

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى
معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

**The relative contribution of occupational self-efficacy in
predicting psychological resilience and emotional balance among
male and female teachers with disabilities in Al-Ahsa**

أ.م.د/ سوسن محمد علي العليوي^١

جامعة أم القرى، كلية التربية، السعودية، Email: smelaiewi@uqu.edu.sa

تاريخ الاستلام: 2024/10/09 تاريخ القبول: 2024/11/13 تاريخ النشر: 2024/12/31

Doi: 10.21608/sosj.2024.406193

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى معرفة حجم الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية للتنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (الارتباطي)، وتكوّنت عينة الدراسة من (٣٠٣) معلمين ومعلمات من ذوي الإعاقة أختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وطُبق مقياس فاعلية الذات المهنية لـ Schyns and Collani (2002)، ومقياس المرونة النفسية لـ Connor and Davidson (2002)، ومقياس الاتزان الانفعالي. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية الذات المهنية والمرونة النفسية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء مرتفعة، بينما جاء الاتزان الانفعالي في المستوى المتوسط، ووجود فروق دالة إحصائية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة في الدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات المهنية وُبعد الكفاءة الشخصية لمقياس المرونة النفسية؛ لصالح المعلمات، بينما لا يوجد فروق دالة إحصائية في بُعدي المرونة النفسية والاتزان الانفعالي ككل، وتُسهم فاعلية الذات المهنية بنسبة (٤٥,٤٪) للمعلمين و(٤٦,٦٪) للمعلمات في المرونة النفسية، بينما تُسهم فاعلية الذات المهنية بنسبة (٢٧,٣٪) للمعلمين و(٢٩,٧٪) للمعلمات في الاتزان الانفعالي، وأوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى الاتزان الانفعالي من المتوسط إلى المرتفع، من خلال مراقبة الموظفين لأنفسهم فيما يخص ضبط الانفعالات.

الكلمات المفتاحية: فاعلية الذات المهنية، المرونة النفسية، الاتزان الانفعالي، معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة.

Abstract:

The study aimed to determine the relative contribution of occupational self-efficacy in predicting psychological resilience and emotional balance among male and female teachers with disabilities in Al-Ahsa. The descriptive approach (correlation) was used. The study sample consisted of (303) male and female teachers with disabilities who were selected by a stratified random method. The study tools were: Schyns & Collani's (2002) occupational self-efficacy scale, Connor & Davidson's (2002) psychological resilience scale, and the emotional balance scale. The results showed: The level of occupational self-efficacy and psychological resilience among male and female teachers in Al-Ahsa were high, while emotional balance was at the average level. There was statistically significant difference among male and female teachers with disabilities in the total score of the occupational self-efficacy scale and the dimension of personal competence of the psychological resilience scale in favor of female teachers, while there was no statistically significant difference in the dimensions of psychological resilience and emotional balance as a whole. Occupational self-efficacy contributes (45,4%) for male teachers, and (46,6) for female teachers to psychological resilience, while occupational self-efficacy contributes (27,3%) for male teachers, and (29,7) for female teachers to emotional balance. The study recommended to raise the level of emotional balance from average to high through employees monitoring themselves with regard to controlling emotions

Keywords: Occupational self-efficacy, Psychological resilience, Emotional balance, Teachers with disabilities.

مقدمة :

يعدّ معلم ذوي الإعاقة أحد أهم الركائز الأساسية التي يستند إليها قطاع التربية والتعليم، وقد حظي باهتمام كبير من قبل الدراسات والأبحاث التي تسعى إلى تطوير الممارسات المهنية وتفعيلها في ميدان التربية الخاصة؛ إذ نصّ قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقة (IDEA) Individual with Disabilities Education Act في صيغته المعدلة

على أهمية تطبيق أفضل الممارسات الممكنة لتعليم الأفراد ذوي الإعاقة بوجه عام، وأن تتم هذه الممارسات في بيئات داعمة وداجمة لهم (The U.S. Department of Education, 2020).

وتتطلب هذه الممارسات وجود معلمين ومعلمات أكفاء، قادرين على مساعدة الأفراد ذوي الإعاقة على تجاوز الصعوبات والمحن التي يعانون منها؛ ومن هنا تتجلى أهمية فاعلية الذات المهنية للمعلم، فهي تتحدد بشكل كبير على الممارسات الفعالة تجاه هؤلاء الأفراد (Accardo et al., 2017). ويقوم معلم ذوي الإعاقة بأدوار متنوعة، ولم يقتصر دوره على العملية التعليمية فحسب؛ بل أصبح القائد والميسر والنموذج داخل مؤسسات التربية الخاصة؛ نظراً لطبيعة الفئة التي يتعامل معها من ذوي الإعاقة، واختلاف نوع الإعاقة، والفروق الفردية لهذه الفئات (الحديدي والخطيب، ٢٠٠٥، ص.١٥).

ونظراً لتنوع الأدوار التي يمارسها معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة؛ فقد أصبح من الضروري معرفة الطاقات الكامنة لديهم، المتمثلة في: الفاعلية الذاتية المهنية، المرونة النفسية، والالتزان الانفعالي، وما يميز كل فرد عن الآخر، ومقدار هذا التميز على الصعيد العلمي والعملية والنفسية (رمضان، ٢٠١٢).

وأشارت البديوي (٢٠٠١) إلى أن فاعلية الذات المهنية (Occupational-self-efficacy) من أبرز ميكانزمات القوى الشخصية، فهي بمثابة المحرك الأساسي لدافعية المعلم للقيام بمهامه على أكمل وجه في ظل الضغوط النفسية والمهنية. والمعلم المتمتع بفاعلية ذات مرتفعة؛ يكون أكثر إصراراً وتحملاً ومثابرةً لإنجاز المهام المطلوبة، وتجعل منه أكثر اتزاناً وأقل توتراً وأكثر ثقةً بالذات؛ للحصول على غاياته دون الاعتداء على الآخرين أو على القواعد القانونية والأخلاقية (المعاينة، ٢٠٠٠، ص.٨٠)؛ لذلك ينبغي على المعلم أن يفهم معتقداته ويحللها وينظمها؛ حتى يتمكن من تحسين فاعلية الذات المهنية ورفعها لديه (Baldwin, 2014).

وعليه، فتعدّ فاعلية الذات المهنية متغيّراً مهمّاً في تشكيل أداء المعلم، ففي ضوء معتقداته عن ذاته المهنية تتحدّد الأنشطة والمهام والجهود المبذولة والمثابرة التي يقوم بها (الزبييري، ٢٠٢٢). والمعلمون والمعلمات الذين يشعرون بالثقة والكفاءة في قدراتهم على مساعدة الأفراد ذوي الإعاقة؛ قادرون على الانهماك في ممارسات أدائية

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدي معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

فعالة، على العكس من المعلمين والمعلمات منخفضي الثقة بالنفس، الذين يعتقدون الهروب من مساعدة هؤلاء الأفراد، مبرّرين أن تعليمهم لن يتم بالسرعة والطريقة المنشودة (الفقي وأبو الفتوح، ٢٠٢١).

وفي هذا الصدد، أصبح من الضروري الإشارة إلى مفهوم المرونة النفسية Psychological Resilience، الذي يُمثّل أحد المكوّنات الأساسية المُكمّلة للصحة النفسية للفرد، حيث تُمكن الأفراد من إظهار تكيّف سلوكي عندما يواجهون مواقف عصبية أو صادمة أو مأساوية، أو تهديدًا، أو حتى مواقف ضاغطة (أبو حلاوة، ٢٠١٣)، حيث يرجع مفاد المرونة النفسية إلى رجوع الفرد لحالته الطبيعية بعد الصدمة أو الموقف الضاغط، ويشمل بذلك سلوكيات: الفرح والأمل والتفاؤل والتواصل الفعال مع الآخرين (القللي، ٢٠١٣).

وتختلف المقدرة على تحمّل الصعاب ومشكلات الحياة من فرد إلى آخر، فبعضهم قد يُصاب بالإحباط نتيجة أي تغير غير متوقّع قد يعترضه، والبعض الآخر قد يتمتّع بمرونة نفسية تُمكنه من مجابهة الصعاب والتغلّب عليها (صوالحة وربابعة، ٢٠١٨، ص.١٢)، وكلما تمتّع الفرد بمستوى عالٍ من المرونة النفسية؛ ارتفعت لديه مستوى فاعلية الذات، وكلما زادت ثقة الفرد في فاعلية ذاته؛ زادت مجهوداته وزاد إصراره على اجتياز ما يقابله من عقبات بنجاح (الشامي، الشريف، ٢٠١٥)؛ لذا ينبغي على الفرد أن يتمتّع بمرونة نفسية كافية تؤهله للحفاظ على اتزانه الداخلي والخارجي، ومواجهة المواقف المختلفة بإيجابية (صوالحة وربابعة، ٢٠١٨، ص.١٢).

فالانفعالات السوية لها قيمتها التكيّفية في مواقف الضغط المختلفة، حيث إن الانفعال الشديد هو العدو للودود للاتزان الانفعالي (إسماعيل، ٢٠١٩، ص.١٧٠)؛ لذلك يعدّ الاتزان الانفعالي (Emotional Balance) حجر الأساس التي تنتظم فيه جميع جوانب النشاط النفسي للفرد، حيث إن له فعالية وأثرًا في ديمومة الحياة واستمرارها بالشكل الذي يضمن كمال الصحة النفسية للفرد (كمال، ٢٠١٦)، والاتزان الانفعالي بحد ذاته مرونة تُمكن الأفراد من إصدار استجابات انفعالية مناسبة في مواقف الاستثارة الانفعالية (حمدان، ٢٠١٠).

وأوضحت عبد الله (٢٠٢٠) أنه كلما تمتّع الأفراد بالاتزان الانفعالي المرتفع؛ كانت لديهم درجة أقل من العصابية؛ وبالتالي يكون لديهم مستويات أقل من الضغوط

النفسية؛ مما ينتج عن تطوير مهاراتهم الاستقلالية والاعتماد على الذات بطريقة ناجحة.

وقد ارتبطت فاعلية الذات المهنية والاتزان الانفعالي بالعديد من الدراسات، ومنها: دراسات عنيت بالعديد من البنى الشخصية المتكوّنة من (فاعلية الذات العامة، واحترام الذات، ومعتقدات التحكّم الداخلية، والعصابية)، ودراسات تتعلّق بالقادة والمرؤوسين، ودراسات تتعلّق بالرضا الوظيفي والالتزام بالعمل، وأسفرت جميعها عن وجود ارتباطات ذات معنى (Schyns & Collani, 2002). ولأهمية دور فاعلية الذات المهنية للتنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة في الأحساء، التي لها دورها في حياتهم المهنية والشخصية والاجتماعية بشكل أو بآخر، ونظراً لاهتمام العديد من الدراسات بهذه المتغيّرات البحثية لدى معلمي ذوي الإعاقة منفردة؛ فقد حاولت الدراسة الحالية استجلائها مجتمعة، وتحديد مستوى كل منها، وعلاقته بالآخر، والتأثيرات البينية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة.

٢. مشكلة الدراسة:

يتطلّب العمل مع الأفراد ذوي الإعاقة عدداً من المهارات المعرفية والنفسية والاجتماعية والمهنية والشخصية، ونقص هذه الخبرات والكفايات؛ قد ينتج عنه التشكيك في قدراتهم على ممارسة مهنتهم بكفاءة، ومن ثمّ الشعور بالنقص والإرهاك النفسي.

ومن جهة أخرى، أوضح (Bandure 1986) أن اعتقادات المعلمين المنخفضة عن فاعليتهم الذاتية؛ قد يُسهم في الشعور بالإرهاك النفسي، ومن ثمّ يتبعها ردود أفعال ناجمة، منها: (الاستنزاف الانفعالي، والتبلد الشخصي، والشعور بنقص الإنجاز، ونقص في الكفاءة الذاتية).

وأشار مطاوع (٢٠٢٠) إلى أن المرونة النفسية تُسهم بنسبة (٦,٧١٪) في التنبؤ بفاعلية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة البصرية، وأن ضبط الذات - وهو مفهوم مطابق للاتزان الانفعالي- يُسهم بنسبة (٧,٧٪) في التنبؤ بفاعلية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة البصرية.

في حين أشارت عدة دراسات كدراسة (إسماعيل، ٢٠١٤؛ الزيودي، ٢٠٠٧؛ العرايضة، ٢٠١٦؛ ياسين، ٢٠١٤؛ Pavlidou et al., 2022) إلى أن معلمي ومعلمات ذوي

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

الإعاقة يعانون من مستوى متوسط إلى مستوى عالٍ من الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي، واختلفت نتائج الدراسات فيما يُعزى للجنس (ذكور- إناث)، فبعضها يرى أن الاحتراق الوظيفي لدى الذكور أعلى من الإناث، ويرى بعضها أن الإناث لديهن مستوى أعلى.

وقد يتعرّض معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة إلى العديد من المواقف الضاغطة - سواء من جهة العمل مع الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، أو مع أقرانهم من الموظفين والموظفات في الدور نفسه، أو مع أسر ذوي الاحتياجات الخاصة- مما قد يُسبب لهم هدرًا في طاقتهم؛ وبالتالي يُسبب نقصًا في مستوى فاعلية الذات المهنية، التي بدورها قد تُؤثر في المرونة النفسية والاتزان الانفعالي لديهم، وهذا ما أكّده (Lu et al. (2005)، و (Abel and Sewel, (1999)، بأنه يمكن التنبؤ بالإجهاد الجسدي لدى العاملين مع أفراد ذوي الإعاقة، من خلال الضغوط النفسية التي يواجهونها في بيئة العمل أو المواقف السلبية.

وفي ضوء ما تقدّم؛ يتبيّن وجود تعارض في عدد من الدراسات ذات العلاقة بمُتغيّرات الدراسة من جهة، وقلة الدراسات التي تناولت مُتغيّرات الدراسة مجتمعة مع بعضها من جهة أخرى؛ الأمر الذي جعل الدراسة الحالية تسعى إلى محاولة التعرّف على مستوى فاعلية الذات المهنية، والمرونة النفسية، والاتزان الانفعالي، والعلاقة بين فاعلية الذات المهنية والمرونة النفسية، والاتزان الانفعالي والإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء في مدخل مسحي ارتباطي تنبؤي فارق.

أسئلة الدراسة:

- هل توجد فروق دالة إحصائيًا في فاعلية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء، وفقًا لمُتغيّر الجنس (ذكر/أنثى)؟
- هل توجد فروق دالة إحصائيًا في المرونة النفسية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء، وفقًا لمُتغيّر الجنس (ذكر/أنثى)؟
- هل توجد فروق دالة إحصائيًا في الاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء، وفقًا لمُتغيّر الجنس (ذكر/أنثى)؟

- ما العلاقة بين فاعلية الذات المهنية والمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء؟
 - ما حجم الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء؟
٣. أهداف الدراسة:

- الكشف عن الفروق في فاعلية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء بناءً على مُتَغَيِّر الجنس (ذكور/إناث).
- الكشف عن الفروق في المرونة النفسية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء بناءً على مُتَغَيِّر الجنس (ذكور/إناث).
- الكشف عن الفروق في الاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء بناءً على مُتَغَيِّر الجنس (ذكور/إناث).
- تحديد العلاقة بين فاعلية الذات المهنية والمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء.
- تحديد حجم الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء.

٤. أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- اهتمامها بفئة معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، الذين يعدّون حجر الأساس في بناء العملية التعليمية والبرامج التربوية والفردية المصمّمة لذوي الاحتياجات الخاصة.
- توقّر هذه الدراسة إطارًا نظريًا لفاعلية الذات المهنية، والمرونة النفسية، والاتزان الانفعالي.
- التّعرّف على طبيعة العلاقة بين مُتَغَيِّرَات الدراسة (فاعلية الذات المهنية- المرونة النفسية- الاتزان الانفعالي)، وزيادة الوعي بتأثير كل منهما في الآخر.
- تعمل الدراسة الحالية على تعريب مقياس فاعلية الذات المهنية، وبناء مقياس للاتزان الانفعالي وفق أسس علمية محكمة؛ مما يؤدي إلى إثراء الدراسة، ويزيد

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية واللاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

من قيمتها العلمية، خصوصاً أن هذا المقياس قد طُبّق على عينات من معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة في محافظة الأحساء.

الأهمية التطبيقية:

- تقدم الدراسة الحالية مقياسين من إعداد الباحثة، حيث توصي هذه الدراسة بإعداد برامج إرشادية لتنمية فاعلية الذات المهنية من خلال التدريب على المرونة النفسية واللاتزان الانفعالي.
- توفير بيانات وصفية تساعد على بناء برامج إرشادية تعمل على تنمية فاعلية الذات المهنية، والمرونة النفسية، واللاتزان الانفعالي لدى العينات مشابهة لبيئات العمل الضاغطة.

٥. مصطلحات الدراسة:

• فاعلية الذات المهنية (Occupational Self-Efficacy):

يُعرف (1977) Bandura فاعلية الذات المهنية بأنها: "معتقدات الفرد حول إمكاناته الذاتية، وثقته في قدراته المهنية، وامتلاكه للمُقومَات المعرفية والانفعالية والحسية والعصبية؛ بما يُمكنه من تحقيق المستوى المهني الذي يرضيه، ويحقّق له مستوى مرتفعاً من التوازن الذي يحدّد جهوده وطاقاته" (p.125).

التعريف الإجرائي لفاعلية الذات المهنية: يقاس بالدرجة التي يحصل عليها معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة على مقياس فاعلية الذات المهنية المُستخدَم في الدراسة الحالية، وهي تمكين المعلمين والمعلمات من أداء وإنجاز المهام المُتعلّقة بمجال مهنتهم، وتوقّع الكفاءة التي تُسهم في تحقيق الأهداف المنشودة وفق مُتطلّبات المواقف المختلفة، وتجنّب المواقف التقليدية، والصمود أمام خبرات الفشل بتفاؤل وانسجام.

• المرونة النفسية (Psychological Resilience):

يُعرف (2003) Connor and Davidson المرونة النفسية بأنها: "قدرة الفرد على التكيف مع الأحداث الصادمة والمحن المتواصلة والمواقف الضاغطة، حيث يظهر فيها الفرد تكيفاً سلوكياً إيجابياً في مواجهة المحن والصدمات ومواقف الضغط النفسي" (p.76).

التعريف الإجرائي للمرونة النفسية: يقاس بالدرجة التي يحصل عليها معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة على مقياس المرونة النفسية المُستخدَم في الدراسة الحالية. وهي قدرة المعلمين والمعلمات على إصدار استجابات انفعالية متوازنة مع الآخرين، أساسها التكيّف النفسي، وإظهار الكفاءة الشخصية، والسيطرة على الأحداث، ومقاومة التأثيرات السلبية، وتقبّل الذات، والإيمان بالقدر، لاسيما عند مواجهة الظروف الضاغطة في بيئة العمل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

• **الاتزان الانفعالي (Emotional Balance):**

عرفه محمود (٢٠٢٠) بأنه: "استجابة الفرد استجابة انفعالية مناسبة للموقف بطريقة مستقرة نسبياً وغير حادة أو فجائية، وكذلك التعامل بمرونة وهذوء مع المواقف الضاغطة والجديدة، وعدم القابلية للاستثارة الانفعالية الحادة وغير المناسبة؛ بهدف تحقيق أهداف الفرد والتوافق مع مواقف الحياة المختلفة" (ص.١٦١).
التعريف الإجرائي للاتزان الانفعالي: يُقاس بالدرجة التي يحصل عليها معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة في أبعاد الاتزان الانفعالي: المواجهة الانفعالية، والضبط الانفعالي، والمرونة الانفعالية على مقياس الاتزان الانفعالي المُستخدَم في الدراسة الحالية.

• **معلمي ومعلمات التربية الخاصة (ذوي الإعاقة):**

"هم المعلمون المتخصّصون في مجال التربية الخاصة، ويشتركون في صورة مباشرة بتدريس الطلاب ذوي الإعاقة" (الدليل التنظيبي للتربية الخاصة، ١٤٣٧، ص.٧).
٦. حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: فاعلية الذات المهنية، المرونة النفسية، والاتزان الانفعالي
- الحدود البشرية: معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء.
- الحدود المكانية: مدارس التوحّد، ومدارس التربية الفكرية، والمدارس الحكومية (مدارس الدمج) في مدينة الأحساء.
- الحدود الزمانية: طُبقت الدراسة في العام الدراسي ١٤٤٤-١٤٤٥هـ/ ٢٠٢٢-٢٠٢٣م.

٧. الإطار النظري:

المحور الأول: فاعلية الذات المهنية:

• مفهوم فاعلية الذات المهنية:

تضمنت نظرية "باندورا" Bandura الموسومة بفاعلية الذات عام ١٩٩٧ م، أن سلوك الفرد ومثابرتة ومبادرتة ناتج عن طريقة أفكاره ومعتقداته وتوقعاته، ومدى كفايته للتعامل بنجاح مع ظروف البيئة (سلامة، ٢٠٠٩)، وأكد Bandura أن الفاعلية الذاتية تؤدي دورًا مهمًا في التكيّف النفسي، حيث يستطيع الفرد تنظيم وتنفيذ آليات العمل المطلوبة لإدارة المواقف المستقبلية بثقة واتزان (Dimopoulon, 2012).

وعرّف (Skaalvik and Skaalvik, 2010) فاعلية الذات التدريسية بأنها: "معتقدات المعلم الفردية في قدرته على التخطيط والتنظيم، وتنفيذ الأنشطة التي تُسهم في تحقيق الأهداف" (p.1059).

وعرّفها (Antony and Artino, 2012) بأنها: "القدرة الإجرائية المدركة لإنجاز الأعمال المطلوبة مهما كانت المصادر المتوافرة، فالفرد يُسأل عن ثقته في تنفيذ الأنشطة المطلوبة وفق مُتطلبات الموقف" (p.77). وعرّفها أبو الغالي (٢٠١٢) بأنها: "معتقدات الفرد التي يمتلكها في توجيه السلوك؛ مما ينعكس على المهام التي يؤديها، ومهاراته في التعامل مع مواقف الحياة التي تواجهه" (ص.٦٢٥).

أما شاهين (٢٠١٢) فعرّفها بأنها: "اعتقاد الفرد الشخصي بما يمتلك من قدرات ومهارات لإنجاز الأهداف؛ مما يؤهله للتخطيط والتنفيذ، فضلاً عن مهاراته في التواصل الفعّال مع الآخرين" (ص.١٥٢)، وعرّفها جعيس والحديبي (٢٠١٤) بأنها: "اعتقاد الفرد حول إمكاناته للقيام بمستوى معين من الأداء، والذي يؤثر في مواقف مهمة حياته".

وعرّفها مطاوع (٢٠٢٠) بأنها: "ثقة المعلمين والمعلمات في قدرتهم على أداء وإنجاز المهام المرتبطة بمهنتهم، وما يتعلّق بذلك من توقّعات المبادرة والجهد والمثابرة والتحدي والنجاح، والتنبؤ بكيفية أداء الذات" (ص.٥٢٥)، وعرّف الفقي وأبو الفتوح (٢٠٢١) فاعلية الذات بأنها: "اعتقاد الفرد بما يتعلّق بكفاءاته الذاتية والجسمية

والمعرفية والنفسية والاجتماعية نحو القيام بسلوك معين فيه تحدٍ، ويتطلب جهودًا فائقة ومثابرة" (ص.١٣٧).

أبعاد فاعلية الذات المهنية:

حدّد باندورا ثلاثة أبعاد لفاعلية الذات: تتمثل فيما يأتي: قدرة الفاعلية، والعمومية، والقوة.

- قدرة الفاعلية (Effectiveness Capacity): قدرة الفرد ودفاعيته للأداء في المواقف المختلفة حسب صعوبة الموقف أو صعوبة المهمة (عبد الرحمن، ٢٠٢١).
- العمومية (General): قدرة الفرد على التعميم في المواقف المتشابهة: أي انتقال فاعلية الذات من موقف إلى آخر، وقد تختلف من فرد لآخر (حجازي، ٢٠١٣).
- القوة (Power): قوة شخصية الفرد ومثابرته، ومهاراته المرتفعة في أداء الأنشطة واختيارها وإنجازها بنجاح، وصموده أمام المواقف الفاشلة (المزروع، ٢٠٠٧).

مصادر فاعلية الذات المهنية:

تنقسم مصادر الفاعلية الذاتية إلى مصدرين، وهما: المصدر الأول: يشمل تطوير معتقدات المعلم حول فاعليته من خلال الخبرات والتجارب، وهذا المصدر ينقسم إلى خمسة مصادر أساسية؛ تتمثل في:

- الخبرة والإتقان: يعدُّ النجاح الركيزة الأساسية في إحساس الفرد بفاعليته الذاتية، كما يتطلب النجاح جهدًا مستمرًا في مواجهة الشدائد والصعوبات (Bembenutty,2005).
- تعزيز المعتقدات الذاتية: تتمثل من خلال التجارب غير المباشرة التي تقدّمها النماذج الاجتماعية المتنوعة، حيث إن رؤية الأشخاص الناجحين بشكل مستمر يُثير اعتقاد الأفراد من حولهم أنهم يمتلكون سمات النجاح ومُقوماته: لإتقان الأنشطة المطلوبة (طه، ٢٠٢١).
- الإقناع الاجتماعي: الأشخاص الذين يتم إقناعهم بشكل شفهي بأنهم يمتلكون القدرات على إتقان أنشطة معينة؛ من المتوقع أن يبذلون جهدًا أكبر من هؤلاء

الذين لديهم شكوك حول فاعليتهم الذاتية، كما أن الذين يتم إقناعهم أنهم يفتقرون إلى القدرات؛ يميلون إلى تجنّب الأنشطة الصعبة التي تنهّي إمكاناتهم (Blackburn,2007).

● الحالة الجسدية والعاطفية: يلجأ معظم الأفراد في الحكم على قدراتهم على الجانب الجسدي والعاطفي لديهم، حيث يفسّرون ردود فعل الضغط والتوتر لديهم تجاه أدائهم الضعيف في الأنشطة التي تتطلب فيها القوة والقدرة على التحمّل، كما أن للمزاج دورًا كبيرًا في التأثير على أحكام الأشخاص حول كفاءتهم الشخصية، حيث يُعزّز المزاج الإيجابي الكفاءة الذاتية المدركة، ويُقلّل من المزاج اليائس (سالم، ٢٠٠٩).

● ردود أفعال الآخرين: تتمثّل هذه الطريقة في تعديل معتقدات فاعلية الذات، فليست الشدة المطلقة للتفاعلات العاطفية والجسدية هي المهمة، ولكن الأخرى بالفرد أن يعرف كيف يفهمها ويفسّرها، ومن المتوقع أن ينظر الأشخاص الذين لديهم إحساس عالٍ بالفاعلية إلى حالة الإثارة العاطفية الخاصة بهم على أنها ميسر ومنشّط للأداء، في حين أن أولئك الذين يعانون من شكوك ذاتية يعدّون استثارهم شيئًا موهنًا. وتؤدي المؤشرات الفسيولوجية للفاعلية دورًا مؤثرًا بشكل خاص في الأداء الصحي والأنشطة الرياضية والبدنية الأخرى (Mayer, 2010).

المصدر الثاني: فيشمل المؤثرات والمعتقدات الفردية، وينقسم هذا المصدر إلى أربعة مصادر أساسية؛ تتمثّل في:

● تجارب الإنجاز الناجحة (الإنجازات الأدائية): تتضمّن خبرات النجاح الذي يمرّ بها المعلم وتؤثر في مستوى فاعلية الذات من حيث صعوبة المهمة أو سهولتها، فنجاح المعلم في إنجاز المهام الصعبة؛ يكون تأثيره أكبر في رفع مستوى معتقدات فاعليته الذاتية من المهام السهلة، ويمكن تعلّمها من خلال النمذجة المشتركة (أبا الخيل، ٢٠١٧، ص.٦٢).

● خبرات التعلّم غير المباشرة (الخبرات البديلة): أشار أبا الخيل (٢٠١٧)، وعبد الرحمن (٢٠٢١) إلى أن خبرات التعلّم البديلة: هي الخبرات التي تُكتسب من

خلال ملاحظة أداء النموذج والافتداء به؛ بمعنى أن الأفراد يستخدمون ملاحظتهم للآخرين؛ لتعزيز فاعليتهم الخاصة، فكلما كان النموذج قريباً من مستوى كفاءة الشخص الملاحظ؛ فإن مشاهدته وهو يخفق يؤدي إلى انخفاض مستوى فاعلية الذات للفرد الملاحظ، والعكس. وكلما كان مستوى النموذج قريباً من مستوى كفاءة الشخص الملاحظ؛ فإن مشاهدته وهو ينجح يؤدي إلى ارتفاع مستوى فاعلية الذات للفرد الملاحظ.

● الإقناع اللفظي: التشجيع اللفظي الذي يتلقاه المعلم من الآخرين حول قدراته على إنجاز المهام المطلوبة تُشكّل دافعاً له، حيث توجد علاقة تبادلية بين الإقناع اللفظي والأداء الناجح في رفع مستوى الفاعلية الذاتية ومهارات المعلم (عرقوب، ٢٠١٢، ص.٦٧).

● الاستثارة الوجدانية (الحالة النفسية والفسولوجية): تعدّ العوامل الداخلية أحد محدّدات الفرد فيما إذا كان يستطيع تحقيق أهدافه أولاً، والحالة النفسية هي مصدر للحكم على فاعلية الذات، فالأشخاص الذين يكون لديهم خوف شديد وقلق حاد؛ يغلب أن تكون توقعاتهم حول فاعليتهم الذاتية منخفضة (أبا الخيل، ٢٠١٧، ص.٦٣).

النماذج النظرية المُفسّرة لفاعلية الذات المهنية:

● نظرية باندورا:

مصطلح فاعلية الذات من المصطلحات المعروفة في علم النفس، وله أسس نفسية واتجاهات نظرية فسّرتة، ومن أشهر هذه الأسس نموذج ألبرت باندورا، حيث نشأت النظرية النفسية لفاعلية الذات عندما اقترح باندورا أن فاعلية الذات المُدركة قد تؤثر في السلوك التكيّفي عندما يواجه الفرد ضغوطاً وتحديات، إلى جانب تحديد مقدار الجهد الذي يبذله الفرد للوصول إلى أهدافه، وإلى متى سيُتابع هذه الأهداف (Mayer,2010).

كما أشار باندورا إلى مصادر فاعلية الذات التي تكمن في مصدرين أساسيين

يتمثّلان في الآتي:

✘ مصدر داخلي للسيطرة: وهو المصدر الذي يعتقد فيه الفرد أن لديه القدرة على تغيير أحداث حياته.

✕ مصدر خارجي للسيطرة: يتمثل في أفكار الفرد، وغالبًا تسير فاعلية الذات والموضع الداخلي للسيطرة جنبًا إلى جنب (طه، ٢٠٢١، ص.٢٤).

• النظرية المعرفية الاجتماعية (الإدراكية):

تستند هذه النظرية التي عمل عليها ألبرت باندورا إلى فاعلية الذات، التي تفترض من خلالها أن التعلُّم الفعَّال يحدث عبر اندماج الفرد في سياق اجتماعي تبادلي بين السلوك والبيئة والفرد نفسه، وهي من أوائل النظريات التي أكَّدت دور السياق الاجتماعي، وأهمية انتهاج تعديل السلوك، إضافة إلى انتهاج السلوك الذي يتصدَّر موضع السيطرة والتحكُّم الداخلي، وتستند هذه النظرية إلى عدد من المحدِّدات الأساسية، وهي:

✕ التبادل الحتمي: من خلال التفاعل الدينامي بين الفرد والسلوك.

✕ الاستجابة السلوكية: الأفعال الصادرة من الفرد على أداء السلوك المناسب.

✕ التعلُّم بالملاحظة والنمذجة.

✕ التوقَّعات: العواقب المُتوقَّعة من السلوك.

✕ الكفاءة الذاتية: ثقة الشخص في قدرته على أداء السلوك.

✕ التعزيز: قد يكون للاستجابات الخارجية لسلوك الفرد، إما بتشجيع السلوك أو تثبيطه (Mayer,2010).

وتهدف هذه النظرية إلى كيفية تنظيم السلوك من خلال التحكُّم والتعزيز؛ لتحقيق سلوك موجَّه ومُتقن، كما أشارت هذه النظرية إلى كيفية تطوير معتقدات الفرد الذاتية وكفاءته من خلال الإنجازات الأدائية، وتجارب الإتقان، والإقناع اللفظي، والحالة العاطفية والفسولوجية (طه، ٢٠٢١، ص. ٢٥-٢٧).

المحور الثاني: المرونة النفسية:

• مفهوم المرونة النفسية:

ظهرت تعريفات عديدة للمرونة النفسية، فقد أشار آل شويل ونصر (٢٠١٢) بأنها: "قدرة الفرد على التعامل مع الضغوط والمواقف الصعبة، ومواجهة الأزمات والشدائد والمحن بفاعلية والتصدي لها، وقدرته على استعادة الوضع السابق بعد الأزمة" (ص.٥).

كما عرّفها شقورة (٢٠١٢) بأنها: "قدرة الفرد على مواجهة المواقف المختلفة بفاعلية، والردّ عليها بشكل عقلائي، وإقامة علاقات طيبة مع الآخرين، أساسها الودّ والاحترام المتبادل وتقبّل الآخرين" (ص.١٠).

وعرّفها (Losoi et al. (2013) بأنها: "القدرة على التعافي من المحن، وهي صفة شخصية تُمكن الفرد من التوافق والتخفيف من التأثيرات السلبية للضغوط، فالشخص المرن يظهر سلوكيات ملائمة خاصة في الوظائف الاجتماعية، كما يظهر انفعالات إيجابية عند التعرّض للضغوط، وهو أكثر أملاً وتفاناً واندماءً" (p.1). وأشار أبو حلاوة (٢٠١٣) إلى المرونة النفسية بأنها: "ميل الفرد إلى الثبات والحفاظ على هدوئه واتزانته الذاتي عند التعرّض لضغوط ومواقف عصبية، فضلاً على قدرته على التوافق الفعّال والمواجهة الإيجابية لهذه الضغوط وتلك المواقف الصادمة" (ص.٤).

كما عرّفها منصور (٢٠١٦) بأنها: "عملية دينامية مستمرة تركز على مهارات التكيف الإيجابية في مواجهة التحدّيات والصعوبات، والقدرة على التعافي بعد الأزمة التي مرّ فيها الفرد" (ص.١٤).

وعرّفها العمري (٢٠١٧) بأنها: "الاستجابة الانفعالية والعقلية التي تُمكن الإنسان من التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة المختلفة" (ص.٢).

كما أشارت إدريس (٢٠١٩) إلى المرونة النفسية بأنها: "قدرة النفس على التمدّد بمستوى الضغط الخارجي؛ مما يجعلها قادرة على حفظ التوازن الداخلي دون إلحاق أي أذى بها" (ص.٢٠).

وعرّفها عبد الرحمن والعزّاب (٢٠٢٠) بأنها: "تمتّع الفرد بعوامل الكفاءة الشخصية والإصرار، والقدرة على مقاومة التأثيرات السلبية، وتقبّل الذات الإيجابي، والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية ناجحة، والسيطرة والإيمان بالقدر" (ص.٢٦٦).

أبعاد المرونة النفسية:

أشارت (Kobasa) إلى أن المرونة النفسية تتكوّن من ثلاثة أبعاد أساسية، وهي: الالتزام، والضبط (التحكّم)، والتحدي.

❖ **الالتزام (Commitment):** يُقصد بها: قدرة الفرد على التحكّم في الأحداث الضاغطة، من خلال التحكّم المبني على المعرفة، واتخاذ القرار المناسب في مواجهة هذه الأحداث.

❖ **الضبط (التحكّم) (Control):** قدرة الفرد على التحكّم والسيطرة النفسية في مواجهة الظروف المتغيرة في الجوانب المعرفية والسلوكية.

❖ **التحدي (Challenge):** اعتقاد الفرد في قدرته على المواجهة الفعّالة في ظل التغيرات التي تطرأ، ومن شأنها أن تُمثّل تهديداً لحياة الفرد على الجانبين النفسي والاجتماعي (جنيدي، ٢٠١٨، ص.١٧٨).

العوامل والمتغيرات التي تتأثر بالمرونة النفسية:

أشار (Derek 2011) إلى أن المرونة النفسية تتأثر بعدد من المؤثرات/العوامل (المتغيرات)، منها:

- **المرونة والتكيّف (Resilience & Adaptable):** ينسجم هذان المتغيّران مع بعضهما لمواجهة التحدّيات، ويعملان على الحدّ من الجمود في أثناء مواجهة التحدّيات، ويكون ذلك بالدراسة عبر طرق فعّالة لمواجهة الظروف الضاغطة، والتكيّف مع المواقف الجديدة.
- **المرونة وفاعلية الذات (Resilience & Self-Efficacy):** يتطلّب قدرًا مرتفعًا من الثقة بالذات، واتجاهًا إيجابيًا نحو الذات، وقدرة الفرد على النجاح؛ رغم وجود التحدّيات التي تواجهه في العالم الخارجي.
- **المرونة والرؤية الشخصية (Resilience & Personal Vision):** حيث السير باتجاه فكرة واضحة ومحددة ومخطّط لها لمواجهة ظروف الحياة.
- **المرونة النفسية والاتزان الانفعالي (Resilience & Emotional Balance):** من خلال استكشاف طرق إبداعية لتنظيم المهام، حيث تساعد الفرد على السيطرة والتحكّم في الأحداث الفوضوية الخارجة عن السيطرة.

- المرونة النفسية والعلاقات الاجتماعية (Resilience & Social Connection): حيث تتضمن العلاقات الشخصية والمهنية التي تُعزّز من مهارات حلّ المشكلات، ووضع الحلول، ومواجهة الإحباطات من خلال العمل الجماعي الفعّال.
- المرونة النفسية والتفاعل بين شخصي (Resilience & Interpersonal Interaction): يُعدّ هذا المُتغيّر أساسياً للمرونة النفسية، ومن خلاله يحاول الشخص الوصول إلى الفهم الصحيح لنفسه والآخرين، ويشمل: الذكاء الانفعالي، والوعي الذاتي، والوعي الاجتماعي، وإدارة الانفعالات.
- المرونة النفسية وحلّ المشكلات (Resilience & Problem Solving): تتضمن المقدرة على حلّ المشكلات، وإيجاد الحلول المناسبة لمواجهة التأثيرات السلبية، والاستمتاع في أثناء مواجهة ضغوطات الحياة.
- المرونة النفسية والفعالية (Resilience & Active): الأفراد المرنون لديهم القدرة على الانشغال لإحداث التغيير المطلوب، ومواجهة الظروف الصعبة، والسيطرة على الذات من خلال التركيز على الكفاءة الذاتية (الهاشمية، ٢٠١٧).

النماذج النظرية المُفسّرة للمرونة النفسية:

- نظرية رتشاردسون (٢٠٠٢):
هذه النظرية من أوائل النظريات التي فسّرت المرونة النفسية، من حيث وضع المفاهيم الخاصة بها لتحقيق الذات، وتمثّل في: قدرة الفرد على التوازن البيولوجي الذي يسمح له بالتكيّف مع ظروف الحياة المفاجئة، ومن شأنها أن تسبّب الضغوط النفسية، كما أنها تعمل على إعادة التكامل من خلال التفاعل مع هذه الضغوط ومواجهتها، وتتلخّص هذه النظرية في أربع نتائج مهمة؛ وهي:
١- التعافي في حالة الخسارة؛ مما يُرسّخ مستوى متدنٍ للتوازن.
٢- العودة إلى التوازن لتجاوز الألم.
٣- إعادة تكامل المرونة لتحقيق أعلى مستويات التوازن.
٤- توجيه المرونة نحو قدرات المواجهة الفعّالة؛ للتغلب على السلوكيات المدمرة للذات.

• نظرية والتر كانون:

يرى أن الأفراد الذين يتعرضون لضغوط نفسية: فعليهم أن يواجهوها من خلال المرونة النفسية (التكيف، والتأقلم والتوافق الإيجابي معها)، وإما أن يهربوا منها ويتجنبوها؛ نتيجة ضعف قدراتهم على مواجهة هذه الظروف والتأقلم معها (حجازي وسمور، ٢٠١٨، ص.٧).

المحور الثالث: الاتزان الانفعالي:

• مفهوم الاتزان الانفعالي:

تعددت المترادفات التي تناولت الاتزان الانفعالي، حيث عُبر عنه في بعض الدراسات بأنه (قوة الأنا)، و(الثبات الانفعالي)، و(النضج الانفعالي)، و(الصحة النفسية)، و(المرونة النفسية)، و(التنظيم الانفعالي)، و(الضبط الذاتي)، ويتضمن الاتزان الانفعالي مفهومين من مفاهيم علم النفس، وهما: الاتزان والانفعال، فمفهوم الاتزان (Stability) يعني: أن الإنسان لديه القدرة الثابتة التي تمثل الحالة المتوسطة للتوتر داخل الفرد، أما الانفعال (Emotion) فأحد المنظومات المكوّنة لبناء الفرد في مظهره الخارجي (سليمان، ٢٠٠٦، ص.٦٧).

فالانفعالات عملية ديناميكية متطورة في ظل النشاط الذي يمارسه الفرد، وظهورها محكوم بالتفاعل المتوازن بين النشاط والوعي (بني يونس، ٢٠١٨، ص.٣٤٩). وقد عرّفه Gosling et al. (2003) بأنه: "امتلاك الفرد لمجموعة من المهارات التي تُمكنه من السيطرة على انفعالاته، والتعامل مع المواقف والأحداث بمرونة وفاعلية" (p.504).

وعرّفه ريان (٢٠٠٦) بأنه: "حالة التروي والمرونة الوجدانية حيال المواقف الانفعالية المختلفة، التي تجعل الأفراد الذين يميلون لهذه الحالة الأكثر سعادة، وهدوءً وتفاؤلاً، وثباتاً للمزاج، وثقة بالنفس، أما الأفراد الذين يعزفون عن هذه الحالة؛ فلديهم مشاعر الدونية، وتسهل إثارته، ويشعرون بالانقباض والكآبة، والتشاؤم، ومزاجهم متقلّب" (ص.٩).

كما يعرفه Halim et al. (2011) بأنه: "قدرة الفرد على التَّكْيُف مع انفعالاته السلبية، كالشعور بالغضب، والحزن، والقلق، والاكتئاب، والضغط النفسية" (p.140).

وعرّفه رمضان (٢٠١٢) بأنه: "قدرة الفرد على ضبط الانفعالات والمشاعر والتحكّم بها، والتحلي بالصبر والتعقل، ومواجهة الحياة بحيوية ونشاط من خلال اعتماده على نفسه، والثقة بها، وأن يكون واقعيًا، وهادئًا، ومنضبطًا، وغير عدواني، ومتفانيًا، ومتوافقًا مع الآخرين" (ص.٥٣٩).

ويُعرّفه Kumar (2013) بأنه: "نزعة الأفراد نحو الهدوء، والقدرة على تحمّل الضغوط الانفعالية" (p.7).

وعرّفه Benson and Gloria (2016) بأنه: "قدرة الفرد على التحكّم والسيطرة على انفعالاته المختلفة، وأن تكون لديه المرونة في التعامل مع المواقف الجارية، بحيث تكون استجابته الانفعالية مناسبة للمواقف التي تستدعي هذه الانفعالات" (p.190).

كما عرّفه الحياي ومزيد (٢٠١٩) بأنه: "قدرة معلمة الروضة على ضبط انفعالاتها والتحكّم بها، والتعامل مع ضغوط الحياة بشكل إيجابي، وعدم إفراطها بالتقلبات المزاجية الحادة، وينتج عن هذا الرفاهية النفسية" (ص.٢١٥).

وعرّفته السيد (٢٠٢٠) بأنه: "قدرة الفرد على التعامل مع المواقف الضاغطة بمرونة؛ تجعله قادرًا على تخطيها وتجاوزها، من خلال توجيه أسلوب تفكير الفرد على نحو منطقي يتسم بالإيجابية والتفاؤل، فيتمكّن من السيطرة على سلوكياته، وتقدير ذاته على نحو أفضل، والتمتّع بقدر كافٍ من الاستقلالية في اتخاذ القرارات؛ فتزداد ثقته في نفسه، وتزداد قدرته على التوافق مع الآخرين على نحو يُشعره بالسعادة" (ص.٥٩).

وعرّفه الشيباني (٢٠٢٣) بأنه: "تعبير عن مقدار الصحة النفسية التي يتمتّع بها الفرد، والمتمثلة في التعبير بشكل صحي عن انفعالاته ومشاعره، وأن يكون مرّنًا في التعامل مع المواقف المختلفة التي يتعرّض لها باستمرار" (ص.٤٧٣).

أبعاد الاتزان الانفعالي:

- السيطرة والتحكم: يُقصد بها: القدرة على التحكم الانفعالي في المواقف الانفعالية.
- المرونة والاتزان الاجتماعي: يُقصد بها: قدرة الفرد على التصرف بشكل متزن انفعاليًا في المواقف الاجتماعية بدون تطرف أو مغالاة.
- الثبات الانفعالي: يُقصد به: ثبات الاستجابة الانفعالية في المواقف المتشابهة.
- التوجّه نحو الحياة: يُقصد به: النظرة الإيجابية والإقبال نحو الحياة (عيسى، ٢٠١٣، ص. ١٠١).

عناصر تحقيق الاتزان الانفعالي والتحكم بالانفعالات:

- ⇒ إدراك الأحداث: من خلال معرفة الفرد للأمور، والتقليل من الإدراك غير المنطقي للأحداث.
- ⇒ تحليل الملاحظات: عبر تقييم الأنشطة، وتحديد أسباب الأحداث التي لوحظت.
- ⇒ التّعرف على أساليب السيطرة على الذات: من خلال التدريب على المهارات الفكرية والتحليلية بين الأفراد.
- ⇒ أن يتوافر لدى الفرد إدارة التغيير الفعال (إسماعيل، ٢٠١٩).
- ⇒ ويتحقق الاتزان الانفعالي والتحكم في الانفعالات من خلال التدريب والمران.

النماذج النظرية المفسرة للاتزان الانفعالي:

• النظرية السلوكية:

تؤكد هذه النظرية أن عمليات التعلّم تقوم على مُثيرات واستجابات وما يحدث بينهما ارتباطات، حيث أشار السلوكيون إلى أن الانفعال سلوك متعلّم؛ وبالتالي يصبح الاتزان الانفعالي سلوكًا متعلّمًا، يكتسبه الفرد من خلال التنشئة الأسرية والمؤسسات الاجتماعية المختلفة، فالفرد الذي ينشأ ضمن أسرة هادئة، قادرة على تقييم المواقف بطريقة مناسبة؛ لا ينفعل لأتفه الأسباب، ويصبح فردًا متزنًا انفعاليًا (جعفر، ١٩٧٨، ص. ٢٩).

• النظرية البيولوجية:

تعود هذا النظرية إلى العالم الفسيولوجي الروسي أنوخن عام (١٩٦٤)، وبحسب هذه النظرية؛ فإن الانفعالات نتاج بيولوجي لعملية التطور، وهي بمثابة عملية تكيفية حيث تظهر الانفعالات السلبية للفرد عند ظهور الحاجات التي لم تُشبع؛ ومن هنا ينبثق حشد من الطاقات اللازمة لإشباع هذه الحاجات، وعندما تُشبع هذه الحاجات؛ تتثبت الانفعالات الإيجابية للفرد، فيصدر حينها أحكامًا صحيحة ويتخذ قرارات مناسبة. وتقوم هذه النظرية على إشباع الحاجات البيولوجية والسيكولوجية والاجتماعية؛ بوصفها حجر الأساس في ظهور الانفعالات السلبية والإيجابية (بني يونس، ٢٠١٨، ص.٣٥١).

• نظرية كارل روجرز:

أكد كارل روجرز أهمية الاتزان الانفعالي من خلال وجود جهازين لتنظيم السلوك (الذات - الكائن الحي)، حيث يعمل هذان الجهازان بتعاون وانسجام، ويحدث الاتزان الانفعالي بناءً على هذا التعاون، وأشار روجرز إلى أن الفرد صاحب الشخصية المتزنة قادر على إدراك قدراته، ومعرفة إمكاناته، كما يتمتع بالشعور بالحرية، والبحث عن الخبرة من خلال تجاربه الشخصية دون الاعتماد على الآخرين في الوصول إلى غاياته وأهدافه، وشعوره بالثقة بالنفس؛ مما يجعله قادرًا على اتخاذ القرارات (الربيعي، ١٩٩٤، ص.٥٠).

• نظرية فستنجر (Vstnger Theory):

تستند هذه النظرية إلى إحدى النظريات المعرفية المُفسّرة للاتزان الانفعالي، حيث قدّم (Vstnger) نظريته المعروفة باسم التنافر والتآلف المعرفي، التي تستند إلى أن انفعالات الفرد تعتمد على مدى تحقيقه لانفعالاته، فالانفعالات الإيجابية كالفرح والسعادة تحدث عندما تتحقق انفعالات الفرد وتتجسّد في تصوّراته المعرفية؛ بمعنى أنه عندما تنسجم النتائج الحقيقية مع الأداء؛ فيظهر معها للفرد حالة التآلف المعرفي للنتائج، بينما تظهر الانفعالات السلبية كالغضب والخوف والقلق؛ عندما تظهر حالات الاختلاف بين التوقّعات والنتائج الفعلية، وينبغي على الفرد أن يُغيّر توقّعاته وخرائطه المعرفية؛ حتى يخرج من حالة التنافر إلى حالة التآلف، أو عليه البحث عن نتائج جديدة تنسجم مع توقّعاته وخرائطه المعرفية (عباس وزبيدات، ٢٠١٥، ص.١٣).

٨. الدراسات السابقة:

وهدفت دراسة السرطاوي وقرقيش (٢٠١٦) إلى التَّعَرُّف على تصوُّر معلمي التعليم العام لمستوى فاعليتهم الذاتية في تدريس التلاميذ ذوي صعوبات التَّعَلُّم، والكشف عن العلاقة بين الفاعلية الذاتية لدى المعلمين ومتغيِّرات طبيعة العمل، وقد طُبِّقت الدراسة على عينة مُكوَّنة من (٣٣٧) معلِّمًا من معلمي التعليم العام، و(٦١) معلِّمًا من معلمي صعوبات التَّعَلُّم من العاملين في مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض التابعة لوزارة التعليم، وأُستخدِم مقياس الحاج حسين (تصوِّرات معلم التربية الخاصة لفاعليته الذاتية في تعليم ذوي الإعاقة) لتحقيق ذلك. وأسفرت نتائج الدراسة عن أن تصوِّرات أفراد الدراسة من معلمي التعليم العام حول فاعليتهم الذاتية؛ لم تكن إيجابية في درجة المقياس الكلية، ووجود فروق دالة إحصائيًّا بين تصوُّر معلمي التعليم العام وتصور معلمي ذوي صعوبات التَّعَلُّم لفاعليتهم الذاتية في تدريس ذوي صعوبات التَّعَلُّم؛ لصالح معلمي ذوي صعوبات التَّعَلُّم، ووجود علاقة دالة بين مستوى الفاعلية الذاتية عند معلمي التعليم العام.

وهدفت دراسة جنيدي (٢٠١٨) إلى معرفة جودة الحياة المدرسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وعلاقتها بالمرونة النفسية والسلوك الإيجابي لديهم، وقد طُبِّقت الدراسة على عينة مُكوَّنة من (٥٤) من معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة بمحافظة البحيرة، تراوحت أعمارهم بين (٢٦ إلى ٥٨) سنة، وأُستخدِم مقياس جودة الحياة المدرسية (إعداد: الباحث)، ومقياس المرونة النفسية (إعداد: مخمير، ٢٠٠٢)، ومقياس السلوك الإيجابي (إعداد: الباحث)، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين جودة الحياة المدرسية والمرونة النفسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة، وجودة الحياة المدرسية والسلوك الإيجابي لديهم، كما توجد فروق دالة إحصائية بين معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة (الذكور والإناث) في جودة الحياة المدرسية؛ لصالح الإناث. ويمكن التنبؤ بجودة الحياة المدرسية لمعلمي التلاميذ ذوي الإعاقة من خلال معرفة المرونة النفسية والسلوك الإيجابي لديهم.

وهدفت دراسة فاضل (٢٠١٩) إلى قياس فاعلية الذات المهنية لدى مدرسي جامعة بغداد، والتَّعَرُّف على الفروق في فاعلية الذات المهنية لدى مدرسي جامعة بغداد وفقًا لمتغيِّر الجنس (ذكور - إناث)، وطُبِّقت الدراسة على عينة مُكوَّنة من (١٠٠) أستاذ

وأستاذة: ٥٠ من الذكور، و ٥٠ من الإناث)، أُختيروا عشوائياً من أربع كليات من جامعة بغداد، وأُستخدم مقياس فاعلية الذات المهنية لدى مدرسي الجامعة. تكوّنت من عشرين فقرة - من إعداد الباحث- وأسفرت النتائج عن أن مدرسي جامعة بغداد يتمتّعون بمستوى مرتفع من فاعلية الذات المهنية، وأن الذكور يتمتّعون بمستوى أعلى من فاعلية الذات المهنية مقارنة بالإناث.

وهدفت دراسة السيد (٢٠١٩) إلى الكشف عن الإسهام النسبي للذكاء الأخلاقي والمرونة النفسية في التنبؤ بالأداء المهني لدى معلمي التربية الفكرية بمحافظة الأحساء بالسعودية، والكشف عن الفروق بين المعلمين والمعلمات في الذكاء الأخلاقي والمرونة النفسية والأداء المهني، وطُبقت الدراسة على عينة مُكوّنة من (١٤٨) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الفكرية بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الأحساء، بواقع (٨١ معلماً و ٦٧ معلمة)، وأُستخدم مقياس الذكاء الأخلاقي والمرونة النفسية والأداء المهني (إعداد الباحث)، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن الذكاء الأخلاقي والمرونة النفسية يُسهمان إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بالأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات التربية الفكرية، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات على مقياس الذكاء الأخلاقي والمرونة النفسية والأداء المهني؛ لصالح المعلمات.

وهدفت دراسة الحجرف (٢٠٢٠) إلى الكشف عن الاتزان الانفعالي وعلاقته بضبط الذات لدى طلبة جامعة الكويت، وطُبقت الدراسة على عينة مكونة من (٧٤٩) طالباً وطالبة من طلبة جامعة الكويت، وأُستخدم مقياس الاتزان الانفعالي وضبط الذات، وأسفرت النتائج عن أن مستوى الاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة الكويت جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتزان الانفعالي ككل تعود إلى مُتغيّر الجنس؛ لصالح الذكور، وأن مستوى ضبط الذات لدى طلبة جامعة الكويت جاء بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاتزان الانفعالي والضبط الذاتي.

وهدفت دراسة مطاوع (٢٠٢٠) إلى التّعريف على العلاقة بين فاعلية الذات المهنية والمرونة النفسية وضبط الذات لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، وتحديد الفروق بينهم في كلٍ منها، وتحديد إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات المهنية من خلال المرونة النفسية وضبط الذات، وطُبقت الدراسة على عينة مُكوّنة من

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والالتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

(٦٨) معلّمًا، و(٤٥) معلّمةً، وأستخدم مقياس لفاعلية الذات المهنية، ومقياس المرونة النفسية، ومقياس ضبط الذات، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط موجب دال إحصائيًا بين فاعلية الذات المهنية والمرونة النفسية وضبط الذات، وعدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين المعلمين والمعلمات في فاعلية الذات المهنية العامة والمرونة النفسية، ووجود فرقٍ دالٍ إحصائيًا في ضبط الذات؛ لصالح المعلمين، وإمكانية التنبؤ بفاعلية الذات المهنية من خلال المرونة النفسية وضبط الذات لدى العينة الكلية للدراسة.

وهدفت دراسة حموري (٢٠٢١) إلى التّعرّف على أبعاد الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي الطلبة الموهوبين، وطُبِّقت الدراسة على عينة قصدية من معلمي ومعلمات الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميّز بالمملكة الأردنية الهاشمية، البالغ عددهم (١٠٤) معلمين ومعلمات، واستخدم الباحث أداة لقياس درجة أبعاد الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي الطلبة الموهوبين - من إعداد بقيعي (٢٠١٦) - وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أبعاد الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي الطلبة الموهوبين كانت مرتفعة في جميع المجالات والدرجة الكلية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر الجنس؛ لصالح الإناث.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

يتضح في هذا التعليق أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي عرضتها الباحثة في جميع المحاور السابقة من حيث (أهداف، عينة، أدوات، ومنهج) الدراسة.

من حيث أهداف الدراسة:

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في محاولتها للكشف على الفروق وفقا لمتغير الجنس (إناثا/ذكورا) فيما يخص الفاعلية الذاتية المهنية، المرونة النفسية والالتزان الانفعالي، واختلفت مع عدد من المتغيرات الأخرى كالسلوك الإيثاري، الذكاء الأخلاقي، وضبط الذات؛ ومعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية (فاعلية الذات المهنية، المرونة النفسية، والالتزان الانفعالي).

من حيث عينة الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لفئة معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، واختلفت مع دراستين أحدهما تناولت طلبة جامعة الكويت، والأخرى تناولت مدرسي جامعة بغداد.

من حيث أدوات الدراسة الحالية:

تعددت المقاييس التي استخدمت في الدراسات السابقة، واعتمدت الباحثة في دراستها الحالية على مقياس فاعلية الذات المهنية لـ (Schyns and Collani (2002)، من تعريب الباحثة، ومقياس المرونة النفسية لـ (Connor and Davidson (2002)، تعريب القلي (2016) ومقياس الاتزان الانفعالي، اعداد وبناء الباحثة.

من حيث منهج الدراسة:

استخدمت جميع الدراسات المنهج الوصفي، وقد استفادت الباحثة منها؛ لملاءمتها لطبيعة الدراسة.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

☒ منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، باستخدام الأسلوب: (الارتباطي- الفارقي-التنبؤي)، فالأسلوب الارتباطي للكشف عن العلاقة والتنبؤ بين المتغيرات، والأسلوب الفارقي للكشف عن الفروق بين متغيرات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، كما يستقصي مدى الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية للتنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي عند معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء، وقد استخدم أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد للإجابة عن التساؤلات البحثية.

☒ مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التربية الخاصة في منطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية، في العام الدراسي ١٤٤٤هـ/١٤٤٥هـ، ويُقدّر عددهم بـ(١٠٠٣) معلم ومعلمة، حيث بلغ عدد المعلمين (٦٣٨)، وبلغ عدد المعلمات (٣٦٥)، وفقاً لإحصائية الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الأحساء.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

☒ عينة الدراسة:

انقسمت عينة الدراسة إلى نوعين: العينة الاستطلاعية، والهدف منها التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث، والعينة الأساسية للبحث، وفيما يأتي توضيح للعينتين.

١ - العينة الاستطلاعية:-

لتحديد الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تتضمن العينة الاستطلاعية للدراسة عددًا من معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، ممن يعملون في مدارس الدمج وبرامج التربية الخاصة بمنطقة الأحساء، وقد بلغ عددهم (١٢٤) معلمًا ومعلمة؛ بهدف تحديد الخصائص السيكومترية لأدوات البحث، واستخراج مُعَامَلات الصدق والثبات والاتساق الداخلي.

٢ - العينة الأساسية للبحث:

تكوّنت العينة الأساسية من عدد (٣٠٣) من معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء، أُختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، ممن يعملون بمدارس الدمج وبرامج التربية الخاصة، وقد أُستخرجت التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and Percentages Tables)؛ لتوزيع أفراد العينة وفقًا لتغيّرات الدراسة المُتمثّلة في: الجنس، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والمؤسسة التعليمية، والمسار التعليمي، ونوع القطاع، والتخصّص، وسنوات الخبرة، التي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدِّراسة، إضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلميّة لعينة الدِّراسة، وتُساعدُ على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المُتعلّقة بالدِّراسة، وتفصيل ذلك فيما يأتي من خلال معطيات الجدول (١).

جدول (١) توزيع أفراد العينة وفق مُتَغَيَّرَات الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغَيَّر
٥٢.٥	١٥٩	إناث	الجنس
٤٧.٥	١٤٤	ذكور	
١.٠	٣	أرمل	الحالة الاجتماعية
١٦.٢	٤٩	أعزب	
٧٧.٦	٢٣٥	متزوج	
٥.٣	١٦	منفصل	
٨٣.٨	٢٥٤	بكالوريوس	المستوى التعليمي
١.٧	٥	دبلوم	
١٣.٢	٤٠	ماجستير	
١.٣	٤	دكتوراه	
٧٩.٥	٢٤١	مدرسة	المؤسسة التعليمية
١٣.٢	٤٠	مركز رعاية	
٧.٣	٢٢	معهد	
٣.٠	٩	إداري	المسار التعليمي
٥٥.٨	١٦٩	أدبي	
٤١.٣	١٢٥	علمي	
١٥.٥	٤٧	أهلي	نوع القطاع
٨٤.٥	٢٥٦	حكومي	
٥.٩	١٨	إعاقات متعددة	التخصّص
٢.٠	٦	الاضطرابات السلوكية	
٩.٦	٢٩	الإعاقة البصرية	
٣٨.٠	١١٥	الإعاقة الحركية	
٦.٦	٢٠	الإعاقة السمعية	
٢١.٨	٦٦	الإعاقة العقلية	
٥.٩	١٨	التوحد	
٢.٠	٦	صعوبات التعلُّم	
١٧.٨	٥٤	من ١ إلى ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٢٢.١	٦٧	من ٦ إلى ١٠ سنوات	
٣٦.٣	١١٠	من ١١ إلى ١٥ سنة	
١٣.٥	٤١	من ١٦ إلى ٢٠ سنة	
١.٠.٢	٣١	أكثر من ٢٠ سنة	

أدوات الدراسة:

☒ أولاً: مقياس فاعلية الذات المهنية:

أعدَّ (2002) Schyns and Collani مقياس فاعلية الذات المهنية Occupational Self-Efficacy Scale بوصفه مقياس تقرير ذاتياً سداسي التدرج على مقياس ليكرت، وتكوّن المقياس في صورته الأولى من (٢٠) عبارة، وأظهر التحليل العاملي الاستكشافي أن مقياس فاعلية الذات المهنية مقياس أحادي البُعد، ولتأكيد نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، أجرى الباحثان تحليلاً عاملياً توكيدياً باستخدام برنامج (AMOS)، حيث يفترض نموذج القياس عاملاً كامناً واحداً تتشعب عليه عبارات المقياس، وذلك باستخدام طريقة أقصى احتمال، وأظهر التحليل العاملي التوكيدي ضرورة حذف المفردة رقم (٢)؛ لتحسين مؤشرات جودة النموذج، وتكوّن المقياس في صورته النهائية من (١٩) فقرة.

وللتحقّق من صدق البناء لمقياس فاعلية الذاتية المهنية؛ حسب الباحث الصدق التلازمي مع العديد من مقاييس الشخصية والكفاءة الذاتية العامة، وأظهر مقياس فاعلية الذات المهنية ارتباطات معقولة مع المقاييس الشخصية ذات الصلة، مثل: الكفاءة الذاتية العامة، واحترام الذات، ومركز السيطرة، ومع المقاييس التنظيمية مثل: الرضا الوظيفي، والالتزام. وارتبطت فاعلية الذات المهنية ارتباطاً وثيقاً بالكفاءة الذاتية العامة، كما ارتبطت فاعلية الذات المهنية بقوة بمقياس الكفاءة الذاتية المعمم لسبير وفريز (١٩٩٧)، وأظهر مقياس فاعلية الذات المهنية علاقة سلبية عالية نسبياً مع العصائية، وللتحقّق من ثبات المقياس أُستخدم مُعامل ثبات ألفا كرونباخ، الذي بلغت قيمته (٠.٩٢)، كما بلغت قيمة الثبات بطريقة التجزئة النصفية (٠.٨٩).

مفتاح تصحيح مقياس فاعلية الذات المهنية:

أُستخدم مقياس الاستجابة من نوع ليكرت سداسي التدرج، حيث تراوحت الفئات من (١) "صحيح تماماً" إلى (٦) "غير صحيح على الإطلاق". وبالنسبة للعبارات (١)، ٥، ٧، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩) فأنها تأخذ العبارات الموجبة؛ وتُعكس طريقة التصحيح لباقي العبارات السالبة.

ترجمة المقياس وتعبيره في الدراسة الحالية:

مرّ مقياس فاعلية الذات المهنية بأربع مراحل، وهي:

⇒ المرحلة الأولى: ترجمة المقياس إلى اللغة العربية:

ترجمت الباحثة في الدراسة الحالية مقياس فاعلية الذات المهنية من اللغة الإنجليزية إلى العربية، وعُرب المقياس متضمّنًا عباراته وتعليماته بما يتناسب مع البيئة العربية السعودية، وعلى معلمي ومعلمات (ذوي الإعاقة).

⇒ المرحلة الثانية: تدقيق الترجمة العربية:

عرضت الباحثة الترجمة العربية لعبارات المقياس على أحد أساتذة اللغة العربية (تخصّص نحو) بكلية العلوم الإنسانية جامعة الملك خالد؛ للتأكد من دقة الصياغة العربية للعبارات ووضوحها.

⇒ المرحلة الثالثة: الترجمة العكسية (صدق الترجمة) للمقياس:

قدّمت الباحثة عبارات المقياس في نسخته العربية إلى أحد أساتذة الترجمة بكلية اللغات والترجمة بجامعة الملك خالد؛ لترجمتها إلى اللغة الإنجليزية أو ما يُعرف بالترجمة العكسية لعبارات المقياس، ثم طابقت الباحثة - وبمساعدة أستاذ الترجمة بجامعة الملك خالد- عبارات المقياس المترجمة إلى اللغة الإنجليزية بالنص الأصلي الإنجليزي، وتأكّدت من مطابقة المعنى، حيث جاءت جميع العبارات المترجمة عكسيًا مطابقة للنص الأصلي؛ مما يُشير إلى دقة الترجمة العربية لعبارات المقياس وبنوده.

⇒ المرحلة الرابعة: التحكيم:

تعدّ هذه المرحلة أولى مراحل الخصائص السيكومترية للمقياس، وتُستقى بصدق المحكمين، حيث عرضت الباحثة المقياس على عدد من أساتذة علم النفس والتربية الخاصة؛ للتأكد من دقة عبارات المقياس ومطابقتها ومناسبتها لتحقيق أغراض الدراسة الحالية، من خلال السؤال عن مدى مناسبة عبارات المقياس لتحقيق أغراض الدراسة الحالية، وقد جاءت جميع الاستجابات بالموافقة بنسبة ٩٠٪ على مناسبة المقياس لتحقيق أغراض الدراسة الحالية.

المقياس غير مناسب	المقياس مناسب	مناسبة المقياس
	٩٠	رأي المحكم

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية:

وفي هذه المرحلة طُبِّقَ المقياس على عينة من المعلمين والمعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء؛ لتحديد الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات واتساق داخلي. ثانيًا: الاتساق الداخلي لمقياس فاعلية الذات المهنية:

من خلال حساب مُعَامِلَاتِ الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس فاعلية الذات المهنية والدرجة الكلية للمقياس (بعد حذف درجة الفقرة من الدرجة الكلية للمقياس)، والجدول الآتي يوضِّح نتائج ذلك:

جدول (٢) قيم مُعَامِلَاتِ ارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس فاعلية الذات المهنية، والدرجة الكلية للمقياس (بعد حذف درجة الفقرة من الدرجة الكلية للمقياس).

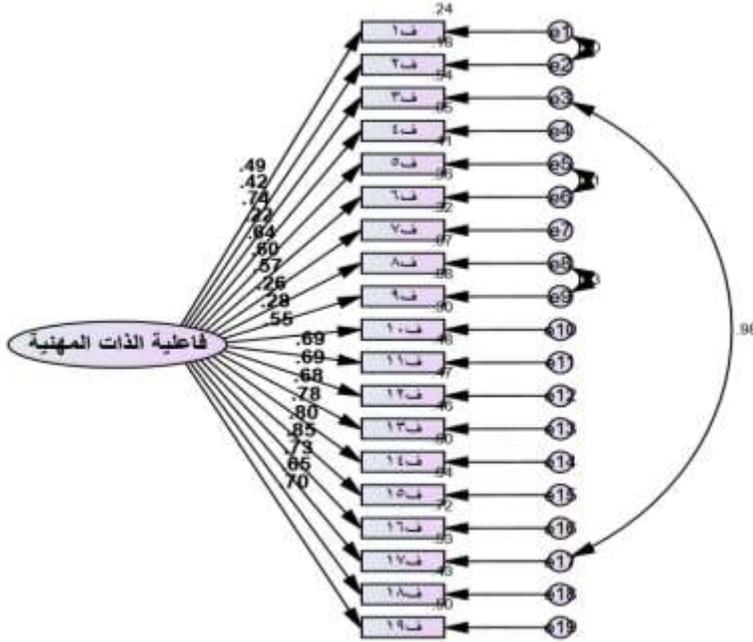
العِبارَة	مُعَامِلِ الارتباط	العِبارَة	مُعَامِلِ الارتباط
١	**٠.٦١٧	١١	**٠.٦٨١
٢	**٠.٥٥٧	١٢	**٠.٦٨٦
٣	**٠.٧٣٩	١٣	**٠.٦٤١
٤	**٠.٣٩٢	١٤	**٠.٧٢٢
٥	**٠.٧٣٥	١٥	**٠.٧٥٤
٦	**٠.٧١٣	١٦	**٠.٧٩١
٧	**٠.٦١٩	١٧	**٠.٧٣٧
٨	**٠.٤٥٢	١٨	**٠.٦٢٨
٩	**٠.٤٤٥	١٩	**٠.٧٠٩
١٠	**٠.٥٥٥		

** دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق؛ أن مُعَامِلَاتِ الارتباط جميعها جاءت موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث تراوحت مُعَامِلَاتِ الارتباط ما بين (٠.٣٩٢ - ٠.٧٩١).

ثالثاً: الصدق العاملي التوكيدي:

أستخدم التحليل العاملي التوكيدي؛ بهدف التأكد من البنية العاملية لمقياس فاعلية الذات المهنية، وللتحقق من ذلك أفترض نموذج من الدرجة الأولى أحادي البُعد تتشبع عليه عبارات المقياس كما في نموذج الشكل (١)



شكل (١) النموذج البنائي المُفترض لمقياس فاعلية الذات المهنية.

وقد أُخضع النموذج للتحليل العاملي التوكيدي باستخدام البرنامج الإحصائي (Amos 24)، باستخدام طريقة أقصى احتمال (Maximum Likelihood)، وكانت مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المُفترض كما هي موضحة في الجدول (٣).

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية واللاتزان الانفعالي لدي معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

جدول (٣) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البنائي المُفترض لمقياس فاعلية الذات المهنية.

المؤشرات	المدى المقبول	القيمة في النموذج المُفترض
النسبة بين قيمة مربع كاي ودرجات الحرية	أقل من ٥	١.٥١
GF حسن المطابقة	أكبر من ٠,٩٠	٠.٨٢٠
مؤشر حسن المطابقة المعدلة AGFI	أكبر من ٠,٩٠	٠.٧٧٠
مؤشر المطابقة المعياري NFI	أكبر من ٠,٩٠	٠.٨٧٠
مؤشر المطابقة المقارن CFI	أكبر من ٠,٩٠	٠.٩٥٢
مؤشر المطابقة المتزايدة IFI	أكبر من ٠,٩٠	٠.٩٤٤
مؤشر توكر لوييس TLI	أكبر من ٠,٩٠	٠.٩٥١
مؤشر جذر مربع الخطأ المعياري RMSEA	بين ٠,٠٥ - ٠,٠٨	٠.٠٧

يتضح من الجدول السابق؛ أن افتراض عامل كامن واحد تتشبع عليه عبارات المقياس يطابق البيانات موضع المعالجة بدرجة مقبولة؛ ومن ثمّ يحظى بمؤشرات مطابقة مقبولة، حيث كان مؤشر المطابقة المقارنة (CFI)، ومؤشر المطابقة المتزايدة (IFI)، ومؤشر توكر لوييس (TLI) في المدى المثالي، بينما كان مؤشر حسن المطابقة (GFI)، ومؤشر حسن المطابقة المعدلة (AGFI)؛ ومؤشر المطابقة المعيارية (NFI) في المدى المقبول، كذلك قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) كانت (٠,٠٧)؛ حيث يُرفض النموذج إذا زادت هذه القيمة عن (٠,٠٨)، ويكون النموذج مطابقاً تماماً إذا قلت هذه القيمة عن (٠,٠٥)، وإذا كانت القيمة محصورة بين (٠,٠٥ - ٠,٠٨)؛ فدلّ ذلك على أن النموذج يتطابق بدرجة كبيرة مع البيانات، فضلاً عن أن النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية أقل من (٥)، وهو ما يؤكد الصدق البنائي لمقياس فاعلية الذات المهنية.

رابعاً: الصدق التقاربي:

تعتمد مؤشرات الصدق التقاربي على قيم الدرجات المعيارية للتشبعات وقيم التباين، ومتوسط التباين المُستخلص (AVE)، وقد اتضح من نتائج التحليل العاملي التوكيدي أن مؤشر قيمة الصدق التقاربي "AVE" بلغ (٠.٥١٢)، وتُشير إلى قيمة جيدة، كما يوضح الجدول الآتي القيم المعيارية لتشبع الفقرات.

جدول (٤) القيم المعيارية لتشبع فقرات مقياس فاعلية الذات المهنية.

العبارة	قيم التَّشْبُع المعيارية	العبارة	قيم التَّشْبُع المعيارية
١	٠.٤٩	١١	٠.٦٩
٢	٠.٤٢	١٢	٠.٦٩
٣	٠.٧٤	١٣	٠.٨٦
٤	٠.٢٢	١٤	٠.٨٧
٥	٠.٦٤	١٥	٠.٨٠
٦	٠.٥٠	١٦	٠.٨٥
٧	٠.٥٧	١٧	٠.٧٣
٨	٠.٢٦	١٨	٠.٦٦
٩	٠.٢٨	١٩	٠.٧٠
١٠	٠.٥٥		

يتبيّن من الجدول السابق؛ أن أكثر العبارات تشبّعاً على مقياس فاعلية الذات المهنية الفقرة رقم (١٤)؛ إذ بلغت قيمة تشبّعها المعيارية (٠.٨٧)، كما يظهر أن أقل الفقرات تشبّعاً على مقياس فاعلية الذات المهنية الفقرة رقم (٤)؛ إذ بلغت قيمة تشبّعها المعيارية (٠.٢٢). كما يتضح من الجدول أن نسبة التَّشْبُع أو الصدق لمعظم فقرات مقياس فاعلية الذات المهنية تعدّ مشجّعة وجيدة حيث تجاوزت معظمها (٠.٤٠).

خامساً: إعادة ثبات الاختبار وثبات أوميغا:

حُسب مُعَامِل الثبات لمقياس فاعلية الذات المهنية عن طريق الاختبار وإعادة الاختبار على عينة عشوائية قوامها (٢٠) معلماً ومعلمة، وكان الفرق بين الاختبار وإعادة الاختبار أسبوعاً على العينة نفسها والشروط والظروف السابقة نفسها. وبعد الحصول على النتائج استخدمت الباحثة مُعَامِل الارتباط بيرسون بين التطبيقين، الذي بلغت قيمته (٠.٧٨١)، وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ ويدلّ هذا على ثبات المقياس عند إعادة تطبيقه.

وبشكل عام، تُشيرُ النتائج السابقة إلى أن مقياس فاعلية الذات المهنية يتمتّع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث: الاتساق الداخلي، والصدق، الثبات؛ مما يعطي الثقة في تطبيقه واستخدامه على العينة الأساسية لتحقيق أهداف الدِّراسَة.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والالتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

ثبات أوميغا والثبات المركب والتجزئة النصفية:

للتأكد من ثبات مقياس فاعلية الذات المهنية حُسب الثبات باستخدام طريقة مُعامل ثبات أوميغا، والثبات المركب، والتجزئة النصفية على العينة الاستطلاعية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (٥) قيم مُعاملات ثبات مقياس فاعلية الذات المهنية بطريقة مُعامل

ثبات أوميغا، والثبات المركب، والتجزئة النصفية.

المقياس	ثبات أوميغا	ثبات أوميغا المعيارية .	الثبات المركب CR	التجزئة النصفية		الثبات بإعادة الاختبار
				سبيرمان - براون	جتمان	
فاعلية الذات المهنية	٠.٨٦٣	٠.٨٩٠	٠.٩١٧	٠.٨٠٩	٠.٨٠٨	٠.٧٨١

يتضح من نتائج الجدول السابق في مجملها؛ أن مقياس فاعلية الذات المهنية يتمتع بقيم ثبات عالية؛ مما يعني أن المقياس متنسق داخلياً بين مفرداته، كما يدلّ على استقراره عبر الزمن في قياس السمة التي يقيسها المقياس، كما يتبين أن قيمة مُعامل ثبات أوميغا بلغت (٠.٨٦٣)؛ وبلغت قيمة ثبات أوميغا المعيارية (٠.٨٩٠)، وبلغت قيمة الثبات المركب (٠.٩١٧)؛ وجميعها تجاوزت القيمة الفاصلة (٠.٧٠)، ونُشير إلى قيم ثبات مرتفعة (Hair et al. (2010). كما اتضح أن مُعاملات الثبات بطريقة سبيرمان- براون متقاربة مع مثيلتها بطريقة جتمان؛ مما يدلّ على ثبات المقياس.

ثامناً: الثبات في حالة حذف العبارة:

حُسب مُعامل الثبات بطريقة أوميغا في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية، والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك.

جدول (٦) مُعَامِلَات ثبات أوميغا في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للمقياس.

العبارة	مُعَامِل الثبات في حالة حذف الفقرة	العبارة	مُعَامِل الثبات في حالة حذف الفقرة
١	.٨٥٦	١١	.٨٤٥
٢	.٨٦٠	١٢	.٨٥٢
٣	.٨٥٤	١٣	.٨٥٤
٤	.٨٦٢	١٤	.٨٢٤
٥	.٨٤٤	١٥	.٨٣٣
٦	.٨٥٣	١٦	.٨٥٧
٧	.٨٤٢	١٧	.٨٤٥
٨	.٨٦٣	١٨	.٨٢٣
٩	.٨٦٣	١٩	.٨٤٥
١٠	.٨٤٩		

يتضح من الجدول السابق؛ أن قيمة مُعَامِل ثبات أوميغا في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للمقياس لن تتجاوز قيمة الثبات العام؛ مما يدلّ على ثبات جميع مفردات مقياس فاعلية الذات المهنية؛ ومن ثمّ يُبقى عليها الصورة النهائية لمقياس فاعلية الذات المهنية:

تكوّن المقياس في صورته النهائية من (١٩) عبارة، أحادية البُعد.

ثانياً: مقياس المرونة النفسية ترجمة (القلبي، ٢٠١٦):

وصف مقياس المرونة النفسية:

أعدّ المقياس في صورته الأصلية (Connor and Davidson, 2003)، وترجمه القلبي (٢٠١٦)، ويهدف المقياس إلى قياس المرونة النفسية من خلال خمسة عوامل، وهي: الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك، ومقاومة التأثيرات السلبية، وتقبّل الذات الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة، والسيطرة، والإيمان بالقدر)، ويبيّن الجدول الآتي توزيع البنود على هذه العوامل الخمسة:

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدي معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

جدول (٧) توزيع بنود المقياس على العوامل الخمسة للمرونة النفسية.

م	المكون	أرقام البنود في المقياس	عدد البنود
١	الكفاءة الشخصية و الإصرار والتماسك	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨	٨
٢	مقاومة التأثيرات السلبية	٩،١٠،١١،١٢،١٣،١٤،١٥	٧
٣	تقبّل الذات الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة	١٦،١٧،١٨،١٩،٢٠	٥
٤	السيطرة	٢١،٢٢،٢٣	٣
٥	الإيمان بالقدر	٢٤،٢٥	٢
	مجموع البنود		٢٥

وقد تحقّق معدّا المقياس من صدق المقياس عن طريق التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة التدوير المائل لبنود المقياس، وقد تشبّعت البنود على خمسة العوامل سابقة الذكر؛ مما يُشير إلى مُعامل صدق مرتفع يتم الوثوق فيه بوصفه مؤشراً على صدق مقياس المرونة النفسية، كما تحقّق معدّا المقياس من ثباته باستخدام مُعامل ثبات ألفا كرونباخ، الذي بلغت قيمته للمقياس ككل (٠.٨١٥)، وتراوحت قيم مُعامل الثبات للأبعاد من (٠.٦٩٠-٠.٨٩٢).

مفتاح تصحيح مقياس المرونة النفسية:

أستخدم مقياس الاستجابة من خمسة بدائل هي على الترتيب: (تنطبق دائماً- تنطبق أحياناً- تنطبق إلى حدٍ ما- نادراً ما تنطبق- لا تنطبق أبداً)، وتأخذ الدرجات من (٥-٤-٣-٢-١) على الترتيب لجميع العبارات؛ ماعدا العبارتين (٢-٨)، فتُصحّحان بطريقة عكسية.

الخصائص السيكومترية لمقياس المرونة النفسية في الدراسة الحالية:

أولاً: صدق المحكّمين:

عرضت الباحثة المقياس على مجموعة من أساتذة علم النفس والتربية الخاصة؛ للتأكد من مناسبته لتحقيق أغراض الدراسة الحالية، من خلال توجيه السؤال الآتي: هل المقياس مناسب أو غير مناسب للدراسة الحالية.

مناسبة المقياس	المقياس مناسب	المقياس غير مناسب
رأي المحكم	٩٠	-

وقد جاءت الاستجابات بمناسبة المقياس لتحقيق أغراض الدراسة الحالية بنسبة ٩٠٪، كما طُبقت الباحثة مقياس المرونة النفسية على العينة الاستطلاعية وقوامها (١٢٤) معلّمًا ومعلّمة في برامج التربية الخاصة بمنطقة الإحساء، وفُرِّغَت الدرجات الخام، وحُلِّلت لتحديد الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات واتساق داخلي من خلال برنامج (SPSS-V25)، وفيما يأتي توضيح لنتائج التحليل:

ثانيًا: الاتساق الداخلي للمقياس:

للتحقّق من صدق المقياس أُستخدمت الطرق الآتية:

حساب مُعامِلات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس المرونة النفسية، ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه (بعد حذف درجة الفقرة من الدرجة الكلية للْبُعد المنتمية إليه)، والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك:

جدول (٨) قيم مُعامِلات ارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس المرونة النفسية، ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه (بعد حذف درجة الفقرة من الدرجة الكلية للْبُعد المنتمية إليه).

العِبارَة	مُعامِل الارتباط بالبُعد	العِبارَة	مُعامِل الارتباط بالبُعد
الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك			
١	** .٧٥٦	٥	** .٧٥٥
٢	** .٤٣٧	٦	** .٧١٢
٣	** .٧٦٥	٧	** .٦٦٢
٤	** .٦٩٥	٨	** .٦٠٧
مقاومة التأثيرات السلبية			
٩	** .٥٧١	١٣	** .٦٨٧
١٠	** .٤٣٩	١٤	** .٦٦٧
١١	** .٦٣٨	١٥	** .٦٤١
١٢	** .٥٨٩		
تقبّل الذات الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة			
١٦	** .٨٠١	١٩	** .٧٥٩
١٧	** .٨٥٩	٢٠	** .٧٧٥
١٨	** .٧٧٩		

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية واللاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

السيطرة			
**..٧٩٣	٢٣	**..٨٣٤	٢١
		**..٨٦٠	٢٢
الإيمان بالقدر			
**..٩١٧	٢٥	**..٨٣٤	٢٤

** دالة عند مستوى (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق؛ أن مُعاملات الارتباط جميعها جاءت موجبة ودالة

إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

حساب مُعاملات الارتباط البينية لأبعاد مقياس المرونة النفسية:

جدول (٩) مُعاملات الارتباط البينية لأبعاد مقياس المرونة النفسية.

الأبعاد	الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك	مقاومة التأثيرات السلبية	تقبل الذات الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة	السيطرة	الإيمان بالقدر	الدرجة الكلية
الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك	١					
مقاومة التأثيرات السلبية	**..٥٥٩					
تقبل الذات الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة	**..٦٥١	**..٦٩٠	١			

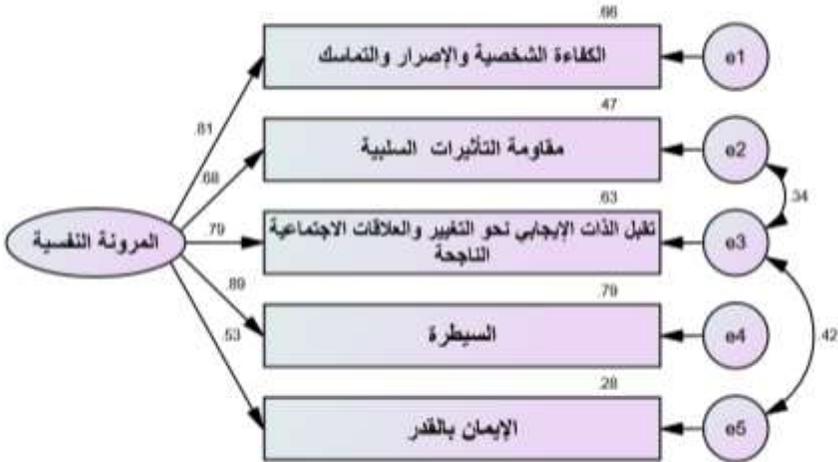
		١	**٠.٧٠٨	**٠.٦٠٩	**٠.٧١٨	السيطرة
	١	**٠.٤٧٦	**٠.٦٣٠	**٠.٣٣٨	**٠.٤٣٣	الإيمان بالقدر
١	**٠.٦٠٥	**٠.٨٤٢	**٠.٨٩٠	**٠.٨٣٩	**٠.٨٥٤	الدرجة الكلية

** دالة عند مستوى (٠,٠١).

* دالة عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من الجدول السابق: أن مُعَامِلَات الارتباط جميعها جاءت موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ مما يدلّ على تميز المقياس بالاتساق الداخلي. ثالثًا: الصدق العاملي التوكيدي:

أُستخدِم التحليل العاملي التوكيدي؛ بهدف التأكيد من البنية العاملية لمقياس المرونة النفسية، كما هو مبين في الشكل (٢).



شكل (٢) النموذج البنائي المُفْتَرَض لمقياس المرونة النفسية.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدي معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

وقد أُخضع النموذج للتحليل العاملي التوكيدي باستخدام البرنامج الإحصائي (Amos 24)، باستخدام طريقة أقصى احتمال (Maximum Likelihood)، وكانت مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المُفترض كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (١٠) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البنائي المُفترض لمقياس المرونة النفسية.

المؤشرات	المدى المقبول	القيمة في النموذج المُفترض
النسبة بين قيمة مربع كاي ودرجات الحرية	أقل من ٥	٠.٠٦٨
حسن المطابقة GFI	أكبر من ٠.٩٠	٠.٩٩٩
مؤشر حسن المطابقة المعدلة AGFI	أكبر من ٠.٩٠	٠.٩٩٦
مؤشر المطابقة المعياري NFI	أكبر من ٠.٩٠	٠.٩٩٩
مؤشر المطابقة المقارن CFI	أكبر من ٠.٩٠	١
مؤشر المطابقة المتزايدة IFI	أكبر من ٠.٩٠	١
مؤشر توكر لويس TLI	أكبر من ٠.٩٠	١
مؤشر جذر مربع الخطأ المعياري RMSEA	بين ٠.٠٥ - ٠.٠٨	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق؛ أن افتراض عامل كامل واحد تتشعب عليه أبعاد المقياس يُطابق البيانات موضع المعالجة تمامًا، ومن ثمّ يحظى بمؤشرات مطابقة عالية، حيث كان مؤشر حسن المطابقة (GFI)، ومؤشر حسن المطابقة المعدلة (AGFI)، ومؤشر المطابقة المقارنة (CFI)، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI)، ومؤشر المطابقة المتزايدة (IFI)؛ ومؤشر توكر لويس (TLI)، جميعها في المدى المثالي، وكذلك قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) كانت (٠.٠٠٠)، حيث يُرفض النموذج إذا زادت هذه القيمة عن (٠.٠٨)، ويكون النموذج مطابقًا تمامًا إذا قلت هذه القيمة عن (٠.٠٥)، وإذا كانت القيمة محصورة بين (٠.٠٥ - ٠.٠٨)؛ دلّ ذلك على أن النموذج يتطابق بدرجة كبيرة مع البيانات، فضلًا عن أن النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية أقل من (٥)، وهو ما يؤكد الصديق البنائي لمقياس المرونة النفسية.

خامسًا: الثبات:

للتأكد من ثبات مقياس المرونة النفسية حسب ثبات أوميغا، وأوميغا المعيارية، والتجزئة النصفية على العينة الاستطلاعية، والجدول الآتي يبيّن ذلك.

جدول (١١) قيم مُعَامِلَات ثبات مقياس المرونة النفسية ثبات أوميجا،
والتجزئة النصفية.

م	الأبعاد	ثبات أوميجا	أوميجا المعيارية	التجزئة النصفية	
				سبيرمان -	جتمان
١	الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك	٠.٧٩٨	٠.٨٤٣	٠.٧٨٢	٠.٨٧٠
٢	مقاومة التأثيرات السلبية	٠.٦٨٠	٠.٧١٢	٠.٥٠٤	٠.٥٠١
٣	تقبل الذات الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة	٠.٨٥٤	٠.٨٥٦	٠.٨٤٩	٠.٨٠٧
٤	السيطرة	٠.٧٧٨	٠.٧٧٦	٠.٧٢٩	٠.٦٢٨
٥	الإيمان بالقدر	-	-	٠.٧٠٦	٠.٦٨٣
	الدرجة الكلية	٠.٩١٧	٠.٩٣٤	٠.٨٦٢	٠.٨٦٠

يتبين من نتائج الجدول السابق على مستوى الدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية: أن المقياس يتمتع بقيم ثبات عالية؛ مما يعني أنه متسق اتساقاً داخلياً بين مفرداته في كل بُعد، كما يدلّ على استقراره عبر الزمن في قياس السمة التي يقيسها، ويتبين أن قيمة ثبات مُعَامِل أوميجا وأوميجا المعيارية بلغت (٠.٩١٧، و٠.٩٣٤) على التوالي، وهي قيم مرتفعة. كما اتضح أن مُعَامِلَات الثبات، بطريقة سبيرمان- براون متقاربة مع مثيلتها بطريقة جتمان؛ الأمر الذي يدلّ على ثبات المقياس.

أما على مستوى الأبعاد، فقد تمتّع بُعد تقبل الذات الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة بقيم ثبات عالية، حيث بلغت قيمة مُعَامِل ثبات أوميجا (٠.٨٥٤)؛ أما بُعدا الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك، والسيطرة فيتمتعان بقيم ثبات جيدة؛ في حين أن بُعدي: مقاومة التأثيرات السلبية، والإيمان بالقدر يتمتعان بقيم ثبات مقبولة، وقد أشار (Nunnally, 2016) إلى أن مُعَامِل ثبات (٠.٥) بطريقة سبيرمان براون يعدّ مقبولاً.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والالتزان الانفعالي لدي معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

سادساً: الثبات في حالة حذف الفقرة:

حُسب مُعَامِل الثبات بطريقة أوميغا في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للْبُعْد الذي تنتمي إليه، والجدول الآتي يبيّن نتائج ذلك:
جدول (١٢) مُعَامِلَات ثبات أوميغا في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للْبُعْد الذي تنتمي إليه.

مُعَامِل ثبات أوميغا في حالة حذف الفقرة	العبارة	مُعَامِل ثبات أوميغا في حالة حذف الفقرة	العبارة
الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك			
.٧٥٣	٥	.٧٥٠	١
.٧٥٨	٦	.٧٩٨	٢
.٧٨٦	٧	.٧٤٦	٣
.٧٩٥	٨	.٧٤٦	٤
مقاومة التأثيرات السلبية			
.٥٩٣	١٣	.٦٧٩	٩
.٦١٦	١٤	.٦٨٠	١٠
.٦٠٦	١٥	.٦٦٣	١١
		.٦٣٢	١٢
تقبُّل الذات الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة			
.٨٣١	١٩	.٨٢٤	١٦
.٨٤٠	٢٠	.٧٨٣	١٧
		.٨٢٧	١٨

يتضح من الجدول السابق؛ أن قيمة مُعَامِل ثبات أوميغا في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للْبُعْد الذي تنتمي إليه؛ لن تتجاوز قيمة ثبات أوميغا العام للْبُعْد؛ مما يدلّ على ثبات جميع مفردات مقياس المرونة النفسية؛ ومن ثمّ يُبقى عليها. أما بالنسبة لْبُعدي: السيطرة والإيمان بالقدر، فقد حُذِف حساب أوميغا في حالة حذف الفقرة بالنسبة لهما، حيث إن كل بُعْد عند الحذف يجب أن يحتوي على (٣) عبارات على الأقل.

الصورة النهائية لمقياس المرونة النفسية:

يتكوّن المقياس في صورته النهائية من (٢٥) عبارة تقيس خمسة عوامل، وهي: (الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك، ومقاومة التأثيرات السلبية، وتقبّل الذات الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة، والسيطرة، الإيمان بالقدر).

ثالثاً: مقياس الاتزان الانفعالي:

وصف مقياس الاتزان الانفعالي:

راجعت الباحثة الأدب النظري المرتبط بموضوع الدراسة، حيث اطلعت على عدد من المقاييس التي تناولت موضوع الاتزان الانفعالي، ومن أبرزها: دراسات (عيسى، ٢٠١٣؛ إسماعيل، ٢٠١٦؛ حلاوة، ٢٠١٦؛ عطية، ٢٠١٦؛ العليوي وشوارب، ٢٠١٧؛ حجازي، ٢٠١٨، جبريني، ٢٠٢٠؛ السيد، ٢٠٢٠).

مقياس الاتزان الانفعالي (إعداد: الباحثة):

بنت الباحثة في الدراسة الحالية مقياساً للاتزان الانفعالي بوصفه مقياس تقرير ذاتياً لمستوى الاتزان الانفعالي لمعلمي ومعلمات ذوي الإعاقة في الأحساء، وفي ضوء الاستفادة من المقاييس السابقة، وبما يتناسب مع أهداف البحث الحالي.

المرحلة الأولى: بناء عبارات المقياس:

حلّلت الباحثة ودرست الأدب السيكلوجي والمقاييس السابقة للاتزان الانفعالي، واستفادت منها في تحديد تعريف إجرائي للاتزان الانفعالي، كما صاغت (٣٥) عبارة من العبارات التي تغطي الجوانب المختلفة للاتزان الانفعالي كسمة وحالة، وإعداد صورة أولية للمقياس، وتحديد التدرج المناسب له على طريقة ليكرت وتحديد تعليماته، وقد تضمّن المقياس في صورته الأولية (٣٥) عبارة خضعت لإجراءات التحكيم.

المرحلة الثانية: مفاتيح تصحيح مقياس الاتزان الانفعالي:

يُستجاب على المقياس وفق التدرج الخماسي (تنطبق دائماً- تنطبق أحياناً- تنطبق إلى حد ما- نادراً ما تنطبق- لا تنطبق أبداً)، وتأخذ الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) على الترتيب للعبارات الموجبة، أما في حالة العبارات السالبة فيُعكس التصحيح (١-٢-٣-٤-٥)، وتساوي الدرجة الكلية للمفحوص مجموع درجاته على جميع عبارات المقياس:

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

حيث تتراوح قيمتها في المدى (٣٠-١٥٠)، فالدرجة المرتفعة تدلّ على ارتفاع مستوى الاتزان الانفعالي لدى المفحوص، والعكس صحيح.

المرحلة الثالثة: تحكيم المقياس:

عُرِضت الصورة الأولية لمقياس الاتزان الانفعالي على عدد من أساتذة علم النفس والتربية الخاصة؛ للاستفادة من خبراتهم حول عبارات المقياس، من حيث مدى مناسبتها ووضوحها لمقياس الاتزان الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة، ويوضّح الجدول (١٣) الآتي نتائج التحكيم.

جدول (١٣) نتائج تحكيم مقياس الاتزان الانفعالي في صورته المبدئية.

م	العبارات	سليمة .	غير سليمة	يحتاج إلى تعديل
١	أسيطر على انفعالاتي أمام الآخرين.	١٠٠		
٢	أجد صعوبة في الوصول إلى حالة الاستجمام والراحة.	١٠٠		
٣	أشعر بإرهاك عصبي.	١٠٠		
٤	تتسارع نبضات قلبي دون سبب عضوي.	١٠٠		
٥	أخفي حزني وألبي بكثرة المزاح والضحك.	.		
٦	أنزعج بقسوة من الضوضاء الصاخبة التي تخرج من الأشخاص ذوي الإعاقة.	١٠٠		
٧	أشعر بالهدوء والاطمئنان الداخلي عندما أتعامل مع ذوي الإعاقة.	١٠٠		
٨	أصاب بالهلع من أي مصدر للخطر قد يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة.	١٠٠		
٩	نومي متقطع.	١٠٠		
١٠	أستطيع ضبط النفس في المواقف الضاغطة.	١٠٠		
١١	أتجاوز الفشل بسهولة.	١٠٠		
١٢	أغلب على أحزاني بسرعة.	١٠٠		
١٣	أستطيع إقناع الآخرين.	١٠٠		

أ.د/ سوسن محمد علي العليوي

			٩٠	١٤	أستطيع تعديل نمط حياتي بسهولة.
			١٠٠	١٥	أتعلم من أخطائي.
			١٠٠	١٦	أستسلم لمشاكلي.
			١٠٠	١٧	أجد صعوبة في التركيز على مهامتي.
			١٠٠	١٨	أتحمل النقاش والجدل المطول.
			٨٠	١٩	أرغب في تحطيم الأثنياء من حولي.
			١٠٠	٢٠	أقبل نقد الآخرين.
			١٠٠	٢١	أغضب إذا قاطعتني أحد طلابي.
			٩٠	٢٢	ينتابني خوف من تهماس الآخرين.
			١٠٠	٢٣	أشعر بقلق دون سبب واضح.
			١٠٠	٢٤	أتحمل تهكم الآخرين.
			١٠٠	٢٥	أتغاضى بسهولة عن أخطاء الآخرين.
			١٠٠	٢٦	من السهل علي الاعتراف بأخطائي.
			١٠٠	٢٧	تنتابني حالات من اللامبالاة.
			١٠٠	٢٨	أعاني وعكات صحية ليس لها مبرر واضح.
			١٠٠	٢٩	ألوم نفسي بسرعة.
			١٠٠	٣٠	أثق في قدراتي بشكل عام.
			١٠٠	٣١	أشعر أن قراراتي صائبة.
			١٠٠	٣٢	أتحكم في تعبيرات وجهي.
			١٠٠	٣٣	أواجه مشاكلي بهدوء.
			١٠٠	٣٤	أغضب من أي قرار يبدو أنه ضدي.
			١٠٠	٣٥	أعتذر نيابة عن الآخرين إذا تطلب الموقف.

نتائج الدراسة الاستطلاعية لمقياس الاتزان الانفعالي:

طبّق المقياس في صورته الأولى على (١٢٤) معلماً ومعلمة، ممن يعملون في برامج التربية الخاصة بمنطقة الأحساء، وفُرِّغَت الدرجات الخام، وأُجريت بعض المعاملات الإحصائية عن طريق برنامج (SPSS-V25)، وفيما يأتي توضيح لأبرز الخصائص السيكومترية للمقياس:

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق العاملي: التحليل العاملي الاستكشافي:

تُحَقَّق من صدق التكوين الفرضي للمقياس باستخدام التحليل العاملي، حيث يعدّ التحليل العاملي أحد أبرز أنواع الصدق التجريبي؛ لأهميته الشديدة في بناء المقاييس والتأكد من مكوّناتها. وقبل القيام بعملية التحليل العاملي قُيِّمت البيانات؛ لتحديد مدى ملاءمتها للتحليل العاملي؛ لذلك فقد طُبِّق اختبار Kaiser-Meyer-Olkin (كيسر – ماير – أولكن)، واختبار (Bartlett's) بارتلت؛ لمعرفة مدى كفاية حجم

العينة لإجراء التحليل العاملي، وكانت النتائج على النحو الآتي:

من خلال فحص مصفوفة العلاقات الارتباطية (Correlation Matrix)؛ لتحديد مدى صلاحية مصفوفة العلاقات بين الفقرات للتحليل العاملي، وقد تبين وجود الكثير من العلاقات الارتباطية التي بلغت (٠.٣٠) فأعلى؛ ومن ثمّ فالمصفوفة صالحة للتحليل العاملي.

قيمة اختبار بارتلت البالغة (١٧٥١.٨٥٥)، وذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠.٠٠٠)؛ تؤكد أن جميع قيم مُعَامَلات الارتباط في المصفوفة تختلف عن الصفر وليست مصفوفة الواحد؛ مما يعني أن المصفوفة تحتوي على الحد الأدنى من الارتباطات التي تجعلها قابلة للتحليل العاملي.

بلغت قيمة اختبار (KMO) لتحديد مدى كفاية حجم العينة (٠.٧٠٣)، وهي أكبر من (٠.٦٠)؛ ومن ثمّ فإنّ العينة مناسبة للتحليل العاملي الاستكشافي.

بلغت قيمة محدد المصفوفة (Determinate) (٠.٠٠٠١)، وهي أكبر من (٠.٠٠٠٠٠١).

وبعد أن تمت عملية التحقّق من صلاحية بيانات تطبيق أداة الدراسة، وصلاحية المصفوفة الارتباطية للتحليل العاملي؛ أُختيرت طريقة التحليل العاملي المناسبة باستخدام طريقة المكونات الرئيسية (Principal Components Analysis)، التي تستخدم التباين الكلي - بما في ذلك التباين الخاص وتباين الخطأ- وتُستخرج عوامل متدرّجة من حيث أهميتها بدءًا بالعامل الأول، ووصولاً إلى العامل الأخير.

وتمت عملية استخدام طريقة التدوير المتعامد (Orthogonal rotation) باستخدام أسلوب الفاريماكس (Varimax)، التي تهتم بتبسيط تشبّعات العبارات على

كل عامل، حيث زُوعي الأخذ بالتشبع الذي تبلغ قوته (٠.٤٠) معيارًا للتشبع المقبول، وأُعدمت العوامل التي قيمة الجذر الكامن (Eigenvalue) لها تساوي (١) أو أعلى حسب معيار جتمان لتحديد عدد العوامل.

جدول (١٤) نتائج قيم مصفوفة الجذر الكامن والتباين المفسر للعوامل من خلال التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis بطريقة Principal Components بالتدوير المتعامد Varimax rotation لعينة الدراسة الاستطلاعية.

الجذور الكامنة لعملية التدوير Rotation Sums of Squared Loadings			الجذور الكامنة الخارجية لعملية التدوير Extraction Sums of Squared Loadings			الجذور الكامنة الداخلية لعملية التدوير Initial Eigenvalues			العامل Factor
نسبة التباين المفسر	نسبة التباين المفسر	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين المفسر	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين المفسر للعامل	الجذر الكامن	
١٨.٩٩٩	١٨.٩٩٩	٦.٦٥٠	٢٣.٠٨٢	٢٣.٠٨٢	٨.٠٧٩	٢٣.٠٨٢	٢٣.٠٨٢	٨.٠٧٩	العامل الأول
٣٤.٤٣٦	١٥.٤٣٧	٥.٤٠٣	٣٦.٧٦٦	١٣.٦٨٤	٤.٧٨٩	٣٦.٧٦٦	١٣.٦٨٤	٤.٧٨٩	العامل الثاني
٤٢.٦٧٧	٨.٢٤١	٢.٨٨٤	٤٢.٦٧٧	٥.٩١١	٢.٠٦٩	٤٢.٦٧٧	٥.٩١١	٢.٠٦٩	العامل الثالث

بالنظر إلى النتائج السابقة؛ يتضح أن العامل الأول يفسر (٢٣.٠٨٢٪) من التباين الكلي للدرجات على المقياس، بينما يُفسر العامل الثاني (١٣.٦٨٤٪) من التباين الكلي، ويُفسر العامل الثالث (٥.٩١١٪)، وتُفسر العوامل مجتمعة (٤٢.٦٧٧٪) من التباين الكلي للدرجات على المقياس.

ويبين الجدول الآتي نتائج توزيع مصفوفة المكونات لفقرات أبعاد مقياس الاتزان الانفعالي بعد عملية التدوير لعينة الدراسة الاستطلاعية، حيث أمكن استخراج (٣٠) عبارة توزعت على الأبعاد (العوامل) الثلاثة، وقد أُستبعد (٥) عبارات ذات الأرقام الآتية: (١٦، ١٨، ١٩، ٢٦، ٣٢)، التي لم تُحقق تشبعًا مرضيًا على أي من العوامل، علمًا أنه أُعتمد (٠.٤) معيارًا للتشبع المقبول.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

جدول (١٥) نتائج مصفوفة المكونات لفقرات أبعاد الاتزان الانفعالي بعد

عملية التدوير لعينة الدراسة الاستطلاعية.

م	العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
١	أسيطر على انفعالاتي أمام الآخرين.		٠.٤٩٦	
٢	أجد صعوبة في الوصول إلى حالة الاستجمام والراحة.	٠.٥٩٦		
٣	أشعر بإنهاك عصبي.	٠.٧١٢		
٤	تتسارع نبضات قلبي دون سبب عضوي.	٠.٧٦٥		
٥	أخفي حزني وألعي بكثرة المزاح والضحك.	٠.٤٠٥		
٦	أنزعج بقسوة من الضوضاء الصاخبة التي تخرج من الأشخاص ذوي الإعاقة.	٠.٥٠٥		
٧	أشعر بالهدوء والاطمئنان الداخلي عندما أتعامل مع ذوي الإعاقة.		٠.٥٤٧	
٨	أصاب بالهلع من أي مصدر للخطر قد يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة.	٠.٤٧٢		
٩	نومي متقطع.	٠.٥٧٠		
١٠	أستطيع ضبط النفس في المواقف الضاغطة.		٠.٦٧٩	
١١	أتجاوز الفشل بسهولة.		٠.٧٢٩	
١٢	أتغلب على أحزاني بسرعة.		٠.٦١٤	
١٣	أستطيع إقناع الآخرين.		٠.٧٠٥	
١٤	أستطيع تعديل نمط حياتي بسهولة.		٠.٦٧٤	
١٥	أتعلم من أخطائي.		٠.٧٥٢	
١٦	أستسلم لمشاكلي.			
١٧	أجد صعوبة في التركيز على مهامي.	٠.٤٩٨		
١٨	أتحمل النقاش والجدل المطول.			
١٩	أرغب في تحطيم الأشياء من حولي.			
٢٠	أقبل نقد الآخرين.			٠.٤٦٤
٢١	أغضب إذا قاطعتني أحد طلابي.	٠.٤١٨		
٢٢	ينتابني خوف من تهمس الآخرين.	٠.٤٣٨		

٢٣	أشعر بقلق دون سبب واضح.	٠.٧٥٢		
٢٤	أتحمل همّهم الآخرين.			٠.٦٦١
٢٥	أتغاضى بسهولة عن أخطاء الآخرين.			٠.٦٨١
٢٦	من السهل عليّ الاعتراف بأخطائي.			
٢٧	تنتابني حالات من اللامبالاة.			٠.٤٤٩
٢٨	أعاني وعكات صحية ليس لها مبرر واضح.	٠.٧٤٢		
٢٩	ألوم نفسي بسرعة.	٠.٦٣١		
٣٠	أثق في قدراتي بشكل عام.		٠.٨٣٧	
٣١	أشعر أن قراراتي صائبة.		٠.٧٩٣	
٣٢	أتحكم في تعبيرات وجهي.			
٣٣	أواجه مشاكلي بهدوء.		٠.٥٨٧	
٣٤	أغضب من أي قرار يبدو أنه ضدي.	٠.٤٩٧		
٣٥	أعتذر نيابة عن الآخرين إذا تطلب الموقف.		٠.٤٣١	
	الجذر الكامن	٨.٠٧٩	٤.٧٨٩	٢.٠٦٩
	نسبة التباين المُفسّر	٢٣.٠٨٢	١٣.٦٨٤	٥.٩١١
	نسبة التباين التراكمي	٢٣.٠٨٢	٣٦.٧٦٦	٤٢.٦٧٧

وبالنظر إلى الجدول السابق؛ يتبيّن أن العامل الأول يُفسّر (٢٣.٠٨٢٪) من التباين الكلي للدرجات على المقياس، بينما يُفسّر العامل الثاني (١٣.٦٨٤٪) من التباين الكلي، ويُفسّر العامل الثالث (٥.٩١١٪)؛ وبالتالي تُفسّر العوامل مجتمعة (٤٢.٦٧٧٪) من التباين الكلي للدرجات على المقياس.

كما يوضّح الجدول نتائج توزيع مصفوفة المكوّنات لفقرات أبعاد مقياس الاتزان الانفعالي بعد عملية التدوير لعينة الدراسة الاستطلاعية، حيث أمكن استخراج (٣٠) عبارة توزّعت على الأبعاد (العوامل) الثلاثة، وقد أُستبعدت (٥) عبارات ذات الأرقام الآتية: (١٦، ١٨، ١٩، ٢٦، ٣٢)، التي لم تُحقّق تشبّعاً مُرضياً على أي من العوامل، علماً أنه أُعتمد (٠.٤) معياراً للتشبع المقبول.

كما يتبيّن أن الفقرات في مصفوفة المكوّنات بعد التدوير (Rotated Component Matrix) قد تشبّعت بالبُعد الأول، الذي استوعب ٢٣.٨٢٪ من التباين الكلي، وتشبّعت به (١٤) من البنود ذات الأرقام الآتية: (٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٨، ٩، ١٧، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٨، ٢٩، ٣٤)، التي تقيس المواجهة الانفعالية، كما يتضح تشبع البُعد الثاني

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

الذي استوعب ١٣.٦٨٤٪ من التباين الكلي بـ(١٢) من البنود ذات الأرقام الآتية: (١، ٧، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ٣٠، ٣١، ٣٣، ٣٥)، التي تقيس الضبط الانفعالي، أما البُعد الثالث فاستوعب ٥.٩١١٪ من التباين الكلي، وقد تشبعت عليه (٤) من البنود ذات الأرقام الآتية: (٢٠، ٢٤، ٢٥، ٢٧)، التي تقيس المرونة الانفعالية.

ثانيًا: الثبات:

للتأكد من ثبات مقياس الاتزان الانفعالي، حُسب الثبات باستخدام طريقة ثبات أوميجا، والتجزئة النصفية على العينة الاستطلاعية، والجدول الآتي يوضح ذلك. جدول (١٦) قيم مُعاملات ثبات مقياس الاتزان الانفعالي بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام ثبات أوميجا، والتجزئة النصفية.

م	الأبعاد	ثبات أوميجا	أوميجا المعيارية	التجزئة النصفية	
				سبيرمان - براون	جتمان
١	المواجهة الانفعالية	٠.٨٥٦	٠.٨٥٣	٠.٧٦٩	٠.٧٦٨
٢	الضبط الانفعالي	٠.٨٨٤	٠.٨٨٧	٠.٨٤١	٠.٨٤١
٣	المرونة الانفعالية	٠.٦٧٩	٠.٦٩٠	٠.٦٣٦	٠.٦٣٦
	الدرجة الكلية	٠.٨٩٥	٠.٨٩٨	٠.٨٦٣	٠.٨٦٠

يتبين من نتائج الجدول السابق على مستوى الدرجة الكلية لمقياس الاتزان الانفعالي؛ أن المقياس يتمتع بقيم ثبات عالية؛ مما يعني أنه مُتسق داخليًا بين مفرداته في كل بُعد، كما يدلّ على استقراره عبر الزمن في قياس السمة التي يقيسها المقياس، كما يتضح أن قيمة الثبات بطريقة مُعامل أوميجا وأوميجا الموزونة قد بلغت (٠.٨٩٥)، على التوالي؛ وهي قيم مرتفعة. وأن مُعاملات الثبات بطريقة سبيرمان- براون متقاربة مع مثيلتها بطريقة جتمان؛ مما يدلّ على ثبات المقياس.

أما على مستوى الأبعاد، فقد تمتع بُعدا المواجهة الانفعالية، والضبط الانفعالي بقيم ثبات عالية، حيث بلغت قيمة مُعامل ثبات أوميجا (٠.٨٥٦، ٠.٨٨٤) على التوالي، أما بُعد المرونة الانفعالية فتمتع بقيمة ثبات مقبولة، حيث ذكر (Nunnally 2016) أن مُعامل ثبات (٠.٥) بطريقة سبيرمان براون يعدُّ مقبولًا.

خامساً: الثبات في حالة حذف العبارة:

حُسب مُعَامِل الثبات بطريقة أوميجا في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للْبُعْد الذي تنتهي إليه، والجدول الآتي يبيّن نتائج ذلك:

جدول (١٧) مُعَامِلات ثبات أوميجا في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للْبُعْد الذي تنتهي إليه.

العبارة	مُعَامِل ثبات أوميجا في حالة حذف العبارة	العبارة	مُعَامِل ثبات أوميجا في حالة حذف العبارة
بُعْد (١): المواجهة الانفعالية			
٢	٠.٨٥٢	١٧	٠.٨٤١
٣	٠.٨٣٤	٢١	٠.٨٤٢
٤	٠.٨٢٥	٢٢	٠.٨٤١
٥	٠.٨٥٥	٢٣	٠.٨٢٠
٦	٠.٨٣٥	٢٨	٠.٨٣٢
٨	٠.٨٥١	٢٩	٠.٨٣٦
٩	٠.٨٤٦	٣٤	٠.٨٤٣
بُعْد (٢): الضبط الانفعالي			
١	٠.٨٨٢	١٤	٠.٨٧٠
٧	٠.٨٨٢	١٥	٠.٨٦٨
١٠	٠.٨٤٢	٣٠	٠.٨٦٣
١١	٠.٨٦٥	٣١	٠.٨٦٥
١٢	٠.٨٧٩	٣٣	٠.٨٧٨
١٣	٠.٨٧٠	٣٥	٠.٩١٥
بُعْد (٣): المرونة الانفعالية			
٢٠	٠.٦٥٢	٢٥	٠.٤٢٥
٢٤	٠.٥٣٦	٢٧	٠.٧٢٥

يتبيّن من الجدول السابق؛ أن قيمة مُعَامِل ثبات أوميجا في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للْبُعْد الذي تنتهي إليه؛ لن تتجاوز قيمة ثبات أوميجا العام للْبُعْد، ماعدا العبارتين (٣٥، و٢٧)؛ لذلك ستُحذفان مع الإبقاء على باقي عبارات مقياس الاتزان الانفعالي.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

الصورة النهائية لمقياس الاتزان الانفعالي:

تكوّن المقياس في صورته النهائية من (٢٨) عبارة، موزّعة على ثلاثة أبعاد، يُستجاب عليها وفق مقياس خماسي الترتيب (تنطبق دائماً- تنطبق أحياناً- تنطبق إلى حدٍّ ما- نادراً ما تنطبق- لا تنطبق أبداً)، وتأخذ الدرجات من (٥-٤-٣-٢-١) على الترتيب للعبارة الموجبة، أما في حالة العبارات السالبة فيُعكس التصحيح (١-٢-٣-٤-٥)، وتساوي الدرجة الكلية للمفحوص مجموع درجاته على جميع عبارات المقياس، حيث تتراوح قيمتها في المدى (٣٠-١٥٠)، فالدرجة المرتفعة تدلّ على ارتفاع مستوى الاتزان الانفعالي لدى المفحوص، والعكس صحيح.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نصّ السؤال الأول للدراسة على: "هل توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء، وفقاً لتغيّر الجنس (ذكر/أنثى)؟"

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة، أُستخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة؛ لإيجاد دلالة الفروق في مستوى فاعلية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، حيث تؤكّد من تجانس البيانات باستخدام اختبار ليفين، واتضح أن قيمة (F) غير دالة إحصائية، ويوضّح الجدول الآتي نتائج ذلك:

جدول (١٨) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى فاعلية الذات المهنية تبعاً للجنس.

البُعد	الجنس	اختبار	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
		ليفين						
فاعلية الذات المهنية ككل	ذكر	.٢٢٨	٢٨	.٥١	.٥٥	٢.٩٠	٠.١	.٠٠٠٤**
	أنثى							

**دال عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١).

يتضح من الجدول أن هناك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس فاعلية الذات المهنية تُعزى للجنس؛ لأن القيمة الاحتمالية لتساوي المتوسطات أقل من النسبة الاحتمالية (٥٪)، وكانت الفروق لصالح المعلمات.

مناقشة السؤال الأول:

إن التقدم العلمي، والنظرة الاجتماعية والشخصية للذات؛ جعل المعلمات يقمن بالدور المطلوب منهن بكفاءة ممكنة؛ مما يدل على درجة مرونتها في العمل، واستجابتها الفعالة للقيام بالمتطلبات المهنية على أكمل وجه، ولا يعني هذا أن المعلمين غير مرنين في العمل؛ ولكن قد يكون بدرجة أقل، كما أشارت إليه نتائج الدراسة بأن هناك فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، وأن المعلمات أعلى فاعلية في الذات المهنية من المعلمين في عينة الدراسة.

وترى الباحثة أنه ينبغي على معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة القيام بالأدوار الوظيفية على أكمل وجه، ومراعاة الفروق الفردية عند التعامل مع ذوي الإعاقة، وتنوع الأدوار التي ينبغي توافرها من أجل إشباع احتياجات الطلبة ذوي الإعاقة. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (حموري، ٢٠٢١) في أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) في مقياس فاعلية الذات المهنية، ويتضح أن المعلمات أعلى فاعلية في الذات المهنية من المعلمين، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراستي (فاضل، ٢٠١٩؛ السرطاوي وقرقيش، ٢٠١٦)، حيث يتمتع الذكور بفاعلية ذات أعلى من الإناث.

نصّ السؤال الثاني للدراسة على: "هل توجد فروق دالة إحصائية في المرونة النفسية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء، وفقاً لمتغير الجنس (ذكر/أنثى)؟" للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة، أستخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة؛ لإيجاد دلالة الفروق في مستويات المرونة النفسية بين معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، حيث تُؤكّد من تجانس البيانات باستخدام اختبار ليفين، واتضح أن قيمة (F) غير دالة إحصائياً، ويبين الجدول الآتي نتائج ذلك:

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

جدول (١٩) نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات المرونة النفسية وفق مُتَغَيِّر الجنس.

القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية	اختبار ليفين	عدد العينة	الجنس	البعد
					القيمة الاحتمالية	F			
*.٠١٣	٣٠١	٢.٤٩-	.٥٠	٤.٢٨	٠.٠٨٧	٢.٩٥	١٢٨	ذكر	الكفاءة الشخصية
			.٤٦	٤.٤٢			١٧٥	أنثى	
.٠٧٢١	٣٠١	.٣٥٨	.٥٢	٣.٩٦	.٠٨٢٦	٠.٠٤٩	١٢٨	ذكر	مقاومة التأثيرات
			.٥٤	٣.٩٣			١٧٥	أنثى	
.٠١٥٦	٣٠١	٣١.٤٢-	.٥٦	٤.٢٩	.٠٣٣٤	٠.٠٨٩٧	١٢٨	ذكر	تقبل الذات الإيجابي
			.٥٦	٤.٣٨			١٧٥	أنثى	
.٠٣١٧	٣٠١	١.٠٠٣	.٦٤	٣.٦١	.٠٤٨٢	٠.٠٤٩٥	١٢٨	ذكر	السيطرة
			.٦٨	٣.٥٣١٤			١٧٥	أنثى	
.٠١٠٢	٣٠١	١.٦٣٨-	.٤٩	٤.٥٦٢٥	.٠٣٥٧	٠.٠٨٥٢	١٢٨	ذكر	الإيمان بالقدر
			.٥٩	٤.٦٦٨٦			١٧٥	أنثى	
.٠٣٢١	٣٠١	١.٦٨٤-	.٤٠	٤.١٣٨٨	.٠٤٠٥	٠.٠٦٩٤	١٢٨	ذكر	المرونة النفسية
			.٤٢	٤.١٨٦٧			١٧٥	أنثى	ككل

* فرق دال عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

يتبين من الجدول وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في مستوى الكفاءة الشخصية لدى المعلمين والمعلمات تبعاً للجنس، وأن المعلمات أعلى كفاءة شخصية من المعلمين في عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمعلمات (٤.٤٢)، بينما بلغ للمعلمين (٤.٢٨).

كما يتضح عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في مستوى مقاومة التأثيرات، وتقبل الذات الإيجابي، والسيطرة، والإيمان بالقدر، والمرونة

النفسية ككل؛ لأن القيمة الاحتمالية لتساوي المتوسطات أعلى من النسبة الاحتمالية (%.٥): مما يدل على تساوي المتوسطات، وعدم وجود فرق فعلي أو جوهري بينها.

مناقشة السؤال الثاني:

التجاوب الإيجابي مع مُتطلّبات الحياة - سواء كانت سلبية أو إيجابية - قد يدفع معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة إلى أن يكونوا سلسين في تعاملهم مع الظروف الغامضة أو الضاغطة، ولا يخفى عن معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة ضرورة تمتّعهم بالمرونة النفسية؛ من أجل تحقيق التّكْيُف النفسي والاجتماعي، الذي من شأنه أن يرفع الفاعلية المهنية والإنجاز الوظيفي (مطاوع، ٢٠٢٠).

ويمكن تفسير عدم وجود فرق دال إحصائيًا في مستوى: (مقاومة التأثيرات، وتقبّل الذات الإيجابي، والسيطرة، والإيمان بالقدر، والمرونة النفسية ككل) لدى معلمين ومعلمات ذوي الإعاقة؛ إلى استنادهم للعمليات الفعّالة لتعزيز المرونة النفسية والتي تتمثّل في الآتي:

تواصل الشخص باللحظة الحالية، والعلاقات الاجتماعية الفعّالة مع الآخرين، والنظرة الإيجابية للذات، والاستقلالية وتحمّل المسؤولية واتخاذ القرارات المناسبة، والقدرة على إدارة الانفعالات، والتحكّم والسيطرة على مشاعر الغضب والهيجان والاندفاع؛ من أجل تسهيل جودة الحياة، وإدارة الذات من خلال مراقبتها، وتعزيز الوعي الذاتي، والشعور بالاعتزاز والثقة والكفاءة، والاحتفاظ بالقيم الروحية والأخلاقية، وتكوين اتجاهات تتوافق مع المعتقدات والقيم والأفكار الإيجابية، وإعطاء معنى للحياة يتناسب مع الأهداف الشخصية، والالتزام بالعمل، وتعزيز الكفاءة المهنية والشخصية والاجتماعية، المثابرة والاجتهاد لتحمّل الظروف الضاغطة لتحقيق الأهداف المنشودة.

ويمكن تفسير وجود فرق دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) أو أقل منه في مستوى الكفاءة الشخصية لدى المعلمين والمعلمات - حيث إن المعلمات أعلى كفاءة شخصية من المعلمين في عينة الدراسة- بأن سمات المعلم الشخصية والانفعالية من خلال قدرتهم على السيطرة على الذات والانفعالات، وقدرتهم على الأداء الجيد، والتواصل الفعّال، والإنجاز (مطاوع، ٢٠٢٠). ويتضح أن المعلمات أعلى كفاءة شخصية من المعلمين، ويرجع ذلك إلى أن المقدرّة على رفع مستوى الكفاءة الشخصية تختلف من شخص لآخر، فبعضهم قد لا يُطوّر من كفاءته الشخصية؛ نظرًا للعقبات التي

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي
ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

تواجههم، وبعضهم الآخر قد يتمتع بمرونة نفسية تمكّنه من مجابهة الصعاب والتغلب عليها.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (مطاوع، ٢٠٢٠) في عدم وجود فرق دال إحصائياً في مستوى مقاومة التأثيرات، وتقبل الذات الإيجابي، والسيطرة، والإيمان بالقدر، والمرونة النفسية ككل لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. كما تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (السيد، ٢٠١٩)، في أن المعلمات أعلى كفاءة شخصية من المعلمين.

نص السؤال الثالث للدراسة على: "هل توجد فروق دالة إحصائية في الاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء، وفقاً لمتغير الجنس (ذكر/أنثى)؟" للإجابة عن السؤال الثالث للدراسة، أُستخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة؛ لإيجاد دلالة الفروق في مستويات الاتزان الانفعالي بين معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، حيث تؤكد من تجانس البيانات باستخدام اختبار ليفين، وتبين أن قيمة (F) غير دالة إحصائياً، ويبين الجدول الآتي ذلك.

جدول (٢٠) نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الاتزان الانفعالي وفق متغير الجنس.

القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة (ت)	المتعرف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية	F	عدد العينة	الجنس	البعد
٠.٢٦٢	٣٠.١	١.٢٤١-	٠.٥٠	٣.٥٩	٠.٧٥٠	٠.١٠٢	١٢٨	ذكر	المواجهة
			٠.٤٩	٣.٦٥			١٧٥	أنثى	الانفعالية
٠.٦٣٠	٣٠.١	٠.٤٨٢-	٠.٤٣	٣.٧٥	٠.٣١٨	١.٠٠١	١٢٨	ذكر	الضبط
			٠.٤٨	٣.٧٨			١٧٥	أنثى	الانفعالي
٠.١٧٩	٣٠.١	١.٣٤٨-	٠.٨٦	٣.٢٣	٠.٨٥٢	٠.٠٣٥	١٢٨	ذكر	المرونة
			٠.٩٠	٣.٣٧			١٧٥	أنثى	الانفعالي
٠.١٩٧	٣٠.١	١.٢٩٣-	٠.٤٩	٣.٥٢	٠.٩٨١	٠.٠٠١	١٢٨	ذكر	الاتزان
			٠.٥١	٣.٦٠			١٧٥	أنثى	الانفعالي ككل

يتبين من الجدول عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، بين متوسطات درجات عينة الدراسة للمواجهة الانفعالية، والضبط الانفعالي، والمرونة الانفعالية، والاتزان الانفعالي ككل. تُعزى مُتَغَيَّر الجنس؛ لأن القيمة الاحتمالية لتساوي المتوسطات أعلى من النسبة الاحتمالية (0.5٪)؛ مما يدل على تساوي المتوسطات وعدم وجود فرق فعلي أو جوهري بينها.

مناقشة السؤال الثالث:

الاتزان الانفعالي أحد السمات التي يحتاجها معلم ومعلمات ذوي الإعاقة، حيث يساعدهم على مواجهة التحديات وضبط الذات في المواقف الحرجة، ويزيد من قدرتهم على اتخاذ القرارات الحاسمة، والتفاعل مع الآخرين بطريقة لا تلغي خصوصيته. وكلما اتصف الفرد بالاتزان الانفعالي؛ ارتفع لديه مستوى الذكاء؛ مما يساعده على التصرف بطريقة عقلانية، وتكوين استجابات انفعالية مناسبة لطبيعة المواقف التي تستدعي هذه الانفعالات (إسماعيل، 2019).

وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (الحجرف، 2020) في وجود فرق دال إحصائياً في الاتزان الانفعالي؛ لصالح الذكور.

نصّ السؤال الرابع للدراسة على: "ما العلاقة بين فاعلية الذات المهنية والمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء، بناء على مُتَغَيَّر الجنس؟"

للإجابة عن السؤال الرابع للدراسة، أُستخدم مُعَامِل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)؛ للتعرف على طبيعة العلاقة وقوتها بين مُتَغَيَّرَات الدراسة، ويوضّح الجدول الآتي مصفوفة الارتباط لمُعَامِل بيرسون بين فاعلية الذات المهنية، والمرونة النفسية، والاتزان الانفعالي، وأبعاد هذه المُتَغَيَّرَات.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

جدول (٢١) قيم مُعَامِلَات الارتباط بين درجات مقياس فاعلية الذات المهنية والمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء.

العينة	المقياس	الاتزان الانفعالي			فاعلية الذات المهنية
		المواجهة الانفعالية	الضبط الانفعالي	المرونة الانفعالية	
المعلمون	الكفاءة الشخصية	** .٥٥٢	** .٤٣٩	** .٢٧٩	** .٤٧٢
	مقاومة التأثيرات السلبية	** .٥١٢	** .٤٠٧	..١٢٧	** .٣٦٣
	تقبّل الذات الإيجابي	** .٦٣١	** .٤٩٣	** .٢٩٣	** .٥٢٦
	السيطرة	** .٦١٤	** .٥٦٠	** .٥٩٧	** .٧١٣
	الإيمان بالقدر	** .٣١١	** .٢٩٢	..١٥٣	** .٢٧٧
	المرونة النفسية ككل	** .٧١٨	** .٦٠٣	** .٤١٢	** .٦٥٤
	المواجهة الانفعالية	١	-	-	-
	الضبط الانفعالي	-	١	-	-
	المرونة الانفعالية	-	-	١	-
	الاتزان الانفعالي ككل	-	-	-	١
المعلمات	الكفاءة الشخصية	** .٤٩١	** .٣٨٢	..١٤٥	** .٣٥٩
	مقاومة التأثيرات السلبية	** .٥٤٨	** .٣٦٤	..١٠١	** .٢٨٠
	تقبّل الذات الإيجابي	** .٥٨٥	** .٤٠٨	..١٩	** .٣٢٣
	السيطرة	** .٦٩٦	** .٥٢٥	** .٥٠٠	** .٦٧٤
	الإيمان بالقدر	** .٢١٩	..١٢٢	..٣٦	..١٢٨

**٠.٦٨٢	**٠.٤٨٥	**٠.٢٠٨	**٠.٤٩٤	**٠.٦٩٦	المرونة النفسية ككل
**٠.٥٧٢	-	-	-	١	المواجهة الانفعالية
**٠.٥٢٥			١	-	الضبط الانفعالي
**٠.٣٤٥	-	١	-	-	المرونة الانفعالية
**٠.٥٤٥	١	-	-	-	الاتزان الانفعالي ككل

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

أولاً: علاقة فاعلية الذات المهنية بالمرونة النفسية وأبعادها، والاتزان الانفعالي وأبعادها:

✘ بالنسبة للمعلمين: وجُود علاقةٍ ارتباطيةٍ موجبة دالة إحصائيًا عند مُستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمين على فاعلية الذات المهنية، ودرجاتهم على المرونة النفسية وأبعادها، والاتزان الانفعالي وأبعادها.

✘ بالنسبة للمعلمات: وجُود علاقةٍ ارتباطيةٍ موجبة دالة إحصائيًا عند مُستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمات على فاعلية الذات المهنية، ودرجاتهن على المرونة النفسية وأبعادها، والاتزان الانفعالي وأبعادها.

ثانياً: علاقة المرونة النفسية وأبعادها بالاتزان الانفعالي وأبعادها:
بالنسبة للمعلمين:

✘ وجُود علاقةٍ ارتباطيةٍ موجبة دالة إحصائيًا عند مُستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمين على بُعد المواجهة الانفعالية - بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي- ودرجاتهم على المرونة النفسية ككل وأبعادها.

✘ ووجُود علاقةٍ ارتباطيةٍ موجبة دالة إحصائيًا عند مُستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمين على بُعد الضبط الانفعالي - بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي- ودرجاتهم على المرونة النفسية ككل وأبعادها.

✘ وجُود علاقةٍ ارتباطيةٍ موجبة دالة إحصائيًا عند مُستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمين على بُعد المرونة الانفعالية - بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي- ودرجاتهم على المرونة النفسية ككل، وأبعاد: السيطرة، والكفاءة الشخصية، وتقبّل الذات الإيجابي.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

✘ عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات المعلمين على بُعد المرونة الانفعالية – بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي- ودرجاتهم على أبعاد (الكفاءة الشخصية، ومقاومة التأثيرات السلبية، وتقبل الذات الإيجابي، والإيمان بالقدر).

✘ وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمين على الدرجة الكلية للاتزان الانفعالي، ودرجاتهم على المرونة النفسية ككل وأبعادها.

بالنسبة للمعلمات:

✘ وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمات على بُعد المواجهة الانفعالية – بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي- ودرجاتهن على المرونة النفسية ككل وأبعادها.

✘ وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمات على بُعد الضبط الانفعالي – بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي- ودرجاتهن على المرونة النفسية ككل وأبعادها، ما عدا بُعد الإيمان بالقدر.

✘ وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمات على بُعد المرونة الانفعالية – بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي- ودرجاتهن على بُعد السيطرة.

✘ عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات المعلمات على بُعد المرونة الانفعالية – بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي- ودرجاتهن على أبعاد (الكفاءة الشخصية، وتقبل الذات الإيجابي، ومقاومة التأثيرات السلبية، الإيمان بالقدر).

✘ وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمات على الدرجة الكلية للاتزان الانفعالي، ودرجاتهن على المرونة النفسية ككل وأبعادها، ما عدا بُعد الإيمان بالقدر.

مناقشة السؤال الرابع:

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمين والمعلمات على فاعلية الذات المهنية، ودرجاتهم على المرونة النفسية وأبعادها، والاتزان الانفعالي وأبعاده؛ وبناءً على ذلك فإن فاعلية الذات المهنية، والمرونة النفسية، والاتزان الانفعالي بجميع أبعادها تعدّ موردًا مهمًا للمعلمين والمعلمات في المؤسسات التعليمية؛ لأن الأفراد يختلفون وفقًا للخصائص الاجتماعية، والجنس: ذكور/إناث (Schyns & Collani, 2002).

حيث إن دوافع الفرد للعمل تُعزّز من خلال السلوكيات المهنية التي يقوم بها، فالأشخاص الذين يفتقرون إلى الفاعلية الذاتية المهنية؛ ليس لديهم القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بالوظيفة أو تحمّل المسؤولية (Schyns & Collani, 2002)، كما أن الأفراد الذين يشعرون بالثقة فيما يتعلّق بقدراتهم على تلبية مُتطلّبات عملهم؛ يكونون أكثر رضًا عن مهامهم الوظيفية، من أولئك الذين يشعرون أنهم لا يستطيعون تلبية هذه المطالب، أو بالكاد قادرين على القيام بها.

وبالنظر إلى الجدول السابق؛ يتبيّن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمين والمعلمات على بُعد المواجهة الانفعالية – بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي- ودرجاتهم على المرونة النفسية ككل وأبعادها. وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى أنه كلما ارتفع مستوى المرونة النفسية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة؛ ارتفع مستوى الاتزان الانفعالي لديهم، فالمرونة النفسية لها دور كبير في تحقيق الاتزان الانفعالي؛ كونها مصدرًا مهمًا لترويض النفس في حال تأثرها بمؤثرات خارجية، كما أنها تؤدي دورًا كبيرًا في ضبط الانفعالات (إدريس، ٢٠١٩).

كما يتبيّن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمين والمعلمات على بُعد الضبط الانفعالي – بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي- ودرجاتهم على المرونة النفسية ككل وأبعادها، ماعدا الإيمان بالقدر لدى المعلمات. وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى أن الاتزان الانفعالي، الذي يتضمّن الضبط الانفعالي يعدّ عاملاً وقائيًا يُقاوم تقلّبات الأحوال، حيث إن الضبط الانفعالي يُعدّ أحد الركائز الأساسية التي تساعد معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة على التكيّف النفسي والاجتماعي والمهني؛ وقد يتطلّب قدرًا كبيرًا من المرونة النفسية التي يتضمّنها الإيمان

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

بالقدر، ويؤدي عدم تحقيق هذا الاتزان إلى الشرود الفكري والإحباط وقلة المثابرة (مطاوع، ٢٠٢٠).

ويتضح كذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين درجات المعلمين على بُعد المرونة الانفعالية - بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي - ودرجاتهم على المرونة النفسية ككل، وأبعاد: (السيطرة، والكفاءة الشخصية، وتقبل الذات الإيجابي)، وبين درجات المعلمات على بُعد السيطرة، وعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات المعلمات على بُعد المرونة الانفعالية - بوصفه أحد أبعاد الاتزان الانفعالي - ودرجاتهن على أبعاد: (الكفاءة الشخصية، وتقبل الذات الإيجابي، ومقاومة التأثيرات السلبية، والإيمان بالقدر). وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى مقدرة معلمي ذوي الإعاقة على التعامل مع الضغوط النفسية ومواجهة المحن والمواقف الضاغطة، التي من شأنها زيادة التكيّف النفسي، والتخفيف من حدة التأثيرات السلبية؛ وبذلك يميل معلمو ذوي الإعاقة على رفع مستوى الكفاءة الشخصية وتقبل الذات على نحو إيجابي. ولا يُقصد بذلك أن المعلمات ليس لديهن ميل إلى مستوى رفع الكفاءة الشخصية، وتقبل الذات الإيجابي، ومقاومة التأثيرات السلبية، والإيمان بالقدر؛ ولكن قد تختلف مقاومتهن لمواجهة الصعاب والضغوط والأحداث والمحن مع الذكور، بناءً على ما أشارت إليه نتائج الجدول أعلاه.

وقد أثبتت نتائج السؤال الرابع وجود علاقة بين المتغيرات الثلاثة: فاعلية الذات المهنية، والمرونة النفسية، والاتزان الانفعالي؛ كما يأتي:

• فاعلية الذات وفاعلية الذات المهنية والمرونة النفسية وضبط الذات (مطاوع، ٢٠٢٠).

• المرونة النفسية وجودة الحياة المدرسية والسلوك الإيثاري (جنيدى، ٢٠١٨).
نصّ السؤال الخامس للدراسة على: "ما حجم الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء؟"

للإجابة عن السؤال الثامن للدراسة، أستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط؛ لإيجاد الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، كما هو موضح في الجدول (٢٢):

جدول رقم (٢٢) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتحديد حجم الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء.

العينه	المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة الثابت	قيمة مُعامل الانحدار	قيمة R	قيمة R2	قيمة ت	قيمة ف
معلمون	فاعلية الذات المهنية	المرونة النفسية	١.٩١٦	٠.٤٩٢	٠.٦٧٤	٠.٤٥٤	**١٠.٢٤	**١٠.٤٩٥
معلمات	فاعلية الذات المهنية	المرونة النفسية	١.٧٦١	٠.٥١٦	٠.٦٨٢	٠.٤٦٦	**١٢.٢٨١	**١٥.٠٨٢٤
معلمون	فاعلية الذات المهنية	الاتزان الانفعالي	١.٤٠١	٠.٤٧٠	٠.٥٢٣	٠.٢٧٣	**٦.٨٨٢	**٤٧.٣٦
معلمات	فاعلية الذات المهنية	الاتزان الانفعالي	١.٢١٢	٠.٥٠٨	٠.٥٤٥	٠.٢٩٧	**٨.٥٥٣	**٧٣.١٥٥

** دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

أولاً: حجم الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية بالنسبة للدرجة الكلية:

بالنسبة للمعلمين:

• تُسهم فاعلية الذات المهنية في التنبؤ بدرجة المرونة النفسية، كما يتضح من النتائج أن نسبة المساهمة بلغت ٤٥.٤٪، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية على النحو الآتي:

درجة المرونة النفسية = ١.٩١٦ + ٠.٤٩٢ X درجة فاعلية الذات المهنية.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

بالنسبة للمعلمات:

تُسهّم فاعلية الذات المهنية في التنبؤ بدرجة المرونة النفسية، كما يتبيّن من النتائج أن نسبة المساهمة بلغت ٤٦.٦٪، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية على النحو الآتي:

$$\text{درجة المرونة النفسية} = ١.٧٦١ + ٠.٥١٦ \times \text{درجة فاعلية الذات المهنية.}$$

ثانيًا: حجم الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالاتزان الانفعالي بالنسبة للدرجة الكلية:

بالنسبة للمعلمين: تُسهّم فاعلية الذات المهنية في التنبؤ بدرجة الاتزان الانفعالي، كما يتضح من النتائج أن نسبة المساهمة بلغت ٢٧.٣٪، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية على النحو الآتي:

$$\text{درجة الاتزان الانفعالي} = ١.٤٠١ + ٠.٤٧٠ \times \text{درجة فاعلية الذات المهنية.}$$

بالنسبة للمعلمات: تُسهّم فاعلية الذات المهنية في التنبؤ بدرجة الاتزان الانفعالي، كما يتبيّن من النتائج أن نسبة المساهمة بلغت ٢٩.٧٪، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية على النحو الآتي:

$$\text{درجة الاتزان الانفعالي} = ١.٢١٢ + ٠.٥٠٨ \times \text{درجة فاعلية الذات المهنية.}$$

مناقشة السؤال الخامس:

تُسهّم فاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية بالنسبة للدرجة الكلية (٤٥.٤٪) لدى المعلمين، و(٤٦.٦٪) لدى المعلمات؛ وهو مُعامل إسهام متوسط. وتعزو الباحثة تفسير هذه النتيجة إلى مدى التفاعل الحتمي المتبادل في ضبط السلوك والانفعال، فكلما كان السلوك تحت السيطرة والتحكّم الذاتي الداخلي؛ ارتفع حجم المرونة لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. وكلما كان السلوك موجّهًا ومنظّمًا؛ تطوّرت معتقدات الفرد وفاعلية الذات لديه، ويظهر ذلك من خلال إنجازاتهم الأدائية، وإقناعهم اللفظي، وتجارب الإتقان لديهم، وحالتهم العاطفية والفيسيولوجية (طه، ٢٠٢١).

وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة كل من:

دراسة مطاوع (٢٠٢٠) في أن المرونة النفسية تُسهّم بنسبة (٦.٧١٪) في التنبؤ بفاعلية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة البصرية؛ وهو إسهام قوي.

دراسة السيد (٢٠١٩) في أن الذكاء الأخلاقي والمرونة النفسية؛ يُسهمان إسهامًا دالًّا إحصائيًّا في التنبؤ بالأداء المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الفكرية بنسبة (٦٠٪)، وهو إسهام قوي.

كما تُسهم فاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالاتزان الانفعالي بالنسبة للدرجة الكلية لدى المعلمين (٢٧.٣٪)، و(٢٩.٧٪) لدى المعلمات؛ وهو مُعامل إسهام ضعيف. وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة

دراسة مطاوع (٢٠٢٠) في أن ضبط الذات - وهو مفهوم مطابق للاتزان الانفعالي- يُسهم بنسبة (٧.٧٪) في التنبؤ بفاعلية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة البصرية؛ وهو إسهام مرتفع.

توصيات الدراسة:

- تخفيف المهام والأعمال الإدارية التي لا ترتبط بطبيعة عمل معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة.
- مراعاة انتقاء معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، ممن تتوافر فيهم سمات وخصائص الفاعلية الذاتية المهنية، والمرونة النفسية، والاتزان الانفعالي عند العمل مع ذوي الإعاقة بمختلف التخصصات.
- توظيف نتائج الدراسة الحالية؛ لرفع مستوى الاتزان الانفعالي من المتوسط إلى العالي، من خلال مراقبة الموظفين لأنفسهم فيما يخص ضبط الانفعالات.
- تسليط الضوء على احتياجات معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، مع ضرورة إشباع هذه الاحتياجات؛ لرفع الطاقات الكامنة لديهم، والمُتمثلة في: فاعلية الذات، والمرونة النفسية، والاتزان الانفعالي.

مقترحات الدراسة:

- إجراء دراسة حول نمذجة العلاقات السببية بين فاعلية الذات المهنية ومُستوى المرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة.
- إجراء دراسة تتناول المتغيّر الوسيط بين المتغيّرات الثلاثة: (الاتزان الانفعالي، والمرونة النفسية، وفاعلية الذات المهنية).
- إجراء دراسة تتناول المتغيّرات الثلاثة: (الاتزان الانفعالي، والمرونة النفسية، وفاعلية الذات) لدى عينات مختلفة في المؤسسات التعليمية أو الصحية.

- إجراء دراسات على الاتزان الانفعالي وفاعلية الذات، وربطها بسمات الشخصية لدى طلبة ذوي الإعاقة السمعية والبصرية والحركية

المراجع:

- أبا الخيل، آمنة. (٢٠١٧). الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة العلوم التربوية، (٢)، ١-٤٥.
- أبو حلاوة، محمد. (٢٠١٣). المرونة النفسية: ماهيتها ومحدداتها وقيمتها الوقائية (ط٢٩). الكتاب الإلكتروني لشبكة العلوم النفسية.
- أبو غالي، عطاف. (٢٠١٢). فاعلية الذات وعلاقتها بضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات النفسية والتربوية، (٢٠)، ٦١٩-٦٥٤.
- إسماعيل، أحمد محمد. (٢٠١٤). فاعلية الذات والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية، ٢٥ (٩٧)، ٣١٣-٣٥١.
- إسماعيل، هبة حسين. (٢٠١٩). الإسهام النسبي للاتزان الانفعالي في التنبؤ بالسلوك الفوضوي والتكافؤ الأكاديمي لدى المتأخرين دراسياً: دراسة تنبؤية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. دراسات الطفولة الميكرة، ١٥٩-١٧٦.
- آل شويل، سعيد، ونصر، فتحي. (٢٠١٢). الفروق بين مرتفعي ومنخفضي المرونة الإيجابية في بعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة. مجلة الدراسة العلمي في التربية، (٣)، ١٧٨٣-١٨١٧.
- البدوي، منى. (٢٠٠١). أثر برنامج تدريبي في الكفاءة الأكاديمية للطلاب على فاعلية الذات. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٢٩ (١١)، ١٥١-٢٠٠.
- بني يونس، محمد محمود. (٢٠١٨). كتاب أبجديات علم النفس العصبي. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- جعفر، نوري. (١٩٧٨). طبيعة الإنسان في ضوء فلسفة بافلوف (ط٢)، مكتبة التحرير.

جعيص، عفاف، والحديبي، مصطفى. (٢٠١٤). نمذجة العلاقات السببية بين إدراك ضغوط الأحداث الحياتية وفاعلية الذات المدركة وإستراتيجيات التعايش مع الضغوط والإغراءات السببية الحياتية لدى طلاب الدبلوم العام في التربية بكلية التربية بأسيوط. مجلة الدراسات التربوية والنفسية جامعة السلطان قابوس، ٨(٣)، ٥٠٢-٥٠٧.

جندي، أحمد. (٢٠١٨). جودة الحياة المدرسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وعلاقتها بالمرونة النفسية والسلوك الإثاري لديهم. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (١٧)، ١٧٣-٢٠٩.
<https://doi.org/10.36394/jhss/17/1A/7>

حجازي، جولتان حسن. (٢٠١٣). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٩(٤)، ٤١٩-٤٣٣.

حجازي، خالد، وسمور، قاسم. (٢٠١٨). المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى العاملين وغير العاملين من طلبة الدراسات العليا في جامعة اليرموك [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك.

الحجرف، شيخة. (٢٠٢٠). الاتزان الانفعالي وعلاقته بالضبط الذاتي لدى طلبة جامعة الكويت. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ١٧٧-٢١٠.

الحديدي، منى، والخطيب، جمال. (٢٠٠٥). إستراتيجيات تعليم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة. دار الفكر.

حمدان، محمد. (٢٠١٠). الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة الفلسطينية [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.

حموري، خالد. (٢٠٢١). أبعاد الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي الطلبة الموهوبين. مجلة التراانج، ٣(٣)، ١٧٩-٢٠٠.

الحيالي، بيداء عبد السلام، ومزيد، زينب خنجر. (٢٠١٩). الاتزان الانفعالي وعلاقته بالكفاح المناسب لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة كلية التربية الأساسية، ٢٥(١٠٣)، ٢٠٨-٢٥٦.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

- الربيعي، علي جابر. (١٩٩٤). شخصية الإنسان تكوينها طبيعتها اضطرابها. آفاق عربية.
- رمضان، هادي. (٢٠١٢). الاتزان الانفعالي لدى المرشدين التربويين. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، ١٩(١٠)، ٥٦٩-٥٣٢.
- ريان، محمود إسماعيل. (٢٠٠٦). الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الإدراكية والتفكير الابتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظات غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر بغزة.
- الزبيري، شريفة. (٢٠٢٢). فاعلية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي في برامج التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات التربوية، ٢٤٣(٢)، ١١٩-١٥٥.
- الزيودي، محمد حمزة. (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، ٢٣(٢)، ١٨٩-٢١٩.
- سالم، رفقة. (٢٠٠٩). علاقة فاعلية الذات والفرع الأكاديمي بدافع الإنجاز الدراسي لدى طالبات كلية عجلون الجامعية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، ٢٣(٢)، ١٣٤-١٦٩.
- السرطاوي، زيدان، وقرايش، صفاء. (٢٠١٦). الفاعلية الذاتية لمعلمي التعليم العام في تدريس التلاميذ ذوي صعوبات التعلّم. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ٣(١١)، ٣٨-١.
- سلامة، محمد. (٢٠٠٩). المخاوف المرضية وعلاقتها بالتفاؤل والتشاؤم وفاعلية الذات. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، ١٣٩(٣)، ٣٤٩-٣٩١.
- سليمان، سناء. (٢٠٠٦). سيكولوجية الفروق الفردية وقياسها. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- السيد، أحمد. (٢٠١٩). الإسهام النسبي للذكاء الأخلاقي والمرونة النفسية للتنبؤ بالأداء المهني لدى معلمي التربية الفكرية بمحافظة الأحساء. مجلة كلية التربية، ٧٥(٣)، ٣٦٣-٣٢٥.

- السيد، آلاء. (٢٠٢٠). الخصائص السيكومترية لمقياس الاتزان الانفعالي للمعلمات. مجلة الإرشاد النفسي، (٦٢)، ٥٧-٨٦.
- الشامي، ايناس، والشريف، الشيماء. (٢٠١٥). فاعلية برنامج تدريبي في الاقتصاد المنزلي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة على المرونة النفسية والفاعلية الذاتية والتفكير الإبداعي لدى طالبات كلية الاقتصاد المنزلي. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، ١٦٥ (٥)، ٢٧٥-٥٥٦.
- شاهين، هيام صابر. (٢٠١٢). فاعلية الذات مدخل لخفض أعراض القلق وتحسين التحصيل الدراسي لدى عينة من التلاميذ ذوي صعوبات التعلُّم. مجلة جامعة دمشق، ٢٨ (٤).
- شاهين، هيام صابر. (٢٠١٢). فاعلية الذات مدخل لخفض أعراض القلق وتحسين التحصيل الدراسي لدى عينة من التلاميذ ذوي صعوبات التعلُّم. مجلة جامعة دمشق، ٢٨ (٤).
- شقورة، يحيى. (٢٠١٢). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية بغزة.
- الشيبياني، نجية. (٢٠٢٣). الاتزان الانفعالي وعلاقته باتخاذ القرار لدى بعض طلاب جامعة بني وليد في ضوء بعض المتغيرات. المجلة الأفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢ (٢)، ٤٦٩-٤٨٧.
- صوالحة، محمد، وربابعة، هشام. (٢٠١٨). المرونة النفسية وعلاقتها بقلق الاختبار لدى طلبة الجامعة الأردنية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك.
- طه، منال شكري. (٢٠٢١). الفاعلية الذاتية المهنية وامتلاك المرشدين لمهارات الإرشاد وعلاقتها باتجاهات الهيئة التدريسية والطلبة نحو الإرشاد التربوي في مدارس محافظة القدس [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة النجاح الوطنية.

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والاتزان الانفعالي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

- ___ عباس، محمد، وزبيدات، محمد. (٢٠١٥). الاتزان الانفعالي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلبة كلية المعلمين في سخنين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة عمان العربية.
- ___ عبد الرحمن، حنان أحمد. (٢٠٢١). فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والديموغرافية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم ببعض الجامعات المصرية: دراسة تنبؤية فارقة. مجلة التربية بجامعة الأزهر، (٢)، ٣٤٢-٢٧٤.
- ___ عبد الرحمن، رشا، والعزاب، أشرف. (٢٠٢٠). التنبؤ بالمرونة النفسية لدى طلبة المرحلة الجامعية في ضوء بعض المتغيرات: دراسة على عينة من طلبة جامعة عجمان- الإمارات العربية المتحدة. المجلة التربوية بجامعة سوهاج، (٨٤)، ٣٠٠-٢٥٧.
- ___ عبد الله، حنان السيد. (٢٠٢٠). أثر تفاعل التفكير الإيجابي والاتزان الانفعالي في التنبؤ بالكفاءة الذاتية المهنية لدى طلبات معلمات رياض الأطفال. مجلة كلية التربية، (٣)، ٢٤-٢٠١، ٢٨٨.
- ___ العرايضة، عماد. (٢٠١٦). مستوى الاحتراق النفسي لمعلم التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (١)٢، ١٩٧-٢٢٧.
- ___ عرقوب، حمدي محمد. (٢٠١٢). توجهات الطالب المعلم تخصص التربية الخاصة والتعلم الإلكتروني في ضوء فاعلية الذات العامة وفاعلية الذات في الإنترنت [عرض ورقة]. المؤتمر الدولي العلمي التاسع، التعلّم عن بُعد والتعليم المستمر أصالة الفكر.
- ___ عيسى، حسين. (٢٠١٣). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالاتزان الانفعالي والرضا عن الحياة لدى أفراد شرطة المرور بمحافظة غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.
- ___ فاضل، حسن. (٢٠١٩). فاعلية الذات المهنية لدى مدرسي جامعة بغداد. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (١٣٩)، ٤٠٦-٤٢٦.

- الفقي، آمال إبراهيم، وأبو الفتوح، محمد كمال. (٢٠٢١) فاعلية الذات للمعلم والمشاركة الوالدية الأكاديمية كمنبئان بمستوى الفهم القرائي لدى الأطفال ذوي التوحد. بوابة البحث، (٤٧)، ١٣٠-١٧٦.
- القللي، محمد السيد. (٢٠١٣). فاعلية برنامج إداري لتنمية المرونة النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة. المجلة العلمية لكلية التربية النوعية بجامعة دمياط، ٢(٢)، ٢٥-٤٢.
- كمال، رباب. (٢٠١٦). السلوك الفوضوي وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية المتفوقين والمتأخرين دراسياً: دراسة مقارنة. مجلة الدراسة العلمي في التربية، (٧) ٢٦-٤٤.
- محمود، جيهان. (٢٠٢٠). الشفقة بالذات والتدين كمنبئين بالاتزان الانفعالي لدى طلاب جامعة ذوي الإعاقة البصرية. مجلة الدراسة العلمية في التربية، ٢١(٢)، ١٥٦-١٩٩.
- المزروع، ليلي عبد الله. (٢٠٠٧). فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٨(٤).
- مطاوع، محمد. (٢٠٢٠). فاعلية الذات المهنية وعلاقتها بالمرونة النفسية وضبط الذات لدى معلمي ومعلمات طلاب ذوي الإعاقة البصرية. مجلة العلوم التربوية، (٢٣)، ٥١٣-٥٨٤.
- المعاينة، خليل. (٢٠٠٠). علم النفس الاجتماعي. دار الفكر.
- منصور، السيد كامل. (٢٠١٦). المرونة النفسية والعصابية والشفقة بالذات والأساليب الوجدانية لدى طلاب قسم التربية الخاصة. مجلة مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية، ٤(١٦)، ٦١-١٦٣.
- الهاشمية، سعادة. (٢٠١٧). المرونة النفسية وعلاقتها بمهارات التواصل والصحة النفسية لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.
- وزارة التعليم. (١٤٣٧). الدليل التنظيمي للتربية الخاصة. المملكة العربية السعودية.

ياسين، حمدي، محمد علي، وسيد، إيناس. (٢٠١٤). فاعلية الذات والاحترق
النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية بجامعة بنها، ٢٥ (٩٧)،
٣٥١-٢١٣.
المراجع الأجنبية:

- Abel, M., & Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and Urban secondary school teachers. *The Journal of Educational Research*, 92 (5), 287-293.
- Accardo, A., Finnegan, E., Gulkus, S. & Papay, C. (2017). Teaching Reading Comprehension to Learners with Autism Disorder: Predictors of Teacher Self-Efficacy and Outcome Expectancy. *Psychology In the School*, 54 (3), 309-323.
- Antony, R., & Artino, J. (2012). Academic Self-efficacy: From Educational theory to Instructional Practice. *Perspective On Medical Education*, 2, 76-85.
- Baldwin, K., A. (2014). The Science Teaching Self-Efficacy of Prospective Elementary Education Majors Enrolled in introductory Geology Lab Sections. *School Science and Mathematics*, 114(5), 206-213.
- Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura. (1986). Locus of Control Dysfunctional Relational Beliefs and Marital Adjustment in Original Marriages and Premarriages, *Dis. AB. Int.*, 47(2), 419.
- Bembentuy, H. (2005). Self-Efficacy of Urban Preserves Teachers. *Academic Exchange Quarterly*, 22, 22-52.
- Benson, S., & Gloria, M. (2016). Emotional stability and its relationship with educational adjustment among adolescent females. *Journal of Aids and clinical research*, 12 (10), 186-198.
- Blackburn, J. (2007). Assessment of Teacher Self-Efficacy and Job Satisfaction of Early Career Kentucky Agriculture Teachers [Unpublished master thesis]. University of Kentucky.

-
- Connore, K., & Davidson, J. (2003). Development of A New Resilience Scale: The Connore-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*,18,76-82.
 - Derek, M. (2011). Resilience and strengthening resilience in individuals. Management Advisory Service.
 - Dimopoulou, E. (2012). Self-efficacy and collective efficacy beliefs of teachers for children with autism. *Literacy Information and Computer Education Journal*, 3 (1), 509-520.
 - Gosling, S., Rentfrow, P., & Swann, W. (2003). A Very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in Personality*,37, 504-528.
 - Halim, F., Zainal, A., Khairudin, R., Shahrazad, W., Nasir, R. & Fatimah, O. (2011). Emotional stability and conscientiousness as predictors towards job performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 19 (5),139-145.
 - Kumar, P. (2013). A study of Emotional Stability and Socio-Economic-Status of students studying in Secondary Schools. *International Journal of Education and Information Studies*,3 (1), 7-11.
 - Losoi, H., et al. (2013). Psychometric properties of the Finnish version of its short version. *Psychology. Community & Health*, 2 (1), 1-10.
 - Lu, C., Siu, O., & Cooper, C. (2005). Managers' occupational stress in China: the role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*. 38, 569-578.
 - Mayer, R., E. (2010). Problem solving and reasoning. In V.G. Aukrust (ED.), *Learning and cognition in education* (pp.112-117).Oxford UK: Elsevier.
 - Pavlidou, K., Alevriadou, A., & Antoniou, A. (2022). Professional burnout in general and special education teachers: the role of interpersonal coping strategies. *European Journal of Special Needs Education*, 37(2), 191205, DOI: 10.1080/08856257.2020.1857931

الإسهام النسبي لفاعلية الذات المهنية في التنبؤ بالمرونة النفسية والالتزان الانفعالي لدى معلمي
ومعلمات ذوي الإعاقة بالأحساء

- _ Schyns, B., & Collani, G. (2002). Anew Occupational Self-Efficacy Scale and its Relation to Personality Constructs and Organizational Variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
- _ Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2010). Teacher Self-efficacy and Teacher Burnout Study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.
- _ The U.S. Department of Education.(2020). Individual with Disabilities Education Act. [https:// sites.ed. gov/idea/about-us-department- of-education](https://sites.ed.gov/idea/about-us-department-of-education).