



## Modeling of Causal Relationships Between Psychological Coping Skills, Professional Motivation and Job Involvement of Special Education Teachers

**Dr. Mostafa Kh. Atallah**

Assistant Professor of Mental Health  
Faculty of Education, Minia University, Egypt  
[Mostafa.Khalil26@yahoo.com](mailto:Mostafa.Khalil26@yahoo.com)

**Dr. Ahmed S. Aboubakr**

Assistant professor of Mental Health  
Faculty of Education, Minia University, Egypt  
[Prof\\_mido\\_2020@yahoo.com](mailto:Prof_mido_2020@yahoo.com)

Received: 4-12-2023 Revised: 18-12-2023 Accepted: 28-12-2023  
Published: 28-3-2024

DOI: 10.21608/jsre.2023.253248.1632

Link of paper: [https://jsre.journals.ekb.eg/article\\_332867.html](https://jsre.journals.ekb.eg/article_332867.html)

### Abstract

The aim of the study was to build a proposed theoretical model of the causal relationships between the three study variables, and then verify the validity of the proposed constructive model to explain the causal relationships between psychological coping skills (personal coping skill, professional coping skill, coping skill with students, coping skill with learning techniques), professional motivation and Job involvement among special education teachers. As well as examining the direct and indirect effects between the study variables and finding out the gender differences in the study variables, the study sample consisted of (132) special education teachers, and the researchers used three measures, namely: the measure of psychological coping skills and the measure of job involvement (preparation: researchers), and the measure of professional motivation (numbers of Gagné et al. (2015), localization and legalization: researchers). The results resulted in the correspondence of the proposed constructive model with the data of the study sample, and there was a direct and indirect causal effect of the study variables as described in the study, and the presence of statistically significant differences between the average male and female grades of special education teachers in personal coping skill, professional coping skill, coping skill with students, professional motivation, Job involvement in favor of males, and the absence of a statistically significant difference between the average male and female grades on the skill of coping with learning techniques, and in light of these results, a set of recommendations was formulated educational and research proposals.

**Keywords:** *Psychological coping skills, professional motivation, Job involvement, special education teachers.*

## نمذجة العلاقات السببية بين مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة

د. مصطفى خليل محمود عطا الله

أستاذ مساعد، قسم الصحة النفسية

كلية التربية، جامعة المنيا، جمهورية مصر العربية

[Mostafa.Khalil26@yahoo.com](mailto:Mostafa.Khalil26@yahoo.com)

د. أحمد سمير صديق أبو بكر

أستاذ مساعد، قسم الصحة النفسية

كلية التربية، جامعة المنيا، جمهورية مصر العربية

[Prof\\_mido\\_2020@yahoo.com](mailto:Prof_mido_2020@yahoo.com)

### المستخلص:

هدفت الدراسة إلى بناء نموذج نظري مقترح للعلاقات السببية بين متغيرات الدراسة الثلاثة، ومن ثم التحقق من صحة النموذج البنائي المقترح لتفسير العلاقات السببية بين مهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم)، والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وكذلك فحص التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة، ومعرفة الفروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٢) من معلمي التربية الخاصة، واستخدم الباحثان ثلاث مقاييس، وهي: مقياس مهارات التأقلم النفسي ومقياس الاستغراق الوظيفي (إعداد: الباحثين)، ومقياس الدافعية المهنية (إعداد: Gagné, et al.(2015)، تعريب وتقنين: الباحثين)، وأسفرت النتائج عن تطابق النموذج البنائي المقترح مع بيانات عينة الدراسة، كما كان هناك تأثيرات سببية مباشرة وغير مباشرة لمتغيرات الدراسة على النحو الموضح بمتن الدراسة، ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة في مهارة التأقلم الشخصي، ومهارة التأقلم المهني، ومهارة التأقلم مع الطلاب، والدافعية المهنية، والاستغراق الوظيفي لصالح الذكور، وعدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم، وفي ضوء هذه النتائج تمت صياغة مجموعة من التوصيات التربوية والبحوث المقترحة.

**الكلمات المفتاحية:** مهارات التأقلم النفسي، الدافعية المهنية، الاستغراق الوظيفي، معلمي التربية الخاصة.

## نمذجة العلاقات السببية بين مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة

المقدمة:

في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة، والتغيرات المتسارعة على جميع الأصعدة، وخصوصاً في مجال بيئة العمل، وفي سبيل تحقيق التوافق سيكون الاعتماد على الموارد البشرية داخل المؤسسات التربوية، باعتبارها أهم العناصر بالمنظومة، ومن بينها مؤسسة التربية الخاصة التي لها أدوار مختلفة عن باقي المؤسسات التربوية، وينطوي على معلمي التربية الخاصة دوراً مهماً داخلها، ويتعين على تلك المؤسسات ضرورة التقييم المستمر لاتجاهات المعلمين نحو وظائفهم، لما له من آثار إيجابية عديدة؛ مما يجعلهم قادرين على المشاركة البناءة في تحقيق الأهداف المنوطة بها تلك المؤسسات، حيث يختلف دور معلم التربية الخاصة عن المعلم العادي، لاختلاف فئات ذوي الإعاقة من حيث القدرات العقلية، والجسدية، وغيرها عن العاديين، كما يتباين أفراد الفئة الواحدة إلى عدة مستويات؛ مما يتطلب من معلم التربية الخاصة جهداً كبيراً لتحقيق الإنجاز والتقدم في ميدان عمله.

وبناءً على ذلك، أجهت الأبحاث والدراسات النفسية الحديثة إلى التركيز على الصحة النفسية للمعلمين بشكل عام، ومعلمي التربية الخاصة على وجه الخصوص، وربما يرجع ذلك لسببين؛ وهما أن هؤلاء المعلمين هم أول من يساعد ذوي الإعاقة على أن يعيشوا حياتهم اليومية، من خلال تقديم المساعدة لتلبية احتياجاتهم الشخصية، والصحية، وتدعيم اندماجهم وتفاعلاتهم الاجتماعية مع المجتمع. والآخر في أن الدافعية المهنية للعاملين في مجال التربية الخاصة نالت اهتماماً بارزاً في تلك الدراسات خاصة في السنوات الأخيرة (Ezeonu, Chinwe, Daniyan, Asiegbu, Hagaman, & Casey, 2017) ؛ (Bettini, Jones, Brownell, Conroy, Oyim-Elechi, Edafioghor, & Okoro, 2021) ؛ (Park Leite, Crockett, & Benedict, 2017) (١).

ومن منظور نفسي يمكن القول بأن التدريس الفعال يعتمد على وجود عدد من المعلمين الأكفاء الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الدافعية؛ مما يجعلهم يستغرقون بشكل فعال في بيئة العمل سواء على المستوى المعرفي أو على المستوى الوجداني (Klassen, et al., 2013, p.47). فامتلاك معلم التربية الخاصة للدافعية المهنية أمر ضروري للقيام بمهامه المناط بها نحو ذوي الإعاقة، بما يضمن نجاحه وتميزه في العمل.

وتكمن أهمية الدافعية المهنية بكونها تعتبر الموجه والمحرك لسلوك الفرد في عمله، وذات مسؤولية مباشرة في نشاطه بالعمل، بالإضافة إلى أنها تساعد بشكل رئيس في فهم وتفسير سلوك الفرد والمحيطين به، فمن خلال انطلاق الفرد في عمله، وشعوره بالإنجاز، وتحقيق أهدافه في العمل، يستطيع أن يحقق ذاته، ويصبح مؤكداً لها، ويستطيع من خلال ذلك تقديم خدماته بكفاءة عالية (الدهيمات، ٢٠١٧). وفي ضوء ذلك، يكون لدى معلم التربية الخاصة مجموعة من الاحتياجات بالإضافة إلى مجموعة من توقعات المنظمة، والتي تتغير وتتطور بمرور الوقت، ويحدد مدى رضاهم عن العمل، وبناءً على ذلك،

(١) تم الالتزام بنظام قواعد التوثيق العلمي للإصدار السابع (٧<sup>th</sup>) APA Style.

يعرف (Tonks, Kimmons and Mason, 2021) الدافعية بأنه رغبة الفرد في إظهار سلوك معين، وبذل الجهد عن طيب خاطر.

كما اقترح كل من (Nelson and Quick, 2020) أن الدافعية يمكن تعريفها على أنها عملية إثارة واستدامة السلوك الموجه نحو الهدف، بينما يعرف (Martin, 2021, p.452) الدافعية على أنها العملية التي تفسر شدة الفرد، واتجاهه ومثابرتة في تحقيق هدف معين. ومن خلال ما سبق، تتمثل الدافعية المهنية لدى المعلمين في ثلاث أشياء تتعلق بالسلوك. أولاً، تثير الدافعية الطاقة التي تحرك سلوك المعلم، ثم توجه المعلم لاختيار السلوك الصحيح لتحقيق الهدف، وأخيراً يحافظ على سلوك المعلم حتى يتم تحقيق الهدف وتلبية الحاجة (Bettini et al., 2018).

وبالتالي استنتج الباحثان من خلال نتائج بعض الدراسات أن أهم عوامل التي تؤثر على الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وهي: العبء المهني الزائد، الذي ينشأ ذلك نتيجة الأعمال المطلوبة بشكل كبير من معلمي التربية الخاصة لإنجازها، وتنقسم هذه الأعباء إلى نوعين: أعباء كمية، ويقصد بها كثرة الأعمال المطلوبة من المعلم القيام بها، وأعباء نوعية، وهي: الأعمال التي تحتاج إلى التعامل مع معلومات معقدة ومتشابكة أو إلى اتخاذ قرار (Pavlidou, & Alevriadou, 2020)، والدخل غير الكافي: وهو من العوامل الأكثر تأثيراً على دافعية الفرد المهنية (Kerr, & Brown, 2016)، وعدم الكفاءة: ويقصد بها عدم قدرة المعلم على الموائمة بين متطلبات العمل وأعباء الملقاة على عاتقه من ناحية إمكاناته ومؤهلاته وقدراته التي يتمتع بها من ناحية أخرى (Stark, & Koslouski, 2021)، وصراع وغموض الدور: حيث ينشأ هذا الصراع عندما يكون هناك تباين بين مطالب العمل ومعايير وشخصية المعلم أو قيمه، أما غموض الدور فينشأ عندما يكون المعلم غير متأكد تمامًا من المهام الموكلة إليه في العمل (Passanisi, A., Buzzai, C., & Pace, 2022).

وبجانب الدافعية المهنية لدى معلم التربية الخاصة، فمهنة التعليم تتطلب بالضرورة أفراد لديهم مجموعة من المهارات التي تؤهلهم لتحقيق التوافق المهني، كما أن معلم التربية الخاصة يختلف عن غيره من المعلمين، وبالتالي لابد أن تتوافر لديه مهارات تساعده على التوافق مع البيئة المدرسية والاجتماعية (محمود، ٢٠٢٠، ص.٨٧)، ويأتي العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة في مقدمة المهن التي يمكن أن تخلق مشاعر الإحباط لدى العاملين في هذا المجال؛ لما تقتضيه هذه المهن من متطلبات خاصة تناسب فئات متنوعة من الأفراد ذوي الإعاقة، حيث يعتبر كل فرد حالة فريدة تتطلب نمطًا خاصًا من الخدمة، وأسلوبًا مختلفًا من التدريب، واستراتيجيات معينة من المواجهة (Brunsting, Sreckovic, & Lane, 2014).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هؤلاء المعلمين منفتحون على الأفكار الجديدة، وأكثر استعدادًا لتجربة استراتيجيات التدريس الجديدة، وتجربتها من أجل تلبية احتياجات طلابهم بشكل أفضل، ولديهم مجموعة من مهارات التأقلم مع الطلاب (Pavlidou, & Alevriadou, 2020)، وذلك لاختيار سلوكيات تعليمية أكثر فاعلية وإيجابية، واستخدامهم بعض المهارات التأقلم المهني والشخصي، كما يميل المعلمون الأكفاء إلى تحقيق إنجازات طلابية عالية، وهذا يساعدهم على التأقلم بشكل جيد مع المواقف الضاغطة ومواجهتها بإيجابية، والتقليل من التأثيرات السلبية للمواقف الضاغطة (Shumaila Shahzad, Khaj, Rasool, & Fatima, 2021)، وفي المقابل، يشعر معلمي التربية الخاصة ذوو الفعالية المنخفضة أن تأثيرهم ضئيل فقط على تحصيل الطلاب، ويستسلم هؤلاء المعلمون بسهولة أكبر عندما يواجهون موقفًا صعبًا،

ويكونون أقل قدرة على الحيلة، ويشعرون في كثير من الأحيان أن الطلاب لا يستطيعون التعلم بسبب الظروف المحيطة ببيئة التعلم (O'Brien, Brunsting, Bettini, Cumming, Rangunathan, & Sutton, 2019).

وبناءً على تلك المعطيات، تُعد مهنة معلم التربية الخاصة من المهن الإنسانية التي تستهدف التعامل مع فئة الأفراد ذوي الإعاقات، وهي كمهنة يصاحبها العقبات والإيجابيات، فقد يلجأ إليها بعض الأفراد ويتلقى خدماتها ويكون اتجاهه إيجابي نحوها؛ في حين قد تكون خبرة الآخرين بها سلبية، وبالتالي فامتلاك هؤلاء المعلمون للدافعية المهنية ومهارات التأقلم النفسي تحسن من جودة أدائهم واتقانهم لعملهم (Ezeonu et al., 2021)، وعليه فإن هذه الظروف مدعاة لاندماجه في مهنته، وتفانيه في تقديم أفضل ما لديه، فضلاً عن استمتاعه بممارسة مهامه وهو ما يعرف بالاستغراق الوظيفي.

فالاستغراق الوظيفي يعبر عن درجة الارتباط بالعمل، بحيث يكون الفرد منهمكاً فيه بجدية، فالفرد الذي يكون انهماكه واندماجه عاليًا في عمله يؤدي مختلف الفعاليات والأنشطة التي يتضمنها عمله بجد ونشاط واندفاع، إذ يرتبط بالنواحي العقلية والانفعالية معًا (Dicke, Marsh, Parker, Guo, Riley, & Waldeyer, 2020)، كما يتأثر الاستغراق الوظيفي بعدد من المؤثرات، منها المستوى الانفعالي، ويتضح ذلك من خلال الآثار الإيجابية على الفرد (مجال الرضا والسعادة وتقدير الذات)؛ وعلى العكس من ذلك عندما ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي، يتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد (القلق والضيق والكآبة واليأس)، أي أن الاستغراق الوظيفي يعبر عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تُعد هذه الوظيفية ذات بعد محوري في حياته وتقديره لذاته (We et al., 2022, p.3).

كما أكد (Huang, Yuang and li (2019) على أنه يمكن التعبير عن الاستغراق الوظيفي من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو من خلال التجاوب والتطابق النفسي مع العمل بما يعكس في صورة تحقيقه لذاته أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله، وأن يكون مهتمًا به، كما يساعد المناخ النفسي الإيجابي على تنمية الاستغراق الوظيفي، فعندما يتم تلبية احتياجات المعلمين النفسية، فإنهم ينخرطون تمامًا، ويستثمرون كامل وقتهم، وجهدهم في العمل (Abdallah, Obeidat, Aqqad, Al Janini, & Dahiyat, 2017)، وقد يكون تحفيز المعلمين عاملاً حاسماً في ضمان ازدهار المنظمة، ونجاحها في بيئة تنافسية بشكل متزايد، ويعد الأساس المنطقي هو أنه مع تزايد تحفيز المعلمين على الأداء في وظائفهم بشكل كبير. ومن ثم يفترض الباحثون وجود علاقة مباشرة بين الدافع والاستغراق الوظيفي، وهذا يشير إلى فرصة هامة، وهي استخدام الأصول القيمة لرأس المال البشري كوسيلة لتعزيز النجاح في البيئة المؤسسية (Bakker & Demerouti, 2008).

وبناءً على ما سبق، وبالنظر لما يُكلف به معلم التربية الخاصة من أدوار ومهام متعددة تجلعه يواجه ضغوط، ومشكلات مهنية عديدة، ومستمرة في بيئة عمله، ولذلك فهو يحتاج إلى بعض القدرات والامكانيات الشخصية تمكنه من التعامل مع هذه الضغوط، والمواقف الصعبة التي يتعرض لها بطرق إيجابية فعالة احتفاظه بتماسك شخصيته خلال تلك الظروف الصعبة، وأن تكون لديه بعض المهارات الأساسية للتأقلم مع هذه الضغوط والمشكلات، وأيضًا أن يتميز بالدافعية المهنية التي تظهر من خلال وضع رؤية وفلسفة واضحة في حياته تمكنه من تحديد أهداف واقعية، والعمل على تحقيقها، وفي حال فشله في تحقيق أحد أهدافه يعتبر هذا الفشل نقطة انطلاق لنجاحات جديدة، وتخطي المشاعر السلبية الناتجة عنه،

وتحويلها لسلوكيات بناءة تخدم تحقيق أهدافه، وحل مشكلاته، وتخطي ظروفه الصعبة، التي تجعله يتميز بالاستغراق الوظيفي، وعلى هذا جاءت هذه الدراسة لفحص نمذجة العلاقات السببية بين مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة المنيا.

### مشكلة الدراسة:

ظهرت مشكلة الدراسة أثناء مشاركة الباحثين في الإشراف على مجموعات التربية العملية في مدارس: النور للمكفوفين، والفكرية، والأمل للصم بالمنيا، حيث لاحظ الباحثان أن بعض معلمي التربية الخاصة راضين عن حياتهم، وعن عملهم مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وأعربوا عن سعادتهم ورضاهم عن عملهم في مساعدة هؤلاء الطلبة، بينما أعرب البعض عن مواجهتهم لمشكلات متعددة في حياتهم اليومية والمهنية؛ أن بعض من معلمي التربية الخاصة في هذه المدارس لديهم بعض المشكلات في حياتهم اليومية والعملية، مما أثار لدى الباحثان عدة تساؤلات وبحثوا عن الأسباب التي تجعل بعض المعلمين متوافقين مع حياتهم وظروف عملهم، ويستطيعون مواجهة العقبات والمشكلات، ويقومون بأداء عملهم، ومتطلبات الحياة اليومية بروح إيجابية ونشاط وهمة، في حين أن البعض الآخر يفتقر لهذه المقومات الشخصية التي تعينه على القيام بأدواره على أكمل وجه. وللوقوف على حجم المشكلة، وإبراز أهمية تناولها بالبحث والدراسة، تمت عمل مقابلات مع (٢٥) من معلمي التربية الخاصة، وطُبق عليهم استبانة تتضمن بعض المشكلات المتعددة في حياتهم اليومية والعملية، وتمحورت استجابات المعلمين حول: "شعورهم بالألم الجسدي أثناء العمل، وصعوبة في التعامل مع مسؤوليات الوظيفة بنشاط، بالرغم من الجانب الشاق لعملهم، وعلى الجانب الآخر صرح أحد المعلمين أنه يفضل مساعدة طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المواقف الصعبة، كما أن الحياة مليئة بخبرات المعاناة، ومعاناتهم من الأرق المستمر بسبب كثرة العمل، والإفراط في الأفكار السلبية نحو حياتهم".

ومن المسوغات التي دفعت بالباحثين لإجراء الدراسة الحالية أيضًا، وما أشارت إليه نتائج الدراسات والبحوث العربية والأجنبية ذات الصلة والأطر النظرية، والتي أكدت على أن معلمي التربية الخاصة يتعرضون لضغوط تتعدد مصادرها سواء كانت شخصية، أو اجتماعية، أو أسرية، أو مهنية؛ مما يؤثر سلبيًا على حياتهم بصفة عامة، وحياتهم النفسية، وكفاءتهم المهنية بصفة خاصة، كما أن معلمي التربية الخاصة يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية الواقعة عليهم، نتيجة إدراكهم بعدم قدرتهم على مواجهة متطلبات المهنة والتعامل مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة (Bettini et al., 2017).

وبناء على ما سبق، تزايد إدراك المعلمين لخبرات المشقة النفسية في الأونة الأخيرة، وربما يعود هذا الإدراك المتزايد لهذه الخبرات إلى طبيعة الحياة المعاصرة، وما تفرضه على المعلمين من تعدد الاختيارات، وتغير النظم الاقتصادية والاجتماعية بصورة لاحقة، هذا بالإضافة إلى غياب مهارات التأقلم النفسي، والإحساس المتزايد بالعجز عن التحكم في الظروف المحيطة به خاصة في مجال العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة (Ezeonu et al., 2021)، كما أن هناك أيضًا المشقة الذاتية النفسية الشخصية التي تنشأ من داخل المعلم نفسه؛ كأسلوب الحياة الذي يتبعه المعلم، وسماته واتجاهاته الشخصية، واختياره لمهنة محددة ذات طبيعة خاصة كمهنة التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة، ويؤثر ذلك كله على الدافعية المهنية لدى المعلم (Azar, & Shafighi, 2013؛ Bettini et al., 2017).

حيث تكمن أهمية الدافعية المهنية بكونها الموجه والمحرك لسلوك المعلم في عمله، وذات مسؤولية مباشرة في نشاطه بالعمل، بالإضافة إلى أنها تساعد بشكل رئيس في فهم وتفسير سلوك المعلم والمحيطين به، فمن خلال انطلاق الفرد في عمله، وشعوره بالإنجاز وتحقيق أهدافه في العمل يستطيع أن يحقق ذاته، ويصبح مؤكداً لها، ويستطيع من خلال ذلك تقديم خدماته بكفاءة عالية مع ذوي الإعاقة؛ (Hngoi, Abdullah, & Sulaiman, 2023؛ Inayatullah, & Jehangir, 2012). ومن زاوية أخرى استنتج الباحثان منذ البداية أن مجال تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة يختلف كثيراً، وإن التحديات السائدة في التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة أكثر إلحاحاً في المدارس العامة. إضافة إلى القضايا السلوكية، والحوازر اللغوية والظروف المعيشية السيئة التي توجد عادة، والتي يجب على المتعلمين ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة أن يتعاملوا مع بعض العوامل، مثل: المناهج الرئيسية التي تحتاج إلى تكيف، والحوازر الفكرية للمتعلمين، فضلاً عن مؤهلاتهم غير الكافية التي تضع ضغطاً إضافياً عليهم.

هذا بالإضافة إلى أن جو العمل والمناخ الذي يعيشه المعلمين في المدرسة لذوي الاحتياجات الخاصة يُشكل متغيراً فاعلاً في درجة ومستوى نجاح أداء هذه المدرسة، وفي شعور المعلمين عبر مكوناتها الفرعية المختلفة بالراحة والطمأنينة، حيث إن توفير بيئة تنظيمية صحية في المدرسة من شأنه العمل على الارتقاء بها إلى مستويات عالية، وزيادة الاستغراق الوظيفي فيها ينعكس إيجابياً على أداء المعلمين والتحصيل الأكاديمي للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة (Roehrig, Turner, Arrastia, Christesen, McElhaney, & Jakiel, 2012).

وفي ضوء ذلك، تغيرت مطالب وثقافة قطاع تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل كبير خلال العقد الماضي (Thakur, 2018). وقد يكون لهذه التغييرات تأثير إيجابي أو سلبي على الاستغراق الوظيفي. حيث قارنت دراسة Passanisi et al. (2022) الاختلافات في مستويات الرضا الوظيفي بين المعلمين العاديين والمعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة أن المعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة عانوا من مستويات أعلى بكثير من عدم الرضا في وظائفهم، وتم تأكيد ذلك في دراسة أجراها Pavlidou & Alevriadou (2020) حيث وجدوا أن المعلمين ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة يعانون عادة من مشاكل في الكفاءة الذاتية؛ مما يساهم في عدم الاستغراق الوظيفي. وبالتالي فإن المعلمين الذين يشعرون أنهم غير الراضين عن بيئة عملهم، لن يكونوا ملتزمين ومنتجين في وظائفهم، ومن المحتمل ألا يؤدوا أفضل ما لديهم من قدرات، على العكس من ذلك، إذا كان المعلمون راضون عن وظائفهم، فإن المشاركة والالتزام بعملهم سيكونهم من الأداء على النحو الأمثل وأن يكونوا أكثر إنتاجية (Hu, Gu, & Zhang, 2023).

ونظراً لأن العمل مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة من الأعمال التي تتضمن خدمات إرشادية وتربوية، وما يقوم به معلمي التربية الخاصة من أدوار مختلفة وعديدة، قد تعرضهم إلى ضغوط مهنية، بالإضافة إلى ضغوط الحياة اليومية المختلفة التي تفرضها الفترة الحالية، فليس هناك من هو بحاجة إلى دراسة مهاراتهم في التأقلم النفسي من معلمي التربية الخاصة، والاهتمام بدافعيته المهنية التي قد تؤثر على استغراقهم الوظيفي، ولهذا فإن هناك ضرورة لدراسة متغيرات الدراسة الحالية — مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي — لدى معلمي التربية الخاصة، وفي ضوء العرض والتحليل السابق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- أ- ما العلاقة الارتباطية بين مهارات التأقلم النفسي، وكل من: الدافعية المهنية، والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟
- ب- ما الاختلافات بين كل من الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة على مقياس مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي؟
- ج- ما النموذج البنائي المقترح لتفسير العلاقات السببية بين مهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم)، والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟
- د- ما التأثير المباشر لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة؟
- هـ- ما التأثير المباشر لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟
- و- ما التأثير المباشر للدافعية المهنية في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟
- ز- ما التأثيرات غير المباشرة لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الاستغراق الوظيفي من خلال الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة؟

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى:

- أ- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مهارات التأقلم النفسي، وكل من: الدافعية المهنية، والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ب- الاختلافات بين كل من الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة على مقياس مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي.
- ج- التحقق من صحة النموذج البنائي المقترح لتفسير العلاقات السببية بين مهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم)، والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- د- الكشف عن التأثير المباشر لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.
- هـ- الكشف عن التأثير المباشر لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- و- الكشف عن التأثير المباشر للدافعية المهنية في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ز- الكشف عن التأثيرات غير المباشرة لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الاستغراق الوظيفي من خلال الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.



أهمية الدراسة: تمثلت أهمية الدراسة في:

#### أ- الأهمية النظرية:

1. تتمثل أهمية الدراسة من خلال تسليط الضوء حول موضوع الدراسة وهو مهارات التأقلم النفسي وعلاقتها بالدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، حيث تميزت أهمية الدراسة من خلال التعرف على الدور الذي تلعبه مهارات التأقلم النفسي، وتوفر معلومات شاملة عن مهارات التأقلم النفسي؛ من خلال المفهوم والمكونات والركائز لهذه المهارات، والتعرف على الدافعية المهنية، والاستغراق الوظيفي، ولم يسبق أن تطرقت إحدى الدراسات- في حدود علم الباحثين- الى دراسة هذه المتغيرات مع بعضها البعض.
2. تناول متغير الاستغراق الوظيفي كأحد المفاهيم والسلوكيات الإيجابية، الذي تم تناولها في الأبحاث والدراسات مؤخرًا في المؤسسات المختلفة، ولاسيما التعليمية منها، وذلك من خلال انعكاساته الإيجابية على أداء المعلمين والمؤسسات التربوية كارتفاع مستوى الأداء.
3. تساهم هذه الدراسة في توفير الظروف الملائمة لمساعدة المعلمين على التعرف على الدافعية المهنية، ومهارات التأقلم التي تساعدهم في اندماجهم في أعمالهم؛ مما يجعلهم مؤهلين لمواجهة الصعوبات والمحن التي تقابلهم.

#### ب- الأهمية التطبيقية:

1. ما تسفر عنه نتائج الدراسة الحالية من تباين مهارات التأقلم النفسي ومجالاتها المتعددة والمتنوعة، والتي ربما تكون سببًا في الرضا الوظيفي.
2. تعد الأهمية العملية في هذه الدراسة مهمة لكل معلمي التربية الخاصة، وذلك لما لها من دور كبير في تحسين مهارات التأقلم النفسي وزيادة الدافعية المهنية ومساعدتهم في اتخاذ القرارات عن طريق الاستخدام السليم لإدارة الذات.
3. يتوقع أن تساهم هذه الدراسة في استكشاف الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، ودراسة الدوافع والعوامل المؤدية إلى ارتفاعها وانخفاضها بما يساهم في تطوير المستوى المهني للمعلمين.

#### مصطلحات الدراسة الإجرائية:

#### أ- مهارات التأقلم النفسي Psychological Coping Skills:

تعرف مهارات التأقلم النفسي لدى معلم التربية الخاصة في هذه الدراسة إجرائياً بأنها: الطرق التي يستخدمها معلموا التربية الخاصة في مواجهة الضغوط التي يتعرضون لها، والتخلص من شعورهم بالتوتر والضيق، ليصبحوا أكثر انسجامًا مع البيئة المحيطة بهم، وتقاس مهارات التأقلم النفسي لدى معلم التربية الخاصة من خلال الدرجة التي يحصل عليها على مقياس مهارات التأقلم النفسي المستخدم في هذه الدراسة من إعداد الباحثان.

## ب- الدافعية المهنية Professional Motivation:

تعرف الدافعية المهنية لدى معلم التربية الخاصة في هذه الدراسة إجرائياً بأنها: كافة الإجراءات والجهود التي يقوم بها معلم التربية الخاصة لتحديد المواقف، ومهام العمل، ومسؤولياته على المستوى الفردي، والجماعي، والمجتمعي؛ لتحقيق أهداف المهنة، وهي عامل داخلي لسلوك المعلم، ويوجهه لتحقيق التكامل المهني أو الوظيفي، كما إنه استعداد ثابت نسبياً يحدد مدى سعي معلم التربية الخاصة، ومثابرتة في سبيل تحقيق نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع، وذلك في المواقف المختلفة في العمل، والتي تتضمن الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة على مقياس الدافعية المهنية المستخدمة في هذه الدراسة من تقنين وتعريب الباحثان.

## ج- الاستغراق الوظيفي Job Involvement:

يعرف الاستغراق الوظيفي إجرائياً بأنه: الاتجاه الإيجابي لمعلم التربية الخاصة تجاه مهنته، بحيث يشعر خلالها بالاندماج الوجداني والعقلي والجسدي مع عمله، ويقوم بمهامه بكل إخلاص، مع شعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل نفسه عن العمل، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة على مقياس الاستغراق الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة من إعداد الباحثان.

## د- معلموا التربية الخاصة Special Education Teachers:

هم أولئك الذين يعملون في مدارس التربية الخاصة، وتم إعدادهم مهنيًا، وأكاديميًا، وتربويًا، لتقديم البرامج والخدمات التعليمية، والتدريبية، والإرشادية للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.

## حدود الدراسة:

تمثلت الحدود الموضوعية في المنهج المستخدم في هذه الدراسة وهو المنهج الوصفي، كما تمثلت في المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في هذه الدراسة، والمحددة في التعريفات الإجرائية، وبالتالي فإن إمكانية تعميم النتائج تتحدد في ضوء هذه التعريفات. واقتصرت عينة الدراسة على عينة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة. وتمثلت الحدود المكانية في مدارس التربية الخاصة: مدرسة النور للمكفوفين، مدرسة الأمل للصم وضعاف السمع، مدرسة الفكرية بمحافظة المنيا، والتي تم تطبيق أدوات الدراسة فيها. وتمثلت الحدود الزمنية في الفترة الزمنية التي تم تطبيق الدراسة خلالها، فقد تم تطبيق أدوات الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

## الإطار النظري ودراسات سابقة:

يتناول الإطار النظري ودراسات سابقة<sup>(١)</sup> في هذه الدراسة: مهارات التأقلم النفسي، والدافعية المهنية، والاستغراق الوظيفي، وفيما يلي تناول هذه العناصر بشيء من التفاصيل:

(١) قام الباحثان بتضمين الدراسات السابقة قريبة الصلة بموضوع الدراسة في سياق الإطار النظري لكل متغير من المتغيرات الدراسة المشار إليه؛ وذلك بغرض الاستفادة مما كشفت عنه نتائج هذه الدراسات في توضيح بعض عناصر الإطار النظري، ومناقشة نتائج الدراسة الحالية.

## أ- مهارات التأقلم النفسي Psychological Coping Skills:

تعتبر مهارات التأقلم النفسي من المصطلحات الحديثة نسبياً، فقد كان من الطبيعي أن يهتم عديد من الباحثين النفسيين بتحديد هذا المفهوم، والذين لم يختلفوا كثيراً حول الأصول في ذلك، بل كانت غالبية اختلافاتهم حول الفروع أو جوانب الاهتمام. واستخدمت بعض البحوث والدراسات السابقة والمقالات المختلفة، العديد من المصطلحات والمترادفات المتعددة؛ وذلك من أجل التعبير عن استراتيجيات التأقلم المتنوعة، أو التعامل مع الضغوط النفسية، فمن بين هذه المصطلحات: جهود المواجهة (Coping efforts)، وسلوكيات التأقلم (Coping Behaviors)، وآليات التأقلم (Mechanisms Coping)، ومهارات التأقلم (Coping Skills) (Tsfaye, 2018؛ Silverman, & Aafjes-van Doorn, 2023؛ Addy, Agbozo, Runge-Ranzinger, Colomba, Santiago, & Rosselló, 1999؛ & Gryns, 2021)، وركز الباحثان في هذه الدراسة على مهارات التأقلم النفسي التي يجب أن يتحلى بها معلمي ومعلمات التربية الخاصة.

وبناءً على ذلك، ركز بعض الباحثين في تحديدهم لمهارات التأقلم النفسي على أنها: الجهد المعرفي والسلوكي الذي يقوم به الفرد ويتغير باستمرار من أجل التسيير والسيطرة على المتطلبات الداخلية أو الخارجية التي تقيم على أنها تهدد قدراته، وينظر إليها الفرد كظروف ضاغطة (Romi, Lewis, & Roache, 2013)، بينما يراها غيرهم على أنها كل ما يقوم به الأفراد للتعامل مع المواقف الضاغطة، وتشمل إما آليات حل المشكلات التي يستخدمها الفرد أو الآليات النفسية والانفعالية التي يواجه بها الضغوط (Paquette & Rieg, 2016)، ولذلك يربط بعض الباحثين مهارات التأقلم النفسي بالطرق التي من شأنها أن تساعده على التعامل اليومي مع هذه الضغوط النفسية، والتقليل من أثارها السلبية بقدر الإمكان (Aguileta, Vila-Badia, Usall, Butjosa, & Ochoa, 2020)، وبناءً على تلك المعطيات يمكن تعريف مهارات التأقلم النفسي على أنها عملية إدارة ومواجهة الضغوط، مثل: التحكم بمستوى الضغوط النفسية، والحديث الذاتي، واستراتيجية تشتيت الانتباه، وآليات عدم الحساسية، والاسترخاء، والتأمل، واستراتيجية النوم، والضحك، والبكاء، ومهارة السلوك اللطيف، والتفكير الإيجابي، ومهارة حل المشكلات، والمواجهة، والتجنب، والإيمان، والحصول على خدمات الإرشاد؛ (Shumaila Shahzad et al., 2021؛ Bhatti, Abbas, & Rana, 2020).

وفي ضوء ذلك تؤثر فعالية تقنيات المواجهة الخاصة بالمعلمين على صحتهم ورفاهيتهم والتزامهم بالعملية التدريسية، وفقاً لكل من (Ezeonu et al., 2021) فإن المعلمين الذين لديهم إمكانية الوصول إلى موارد التكيف النفسي هم أقل عرضة للإبلاغ عن الإرهاق من أولئك الذين لديهم موارد أقل للتكيف النفسي، ويمكن لمهارات التأقلم أن تقلل من أثار الضغوطات لدى معلمي التربية الخاصة عن طريق تغيير الحالة العاطفية للفرد أثناء المواقف العصيبة، أو عن طريق القضاء على مصدر التوتر أو تقليله (McCarthy, 2016؛ Lambert, Lineback, Fitchett, & Baddouh, 2016)، وبالتالي يستطيع معلمي التربية الخاصة من التعديل المستمر للجهود المعرفية والسلوكية لإدارة المطالب الداخلية والخارجية المحددة، والتي قد تتجاوز قدرة وموارد المعلم نفسه (Westervelt, 2016). وفي ضوء ذلك صنف Stoeber & Rennert (2008) استراتيجيات التأقلم المختلفة إلى نوعين: التأقلم النشط والتجنب، ويظهر الأشخاص الذين ينظرون إلى الضغوطات المحتملة على أنها تحديات، وليست تهديدات وخسائر، وتفضيلهم للتكيف النشط، وليس التأقلم المتجنب، ومن خلال استراتيجيات المواجهة الفعالة، يمكن لمعلمي التربية الخاصة حل

المشكلات، والوصول إلى الدعم الاجتماعي والعاطفي، واكتساب إتقان التدريس؛ مما يمكن أن يعزز الاستمتاع بالعمل (Parker & Martin, 2009).

وبناءً على تلك المعطيات، استخلص الباحثان من بعض الدراسات والبحوث السابقة والتي ركزت على كيفية تعامل المهنيين الآخرين مع ضغوطهم. حيث تشير الأبحاث التي أجريت على معلمي ومعلمات التربية الخاصة إلى أن مشاركتهم واستمرارهم في أداء سلوك أو مهمة معينة يعتمدان على مستوى قدراتهم المتصورة، مما يؤثر بدوره على اختيارهم للأنشطة، ومقدار الجهد والوقت الذي سيستثمرون فيه في المهمة، على الرغم من العقبات والتحديات (Bettini et al., 2017). وأشارت هذه النتائج إلى أنه يمكن زيادة القدرة من خلال مهارات التأقلم الفعالة في بيئة داعمة تساهم في النمو المهني، وعلى النقيض من ذلك عندما لا يستطيع معلمي التربية الخاصة مواجهة الضغوط النفسية، والتأقلم معها، والسعي على حلها، فقد يختارون مغادرة مجال التربية الخاصة، والتي يمكن اعتبارها مواجهة متجنبة (Prather-Jones, 2011).

وتشمل العواقب الإضافية التي تم استنتاجها من نتائج بعض الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بضغوط معلم التربية الخاصة والإرهاق، ما يلي: (أ) انخفاض مشاعر الإنجاز (مثل: لا يلبيون احتياجات الطلاب، ويشعرون بأنهم أقل نجاحًا في التعامل مع التدخل في الأزمات) (Pavlidou, Thakur, 2018)؛ (ب) صعوبة العلاقات الشخصية أو المهنية (على سبيل المثال: يعزلون أنفسهم بسبب عبء العمل الزائد، ولا يتعاونون مع الزملاء، ولا يتواصلون اجتماعيًا مع الزملاء داخل أو خارج عمل) (Pavlidou, & Alevriadou, Aguilera et al., 2020)؛ (ج) إهمال المسؤوليات الأخرى (مثل: يجدون وقتًا غير كافٍ لإكمال الأعمال الورقية، وتقليل إدارتهم للمهارات، وتضائل هيكلها واتساقها) (Hagaman, Shumaila Shahzad, et al., 2021)؛ (د) الإرهاق العاطفي (مثل: إنهم متعبون للغاية بعد العمل، ولم يعودوا يشاركون في الهوايات، ولا يتواصلون مع الأصدقاء بعد العمل). عندما لا يجد المعلمون موارد كافية للتعامل مع ضغوطهم، فقد يعانون من فقدان الحماس والتحفيز، وقد لا يجدون معنى في عملهم (Pavlidou & Alevriadou, 2020).

وبمراجعة التراث السيكلوجي وأدبيات الصحة النفسية والتربية الخاصة، ونظريات علم النفس التي فسرت التأقلم النفسي، تبين للباحثين أن لكل نظرية منطوق في تفسير التأقلم النفسي فمنهم من اعتبر أن آليات الدفاع من أهم طرق التأقلم مع الضغوط النفسية، وأن عملية التأقلم لا شعورية، ويتم تحقيقها إذا استطاع الفرد إشباع متطلباته، وهذه الاتجاه لأصحاب التحليل النفسي (Corey, 2009, p.25)، كما أن النظرية البيولوجية أكدت على وجوب الاهتمام بالأفراد ممن يعانون من مشكلات صحية يمكن أن تؤثر في قدرتهم على التأقلم (عبد اللطيف، ٢٠٠٩)، بينما النظرية المعرفية رأت أن التأقلم النفسي يعتمد على تفسير الفرد للإحداث، وأن عدم التأقلم ينشأ من خلل في طريقة التفكير، ويمكن تعديل هذه الأفكار للوصول إلى التأقلم النفسي (DiGiuseppe, David, & Venezia, 2016)، ولكن النظرية السلوكية أكدت على أن التأقلم متعلم، ويكون من خلال اكتساب الفرد لمجموعة من المهارات والسلوكيات التي تم تعزيزه عليها (Fishman, 2016)، في حين يؤكد أصحاب النظرية الإنسانية على ارتباط مفهوم الذات بالتأقلم، حيث إن قبول الذات وتحقيقها يؤدي إلى التأقلم النفسي (Bohart, & Greening 2001)، بينما ترى النظرية الواقعية أن التأقلم النفسي يكون بالتركيز على السلوك الحالي، ومواجهة ما هو موجود في الواقع، ومدى مسابرة للواقع (Corey, 2009, p.25).

بناءً على ما سبق، قام الباحثان بوضع قائمة لمهارات التأقلم النفسي بوجه عام، ولمعلمي ومعلمات التربية الخاصة بوجه خاص، ثم تم وضع تعريف لكل مهارة بما يتناسب مع الضغوط النفسية التي يتعرض لها معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وتم عرضها على ثلاث محكمين من أعضاء التربية الخاصة لاختيار المهارات التي تهين معلمي التربية الخاصة للتأقلم النفسي مع ظروف وضغوط الحياة والعمل، وفي ضوء ذلك تم اختيار أربع مهارات للتأقلم النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وهي: مهارة التأقلم الشخصي، ومهارة التأقلم المهني، ومهارة التأقلم مع الطلاب، ومهارة التأقلم مع تقنيات التعليم، وفيما يلي عرض لهذه المهارات:

#### ١- مهارة التأقلم الشخصي:

يقصد بها شعور معلمي ومعلمات التربية الخاصة بالسعادة والرضا ومتعة العمل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وتقبل الذات والرضا عن الصحة الجسدية، والشعور بأن الحياة لها معنى، وتحدد إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها معلمي ومعلمات التربية الخاصة في البعد الخاص بمهارة التأقلم الشخصي على مقياس مهارات التأقلم النفسي.

#### ٢- مهارة التأقلم المهني:

تشير إلى تعاون معلمي ومعلمات التربية الخاصة مع الزملاء والمسؤولين، وقدرتهم على إقامة علاقات طيبة معهم، وتمكنهم من ضبط النفس، والتعامل بحكمة وهدوء، والبعد عن الخلاف في أماكن العمل، والتحلي بالمرونة، والالتزام بأداب الحوار مع الزملاء والمسؤولين، واهتمامهم بالمواظبة في الحضور للمدرسة، والالتزام بساعات العمل، وتحضير الدروس اليومية، وتحدد إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها معلمي ومعلمات التربية الخاصة في البعد الخاص بمهارة التأقلم المهني على مقياس مهارات التأقلم النفسي.

#### ٣- مهارة التأقلم مع الطلاب:

يقصد بها اهتمام معلمي ومعلمات التربية الخاصة بالطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وحرصهم على تنمية مهاراتهم الحياتية والمعرفية، والقدرة على إقامة علاقات تفاعلية مع الحرس على التواصل مع أولياء الأمور، والمشاركة الإيجابية مع الطلاب في أنشطتهم، والمناسبات الاجتماعية، وتحدد إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها معلمي ومعلمات التربية الخاصة في البعد الخاص بمهارات التأقلم مع الطلاب على مقياس مهارات التأقلم النفسي.

#### ٤- مهارة التأقلم مع تقنيات التعليم:

ويقصد بها قدرة معلمي ومعلمات التربية الخاصة على استخدام وتوظيف تقنيات التعليم والوسائل التعليمية المختلفة في تصميم وتقديم العروض التقديمية، بما يتناسب مع احتياجات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وتحدد إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها معلمي ومعلمات التربية الخاصة في البعد الخاص بمهارة التأقلم مع تقنيات التعليم على مقياس مهارات التأقلم النفسي.

## ب- الدافعية المهنية Professional Motivation:

تعد الدافعية المهنية من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورًا حيويًا في سلوك الأفراد، فهي شرط رئيسي لنجاح الفرد في عمله، وحدوث التوافق المهني لديه، كما ترتبط ارتباطًا إيجابيًا برضا الفرد، وشعوره بالسعادة، وتساعده في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة في بيئة العمل؛ ولذلك تُعد الدافعية المهنية من العناصر الرئيسية بالنسبة للمعلم، والتي تساعده في أداء عمله على الوجه الأكمل، وكلما كانت لدى المعلم الدافعية المهنية العالية بمختلف مكوناتها؛ كلما ساعده ذلك على تحقيق أهدافه التعليمية، ومساعدة طلابه على التعلم الأفضل وحل مشكلاتهم، وأثر ذلك في رضاه الوظيفي، وقد تتنوع مفهوم الدافعية المهنية بسبب اختلاف وجهة نظر الباحثين، وتنوع مدارسهم الفكرية فمنهم من عرفها: بأنها مجموعة القوى الداخلية والخارجية التي تُثير السلوك المرتبط بالعمل، وتحدد شكله واتجاهه ومدته، وتمثل الدافعية المهنية مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي قد تتأثر بالبيئة الخارجية وتظهر من خلال السلوكيات التنظيمية لتوجيه الفرد نحو تحقيق الأهداف الوظيفية (Yang, Kao, Huang, 2006؛ Stark, & Koslouski, 2021).

كما يمكن تعريف الدافعية المهنية بأنها: قوى داخلية تحرك سلوك المعلم المهني نحو القيام بواجباته الوظيفية والمهنية، إذ لا يمكن مشاهدة الدافعية أو ملاحظتها، وإنما يمكن استنتاجها من السلوك الظاهر للمعلم، وأفعاله، وتصرفاته، أثناء أدائه للعمل، ومن هذه التصرفات المواظبة والالتزام بمواعيد العمل الرسمية، والتعاون التام مع الآخرين، وعدم التغيب، والحرص على إنجاز ما أُسند للفرد من مهام بأفضل صورة ممكنة، وتكريس جهد ووقت الفرد للعمل (الهاجري، ٢٠٢٠؛ حسن وعبد الواحد، ٢٠٢٠). وبالتالي تعد الدافعية المهنية من العناصر المؤثرة في الأداء التدريسي للمعلم، وكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية لدى المعلم وشعوره بهويته الذاتية كمعلم مستقل ومتفاعل مع طلابه؛ كلما استطاع التدريس بكفاءة وتحفيز طلابه للتعلم والتواصل معهم وتحقيق أهداف المنهج المدرسي، وصياغة شخصيات طلابه كمتعلمين يواجهون التحديات في المستقبل (Karabag, Karatas, Kucukcene, & Tas, 2021).

ومن وجهة نظر الباحثين أن الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة عبارة عن مجموعة من الأسباب تتمثل في: رغبات المعلم وميوله واتجاهاته نحو مهنة معينة، من أجل تحقيق توازنه المهني، ويصل لأهدافه المهنية التي تجعله ناجحًا في الحياة المهنية، كما يجب على المعلم أن يواجه كافة المشاكل المهنية التي تتعلق بالطلاب ذوي الإعاقة، والتي قد يتعرض لها لكي لا يقع عائق في طريق تحقيقه للنجاح.

وحدد حسن وعبد الواحد (٢٠٢٠) أبعاد الدافعية في: الإدراك المهني: قدرة الفرد ليكون واقعيًا تجاه مهنة واحدة، واضحة، وممكنة لتحقيق الأهداف، وتعريف مواطن القوة والضعف، والهوية المهنية: سعي الفرد المستمر للتوصل إلى معلومات تؤثر في عمله طبقًا لطبيعة الموقف؛ رغبة في مهنة تساعده في إفادة الآخرين، والتوافق المهني سعي الفرد للحصول على معلومات تفيده والآخرين في عمله طبقًا لطبيعة الموقف. كما حدد Karabag et al (٢٠٢١) أبعاد الدافعية في: جودة البيئة المادية، وتوافر التقنيات الحديثة، البيئة الاجتماعية والاقتصادية، مستوى التقدير للعمل المنجز، ومستويات نجاح الطلاب، ومستوى التعاون المهني، والتضامن والمشاركة.

بناءً على ما سبق يمكن تصنيف عدد من العوامل المؤثرة في الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وهي: الدافعية الذاتية حيث تؤثر في اختيار الفرد واتخاذ القرار، والحالة المزاجية، بحيث إن قدرات المعلمين تستطيع تحمل المعوقات، فالمعوقات المتزايدة تؤدي إلى نتائج سلبية، وهناك بعض

المعوقات التي تعطي فرصة ضعيفة للاختيار، حيث تكون غير واضحة، وغير مؤكدة النتائج، على الرغم من أثرها طويل الأجل.

كما تؤثر المتغيرات النفسية أيضاً على دافعية العمل، فيجب أن يختار الفرد قدر المستطاع عملاً يتناسب مع طبيعته الشخصية، كما يلاحظ أن الأفراد الذين يتمتعون بقدر عالٍ من التفاؤل تكون دافعتهم للعمل مرتفعة، وأكثر حسماً فيما يتعلق بالأهداف المهنية (Mortada, & Nada, 2017).

### ج- الاستغراق الوظيفي Job Involvement:

يُعد Khan(1990) أول من قدم إطاراً تنظيريًا لطبيعة مفهوم الاستغراق الوظيفي، من منطلق كونه آلية لتوضيح طبيعة المشاركة في بيئة العمل على المستوى الجسدي، والمعرفي والوجداني، وعرفه على أنه تسخير أفراد المنظمة أنفسهم جسدياً، ومعرفياً، وعاطفياً بما يخدم أدوار عملهم. بينما يشير Bakker(2011, p.268) إلى أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول وجود تعريف محدد للاستغراق الوظيفي نتيجة لحدائه المفهوم، وتباين الثقافات، وبيئات الباحثين، وكذلك عدم الوصول لقياس محدد يمكن الاعتماد عليه في تقدير الاستغراق الوظيفي .

ويعبر مفهوم الاستغراق الوظيفي عن الاندماج الذاتي للفرد في العمل، والارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته، بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته، بما ينعكس في صورة تحقيقه لذاته أو التزامه نحو عمله، فالاستغراق يعني حب الفرد لعمله أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به ( Yang et al., 2006). كما يشير إلى الحالة النفسية لدى الفرد التي يكون فيها الفرد مشغولاً باندماجه بوظيفته واهتمامه بها، وكيفية إدراكه لبيئة العمل والوظيفة نفسها (Hngoi et al.,2023). كما يعرف Khan, Du, Anwar, Qalati, Waqas, & Iqbal(2023) الاستغراق الوظيفي على أنه علاقة عاطفية، وعقلية، تربط العاملين بعملهم، وتجعلهم يتمتعون بحالة تدفعهم لبذل مزيد من الجهد لأداء العمل، ويكون لهم التأثير الفعال في كل المتغيرات داخل بيئة العمل، كالاتزام وعلاقات الترابط مع الآخرين داخل المؤسسة، والاندماج مع العمل من ناحية ومع الزملاء والرؤساء من ناحية أخرى .

ويمكن وصف استغراق المعلمين في البيئات المدرسية على أنه أحد أشكال حماس المشاركة في التدريس بالشكل الذي يعكس أفضل مستويات الأداء لدى المعلم، والكيفية التي من خلالها يبذل قصارى الجهد لتحقيق المطلوب، وهو ما ينعكس في عديد من السلوكيات المتمثلة في الفخر بالعمل في البيئة المدرسية، والرضا الوظيفي الناتج عن إشباع الحاجات الأساسية، والشعور بالارتباط الوجداني بين الفرد والآخرين (Valenta,2010, P.13).

ويمكن التمييز بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي (Job satisfaction) في أن الرضا الوظيفي: يمثل المدى الذي يستمتع فيه العاملون بعملهم، ومدى الإشباع الذي يجده العامل أثناء قيامه بهذا العمل، أي أنه توجه شعوري عاطفي إيجابي نحو الوظيفة؛ في حين يعكس الاستغراق الوظيفي درجة أهمية العمل ودوره في حياة الفرد (Abdallah, et al., 2017)، كما أكد Ayers(2010) أن الاستغراق لا يحدث بالضرورة لموقف إيجابي، فالفرد قد يكون راضياً جداً عن عمله لكنه غير مستغرق فيه، كما أنه قد يكون مستغرقاً جداً في عمله لكنه غير راضي عنه.

كما يمكن التمييز بين الاستغراق الوظيفي والاستغراق في العمل (Work Involvement) من حيث إن الاستغراق الوظيفي يمثل درجة انشغال الفرد بعمله، في حين يمثل الاستغراق في العمل درجة أهمية العمل في حياة الفرد، أي أن الاستغراق الوظيفي للفرد في وظيفة ما يختلف عن استغراقه في العمل بشكل عام، حيث تتأثر درجة استغراق الفرد في وظيفة معينة ببيئة العمل (Oginska-Bulik, 2005).

وبناءً على ما سبق يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي من خلال محددتين: المحدد الأول وفيه يتم النظر للاستغراق الوظيفي كمتغير تابع بسبب الاختلاف في السمات الشخصية بين الأفراد، وبناءً عليه يحدث الاستغراق طالما توافرت بعض الاحتياجات والقيم أو توافرت خصائص فردية تهئ الأفراد ليكونوا أكثر أو أقل استغراقاً في وظائفهم، بينما المحدد الثاني: يتم فيه النظر للاستغراق الوظيفي باعتباره محصلة لخصائص بيئة العمل، فالعوامل التنظيمية تكون هي المسؤولة عن تشكيل اتجاهات الفرد نحو العمل بشكل عام (Mohnihan & Pandey, 2007).

ويشير كل من (Schaufeli & Salanova, 2007) إلى أن أبعاد الاستغراق الوظيفي تتمثل في: الحماس (Vigor): يشير إلى مستويات الطاقة والمرونة النفسية التي يتمتع بها الفرد أثناء العمل، والرغبة في استثمار الجهود المختلفة التي يتمتع بها الموظف في بيئة العمل، والحماس في مواجهة التحديات أثناء العمل. والتفاني أو الإخلاص (Dedication): ويشير إلى الإخلاص الشديد في العمل، والشعور بقيمة ومضمون الوظيفة التي يؤديها، والشعور بالفخر والإلهام والتحدى أثناء القيام بالعمل. الانهماك أو الانغماس (Absorption): شعور الفرد بالسعادة أثناء العمل، وإحساسه بأن الوقت يمر بسرعة أثناء العمل، وكذلك شعور الفرد بصعوبة شديدة في الفصل بين الذات وبين العمل.

بينما تتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في: أن الاستغراق الوظيفي يُعد أحد العوامل المؤثرة على أداء العاملين، لأن الطاقة والحماس من شأنها مساعدة الفرد على إبراز الإمكانيات الكامنة لديه، والتي تمكنه من تحقيق أهداف العمل، وتعمل على تعزيز جودة العمل، وتعزيز مستويات الدافعية (Bakker & Leiter, 2010, P.3-4). كما يمثل الاستغراق الوظيفي أحد طرق الاستثمار في رأس المال البشري، من خلال إدراك كثير من المنظمات أهميته باعتباره أحد المكونات الأساسية لتحسين أداء العاملين (Hngoi et al., 2023). ويساعد الاستغراق الوظيفي في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي، وتحسين مستويات الرضا الوظيفي، وتحسين مستويات الصحة النفسية التي يتمتع بها العاملون، وتحسين مستويات الأداء الوظيفي (Chughatai & Buckley, 2008, P.49). كما يُعد الاستغراق الوظيفي أحد مصادر مواجهة التحديات التي تفرزها بيئة الأعمال المتسارعة (Hu et al., 2023).

### فروض الدراسة:

في ضوء ما جاء بالإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة، يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو الآتي:

أ- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مهارات التأقلم النفسي، وكل من: الدافعية المهنية، والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.



- ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات كل من الذكور والإناث على مقياس مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ج- تُشكل متغيرات الدراسة نموذجًا بنائياً يفسر العلاقات السببية بين هذه المتغيرات؛ مهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم)، والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- د- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.
- هـ- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- و- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً للدافعية المهنية في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ز- توجد تأثيرات غير مباشرة دالة إحصائياً لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الاستغراق الوظيفي من خلال الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.

#### إجراءات الدراسة:

#### أ- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث يتناسب خطواته وإجراءاته مع أهداف وطبيعة هذه الدراسة، واختبار فروضها للتحقق من طبيعة العلاقات الارتباطية، والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة (مهارات التأقلم النفسي، والاستغراق الوظيفي، والدافعية المهنية).

#### ب- عينة الدراسة:

وتشمل عينة الدراسة الاستطلاعية، وعينة الدراسة الأساسية، وبيانها على النحو الآتي:

#### ١- عينة حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تكونت من (٩٠) من معلمي التربية الخاصة بواقع (٤٩ معلم، ٤١ معلمة)، وبمتوسط عمري (٤٢,٣٧) عام وانحراف معياري (٩,٥٢)، بمدارس (التربية الفكرية، والنور للمكفوفين، والأمل للصم وضعاف السمع) بمدينة المنيا، بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة في هذه الدراسة.

٢- عينة الدراسة الأساسية:

تم اختيار العينة الأساسية من معلمي التربية الخاصة بمدينة المنيا، حيث بلغت العينة (١٣٢) معلمًا ومعلمة، وتتراوح أعمارهم بين (٣٢-٥٦) سنة، بمتوسط عمري (٤٤,٨٢)، وانحراف معياري قدره (٨,٧١)، وقد تم التطبيق على العينة الأساسية في بداية الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م، وجدول (١) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية وفقًا للمتغيرات الديمغرافية للدراسة.

جدول (١)  
توزيع العينة الأساسية تبعاً للنوع والمدرسة

توزيع العينة	المدرسة	ذكور	إناث	المجموع
معلمي	النور للمكفوفين بمدينة المنيا	١٨	٢٢	٤٠
التربية	الأمل للصم وضعاف السمع بمدينة المنيا	٢٢	٢٨	٥٠
الخاصة	التربية الفكرية بمدينة المنيا	٢١	٢١	٤٢
	المجموع	٦١	٧١	١٣٢

ج- أدوات الدراسة<sup>(٢)</sup>:

تشمل ثلاث مقاييس على النحو الآتي:

١- مقياس مهارات التأقلم النفسي<sup>(٣)</sup> (إعداد/ الباحثين):

نظرًا لعدم توافر مقاييس لمهارات التأقلم النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في البيئة المصرية – في حدود اطلاع الباحثين – لذلك تم إعداد مقياس مهارات التأقلم النفسي، والذي يهدف إلى قياس مهارات التأقلم النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.

(أ) مبررات إعداد المقياس:

تم إعداده لقياس مهارات التأقلم النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، نظرًا لوجود بعض المبررات، منها:

– عدم وجود مقاييس مناسبة للدراسة الحالية – في حدود اطلاع الباحثين- قد تناولت مهارات التأقلم النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، فأغلب المقاييس كانت تناول التوافق والتكيف النفسي لدى معلمي التربية الخاصة ( Pavlidou, & Alevriadou, 2020؛ Chao, Sze, Chow, Forlin, & Ho, 2017؛ Alnahdi, & Schwab, 2021)، وهو ما لا يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، وأهدافها وبيئتها البحثية، ولاختلاف مفهوم التأقلم النفسي ومهاراته عن مفهوم التكيف النفسي، وهو ما تمت الإشارة إليها بالإطار النظري للدراسة.

<sup>(٢)</sup> ملحق (١). قائمة بأسماء محكمي مقاييس الدراسة.

ملحق (٢). مقياس مهارات التأقلم النفسي.

– المقاييس الأجنبية مثل: (Shumaila Shahzad, et al., 2021؛ Romi et al., 2013؛ Pavlidou & Alevriadou, 2020؛ DiGiuseppe et al., 2016؛ Bettini, et al., 2017) ، وهي مقاييس لا تتناسب مع الدراسة الحالية لاختلاف البيئة البحثية.

### (ب) خطوات إعداد المقياس:

#### مر المقياس في إعداده بعدة خطوات تمثلت في:

- الاطلاع على محتوى الدراسات السابقة والآراء والأطر النظرية التي تناولت مهارات التأقلم النفسي، مثل: (Thakur, 2018؛ Shumaila Shahzad, et al., 2021؛ Pavlidou, & Alevriadou, 2020؛ McCarthy, et al., 2016؛ Ganster, & Rosen, 2013؛ Bhatti et al., 2020) .
- بناء على ما سبق تم وضع الصورة الأولية للمقياس، وتتكون من (٣٠) عبارة.
- تم عرض المقياس في صورته الأولية للتحكيم للتحقق من صدق المحتوى الظاهري، حيث عُرض على مجموعة من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس بلغ عددهم (٥) محكمين، وقد حاول الباحثان الأخذ بآراء المحكمين – قدر المستطاع وبما يتوافق وأهداف الدراسة- من حيث الحذف والإضافة والتعديل لعبارات المقياس، وفي ضوء ذلك أصبح المقياس يتكون من (٢٨) عبارة.
- وضعت خمسة بدائل للإجابة عن كل بند/ عبارة (دائمًا ٥، غالبًا ٤، أحيانًا ٣، نادرًا ٢، أبدًا ١)، جميعها في الاتجاه الموجب.
- طُبِقَ المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية – المُشار إليها سابقًا- من معلمي التربية الخاصة والبالغ عددهم (٩٠) معلم ومعلمة.
- حساب مؤشرات الاتساق الداخلي : وذلك بحساب ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس مهارات التأقلم النفسي، كما هو موضح جدول (٢) التالي .

#### جدول (٢)

مؤشرات الاتساق الداخلي لمقياس مهارات التأقلم النفسي (ن=٩٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٦١٩	١١	**٠,٤٦٢	٢١	**٠,٤٩٦
٢	**٠,٥٥٤	١٢	**٠,٦٤٥	٢٢	**٠,٦٢٢
٣	**٠,٤٧٤	١٣	**٠,٦٠٥	٢٣	**٠,٤٢
٤	**٠,٦٦٤	١٤	**٠,٦١٥	٢٤	**٠,٧٥
٥	**٠,٦٢٩	١٥	**٠,٥٨٣	٢٥	**٠,٤٣
٦	**٠,٦٣٧	١٦	**٠,٣٨٥	٢٦	**٠,٥٨٣
٧	**٠,٤٨٨	١٧	**٠,٥٩٦	٢٧	**٠,٦٧٥
٨	**٠,٤٨٧	١٨	**٠,٥٤٦	٢٨	**٠,٥٤٢
٩	**٠,٥٤٢	١٩	**٠,٦١٤		
١٠	**٠,٤٩٢	٢٠	**٠,٦٣٦		

ومن جدول (٢)، يلاحظ أن جميع معاملات ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس مهارات التأقلم النفسي تراوحت بين (٠,٣٨٥ - ٠,٧٥)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على مؤشرات مرتفعة للاتساق الداخلي لمقياس التأقلم النفسي.

#### التحليل العاملي لعبارات مقياس مهارات التأقلم النفسي:

أُجْرِيَ التحليل العاملي لعبارات المقياس وعددها (٢٨) عبارة بطريقة المكونات الأساسية Principal Component لمصفوفة معاملات الارتباط لتوضيح تشعبات العينة الاستطلاعية على عبارات المقياس، ثم إجراء التدوير المتعامد Varimax Rotation للعوامل، وقد أسفرت النتائج عن أربعة عوامل (أبعاد) تشعبت عليها (٢٧) عبارة، وذلك بناء على محك التشعب الجوهرى للعبارة بالعامل  $\leq 0,3$  وفقاً لمحك جيلفورد، ومحك العامل الجوهرى ما كان له جذر كامن  $\leq 1$ ، واعتماداً على هذه المحكات أصبح عدد العبارات في الصورة النهائية للمقياس (٢٧) عبارة بعد حذف العبارة رقم (١٠) نتيجة عدم تشعبها على أي عامل من العوامل الأربعة، وهذه العوامل استوعبت (٥٥,٣٨) من التباين الكلي.

#### (ج) صدق المقياس: تم حسابه بطريقتين:

- صدق المحكمين: تم عرض المقياس على مجموعة المحكمين المتخصصين من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس كما سبق الإشارة إليه في خطوات إعداد المقياس، حتى تم الوصول إلى الصورة الأولية للمقياس.

- صدق التحليل العاملي: وقد أسفرت النتائج عن أربعة عوامل (أبعاد) مستقلة تشعبت عليها (٢٧) عبارة، وهذه العوامل موضحة في جداول (٣)، (٤)، (٥)، (٦):

#### جدول (٣)

قيم تشعبات العبارات على العامل الأول لمقياس مهارات التأقلم النفسي

رقم العبارة	العبارة	التشعب
٤	أشعر بالسعادة لتحقيق الأهداف التي أضعتها لنفسي.	٠,٧٢٨
٥	لدى القدرة على إيجاد حلول بديلة حتى وإن كنت تحت ضغط.	٠,٧١١
٩	أتجاهل شعوري بالألم الجسدي أثناء العمل.	٠,٦٨٨
١٧	إذا اضطررت إلى الاختيار مرة أخرى، سأختار نفس المهنة.	٠,٦٤٣
٦	أعتقد أن معنى الحياة يكمن في مواجهة تحدياتها.	٠,٦١٨
١٥	أستطيع التركيز على الأهداف التي أريد تحقيقها.	٠,٥٧٤
١٣	عملي كمعلم للتربية الخاصة يحقق لي نمواً مهنيًا يتوافق مع طموحاتي.	٠,٥٦٦
٧	نجاحي في عملي نتيجة لما أبذله من جهد.	٠,٤٨١
	الجذر الكامن	٤,٩
	نسبة التباين	١٧,٥

يتضح من جدول (٣) أن البعد الأول بلغت قيمة الجذر الكامن له (٤,٩)، وقد تشعبت به (٨) عبارات، وتدور هذه العبارات حول شعور معلم التربية الخاصة بالسعادة والرضا في تحقيق الأهداف،

ومتعة العمل مع الطلاب التربوية الخاصة، وتقبل الذات، والرضا عن الصحة الجسدية، والشعور بأن الحياة لها معنى، وعليه يمكن تسمية هذا البعد "مهارة التأقلم الشخصي"، وقد فسر هذا البعد حوالي (١٧,٥) من التباين الكلي.

جدول (٤)

قيم تشبعات العبارات على العامل الثاني لمقياس مهارات التأقلم النفسي

رقم العبارة	العبارة	التشبع
٢٧	أتمتع بعلاقات طيبة مع زملاء العمل .	٠,٨٣٤
٢٤	أمتلك مهارة ضبط النفس اللازمة لأداء عملي بكفاءة.	٠,٨٠٢
١	أشعر براحة نفسية لما أقدمه من عمل كمعلم للتربية الخاصة.	٠,٦٢٥
٨	يمكنني التعامل مع مسؤوليات وظيفتي بنشاط بالرغم من الجانب الشاق لعملي.	٠,٦٢٢
١٤	التزم بأداب الحوار مع الزملاء والمسؤولين في المدرسة.	٠,٥٥٧
١٢	أقبل أعذار الآخرين بحسن نية، لأنني أفهم معاناتهم.	٠,٤٨٩
٢٢	أشعر بالرضا عن أدائي المهني.	٠,٤٨٤
١١	التزم بساعات العمل داخل المدرسة.	٠,٣٨
	الجذر الكامن	٤,١٧
	نسبة التباين	١٤,٨٩

يتضح من جدول (٤) أن البعد الثاني بلغت قيمة الجذر الكامن له (٤,١٧)، وقد تشبعت به (٨) عبارات، وتدور عبارات هذا العامل حول تعاون معلم التربية الخاصة مع الزملاء والمسؤولين، وقدرته على إقامة علاقات طيبة معهم، وتمكنه من ضبط النفس، والتعامل بحكمة وهدوء، والبعد عن الخلاف في أماكن العمل، والتحلي بالمرونة، والالتزام بأداب الحوار مع الزملاء والمسؤولين، والالتزام بساعات العمل، وعليه يمكن تسمية هذا البعد " مهارة التأقلم المهني"، وقد فسر هذا البعد حوالي (١٤,٨٩) من التباين الكلي.

جدول (٥)

قيم تشبعات العبارات على العامل الثالث لمقياس مهارات التأقلم النفسي

رقم العبارة	العبارة	التشبع
١٨	أحرص على تنمية المهارات الحياتية لدى الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	٠,٨٤٥
٢١	أشارك طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في أنشطتهم اليومية.	٠,٧٣٤
٢٠	أكون في قمة تركيزي عند التعامل مع طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المدرسة.	٠,٦٣٩
١٦	أحب أن أقدم مساعدتي للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المواقف الصعبة.	٠,٥٥١
١٩	أسعى لمقابلة أولياء أمور طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة للتحدث معهم عن أبنائهم.	٠,٥١٣
٢	أحرص على أن يكون التواصل مع أولياء أمور الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة تواصل ودي.	٠,٤٩٩
٣	أسعى إلى غرس الأمل في نفوس الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	٠,٤٢٤
	الجذر الكامن	٣,٣٧
	نسبة التباين	١٢,٠٦

يتضح من جدول (٥) أن البعد الثالث بلغت قيمة الجذر الكامن له (٣,٣٧)، وقد تشبعت به (٧) عبارات، وتدور هذه العبارات حول اهتمام معلم التربية الخاصة بالطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وحرصه على تنمية مهاراتهم الحياتية، والقدرة على إقامة علاقات تفاعلية مع الحرس على التواصل مع أولياء الأمور، والمشاركة الإيجابية مع الطلاب في أنشطتهم، وغرس روح الأمل في نفوسهم، وعليه يمكن تسمية هذا البعد "مهارة التأقلم مع الطلاب"، وقد فسر هذا البعد حوالي (١٢,٠٦) من التباين الكلي.

#### جدول (٦)

قيم تشبعت العبارات على العامل الرابع لمقياس مهارات التأقلم النفسي

رقم العبارة	العبارة	التشعب
٢٦	أخطت جيداً لتوظيف تقنيات التعليم المتاحة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	٠,٩١٩
٢٨	استخدم تقنيات تعليمية تناسب قدرات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	٠,٩١٧
٢٥	أتحمس لتعلم كل ما هو جديد في مجال تخصصي.	٠,٧١٢
٢٣	استخدام المجسمات التمثيلية والأفلام التعليمية في شرح الدروس.	٠,٦٦٢
	الجذر الكامن	٣,٠٥
	نسبة التباين	١٠,٩٢

يتضح من جدول (٦) أن البعد الرابع بلغت قيمة الجذر الكامن له (٣,٠٥)، وقد تشبعت به (٤) عبارات، وتدور عباراته حول قدرة معلم التربية الخاصة على استخدام وتوظيف تقنيات التعليم والوسائل التعليمية المختلفة في تصميم وتقديم العروض التقديمية، بما يتناسب مع احتياجات وقدرات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وعليه يمكن تسمية هذا البعد "مهارة التأقلم مع تقنيات التعليم"، وقد فسر هذا البعد حوالي (١٠,٩٢) من التباين الكلي.

#### (د) ثبات المقياس:

تم حساب ثبات مقياس مهارات التأقلم النفسي بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha ، كما هو موضح بجدول (٧):

#### جدول (٧)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس مهارات التأقلم النفسي والمقياس ككل والمقياس ككل

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
البعد الأول (مهارات التأقلم الشخصي)	٨	٠,٨٦
البعد الثاني (مهارات التأقلم المهني)	٨	٠,٨٧
البعد الثالث (مهارة التأقلم مع الطلاب)	٧	٠,٧٩٩
البعد الرابع (مهارة التأقلم مع تقنيات التعليم)	٤	٠,٨٥٢
مقياس مهارات التأقلم النفسي ككل	٢٧	٠,٩١٢

يتضح من جدول (٧) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة، مما يؤكد تمتع مقياس مهارات التأقلم النفسي بدرجة مرتفعة من الثبات، ويدل على صلاحيته للتطبيق.

٢- مقياس الدافعية المهنية (تعريب وتقنين/ الباحثين) (٣):

(أ) الوصف العام:

أعد هذا المقياس (Gagné et al. 2015)، وهي الأداة الأكثر استخداماً لمقياس الدافع المهني متعدد الأبعاد The Multidimensional Work Motivation Scale، ويتكون من (١٩) عبارة موزعة على ستة أبعاد، كما يلي: الدافع (٣ عبارات)، التنظيم الخارجي-الاجتماعي (٣ عبارات)، التنظيم الخارجي-المادي (٣ عبارات)، التنظيم المدخل (٤ عبارات)، التنظيم المحدد (٣ عبارات)، الدافع الداخلي (٣ عبارات)، ويتم سؤال المستجيب "هل ستبذل جهوداً في وظيفتك الحالية؟" ثم تأتي العبارات وتتم الاستجابة عليها وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي، وهي: (تماماً ٥، بقوة ٤، معتدل ٣، قليلاً ٢، لا على الإطلاق ١).

(ب) خطوات ترجمة وتعديل مقياس الدافعية المهنية:

تُرجمت عبارات المقياس البالغ عددها (١٩) عبارة، وتم التحقق من صحة الترجمة بعرضها على اثنين من المختصين في اللغة الإنجليزية لمراجعة الترجمة (٣)، كما تم التحقق من صحة المعنى بواسطة الترجمة العكسية لعبارات المقياس، ووجد أنها تحقق نفس المعنى للنسخة المترجمة، ثم عُرضت العبارات بعد استيفاء التعديلات على بعض من أساتذة الصحة النفسية للحكم على مدى ارتباط العبارات بالأبعاد، والتأكد من سلامة صياغة العبارات، ومدى مناسبتها لعينة الدراسة.

(ج) الخصائص السيكومترية في الدراسة الحالية:

في البداية تم حساب مؤشرات الاتساق الداخلي: وذلك بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له وللدرجة الكلية للمقياس، كما بجدول (٨):

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له وللدرجة الكلية للمقياس (ن=٩٠)

٢- بعد التنظيم الخارجي-الاجتماعي			١- بعد الدافع		
الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	العبارة	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	العبارة
**٠,٤٦	**٠,٥٥٩	٤	**٠,٤١٦	**٠,٦٩	١
**٠,٣٥	**٠,٨٧٩	٥	**٠,٤٩٢	**٠,٨٤٩	٢
**٠,٣٩٧	**٠,٣١٣	٦	**٠,٥٣٤	**٠,٨٣٩	٣
٤- التنظيم المدخل			٣- بعد التنظيم الخارجي-المادي		
الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	العبارة	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	العبارة
**٠,٥٩٩	**٠,٧٠٤	١٠	**٠,٥٠٦	**٠,٧٥٧	٧

(٣) ملحق (٣). مقياس الدافعية المهنية.

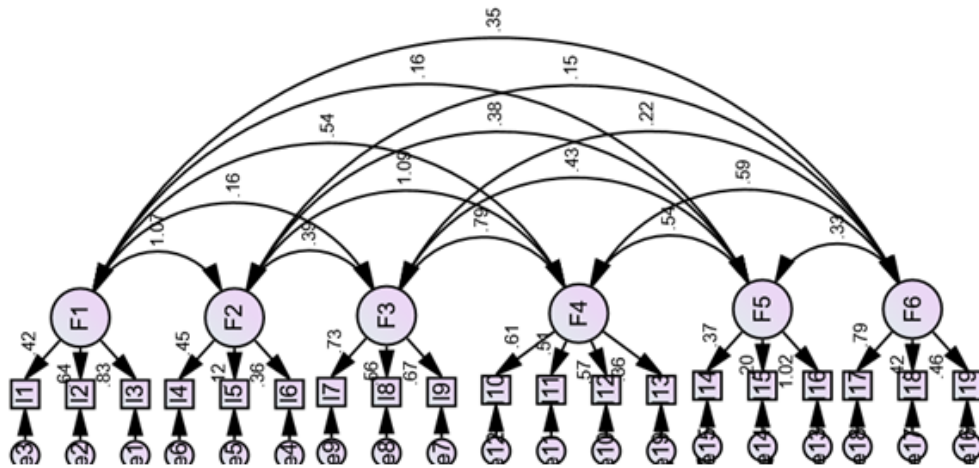
(٢) أ.د. محمد عبد الغني طلب أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية بكلية التربية جامعة المنيا، أ.م.د. أحمد محمد عبد الحافظ أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية المساعد بكلية التربية جامعة المنيا.

**٠,٥١٩	**٠,٧٣٥	١١	**٠,٤٢٢	**٠,٧٣٤	٨
**٠,٥٨٧	**٠,٧١٤	١٢	**٠,٦١٥	**٠,٨٢٧	٩
**٠,٤٢٨	**٠,٥٣٣	١٣			
٦- بعد الدافع الداخلي			٥- بعد التنظيم المحدد		
الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	العبرة	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	العبرة
**٠,٤٣٧	**٠,٧٦٤	١٧	**٠,٢٨	**٠,٧٩٤	١٤
**٠,٢٨١	**٠,٧٣٢	١٨	**٠,٣٣٩	**٠,٧٦٩	١٥
**٠,٤٥٥	**٠,٧٠٧	١٩	**٠,٤٩٥	**٠,٦٥٩	١٦

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١)

كما هو واضح من جدول (٨) أن جميع العبارات دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له بين (٠,٥٥٩-، ٠,٨٧٩)، كما تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٢٨-، ٠,٥٩٩)؛ مما يدل على مؤشرات مرتفعة للاتساق الداخلي لمقياس الدافعية المهنية.

- صدق التكوين الفرضي باستخدام التحليل العنقودي التوكيدي لمقياس الدافعية المهنية: تم التحقق من صدق البناء الكامن لمقياس الدافعية المهنية، للـ (١٩) عبارة على عينة الدراسة الاستطلاعية (٩٠) معلم ومعلمة التربية الخاصة، باستخدام التحليل العنقودي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis، وتم إجرائه بواسطة AMOS V.26 بطريقة أقصى احتمال Malimum Likhood، وكانت النتائج كما هو موضح بشكل (١):



شكل (١)

نتائج التحليل العنقودي التوكيدي لمقياس الدافعية المهنية



وفيما يلي قيم مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الدافعية المهنية:

جدول (٩)

مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الدافعية المهنية

المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة
$\chi^2$ كا <sup>٢</sup>	١٣٨,١٥	أن تكون كا <sup>٢</sup> غير دالة	
درجات الحرية df	١٢٧	(مستوى دلالة كا <sup>٢</sup> هو ٠,٢٣٥ وبالتالي غير دالة)	
نسبة كا <sup>٢</sup> / df	١,٠٨٨	١ - ٥	صفر - ١
جذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب RMSEA	٠,٠٣١	القيم التي تقل عن ٠,٠٥ تدل على مطابقة جيدة	
محك المعلومات لأبيك AIC	٢٦٤,١٥	أن تكون قيمة AIC للنموذج الحالي أقل من أو تساوي نظيرتها للنموذج المشبع	
الصدق الزائف المتوقع ECVI	٢,٩٦	أن تكون قيمة ECVI للنموذج الحالي أقل من أو تساوي نظيرتها للنموذج المشبع	
مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٨٦٦	صفر - ١	١
مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠,٧٩٩	صفر - ١	١
مؤشر المطابقة التزايدية IFI	٠,٩٧٣	صفر - ١	١
مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٧	صفر - ١	١
مؤشر تاكر - لويس TLI	٠,٩٥٩	صفر - ١	١

يتضح من جدول (٩) أن نموذج الدافعية المهنية يطابق تماماً بيانات العينة، وهو ما يؤكد تشبعات عبارات مقياس الدافعية المهنية، حيث كانت قيمة كا<sup>٢</sup> غير دالة ، وقيمة  $\chi^2 / df$  أقل من ٥، وكانت قيم GFI، AGFI، IFI، CFI، TLI جميعها قيم مرتفعة إلى حد تساويها مع الحد الأقصى لهذه المؤشرات (واحد صحيح)، وكذلك قيمة RMSEA مساوية لـ ٠,٠٣١ وهي قيمة أقل من ٠,٠٥، وهو ما يؤكد الصدق البنائي لمقياس الدافعية المهنية؛ وقد تم اختيار هذه المؤشرات لأنها أقل اعتماداً على حجم العينة (Hu & Bentler, 1999, P.3).

كما جاءت تشبعات العبارات على أبعاد مقياس الدافعية المهنية كما هو موضح بجدول (١٠):

جدول (١٠)

تشبعات العبارات على مقياس الدافعية المهنية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة لكل تشبع

العبارة	التشبعات المعيارية	التشبعات غير المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة
F1→I1	٠,٤٢١	٠,٣٣٩	٠,٠٩٧	*٣,٤٨
F1→I2	٠,٦٣٦	٠,٦٩٦	٠,١٤	**٤,٩٦

العبارة	التشعبات المعيارية	التشعبات غير المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة
F1→I3	٠,٨٣٢	١		
F2→I4	٠,٤٤٩	١,٤٢	٠,٤٢٤	**٣,٣٥
F2→I5	٠,٢١٦	٠,٨٧٧	٠,٤٦	*١,٩
F2→I6	٠,٣٥٧	١		
F3→I7	٠,٧٢٧	١,٠٤٨	٠,٢٥٢	**٤,١٥٥
F3→I8	٠,٥٦	٠,٨٩٩	٠,٢٦	**٣,٤٥
F3→I9	٠,٦٦٩	١		
F4→I10	٠,٦١٣	٠,٩٦٤	٠,٢١٣	**٤,٥٣
F4→I11	٠,٥١٥	٠,٨٩٤	٠,٢٢١	**٤,٠٤٨
F4→I12	٠,٥٧٥	١		
F4→I13	٠,٣٦٥	٠,٤٧٥	٠,١٥٧	**٣,٠٣
F5→I14	٠,٣٧٤	٠,٤١٦	٠,٢١٤	*١,٩٤
F5→I15	٠,٢٠١	٠,٢٦٥	٠,١٣٨	*١,٩٢
F5→I16	١,٠١٩	١		
F6→I17	٠,٧٨٨	١,٦٧٥	٠,٥٢٩	**٣,١٦
F6→I18	٠,٤٢٣	٠,٩٣٤	٠,٣٤٣	**٢,٧٢
F6→I19	٠,٤٦٣	١		

من جدول (١٠) يُلاحظ أن قيم التشعبات المعيارية لعبارات مقياس الدافعية المهنية على الأبعاد تراوحت بين (٠,٢١٦ - ١,٠٢) ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) و (٠,٠١) مما يعني أن تشعبات العبارات على أبعاد الدافعية المهنية دالة إحصائياً، ومن ثم فقد تطابقت مع نموذج التحليل العاملي التوكيدي، مما يؤكد صدق مفردات مقياس الدافعية المهنية.

- ثبات مقياس الدافعية المهنية: تم حساب ثبات مقياس الدافعية المهنية بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha ، فكانت كما هو موضح بجدول (١١).

#### جدول (١١)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الدافعية المهنية والمقياس ككل

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
البعد الأول (الدافع)	٣	٠,٧٠٦
البعد الثاني (التنظيم الخارجي-الاجتماعي)	٣	٠,٦٩٦
البعد الثالث (التنظيم الخارجي-المادي)	٣	٠,٦٦١
البعد الرابع (التنظيم المدخل)	٤	٠,٦٠٤
البعد الخامس (التنظيم المحدد)	٣	٠,٥٨٨
البعد السادس (الدافع الداخلي)	٣	٠,٥٧٢
مقياس الدافعية المهنية ككل	١٩	٠,٧٤١

يتضح من جدول (١١) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة؛ مما يؤكد تمتع مقياس الدافعية المهنية بدرجة مرتفعة من الثبات، ويدل على صلاحيته للتطبيق.

### ٣- مقياس الاستغراق الوظيفي<sup>(٤)</sup> (إعداد/ الباحثين):

#### (أ) مبررات إعداد المقياس:

تم إعداده لقياس الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، نظرًا لوجود بعض المبررات،

منها :

- عدم وجود مقاييس مناسبة للدراسة الحالية - في حدود اطلاع الباحثين- قد تناولت الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ، فأغلب المقاييس كانت الاندماج والرضا الوظيفي(, Shaukat, Vishnumolakala, & Al Bustami, 2019؛ Hashim, Ullah, Khan, 2017؛ Dicke et al., 2020)، وهو ما لا يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية وأهدافها وبيئتها البحثية، ولاختلاف مفهوم الاستغراق الوظيفي عن مفهوم الاندماج الوظيفي أو الرضا الوظيفي، وهو ما تمت الإشارة إليها بالإطار النظري للدراسة.
- المقاييس الأجنبية مثل: (Khan et al. 2023؛ Hngoi et al.,2023) وهي مقاييس لا تتناسب مع الدراسة الحالية لاختلاف البيئة البحثية.

#### (ب) خطوات إعداد المقياس:

##### مر المقياس في إعداده بعدة خطوات تمثلت في:

- الاطلاع على محتوى الدراسات السابقة والآراء والأطر النظرية التي تناولت الاستغراق الوظيفي ، مثل: (Valenta,2010؛ Schaufeli & Salanova, 2007؛ Khan et al. 2023 ؛ Hngoi et al.,2023).
- بناء على ما سبق تم وضع الصورة الأولية للمقياس، وتتكون من (٢٤) عبارة.
- تم عرض المقياس في صورته الأولية للتحكيم للتحقق من صدق المحتوى الظاهري، حيث عُرض على مجموعة من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس بلغ عددهم (٥) محكمين، وقد حاول الباحثان الأخذ بآراء المحكمين - قدر المستطاع وبما يتوافق وأهداف الدراسة- من حيث الحذف والإضافة والتعديل لعبارات مقياس الاستغراق الوظيفي، وفي ضوء ذلك أصبح المقياس يتكون من (٢٣) عبارة.
- وضعت خمسة بدائل للإجابة عن كل بند/ عبارة (دائماً ٥، غالباً ٤، أحياناً ٣، نادراً ٢، أبداً ١)، جميعها في الاتجاه الموجب.
- طُبِقَ المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية - المُشار إليها سابقاً- من معلمي التربية الخاصة والبالغ عددهم (٩٠) معلم ومعلمة.

(٤) ملحق (٤). مقياس الاستغراق الوظيفي.

- حساب مؤشرات الاتساق الداخلي : وذلك بحساب ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي، كما هو موضح في جدول (١٢) :

جدول (١٢)

مؤشرات الاتساق الداخلي لمقياس الاستغراق الوظيفي، (ن=٩٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٧٨٩	٩	**٠,٨٣٥	١٧	**٠,٦١٥
٢	**٠,٧٧٢	١٠	**٠,٦٣٢	١٨	**٠,٦٥٩
٣	**٠,٧٤	١١	**٠,٨٢٤	١٩	**٠,٧٦٤
٤	**٠,٧٠٨	١٢	**٠,٧٣٢	٢٠	**٠,٧٢٥
٥	**٠,٧٠٢	١٣	**٠,٨٠٩	٢١	**٠,٦٨٦
٦	**٠,٨٤٦	١٤	**٠,٦٦٢	٢٢	**٠,٧٨١
٧	**٠,٦٧٣	١٥	**٠,٦٨٧	٢٣	**٠,٧٥٣
٨	**٠,٦٨٧	١٦	**٠,٦٦٧		

ومن جدول (١٢)، يلاحظ أن جميع معاملات ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي تراوحت بين (٠,٦١٥ - ٠,٨٤٦)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على مؤشرات مرتفعة للاتساق الداخلي لمقياس الاستغراق الوظيفي.

- التحليل العاملي لعبارات المقياس : أُجْرِيَ التحليل العاملي لعبارات المقياس وعددها (٢٣) عبارة بطريقة المكونات الأساسية Principal Component لمصفوفة معاملات الارتباط لتوضيح تشعبات العينة الاستطلاعية على عبارات المقياس، ثم إجراء التدوير المتعامد Varimal Rotation للعوامل، وقد أسفرت النتائج عن ثلاثة عوامل (أبعاد) تشبعت عليها (٢٣) عبارة، وذلك بناء على محك التشعب الجوهري للعبارة بالعامل  $\leq 0,3$  وفقاً لمحك جيلفورد، ومحك العامل الجوهري ما كان له جذر كامن  $\leq 1$ . واعتماداً على هذه المحكات أصبح عدد العبارات في الصورة النهائية للمقياس (٢٣) عبارة، وهذه العوامل استوعبت (٦٧,٥٧) من التباين الكلي.

(ج) صدق المقياس: تم حسابه بطريقتين:

- صدق المحكمين: تم عرض مقياس الاستغراق الوظيفي على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس كما سبق الإشارة إليه في خطوات إعداد المقياس، حتى تم الوصول إلى الصورة الأولية للمقياس.
- صدق التحليل العاملي: وقد أسفرت النتائج عن ثلاثة عوامل (أبعاد) مستقلة تشبعت عليها (٢٣) عبارة، وهذه العوامل موضحة في جداول (١٣)، (١٤)، (١٥):

جدول (١٣)

قيم تشبعات العبارات على العامل الأول لمقياس الاستغراق الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	التشبع
٧	أشعر أن لدي طاقة كبيرة للقيام بمهام عملي .	٠,٧٧
٣	أشعر بالنشاط أثناء تواجدي بمقر عملي .	٠,٧٢٨
٥	أرى أن قدرتي مناسبة للقيام بمهام عملي .	٠,٧٢٣
٦	كل يوم تتولد لدي رغبة في الذهاب لمقر عملي.	٠,٧١٤
٤	أشعر بالدافعية أثناء العمل .	٠,٧١٤
٢	أنا متحمس لأداء عملي على أكمل وجه.	٠,٦٩٣
٨	أسعى للتغلب على المشكلات والتحديات التي تواجهني في العمل .	٠,٦٦١
١	أتابع كل ما هو جديد في مجال الفئات الخاصة .	٠,٦١٨
١٧	أحرص على متابعة البرامج التلفزيونية التي تتعلق بذوي الاحتياجات الخاصة.	٠,٥٢٣
	الجذر الكامن	٥,٩
	نسبة التباين	٢٥,٦٥

يتضح من جدول (١٣) أن البعد الأول بلغت قيمة الجذر الكامن له (٥,٩) ، وقد تشبعت به (٩) عبارات، وتدور هذه العبارات حول مستويات الطاقة والمرونة النفسية التي يتمتع بها معلم التربية الخاصة أثناء العمل ، والرغبة في استثمار جهوده في بيئة العمل، وحماسه في مواجهة التحديات أثناء العمل ، وعليه يمكن تسمية هذا البعد " الحماس "، وقد فسر هذا البعد حوالي (٢٥,٦٥) من التباين الكلي.

جدول (١٤)

قيم تشبعات العبارات على العامل الثاني لمقياس الاستغراق الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	التشبع
١٨	أحرص على تنمية وتطوير مجال عملي .	٠,٨٣١
٢٠	الحرص على مصلحة العمل من أولوياتي .	٠,٨٢٤
٢١	يمكنني العمل لأوقات إضافية ، حتى ولو كانت بدون أجر .	٠,٨٠٨
٢٣	لدي من المهارات والخبرات ما يؤهلني لأداء عملي .	٠,٧٣
١٢	أؤدي عملي بدقة واثقان .	٠,٦٤٦
١١	العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي.	٠,٦٠٤
١٣	المهام الوظيفية التي أقوم بها تعني لي الكثير على المستوى الشخصي.	٠,٥٦٨
١٩	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به .	٠,٥٦٦
٢٢	ممارستي لوظيفتي تُسهم بشكل أساسي في تحقيق ذاتي	٠,٥٥٢
	الجذر الكامن	٥,٧٤
	نسبة التباين	٢٤,٩٦

يتضح من جدول (١٤) أن البعد الثاني بلغت قيمة الجذر الكامن له (٥,٧٤)، وقد تشبعت به (٩) عبارات، وتدور عبارات هذا العامل حول الإخلاص الشديد لمعلم التربية الخاصة في عمله، والشعور بقيمة ومضمون الوظيفة التي يؤديها، والشعور بالفخر والإلهام أثناء القيام بالعمل، وعليه يمكن تسمية هذا البعد "التفاني"، وقد فسر هذا البعد حوالي (٢٤,٩٦) من التباين الكلي.

#### جدول (١٥)

قيم تشبعت العبارات على العامل الثالث لمقياس الاستغراق الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	التشبع
١٠	أستغرق معظم وقتي في أداء مهام وظيفتي .	٠,٧٧٨
١٤	أتذكر لحظاتي السعيدة في العمل ، بعد انتهاء اليوم.	٠,٧٧٨
٩	أجد صعوبة في فصل نفسي عن العمل .	٠,٥٧٩
١٥	تعاملت مع الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة مصدر سعادتي.	٠,٥٣٩
١٦	يمر الوقت سريعاً أثناء ممارستي لعملتي.	٠,٥١
	الجذر الكامن	٣,٩
	نسبة التباين	١٦,٩٦

يتضح من جدول (١٥) أن البعد الثالث بلغت قيمة الجذر الكامن له (٣,٩)، وقد تشبعت به (٥) عبارات، وتدور عبارات هذا العامل حول شعور معلم التربية الخاصة بالسعادة أثناء قيامه بالعمل، وإحساسه بأن الوقت يمر بسرعة مع الشعور بصعوبة شديدة في الفصل بين الذات وبين العمل، وعليه يمكن تسمية هذا البعد "الانهماك"، وقد فسر هذا البعد حوالي (١٦,٩٦) من التباين الكلي.

#### (د) ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي:

تم حساب ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha ، كما هو موضح بجدول (١٦).

#### جدول (١٦)

معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الاستغراق الوظيفي والمقياس ككل والمقياس ككل

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
البعد الأول (الحماس)	٩	٠,٩٢٢
البعد الثاني (التفاني)	٩	٠,٩٣٢
البعد الثالث (الانهماك)	٥	٠,٨٥٥
مقياس الاستغراق الوظيفي ككل	٢٣	٠,٩٥٩

يتضح من جدول (١٦) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة، مما يؤكد تمتع مقياس الاستغراق الوظيفي بدرجة مرتفعة من الثبات، ويدل على صلاحيته للتطبيق.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

قبل عرض نتائج الدراسة، تم إجراء بعض التحليلات الإحصائية لبيانات متغيرات الدراسة؛ وذلك للتحقق من الخصائص الإحصائية المقبولة للبيانات، كما هو موضح بجدول (١٧):

جدول (١٧)  
الإحصاءات الوصفية لبيانات عينة الدراسة على متغيرات الدراسة (ن = ١٣٢)

التفطح	الالتواء	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط	متغيرات الدراسة	مهارات التأقلم النفسي
٠,٣٩-	٠,٤٠٣-	٤,١٩	٣٣	٣٢,٦٦	مهارة التأقلم الشخصي	
٠,٦٤-	٠,٣٤١-	٤,٧١	٣٣	٣٢,٦٥	مهارة التأقلم المهني	
٠,٥٧-	٠,٣٦٧-	٣,٤	٣١	٣٠,٣٣	مهارة التأقلم مع الطلاب	
٠,٣٤٩-	٠,٤٢-	٢,٦٣	١٦	١٦,١٩	مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم	
١,٥٣	٠,٨٤-	٩,٣٧	٨٢	٨٠,٩٤	الدافعية المهنية	
٠,٤٠٢	٠,٧٤٩-	١٢,٩٧	٩٨	٩٥,٥٧	الاستغراق الوظيفي	

يتضح من جدول (١٧) أن قيم المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة قريبة من قيم الوسيط، وأن جميع قيم الالتواء والتفطح كانت أقل من  $\pm 2$  و  $\pm 7$  على الترتيب (Finney & Distefane, 2006, p.272)، مما يشير إلي أن توزيع درجات أفراد عينة الدراسة على المتغيرات تقترب من التوزيع الاعدالي، وفيما يلي نتائج فروض الدراسة ومناقشتها.

أ-نتيجة الفرض الأول ومناقشتها:

ينص هذا الفرض على أنه: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مهارات التأقلم النفسي، وكل من: الدافعية المهنية، والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط الخطي لبيرسون بين درجات أفراد العينة الأساسية على مقياس مهارات التأقلم النفسي وبين درجاتهم على الدافعية المهنية، والاستغراق الوظيفي، ويوضح جدول (١٨) نتائج ذلك:

جدول (١٨)  
معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة الأساسية على مقياس مهارات التأقلم النفسي وبين درجاتهم على الدافعية المهنية، والاستغراق الوظيفي (ن = ١٣٢)

المتغيرات	مهارة التأقلم الشخصي	مهارة التأقلم المهني	مهارة التأقلم مع الطلاب	مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم	مهارات التأقلم النفسي ككل
الدافعية المهنية	**٠,٦٨٥	**٠,٧١٨	**٠,٦٦٥	**٠,٦٦٤	**٠,٨٠٤
الاستغراق الوظيفي	**٠,٧٢١	**٠,٧٩٩	**٠,٧٦	**٠,٧٤٢	**٠,٨٥٨

(\*\*) دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من جدول (١٨) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين مهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) وبين الدافعية المهنية، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى

(٠,٠١) بين مهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) وبين الاستغراق الوظيفي، وبالتالي يمكن قبول الفرض الأول.

**بالنسبة لوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، يمكن تفسيرها من خلال أن تمتع معلم التربية الخاصة بمهارات التأقلم النفسي تمكنه من إدراك الفرص المتاحة له في بيئة العمل مع الطلاب ذوي الإعاقة، والتي يمكن أن تساعد في تطوير شخصيته المهنية، مما سيؤدي ذلك إلى أحداث تغييرات إيجابية في شخصية معلمي التربية الخاصة، خاصة إذا كان هذا المعلم الأكثر عرضه للمواقف الصعبة والظروف الضاغطة سواء في بيئة العمل أو في الحياة اليومية والاجتماعية، وبذلك يتضح أهمية امتلاك معلم التربية الخاصة لبعض مهارات التأقلم النفسي التي تتمثل في: التأقلم الشخصي والمهني ومع طلابه، وكذلك التأقلم مع تقنيات التعلم المستخدمة في البيئة التعليمية، والتي يمكن أن تمكنه من الوصول إلى حالة نفسية متزنة إيجابية، وفي بناء علاقات إيجابية مع الآخرين، وأن تكون لديه علاقات إيجابية مع طلابه من ذوي الاحتياجات الخاصة.**

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن مهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) تعتبر بمثابة النواة الرئيسة التي تقوم عليها شخصية الفرد، ومن خلالها يستطيع التعامل بفعالية مع متطلبات الحياة اليومية وتحدياتها ومنها الحياة المهنية، فمن خلال هذه المهارات يستطيع أداء الأعمال بدرجة من السرعة والاتقان مع الاقتصاد في الجهد المبذول

وهذه النتيجة تتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Ezeonu, et al. (2021 على أن مهارات التأقلم النفسي تساعد معلم التربية الخاصة على تطوير قدراته وإمكاناته الذاتية والمهنية؛ مما يزيد لدى معلمي التربية الخاصة الدافعية المهنية، ودراسة أحمد وصالح (٢٠٢٣، ص. ٥٦٠) التي أشارت إلى أن مهارات التأقلم تساعد الفرد على مواجهة مواقف الحياة المختلفة، والقدرة على التغلب على المشكلات الحياتية والتعامل معها بحكمة، وبالتالي فممارسة الفرد لهذه المهارات تشعره بالفخر والاعتزاز بالنفس، وتعطيه مزيد من الثقة بالنفس والدافعية وتكون حافزاً له.

كما أن هناك اتفاق بين الباحثين على أن الدافعية المهنية تشكل بالقوى الداخلية التي يشعر بها الفرد وتدفعه إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطاقة التي يمتلكها الفرد في محيط مهنته، ويؤثر في الدافعية المهنية كل من: الدافعية الذاتية والحالة المزاجية والمتغيرات النفسية، ومستوى التفاؤل والتشاؤم والتنشئة الاجتماعية (محمود، ٢٠٢٠؛ Bettini, et al., ؛ Pavlidou, & Alevriadou, 2020)، كما يؤثر فيها كذلك العبء المهني الزائد والدخل غير الكافي على دافعية المعلم المهنية، وعدم الكفاءة، وصراع وغموض الدور، وتساعد الدافعية المهنية العاملين في مجال التربية الخاصة على التصرف بما تقتضيه الظروف والمواقف المختلفة، حيث لها وظيفة كبيرة في أداء الفرد للمهام بشكل مرض للفرد عن مهنته، وأن السلوك المدفوع مهنيًا (Kerr & Brown, 2016؛ Stark & Koslouski, 2021).



ويمكن تفسير وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مهارات التأقلم النفسي والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، في ضوء أن التدريس كمهنة كثيرة المطالب ومتعددة المتغيرات، ويختلف الأمر كلياً عندما تكون مهنة التدريس تختص بذوي الاحتياجات الخاصة، وعليه فالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة يتضح من خلال مجموعة من المهارات التي يجب أن تتوافر لدى هؤلاء المعلمين، إذ لا يكاد يقتصر دورهم على مجرد الإعداد للعملية التدريسية فحسب، بل يجب أن يتعداه في متابعة حالة تلك الفئات، والإلمام بأحدث الأساليب التربوية، ومتابعة مختلف التطورات العلمية والتكنولوجية، وتوافر عديد من الصفات الشخصية التي تؤهلهم لذلك.

كما أن المعلم الذي يكون لديه مهارة التأقلم الشخصي والمهني نجده يشعر بالسعادة ومتعة العمل مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، واهتمامه في الحضور للمدرسة، والالتزام بساعات العمل والمشاركة الإيجابية، كما أن توافر مهارة التأقلم مع الطلاب والحرص على تنمية مهاراتهم المعرفية والحياتية، يزيد من القدرة على إقامة علاقات تفاعلية معهم، كما أن توافر مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم من خلال قدرة المعلم على استخدام وتوظيف تقنيات التعلم والوسائل التعليمية المختلفة في تصميم العروض بما يتلائم مع حاجات التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، كل ذلك قد ساعد على الاستغراق الوظيفي لديهم.

وتتسق تلك النتيجة مع دراسة سعد (٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي الذي يتمثل في مدى امتلاكهم للمهارات النفسية التي تساعدهم على النجاح وتحدي المهام وبين الاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، ومع ما ذكره (Yang, Kao, 2006) & Huang من أن الاستغراق الوظيفي يساعد المعلم على الارتباط النفسي مع وظيفته؛ بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته، والاندماج الذاتي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل؛ بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله فالاستغراق يعني حب الفرد لعمله أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به وحتى يتمكن من التأقلم النفسي مع وظيفته.

#### ب- نتيجة الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص هذا الفرض على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات كل من الذكور والإناث على مقياس مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة".

وللتحقق من صحته تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples t-test باستخدام برنامج SPSS V.26، لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة على مقياس مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي، ويوضح جدول (١٩) دلالة هذه الفروق:

جدول (١٩)

المتوسطات والانحرافات المعيارية ودلالاتها للفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على مقياس مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الإناث ن = ٧١		الذكور ن = ٦١		العينة الأبعاد
		ع	م	ع	م	
دالة عند ٠,٠١	٣,٢٣	٤,٦	٣١,٦٣	٣,٣	٣٣,٨٦	مهارة التأقلم الشخصي
دالة عند ٠,٠١	٣,٨٩	٤,٩	٣١,٢٥	٣,٩١	٣٤,٢٩	مهارة التأقلم المهني
دالة عند ٠,٠١	٣,٤	٣,٦٤	٢٩,٤٥	٢,٧٩	٣١,٣٦	مهارة التأقلم مع الطلاب
غير دالة	٠,٨٥	٢,٩٨	١٦,٠١	٢,١٧	١٦,٤١	مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم
دالة عند ٠,٠١	٣,٥٩	١٠,٣٩	٧٨,٤١	٧,٠٣	٨٣,٩	الدافعية المهنية
دالة عند ٠,٠١	٣,٤٩	١٤,٦٩	٩٢,١٦	٩,٢٦	٩٩,٥٤	الاستغراق الوظيفي

اتضح من جدول (١٩) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث عند مستوى (٠,٠١) في كل من بعد: مهارة التأقلم الشخصي، ومهارة التأقلم المهني، ومهارة التأقلم مع الطلاب لصالح الذكور، لذلك تم رفض الفرض الثاني في صورته الصفرية، وقبوله في صورته الموجهة أو الإيجابية بالنسبة للأبعاد (مهارة التأقلم الشخصي، ومهارة التأقلم المهني، ومهارة التأقلم مع الطلاب). كما اتضح أيضاً من جدول (٢٤) أنه توجد فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث في بعد مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم من أبعاد مهارات التأقلم النفسي، وهذه النتيجة تحقق صحة الفرض الثاني بالنسبة لهذا البعد.

كشفت نتائج هذا الفرض عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي الذكور والإناث في مهارة التأقلم الشخصي، ومهارة التأقلم المهني، ومهارة التأقلم مع الطلاب لصالح الذكور، وقد يرجع ذلك إلى أن الذكور من معلمي التربية الخاصة استخدموا بعض من المهارات التي تهدف إلى التخلص من الأحاديث السلبية عند تعرضهم لبعض المواقف الضاغطة في بيئة العمل، واستبدالها بأحاديث ذاتية إيجابية، فكان له دور إيجابي في زيادة التأقلم النفسي الشخصي لديهم، على عكس بعض القيود لدى معلمات التربية الخاصة، مما يجعل الذكور لديهم القدرة على التواصل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بفاعلية، وكذلك قدرتهم على تدعيم علاقاتهم الاجتماعية مع أولياء أمور الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وإدارة المدرسة، وزيادة التعاون مع زملائهم في المدارس؛ مما حقق لها التأقلم النفسي المهني ومع الطلاب، والانسجام مع البيئة المحيطة بها، وكذلك قدرتهم على استخدام بعض الأمور الداخلية الشخصية، مثل: القدرة على التحكم في الانفعالات وإدارة الضغوط، والتي كان لها دور في زيادة التأقلم النفسي لدى الذكور من المعلمين، هذا بالإضافة إلى أن الذكور لديهم قدرة على التأقلم بشكل جيد مع المواقف الضاغطة، ومواجهتها بإيجابية، والتقليل من التأثيرات السلبية للمواقف الضاغطة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Bettini 2017) et al., التي بينت أن الذكور لديهم قدرة على استكشاف مصدر التوتر، واستخدام وتحديد استراتيجيات المواجهة التي من خلالها يستطيعون التعامل مع هذا التوتر، كما أشارت إلى أن معلمي التربية الخاصة

يشعرون بالتعب، وأن عملهم يسبب لهم قدرًا كبيرًا من التوتر، مما يتعارض أيضًا مع جودة عملهم، وبالتالي يترتب على ذلك استخدامهم استراتيجيات ومهارات التأقلم، والتي يتفوق الذكور فيها عن الإناث من معلمي التربية الخاصة الذين يقعون في نفس الضغوط المهنية.

كما كشفت نتائج هذا الفرض على أنه توجد فروق غير دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات الذكور والإناث في بعد مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم كبعد من أبعاد مهارات التأقلم النفسي، وقد يرجع ذلك إلى أن الذكور والإناث عينة الدراسة يقعون تحت ظروف واحدة تقريبًا من أنهم يعانون من عدم وجود بعض الأجهزة والأدوات التي يتم استخدامها في مجال تقنيات التعليم داخل مدارس التربية الخاصة؛ بالإضافة إلى أن بعض المعلمين في مدارس التربية الخاصة ليس لديهم القدرة على استخدام التكنولوجيا في التدريس أو التعليم، وذلك لتيسير التعلم وتحسين الأداء من خلال خلق واستخدام وإدارة العمليات التكنولوجية والموارد المناسبة، كما يتفق الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة في ضعف الإلمام بقواعد استخدام التقنيات التعليمية في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة لديهم، واعتقادهم بأن التقنيات تحول دون تدريس المنهج الدراسي في وقته المحدد له.

كما اتضح من جدول (١٩) وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات الذكور والإناث عند مستوى (٠,٠١) في الدافعية المهنية لصالح الذكور، لذلك تم رفض الفرض الثاني في صورته الصفرية، وقبوله في صورته الموجهة أو الإيجابية بالنسبة للدافعية المهنية. وقد يرجع ذلك إلى أن شعور المعلم بالمتعة أثناء العمل، وهويته المهنية، والتمثلة في قدرته على المشاركة الجيدة في العملية التعليمية، والتعامل مع المشكلات المرتبطة بأدواره المختلفة، ودافعيته المهنية، والتي تتضح في استعداده لتحمل المشقات، وأداء المهام الموكلة إليه بنجاح، وتوافقه مع زملائه وطلابه ذوي الاحتياجات الخاصة، كل ذلك أثر في أبعاد الدافعية المهنية: الداخلية والخارجية لدى معلمي التربية الخاصة من الذكور عن الإناث، والتمثلة في رضاه عن شخصه، ذاته، وسعادته الداخلية، وكذلك في الدافعية الخارجية، والتمثلة في علاقاته الطيبة بالمجتمع، ورضاه عن حوافزه وظروفه المالية، ورضاه عن ظروف عمله والعوامل المحيطة به، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تعقد حياة الإناث العاملات عن الذكور وتعدد أدوارهن الاجتماعية، كما أن التداخل بين متطلبات المنزل والعمل قد يلقى عليهن مزيدًا من الضغوط، فكلما زاد عدد الأدوار التي يقمن بها، زاد معها كم الأعباء الملقاة على عاتقهن، الأمر الذي قد يُضعف من الدافعية المهنية لديهن.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Passanisi et al. 2022) على أن الذكور أكثر دافعية مهنية من الإناث، وذلك لأن الذكور يتحملون الضغوط المهنية والمهام الزائدة المطلوبة منهم في مجال عمل التربية الخاصة، أما الإناث فهم يطلبون دائمًا الدعم الاجتماعي، والمساعدة لتحمل الأعباء والمصاعب في مجال عمل التربية الخاصة، كما تتفق أيضًا مع نتائج دراسة (Khan et al. 2023) التي توصلت أن الذكور أكثر دافعية مهنية من الإناث، حيث تبين أن الذكور لديهم القدرة على الاستمتاع بالأداء التدريسي، وإقبالهم على العمل، ومرونتهم المهنية في القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة ومواجهة التحديات المهنية وهويته المهنية والتي تظهر في مشاركتهم الجيدة في العملية التعليمية، كما تفق هذه النتائج أيضًا مع ما توصل إليه كل من (Manganelli, Thibault-Landry, Forest, & Carpentier 2018) من أن الذكور أكثر دافعية مهنية من الإناث، وذلك لأن الدافعية المهنية مهمة لجميع الأفراد، وخاصة لمعلمي التربية الخاصة، وكما تكمن أهميتها في أنها تعد بمثابة الدافع القوي التي تسمح للمعلم التغلب على التحديات ويتجاوز العثرات

ليحقق ما هو مطلوب منه في مجال المهنة والعمل مع الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، كما ترجع أهمية الدافعية المهنية إلى صفق تفكيره، وتوجيهه إلى حسن التعامل مع الضغوط والتوترات في البيئة العمل المليئة بالمشكلات، كما تساعده على التفكير بطريقة إيجابية تمكنه من حل مشكلاته بنجاح وممارسة مهنة التدريس بروح إيجابية متفائلة، بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو بكر (٢٠٢١) التي أوضحت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث لدى عينة من المرشدين النفسيين في الاتجاه نحو المهنة

**كما كشفت نتائج هذا الفرض عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث عند مستوى (٠,٠١) في الاستغراق الوظيفي لصالح الذكور، لذلك تم رفض الفرض الثاني في صورته الصفرية، وقبوله في صورته الموجهة أو الإيجابية بالنسبة للاستغراق الوظيفي.** وقد يرجع ذلك إلى الارتباط النفسي بين المعلم ووظيفته، بحيث تعد الوظيفة جزءاً مهماً في حياته وفي تقدير لذاته، ولذلك نجد أن الذكور من معلمي التربية الخاصة يسعون إلى تكريس المزيد من الجهد والإبداع بالتعاون مع بقية زملائهم، والتكيف بشكل فعال مع تغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل الذكور لديهم القدرة على الإيجابية، والإنجاز، والحالة الفكرية المتعلقة بالعمل؛ مما يجعلهم يتميزون بمستويات عالية من الطاقة والمرونة الفكرية أثناء العمل، والدفاع عن المنظمة والإلهام والفخر والتحدى، والتركيز الكامل، والاستغراق في العمل بحيث يمر وقت المعلم بسرعة، ويجد من الصعوبة فصل نفسه عن العمل، بينما نجد الإناث دائماً ما تحتاج إلى المساندة والدعم الاجتماعي لتحمل أحداث العمل الشارقة مع ذوي الاحتياجات الخاصة، هذا بالإضافة إلى أن الذكور لديهم شعور شخصي بالارتباط بعملهم، ومنظمتهم، ولديهم الدافعية المهنية، والقدرة لإعطاء أفضل ما عندهم، وهذا يثبت ما توصلت إليه الدراسة الحالية من وجود فروق بين الذكور والإناث في كلا من الاستغراق الوظيفي والدافعية المهنية لصالح الذكور.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال أن التنشئة الاجتماعية في عالمنا العربي تولي الاهتمام في التوظيف وامتهان المهن المختلفة للذكور، مما يزيد لديهم فرص اكتساب المهارات والخبرات الحياتية وذلك مقارنة بالإناث، كما أن الإناث توجد لديهن أعمال منزلية عديدة قد تستحوذ على جزء من تفكيرهم، وبالتالي تؤثر على استغراقهم الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مداوي (٢٠٢١) من أن الذكور أكثر استغراقاً وظيفياً من الإناث، وذلك لأن الذكور هم الذين يتولون المناصب أكثر من الإناث في الغالب ومن ثم تركيزهم على وجود قدر من الاستغراق الوظيفي في المؤسسة التعليمية سواء من خلال عمل المعلم باجتهاد مع زملاءه للتحسين المستمر للأداء داخل العمل لصالح المؤسسة، وشعور المعلم بالاستقرار النفسي عندما يتعامل مع رؤسائه وزملاءه في العمل. بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (2020) Dicke et al. التي توصلت إلى أن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الاستغراق الوظيفي، حيث بينت على أن مهنة التدريس يكون فيها الاستغراق الوظيفي متعادلاً بين الجنسين نظراً لأنه يعطى لصاحبه مكانة اجتماعية متميزة، ومنصباً مرموقاً، وكذلك تشابه بيئة العمل وتمائل سياسات التعيين والترقي، والعلاوات، وتكافؤ كليهما في بعض المتغيرات المهمة، مثل: توقعاتهما من العمل، ومستوى الأجور، وظروف العمل نفسه مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وخضوعهم لنفس النظام التعليمي، والتربوي، والتزامهم بقوانين ولوائح محددة، ويمرون بإحباطات واحدة، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو بكر (٢٠٢١) التي أوضحت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث لدى عينة من المرشدين النفسيين في الاستغراق الوظيفي .

ج-نتيجة الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص هذا الفرض على أنه: "تُشكل متغيرات الدراسة نموذجاً بنائياً يفسر العلاقات السببية بين هذه المتغيرات؛ مهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم)، والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة".

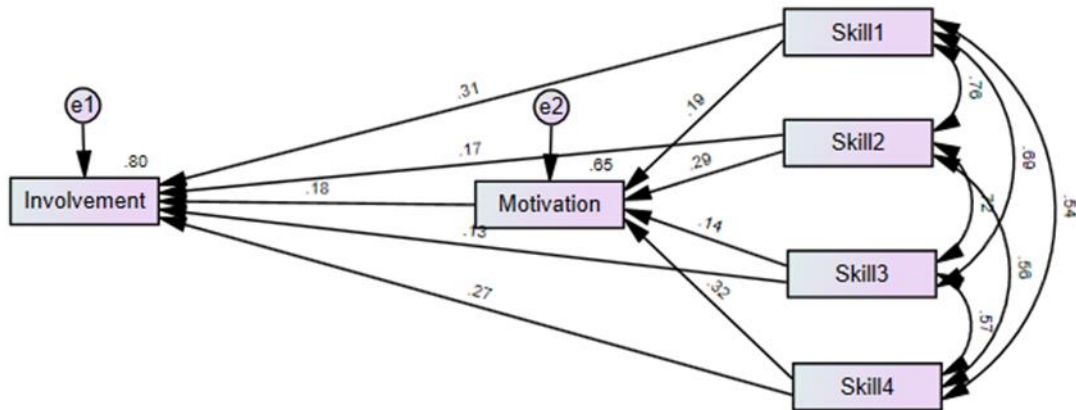
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم اقتراح نموذجاً بنائياً يفسر العلاقات بين هذه المتغيرات ، وذلك في ضوء استقراء الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة ، كما تم الاستفادة من نتائج التحليلات الإحصائية للفروض السابقة في الدراسة الحالية، وحاول الباحثان من خلال هذا النموذج معرفة مطابقة البيانات الخاصة بعينة الدراسة لمتغيرات الدراسة ، ، وتم إجراء تحليل المسار Path analysis باستخدام برنامج (AMOS V.26) لدرجات عينة الدراسة في متغيرات ( مهارات التأقلم النفسي - الدافعية المهنية -الاستغراق الوظيفي) لحساب مؤشرات مطابقة النموذج للبيانات، كما بجدول (٢٠) وشكل (٢) .

جدول (٢٠)

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لمتغيرات الدراسة

المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة
$\chi^2$ كا <sup>2</sup>	٣,٧١	أن تكون كا <sup>2</sup> غير دالة	١
درجات الحرية df	١	(كا <sup>2</sup> غير دالة)	١
مستوى دلالة كا <sup>2</sup>	غير دالة		
نسبة كا <sup>2</sup> /df	٣,٧١	١ - ٥	١ - ٥
جذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب RMSEA	٠,٠٣	القيم التي تقل عن ٠,٠٥ تدل على مطابقة جيدة	٠,٠٥
جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية SRMR	٠,٠٣	القيم التي تقل عن ٠,٠٥ تدل على مطابقة جيدة	٠,٠٥
مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٩٥٨	١ - ٥	١
مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٩٧١	١ - ٥	١
مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٧٢	١ - ٥	١
مؤشر المطابقة التزايدية IFI	٠,٩٧٣	١ - ٥	١

يتضح من جدول (٢٠) وقوع جميع قيم مؤشرات جودة المطابقة في المدى المثالي ، مما يعني جودة المطابقة بين مكونات النموذج المقترح : مهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) كمتغير مستقل والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع من خلال الدافعية المهنية كمتغير وسيط لعينة الدراسة ، وشكل (٢) يوضح نموذج التوسط المقترح .



شكل (٢)

القيم المعيارية للتأثيرات المباشرة بين متغيرات الدراسة للنموذج المقترح

يتضح من شكل (٢) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للعلاقة بين مهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) كمتغير مستقل والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع من خلال الدافعية المهنية كمتغير وسيط، وهذه النتيجة منطقية بناء على ما جاء في الإطار النظري والدراسات السابقة؛ كما أن الفروض التالية تدعم العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة، وبذلك يمكن قبول الفرض الثالث كلياً.

ويفسر هذا النموذج أن امتلاك معلمي التربية الخاصة لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم)، يساعد في إطلاق الطاقات الكامنة لديهم، مما يؤثر في دافعيتهم المهنية، كما تساعد هذه المهارات في تعزيز الشعور الإيجابي لدى معلمي التربية الخاصة، وتزيد من إحساسهم بالالتزان النفسي والمهني، وتحسن دافعيتهم للتخلص من الروتين اليومي في أداء الأعمال، والتزامهم بتنفيذ مهام عملهم والانفتاح على كل ما هو جديد، وتزيد من دافعيتهم الداخلية التي ترفع من قدرتهم على تحمل الضغوط المرتبطة بالعمل والمثابرة في مواجهة تحدياته، مما يساعدهم على الانصهار في العمل، وشعورهم بأن العمل مثير للحماسة ويشكل مصدرًا للإلهام والفخر والتحدي، مما يجعلهم ينغمسون في أداء أعمالهم بسعادة.

د-نتيجة الفرض الرابع ومناقشتها:

ينص هذا الفرض على أنه: "يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة".

وللتحقق من صحته تم حساب التأثيرات المباشرة وقيم بيتا المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري والنسبة الحرجة لعينة الدراسة كما بجدول (٢١)

جدول (٢١)

التأثيرات المباشرة لمهارات التأقلم النفسي في الدافعية المهنية

النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	بيتا (B) غير المعيارية	بيتا (B) المعيارية	المتغيرات (التأثيرات)	
				من	إلى
*٢,٢٥	٠,١٩٢	٠,٤٣٣	٠,١٩٤	الدافعية المهنية	مهارة التأقلم الشخصي
**٣,٢٧	٠,١٧٨	٠,٥٨٢	٠,٢٩٢		مهارة التأقلم المهني
*٢,٠١	٠,١٩٢	٠,٣٨٧	٠,١٤		مهارة التأقلم مع الطلاب
**٤,٧٧	٠,٢٣٥	١,١٢٤	٠,٣١٦		مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم

يتضح من جدول (٢١) وشكل (٢) وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لمهارة التأقلم المهني ومهارة التأقلم مع تقنيات التعلم في الدافعية المهنية ، كما يتضح وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لمهارة التأقلم الشخصي ومهارة التأقلم مع الطلاب في الدافعية المهنية .

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال أن دور المعلم يُعد دوراً محورياً في العملية التعليمية ، ويزداد هذا الدور أهمية عندما يكون الطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث لا يقتصر دوره على تعليم المواد الدراسية للطلاب ، بل يمتد ليشمل ضبط سلوكهم وتعليمهم المهارات الحياتية المختلفة ، وبالتالي فامتلاك معلم التربية الخاصة لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) ، فهذه المهارات ساعدت المعلمين على التأقلم بشكل جيد مع المواقف الضاغطة ومواجهتها بإيجابية، والتقليل من التأثيرات السلبية للمواقف الضاغطة في مجال العمل المدرسي، وهذا يعني أن مهارات التأقلم النفسي تؤثر بالدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وتُعزز من إحساسه بالسعادة وتزيد من دافعيته للعمل .

كما أن امتلاك معلم التربية الخاصة لمهارات التأقلم النفسي تجعل لديه رغبة قوية في تطوير ذاته ، وتنمية مهاراته أثناء التدريس والعمل ، واستخدامه للمستحدثات التكنولوجية، والعمل على مساعدة طلابه من ذوي الاحتياجات الخاصة وتشكيل سلوكياتهم ، فمعلم التربية الخاصة يقوم بنفس الدور الذي يقوم به زميله في التعليم العام ، من حيث قيامه بتدريس المادة الدراسية ، بل أنه ينفرد بتدريس منهج إضافي ، وهو منهج يشمل على مجموعة من المهارات التعويضية التي دعت الحاجة إلى تدريسها نتيجة لظروف الإعاقة ، ومنها المهارات الأكاديمية الخاصة ، ومهارات التواصل ومهارات الإدراك الحسي، فكل هذه العوامل تزيد من دافعيته المهنية للعمل

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Vaculíková (2021) من أن مهارات التأقلم النفسي تؤثر على القوة الداخلية التي تحرك سلوك الإنسان المهني، وتدفعه للقيام بواجباته المهنية، ومع ما توصلت إليه دراسة (Daniels, Pelletier, Radil, & Goegan (2021) التي كشفت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجات المرتفعة على مهارات التأقلم النفسي والدافع الداخلي والخارجي، وما أشار إليه كل من (Bettini et al.(2017) أن مهارات التأقلم النفسي ترتبط بالحافز للنجاح والدافع الذي يجعل الفرد يتغلب على العوائق للانتهاء من المهام الموكلة إليه بأقل وقت وأعلى كفاءة، ومع ما توصلت إليه دراسة الزهراني واللواج(٢٠٢٢) التي أوضحت نتائجها أن مهارات الاتصال مع الآخرين في الجانب

اللفظي وغير اللفظي كان له دور إيجابي في زيادة التأقلم النفسي، فتطبيق معلمي التربية الخاصة وخاصة التربية الفكرية لمهارات الاتصال ساعد على تدعيم علاقاتهم الاجتماعية مع أولياء أمور الطلاب، وإدارة المدرسة، وزيادة التعاون مع الزملاء؛ مما حقق لهم التأقلم والانسجام مع البيئة المحيطة بها.

وتتسق هذه النتيجة مع ما ذكره Sorensen and Mackim(2014,P.120) على أن تمتع المعلم بمهارات المهنة ، تساعده على أداء المهام المطلوبة منه في عمله ، وبذل أقصى درجات الجهد للمحافظة على مهنته وزيادة ارتباطه بعمله ، والاقبال على العمل ، والإحساس بالمسؤولية تجاه الطلاب ، مما يزيد من دافعيته للعمل. كما أشار Fergus(2012) على أن امتلاك الفرد لمجموعة من المهارات النفسية تمثل عامل وقاية يُسهم في تقليل الضغوط التي يواجهها في بيئة العمل ، وتزيد من الضبط والتحكم في الظروف المحيطة به ، مما يُكسبه الشعور بالرضا ويزيد من الدافعية الداخلية لديه.

كما وجب الاهتمام بمعرفة المهارات والعوامل التي تساعد المعلم على أداء عمله، وتحسين أدائه ، حيث تتأثر الدافعية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بعدد من المتغيرات النفسية كالتمكن النفسي ، والذي يرتبط إيجابياً بالدافعية للعمل والأداء الجيد ، وله تأثير كوسيلة للتشجيع ، وزيادة فاعلية المعلم في التعامل مع الأطفال غير العاديين (Patterson,2013,P.20). ويؤكد ذلك Salanova et al.(2006) بأن امتلاك الفرد للمهارات في بيئة العمل تتيح له فرصة إحساسه بالتمكن ، كما تتيح له فرصة تطوير مهارات جديدة ، مما يعني التحكم في مجريات العمل والمشاركة الفعالة ، ويساعده على البحث عن تحديات أكبر ،

#### ه-نتيجة الفرض الخامس ومناقشتها:

ينص هذا الفرض على أنه: " يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ".

وللتحقق من صحته تم حساب التأثيرات المباشرة وقيم بيتا المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري والنسبة الحرجة لعينة الدراسة كما بجدول (٢٢) .

جدول(٢٢)

التأثيرات المباشرة لمهارات التأقلم النفسي في الاستغراق الوظيفي

النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	بيتا (B) غير المعيارية	بيتا(B) المعيارية	المتغيرات (التأثيرات)	
				إلى	من
		١	٠,٣١٣	الاستغراق الوظيفي	مهارة التأقلم الشخصي
**٢,٦٥	٠,١٧٩	٠,٤٧٥	٠,١٦٧		مهارة التأقلم المهني
*٢,١٩	٠,٢٣٥	٠,٥١٥	٠,١٣١		مهارة التأقلم مع الطلاب
**٤,٩٤	٠,٢٧٢	١,٣٤	٠,٢٦٥		مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم

يتضح من جدول (٢٢) وشكل (٢) وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لمهارة التأقلم الشخصي ومهارة التأقلم المهني ومهارة التأقلم مع تقنيات التعلم في الاستغراق الوظيفي ، كما



يتضح وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لمهارة التأقلم مع الطلاب في الاستغراق الوظيفي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال أن الاستغراق الوظيفي وما يتضمنه من اندماج الفرد في عمله لتقديم أفضل ما لديه ، بل وتفانيه في اتقان مهام وظيفته ، وخاصة عندما يتعلق الأمر بفئات التربية الخاصة ، فكل ذلك يحتاج إلى مجموعة من مهارات التأقلم النفسي أن تتوافر بمعلم التربية الخاصة مثل : مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم .

وتتسق تلك النتيجة مع دراسة (Meng and Sun, 2019) التي أشارت لوجود أثر للتمكين النفسي على الاستغراق الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ، وأن وجود معنى للحياة وكفاءة في العمل يساعد الفرد في الاستغراق الوظيفي .

ويؤكد ذلك (Ducheva, 2005) على أنه يجب أن تتوافر في معلم التربية الخاصة مجموعة من المهارات التي تساعده على التوافق مع البيئة المدرسية والمادية والاجتماعية ، حيث تساعده على التفاعل مع الحياة اليومية بكفاءة عالية عن طريق محاولة التخلي عن العادات السيئة وإنجاز المهام الصعبة حتى يصل الفرد إلى استغراقه بأداء أعماله بفعالية.

كما أشار (Pape and Smith, 2002) أن معلمي التربية الخاصة لن يستطيعوا القيام بأدوارهم المختلفة على أكمل وجه إلا إذا امتلكوا مجموعة من القدرات والمهارات ، كقدرتهم على التحكم في سلوكهم ومشاعرهم ، وقدرتهم على إدارة بيئة العمل وتنظيمها بما يتلاءم مع المواقف التعليمية المختلفة ، وقدرتهم على التعامل مع الطلاب ، وذلك يكون حافزاً للاندماج الذاتي في العمل، والارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته.

#### و- نتيجة الفرض السادس ومناقشتها:

ينص هذا الفرض على أنه: "يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً للدافعية المهنية في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة".

وللتحقق من صحته تم حساب التأثيرات المباشرة وقيم بيتا المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري والنسبة الحرجة لعينة الدراسة كما بجدول (٢٣)

جدول (٢٣)

التأثيرات المباشرة للدافعية المهنية في الاستغراق الوظيفي

النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	بيتا (B) غير المعيارية	بيتا (B) المعيارية	المتغيرات	
				إلى	من
**٢,٧٣	٠,٠٩٢	٠,٢٥	٠,١٧٥	الاستغراق الوظيفي	الدافعية المهنية

يتضح من جدول (٢٣) وشكل (٢) وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) للدافعية المهنية في الاستغراق الوظيفي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال إن امتهان المعلم لأحد المهن الإنسانية وهي أن يكون معلم لفئات التربية الخاصة ، ودافعيته لتقديم أفضل ما لديه ، فالدافعية المهنية لديه تُغذي سلوكه بالطاقة الإيجابية التي تُثير نشاطه وتوجهه نحو العملية التعليمية ، فضلاً عن استمتاعه بممارسة مهامه فيساعده ذلك على بذل عظيم الجهد – رغم ما قد يواجهه من صعاب – للوصول إلى غايته ويتضح ذلك من خلال استغراقه الوظيفي مثل ممارسة الأعمال التطوعية ، وتقديم المساعدات لفئات الخاصة ، ومشاركتهم وجدانياً والإحساس بهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة أيضاً من خلال أن توافر الدافعية المهنية لدى معلم التربية الخاصة تجعل لديه دافع للشعور بالمتعة والرضا أثناء ممارسة العمل ، والوفاء بالمهام التي يتوقع منه القيام بها ، مما يجعل لديه شعور أعمق من التفكير والانغماس في أداء تلك المهام لدرجة أنه ينسى كل شيء من حوله ، مع شعوره بأن الوقت يمر بسرعة شديدة ، كما أن توافر مستويات عالية من الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تساعدهم على تطوير أنفسهم والاهتمام بالنمو المهني لديهم ، وتحسين أدائهم الوظيفي ، ويحد من بعض السلوكيات السلبية في العمل ، كالتأخر في الذهاب للعمل أو الغياب ، كما يحفزهم على ابتكار طرق جديدة في أداء الأدوار الموكلة إليهم ، كما يهيئهم لقبول برامج التطوير والتحسين ، مما يزيد من استغراقهم الوظيفي .

وتتسق هذه النتيجة مع دراسة أبو بكر (٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود تأثير موجب للاتجاه نحو المهنة في الاستغراق الوظيفي ، كما تتسق مع دراسة الضبع والصفحي (٢٠٢٠) التي أشارت أن التدفق في العملي يعمل كمنبئ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة البصرية .

ومن ناحية أخرى يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه Brady and Woolfson(2008) بأن العمل في مجال التربية الخاصة يُعد من الأعمال التي تتطلب نزعة إنسانية عالية ، لكونه بمثابة دافع واستعداد أساسي للعمل مع تلك الفئة ، كما تتطلب جهوداً من جميع العاملين بصفة عامة ، والمعلمين بصفة خاصة ، وذلك نظراً لطبيعة المتعلمين غير العاديين الذين يقدم لهم الخدمات ، مما يساعد في تنمية الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته ، كما أكد Bakker & Van Woerkom(2017) أن الدافعية المهنية لدى العاملين تُعد سوابق مهمة للاستغراق الوظيفي ، حيث معها يشعر العامل بالراحة النفسية والجسدية ، وينخفض الشعور بالإرهاك في العمل، ويزداد معها الأداء المهني .

#### ز-نتيجة الفرض السابع ومناقشتها :

ينص هذا الفرض على أنه: " توجد تأثيرات غير مباشرة دالة إحصائياً لمهارات التأقلم النفسي (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) في الاستغراق الوظيفي من خلال الدافعية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب التأثيرات غير المباشرة والخطأ المعياري والنسبة الحرجة لعينة الدراسة ، باستخدام Bootstrapping لتعيين دلالة التأثيرات غير المباشرة اعتماداً على فترات الثقة CI (٩٥٪) بحديها الأدنى والأعلى، وتُشير هذه المنهجية إلى عملية ذاتية التشغيل تستمر دون تدخل خارجي ، وهي تقنية تستخدم على نطاق واسع لتقييم دلالة التأثيرات غير المباشرة من خلال إنشاء

عينة بحجم جديد من العينة الأصلية ومعرفة الأثر غير المباشر (Montoya & Hayes, 2016, P.21)، وتتضح نتائج هذا الفرض في جدول (٢٤):

جدول (٢٤)

حدود الثقة		مستوى الدلالة	التأثير غير المباشر	التأثيرات غير المباشرة		
حد أعلى	حد أدنى			المتغير المستقل	المتغير الوسيط	المتغير التابع
٠,٠٨٥	٠,٠٠٩	٠,٠٥	٠,٠٥٥	الدافعية المهنية	مهارات التأقلم الشخصي	
٠,١٠٧	٠,٠١٤	٠,٠١	٠,٠٢٥			
٠,٠٨٣	٠,٠٠٣	٠,٠٥	٠,٠٥١			
٠,١٠٦	٠,٠٢٣	٠,٠١	٠,٠٣٤			

يتضح من جدول (٢٤) أن مهارات التأقلم النفسي (مهارات التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) يمكن أن تؤثر في الاستغراق الوظيفي من خلال الدافعية المهنية كمتغير وسيط، ويتضح ذلك من خلال الآتي:

- وجود تأثير موجب غير مباشر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لمهارة التأقلم الشخصي في الاستغراق الوظيفي عبر الدافعية المهنية قيمته (٠,٠٥٥)، وهذه القيمة محصورة بين (٠,٠٠٩ - ٠,٠٨٥)، وهذا يعني أننا نثق بنسبة ٩٥٪ أن التأثير غير المباشر لمهارة التأقلم الشخصي على الاستغراق الوظيفي عبر الدافعية المهنية قيمته تنحصر بين ٠,٠٠٩ و ٠,٠٨٥ .

- وجود تأثير موجب غير مباشر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لمهارة التأقلم المهني في الاستغراق الوظيفي عبر الدافعية المهنية قيمته (٠,٠٢٥)، وهذه القيمة محصورة بين (٠,٠١٤ - ٠,١٠٧)، وهذا يعني أننا نثق بنسبة ٩٩٪ أن التأثير غير المباشر لمهارة التأقلم المهني على الاستغراق الوظيفي عبر الدافعية المهنية قيمته تنحصر بين ٠,٠١٤ و ٠,١٠٧ .

- وجود تأثير موجب غير مباشر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لمهارة التأقلم مع الطلاب في الاستغراق الوظيفي عبر الدافعية المهنية قيمته (٠,٠٥١)، وهذه القيمة محصورة بين (٠,٠٠٣ - ٠,٠٨٣)، وهذا يعني أننا نثق بنسبة (٩٥٪) أن التأثير غير المباشر لمهارة التأقلم مع الطلاب على الاستغراق الوظيفي عبر الدافعية المهنية قيمته تنحصر بين (٠,٠٠٣، ٠,٠٨٣).

- وجود تأثير موجب غير مباشر دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) لمهارة التأقلم مع تقنيات التعلم في الاستغراق الوظيفي عبر الدافعية المهنية قيمته (٠,٠٣٤)، وهذه القيمة محصورة بين (٠,٠٢٣ - ٠,١٠٦)، وهذا يعني أننا نثق بنسبة ٩٩٪ أن التأثير غير المباشر لمهارة التأقلم مع تقنيات التعلم على الاستغراق الوظيفي عبر الدافعية المهنية قيمته تنحصر بين ٠,٠٢٣ و ٠,١٠٦ .

ويمكن تفسير تلك النتيجة وفقاً للعلاقة الوثيقة بين مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي، فامتلاك معلم التربية الخاصة لمهارات التأقلم النفسي المتمثلة في (مهارة التأقلم الشخصي، مهارة التأقلم المهني، مهارة التأقلم مع الطلاب، مهارة التأقلم مع تقنيات التعلم) تساعده على خفض الضغوط المرتبطة بمهنته؛ مما يجعله يبذل مجهود إضافي لتطوير سلوكه المهني، وتزداد لديه الرغبة في أداء العمل، وكل ذلك يمدّه بطاقة معنوية وشعور إيجابي يجعله راضياً عن عمله ومقبلاً عليه بحماس وبالعلاقات طيبة مع زملاء العمل، والانغماس في أداء المهام المكلف بها في عمله، أي أن دوافعه

تؤدي به إلى الاستمرار والاستغراق في أداء العمل بهدف خبرة المتعة والرضا عن ما يقوم به من أعمال بغض النظر عن الحوافز الخارجية ونظرًا للطبيعة الإنسانية لهذه الوظيفة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال أن معلموا التربية الخاصة يتعاملون مع فئة ذات طبيعة واحتياجات خاصة، وأنهم يحتسبون العناء والمشقة التي يواجهونها كجزء من القيم التي يؤمنون بها من منطلق أن العمل ليس مجالًا لتوظيف قدرات وإمكانات الفرد فحسب، بل هو مجال لتوظيف القيم والمبادئ التي يؤمن بها فتجعل لديه دافعيه في أداء كل ما يقوم به من مهام ويزيد على ذلك بالأعمال الإضافية مع تركيزه على الجوانب الإيجابية، فكل ذلك يُعزز من الاستغراق الوظيفي لديه.

وتتسق تلك النتيجة مع دراسة (Paulik,2020) التي أشارت أن امتلاك المعلم لبعض المتغيرات النفسية يشعره بقيمة وأهمية ما يقوم به من عمل، وما يحققه من رسالة سامية لتعليم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، مما يمنحه الطاقة والدافعية لأداء عمله وإتمامه من خلال تعزيز الحماسة والتفاني والاستغراق في أداء أنشطته ومهامه

فمهارات التأقلم النفسي تركز على الدوافع الذاتية أكثر من تركيزها على الممارسات الإدارية، وهذه الدوافع تساعد المعلمين على توظيف طاقاتهم النفسية، مما تزيد من الانخراط في العمل، والمشاركة في صنع القرار، كما تساعد في عملية التحفيز الذاتي، وزيادة إنتاجية العمل، حيث تُعد العنصر الدافعي والنفسية والذي يتضمن التأثير في بيئة العمل (Aghaei & Savari,2014,P.150).

وأشار (Elitharp,2005) إلى أن امتلاك معلمي التربية الخاصة للمهارات النفسية المختلفة تساعدهم على التصدي لمشكلات وصعوبات العمل، وتؤدي على زيادة كل من ارتباطهم بمهنتهم، ووعيهم للدعم الإداري الموجه لهم، وزيادة فرص التطوير المهني المتوقعة، وزيادة دافعيتهم للعمل، وانسجامهم في بيئة العمل.

#### توصيات الدراسة :

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الباحثان يُوصيان بما يلي:

- أ- تدريب معلمي التربية الخاصة على تحدي العقبات وذلك من خلال الاستمرار والمثابرة في تحقيق الأهداف وتأكيد الذات، مهما تعرضوا للإحباطات عن الضغوط المهنية مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ب- إتباع أساليب تربوية تساعد معلمي التربية الخاصة في تنمية بعض مهارات التأقلم لديهم، والتركيز على مهارات الإرسال والاستقبال والتنظيم وعدم الاقتصار على تلقين المعلومات واستقبالها.
- ج- زيادة عدد الدورات التدريبية وورش العمل للمعلمين بمدارس التربية الخاصة المختلفة، وذلك لإبقائهم على اطلاع بكل ما هو جديد في ذلك المجال، ولمساعدتهم في تنمية مستويات الطلاب في جميع الجوانب.
- د- التحفيز والتشجيع للمعلمين بمدارس التربية الخاصة بما يتناسب مع الجهد المبذول من قبلهم بما يُسهم في قدرتهم على الاستمرارية، والاحتفاظ بمستويات عالية من الأداء.
- هـ- حث معلمي التربية الخاصة على تبادل الزيارات مع المعلمين في المدارس الأخرى لتبادل الخبرات، والتعرف على طرق تدريس متنوعة، مما يُسهم في صقل مهاراتهم التدريسية.

- و- عرض لقاءات دورية بين معلمي التربية الخاصة والقيادات المختلفة يتم التحدث فيها بصراحة عن مشكلاتهم المختلفة والمتعددة في مجال العمل المهني، وكيفية إيجاد الحلول الممكنة لها.
- ز- تدريس مهارات التأقلم النفسي، التي تتمثل في: مهارات التأقلم الشخصي، ومهارات التأقلم المهني، ومهارة التأقلم مع الطلاب، ومهارة التأقلم مع تقنيات التعليم، ضمن مقررات تدريبية للمعلمين بما يتناسب وطبيعة كل مستوى ثقافي وتعليمي ووظيفي أو في المجتمع بوجه عام.
- ح- تقديم عدد من الإرشادات يمكن من خلالها تنمية مهارات التأقلم وزيادة مستوى الاستغراق الوظيفي، مثل: إتاحة الفرصة المناسبة للعمل الجماعي والاشتراك في الأنشطة الثقافية والاجتماعية؛ التي تساعد المعلمين في رفع الدافعية المهنية لديهم.

#### البحوث المقترحة :

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، والتوصيات السابق بيانها، يُقترح إجراء البحوث والدراسات التالية:

- أ- النموذج السببي للعلاقة بين المناعة النفسية ومهارات التأقلم النفسي والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ب- مهارات التأقلم النفسي كمنبئ بالرأفة النفسية والكفاءة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.
- ج- التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين الدافعية المهنية والثقة بالنفس لدى طلاب الجامعة.
- د- دراسة مقارنة بين معلمي التعليم العام ومعلمي لتربية الخاصة في كل من : مهارات التأقلم النفسي والاستغراق الوظيفي.
- هـ- دور مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والمساندة الاجتماعية في إدراك المشقة والتعايش معها لدى معلمي التربية الخاصة.
- و- الاستغراق الوظيفي في علاقتها بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة.
- ز- الصفحة النفسية لشخصية معلمي التربية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات النفس اجتماعية والمعرفية والمتغيرات الديموجرافية.

#### قائمة المراجع:

##### المراجع العربية:

- أبو بكر، نشوة كرم (٢٠٢١). التسامي بالذات وأبعاده الفرعية كمنبأت بالاتجاه نحو المهنة والاستغراق الوظيفي لدى عينة من المرشدين النفسيين . مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية ، ٦(١٤)، ٨٠-٥٢.
- أحمد، سارة فارس وصالح ، غزوان رمضان(٢٠٢٣). مهارات التأقلم لدى طلاب الجامعة .مجلة آداب الفراهيدي، ١٥(٥٣)، ٥٧٥-٥٥٣.
- الحديدي، منى (١٩٩١). الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي الأطفال المعوقين سمعيًا في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة أبحاث اليرموك، ٧(١)، ٧٧-٥٧.

حسن، أحمد محمد شبيب، عبد الواحد، إبراهيم سيد أحمد (٢٠٢٠) الدافعية المهنية وعلاقتها بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. مجلة التربية كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٨٧ (٤)، ٣٤٣-٣٧٦.

الدهيمات، يحيى والبستنجي، مراد. (٢٠١٧). درجة امتلاك المعلمين المتدربين في التربية الخاصة للكفايات اللازمة للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ١٥(٤)، ١٧٧-٢٠١.

الزهراني، ندى حسن عوضه، واللواج، سطوحى سعد رحيم. (٢٠٢٢). فاعلية برنامج إرشادي تكاملي في تنمية مهارات التأقلم النفسي لدى عينة من معلمات التربية الفكرية بمحافظة بيشة. مجلة كلية التربية، ٨٨(٤)، ٦٥٢-٧٢٤.

سعد، أماني عادل (٢٠٢١). رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة بني سويف، ٣(٢)، ١٧٣٣-١٧٩٤.

الضبع، فتحي عبد الرحمن وصفحي، محمد يحيى (٢٠٢٠). المعنى والتدفق في العمل كمنبئين بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، (٧٠)، ٦٠-١٠٠.

عبد الحميد، زينب سيد. (٢٠١١). الاحتراق النفسي لدى معالجي اضطرابات اللغة. مجلة دراسات عربية في علم النفس، ١٠(٣)، ٥٨٥-٦٤٠.

عبد اللطيف، مدحت عبد الحميد. (٢٠٠٩). الصحة النفسية والتفوق الدراسي. دار المعرفة الجامعية.

الغرابلي، زينب إسماعيل (٢٠٢٠). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، (٩)، ٢٦٠-٣٠٠.

محمود، إيمان عبد الوهاب. (٢٠٢٠). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، ٣٠(١٠٦)، ٨٥-١٣٤.

مداوي، عبير محفوظ محمد. (٢٠٢١). الإسهام النسبي للسعادة المؤسسية وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية، ٩، ٤٠٢-٤٣٨.

نجم، عبد الحكيم أحمد وعجوة، أحمد محمد. (٢٠١٤). توسيط التمكين النفسي في العلاقة بين التمكين التنظيمي والاستغراق الوظيفي: بالتطبيق على العاملين بالإدارات التعليمية بمحافظة الدقهلية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٣٨(٤)، ٣٧١-٤٠٠.

الهاجري، وفاء شافي سعيد (٢٠٢٠) الذكاء الروحي وعلاقته بالدافعية المهنية والصمود النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ١٧٩، ١٢٥-٢٢٦.

## English References:

- Abdallah, A., Obeidat, B., Aqqad, N., Al Janini, M., & Dahiyat, S. (2017). An integrated model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment: A structural analysis in Jordan's banking sector. *Communications and Network*, 9(1), <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002>
- Addy, N., Agbozo, F., Runge-Ranzinger, S., & Grys, P. (2021). Mental health difficulties, coping mechanisms and support systems among school going adolescents in Ghana: A mixed-methods study. *PLoS ONE*, 16(4), e0250424. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250424>
- Aghaei, N., & Savari, M. (2014). The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province. *Iran European Journal of Experimental Biology*, 4(4), 147-155. <http://www.pelagiaresearchlibrary.com/>
- Aguileta, I., Vila-Badia, R., Usall, J., Butjosa, A., & Ochoa, S. (2020). Coping strategies in first-episode psychosis: a systematic review. *Early Interv Psychia*, 14, 252–262. <https://doi.org/10.1111/eip.12847>
- Alnahdi, G., & Schwab, S. (2021). Special education major or attitudes to predict teachers' self-efficacy for teaching in inclusive education. *Front. Psychol.* 12:2263. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.680909>
- Ayers, J. (2010). Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment. Ph. D Thesis, Walden University.
- Azar, M., & Shafighi, A. (2013). The effect of work motivation on employees' job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v3-i9/231>
- Bakker, A. (2011). Evidence –based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <http://cdp.sagepub.com/content/20/4/265>
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Library of Congress Cataloging in Publishing Data.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A., & Van Woerkom, M. (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1, 47-65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Bettini, E. A., Jones, N. D., Brownell, M. T., Conroy, M. A., & Leite W. L. (2018). Relationships between novice teachers' social resources and workload manageability. *The Journal of Special Education*, 52(2), 113–126. <https://doi.org/10.1177/0022466918775432>
- Bettini, E., Jones, N., Brownell, M., Conroy, M., Park, Y., Leite, W., Crockett, J., & Benedict, A. (2017). Workload manageability among novice special and general educators teachers: Relationships with emotional exhaustion and career intentions. *Remedial and Special Education*. 38, 246–256. <https://doi.org/10.1177/0741932517708327>

- Bhatti, A.M., Abbas, F. & Rana, A.M.K. (2020). An Empirical study of learning styles used by undergraduate English learners in public sector colleges in Pakistan. *Elementary Education Online*, 19 (3), 1864-1875.
- Bohart, A. C., & Greening, T. (2001). Humanistic psychology and positive psychology. *American Psychologist*, 56(1), 81–82. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.1.81>
- Brady, K., & Woolfson, L. (2008). What teacher factors influence their attribution for children's difficulties in learning? *British Journal of Educational Psychology*, 78(4), 527-544. <https://doi.org/10.1348/000709907X268570>
- Brown, S., & Leigh, T. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A., & Lane, K. L. (2014). Special education teacher burnout: A synthesis of research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children*, 37(4), 681–711. <http://doi.10.1353/etc.2014.0032>
- Chao, C., Sze, W., Chow, E., Forlin, C., & Ho, F. (2017). Improving teachers' self-efficacy in applying teaching and learning strategies and classroom management to students with special education needs in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 66, 360–369. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.05.004>
- Chughatai, A., & Buckley, F. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(1), 47-71. <https://psycnet.apa.org/record/2008-17318-003>
- Colomba, M. V., Santiago, E. S., & Rosselló, J. (1999). Coping strategies and depression in Puerto Rican adolescents: An exploratory study. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 5(1), 65–75. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.5.1.65>
- Corey, G. (2009). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (8th ed.). Thomson Brooks/Cole Publishing Cole.
- Daniels, L. M., Pelletier, G., Radil, A. I., and Goegan, L. D. (2021). Motivating assessment: how to leverage summative assessments for the good of intrinsic motivation” in *Theory to Practice: Educational Psychology for Teachers and Teaching (Teaching on Assessment)*. eds. S. Nichols and D. Varier 107–128. Information Age Publishing, Inc.
- Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2020). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 1061–1073. <https://doi.org/10.1037/edu0000409>
- DiGiuseppe, R., David, D., & Venezia, R. (2016). Cognitive theories. In J. C. Norcross, G. R. VandenBos, D. K. Freedheim, & B. O. Olatunji (Eds.), *APA handbook of clinical psychology: Theory and research* (pp. 145–182). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14773-006>



- Ducheva, Z. (2005). Professional adjustment in career development of the teacher. *Trakya Journal of Science*, 3(8), 21-23. <http://www.uni-sz.bg/>
- Elitharp, T. (2005). The relationship of occupational stress, psychological strain, satisfaction with job, commitment to the profession, age, and resilience to the turnover intentions of special education teachers, Ph.D. Thesis, he Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University
- Ezeonu, C., Chinwe, D., Daniyan, O., Asiegbu, U., Oyim-Elechi, O., Edafioghor, L., & Okoro, K. (2021). Coping strategies of caregivers of persons with a disability attending a special education Center in Abakaliki, Southeast Nigeria: a cross-sectional study. *The Pan African medical journal*, 39, 249. <https://doi.org/10.11604/pamj.2021.39.249.26884>
- Fergus, J. (2012). Nurse manager leadership in unionized acute care hospital in Massachusetts, stuff nurse empowerment, and retention. Unpublished Ph.D. Thesis, College of Nersing and Health Sciences, University of Massachusetts Boston
- Fishman, D. B. (2016). Behavioral theories. In J. C. Norcross, G. R. VandenBos, D. K. Freedheim, & B. O. Olatunji (Eds.), *APA handbook of clinical psychology: Theory and research* (pp. 79–115). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14773-004>
- Ganster D., & Rosen C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*. 39(5), 1085– 1122. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Hagaman, J., & Casey, K. (2017). Teacher Attrition in Special Education: Perspectives from the Field. *Teacher Education and Special Education*. doi:10.1177/0888406417725797.
- Hashim, M., Ullah, M., & Khan, M.A., (2017). Impact of time flexibility on employees' performance: A study of teaching faculty in government colleges of management sciences Peshawar. *City University Research Journal*, 2(2), 34-47.
- Hngoi, C., Abdullah, N., & Sulaiman, W. (2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-18 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734>
- Howard, J., Bureau, J., Guay, F., Chong, J., & Ryan, R. M. (2021). Student motivation and associated outcomes: a meta-analysis from self-determination theory. *Perspectives on Psychological Science*. 16, 1300–1323. <https://doi.org/10.1177%2F1745691620966789>
- Hu, D., Gu, Q., & Zhang. A. (2023). Role modeling effects: how a leader's job involvement affects follower creativity. *Asia Pascifi Journal of Human Resources*. 61(1), 101-123. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12332>
- Huang, W., Yuang, C., & li, M. (2019). Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers in Psychology* , 10, 1-10, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Inayatullah, A., & Jehangir, P. (2012). Teacher's job performance: The role of motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(2), 78-99.

- Karabag, E. Karatas, E Kucukcene, M. & Tas, A (2021). Validity and Reliability Study of Teacher Professional Motivation Scale: A Comparison of Online and Paper-Pencil Administration, Pamukkale University. *Journal of Education*, 51, 479-498. <https://doi:10.9779.pauefd.707619>
- Kerr, M., & Brown, E. (2016). Preventing school failure for teachers, revisited: Special educators explore their emotional labor. *Preventing School Failure*, 60(2), 143–151. <https://doi.org.10.1080/1045988X.2015.1043715>
- Khan, M., Du, J., Anwar, F., Qalati, S., Waqas, M., & Iqbal, S. (2023). Relationship between workplace romance, job involvement, and work effort: moderating roles of gender and workplace romance types. *Current Psychology*, 42, 12359–12373 <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02665-9>
- Khan, W. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*,33(4),692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Klassen, R., Yerdelen, s., & Durksen, T. (2013). Measuring teacher engagement: Development of engaged teachers scale (ETS).*Frontline learning Research*,2,33-52. <http://dx.doi.org/10.14786/flr.v1i2.44>
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-determination theory can help you generate performance and well-being in the workplace: A review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227–240. <https://doi.org/10.1177/1523422318757210>
- Martin, C. (2021). Motivation in special education: doing it differently or doing it better? *Support for Learning*, 36(3),450-469. <https://doi.org/10.1111/1467-9604.12372>
- McCarthy, C., Lambert, R., Lineback, S., Fitchett, P., & Baddouh, P. (2016). Assessing teacher appraisals and stress in the classroom: Review of the classroom appraisal of resources and demands. *Educational Psychology Review*, 28, 577–603. <https://doi.org/10.1007 /s10648–015–9322–6>
- Meng, Q., & Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology Research and Behavior Management*,12,983-990. <https://doi.org/10.2147%2FPRBM.S215912>
- Mohnihan, D., & Pandey, S. (2007). Finding workable levers work motivation: Comparing job satisfaction, Job involvement, organizational commitment: *Administration & Society*,39(7),803-832. <https://doi.org/10.1177/0095399707305546>
- Montoya, A., & Hayes, F. (2016). Two-condition within participant statistical mediation analysis: A path -analytic framework. *Psychological Methods*,22(1),6-27.
- Mortada, A. M., & Nada, M. A. (2017). The effectiveness of a program based on rational, emotional, behavioral guidance in developing spiritual intelligence and professional satisfaction among teachers of special education. *Journal of the Faculty of Education - Ain Shams University*, 41, (3), 48 -142.

- O'Brien, K. M., Brunsting, N. C., Bettini, E., Cumming, M. M., Ragnathan, M., & Sutton, R. (2019). Special educators' working conditions in self-contained settings for students with emotional or behavioral disorders: A descriptive analysis. *Exceptional Children*, 86(1), 40–57. <https://doi.org/10.1177/0014402919868946>
- Oginska-Bulik, N. (2005). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(2), 167-175. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16201208/>
- Pape, S., & Smith, C. (2002). Self-regulation mathematics skills. *Theory in to practice*, 41(2), 93-101. [http://dx.doi.org/10.1207/s15430421tip4102\\_5](http://dx.doi.org/10.1207/s15430421tip4102_5)
- Paquette, K., & Rieg, S. (2016). Stressors and coping strategies through the lens of Early Childhood/Special Education pre-service teachers. *Teaching and Teacher Education*, 57, 51-58. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.03.009>
- Parker, P. D., & Martin, A. J. (2009). Coping and buoyancy in the workplace: Understanding their effects on teachers' work-related well-being and engagement. *Teaching and Teacher Education*, 25, 68–75. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.06.009>
- Passanisi, A., Buzzai, C., & Pace, U. (2022). Special Education Teachers: The Role of Autonomous Motivation in the Relationship between Teachers' Efficacy for Inclusive Practice and Teaching Styles. *International journal of environmental research and public health*, 19(17), 10921. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710921>
- Patterson, L. (2013). Fostering strengths in incarcerated youth: The development of a measure of psychological: Empowerment in Oregon Youth Authority Correctional Facilities. Ph.D. Thesis. portland State University.
- Paulik, K. (2020). Some psychological factors related to work engagement in teacher. *The New Educational Review*, 59(1), 203-213. <https://doi.org/10.15804/tner.20.59.1.16>
- Pavlidou, K., & A. Alevriadou. 2020. "An Assessment of General and Special Education Teachers' and Students' Interpersonal Competences and Its Relationship to Burnout." *International Journal of Disability, Development and Education* 1–15. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1755425>
- Pavlidou, K., & Alevriadou, A. (2020). Professional burnout in general and special education teachers: the role of interpersonal coping strategies. *European Journal of Special Needs Education*, 3, 1-15. <https://doi.org/10.1080/08856257.2020.185793>
- Prather-Jones, B. (2011). How school administrators influence the retention of teachers of students with emotional and behavioral disorders. *The Clearing House*, 84, 1–8. <https://doi.org/10.1080/00098655.2010.489387>
- Roehrig, A. D., Turner, J. E., Arrastia, M. C., Christesen, E., McElhaney, S., & Jakiel, L. M. (2012). Effective teachers and teaching: Characteristics and practices related to positive student

- outcomes. In K. R. Harris, S. Graham, T. Urdan, S. Graham, J. M. Royer, & M. Zeidner (Eds.), *APA educational psychology handbook, Vol. 2. Individual differences and cultural and contextual factors* (pp. 501–527). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13274-020>
- Romi, S., Lewis, R., & Roache, J. (2013). Classroom management and teachers' coping strategies: Inside classrooms in Australia, China and Israel. *Prospects, 43*(2), 215–231. <https://doi.org/10.1007/s11125-013-9271-0>
- Salanova, M., Bakker, A., & Liorens, S. (2006). Folw at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies, 7*, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135-177), Information Age Publishers.
- Shaukat, S., Vishnumolakala, V. R., & Al Bustami, G. (2019). The impact of teachers' characteristics on their self-efficacy and job satisfaction: A perspective from teachers engaging students with disabilities. *Journal of Research in Special Educational Needs, 19*(1), 68–76. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12425>
- Shumaila Shahzad, S., Khaj, K., Rasool, S., & Fatima, R. (2021). A Study of Coping Strategies to Deal with Disruptive Behavior in Special Schools. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online, 20* (2), 453-459. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.02.49>
- Silverman, J., & Aafjes-van Doorn, K. (2023). Coping and defense mechanisms: A scoping review. *Clinical Psychology: Science and Practice. Advance online publication*. <https://doi.org/10.1037/cps0000139>
- Sorensen, J., & Mackim, J. (2014). Perceived work-life balance ability, job satisfaction, and professional and commitment, *55*(4), 116-132. <http://dx.doi.org/10.5032/jae.2014.04116>
- Stark, K., & Koslouski, J. (2021). The Emotional Job Demands of Special Education: A Qualitative Study of Alternatively Certified Novices' Emotional Induction. *Teacher Education and Special Education, 44*(1), 60-77. <https://doi.org/10.1177/0888406420931497>
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in schoolteachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, and Coping, 21*, 37–53.
- Tesfaye, G. (2018). Development of the Ethiopian School Leadership: Foundation, Self- Dependence, and Historical Erratic Evolution. *Journal of Educational Administration and History, 50*, 343-363. <https://doi.org/10.1080/00220620.2018.1512956>
- Thakur, I. (2018). Relationship between Workload and Burnout of Special Education Teachers. *Pakistan Journal of Distance & Online Learning, 3*(1), 235-242.

- Tonks, D., Kimmons, R., & Mason, S.L. (2021). Motivations among special education students and their parents for switching to an online school: Survey responses and emergent themes. *Online Learning*, 25(2), 171-189. <https://doi.org/10.24059/olj.v25i2.2141>
- Vaculíková, J. (2021). Coping Strategies and Academic Motivation: The Mediating Effect of Achievement Emotions. *International Journal of Psychology & Psychological Therapy*, 21(3), 363-378.
- Valenta, R. (2010). Effect of teacher engagement and teacher effectiveness on student achievement. Ph.D. D Thesis, Walden University.
- Westervelt, E. (2016). Frustration, attrition, burnout: It's time to address the national teacher shortage. NPR ED: How Learning Happens. Retrieved from <http://www.npr.org/sections/ed/2016/09/15/493808213/frustration-burnout-attrition-its-time-to-address-the-national>
- Wu, C., Cheng, S., Zhang, y., Yan, J., He, C., Sa, Z., Wu, J, Lin, Y., Heng, C., Su, X., & Lang, H. (2022). Social responsibility and subjective well-being of volunteers for COVID-19: The mediating role of job involvement ,*Frontiers in Psychology* ,13,1-10, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.985728>
- Yang, H., Kao, Y., & Huang, Y. (2006). The job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers. *Journal of Nursing Research*, (14) 3, 237-249. <https://doi.org/10.1097/01.jnr.0000387582.81845.57>

Translation of Arabic References:

- Abubakar, Nashwa Karam (2021). Self-transcendence and its sub-dimensions as predictors of career orientation and career immersion in a sample of psychological counselors. *Journal of Educational Sciences and Humanitarian Studies*, 6 (14), 52-80.
- Ahmed, Sara fares and Saleh, Ghazwan Ramadan (2023). Coping skills of university students. *Al-Farahidi etiquette magazine* ,15(53) , 553- 575.
- El Hadidi, Mona (1991). The educational competencies required for teachers of hearing-impaired children in Jordan and their relationship to some variables. *Journal of Yarmouk research*, 7 (1), 57-77.
- Hassan, Ahmed Mohammed Shabib, Abdul Wahid, Ibrahim Sayed Ahmed (2020) professional motivation and its relationship with the skills of academic success among university students. *Journal of Education Faculty of Education, Al-Azhar University*, 187 (4), 343-376.
- Al-dahimat, Yahya and Al-Bustanji, Morad. (2017). The degree to which teachers are trained in special education possesses the necessary competencies to work with people with special needs. *Journal of the Union of Arab Universities for education and psychology*, 15 (4), 177-201.
- Al-Zahrani, Nada Hassan Awada, and Al-Waj, suthouhi Saad Rahim. (2022). The effectiveness of an Integrative Counseling Program in developing psychological coping skills among a sample of intellectual education teachers in Bisha governorate. *Journal of the Faculty of Education*, 88 (4), 652-724.

- Saad, Amani Adil (2021). Psychological capital as an intermediate variable in the relationship between professional stresses and functional integration in special education teachers. *Journal of special needs Sciences, Beni Suef University*, 3 (2), 1733-1794.
- El-Dabee, Fathi Abdel Rahman and Safi, Mohamed Yahya (2020). The meaning and flow of work as predictors of the ability to withstand job frustration among teachers or students with visual impairments. *Pedagogical Journal, Sohag University*, (70), 60-100.
- Abdul Hamid, Zainab Syed. (2011). Psychological burnout in therapists of language disorders. *Journal of Arab Studies in psychology*, 10 (3), 585-640.
- Abdul Latif, Medhat Abdul Hamid. (2009). Mental health and academic excellence. *The House of university knowledge*.
- Al-Gharabli, Zainab Ismail (2020). The role of psychological capital as an intermediate variable in the relationship between charismatic leadership and career absorption: an applied study. *Journal of contemporary Business Studies, Faculty of Commerce, Kafr el-Sheikh university*, (9), 260-300.
- Mahmoud, Iman Abdul Wahab. (2020). Self-management skills and their relationship with self-competence and professional compatibility of special education teachers. *Egyptian Journal of psychological studies, Egyptian society for psychological studies*, 30(106), 85-134.
- Medawi, Abeer Mahfouz Mohammed. (2021). The relative contribution to institutional happiness and its relationship to career absorption among administrative staff at King Khalid University in the kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Bisha University of Humanities and Educational Sciences*, 9, 402-438.
- Najm, Abdul Hakim Ahmed and Ajwa, Ahmed Mohamed. (2014). Centralizing psychological empowerment in the relationship between organizational empowerment and career absorption: applied to employees of educational departments in Dakahlia governorate. *Egyptian Journal of Business Studies, Faculty of Commerce, Mansoura University*, 38(4), 371-400.
- Al-Hajri, Wafa Shafi said (2020) spiritual intelligence and its relationship to professional motivation and psychological resilience among primary school teachers in the state of Kuwait *Journal of reading and knowledge, Ain Shams University, Faculty of Education Egyptian society for reading and knowledge*, 179, 125-226.