن أن تسهم نتائج البحث في وضع بعض المقترحات التي يمكن الاستفادة منها في مجال التربية الخاصة.

- مساعدة القائمين على العملية التعليمية في المجال الأكاديمي بعمل برامج إرشادية وخطط تدريبية لتنمية الالتزام التنظيمي بما يزيد من الهناء الذاتي الوظيفي ويقلل من الإجهاد النفسي لديهم.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات البحث:

الالتزام التنظيمي: Organizational commitment:

تعرفه الباحثة بأنه هو مدى ارتباط معلم التربية الخاصة بعمله وجدانياً، ومهنيًا، وتعليميًا، واجتماعيًا.. لتحقيق أهدافه والاعتزاز به وبذل الجهد للاستمرار فيه. ويعرف إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الالتزام التنظيمي في الدراسة الحالية.

الإجهاد النفسي: Psychological Stress:

تتبنى الباحثة تعريف الأحرش (٢٠١٢) بأنه استجابة تكيفية تتوسطها الخصائص الفردية أو العمليات النفسية الناتجة عن أي فعل أو موقف أو حدث خارجي يضع متطلبات طبيعية ونفسية معينة على الفرد وهذه الخصائص تشمل عدة متغيرات وهو الاستنزاف الانفعالي - الذاتية الشخصية -تقييم الأداء او الإنجاز.

الهناء الذاتي الوظيفي: Job Subjective well being:

تعرفه الباحثة بأنه: قدرة معلم التربية الخاصة على إدراك مهنة التعليم أنها ذات معنى والاستمتاع بممارستها مع القدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية التي تتسم بالثقة والحيوية والتفاني والإخلاص في العمل وشعور المعلم بالفاعلية والكفاءة والسعادة والرضا لما يحققه من إنجاز في بيئة العمل" ويتحدد إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة على مقياس الهناء الذاتي الوظيفي في الدراسة الحالية.

معلمي التربية الخاصة: Special education teachers

تعرفهم الباحثة بأنهم مجموعة المعلمين والمعلمات القائمين بالتدريس للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التربية الخاصة مثل مدارس (التربية الفكرية - المكفوفين - الأمل) من (الذكور والإناث) ممن تتراوح أعمارهم ما بين (٢٥-٦٠) عاما وتتنوع سنوات الخبرة لديهم (أقل من خمس سنوات , من خمس إلى عشر سنوات , أكثر من عشر سنوات).

حدود البحث:

- أ- **حدود موضوعية:** وتتمثل في موضوع البحث الحالي وهو الالتزام التنظيمي وعلاقته بالإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية.
 - ب **حدود بشرية:** شارك في البحث الحالي (٤٠٤) معلم ومعلمة من معلمين التربية الخاصة وتتراوح أعمارهم ما بين (٢٥-٦٠) عاما.
 - ج - **حدود زمانية:** تم تطبيق أدوات البحث الحالي خلال العام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ م.
 - د - **حدود مكانية:** تم اختيار المشاركين في البحث من معلمين التربية الخاصة .
 - هـ - **حدود منهجية:** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي المقارن، حيث أنه أنسب منهج لتحقيق أهداف الدراسة.
- الإطار النظري للبحث:**

أولا:الالتزام التنظيمي: Organizational Commitment

تعريف الالتزام التنظيمي

أول من بحث في مفهوم الالتزام التنظيمي هم علماء الاجتماع الذين يرون أن الإنسان بطبيعته كائن اجتماعيا يعيش مع أفراد آخرين وتربطه بهم

علاقات اجتماعية دافعها الحاجة إلى التعاون والشعور بالالتزام لتلك البيئة الاجتماعية لذا فهو من أكثر المفاهيم صعوبة لتعدد مضامينه واختلافها اختلافا كبيرا وتتباين مفاهيم الالتزام التنظيمي وفقا لرؤى الباحثين ويمكننا تناول مفهوم الالتزام التنظيمي لغة واصطلاحا كما يلي:

الالتزام التنظيمي لغة: العهد ويلزم الشئ لايفارقه والملازم لشيء مداوم عليه ويعني العهد والقرب والنصرة والمحبة.(ابن منظور , ١٩٥٦, ٥٤١)
الالتزام التنظيمي اصطلاحا: قدم علماء السلوك التنظيمي تعاريف مختلفه ومتباينة حول هذا المصطلح وذلك يرجع لتعدد الزوايا التي نظر الباحثون إليه من خلالها وفيما يلي بعض هذه التعريفات:

عرفه عباس (٢٠٠٨ ، ١١٧) بأنه: مدى ولاء وارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها.

وعرفه دودين (٢٠١٢ , ١٨٠) بأنه هو الإيمان بالقضية التي يكرس التنظيم نفسه من أجلها، وبالأهداف التي يتخذها، وبتصورات الوصول إلى هذه الأهداف، وهو الاستعداد الكامل للانضمام إلى تنظيم وفقاً لهذا الإيمان، وتحمل التبعات والمسئوليات المترتبة على ذلك.

بينما عرف (Getahun et al (2016, 381) الالتزام التنظيمي بأنه قوة تحديد الفرد ومشاركته في منظمة معينة تتسم بقدر كبير من الإيمان والقبول بأهداف وقيم المنظمة والاستعداد لبذل جهد كبير نيابة عن المنظمة والبقاء عضوا فيها.

كما يعرف (2017,) para الالتزام التنظيمي بأنه حالة نفسية تدل على نوع من الرغبة والحاجة و المطالبة بمواصلة العمل في المؤسسة .

كما عرفتھا لطفي (٢٠١٩, ١٥٢) بأنه مدى الارتباط المباشر للفرد في المؤسسة التي يعمل بها والسعي المثمر البناء لتحقيق أهدافها مع الرغبة الأكيدة للتدريب والتأهيل للاستمرار الدائم بها.

كما عرفتھا الحارثي (٢٠١٩, ٧) بأنه الشعور بالولاء للمؤسسة التربوية وتحمل المسؤوليات ورغبته بالعمل فيها، والموافقة على أهدافها والالتزام بقيمتها العملية والمهنية والرغبة القوية للبقاء فيها .

كما عرفه الرشيد (٢٠٢٠) بأنه قدرة المعلمين والعاملين في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت على الإيمان بأهداف المدرسة وقيمتها والعمل بأقصى جهد من أجل تحقيق هذه الأهداف

من خلال التعريفات السابقة وما اطلعت عليه الباحثة في الأدبيات لاحظت أن كل التعريفات لديها اتفاق عام على أن الالتزام التنظيمي يساعد الأفراد على أن يكون عندهم (إيمان بأهمية المحافظة على الأداء في العمل - الشجاعة على الاستمرار في العمل - رغبة نابعة من داخلهم في الانتظام فلا يفرض عليهم عن طريق قوى خارجية - المقدرة على بذل مجهود وطاقة مضاعف لتحقيق أهداف المؤسسة).

أبعاد الالتزام التنظيمي:

يتفق الباحثون في تعدد أبعاد الالتزام التنظيمي ولكنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد فالكثير من الدراسات مثل دراسة عبد النعيم (٢٠٢٠) ودراسة بكر (٢٠١٩) ودراسة (Tsao & Tsai, 2017) ذكرت أن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد وهي :

بعد الالتزام العاطفي **Affective Commitment** وهو يشير إلى

الارتباط العاطفي بالمنظمة ويتطور هذا الالتزام حين يشارك الفرد في اتخاذ القرارات والعمليات التنظيمية ويدرك قيمة وأهمية الارتباط بالمنظمة ويستمد

هويته من ارتباطه بالمنظمة كما يعبر عن درجة الالتزام العاطفي بأهداف وقيم المنظمة الناتج عن إحساس وتأثر شخصي للمنظمة قد يكون مؤقتاً لمدته محدودة , وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم لما تتطلبه ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم. (العنبي, ٢٠١٩, ٤٩٤)

الالتزام المعياري Normative Commitment ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون ذوي الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة.

الالتزام المستمر Continuance Commitment في هذا البعد يتضح أن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى أي أن هذا ارتباط مصلي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها الفرد من المنظمة فما دامت هذه المنظمة تقدم له من المنافع والعوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه له المنظمات الأخرى فهو مستمر بها أما إذا ظهرت له أي منظمة أخرى يمكن أن تقدم له عائد أفضل فلن يتردد في الانتقال إلى الوضع الأفضل فأصحاب هذا الارتباط نفعيون وانتهازيون وأصحاب طموحات عالية.

بينما يذكر الزبيدي (٢٠١٣) أن الالتزام التنظيمي يتضمن أربعة أبعاد وهي

١- الولاء: ويتمثل في رغبة الفرد الشديدة في البقاء في المنظمة وتبني القيم والأهداف الخاصة بالمنظمة والعمل على تحقيقها

٢- المسؤولية تجاه المنظمة: وتعني شعور الفرد بانتماؤه للمنظمة من خلال مشاركته في وضع أهداف ورسم سياسات عامه خاصة بالمنظمة.

٣- الرغبة في الاستمرار بالعمل في المنظمة: يتمثل في البعد في القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها الفرد في حالة الالتحاق بمنظمة أخرى.

٤- الإيمان بالمنظمة: ويظهر في إيمان الفرد بالمنظمة وشعوره بالفخر لعضويته بها وتبني مشكلاتها باعتبارها مشكلات خاصة بهم.

وفي ضوء ما سبق استخلصت الباحثة أربعة أبعاد للالتزام التنظيمي أكثر ملاءمة لطبيعة البحث الحالي وهي (الالتزام العاطفي -الالتزام المهني - الالتزام التعليمي - الالتزام الاجتماعي)

أهمية الالتزام التنظيمي:

ذكر الغرابوي (٢٠١٤, ١٤) أن الالتزام التنظيمي له أهمية في المنظمات لأنه أحد المتغيرات التي يجب تميمتها ليحقق مخرجات إيجابية, حيث يلعب دورا كبيرا في نجاح المنظمات واستمرارها لأننا لا نجد منظمة قادرة على التميز إلا إذا كان أفرادها ملتزمين بأهدافها وقيمها معتزين بالانضمام إليها. ويمكن الإشارة إلى أهمية الالتزام في النقاط التالية.

- ١- يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي بدوره يؤدي إلى الشعور بالاستقرار الوظيفي وتقليل نسب الغياب لأن الموظف الملتزم يكون أكثر التصاقا بالمؤسسة وينمي النظرة الإيجابية للذات. (قويدر, ٢٠١٧, ص٧٠)
- ٢- أنه يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية.
- ٣- تظهر أهمية الالتزام التنظيمي بين الفرد والمؤسسة في الوقت الذي لا تقدم فيه المؤسسة حوافز مناسبة لتحفيز الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الانجاز (بياضي, ٢٠١٥, ص٣٥)

٤- يعتبر التزام الأفراد تجاه مؤسساتهم عاملا هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة.

٥- أنه مجال قد جذب علماء السلوك الانساني, نظرا لكونه سلوكا مرغوبا به من قبل المنظمات .

٦- يحافظ الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالي من الالتزام على أصول وموجودات المؤسسة (Leow, and Kong, 2009, p164)

العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي لدى الفرد :

سمات الوظيفة: الالتزام التنظيمي يكون مرتفعا بين الموظفين الذين تكوم أعمالهم عالية الإثراء وهذا غير متوفر في معظم المؤسسات.

مكافآت الوظيفة: يتأثر الالتزام التنظيمي كثيرا بنوع المكافأة التي يتلقاها الموظف من المؤسسة .

توافر فرص عمل بديلة: إذا كانت احتمالية إيجاد وظيفة بديلة موجودة بصورة كبيرة فإن الموظف يكون أقل التزاما بالمؤسسة والعكس.

الخصائص الشخصية للموظفين: الموظفون الذين لديهم فترة أطول في المؤسسة لديهم التزام تنظيمي أكبر من أولئك الذين لديهم مدة أقصر في المؤسسة. (Para ,2017, 6)

مراحل الالتزام التنظيمي:

أوضح أورالي (Oreilly,1991) أن الالتزام التنظيمي الذي يتضمن معنى ارتباط الفرد السيكولوجي مع منظمته و ولاءه وإيمانه بقيمتها مع إحساسه باندماجه في عمله يترسخ في الفرد عبر مراحل يمر بها في منظمته ويجب على الإداري أن يتعرف عليها حتى تعينه على تطوير الالتزام التنظيمي للعاملين وهي

١- **مرحلة التجربة:** تمتد هذه المرحلة من تاريخ مباشرة الفرد لعمله لمدة عام واحد يكون الفرد خاضع للتدريب والتجربة، ويبحث في هذه الفترة على تأمين قبوله بالمؤسسة، ومحاولة التوفيق بين اتجاهاته وأهدافه واتجاهات وأهداف المؤسسة ومحاولة إثبات ذاته ويواجه العديد من المواقف التي تهيئة للمرحلة التالية مثل تحديات العمل، وعدم وضوح الدور، تضارب الولاء إدراك التوقعات ونمو الاتجاهات نحو التنظيم والشعور بالصدمة.
(الجامصي، ٢٠١٦، ١٦)

٢- **مرحلة الإنجاز والعمل:** تتراوح ما بين العامين والأربعة أعوام وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز وتكون الأهمية الشخصية هي ماتميز هذه المرحلة والخوف من العجز ويظهر ذلك في وضوح الولاء للعمل والمؤسسة. (العوفي، ٢٠٠٥، ٣٦)

٣- **مرحلة الثقة بالمنظمة:** تبدأ في السنة الخامسة من بدء الالتحاق بالمؤسسة إلى ما بعد ذلك حيث يتعزز لدى الفرد التزامه التنظيمي الذي تكون في المرحلتين السابقتين نحو المنظمة وتنتقل من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج. (بنوناس، ٢٠١٦، ٩).

آثار الالتزام التنظيمي :

إن الالتزام التنظيمي للمنظمة يؤدي إلى نتائج إيجابية عموماً وأحياناً أخرى سلبية، ويمكن إيجاز هذه الآثار على النحو التالي:

أ- الآثار الإيجابية:

- تعزيز رغبة الفرد في الاستمرار في العمل وهذا ينعكس على الرضا الوظيفي وتجعل الفرد يتبنى أهداف المنظمة ويعتبرها أهدافه ويسعى لتحقيقها .

- خلق حالة من الرضا النفسي للفرد لما يعود عليه من نفع ومزايا وهذا يمتد إلى التأثير على العلاقات العائلية وضمن استقرارها وتوازنها .
- زيادة درجة فعالية الجماعات وتماسكها والانتظام في العمل والعمل بروح الفريق .
- زيادة الجهد والطاقة المبذولة وهذا يؤثر على انخفاض تكلفة العمل وانخفاض معدل دوران والتأخير واللامبالاة وزيادة الإنتاجية وتحقيق النمو والازدهار للمنظمة . (أحمد، ٢٠١٦، ٣٨)

الآثار السلبية :

١. عدم القدرة على الابتكار والتكيف لأن الافراد الملتزمين بدرجة كبيرة يميلون إلى مناقشة سياسات المنظمة وهذا يحد من قدرة المنظمة على الابتكار .
٢. انخفاض القدرة على النمو والتطور الذاتي .
٣. زيادة الضغوط المرتبطة بالعائلة والعلاقات الاجتماعية (أحمد، ٢٠١٦، ٣٩)

ثانياً: الإجهاد النفسي: Psychological Stress

تعددت التعريفات التي تناولت الإجهاد النفسي ونذكر منها ما يلي:

عرف يوسف (٢٠٠٧، ٤٦) الإجهاد النفسي بأنه حالة من الإنهاك الجسدي والانفعالي والعقلي تحدث بسبب التورط طويل المدى في المواقف المشحونة انفعاليا والضاغطة بشدة والتي تتوافق مع التوقعات الشخصية المرتفعة من الأداء والإنجاز ويرتبط بالاحتراق النفسي بالعمل بشكل أساسي.

كما عرفه (Hellriegel, & Slocum, 2011, p.221) بأنه إثارة الشعور بالقلق عندما يواجه الفرد متطلبات العمل المختلفة، ويدرك بأنها تتجاوز قدرته على المواجهة والتعايش معها.

و عرفته أبو أحمد (٢٠١٤, ١٠) بأنه حالة إعياء بدني أو إرهاق يصيب الفرد كرد فعل لضغوط نفسية حقيقية أو متوقعة في الحياة وكثيرا ما يعاني الأفراد من الاجهاد نتيجة لأحداث مفاجئة في حياتهم كما في حالات الوفاة أو الطلاق أو كرد فعل للمشاكل اليومية وقد يصاب بالاجهاد أي إنسان يشعر بأنه لا يستطيع الخروج من مأزق ما.

وأوضحت بنين (٢٠١٦, ٩٧) أن الاجهاد النفسي هو حالة من التوتر لدى الفرد تتمثل في وجود مثيرات بيئية، أو صراعات داخلية يعانها الفرد في مواقف وأوقات متباينة، تتسبب في اجهاده؛ فسيولوجيًا، وسيكولوجيًا، وقد تعوق سير حياته، وتحد من تكيفه السليم مع محيطه الإجتماعي.

كما عرفته الشويخ (٢٠٢٢, ١٦٨) بأنه استجابة عضو هيئة التدريس جسميا ومعرفيا ونفسيا بشكل سلبي لبعض المواقف التي يمر بها ومن ثم يدركها ويقيمها نتيجة تفاعله مع البيئة كمواقف غير سارة. وعرفه قدوري يوسف (٢٠٢٢, ٧٢٧) هو شعور الفرد بالشدة والتوتر والضيق الناتج عن العبء الكمي لحجم المهام والأدوار المسندة إليه سواء أكان داخل المنظمة أو من خلال المجتمع، وتختلف شدة الإجهاد حسب إدراك الفرد للموقف المجهد الذي يصادفه وتتنوع إلى أعراض سيكوسوماتية، ونفسية وسلوكية وأخرى معرفية.

و ترى الباحثة: أن المعنى الحقيقي للإجهاد النفسي يتمثل في أي حادثة تفوق فيها متطلبات البيئة أو المتطلبات الداخلية فيرى الفرد أن ما يطلب منه يفوق قدراته وامكانياته.

المؤشرات الأولية للإجهاد النفسي:

ذكر عسكر (٢٠٠٠، ص ١٢٣) أن هناك أربع مؤشرات أولية ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار كنوع من التحذير بأن الفرد في طريقه إلى الإجهاد النفسي هي :

- الانشغال الدائم والاستعجال في إنهاء القائمة الطويلة التي يدونها الفرد لنفسه و يكون الهم الوحيد الذي يشغله هو السرعة والعدد وليس الإيقان
- تأجيل الأمور السارة وأي نشاط اجتماعي لوقت لاحق لوجود اقتناع ذاتي بأن هناك وقتا لمثل هذه الأنشطة فيما بعد "لن يأتي أبدا" ويصبح التأجيل القاعدة الأساسية في حالة الفرد.
- فقدان الرؤية بمعنى أن الفرد يصبح عنده كل شيء مهما وعاجلا لدرجة يفقد فيها روح المرح ويجد نفسه كثير التردد عند أخذ القرارات
- يصبح السائد في حياة الفرد العيش حسب قاعدة يجب وينبغي وهذا يترتب عليه زيادة حساسية الفرد لما يظنه الآخرون ويصبح غير قادر على إرضاء نفسه، وعند الرغبة في إرضاء الآخرين يجد الأمر صعبا.

مستويات الإجهاد:

إجهاد نفسي معتدل : ينتج عن نوبات متكررة من التعب والقلق والإحباط

إجهاد نفسي متوسط: ينتج عن نفس مصادر مستوى الإجهاد النفسي المعتدل إلا أنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل مع عدم القدرة على مراجعتها بفاعلية.

إجهاد نفسي شديد: ينتج عن أمراض جسدية مثل القرحة وآلام الظهر المزمنة ونوبات الصداع الشديد ومن الطبيعي أن يشعر العاملون بمشاعر إجهاد نفسي معتدلة من حين لآخر (بخيت، ٢٠٢٢، ١١٤)

مراحل حدوث الإجهاد النفسي : الإجهاد النفسي لا يحدث فجأة بل له عدة مراحل معينة لكن اختلف العلماء في عدد تلك المراحل وانقسموا إلى فريقين

الفريق الأول الإجهاد النفسي له ثلاثة مراحل

١- مرحلة الإنذار والتنبية: ويتم فيها استثارة الجسم لينتبه للخطر وينذر المخ بقرب فقد قدرته على التحمل تدريجيا فيشعر الفرد بارتفاع ضغط الدم والتوتر العضلي وسرعة التنفس.

٢- مرحلة الإستجابة للإنذار والمقاومة : فيها يدرك الفرد الخطر ويحاول التكيف بعدة طرق مثل تحويل الشغل لأحد العمال الآخرين أو أخذ أجازته وفشل الفرد في التكيف معه يدخله في المرحلة الثالثة.

٣- مرحلة الإنهاك أو الاحتراق: فشل الفرد في التكيف مع الضغوط ينهك طاقته وتحدث استجابات مرضية فالفرد نتيجة الضغوط وعدم قدرته على التكيف معها فإنه يعاني المرض الجسدي والمعاناة النفسية وأمراض القلب وهذه المرحلة أخطر المراحل حيث الفرد معرض للإصابة بجلطة الدماغ فيترك العمل نهائيا وتضطرب علاقته بالبيئة العائلية ويكون عبئا عليها(جبل ،٢٠٠٣، ٩٣)

الفريق الآخر يرى ان الوصول إلى الإجهاد النفسي يتم عبر أكثر من ثلاث مراحل وهي كالتالي:

١- مرحلة الاستغراق والتدخل: حيث يكون الرضا الوظيفي مرتفعاً في بدايتها ولكن مع عدم حدوث ما يتوقعه الفرد من العمل وقلة الدعم يبدأ انخفاض مستوى الرضا الوظيفي ويدخل المرحلة الثانية.

٢- مرحلة التبدل والركود: ينخفض فيها مستوى الرضا الوظيفي تدريجياً وتقل الكفاءة ويشعر الفرد بالتعب ويوجه اهتماماً لأشياء أخرى غير العمل مثل الهوايات.

٣- مرحلة الانفصال: عندما يدرك الفرد ما حدث يبدأ بالانسحاب نفسياً وتعتل الصحة البدنية والنفسية للفرد ويرتفع مستوى الإجهاد.

٤- مرحلة الأزمة والإحراج: وهي أعلى مراحل الإجهاد النفسي تزداد فيها المظاهر البدنية والنفسية والسلوكية سوءاً ويفكر في ترك العمل وقد يفكر الفرد في الانتحار. (جبل، ٢٠٠٣، ٩٧)

آثار الإجهاد النفسي نكر كلا من الطهراوي (٢٠٠٨ و ٤٤٧) ومجلي (٢٠١١، ٢٠٨) والشويخ (٢٠٢٢، ١٦٨) أن آثار الإجهاد النفسي يمكن تلخيصها فيما يأتي:

الآثار الجسمية: تظهر في صورة اضطرابات سيكوسوماتية كرد فعل لأي عضو كالأستجابة المعدية أو القلبية.

الآثار النفسية: ويمكن تقسيمها إلى آثار معرفية مثل نقص الانتباه اضطراب الذاكرة وصعوبة التركيز وزيادة معدل الأخطاء بينما الآثار الانفعالية مثل زيادة التوتر النفسي والوسواس والاكتئاب والعجز وتعد اضطرابات التغذية والنوم والعزلة الاجتماعية وفقدان القدرة على القبول وتحمل المسؤولية هي الأكثر شيوعاً .

أعراض الإجهاد النفسي: تتلخص أعراض الإجهاد النفسي في الآتي

- المشاعر: الشعور بالضيق والضغط وسرعة الغضب والشعور بالخوف

- الأفكار: تقدير الذات المنخفض وعدم القدرة على التركيز والخوف من الفشل والنسيان المتكرر.
- السلوك: الاندفاع في التعامل مع الآخرين على أتفه الأسباب وفقدان الشهية للطعام.
- جسيميا: زيادة العرق ومشكلات النوم وسرعة ضربات القلب ومشكلات في الهضم وجفاف الحلق والحنجرة. (عمران, ٢٠٠٨, ٢٨٤)

الفرق بين الإجهاد النفسي والضغط النفسية: من المهم توضيح الفرق بين الإجهاد والضغط النفسيين

كل منا يتعرض للضغط النفسي ولكن إذا زاد هذا الضغط عن مقدار معين يمثل جهدا زائدا على الفرد ويصاب بالإجهاد النفسي وأن الضغط النفسي قد يكون مفيدا وقد يكون ضارا بينما يعد الإجهاد النفسي ضارا ومرهقا دائما. (البهاص, ٢٠٠٢, ٣٨٣-٤١٤) بمعنى أن أي فرد يشعر بالضغط عندما يقابل مشكلة صعبة لفترات طويلة وإذا لم يجد المساعدة من الآخرين لحل تلك المشكلة وازالة الضغط فإنه يعرض للإصابة بالإجهاد النفسي فالإجهاد والضغط مرتبطان معا ويختلفان في استمرار الضغط وعدم القدرة على التعامل معه يؤدي إلى حدوث الإجهاد النفسي.

الفرق بين الإجهاد النفسي والإنهاك النفسي: يقوم الشخص المتعب بمواصلة العمل وبذل الجهد خوفا احتقار الناس له وبما أن هذا الشخص متعبا فكل ما يقوم به يعتبر مجهدا وعندما يثابر في عمله ويواصل بكل عناد لا عطاء جهدا اكثر قوة يصل إلى الإنهاك, فالإنهاك النفسي مرحلة متقدمة من الاجهاد النفسي فهو يتولد عن زيادة الاجهاد نتيجة لتعرض الفرد للضغوط والخبرات المؤلمة وعدم القدرة على مقاومتها (خويلدي, ٢٠١٥, ٥٢)

مما سبق عرضة عن الاجهاد ترى الباحثة أن مصطلح الاجهاد في علم النفس بوجه خاص يشير إلى القوة التي تؤثر على الفرد بصورة كبيرة فتسفر عن تأثره وتعرضه لبعض التغيرات النفسية الضارة مثل التوتر، الصراع، القلق، والضييق، ووحدة الانفعال وقد يصاحب ذلك تأثيرات عضوية وفسولوجية وقد يتعرض الفرد من جراء ذلك إلى الاضطراب النفسي وسوء التوافق.

ثالثاً: الهناء الذاتي الوظيفي: Job Subjective well being

ظهر مفهوم الهناء الذاتي لأول مرة عام (١٩٥٠) م في محاولات العلماء لتقدير نوعية الحياة لدى الفرد ويهتم هذا المفهوم بالكيفية التي يرى بها الناس أنفسهم ويتضمن تقييمات الأشخاص المعرفية والمزاجية لحياتهم وتمثل المكونات الرئيسة لهذا المفهوم في مستويات المزاج الإيجابي والسلبى والرضا عن الحياة (سيد، ٢٠٢٠، ٧٨).

ويلاحظ اختلاف ترجمة العديد من الباحثين لمصطلح الهناء الذاتي فله العديد من التراجم منها الهناء الشخصي، التمتع، طيب الحال، الحياة الطيبة وعلى الرغم من تعدد هذه التراجم إلا أنها اتفقت على أنه تقييم معرفي ووجداني للفرد لنوعية حياته ولكنها اختلفت حول عدد أبعاد الهناء الذاتي وفي ضوء ذلك يمكن عرض تعريفات الهناء الذاتي.

فعرفه Eryilmaz(2011) الهناء الذاتي الوظيفي بأنه تقييم للمشاعر الإيجابية والسلبية والرضا عن الحياة فإذا تعرض الأفراد كثيراً للمشاعر الإيجابية ونادراً للمشاعر السلبية يشعرون بالرضا عن حياتهم وحينها يتولد لديهم شعور عالي بالهناء الذاتي.

وعرفه الضبع(٢٠١٩, ٥٠). بأنه التقييم المعرفي والوجداني من قبل المعلم لكل جوانب حياته المهنية. وهذا يتضمن مدى رضاه عن عمله من خلال إدراكه الإيجابي معنى العمل، ومدى اندماجه فيه، وعلاقتها الاجتماعية المشبعة بالإيجابية والثقة والرضا، وأدائه وإنجازه، بالإضافة إلى الوجدان الموجب الذي يتضمن حماسه وحيويته، وتفاؤله، واستمتاعه في العمل، وشعوره بالفخر، والوجدان السالب الذي يتضمن الشعور بالغضب، والقلق، واليأس، والإحباط، والخزي، والملل أثناء العمل.

كما عرفه سيد(٢٠٢٠): بأنه تقييم المعلم الذاتي من خلال جوانب حياته المهنية ويتضمن مدى إدراك المعلم لمهنة التعليم أنها ذات معنى وإمكانية اكتشاف قيمة ومعنى لحياته من خلال العمل والانفعالات الإيجابية التي يشعر بها المعلم كالحماسة والتفاؤل والأمل والفخر والاستمتاع بممارسة مهنة التعليم والعلاقات الاجتماعية التي تتسم بالثقة والحيوية والانهماك والتفاني والتركيز والإخلاص في العمل والانفعالات السلبية التي يشعر بها المعلم كالقلق والغضب واليأس والملل وشعور المعلم بالفاعلية والكفاءة والسعادة والرضا لما يحققه من إنجاز في بيئة العمل.

ويعرفه طلب وآخرون (٢٠٢١): بأنه عبارة عن مجموعة من التقييمات المعرفية والوجدانية الإيجابية وليس غياب الوجدان السالب شرطاً لأننا نعيش في حياة واقعية بعيدة عن العالم المثل التي تتجلى فيه المشاعر الإيجابية وتختفي فيه المشاعر السلبية.

عرفه صالح (٢٠٢٢, ٢٠٢) : بأنه تقييم معلم التربية الفكرية لحياته المهنية، وأدائه وإنجازه، ويتضمن ذلك رضاه وإدراكه الإيجابي، واندماجه في

العمل، والشعور بالرضا والثقة والايجابية، وكذلك وجدانه الموجب الذي يشمل حيويته وحماسه، وتفاؤله، واستمتاعه في العمل، وشعوره بالإنجاز.

مما سبق نرى أن جميع التعريفات السابقة اتفقت على أن الهناء الذاتي الوظيفي يجعل المعلم قادر على (اكتشاف قدراته ومهاراته – يستمتع بمهنة التدريس – إقامة علاقات جيدة مع زملاء العمل – الشعور بالكفاءة والفاعلية والرضا عن ما يحققه في عمله)

أبعاد الهناء الذاتي :

اختلف الباحثين في أبعاد الهناء الذاتي فصنف (الفنجري، ٢٠٠٦) أبعاد الهناء الذاتي في مكونين هما المكون المعرفي ويقصد به الحاجات المعرفية التي تدل على الرضا عن الحياة والمكون الوجداني الذي يتكون من مكونين فرعيين وهما مستوى مرتفع من الخبرات والمشاعر الإيجابية ومستوى منخفض الخبرات والمشاعر السلبية في حين ذكر عبدالخالق وعيد(٢٠١١) والحربي والشوربجي(٢٠١٢) أن الهناء الذاتي هو أحد أنماط السلوك الإيجابي وأنه مفهوم يتكون من أربعة أبعاد وهي (الرضا عن الحياة وحب الحياة والتفاؤل والأمل)

بينما ذكر (سيد , ٢٠٢٠ , ٨٨) أن هناك ستة أبعاد للهناء الذاتي الوظيفي وهي (المعنى –الانفعالات الإيجابية –العلاقات الإيجابية – الاندماج –الإنفعالات السلبية – الإنجاز)

و في ضوء ما سبق استخلصت الباحثة ثلاثة أبعاد للهناء الذاتي الوظيفي أكثر ملاءمة لطبيعة البحث الحالي وهي (الكفاءة المهنية –الرفاهية النفسية – الدعم الاجتماعي والتواصل)

دراسات سابقة:

دراسات تناولت الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات عند معلمي التربية الخاصة:

دراسة (Murphy,2013) هدفت الدراسة إلى العلاقة بين كفاءة المعلم والالتزام التنظيمي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة وتكونت عينة البحث من (١٦٨) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة واشتملت الدراسة على مقياس كفاءة المعلم ومقياس الالتزام التنظيمي وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المعلم والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة.

كما أجرى Safaei & Ashtari, 2016 : دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين أساليب صنع القرار من قبل مديري المدارس والالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس الثانوية بنات, تكونت عينة الدراسة من (٢٤٢) من المعلمين وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي, وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة بين أساليب صنع القرار مع الالتزام التنظيمي.

وحاولت دراسة (Tentama & Pranungsari,2016) التعرف على تأثير كل من الدافعية للعمل والرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة وتكونت العينة من (٣٠) معلم ومعلمة, واستخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي والدافعية للعمل والالتزام التنظيمي وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدافعية للعمل والرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي للمعلمين وأن المعلمين الذين لديهم مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لديهم مستوى مرتفع من الدافعية للعمل ومستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

كما أجرى السبيعي، عثمان العمر (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى مشرفي التربية الخاصة ومعوقاته وآليات تعزيزه في ضوء بعض المتغيرات واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتوصلت نتائج الدراسة إلى تمتع مشرفي التربية الخاصة بمستوى عال من الالتزام التنظيمي وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي ومتغيرات الدراسة المتمثلة في النوع - التخصص - المؤهل - سنوات الخبرة) لمشرفات التربية الخاصة بالرياض وموافقة عينة البحث بدرجة كبيرة على آليات تعزيز الالتزام التنظيمي لديهم .

وكان من أهداف دراسة Bibi et al. (2019) التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة في باكستان، وشارك في الدراسة (٨٥) معلمًا للتربية الخاصة متخصصًا في جميع الإعاقات (المعاقون عقليًا، والصم، والمكفوفون، والمعوقون جسديًا، والمتعلمون البطيئون) من مختلف مراكز التربية الخاصة في البنجاب، باكستان، يتراوح المدى العمري (٢٠-٥٥) عامًا، وخبرة التدريس لمدة ٦ أشهر على الأقل في التربية الخاصة، بينما تم استبعاد خبرة التدريس أقل من ٦ أشهر والعمر أقل من ٢٠ أو أكثر من ٥٥ سنة. وتم استخدام مقياس الدعم التنظيمي المدرك من إعداد Eisenberger et al. (1986)، ومقياس الالتزام التنظيمي ومقياس الرضا الوظيفي. وأظهرت نتائج الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك والرضا

الوظيفي يرتبطان بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة.

وأجرى مختار (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة و الفروق بين الجنسين في الرضا والوظيفي والالتزام التنظيمي وسنوات الخبرة, استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس الرضا الوظيفي وذلك لصالح الذكور وعدم وجود فروق دالة إحصائياً لدى عينة الدراسة على مقياسي الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

ثانياً: دراسات تناولت الالتزام التنظيمي والإجهاد:

هدفت دراسة(Kumar,et.al,(2015) إلى التعرف على أثر إجهاد الموظفين على الالتزام التنظيمي وكذلك وكذلك دراسة أثر الاجهاد على مدى تقدم العمل وتوصلت نتائج الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها اكتشاف العلاقة بين إجهاد الموظفين والتزامهم في العمل وتبنت نموذج يربط بين أشكال الالتزام بالعمل وخاصة الالتزام التنظيمي وإجهاد الموظفين وأنها علاقة عكسية بمعنى كلما زاد الاجهاد قل الالتزام بالعمل كما توصلت الدراسة إلى أن كثرة النزاع بين الموظفين وتناقضهم فيما بينهم الذي يتضح من اتجاهاتهم نحو المؤسسة ومستوى انتمائهم، وولائهم للمنظمة يكون نتيجة الإجهاد في العمل.

هدفت دراسة (Ahmed and Roslan (2016) إلى تحديد العلاقة بين إجهاد العمل والالتزام التنظيمي بين موظفي الخدمة العامة في بونتيان، جوهور؛ وتم اختيار ٢٦٢ موظفًا حكوميًا كمستجيبين لهذه الدراسة من خلال تقنية أخذ العينات العشوائية؛ وتكونت أدوات الدراسة من مقياس الإجهاد الوظيفي (Crank)، (Hewitt & Carlberson، Regoli، 1979)، ومقياس الالتزام التنظيمي (Meyer and Allen، 1997) لقياس إجهاد العمل والالتزام التنظيمي على التوالي. وأظهرت النتيجة وجود علاقات سلبية ذات دلالة إحصائية بين إجهاد العمل والالتزام التنظيمي، وأشارت النتائج ضمناً أن العامل الذي يعاني من ضغوط وظيفية منخفضة سيكون لديه التزام تنظيمي مرتفع.

كما هدفت دراسة (Bhatti et al. (2016 إلى التحقق من العلاقة بين إجهاد العمل والالتزام التنظيمي لدى موظفي البنوك، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) موظف من موظفي البنوك؛ وتمثلت أدوات الدراسة في استبيانين اشتمل على عدد من الأسئلة حول إجهاد العمل والالتزام التنظيمي وقد تم اشتقاق هذه الأسئلة من مقياس الإجهاد الوظيفي (Parker and Dacotiis (1983)، ومقياس الالتزام التنظيمي (Kalleberg (1990) and (1993) Marsden et al.؛ وأظهرت النتائج العلاقة السلبية والدالة بين إجهاد العمل والالتزام التنظيمي، وأشارت إلى أن الإجهاد هو سبب رئيسي يقلل من التزام الموظف تجاه المنظمة.

وحاولت دراسة (Ateş and İhtiyaroğlu (2018) معرفة علاقة الإجهاد بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين من خلال تحليل الأدبيات والبحوث السابقة؛ وتم تحليل (٢٢) دراسة وإجراء (٤٢) مقارنة بينها بقي بالمعايير المحدد للدراسة؛ وتحليل تلك الدراسات توصل الباحثان إلى وجود علاقة سالبة بين الإجهاد والالتزام التنظيمي لدى الموظفين، كما وجدت تأثيرات لكل من الصحة والتعليم والقطاع الذي يعمل فيه الموظفون على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والإجهاد.

وهدف بحث (Habib (2020) دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والإجهاد الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية؛ وتكونت عينة البحث من (٢٠٠) معلم ثانوي تم اختيارهم عشوائياً، وتمثلت أدوات البحث في مقياس الالتزام التنظيمي (إعداد (Dr.Anukool M. Hyde and Mrs. Rishu Roy) وقائمة الإجهاد الوظيفي (إعداد (Maslach and Jackson, 1986). وأظهرت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الالتزام التنظيمي لمعلمي ومعلمات المدارس الثانوية، ووجود علاقة ارتباط دالة بين الالتزام التنظيمي والإجهاد الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية، مما يعني أنه كلما زاد الالتزام التنظيمي، كلما زاد الإجهاد الوظيفي والعكس صحيح.

ثالثاً: دراسات تناولت الالتزام التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي:

هدفت دراسة (Olugbenga and Omolade (2013) إلى تحديد تأثير عبء العمل والهناء الذاتي على الالتزام التنظيمي للعاملين في البنوك،

وشارك في الدراسة (٢٤٦) عاملاً من العاملين بالبنوك في ولاية أوجون، جنوب غرب نيجيريا، واستجاب المشاركون في الدراسة لثلاث أدوات صالحة وموثوقة وهي مقياس عبء العمل، ومقياس الرفاهية الذاتية ومقياس الالتزام التنظيمي. وأشارت النتائج إلى أن الهناء الذاتي ساهم بشكل كبير في التنبؤ بالالتزام التنظيمي، بينما لم يكن (عبء العمل) مساهماً هاماً في التنبؤ بالالتزام التنظيمي للعاملين في البنك.

وهدفت دراسة Margaret,et,(2014) إلى التحقق من أن الهناء الذاتي الوظيفي والذي يشتمل على ست مكونات وهي (المعنى والانفعالات الإيجابية والعلاقات الإيجابية والاندماج والانفعالات السلبية والإنجاز) له علاقة بالصحة البدنية والرضا الوظيفي والرضا عن الحياة والالتزام التنظيمي وتكونت عينة البحث من (١٥٣) موظفا يعملون بإحدى المدارس الخاصة الكبيرة بأستراليا واستخدمت الباحثة مقياس العواطف الإيجابية والسلبية من إعداد Watson,et al,(1988) ومقياس المشاركة من إعداد Schaufeli,et,al(2002) ومقياس العمل التنظيمي من إعداد Cameron,et al,(2011) وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الهناء الذاتي والصحة البدنية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وهدفت دراسة Xu et al. (2014) إلى معرفة العلاقات بين الدافعية للعمل والهناء الذاتي والإثراء الوظيفي والالتزام التنظيمي شارك في الدراسة (٣١٦) موظفاً من (٨) فنادق مختلفة في بكين بالصين (منهم عمال، وموظفي استقبال، ومضيفات غرف). استخدمت الدراسة المقاييس التالية: مقياس

الهناء الذاتي الوظيفي (يتكون من ٣ أبعاد: الرضا الوظيفي، والانفعال الإيجابي، والانفعال السلبي)، ومقياس الدافعية للعمل، ومقياس الالتزام التنظيمي (يتكون من ٣ أبعاد: وجداني، ومعيارى، واستمراري)، ومقياس الإثراء الوظيفي. وكان من أهم نتائج الدراسة أن الهناء الذاتي يتوسط العلاقة بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي، بينما ينظم الإثراء التنظيمي العلاقة بين دافعية العمل والهناء الذاتي.

كما هدفت دراسة (Chen et al. (2022 إلى تقصي الأثر الوسيط لأبعاد الهناء الذاتي في العلاقة بين الدعم الاجتماعي والالتزام المهني، وشارك في الدراسة (٧٧٨) معلمة رياض أطفال من أنظمة تعليمية مختلفة في مقاطعة قوانغدونغ في الصين، واستخدم الباحثون مقياس "الدعم الاجتماعي"، ومقياس "الهناء الذاتي" (يتكون من بعدين: الرضا عن الحياة، والانفعال الإيجابي) واستبيان "الالتزام المهني". وأظهرت النتائج أن أبعاد الدعم الاجتماعي، والانفعال الإيجابي، والرضا عن الحياة المهنية، والالتزام المهني لمعلمات رياض الأطفال كانت مرتبطة ببعضها البعض ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً.

وكان من أهداف دراسة (Pérez-Rave (2022 التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي الاجتماعي والهناء الذاتي للموظفين، وشارك في الدراسة (٢٨٩) مشاركاً من إحدى مؤسسات الرعاية الصحية في كولومبيا من مستويات تعليمية مختلفة وكذلك مستويات اجتماعية واقتصادية متباينة، واستخدمت الدراسة مقياس الهناء الذاتي (تكون من أبعاد الرضا الوظيفي،

والتفاعلات الاجتماعية، والصحة البدنية) ويتم الاستجابة عليه من خلال مقياس ليكرت خماسي، ومقياس الالتزام التنظيمي الاجتماعي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي الاجتماعي والهناء الذاتي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات التي تم عرضها والتي اطلعت عليها الباحثة يتضح ما يأتي:

- ❖ محدودية الدراسات العربية وقلة الدراسات الاجنبية - في حدود اطلاع الباحثة - التي تناولت الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ❖ **من حيث الهدف:** هدفت بعض الدراسات التي تم عرضها في المحور الأول إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وبعض المتغيرات الاخرى مثل (كفاءة المعلم - أساليب صنع القرار - الدافعية للعمل - الرضا الوظيفي - الدعم التنظيمي المدرك)
- ❖ **من حيث العينة:** تراوحت حجم العينة في الدراسات والبحوث السابقة ما بين (٣٠-٧٧٨) فردا ومن حيث نوع العينة منها موظفين في مؤسسات مختلفة منها البنوك كما في دراسة (Bhatti et al. (2016) أو الموظفين في الفنادق كما في دراسة (Xu et al. (2014) أو الموظفين في مؤسسات الرعاية الصحية كما في دراسة (Pérez-Rave (2022) وهناك بعض الدراسات التي كانت عينها من المعلمين في المدارس العادية مثل دراسة (Chen et al. (2022) ودراسة (Habib (2020).
- ❖ **من حيث المنهج:** اعتمدت جميع الدراسات التي تم عرضها على المنهج الوصفي.

❖ من حيث الأدوات: تنوعت الأدوات المستخدمة لقياس الالتزام التنظيمي في الدراسات السابقة منها مقياس الالتزام التنظيمي اعداد (Meyer and Allen, 1997) ومقياس الالتزام التنظيمي (إعداد Dr.Anukool M. Hyde and Mrs. Rishu Roy) ومقياس العمل التنظيمي من إعداد Cameron,et al,(2011) لدي المعلمين بالمدارس الخاصة

من حيث النتائج: تضاربت نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بالفروق في الالتزام التنظيمي نتيجة دراسة البابطين (٢٠١٤) ودراسة العتيبي (٢٠٢٠) حيث أثبتت الدراستين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى الأفراد باختلاف النوع ذكور وإناث لصالح الإناث وتختلف مع نتيجة دراسة (Chanana (2021) ودراسة الجابري وابراهيم(٢٠٢١) ودراسة العوادي والعكيلي(٢٠٢١) التي أثبتت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي ترجع لمتغير النوع ذكور واناث.

ومما سبق، يتضح عدم وجود دراسة - في حدود اطلاع الباحثة- تناولت الالتزام التنظيمي وكل من الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

فروض البحث:

- ١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والإجهاد النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٢- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٣- يمكن التنبؤ بالالتزام التنظيمي من خلال كلا من (الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي) لدى معلمي التربية الخاصة.

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة على أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية باختلاف النوع (ذكور - إناث)، العمر (٢٥-٣٠, ٣٠-٤٠, ٤٠-٦٠) وسنوات الخبرة (أقل من خمس سنين - من خمس إلى عشر سنوات - أكثر من عشر سنوات).

إجراءات البحث:

أولاً : منهج البحث : تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن باعتبار أنسب المناهج لاستخلاص النتائج وتحليلها:

ثانياً عينة البحث :

المشاركون في البحث: شارك في البحث الاستطلاعي (٢٠٠) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة بواقع (١٠٠) ذكور (١٠٠) إناث وشارك في البحث الأساسي (٤٠٤) من معلمي التربية الخاصة مقسمين إلى (٢٠٠) من الذكور (٢٠٤) من الإناث
١- ويوضح جدول (١) توزيع المشاركين في البحث وفقاً لكل من النوع والتخصص.

جدول (١) توزيع المشاركين في البحث وفقاً لكل من النوع والسن وسنوات الخبرة

سنوات الخبرة			السن			العدد		المتغير
أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	أكثر من عشر سنوات	٢٥-٣٠	٣٠-٤٠	٤٠-٦٠	إناث	ذكور	
١٢١	١٢٧	١٥٦	١٣٤	١٥٠	١٢٠	٢٠٤	٢٠٠	العدد

٢ - أدوات البحث:

أولاً: مقياس الالتزام التنظيمي: إعداد الباحثة

قامت الباحثة بإعداد مقياس الالتزام التنظيمي نظراً لعدم وجود مقاييس في البيئة المصرية صممت لهذا الغرض مع هذه العينة وذلك في حدود اطلاع الباحثة، وقد اعتمدت الباحثة في تصميم المقياس وصياغة عباراته على عدة مصادر تمثلت في الإطار النظري والدراسات والبحوث ذات الصلة بالموضوع.

وقد مر إعداد المقياس بالمراحل التالية:

- تحديد الهدف من المقياس وهو قياس درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة متمثلاً في (الالتزام الوجداني --الالتزام المهني - الالتزام التعليمي- الالتزام الاجتماعي)
- الاطلاع على الأدبيات والبحوث النفسية وثيقة الصلة بموضوع الالتزام التنظيمي، وبعض المقاييس العربية والاجنبية التي أعدت لقياس وذلك للاستفادة منها في بناء المقياس الحالي وتحديد أبعاده وصياغة عباراته، ومنها مقياس (Murphy,2013) ومقياس قناديلي وقاروت (٢٠١٥) ومقياس المسرورية (٢٠١٦) ومقياس (afaei,2016) ومقياس مختار (٢٠١٩)

- صياغة عبارات المقياس تكون المقياس في صورته الأولية من (٤٨) عبارة موزعة على أربع أبعاد بالتساوي بمعدل (١٢) عبارة لكل بعد والأبعاد هي (الالتزام الوجداني- الالتزام المهني - الالتزام التعليمي -الالتزام الاجتماعي) وتم تعريف الأبعاد إجرائياً كما يلي:

البعد الأول: الالتزام الوجداني: يشير إلى مدى تعلق معلم التربية الخاصة وجدانياً وعاطفياً بالمؤسسة التعليمية ومدى ارتباطه بقيمها وأهدافها وقدرته

على تقديم الرعاية والدعم للطلاب مما يحقق له مستوى عالٍ من الالتزام الوجداني.

البعد الثاني: الالتزام المهني: يعكس مدى قدرة معلم التربية الخاصة على التفاني والرغبة في تحقيق التميز المهني والنمو الشخصي، والتطوير المهني المستمر، والتحدي والتطلع لتحقيق التحسين المستمر في أدائه، والالتزام بمبادئ أخلاقيات المهنة.

البعد الثالث: الالتزام التعليمي: هو قدرة معلم التربية الخاصة على التفاني والرغبة في تحقيق التعلم والنجاح التعليمي للطلاب من خلال تقديم تعليم عالي الجودة ودعم إضافي للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وتطوير البرامج التعليمية الملائمة.

البعد الرابع: الالتزام الاجتماعي: يعبر عن مدى ارتباط معلم التربية الخاصة بالمجتمع المدرسي وقدرته على التواصل الفعال مع الزملاء والأهل والادارة وبناء العلاقات الايجابية والمشاركة في الانشطة المدرسية.

- تحديد أسلوب الاستجابة على كل المقياس فقد تم وضع ثلاثة بدائل لإجابة على العبارات وهي (أوافق - إلى حد ما - لا أوافق)

- إعداد مفتاح لتصحيح المقياس وحيث أن المقياس به عبارات موجبة وأخرى سالبة تم إحتساب الدرجات عليه كما يلي (٣, ٢, ١) وهي ثلاث درجات للإستجابة (أوافق) ودرجتين للإستجابة (إلى حد ما) ودرجة واحدة للإستجابة (لا أوافق) للعبارات الموجبة وهي (١-٢-٣ - ٤-٥-٦-٧-٨-٩-

١٠-١١-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٩-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥ - ٢٦-

٢٧ - ٢٨ - ٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٩-٤٠-٤١-٤٢-

٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٤٧) وتعكس تلك الدرجات بالنسبة للعبارات السالبة

وهي (٧- ١٢- ١٨- ٢٠- ٢٩- ٣٨- ٤٨) وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (١٤٤) درجة وأقل درجة للمقياس (٤٨) درجة.

الخصائص السيكومترية:

أولاً: مقياس الالتزام التنظيمي

أولاً: الصدق

صدق المحكمين: تم عرض المقياس في صورته الأولية المكون من (٤٨) عبارة موزعة على أربعة أبعاد بمعدل (١٢) عبارات لكل بعد على مجموعة من أساتذة علم النفس وعددهم (١٠) لإبداء الرأي حول وضوح عبارات المقياس وصياغتها وارتباطها بأبعاد المقياس ولتحديد مدى ملاءمة تلك العبارات لقياس الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة مع تعديل وإضافة ما يرونه مناسباً لتحسين جودة وكفاءة المقياس وقد إتفق المحكمون على العبارات التي تم الإبقاء عليها بنسبة تراوحت بين (٨٠-١٠٠٪) (أ) اعتمدت الباحثة في التحقق من صدق المقياس على التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي:

الصدق العاملي: التحليل العاملي الاستكشافي:

قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي لمصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية، وأخذت الباحثة بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشعبات وهو اعتبار التشعبات التي تصل إلى (٠,٣٠) أو أكثر تشعبات دالة، وإعطاء معنى سيكولوجي للأبعاد المستخرجة تم تدويرها تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفارماكس لـ كايزر Kaiser Varimax، وتم حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار KMO حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح،

العدد الثاني والثلاثون [ديسمبر ٢٠٢٣م]

وبلغت قيمته في تحليل هذا المقياس (٠,٧٥٦) أي أكبر من قيمة الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser (٠,٥٠) وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، كما تم التأكد من ملاءمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت Bartlett's Test حيث بلغت قيمته (٤٦٣٢) عند درجة حرية (١١٢٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي أمكن استخلاص أربعة أبعاد رئيسية، الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد الصحيح كما في جدول (٢) جدول (٢)

تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الالتزام التنظيمي

أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
١				٢٥	٢٥				٠,٤٤٤٢
٢	٠,٦٢٢		٠,٤٣٨	٢٦	٢٦				
٣		٠,٤٧٦		٢٧	٢٧	٠,٤٧٨			
٤			٠,٤٨٢	٢٨	٢٨		٠,٤٣١		
٥		٠,٣٦٦		٢٩	٢٩	٠,٥٦٩			
٦	٠,٤١٦		٠,٤٢٥	٣٠	٣٠				
٧		٠,٦٥٠		٣١	٣١	٠,٤٤٤			
٨	٠,٥٤٦	٠,٣٥٤		٣٢	٣٢				
٩		٠,٥٦٠		٣٣	٣٣	٠,٣٧٦			
١٠	٠,٥٧٦		٠,٣٩١	٣٤	٣٤				
١١		٠,٦٤٢		٣٥	٣٥	٠,٤٤٩			
١٢	٠,٤٤٥	٠,٣٠٦		٣٦	٣٦				
١٣				٣٧	٣٧	٠,٥٧٦			
١٤	٠,٤٩٠	٠,٤١٢		٣٨	٣٨				
١٥	٠,٥٦١		٠,٥٥٤	٣٩	٣٩				
١٦				٤٠	٤٠				
١٧	٠,٤٧١			٤١	٤١				
١٨	٠,٣٥٠	٠,٦٤٨		٤٢	٤٢				
١٩		٠,٦٢٥		٤٣	٤٣	٠,٧٤٨			
٢٠	٠,٣١٨	٠,٦٣٢		٤٤	٤٤				
٢١				٤٥	٤٥	٠,٥٢٠			
٢٢	٠,٤٧٠		٠,٥٢١	٤٦	٤٦				
٢٣		٠,٣٩٥		٤٧	٤٧	٠,٥٥١			
٢٤	٠,٥٢٦	٠,٣٩٨		٤٨	٤٨				
الجذر الكامن	٥,٦٧٣	١٠,٩٥٩	١١,٨١٩	٢,٨٧٢	نسبة التباين	٤,٤٤٢	٥,٢٦٠	٤,٤٤٢	٥,٩٨٤

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي

و من الجدول اتضح أن التحليل العاملي أسفر عن أربعة عوامل وتشبعاتها عدا العبارة رقم (١٦) فلم تنتسب على أي عامل من العوامل الأربعة ولذلك تم حذفها كما يلي :

العامل الأول: وتشبعت عليه العبارات أرقام (٢، ٦، ٨، ١٠، ١٢، ١٤، ١٧، ٢٢، ٢٤، ٢٦، ٢٨، ٣٠، ٣٤، ٤٦) تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٥,٦٧٣) بنسبة تباين (١١,٨١٩) وتم تسميته بالالتزام المهني

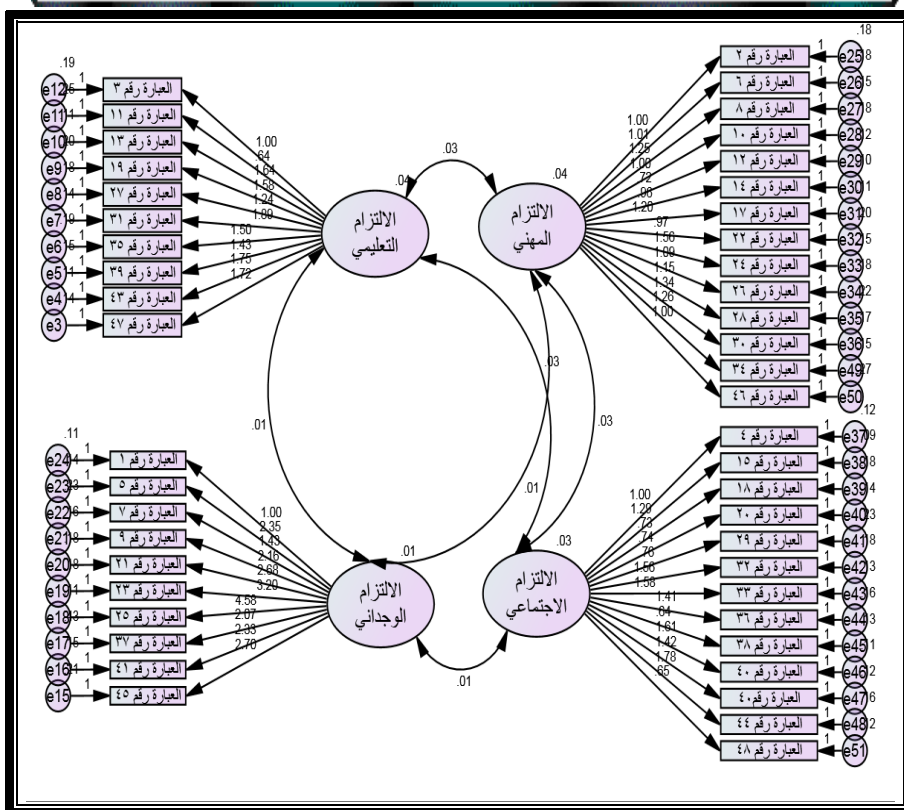
العامل الثاني: وتشبعت عليه العبارات أرقام (٤، ١٥، ١٨، ٢٠، ٢٩، ٣٢، ٣٣، ٣٦، ٣٨، ٤٠، ٤٢، ٤٤، ٤٨) تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٥,٢٦٠) بنسبة تباين (١٠,٩٥٩) وتم تسميته بالالتزام الاجتماعي

العامل الثالث: وتشبعت عليه العبارات أرقام والعبارة رقم (٣، ١١، ١٣، ١٩، ٢٧، ٣١، ٣٥، ٣٩، ٤٣، ٤٧) تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٥,٦٧٣) بنسبة تباين (٩,٢٥٣) وتم تسميته بالالتزام التعليمي

العامل الرابع: وتشبعت عليه العبارات أرقام (١، ٥، ٧، ٩، ٢١، ٢٣، ٢٥، ٣٧، ٤١، ٤٥) تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٢,٨٧٢) بنسبة تباين (٥,٩٨٤) تسميته بالالتزام الوجداني.

■ التحليل العاملي التوكيدي:

أجرت الباحثة التحليل العاملي التوكيدي حيث تم حساب كل من معاملات الانحدار اللامعيارية، ومعاملات الانحدار المعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها كما في شكل (١) وجدول (٣)



شكل (١)

مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الالتزام التنظيمي

جدول (٣)

معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس الالتزام

التنظيمي (ن=٢٠٠)

المكون	العبارة	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
الالتزام المهني	٢	١			٠,٤٤٣	
	٦	١,٠١٣	٠,٢٢١	٤,٥٩٢	٠,٤٤٤	***٠,٠٠١
	٨	١,٢٤٧	٠,٢٣٨	٥,٢٣٠	٠,٥٦٠	***٠,٠٠١
	١٠	١,٠٠٢	٠,٢١٨	٤,٥٩٣	٠,٤٤٤	***٠,٠٠١
	١٢	٠,٧١٦	٠,١٦٦	٤,٣٠٢	٠,٤٠١	***٠,٠٠١
	١٤	٠,٩٦٢	٠,١٨٩	٥,٠٩٣	٠,٥٣٢	***٠,٠٠١

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهود النفسية والمهنية الذاتية الوظيفية

المكون	العبرة	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
الالتزام الاجتماعي	١٧	١,٢٠٣	٠,٢٢١	٥,٤٤٩	٠,٦١٠	***٠,٠٠١
	٢٢	٠,٩٦٦	٠,٢٢١	٤,٣٨١	٠,٤١٢	***٠,٠٠١
	٢٤	١,٥٥٩	٠,٢٨١	٥,٥٥٥	٠,٦٣٧	***٠,٠٠١
	٢٦	١,٠٨٨	٠,٢٢٩	٤,٧٤٨	٠,٤٦٩	***٠,٠٠١
	٢٨	١,١٥٠	٠,٢٤٧	٤,٦٥٢	٠,٤٥٣	***٠,٠٠١
	٣٠	١,٣٣٦	٠,٢٥٥	٥,٢٤٠	٠,٥٦٢	***٠,٠٠١
	٣٤	١,٢٦٤	٠,٢٤١	٥,٢٥٢	٠,٥٦٥	***٠,٠٠١
	٤٦	١,٠٠٣	٠,٢٤٥	٤,٠٩٧	٠,٣٧٣	***٠,٠٠١
	٤	١			٠,٤٥٧	
	١٥	١,٢٩٢	٠,٢٣٥	٥,٤٩٠	٠,٥٩٧	***٠,٠٠١
	١٨	٠,٧٢٥	٠,٢١٣	٣,٤٠٨	٠,٢٩٠	***٠,٠٠١
	٢٠	٠,٧٤١	٠,١٩٦	٣,٧٨٥	٠,٣٣٢	***٠,٠٠١
	٢٩	٠,٧٥٨	٠,٢٣٥	٣,٢٣٠	٠,٢٧٢	***٠,٠٠١
	٣٢	١,٥٥٧	٠,٢٩٥	٥,٢٧١	٠,٥٥١	***٠,٠٠١
٣٣	١,٥٨٠	٠,٢٨٣	٥,٥٨٤	٠,٦١٩	***٠,٠٠١	
٣٦	١,٤١٤	٠,٢٧٣	٥,١٧٣	٠,٥٣٣	***٠,٠٠١	
٣٨	٠,٦٤٠	٠,١٨٣	٣,٤٩٢	٠,٢٩٩	***٠,٠٠١	
٤٠	١,٦١٤	٠,٢٨٣	٥,٧٠٣	٠,٦٤٨	***٠,٠٠١	
٤٢	١,٤١٧	٠,٢٦٠	٥,٤٥٠	٠,٥٨٨	***٠,٠٠١	
٤٤	١,٧٨١	٠,٣١٩	٥,٥٨٣	٠,٦١٨	***٠,٠٠١	
٤٨	٠,٦٥٠	٠,١٨٠	٣,٦٠٥	٠,٣١١	***٠,٠٠١	
٣	١			٠,٣٩٧		
الالتزام التعليمي	١١	٠,٦٣٧	٠,٢٢٦	٢,٨١٥	٠,٢٣٦	**٠,٠٠١
	١٣	١,٦٣٧	٠,٣١٤	٥,٢٠٩	٠,٦٨٨	***٠,٠٠١
	١٩	١,٥٧٥	٠,٣٢٧	٤,٨١٩	٠,٥٥٨	***٠,٠٠١
	٢٧	١,٢٣٩	٠,٢٧٤	٤,٥١٧	٠,٤٨٤	***٠,٠٠١
	٣١	١,٨٨٩	٠,٣٦٢	٥,٢٢٠	٠,٦٩٣	***٠,٠٠١
	٣٥	١,٤٩٩	٠,٣١٤	٤,٧٧٥	٠,٥٤٦	***٠,٠٠١
	٣٩	١,٤٣٢	٠,٢٩٢	٤,٩٠١	٠,٥٨١	***٠,٠٠١
	٤٣	١,٧٥٤	٠,٣٣٣	٥,٢٧٣	٠,٧١٦	***٠,٠٠١
	٤٧	١,٧١٦	٠,٣٣٤	٥,١٣٧	٠,٦٦٠	***٠,٠٠١
١	١			٠,٢٥٥		
الالتزام الوجداني	٥	٢,٣٤٧	٠,٧٥٧	٣,١٠١	٠,٤٨٣	**٠,٠٠١
	٧	١,٤٢٦	٠,٥٨٩	٢,٤٢٣	٠,٢٥٣	*٠,٠٥

المدد الثاني والثلاثون [ديسمبر ٢٠٢٣م]

المكون	العبرة	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
	٩	٢,١٦٢	٠,٧٢٣	٢,٩٨٩	٠,٤٢١	**٠,٠١
	٢١	٢,٦٧٩	٠,٨٦٥	٣,٠٩٧	٠,٤٨٠	**٠,٠١
	٢٣	٣,٢٠٠	١,٠٠٢	٣,١٩٤	٠,٥٥٤	***٠,٠٠١
	٢٥	٤,٥٧٨	١,٣٦٧	٣,٣٤٩	٠,٧٦٤	***٠,٠٠١
	٣٧	٢,٠٧١	٠,٨٣٢	٢,٤٨٨	٠,٢٦٦	*٠,٠٥
	٤١	٢,٣٣٣	٠,٧٦١	٣,٠٦٤	٠,٤٦٠	**٠,٠١
	٤٥	٢,٦٩٦	٠,٨٨٤	٣,٠٥٢	٠,٤٥٣	**٠,٠١

يتضح من شكل (١) وجدول (٣) أن معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (٠,٠٠١) أو (٠,٠١) أو (٠,٠٥)، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لمقياس الالتزام التنظيمي.

وتم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما في جدول (٤).

جدول (٤)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الالتزام التنظيمي

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	مؤشر جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	٠,٠٢٠	(صفر) إلى (٠,١)
٢	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٦٤٢	(صفر) إلى (١)
٣	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	٠,٦٠٧	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٤٠٥	(صفر) إلى (١)
٥	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٣٧٤	(صفر) إلى (١)
٦	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	٠,٥١٣	(صفر) إلى (١)

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاجهات النفسية والهناء الذاتي الوظيفي

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
٧	مؤشر توكر لوييس (TLI)	٠,٤٨٠	(صفر) إلى (١)
٨	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٥٠٦	(صفر) إلى (١)

يتضح من جدول (٤) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة مقبولة مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الالتزام التنظيمي.

(ب) الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الالتزام التنظيمي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما في جدولي (٥) و(٦).

جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الالتزام التنظيمي (ن = ٢٠٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٢٦١	١٧	**٠,٥٨٣	٣٣	**٠,٦٤٧
٢	**٠,٥٢٧	١٨	**٠,٤٢٢	٣٤	**٠,٥٧٩
٣	**٠,٤٨١	١٩	**٠,٦٥٥	٣٥	**٠,٦٤٦
٤	**٠,٥٠٠	٢٠	**٠,٤٦١	٣٦	**٠,٥٤٣
٥	**٠,٥٢٥	٢١	**٠,٥٤٠	٣٧	**٠,٥٦١
٦	**٠,٥١٠	٢٢	**٠,٥١٧	٣٨	**٠,٣٩٤
٧	**٠,٤٠٧	٢٣	**٠,٦٢٦	٣٩	**٠,٦٣٦
٨	**٠,٦٠٨	٢٤	**٠,٦٥٧	٤٠	**٠,٦٥٢
٩	**٠,٥٥٤	٢٥	**٠,٧١٣	٤١	**٠,٤٩٩
١٠	**٠,٥٥٢	٢٦	**٠,٥١٦	٤٢	**٠,٦٣٩
١١	**٠,٣٤٥	٢٧	**٠,٥١٣	٤٣	**٠,٧١٩
١٢	**٠,٤٨١	٢٨	**٠,٥٥٣	٤٤	**٠,٦٥٧

المدد الثاني والثلاثون [ديسمبر ٢٠٢٣م]

**٠,٥٣٩	٤٥	**٠,٤٢٠	٢٩	**٠,٦٧٤	١٣
**٠,٤٤٧	٤٦	**٠,٥٨٦	٣٠	**٠,٥٣٦	١٤
**٠,٦٤٩	٤٧	**٠,٧٦٣	٣١	**٠,٦٠٩	١٥
**٠,٣٩٥	٤٨	**٠,٥٧١	٣٢	_____	١٦

ر(٠,٠٥)=٠,١٣٩ يتضح

من جدول (٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الالتزام

التنظيمي (ن = ٢٠٠)

معامل الارتباط	البعد	م
**٠,٨٧٦	الالتزام المهني	١
**٠,٨٣٠	الالتزام الاجتماعي	٢
**٠,٨٦١	الالتزام التعليمي	٣
**٠,٨٠٤	الالتزام الوجداني	٤

ر(٠,٠٥)=٠,١٣٩

ر(٠,٠١)=٠,١٨٢

يتضح من جدول (٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

(ج) ثبات المقياس: قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كما في جدول (٧).

جدول (٧)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي (ن = ٢٠٠)

م	البعد	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
١	الالتزام المهني	٠,٨١٦	٠,٧٧٧
٢	الالتزام الاجتماعي	٠,٧٨٩	٠,٧٧٤
٣	الالتزام التعليمي	٠,٨٠٩	٠,٨١٨
٤	الالتزام الوجداني	٠,٧٠٩	٠,٥٩٢
٥	الدرجة الكلية	٠,٩٢١	٠,٨٧٣

يتضح من جدول (٧) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (٠,٧٠٩-٠,٩٢١) وبطريقة التجزئة النصفية تراوحت ما بين (٠,٥٩٢-٠,٨٧٣) وجميعها معاملات ثبات مقبولة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

ثانياً: مقياس الإجهاد النفسي إعداد/ الأحرش (٢٠١٢) أعد هذا المقياس (الأحرش، ٢٠١٢) بهدف قياس الإجهاد النفسي لدى المعلمين وتكون المقياس من (٣٣) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي البعد الأول الإستنزاف النفسي (١٢) عبارة و البعد الثاني مجال الذاتية الشخصية (١٠) عبارات و البعد الثالث الانجاز الشخصي (١١) عبارة

العبارات الموجبة هي (٣-١٣-١٤-١٨-٢١-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٩-٣٠-٣١-٣٢) والعبارات السالبة هي (١-٢-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٥-١٦-١٧-١٩-٢٠-٢٢-٢٨-٣٣)

صدق المقياس قام الأحرش (٢٠١٢) بحساب صدق المقياس عن طريق

١- الصدق الظاهري ٢- صدق المقارنة الطرفية (التمييز)

٣- الصدق الذاتي

ثبات المقياس:

١- كما قام الأحرش (٢٠١٢) بحساب ثبات المقياس عن طريق الاتساق

الداخلي: حيث تراوحت معاملات ثبات معامل ألفا كرونباخ بين (٠,٥٤ -

٠,٨٧) وتشير إلى إتساق مرتفع للمقياس.

وقد قامت الباحثة الحالية بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس على

عينة البحث الحالي كما يلي:

(أ) صدق المقياس: التحليل العاملي التوكيدي

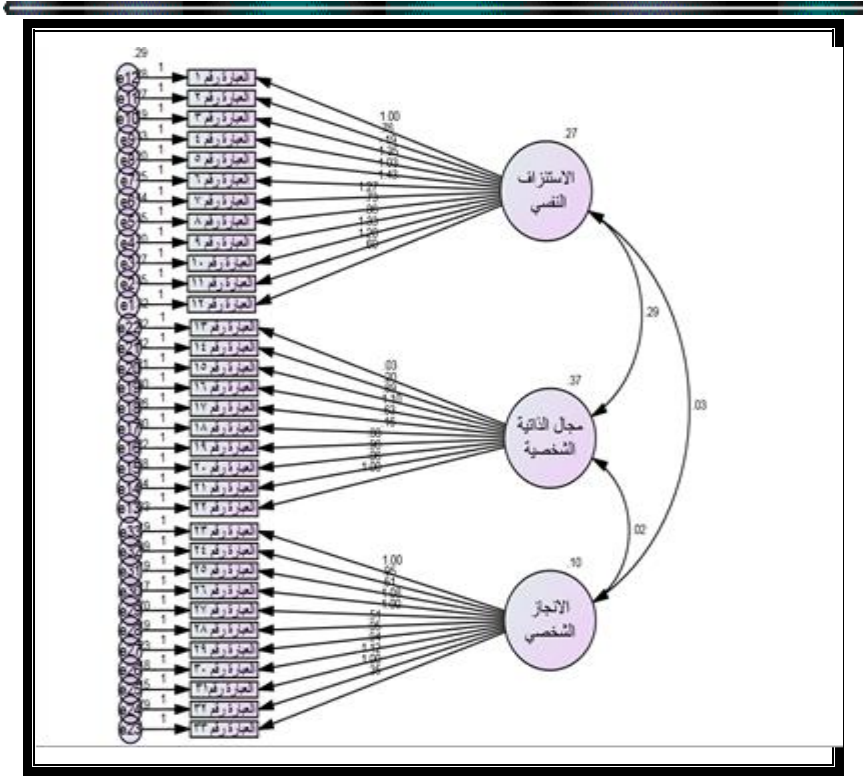
اعتمدت الباحثة في التحقق من صدق المقياس على التحليل العاملي

التوكيدي، حيث تم حساب كل من معاملات الانحدار اللامعيارية،

ومعاملات الانحدار المعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل

قيمة "ت" ودلالاتها كما في شكل (٢) وجدول (٨).

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهود النفسية والهناء الذاتي الوظيفي



شكل (٢)

مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الإجهاد النفسي

جدول (٨) معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس

الإجهاد النفسي (ن=٢٠٠)

المكون	العبرة	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
الاستنزاف النفسي	١	١			٠,٦٩٣	
	٢	٠,٧٦٥	٠,٠٩٥	٨,٠٤٧	٠,٥٩٧	***,٠,٠٠١
	٣	٠,١٨٧-	٠,٠٧٤	٢,٥٣٠-	٠,١٨٥-	*,٠,٠٥
	٤	١,٣٤٧	٠,١١٩	١١,٢٧٢	٠,٨٥١	***,٠,٠٠١
	٥	١,٠٣١	٠,١١٣	٩,١٥٦	٠,٦٨٢	***,٠,٠٠١
	٦	١,٤٣٤	٠,١٢٦	١١,٣٤٤	٠,٨٥٦	***,٠,٠٠١

العدد الثاني والثلاثون [ديسمبر ٢٠٢٣م]

المكون	العبرة	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
	٧	١,٢٦٩	٠,١١٩	١٠,٦٢٨	٠,٧٩٩	***,٠,٠٠١
	٨	٠,٧٣٤	٠,١٠٩	٦,٧٤٥	٠,٤٩٨	***,٠,٠٠١
	٩	٠,٨٦٠	٠,١٠٦	٨,١٤٥	٠,٦٠٤	***,٠,٠٠١
	١٠	١,٣٢٦	٠,١١٩	١١,١٤٤	٠,٨٤٠	***,٠,٠٠١
	١١	١,٢٠٠	٠,١١٧	١٠,٢٣٧	٠,٧٦٧	***,٠,٠٠١
	١٢	٠,٦٩١	٠,٠٩٨	٧,٠٥٣	٠,٥٢١	***,٠,٠٠١
مجال الذاتية الشخصية	١٣	٠,٠٣٥	٠,٠٦٩	٠,٥٠٣	٠,٠٣٧	٠,٦١٥
	١٤	٠,١٩٦	٠,٠٧٠	٢,٨٠٦	٠,٢٠٨	**,٠,٠١
	١٥	٠,٨٩٤	٠,١٠٢	٨,٧٨٥	٠,٦٤٦	***,٠,٠٠١
	١٦	١,١٠١	٠,٠٩٨	١١,٢٤٧	٠,٨٢٥	***,٠,٠٠١
	١٧	٠,٦٢٦	٠,٠٨٠	٧,٧٨٩	٠,٥٧٤	***,٠,٠٠١
	١٨	٠,١٦٠	٠,٠٦٣	٢,٥٢٤	٠,١٨٧	*,٠,٠٥
	١٩	٠,٨٧٥	٠,٠٩٢	٩,٤٨٦	٠,٦٩٧	***,٠,٠٠١
	٢٠	٠,٩٦١	٠,٠٩٠	١٠,٦٩٩	٠,٧٨٥	***,٠,٠٠١
	٢١	٠,٠٦٤-	٠,٠٧٥	٠,٨٥٨-	٠,٠٦٤-	٠,٣٩١
	٢٢	١			٠,٧٢٢	
٢٣	١			٠,٥٥٤		
الانجاز الشخصي	٢٤	٠,٩٥٠	٠,١٥٨	٦,٠٢٨	٠,٥٧٤	***,٠,٠٠١
	٢٥	٠,٥١٤	٠,١٦٦	٣,٠٩٢	٠,٢٥٣	**,٠,٠١
	٢٦	١,٠٨٣	٠,١٧١	٦,٣٢٩	٠,٦١٩	***,٠,٠٠١
	٢٧	١,٠٠٢	٠,١٦٠	٦,٢٥٧	٠,٦٠٨	***,٠,٠٠١
	٢٨	٠,٥٠٥	٠,٢١٦	٢,٣٤٢	٠,١٨٨	*,٠,٠٥
	٢٩	٠,٩٤٥	٠,١٥٨	٥,٩٨٩	٠,٥٦٩	***,٠,٠٠١
	٣٠	٠,٩٤٥	٠,١٦٥	٥,٧١٣	٠,٥٣١	***,٠,٠٠١
	٣١	١,١٢٤	٠,١٧٤	٦,٤٦٦	٠,٦٤١	***,٠,٠٠١
	٣٢	١,٠٠١	٠,١٥٦	٦,٤٣٥	٠,٦٣٦	***,٠,٠٠١
	٣٣	٠,٣٤٦	٠,٢٢٢	١,٥٥٤	٠,١٢٣	٠,١٢٠

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهود النفسية والهناء الذاتي الوظيفي

يتضح من شكل (٢) وجدول (٨) أن معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (٠,٠٠١) أو (٠,٠١) أو (٠,٠٥) عدا العبارة رقم (٣) التي لها معاملات انحدار سالبة، والعبارة رقم (١٣)، (٢١)، (٣٣) غير دالة إحصائياً ولذلك تم حذفها، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لمقياس الإجهاد النفسي.

وتم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما في جدول (٩).

جدول (٩)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الإجهاد النفسي

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	مؤشر جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	٠,١	(صفر) إلى (٠,١)
٢	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٦٨٤	(صفر) إلى (١)
٣	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	٠,٦٣٩	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٥٧٩	(صفر) إلى (١)
٥	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٥٤٨	(صفر) إلى (١)
٦	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	٠,٦٦٣	(صفر) إلى (١)
٧	مؤشر توكر لويس (TLI)	٠,٦٣٥	(صفر) إلى (١)
٨	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٦٥٩	(صفر) إلى (١)

يتضح من جدول (٩) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة مقبولة مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الإجهاد النفسي.

(ب) الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الإجهاد النفسي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما في جدولي (١٠) و(١١).

جدول (١٠) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الإجهاد النفسي (ن = ٢٠٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٧٣٧	١٢	**٠,٦١٩	٢٣	**٠,٥٨٨
٢	**٠,٦٦٧	١٣	—————	٢٤	**٠,٦٠٠
٣	—————	١٤	**٠,٣٣١	٢٥	**٠,٤٠٧
٤	**٠,٨٣١	١٥	**٠,٧٠٩	٢٦	**٠,٦٧٤
٥	**٠,٧٤٨	١٦	**٠,٨٢٩	٢٧	**٠,٦٣١
٦	**٠,٨٥٢	١٧	**٠,٦٤٠	٢٨	**٠,٣٦١
٧	**٠,٧٩١	١٨	**٠,٣٢٤	٢٩	**٠,٥٨٦
٨	**٠,٦٠٩	١٩	**٠,٧٥٤	٣٠	**٠,٥٦٣
٩	**٠,٦٧٧	٢٠	**٠,٨٠٥	٣١	**٠,٦٨٩
١٠	**٠,٨٢٣	٢١	—————	٣٢	**٠,٦٧٠
١١	**٠,٧٧٣	٢٢	**٠,٧٤٢	٣٣	—————

$$ر(٠,٠١) = ٠,١٨٢$$

$$ر(٠,٠٥) = ٠,١٣٩$$

يتضح من جدول (١٠) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهود النفسية والهناء الذاتي الوظيفي

جدول (١١) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الإجهاد النفسي (ن = ٢٠٠)

م	البعد	معامل الارتباط
١	الاستنزاف النفسي	**٠,٩٢٤
٢	مجال الذاتية الشخصية	**٠,٨٨٠
٣	الإنجاز الشخصية	**٠,٥٢٦

$$ر(٠,٠١) = ٠,١٨٢$$

$$ر(٠,٠٥) = ٠,١٣٩$$

يتضح من جدول (١١) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

(ج) ثبات المقياس: قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كما في جدول (١٢).

جدول (١٢)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الإجهاد النفسي (ن = ٢٠٠)

م	البعد	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
١	الاستنزاف النفسي	٠,٩١٨	٠,٩٠٥
٢	مجال الذاتية الشخصية	٠,٨١٥	٠,٨٢٩
٣	الإنجاز الشخصي	٠,٧٤٩	٠,٧٨٣
٤	الدرجة الكلية	٠,٩١٢	٠,٧٣٢

يتضح من جدول (١٢) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (٠,٧٤٩-٠,٩١٢) وبطريقة التجزئة النصفية تراوحت ما بين (٠,٧٣٢-٠,٩٠٥) وجميعها معاملات ثبات مقبولة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

ثالثا: مقياس الهناء الذاتي الوظيفي

قامت الباحثة بإعداد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي حتى يتناسب مع طبيعة البحث وخصائص المشاركين فيه ، وقد اعتمدت الباحثة في تصميم المقياس وصياغة عباراته على عدة مصادر تمثلت في الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الهناء الذاتي الوظيفي.

وقد مر إعداد المقياس بالمراحل التالية:

- تحديد الهدف من المقياس وهو قياس الهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة متمثلا في (الكفاءة المهنية والرفاهية النفسية والدعم الاجتماعي والتواصل).

- الاطلاع على الادبيات والبحوث النفسية وثيقة الصلة بموضوع الهناء الذاتي بصفة عامة والهناء الذاتي الوظيفي بصفة خاصة، وبعض المقاييس العربية والاجنبية التي أعدت لقياس الهناء الذاتي وذلك للاستفادة منها في بناء المقياس الحالي وتحديد أبعاده وصياغة عباراته، ومنها مقياس الضبع (٢٠١٩) ومقياس (Kun,et al.(2017) ومقياس (Demo&Paschal 2016) ومقياس (Zheng, et al.(2015) ومقياس (Renshaw, et al.(2015)

- صياغة عبارات المقياس حيث تكون المقياس في صورته الأولية من (٣٢) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد بالتساوي بمعدل (١٢) عبارات لكل بعد البعد الاول وهو (الكفاءة المهنية) البعد الأول: الكفاءة المهنية:

ويمكن تعريف الأبعاد إجرائيا كما يلي :

البعد الأول: الكفاءة المهنية: يقيس مدى ثقة معلم التربية الخاصة في المهارات التي يمتلكها للقيام بمهامه بطريقة مؤهلة مثل المهارات التعليمية ، والقدرة على التواصل مع الطلاب والمجتمع المدرسي، وتطوير المحددة.

البعد الثاني: (الرفاهية النفسية): يشير إلى مدى شعور معلم التربية الخاصة بالراحة والسعادة والاستقرار النفسي في العمل، مساعدة الطلاب في مواجهة التحديات والتعامل بإيجابية مع المشكلات ومدى تأثير ذلك على الهناء الذاتي.

البعد الثالث: الدعم الاجتماعي والتواصل: يعكس مدى شعور معلم التربية الخاصة بتوافر الدعم والتعاون بينه وبين زملائه والإدارة المدرسية وأولياء الأمور، وكذلك قدرته على التفاعل والتواصل مع الطلاب والتعامل مع تحدياتهم.

- تحديد أسلوب الاستجابة على كل المقياس فقد تم وضع ثلاثة بدائل لإجابة على العبارات وهي (نعم -إلى حد ما - لا).

- إعداد مفتاح لتصحيح المقياس وحيث أن المقياس به عبارات موجبة وأخرى سالبة تم احتساب الدرجات عليه كما يلي (٣، ٢، ١) وهي ثلاث درجات للاستجابة (نعم) ودرجتين للاستجابة (إلى حد ما) ودرجة واحدة للاستجابة (لا) للعبارات الموجبة وهي (١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-

١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٧-٢٩-٣٠-٣٢) وتعكس تلك الدرجات بالنسبة للعبارات السالبة وهي (١٩-٢٠-٢٦-٢٨-٣٣) وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (٩٦) درجة وأقل درجة للمقياس (٣٣) درجة.

أولاً: الصدق

صدق المحكمين: تم عرض المقياس في صورته الأولية المكون من (٣٦) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد بمعدل (١٢) عبارات لكل بعد على مجموعة من أساتذة علم النفس وعددهم (١٠) لإبداء الرأي حول وضوح عبارات المقياس وصياغتها وارتباطها بأبعاد المقياس ولتحديد مدى ملاءمة تلك العبارات لقياس الهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة مع تعديل وإضافة ما يرونه مناسباً لتحسين جودة وكفاءة المقياس وقد إتفق المحكمون على العبارات التي تم الإبقاء عليها بنسبة تراوحت بين (٨٠-١٠٠٪).

(أ) صدق المقياس: اعتمدت الباحثة في التحقق من صدق المقياس على

التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي:

التحليل العاملي الاستكشافي:

قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي لمصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية، وأخذت الباحثة بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشعبات وهو اعتبار التشعبات التي تصل إلى (٠,٣٠) أو أكثر تشعبات دالة، ولإعطاء معنى سيكولوجي للأبعاد المستخرجة تم تدويرها تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس - كايزر Kaiser Varimax، وتم حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار KMO حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، وبلغت قيمته في تحليل هذا المقياس (٠,٨٢٧) أي أكبر من قيمة الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser (٠,٥٠) وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، كما تم التأكد من ملاءمة المصفوفة

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهود النفسية والهناء الذاتي الوظيفي

للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت Bartlett's Test حيث بلغت قيمته (٣٢٨٠) عند درجة حرية (٦٣٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي أمكن استخلاص ثلاثة عوامل الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد الصحيح كما في جدول (١٣).

جدول (١٣) تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس

الهناء الذاتي الوظيفي

أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
١	٠,٣٥٦			١٩			٠,٦٦٧
٢		٠,٥٢٢		٢٠			٠,٦٣٠
٣			٠,٣٥٠	٢١	٠,٣٩٣		
٤	٠,٦٢٨			٢٢	٠,٦٥٥		
٥		٠,٥٠١		٢٣	٠,٦٧٧		
٦			٠,٤٧٤	٢٤	٠,٦٣٨		
٧	٠,٦١٤			٢٥	٠,٣٨٧		
٨		٠,٦٩٧		٢٦		٠,٥٥٥	
٩			٠,٥٤١	٢٧	٠,٣٩٣		
١٠	٠,٣٧٤			٢٨	٠,٣١٣		
١١		٠,٤٣٩		٢٩		٠,٤٩٣	
١٢			٠,٣١٤	٣٠	٠,٤٧١		
١٣	٠,٣٣٩			٣١	٠,٦٢٣		
١٤		٠,٥٩٠		٣٢	٠,٦١٧		
١٥			٠,٥٩٧	٣٣	٠,٣٠٢		
١٦	٠,٥٥١			٣٤	٠,٥٢٧		
١٧			٠,٥٥٩	٣٥	٠,٥٦٢		
١٨		٠,٦١٩		٣٦		٠,٣٨٤	
الجذر الكامن	٥,٧٤٧	٤,٧١٦	٣,٨٧٧	نسبة التباين	١٥,٩٦٥	١٣,٠٩٩	١٠,٧٧٠

يتضح من جدول أن جميع عبارات المقياس تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً موجباً.

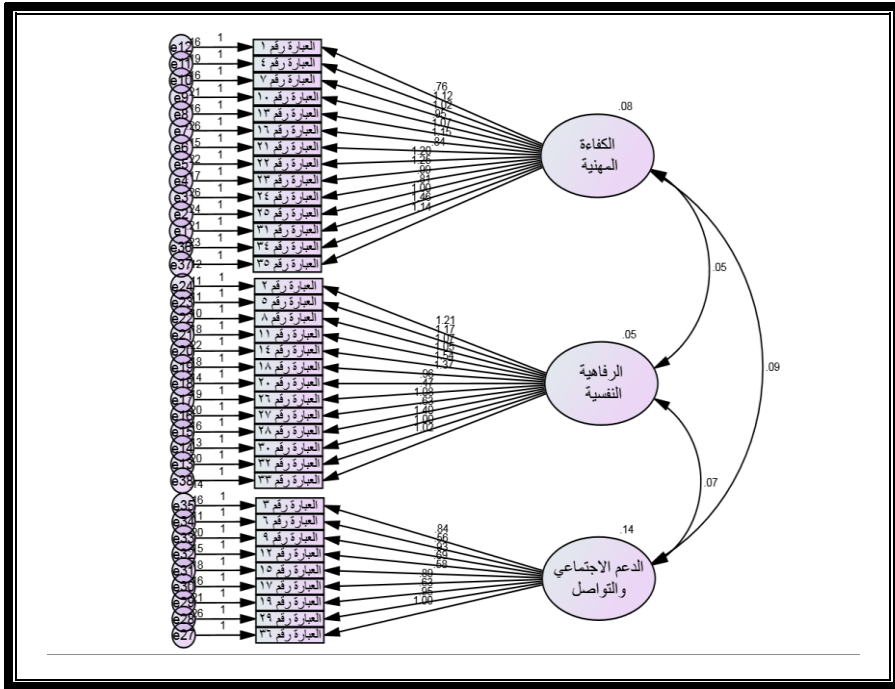
العامل الأول وتشبعت عليه العبارات أرقام (١، ٤، ٧، ١٠، ١٣، ١٦، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٣١، ٣٤، ٣٥) تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٥,٧٤٧) بنسبة تباين (١٥,٩٦٥) يمكن تسميته بالكفاءة المهنية

العامل الثاني وتشبعت عليه العبارات أرقام (٢، ٥، ٨، ١١، ١٤، ١٨، ٢٠، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٣٠، ٣٢، ٣٣) تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٤,٧١٦) بنسبة تباين (١٣,٠٩٩) وتم تسميته بالرفاهية النفسية

العامل الثالث وتشبعت عليه العبارات أرقام (٣، ٦، ٩، ١٢، ١٥، ١٧، ١٩، ٢٩، ٣٦) تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٣,٨٧٧) بنسبة تباين (١٠,٧٧٠) وتم تسميته بالدعم الاجتماعي والتواصل.

التحليل العملي التوكيدي: أجرت الباحثة التحليل العملي التوكيدي حيث تم حساب كل من معاملات الانحدار اللامعيارية، ومعاملات الانحدار المعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودالاتها كما في شكل (٣) وجدول (١٣).

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي



شكل (٣)

مسار التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي

جدول (١٤) معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للتحليل العائلي

التوكيدي لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي (ن=٢٠٠)

المكون	العبرة	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
الكفاءة المهنية	١	٠,٧٦٢	٠,١٤٢	٥,٣٧٧	٠,٤٩٢	***٠,٠٠١
	٤	١,١١٧	٠,١٨٠	٦,١٩٨	٠,٦٢١	***٠,٠٠١
	٧	١,٠٢٠	٠,١٧٥	٥,٨٢٩	٠,٥٥٩	***٠,٠٠١
	١٠	٠,٩٥٢	٠,١٦٢	٥,٨٨١	٠,٥٦٧	***٠,٠٠١
	١٣	١,٠٦٨	٠,١٨٤	٥,٧٩٢	٠,٥٥٣	***٠,٠٠١
	١٦	١,١٤٦	٠,١٨٣	٦,٢٧٦	٠,٦٣٥	***٠,٠٠١
	٢١	٠,٨٣٨	٠,١٧٤	٤,٨٢٥	٠,٤٢٢	***٠,٠٠١
	٢٢	١,١٩٩	٠,١٨٦	٦,٤٤٥	٠,٦٦٨	***٠,٠٠١
	٢٣	١,٢٥١	٠,٢٠٤	٦,١١٨	٠,٦٠٧	***٠,٠٠١

المدد الثاني والثلاثون [ديسمبر ٢٠٢٣م]

المكون	العبرة	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
	٢٤	٠,٩٨٩	٠,١٦٩	٥,٨٣٩	٠,٥٦١	***٠,٠٠١
	٢٥	٠,٨١١	٠,١٧١	٤,٧٣٩	٠,٤١٢	***٠,٠٠١
	٣١	١			٠,٤٩٩	
	٣٤	١,٤٦٢	٠,٢٢٦	٦,٤٦٤	٠,٦٧٢	***٠,٠٠١
	٣٥	١,١٣٨	٠,١٩٦	٥,٨١٤	٠,٥٥٧	***٠,٠٠١
الرفاهية النفسية	٢	١,٢٠٧	٠,١٩١	٦,٣٣٠	٠,٦١٤	***٠,٠٠١
	٥	١,١٧٢	٠,١٨٥	٦,٣٥٠	٠,٦١٧	***٠,٠٠١
	٨	١,٠٦٩	٠,١٧٦	٦,٠٧٣	٠,٥٧٥	***٠,٠٠١
	١١	١,٠٤٧	٠,١٦٩	٦,٢٠٢	٠,٥٩٤	***٠,٠٠١
	١٤	١,٥٤٠	٠,٢٣٩	٦,٤٥٠	٠,٦٣٤	***٠,٠٠١
	١٨	١,٣٧٥	٠,٢٣٥	٥,٨٥٩	٠,٥٤٤	***٠,٠٠١
	٢٠	٠,٩٦٣	٠,١٨٧	٥,١٥٢	٠,٤٥٣	***٠,٠٠١
	٢٦	٠,٤٦٦	٠,١٤١	٣,٣٠١	٠,٢٦٥	***٠,٠٠١
	٢٧	١,٠٨٤	٠,٢٠٠	٥,٤١٠	٠,٤٨٥	***٠,٠٠١
	٢٨	٠,٦٣٣	٠,١٧١	٣,٦٩٨	٠,٣٠١	***٠,٠٠١
	٣٠	١,٣٩٩	٠,٢٢٢	٦,٢٩٨	٠,٦٠٩	***٠,٠٠١
	٣٢	١			٠,٥٢٧	
	٣٣	١,٠٢١	٠,١٩٨	٥,١٤٨	٠,٤٥٣	***٠,٠٠١
	٣	٠,٨٤٢	٠,١١٧	٧,٢٠١	٠,٦٤٣	***٠,٠٠١
	الدعم الاجتماعي والتواصل	٦	٠,٥٥٧	٠,١٠٠	٥,٥٦٢	٠,٤٦٠
٩		٠,٩٢٨	٠,١٢٠	٧,٧٣٦	٠,٧١٤	***٠,٠٠١
١٢		٠,٦٩٢	٠,١١٦	٥,٩٤٨	٠,٤٩٩	***٠,٠٠١
١٥		٠,٥٨٠	٠,٠٩٩	٥,٨٤٨	٠,٤٨٩	***٠,٠٠١
١٧		٠,٨٨٨	٠,١٢٨	٦,٩٤٨	٠,٦١٢	***٠,٠٠١
١٩		٠,٦٣١	٠,١٠٥	٦,٠٠٩	٠,٥٠٥	***٠,٠٠١
٢٩		٠,٩٤٦	٠,١٣٦	٦,٩٣٢	٠,٦٠٩	***٠,٠٠١
٣٦		١			٠,٥٨٤	

يتضح من شكل (٣) وجدول (١٣) أن معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملة لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي.

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهات النفسية والهناء الذاتي الوظيفي

وتم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما في جدول (١٤).

جدول (١٤) مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الهناء الوظيفي الذاتي

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	مؤشر جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	٠,٠٢٠	(صفر) إلى (٠,١)
٢	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٧٠٩	(صفر) إلى (١)
٣	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	٠,٦٧٢	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٥٣٢	(صفر) إلى (١)
٥	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٥٠٢	(صفر) إلى (١)
٦	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	٠,٦٤٠	(صفر) إلى (١)
٧	مؤشر توكر لويس (TLI)	٠,٦١١	(صفر) إلى (١)
٨	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٦٣٦	(صفر) إلى (١)

يتضح من جدول (١٤) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة مقبولة مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي.

(ب) الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الهناء الذاتي الوظيفي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما في جدولي (١٦) و(١٧).

جدول (١٦) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي (ن = ٢٠٠)

معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**٠,٤٨٩	٢٥	**٠,٥٧٩	١٣	**٠,٥٣٣	١
**٠,٣٨٤	٢٦	**٠,٦٦٤	١٤	**٠,٦٤٤	٢
**٠,٥٤١	٢٧	**٠,٥٥٦	١٥	**٠,٦٥٦	٣
**٠,٤٢٣	٢٨	**٠,٦٦٩	١٦	**٠,٦٤٣	٤
**٠,٦٩٧	٢٩	**٠,٦٦٣	١٧	**٠,٦٢٤	٥
**٠,٦٤٥	٣٠	**٠,٦١٩	١٨	**٠,٥٠٣	٦
**٠,٥٨٤	٣١	**٠,٦٢٦	١٩	**٠,٦٢٨	٧
**٠,٥٧٢	٣٢	**٠,٤٩٢	٢٠	**٠,٦٢٨	٨
**٠,٥٢٦	٣٣	**٠,٤٧٩	٢١	**٠,٧٢٤	٩
**٠,٦٨٩	٣٤	**٠,٧٠١	٢٢	**٠,٥٦٨	١٠
**٠,٥٨٤	٣٥	**٠,٦٥٥	٢٣	**٠,٦٠٦	١١
**٠,٦٧٠	٣٦	**٠,٥٩٤	٢٤	**٠,٥٥٩	١٢

$$٠,١٨٢=(٠,٠١)ر$$

$$٠,١٣٩=(٠,٠٥)ر$$

يتضح من جدول (١٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) جدول (١٧) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي (ن = ٢٠٠)

معامل الارتباط	البعد	م
**٠,٩١٤	الكفاءة المهنية	١
**٠,٨٥٤	الرفاهية النفسية	٢
**٠,٨٩٣	الدعم الاجتماعي والتواصل	٣

$$٠,١٨٢=(٠,٠١)ر$$

$$٠,١٣٩=(٠,٠٥)ر$$

يتضح من جدول (١٧) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهود النفسية والهناء الذاتي الوظيفي

(ج) ثبات المقياس: قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كما في جدول (١٨).

جدول (١٨) معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي (ن = ٢٠٠)

م	البعد	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
١	الكفاءة المهنية	٠,٨٦٢	٠,٨٤٨
٢	الرفاهية النفسية	٠,٨٢٣	٠,٨٢٠
٣	الدعم الاجتماعي والتواصل	٠,٨٠٨	٠,٨٠٤
٤	الدرجة الكلية	٠,٩٢٦	٠,٨٩٨

يتضح من جدول (١٨) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (٠,٨٠٨-٠,٩٢٦) وبطريقة التجزئة النصفية تراوحت ما بين (٠,٨٠٤-٠,٨٩٨) وجميعها معاملات ثبات جيدة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

الفرض الأول: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي و الإجهاد النفسي لدى معلمي التربية الخاصة .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول التالي :

جدول (١٩) معاملات الارتباط بين الالتزام التنظيمي والإجهاد النفسي (ن =

(٤٠٤

م	المتغير	الالتزام المهني	الالتزام الاجتماعي	الالتزام التعليمي	الالتزام الوجداني	الالتزام التنظيمي
١	الاستنزاف النفسي	٠,٤٤١- **	٠,٣٥٣- **	٠,٤٥٣- **	٠,٤٩٢- **	٠,٤٦٩- **

العدد الثاني والثلاثون [ديسمبر ٢٠٢٣م]

**٠,٣٨٧-	**٠,٣٩٥-	**٠,٣٧٧-	**٠,٢٨٥-	**٠,٣٧٥-	٢	مجال الذاتية الشخصية
**٠,٤٨٠-	**٠,٥١٠-	**٠,٥١٧-	**٠,٣٨٢-	**٠,٣٨٨-	٣	الانجاز الشخصي
**٠,٦٣٧-	**٠,٦٦٨-	**٠,٦٤٣-	**٠,٤٨٨-	**٠,٥٧٣-	٤	الاجهاد النفسي

$$r(٠,٠١) = ٠,١٢٨$$

$$r(٠,٠٥) = ٠,٠٩٨$$

يتضح من جدول (١٩) وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الالتزام التنظيمي (الالتزام المهني، والالتزام الاجتماعي، والالتزام التعليمي، والالتزام الوجداني، والدرجة الكية) والاجهاد النفسي (الاستنزاف النفسي، ومجال الذاتية الشخصية، والانجاز الشخصي، والدرجة الكلية)؛ وهذا يعني قبول الفرض الأول أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين الالتزام التنظيمي (الالتزام المهني، والالتزام الاجتماعي، والالتزام التعليمي، والالتزام الوجداني، والدرجة الكية) والاجهاد النفسي (الاستنزاف النفسي، ومجال الذاتية الشخصية، والانجاز الشخصي، والدرجة الكلية) لدى معلمي التربية الخاصة.

مناقشة نتائج الفرض الاول وتفسيرها:

تتفق هذه النتائج مع دراسة (kumar et al(2015) التي أكدت أن الالتزام التنظيمي يتأثر بدرجة كبيرة بالضغوط العمل التي تؤدي للاجهاد فكلما زاد الالتزام قلت الضغوط والعكس كما اتفقت مع نتائج دراسة (Ahmed and Roslan (2016 حيث أكدت على وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي والاجهاد حيث أظهرت نتيجة وجود علاقات سلبية ذات دلالة إحصائية بين إجهاد العمل والالتزام التنظيمي، وأشارت النتائج ضمناً أن العامل الذي يعاني من ضغوط وظيفية منخفضة سيكون لديه التزام تنظيمي مرتفع.

وتفسر ذلك بوجود علاقة سالبة بين الالتزام التنظيمي والاجهاد النفسي أن الالتزام التنظيمي يعبر عن اتجاه الفرد نحو المنظمة، ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضواً فيها، ويظهر الالتزام في بذل العامل جهوداً إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى (عاشوري، ٢٠١٥، ٥٢).

وعليه فإن الفرد في المنظمة كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة كلما تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله، وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيه ويظهر ذلك جلياً في أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله، فالالتزام التنظيمي يزيد من ارتباط الفرد بعمله ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل أو الغياب وترك العمل (الثبتي، ٢٠١٤، ٤٩).

حيث يعد الالتزام التنظيمي أحد أوجه الارتباط بين العاملين والمنظمات التي يعملون بها وله تأثير كبير على سلوك الأفراد وله انعكاس على الفرد والمنظمة التي يعمل بها لأن الفرد الملتزم يكون أكثر التصاقاً بمنظمته وأكثر اجتهاداً في تحقيق أهدافها (غالي، دهلير، ٢٠١٥، ٤١).

فعلي المستوى الفردي يرى (Weibo et al , 2010, 513) بأن الشعور بالالتزام يساعد الفرد بالتوافق النفسي وهو مصدر هام لراحة الفرد وأمنه وسعادته (وبالتالي انخفاض الاجهاد النفسي) أو هو الرباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للاندماج في العمل وتبني قيم المنظمة . وتفسر الباحثة هذا بان معلم التربية الخاصة الذي يؤمن برسالته كمعلم لفئة خاصة وإيمانه التام بأن هذه رسالة سامية لا بد أن يؤديها على أكمل وجه فهو يتحمل الكثير من الجهد النفسي والبدني لتحقيق هذه الرسالة التي يؤمن بأهدافها

وتفسر الباحثة العلاقة السالبة بين الالتزام التنظيمي والإجهاد النفسي أن من أسباب الإجهاد النفسي هو الاتجاه السالب نحو العمل وفقدان الدافعية نحو العمل والنظرة السلبية للذات وهذه الصفات لا تتوافر في الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي وأن المؤسسة تقدم الدعم للمعلمين للنهوض بالعملية التعليمية وعندما يشعر المعلم بهذا الدعم يستطيع العامل بفاعلية مع التحديات والضغوط النفسية التي تواجهه كما أن الالتزام يعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية فعندما يشعر المعلم بالالتزام بالمهنة والمؤسسة وفي الوقت نفسه يملك الوقت للاهتمام بحياته الشخصية والاسترخاء والاستجمام هذا يقلل من الاجهاد النفسي.

كما ترى الباحثة أيضا أن توافر مهارات التواصل مع الطلاب يساعد في التعامل مع التحديات والضغوطات بإيجابية والتفاعل الإيجابي مع الطلاب يزيد من الرضا الوظيفي وبالتالي يقلل الاجهاد النفسي عند المعلمين.

الفرض الثاني: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون كما في الجدول التالي:

جدول (٢٠)

معاملات الارتباط بين الالتزام التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي (ن = ٤٠٤)

م	المتغير	الالتزام المهني	الالتزام الاجتماعي	الالتزام التعليمي	الالتزام الوجداني	الالتزام التنظيمي
١	الكفاءة المهنية	**٠,٧١٦	**٠,٦٤٣	**٠,٧٩١	**٠,٧٧٢	**٠,٧٨٣
٢	الرفاهية	**٠,٦٨٠	**٠,٥٥٨	**٠,٧١٠	**٠,٦٧٠	**٠,٧٠٥

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهود النفسية والهناء الذاتي الوظيفي

					النفسية	
**٠,٧٦٠	**٠,٧٣٣	**٠,٧٦٧	**٠,٥٩٢	**٠,٧٢٩	الدعم الاجتماعي والتواصل	٣
**٠,٧٦٩	**٠,٧٤٦	**٠,٧٧٦	**٠,٦١٦	**٠,٧٢٤	الهناء الذاتي الوظيفي	٤

$$r(٠,٠١) = ٠,١٢٨$$

$$r(٠,٠٥) = ٠,٠٩٨$$

يتضح من جدول (٢٠) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الالتزام التنظيمي (الالتزام المهني، والالتزام الاجتماعي، والالتزام التعليمي، والالتزام الوجداني، والدرجة الكمية) والهناء الذاتي الوظيفي (الكفاءة المهنية، والرفاهية النفسية، والدعم الاجتماعي والتواصل، والدرجة الكلية)؛ وهذا يعني قبول الفرض الأول أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين الالتزام التنظيمي (الالتزام المهني، والالتزام الاجتماعي، والالتزام التعليمي، والالتزام الوجداني، والدرجة الكمية) والهناء الذاتي الوظيفي (الكفاءة المهنية، والرفاهية النفسية، والدعم الاجتماعي والتواصل، والدرجة الكلية) لدي معلمي التربية الخاصة.

مناقشة نتائج الفرض الثاني وتفسيرها

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الالتزام التنظيمي والهناء الذاتي الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Chen et al. (2022) "الت أظهرت نتائجها أن أبعاد الدعم الاجتماعي، والانفعال الإيجابي، وهما أبعاد الهناء الذاتي، والالتزام المهني كانت مرتبطة ببعضها البعض ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً عند معلمات رياض الأطفال، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Pérez-Rave (2022) التي

توصلت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي الاجتماعي والهناء الذاتي، كما يؤكد هذه النتيجة نموذج (Bakker&Demerouti 2007) الذي يؤكد أن المعلمين الملتزمون يتلقون قدرا من الدعم ويشعرون بالاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالدور التعليمي و يتلقون تغذية راجعة جيدة تولد لديهم الدافعية التي تجعلهم يتغلبون على الضغط الناتج عن المطالب الذاتية والنفسية والجسدية وبالتالي يحقق مخرجات تشعرهم بقدر من الرضا المهني والهناء

وتفسر الباحثة ذلك وفقا لطبيعة المجتمع الذي ينتمي إليه المعلمين والمعلمات لإيمانهم بأن مهنة التعليم مهنة سامية وهي مهنة الأنبياء فيرجوا المعلم من ربه الأجر ورفعته في الدرجات وهذه المكانة مستمدة من ثقافة المعلم الإسلامية التي تعطي المعلم قيمة عليا من خلال بعض النصوص القرآنية مثل قوله تعالى "يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات" (سورة المجادلة، أية ١١) حيث أن الشعور بالمعني لدى المعلمين يرتبط بالشعور بالإنجاز وتحقيق الذات واشباع حاجاته النفسية وذلك من خلال شعور المعلم بالانتماء للمؤسسة وتبني اهدافها وقيمها من خلال الالتزام بالعمل وهذا يحقق الهناء الذاتي كما أن المعلمين عندما يشعرون بالارتباط العاطفي والمهني بالمؤسسة التعليمية يكون هناك توافق بين قيمهم وقيم المؤسسة التي يعملون بها ويكونوا أكثر رضا عن عملهم وبالتالي يزداد الهناء الذاتي الوظيفي لديهم

كما ان دعم المجتمع المهني يلعب دورا في تعزيز الالتزام التنظيمي حيث أن المعلمين عندما يشعرون بالدعم والتشجيع من أفراد المجتمع المهني

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهود النفسية والهناء الذاتي الوظيفي

ويشاركون في نقاشات وتبادل خبرات يشعرون بالرضا والراحة في العمل وبالتالي يزداد هناؤهم الذاتي الوظيفي

الفرض الثالث: يمكن التنبؤ بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة باستخدام المتغيرين (الاجهاد النفسي، والهناء الذاتي الوظيفي). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد كما في جدول (٢١).

جدول (٢١) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالالتزام التنظيمي من خلال الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي (ن = ٤٠٤)

المتغير	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الكفاءة المهنية	٠,٨٣٨	٠,٧٠٣	١,٩٧٢	٠,٨٤٣	٤,٥٨٤	**٠,٠١	١٨٨,٢٤٥	**٠,٠١
الاجهاد النفسي			٠,٥٠٢-	٠,٢٢٦-	٦,٢٣٦	**٠,٠١		
الانجاز الشخصي			٠,٥١١-	٠,١١١-	٣,٣١٠	**٠,٠١		
الدعم الاجتماعي والتواصل			٢,٥٥٥	٠,٧٢١	٤,٢٥٨	**٠,٠١		
الهناء الذاتي الوظيفي			٠,٩٠١-	٠,٩١٤-	٢,٩٣١	**٠,٠١		

يتضح من خلال جدول (٢١) أن متغيرات (الكفاءة المهنية والاجهاد النفسي والانجاز الشخصي والدعم الاجتماعي والتواصل والهناء الذاتي الوظيفي) يمكنها التنبؤ بالالتزام التنظيمي حيث تفسر حوالي من (٧٠,٣%) من التباين الكلي للالتزام التنظيمي، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (١٨٨,٢٤٥) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي:

المدد الثاني والثلاثون [ديسمبر ٢٠٢٣م]

الالتزام التنظيمي = (١,٩٧٢) الكفاءة المهنية + (-٠,٥٠٢) الاجهاد النفسي +
 (-٠,٥١١) الانجاز الشخصي + (٢,٥٥٥) الدعم الاجتماعي والتواصل +
 (-٠,٩٠١) الهناء الذاتي الوظيفي + القيمة الثابتة (١٢٩,٨١٥).
 جدول (٢٢) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالالتزام المهني من خلال الإجهاد
 النفسي والهناء الذاتي الوظيفي (ن = ٤٠٤)

المتغير	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الدعم الاجتماعي والتواصل	٠,٧٧٠	٠,٥٩٢	٠,٦٦٥	٠,٥٩٤	١٦,٠٣٣	**٠,٠١	١٩٣,٥٩٣	**٠,٠١
الاجهاد النفسي			-	-	٧,٠١٣-	**٠,٠١		
مجال الذاتية الشخصية			٠,٢٤٠	٠,٣٤١	٢,١٠٤	*٠,٠٥		

يتضح من خلال جدول (٢٢) أن متغيرات (الدعم الاجتماعي والتواصل والاجهاد النفسي ومجال الذاتية الشخصية) يمكنها التنبؤ بالالتزام المهني حيث تفسر حوالي من (٥٩,٢%) من التباين الكلي للالتزام المهني، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (١٩٣,٥٩٣) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي:

الالتزام المهني = (٠,٦٥٥) الدعم الاجتماعي والتواصل + (-٠,٢٤٠) الاجهاد النفسي + (٠,٢٠١) مجال الذاتية الشخصية + القيمة الثابتة (٣٥,٧٩٨).

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي

جدول (٢٣) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالالتزام الاجتماعي من خلال

الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي (ن = ٤٠٤)

المتغير	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الكفاءة المهنية	٠,٦٦٩	٠,٤٤٧	٠,٢٦٣	٠,٥٢٣	١١,٦٩٦	**٠,٠١	١٠٧,٨٦٤	**٠,٠١
الاجهاد النفسي			٠,٠٦٩-	٠,١٤٤-	٢,٩٣٣-	**٠,٠١		
الانجاز الشخصي			٠,١٠٥-	٠,١٠٦-	٢,٣٩٩-	*٠,٠٥		

يتضح من خلال جدول (٢٣) أن متغيرات (الكفاءة المهنية والاجهاد النفسي والانجاز الشخصي) يمكنها التنبؤ بالالتزام الاجتماعي حيث تفسر حوالي من (٤٤,٧%) من التباين الكلي للالتزام الاجتماعي، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (١٠٧,٨٦٤) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي:

الالتزام الاجتماعي = (٠,٢٦٣) الكفاءة المهنية + (٠,٠٦٩-) الاجهاد النفسي + (٠,١٠٥-) الانجاز الشخصي + القيمة الثابتة (٣٤,٣٧١).

جدول (٢٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالالتزام التعليمي من خلال الإجهاد

النفسي والهناء الذاتي الوظيفي (ن = ٤٠٤)

المتغير	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الكفاءة المهنية	٠,٨٥٢	٠,٧٢٥	٠,٤٩٤	٠,٨٠٤	٤,٥٤٦	**٠,٠١	٢١٠,١٢٥	**٠,٠١
الاجهاد النفسي			٠,١٢٠-	٠,٢٠٦-	٥,٩٠٨	**٠,٠١		
الانجاز الشخصي			٠,١٩٤-	٠,١٦١-	٤,٩٨٢	**٠,٠١		
الدعم الاجتماعي والتواصل			٠,٦٥٨	٠,٧٠٧	٤,٣٣٨	**٠,٠١		
الهناء الذاتي الوظيفي			٠,٢٢٣-	٠,٨٦١-	٢,٨٧٠	**٠,٠١		

العدد الثاني والثلاثون [ديسمبر ٢٠٢٣م]

يتضح من خلال جدول (٢٤) أن متغيرات (الكفاءة المهنية والاجهاد النفسي والانجاز الشخصي والدعم الاجتماعي والتواصل والهناء الذاتي الوظيفي) يمكنها التنبؤ بالالتزام التعليمي حيث تفسر حوالي من (٧٢,٥%) من التباين الكلي للالتزام التعليمي، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (٢١٠,١٢٥) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي:

الالتزام التعليمي = (٠,٤٩٤) الكفاءة المهنية + (-٠,١٢٠) الاجهاد النفسي + (-٠,١٩٤) الانجاز الشخصي + (٠,٦٥٨) الدعم الاجتماعي والتواصل + (-٠,٢٢٣) الهناء الذاتي الوظيفي + القيمة الثابتة (٢٨,٠٠٢).

جدول (٢٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالالتزام الوجداني من خلال الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي (ن = ٤٠٤)

المتغير	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الكفاءة المهنية	٠,٨٤٥	٠,٧١٤	٠,٧٢٣	١,١٣٣	٦,٢٨١	**٠,٠١	١٩٩,٠٦٧	**٠,٠١
الاجهاد النفسي			٠,١٦٠-	٠,٢٦٤-	٧,٤٢٩-	**٠,٠١		
الانجاز الشخصي			٠,١٥١-	٠,١٢٠-	٣,٦٥٥-	**٠,٠١		
الدعم الاجتماعي والتواصل			٠,٧٩٠	٠,٨١٨	٤,٩٢٣	**٠,٠١		
الهناء الذاتي الوظيفي			٠,٣٦٠-	٠,٣٣٧-	٤,٣٧٥-	**٠,٠١		

يتضح من خلال جدول (٢٥) أن متغيرات (الكفاءة المهنية والاجهاد النفسي والانجاز الشخصي والدعم الاجتماعي والتواصل والهناء الذاتي الوظيفي)

يمكنها التنبؤ بالالتزام الوجداني حيث تفسر حوالي من (٧١,٤٪) من التباين الكلي للالتزام الوجداني، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (١٩٩,٠٦٧) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي:
الالتزام الوجداني = (٠,٧٢٣) الكفاءة المهنية + (-٠,١٦٠) الاجهاد النفسي + (-٠,١٥١) الانجاز الشخصي + (٠,٧٩٠) الدعم الاجتماعي والتواصل + (-٠,٣٦٠) الهناء الذاتي الوظيفي + القيمة الثابتة (٣٠,٤٦٠).

مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها

يتضح من الجداول أنه يمكن التنبؤ بالالتزام التنظيمي وأبعاده (الالتزام التعليمي - الالتزام المهني - الالتزام الاجتماعي - الالتزام الوجداني) من خلال كل من الإجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي وتعز الباحثة السبب في ذلك إلى أنه كلما زاد الالتزام التنظيمي عند معلم التربية الخاصة بدرجة كبيرة في وظيفته أصبح أقل شعورا بالإجهاد النفسي وأكثر شعورا بالهناء الذاتي الوظيفي.

وتفسر الباحثة هذه النتائج بوجود علاقة وتأثير متبادل بين الالتزام التنظيمي والاجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي وهذا ما أكدته نتيجة الفرضين الأول والثاني من نتائج البحث الحالي حي يتأثر الاجهاد النفسي لمعلم التربية الخاصة وكذلك هنأؤه الذاتي الوظيفي بمدى التزامه التنظيمي وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من مثل (Tentama & Pranungsari, 2016) و Ahmed and Roslan (2016) و Bhatti et al. (2016) و Ateş and İhtiyaroğlu (2018) التي تشير إلى أنه

كلما زاد الالتزام التنظيمي كلما قل الاجهاد النفسي تتفق مع دراسة كل من
Margaret,et,(2014) و Chen et al. (2022)

وتؤكد هذه النتيجة ما أشار إليه (أحمد,٢٠١٦, ٣٨) أن من الآثار الإيجابية
للالتمار التنظيمي زيادة الجهد والطاقة المبذولة وهذا يؤثر على انخفاض
تكلفة العمل وانخفاض معدل دوران والتأخير واللامبالاة وزيادة الإنتاجية
وتحقيق النمو والازدهار للمنظمة

وتفسر الباحثة هذا بأن المدرس الذي يشعر بالانتماء للمدرسة التي يعمل
يكون لديه ثقة في المنظمة وأن لديها أساليب إدارة إيجابية من معاملته
عادلة داخل المنظمة ويوفرون الدعم المادي بالإضافة إلى الدعم المعنوي
للمدرسين ويكون عنه ثقة في أنه يؤجر على هذا العمل من الله سبحانه
وتعالى قبل أي شيء فإن هذا يدعم الالتزام التنظيمي ويقلل الاجهاد النفسي.
كما تفسر أيضا التنبؤ بالالتزام التنظيمي من خلال الهناء الذاتي الوظيفي
ان الفرد عندما يكون راضيا عن عمله يشعر بالسعادة ويكون أكثر ثقة في
نفسه وفي قدراته وبالتالي يكون أكثر تحمسا لبذل المزيد من أجل الالتزام
بالعمل

الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات
معلمي التربية الخاصة على أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية
باختلاف النوع (ذكور- إناث)، العمر (٢٥- ٣٠) و من (٣٠- ٤٠) ومن
(٤٠- ٦٠) سنة وسنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات - من خمس إلى
عشر سنوات - أكثر من عشر سنوات).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثلاثي كما في
الجدول التالية.

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي

جدول (٢٦) قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة في الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي باختلاف (النوع- العمر - سنوات الخبرة) (ن=٤٠٤)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
النوع	٢٤٧,٦٨١	١	٢٤٧,٦٨١	٢,٨١٤	٠,٠٩٤
العمر	٢٠٥,١٤٣	٢	١٠٢,٥٧١	١,١٦٥	٠,٣١٣
سنوات الخبرة	٩٦٨,٠١٣	٢	٤٨٤,٠٠٧	٥,٤٩٩	**٠,٠١
التفاعل بين النوع والعمر	٤٣٠,٩٦٦	٢	٢١٥,٤٨٣	٢,٤٤٨	٠,٠٨٨
التفاعل بين النوع وسنوات الخبرة	٥٢٤,٣٨٣	٢	٢٦٢,١٩١	٢,٩٧٩	٠,٠٥٢
التفاعل بين العمر وسنوات الخبرة	٣١١,٢٢٦	٣	١٠٣,٧٤٢	١,١٧٩	٠,٣١٨
التفاعل بين النوع والعمر وسنوات الخبرة	٢٠٣,٦٠٩	٣	٦٧,٨٧٠	٠,٧٧١	٠,٥١١
الخطأ	٣٤١٤٨,١٧٩	٣٨٨	٨٨,٠١١		
الإجمالي	٣٩٥٥٣,٢٣٨	٤٠٣			

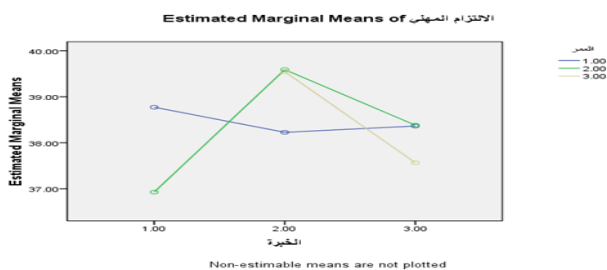
يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة "ف" دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، وغير دالة إحصائياً بالنسبة لمتغيري النوع والعمر والتفاعل بين النوع والعمر، والتفاعل بين النوع وسنوات الخبرة، والتفاعل بين العمر وسنوات الخبرة، والتفاعل بين النوع والعمر وسنوات الخبرة

جدول (٢٧)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة في الالتزام المهني باختلاف (النوع-العمر-سنوات الخبرة) (ن=٤٠٤)

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,١٠٥	٢,٦٣٩	٢٩,٤٠١	١	٢٩,٤٠١	النوع
٠,٩٦٥	٠,٠٣٥	٠,٣٩٥	٢	٠,٧٩٠	العمر
*٠,٠٥	٣,٨٢٣	٤٢,٦٠٤	٢	٨٥,٢٠٩	سنوات الخبرة
٠,١١٧	٢,١٦٢	٢٤,٠٨٧	٢	٤٨,١٧٤	التفاعل بين النوع والعمر
٠,٦١٨	٠,٤٨٢	٥,٣٧٦	٢	١٠,٧٥٣	التفاعل بين النوع وسنوات الخبرة
*٠,٠٥	٣,٦٦١	٤٠,٧٩١	٣	١٢٢,٣٧٢	التفاعل بين العمر وسنوات الخبرة
٠,٧٤٣	٠,٤١٣	٤,٦٠٧	٣	١٣,٨٢١	التفاعل بين النوع والعمر وسنوات الخبرة
		١١,١٤٣	٣٨٨	٤٣٢٣,٤٢٩	الخطأ
			٤٠٣	٤٨٩٠,٧٧٢	الإجمالي

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة "ف" دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، والتفاعل بين العمر وسنوات الخبرة، وغير دالة إحصائياً بالنسبة لمتغيري النوع والعمر والتفاعل بين النوع والعمر، والتفاعل بين النوع وسنوات الخبرة، والتفاعل بين النوع والعمر وسنوات الخبرة.

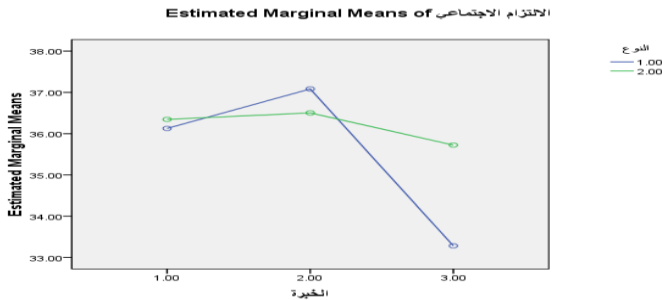


جدول (٢٧)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة في الالتزام الاجتماعي باختلاف (النوع-العمر-سنوات الخبرة) (ن=٤٠٤)

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
*٠,٠٥	٥,٣٤٤	٤٢,٢٨٦	١	٤٢,٢٨٦	النوع
**٠,٠١	٥,٠٣٢	٣٩,٨١١	٢	٧٩,٦٢٣	العمر
**٠,٠١	٩,٨٣٤	٧٧,٨١٠	٢	١٥٥,٦٢٠	سنوات الخبرة
٠,٠٦٧	٢,٧٢٨	٢١,٥٨١	٢	٤٣,١٦٢	التفاعل بين النوع والعمر
**٠,٠١	٤,٨٦٤	٣٨,٤٨٣	٢	٧٦,٩٦٦	التفاعل بين النوع وسنوات الخبرة
٠,٢٠١	١,٥٥٢	١٢,٢٧٩	٣	٣٦,٨٣٨	التفاعل بين العمر وسنوات الخبرة
*٠,٠٥	٣,١٠٤	٢٤,٥٦٠	٣	٧٣,٦٨١	التفاعل بين النوع والعمر وسنوات الخبرة
		٧,٩١٢	٣٨٨	٣٠٦٩,٩١٠	الخطأ
			٤٠٣	٣٧١٦,٩٩٨	الإجمالي

يتضح من جدول (٢٧) أن قيمة "ف" دالة إحصائياً بالنسبة لمتغيرات النوع والعمر وسنوات الخبرة، والتفاعل بين النوع وسنوات الخبرة، والتفاعل بين النوع والعمر وسنوات الخبرة، وغير دالة إحصائياً بالنسبة للتفاعل بين النوع والعمر، والتفاعل بين العمر وسنوات الخبرة.

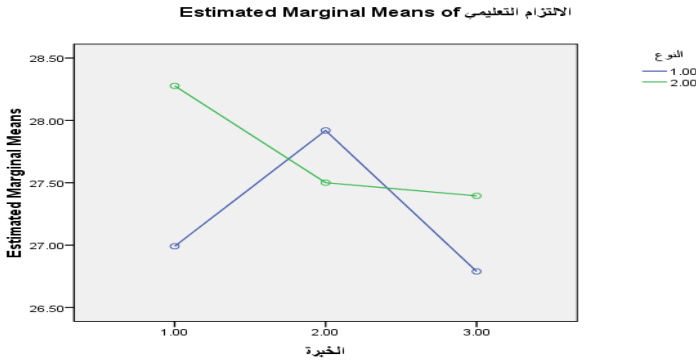


جدول (٢٨)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة في الالتزام التعليمي باختلاف (النوع، العمر، سنوات الخبرة) (ن=٤٠٤)

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,١٢٤	٢,٣٧٨	١٨,٧٤٣	١	١٨,٧٤٣	النوع
*٠,٠٥	٤,٣٨٤	٣٤,٥٥٠	٢	٦٩,١٠١	العمر
٠,٣٦١	١,٠٢٣	٨,٠٥٩	٢	١٦,١١٩	سنوات الخبرة
٠,١٤٥	١,٩٤٢	١٥,٣٠٥	٢	٣٠,٦١٠	التفاعل بين النوع والعمر
*٠,٠٥	٣,٥٠٦	٢٧,٦٢٩	٢	٥٥,٢٥٨	التفاعل بين النوع وسنوات الخبرة
٠,٤٠٩	٠,٩٦٤	٧,٦٠١	٣	٢٢,٨٠٢	التفاعل بين العمر وسنوات الخبرة
٠,٩٤٠	٠,١٣٤	١,٠٥٧	٣	٣,١٧٢	التفاعل بين النوع والعمر وسنوات الخبرة
		٧,٨٨١	٣٨٨	٣٠٥٧,٦٧٩	الخطأ
			٤٠٣	٣٤٧٤,٧٨٢	الإجمالي

يتضح من جدول (٢٨) أن قيمة "ف" دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير العمر، والتفاعل بين النوع وسنوات الخبرة، وغير دالة إحصائياً بالنسبة لمتغيري النوع وسنوات الخبرة، والتفاعل بين النوع والعمر، والتفاعل بين العمر وسنوات الخبرة، والتفاعل بين النوع والعمر وسنوات الخبرة.



جدول (٢٩)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة في الالتزام الوجداني باختلاف (النوع، العمر، سنوات الخبرة) (ن=٤٠٤)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
النوع	٠,٢٦٧	١	٠,٢٦٧	٠,٠٥٠	٠,٨٢٣
العمر	١٦,١٠٢	٢	٨,٠٥١	١,٥٢٠	٠,٢٢٠
سنوات الخبرة	٦٦,١٧٦	٢	٣٣,٠٨٨	٦,٢٤٥	**٠,٠١
التفاعل بين النوع والعمر	١١,١٩٧	٢	٥,٥٩٨	١,٠٥٧	٠,٣٤٩
التفاعل بين النوع وسنوات الخبرة	٢٣,٥٤٧	٢	١١,٧٧٣	٢,٢٢٢	٠,١١٠
التفاعل بين العمر وسنوات الخبرة	٢٠,٠٩٦	٣	٦,٦٩٩	١,٢٦٤	٠,٢٨٦
التفاعل بين النوع والعمر والخبرة	٣٣,١٩٩	٣	١١,٠٦٦	٢,٠٨٩	٠,١٠١
الخطأ	٢٠٥٥,٧٥٧	٣٨٨	٥,٢٩٨		
الإجمالي	٢٢٩٦,٣٠٤	٤٠٣			

يتضح من جدول (٢٩) أن قيمة "ف" دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، وغير دالة إحصائياً بالنسبة لمتغيري النوع والعمر والتفاعل بين النوع والعمر، والتفاعل بين النوع وسنوات الخبرة، والتفاعل بين العمر وسنوات الخبرة، والتفاعل بين النوع والعمر وسنوات الخبرة. ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة للنوع (ذكور - إناث) في الالتزام الاجتماعي تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (٣٠).

جدول (٣٠) قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين الذكور والإناث في الالتزام الاجتماعي (ن = ٤٠٤)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الالتزام الاجتماعي	النوع
*٠,٠٥	٢,٤٢	٣,١٠	٣٥,٦٣	٢٠٠	ذكور	النوع
		٢,٩٢	٣٦,٣٥	٢٠٤	إناث	

ت (٠,٠١) = ٢,٥٩

ت (٠,٠٥) = ١,٩٦

يتضح من جدول (٣٠) أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الالتزام الاجتماعي لصالح الإناث.

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة للعمر بين (٢٥ - ٣٠) ومن (٣٠ - ٤٠) ومن (٤٠ - ٦٠) سنة في (الالتزام الاجتماعي - الالتزام التعليمي) تم استخدام اختبار شيفيه كما في جدول (٣١):

جدول (٣١)

نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة للعمر في الالتزام الاجتماعي والتعليمي

المتغير	المجموعات	٢٥ - ٣٠ سنة	٣٠ - ٤٠ سنة	٤٠ - ٦٠ سنة
الالتزام الاجتماعي	المتوسطات	٣٥,٧٩	٣٦,٤٦	٣٥,٩٢
	٢٥ - ٣٠ سنة	-	-	-
	٣٠ - ٤٠ سنة	*٠,٦٧-	-	-
	٤٠ - ٦٠ سنة	٠,١٣-	٠,٥٤	-

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهود النفسية والهناء الذاتي الوظيفي

٢٦,٤٢	٢٧,٩٥	٢٧,٣٣	المتوسطات	الالتزام التعليمي
		-	٢٥-٣٠ سنة	
	-	٠,٦١-	٣٠-٤٠ سنة	
-	**١,٥١	*٠,٩١	٤٠-٦٠ سنة	

يتضح من جدول (٣١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين معلمي التربية الخاصة ذوي العمر (٢٥-٣٠ سنة) وذوي العمر (٣٠-٤٠ سنة) في الالتزام الاجتماعي لصالح المعلمين (٣٠-٤٠ سنة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين معلمي التربية الخاصة ذوي العمر (٢٥-٣٠ سنة) وذوي العمر (٤٠-٦٠ سنة) في الالتزام التعليمي لصالح المعلمين (٢٥-٣٠ سنة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين معلمي التربية الخاصة ذوي العمر (٣٠-٤٠ سنة) وذوي العمر (٤٠-٦٠ سنة) في الالتزام التعليمي لصالح المعلمين (٣٠-٤٠ سنة).

لمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لعدد سنوات الخبرة بين (أقل من خمس سنوات - من خمس إلى عشر سنوات - أكثر من عشر سنوات) في (الالتزام المهني - الالتزام الاجتماعي - الالتزام الوجداني - الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي) تم استخدام اختبار شيفيه كما في جدول (٣٢):

جدول (٣٢) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لعدد سنوات الخبرة في الالتزام التنظيمي

المتغير	المجموعات	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
الالتزام المهني	المتوسطات	٣٨,٤٢	٣٩,٢٣	٣٧,٥٧
	أقل من ٥ سنوات	-	-	-
الالتزام	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٠,٨١-	-	-
	أكثر من ١٠ سنوات	٠,٨٤	**١,٦٥	-
الالتزام	المتوسطات	٣٦,١٢	٣٦,٧٤	٣٥,٠٤

المدد الثاني والثلاثون [ديسمبر ٢٠٢٣م]

		-	أقل من ٥ سنوات	الاجتماعي
	-	٠,٦١-	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
	**١,٧٠	**١,٠٨	أكثر من ١٠ سنوات	
٢٦,٣٧	٢٧,٧٥	٢٧,٠٨	المتوسطات	
		-	أقل من ٥ سنوات	الالتزام الوجداني
	-	*٠,٦٧-	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
	**١,٣٨	*٠,٧١	أكثر من ١٠ سنوات	
١٢٥,٢١	١٣١,٣٩	١٢٩,٠٦	المتوسطات	
		-	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي
	-	٢,٣٣-	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
	**٦,١٨	**٣,٨٥	أكثر من ١٠ سنوات	

يتضح من جدول (٣٢) ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين معلمي التربية الخاصة ذوي خبرة (أقل من ٥ سنوات) وذوي الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) في الالتزام الوجداني لصالح المعلمين ذوي خبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) أو (٠,٠٥) بين معلمي التربية الخاصة ذوي خبرة (أقل من ٥ سنوات) وذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) في (الالتزام الاجتماعي - الالتزام الوجداني - الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي) لصالح المعلمين ذوي خبرة (أقل من ٥ سنوات).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين معلمي التربية الخاصة ذوي خبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) وذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) في (الالتزام المهني - الالتزام الاجتماعي - الالتزام الوجداني - الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي) لصالح المعلمين ذوي خبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات).

مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها

بالنسبة للفروق في النوع

أوضح البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الالتزام التنظيمي (الاجتماعي) لصالح الإناث وتتفق نتيجة هذا البحث مع نتيجة دراسة البابطين (٢٠١٤) ودراسة العتيبي (٢٠٢٠) حيث أثبتت الدراستين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى الأفراد باختلاف النوع ذكور وإناث لصالح الإناث واتفقت أيضا مع نتيجة المعمرية (٢٠١٤) التي اثبتت وجود اختلاف بين الذكور والإناث في جميع أبعاد الالتزام التنظيمي وتختلف مع نتيجة دراسة Chanana (2021) ودراسة الجابري وبرايم (٢٠٢١) ودراسة العوادي والعكيلي (٢٠٢١) ودراسة علي والقرني (٢٠١٧) ودراسة Onder et. al. 2019 حيث توصلت النتائج في كل هذه الدراسات إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي ترجع لمتغير النوع ذكور وإناث وكذلك دراسة الحربي وآخرون (٢٠١٢) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير النوع.

وتفسر الباحثة نتيجة اختلاف أفراد البحث في درجة الالتزام التنظيمي الاجتماعي لصالح الإناث أن معلمات التربية الخاصة أكثر تأثرا بالتلاميذ ذوي الفئات الخاصة وهذا يرجع لطبيعية الإناث أنهن أكثر التزاما بالمعايير الاجتماعية كما أن غريزة الأمومة عند المعلمات لذوي الفئات الخاصة تدفعهن لبذل قصارى جهدهن لمساعدة هؤلاء الطلبة وقدرتهن على تحمل ما يصدر من سلوكيات غير مقبولة وتعاملهن بهدوء وتعاطف مع المشكلات التي تواجههن في العمل، كما أن المعلمات يكون لديهن مهارات تواصل فعالة

مع الطلاب وأولياء الأمور ويشعر الطلاب بالراحة والثقة في التواصل معهم أكثر من المعلمين الذكور.

بالنسبة للفروق في العمر توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند معلمي التربية الخاصة في الالتزام الاجتماعي لصالح المعلمين الأكبر سناً كما أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التعليمي لصالح المعلمين الأصغر سناً.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة البياري (٢٠١٨) التي أثبتت أنه يوجد فروق بين أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الالتزام التنظيمي لصالح من هم أكبر سناً

كما تختلف مع نتيجة دراسة السميح (٢٠٠٨) ودراسة السياني (٢٠١٥) التي أوضحت عدم وجود فروق في الالتزام التنظيمي يرجع لمتغير العمر.

وكما ذكر البياري (٢٠١٨, ٩٤) كلما تقدم الموظف في العمر كلما كان العمل جوهر حياته وأكثر اهتماماته ويكون أكثر رضا واقتناع بالراتب من الفئات الأصغر سناً الذين يحتاجون إلى مرتبات أعلى لبناء حياتهم لأن الموظف الأكبر سناً يكون وصل إلى مرحلة الإشباع فيكون أكثر شعوراً بالأمان والاستقرار الوظيفي ويشعرون بالعدالة والمساواة لذلك يكونوا أكثر فئة لديهم التزام تنظيمي وولاء للمؤسسة.

وتفسر الباحثة أنه بالنسبة للفروق في الالتزام الاجتماعي لصالح المعلمين الأكبر سناً لعدة عوامل منها عامل النضج لأن معلمي التربية الخاصة الأكبر سناً قد يكون لديهم فهم أعمق لاحتياجات الطلاب ومهارات أفضل في التعامل مع التحديات الاجتماعية، كما أنهم يتمتعون بمزيد من الثقة والاستقرار الشخصي وهذا يمكنهم من التفاعل مع الطلاب، وأولياء الأمور والمجتمع، كما أنهم يكون لديهم المزيد من المهارات الاجتماعية ومهارات

التواصل نظرا لتعاملهم مع عدد كبير من الأفراد ومرورهم بعديد من المواقف الاجتماعية المختلفة وهذا يساعدهم في بناء الثقة بينهم وبين الطلاب وأولياء الأمور ومن ثم يعزز لديهم الالتزام الاجتماعي و كما أن معلمي التربية الخاصة الأكبر سنا يكون لديهم القدرة على تحمل المسؤولية والتكيف مع متطلبات العمل في مجال التربية الخاصة أكثر من المعلمين الأصغر سنا وترجع الباحثة الفروق في الالتزام التعليمي صالح المعلمين الأصغر سنا لأن المعلمين الأصغر سنا يكون لديهم مجموعة أكبر من الاستراتيجيات التعليمية والتدريسية التي تساعدهم في تحقيق نتائج أفضل للتعلم كما أنهم يشاركون في الدورات التدريبية وورش العمل أكثر من المدرسين الأكبر سنا وهذا ينمي الالتزام التعليمي لديهم كما أنهم يتلقون الدعم من المؤسسة و يتلقون التوجيه والمشورة ومشاركة الأفكار من المدرسين الأكبر سنا.

كما ترى الباحثة أيضا أن المعلمين الأصغر سنا يكون لديهم شغف للمهنة ورغبة في التقدم الوظيفي والرغبة في اكتساب المزيد من الخبرات والمعلومات وهذا يتحقق عن طريق الالتزام التعليمي.

بالنسبة للفروق في سنوات الخبرة

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) في الالتزام الوجداني لصالح المعلمين ذوي الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات الأكثر خبرة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العتيبي (٢٠٢٠) ودراسة السيانى (٢٠١٥) التي كشفت وجود فروق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين ترجع لسنوات الخبرة.

وترى الباحثة أن الالتزام الوجداني يزيد عند المعلمين الأكثر خبرة نظراً لتحسين مهاراتهم وفهمهم العميق لاحتياجات الطلاب وتحدياتهم كما أن المدرسين الأكثر خبرة يكونون أكثر انخراطا عاطفيا مع الطلاب والتفاعل

مع مشاكلهم واحتياجاتهم كما أنهم يكون لديهم اتصال قوي ومستدام مع الطلاب ويهتمون بتقدمهم ورفاهيتهم. كما أن المعلمين الأكثر خبرة يكون لديهم تحفيز داخلي و شغف بمهنة التدريس لذوي الفئات الخاصة وهذا يؤثر إيجابيا على تحقيق أهداف المؤسسة ومراعاة تحقيق امكانات الطلاب وكل هذا يجعل المؤسسة تدعم وتقدر الجهود المبذولة من هؤلاء المدرسين وتقدم لهم الدعم الكافي من أدوات وموارد لازمة لتلبية احتياجات الطلاب وهذا يزيد من التزامهم الوجداني والتفاني في تقديم المزيد للمؤسسة وللطلاب.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) (٠,٠١) في الالتزام الاجتماعي-الوجداني الدرجة الكلية للالتزام لصالح المعلمين الأقل خبرة. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في الالتزام المهني-الاجتماعي-الوجداني الدرجة الكلية للالتزام لصالح المعلمين الأقل خبرة. اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو شمالة (ودراسة ٢٠١٨) ودراسة البياري(٢٠١٨) التي أوضحت نتائجها وجود فروق في الالتزام التنظيمي يرجع لسنوات الخبرة لصالح الأفراد الأقل في سنوات الخبرة وتختلف نتيجة هذا لبحث مع نتيجة دراسة الجابري و ابراهيم (٢٠٢١) ودراسة الحربي وآخرون(٢٠١٢) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير سنوات الخبرة

ويمكن تفسير ارتفاع درجة الالتزام التنظيمي عند الأفراد الأصغر سنا في الجانب المهني والاجتماعي والوجداني لأن المعلم في بداية العمل يكون لديه توجه إيجابي نحو العمل وغالبا ما يكون المعلمين الجدد في بداية الشباب وبالتالي الأعباء والمسؤوليات الأسرية تكون أقل من باقي المعلمين الأكبر منهم سنا وأكثر خبرة بالإضافة إلى أن طبيعة المعلم في البداية لا

تحتاج إلى اتخاذ قرارات جوهرية وهذا ينعكس إيجاب أعلى المعلم فيشعر بالعدل والمساواة ويكون أكثر التزاما (البياري (٢٠١٨، ٩٩) وتفسر الباحثة ذلك بأن المعلمين لديهم شغف بالمهنة لانهم في البداية وكذلك لديهم رغبة في اثبات الذات وتحقيق مكانه لهم بين زملائهم في المدرسة وبالتالي يصبحوا أكثر ارتباطا بالمهنة ومن ثم أكثر التزاما المدرسين الأصغر سنا لديهم طموحات كثيرة يحاولون تحقيقها عن طريق التزامهم بعملهم .

توصيات البحث: في ضوء نتائج البحث الحالي، توصي الباحثة بما يأتي: معالجة معوقات الالتزام التنظيمي المؤسسي من خلال تحديد واجبات وحقوق معلمي التربية الخاصة.

ضرورة الاهتمام بالتطوير المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. عقد دورات تدريبية هدفها تحسين أداء معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تفعيل ورش عمل ودورات وندوات ومؤتمرات لتسهيل كيفية التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة

بحوث مقترحة:

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الالتزام التنظيمي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وأثره على الاجهاد النفسي والهناء الذاتي الوظيفي.

دراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته بالإجهاد النفسي عند معلمي التعليم العام.

الالتزام التنظيمي لدى مديري ومديرات التربية الخاصة

دراسة مقارنة بين الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام .

دراسة مستوى الالتزام التنظيمي عند معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة وعقد مقارنات بينهما.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابن منظور (١٩٥٦): لسان العرب، المجلد الثاني، دار المعارف، القاهرة.
- الأحرش، يوسف أبو القاسم، وقرقر، خليل (٢٠١٢). الإجهاد النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية (رسالة دكتوراة غير منشورة)، جامعة تونس.
- الشوابكة، بيونس أحمد، الطعاني، حسن (٢٠١٣). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية، دراسات -العلوم التربوية -الأردن، ٤٠، (١)، ١٨١-٢٠٠.
- الزبيدي، عبده محمد (٢٠١٣). أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس في محافظة القنفذة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الباحة.
- الباطين، عبدالرحمن (٢٠١٤). درجة الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في كليات جامعة سلمان بن عبدالعزيز، المجلة السعودية للتعليم العالي، وزارة التعليم العالي، الرياض، (١١)، ١٣٣-١٦٠.
- السبيعي، نهلة بنت ابراهيم، عثمان العمر، غادة بنت عبدالرحمن (٢٠١٦). مستوى الالتزام التنظيمي لدى مشرفي التربية الخاصة ومواقفه وأليات تعزيزه في ضوء بعض المتغيرات، مجلة التربية الخاصة والتأهيل المجلد (٣) العدد (١٠) الجزء الثاني .
- السميح، عبدالمحسن (٢٠٠٨). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المعاهد العلمية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة قطاع الدراسات التربوية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢، ٣٦١-٤١٠.

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالجهود النفسية والهناء الذاتي الوظيفي

السياني، ماجد (٢٠١٥). قياس مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، مج(٣)ع(١٤)، ٤٦٥-٤٩٤.

الضبع، فتحي عبدالرحمن (٢٠١٩). التسامي بالذات والشغف والكمالية العصابية كمنبئات بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، ج (٦٣)، ٢٧-٩٧، الشويكة، رائد ضيف الله (٢٠١٠). أثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الابعاد للعاملين في امانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

سيد، الحسين بن حسن (٢٠٢٠). الخصائص السيكومترية لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، المجلة العربية للتربية النوعية، مج(٤)ع (١٥)، ٧٧-١٠٤.

أحمد، هدى وشلبي، أمينة (٢٠١٥). القيم كمنبئات بالهناء الشخصية لدى طلبة المرحلة الجامعية، المؤتمر القومي السنوي التاسع لمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، ٣٠٠، ١٣٣-١٨٤.

الجابري، هلال مبارك و ابراهيم، حسام الدين السيد (٢٠٢١). مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، مجلة بن خلدون للدراسات والابحاث مج(٢)ع (٧)، ٤٦١-٤٩٩.

الجامصي، محمد إسماعيل داود (٢٠١٦). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة من أكاديمية الإدارة والسياسات للدراسات العليا.

العوفي, محمد بن غالب (٢٠٠٥). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي, دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض رسالة ماجستير في العلوم الإدارية, الرياض .

الطهراوي, حسين جميل (٢٠٠٨). الضغوط النفسية وطرق التعامل معها في القرآن الكريم, المؤتمر العلمي الأول للقرآن الكريم ودوره في معالجة قضايا الأمه, مركز القرآن الكريم والدعوة الإسلامية, كلية أصول الدين الجامعة الإسلامية, غزة.

أبو أحمد, هلال حسين (٢٠١٤). الاجهاد النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى عينة من الزوجات العاملات في المؤسسات الدولية في قطاع غزة, رسالة ماجستير, كلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة, فلسطين.

أبو شمالة, ناصر (٢٠١٨). واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

المسرورية, بدرية ناصر (٢٠١٦). المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة مسقط رسالة ماجستير غير منشورة, كلية العلوم والآداب وجامعة نزوي.

أحمد, ستي سيد (٢٠١٦). محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة, رسالة دكتوراه جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية.

بنوناس، صباح (٢٠١٦). أثر أنماط القيادة الإدارية على الالتزام التنظيمي دراسة حالة القطاع البنكي لولاية بسكرة رسالة دكتوراه تخصص علوم التيسير جامعة محمد خيضر بسكرة.

الرشيدي، بدر عوض ضيف الله (٢٠٢٠). واقع تحقيق أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في دولة الكويت ، مجلة العلوم التربوية جامعة القاهرة، مج(٢٨)، ع ٣.

الحارثي، سامية مطلق (٢٠١٩). القيادة الأخلاقية لقائدات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات ،مجلة البحث العلمي في التربية، ج ٤ ، ع ٨١ .

الغرباوي، محمد (٢٠١٤). دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة - دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

الشويخ، مروة على عبدالمنعم (٢٠٢٢). الابتزاز العاطفي وعلاقته بكل من الإجهاد النفسي والضغط المهنية لدى عينة من أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الإسكندرية ،مجلة الحث العلمي في التربية، مج(٢٣)، ع(١٠)، ١٤٥-٢٠٣.

بكرون، أبرار محمد ابراهيم (٢٠١٩). نوع العقد النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي (دراسة تطبيقية على وزارة الحكم المحلي الفلسطيني - غزة)، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، الجامعة الإسلامية بغزة.

بنين، أمال وابتسام (٢٠١٦). الاجهاد النفسي لدى الطالب العامل بجامعة الوادي ،دراسة استكشافية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية في جامعة

سطيف، الجزائر، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مجلد ٣ عدد (١)، ٩٣-١١١.

العتيبي، عبدالله سعد (٢٠١٩). القيم التنظيمية في الثانوية الحكومية بحافظة الطائف وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، ٦٦ع.

العتيبي، عبدالله غازي الدعجاني (٢٠٢٠). القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين بإدارة التعليم بمحافظة القويعة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج (١٣)، ع (٤)، ١٧٠١-١٦٧٢.

البياري، سمر سعيد (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في الجامعة الإسلامية بغزة.

النهاس، سيد أحمد (٢٠٠٢). النهك النفسي وعلاقته بالصلاية النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، مجلة كلية التربية جامعة طنطا، ٣١ع، ٤١٣-٣٨٣.

الثبيني، سلطان سعود حامد (٢٠١٤). ممارسة مدير المدرسة لإدارة التغيير وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

المعمرية، موزة بنت حمود (٢٠١٤). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بحافظة مسقط، رسالة ماجستير كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

بخيت، أبو بكر علي خضر (٢٠٢٢). تأثير الاجهاد الوظيفي على حماس الموظفين دراسة حالة عينة من البنوك-محلية سنار-٢٠٢١م.مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، ع(٢٠)، ١٠٥-١٣٨.

بياضي، صفاء(٢٠١٥). دور إدارة الأداء البشري في تحقيق الالتزام التنظيمي-دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB(رسالة ماجستير) جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر.

خويلدي، سليمان(٢٠١٥). الإجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية إلى الانجاز لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بقسمي الاقتصاد والمحروقات بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.

عاشوري، إبتسام(٢٠١٥).الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.

عسكر، علي(٢٠٠٠).الضغوط وأساليب مواجهتها الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق، ط٢، دالر الفكر الحديث، الكويت .

علي، محمد والقرني، عبدالله (٢٠١٧).القيادة الخادمة لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، المجلة الدولية المتخصصة، المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب الأردن، ١(٦)

عمران، صبري(٢٠٠٨).الإجهاد النفسي لدى حكام بعض الأنشطة الرياضية، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، ع٥٤٤، ص ص ٢-٣٠.

عبدالنعيم بدر محمد عبدالحفيظ (٢٠٢٠). الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الثانوية العامة في محافظة القاهرة (دراسة تحليلية)، مجلة التربية المقارنة والدولية، ع(١٣).

عباس، علي (٢٠٠٨). أساسيات علم الإدارة، دار المسيرة، عمان.

فليه، فاروق وعبد المجيد، السيد (٢٠٠٥): السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

دودين، أحمد يوسف (٢٠١٢). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي، الأردن، عمان دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

جبل، فوزي محمد (٢٠٠٣). الاحتراق النفسي لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وعلاقته بقيم العمل لديهم، مجلة كلية الآداب بقنا بجامعة جنوب الوادي، ٢(١٣)، ١٠١-١١٨.

حلس، صقر (٢٠١٢). دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين: حالة دراسية على بلدية غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

قناديلي، جواهر أحمد وقاروت، رباب عصام (٢٠١٥). الالتزام التنظيمي للمعلمات في مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة. مجلة كلية التربية عين شمس، ٣٩ (٤)-٣٧٤.

قويدر، منال (٢٠١٧). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للمتكمين الإداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

قدوري، يوسف (٢٠٢٢). مستوى الإجهاد النفسي لدى معلمي الطور الابتدائي دراسة ميدانية في فترة انتشار فيروس كورونا. مجلة البحوث التربوية، والتعليمية مج(١١)، ع(٢).

عبدالخالق، أحمد محمد وعيد، غادة خالد(٢٠١١): حب الحياة وارتباطه بالهناء الشخصي واستقلاله عن الدافعية، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، مج(٣٩)، ع(٢)، ١٥-٣٦.

طلب، أحمد و أبو الغيث، خالد وعبدالرازق، محمد(٢٠٢١). الذكاء الروحي وعلاقته بالهناء الذاتي المهني لدى معلمي الطلاب ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات. المجلة التربوية، مج(٨٤)، ٢٥-١١٣.

الحربي، نايف محمد والشوريجي، أبو المجد إبراهيم(٢٠١٢). العنف الأسري وأثره على كل من الهناء الشخصي والعدوانية لدى الأبناء بالمدينة المنورة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع(٢٤)، ج(٢)، ١٣-٥٥٨.

الفنجري، حسن(٢٠٠٦). السعادة بين علم النفس الإيجابي والصحة النفسية، مصر، دار بنها مؤسسة الإخلاص للطباعة والنشر.

صالح، أحمد سعيد إبراهيم(٢٠٢٢). التنبؤ بالهناء الذاتي في العمل من خلال الإنجاز الوجودي والتكيف النفسي الاجتماعي لدى معلمي التربية الفكرية. مجلة العلوم الإنسانية، ع ١٦، ١٩٩-٢٢٥.

نايف، عاصي و حسين، هدى (٢٠٠٨). الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين - دراسة ميدانية، هيئة التعليم التقني، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١٥)، العدد (٣).

لطفي, هناء محمد (٢٠١٩). ضغوط العمل وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية, مجلة كلية التربية, جامعة بنها, مج (٣٠), ع (١١٨) .
مختار, وحيد مصطفى (٢٠١٩). دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة, مجلة كلية التربية, جامعة بنها, مج (٣), ع (١١٨) .

مجلي, شايح عبدالله (٢٠١١). الأفكار اللاعقلانية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة كلية التربية بصعدة, جامعة عمران, مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية مج (٢٧). ١٩٣-٢٤١

يوسف, جمعة سيد (٢٠١١). الاضطرابات السلوكية وعلاجها, مراجعة نقدية, دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع, القاهرة

ثانيا المراجع الاجنبية:

- Ahmed, S. & Roslan, n. (2016). relationship between job stress and organisational commitment among public servants in pontian, johor. *international journal of business, economics and law*, vol. 10, issue 2 (aug.) issn 2289-1552.
- Ateş, O. & İhtiyaroğlu, N. (2018). Analysis of the Relationship Between Stress and Organizational Commitment in Employees: A Meta-Analysis Study. *Journal of Education and Training Studies*, 7 (1), 94-106.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bhatti, M., Bhatti, M., Akram, M., Hashim, M. & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1). pp. 029-037.

- Bibi, A., Khalid, M. & Hussain, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 33(4).
- Chanana, Nisha. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences, *J Public Affairs*, (10), 1-12.
- Chen, S., Luo, Y., Mai, Z., Chen, X. & Shen, T. (2022). The mediating effect of subjective well-being in the relationship between social support and professional commitment among mainland Chinese kindergarten teachers. *Front. Psychol.*
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA.
- Eryilmaz, A. (2011). The relationship between adolescents subjective well-being and positive expectations towards future. *Dusunen Adam the journal of psychiatry and neurological sciences*, 24 (3).
- Habib, Hadiya. "Organizational Commitment among Secondary School Teachers in Relation to Job Burnout." *Shanlax International Journal of Education*, 8 (3), 2020, pp. 72–76.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W., (2011), "Organizational Behavior", 13th ed., South Western, U.S.A.
- Jalali, Z & Heidari A. (2016). The Relationship between Happiness, subjective Well-Being Creativity and Job performance of primary School teachers in Ramhormoz City- *International Education studies*, 9(6), 45-52.
- Kadapatti, M. & Vijayalaxmi, A. (2012). *Stressors of academic stress-a study on pre-university students. Indian Journal of Scientific Research*, 3(1), 17.
- Kumar, D., Alagappar, P & Govin, N. (2015). The Impact Organisational Silence on Job stress, Organisational commitment and Intention to leave Among Expatriate Employees, *Journal of Basic and Applied*, 9(92), 1-8.
- Kun, A., Balogh, P., & Krasz, K. (2017). Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based

- on Seligman's PERMA Model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56-63.
- Leow, K. L., & Khong, K. W. (2009). Organizational commitment: The study of organizational justice and leader-member exchange (LMX) among auditors in Malaysia. *International journal of business and information*, 4(2), 161- 198.
- Margaret, L. Waters, K., Adler, A., & White, M. (2014). Assessing Employee Wellbeing in Schools Using a Multifaceted Approach: Associations with Physical Health, Life Satisfaction, and Professional Thriving. *Psychology*, 5, 500-513.
- Murphy, D. (2013). An Examination Into The Relationship Between Teacher Efficacy And Organizational Commitment Of Special Education Teachers. PhD, Northeastern University.
- Onder, M. E.; Akc, U.; Cemaloglu, N. (2019). The Relationship between Teachers' Organizational Commitment, Job Satisfaction and Whistleblowing, Sustainability, (11), -22.
- O'Reilly, Charles. 1991. Corporation, Culture and Commitment Motivation and Social Control in Organizations, In Steers, R, M. and Porter, L.W. Motivation and Work Behavior. New York, McGrawHill, Inc.
- Para, B. (2017). A Study of Organizational Commitment among Secondary School Teachers of District Srinagar. *The International Journal of Indian Psychology*, 5-13.
- Pérez-Rave, J.I., Correa-Morales, J.C. and González-Echavarría, F. (2022). Organizational social commitment and employee well-being: illustrating a construct mining approach in R. *DYNA*, 89(223), pp. 27-35.
- Renshaw, T., Long, A., & Cook, C. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire. *School Psychology Quarterly*, 30(2), 289-306.
- Safaei, T. & Ashtari, M. (2016). Evaluation of decision making methods of principals and organizational commitment of teachers of girl high schools, district 4 of the city of Karaj in

the 2014-15 Academic Year. International journal of humanities and cultural studies,1550-1560

Tentama,F. & Pranungsari,D. (2016).The roles of teachers'work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. International Journal of Evaluation and Research in Education, 5(1), 39-45.

Tsai, P. C. F., & Tsao, C. W.(2017).The Effects of Person-Environment Fit and External Locus of Control on Organizational Affective Commitment: A Study of Immigrant Wives in Taiwan.Journal of International Migration and Integration, 18(3), 699-717

Xu, S., Choi, Y. & Lv, Q. (2014). Subjective well-being, work motivation and organizational commitment of Chinese hotel frontline employees: A moderated mediation study. *J Tourism Res Hospitality* 3:1.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zheng, C. (2015). Employee wellbeing in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.