



الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا
الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات
التربية الخاصة

**The Relative Contribution of Psychological
Empowerment in Predicting Job Satisfaction,
Time Management, and Future Orientation
Among Special Education Teachers**

إعداد

د/ بشاير مشعل المطيري
دكتوراه في التربية
تخصص الصحة النفسية

أ.د/ احمد علي بديوي محمد
أستاذ الصحة النفسية
كلية التربية - جامعة حلوان

تاريخ استلام البحث: 2025-1-31

تاريخ قبول النشر: 2025-2-1

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى
معلمات التربية الخاصة
أ.د/ أحمد علي بديوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د. أحمد على بديوي محمد د. بشاير مشعل المطيري

المستخلص

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن وجود علاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل و الكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل التي تعزى إلى العمر وسنوات الخبرة، والإسهام النسبي للتمكين النفسي بالتنبؤ بالرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل، وعن وجود علاقات سببية بين متغيرات البحث وذلك لدى مُعلّلمات التربية الخاصة. وقد طُبقت الدراسة على عينة أساسية قوامها (43) من مُعلّلمات التربية الخاصة من بعض مدارس التربية الخاصة بمحافظة القاهرة والجيزة، وتم تطبيق أدوات تمثلت في أربعة مقاييس لقياس التمكين النفسي والرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى مُعلّلمات التربية الخاصة، وقد أسفر البحث عن نتائج هامة أهمها: وجود علاقة بين التمكين النفسي وباقي متغيرات البحث، وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل التي تعزى إلى العمر وسنوات الخبرة، إمكانية التنبؤ بمتغيرات البحث بمعلومية درجات العينة على مقياس التمكين النفسي، ووجود علاقات سببية مباشرة وغير مباشرة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه المستقبلي لدى معلمات التربية الخاصة.

الكلمات المفتاحية:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
أ.د/ أحمد علي بديوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري

التمكين النفسي، الرضا الوظيفي، إدارة الوقت، التوجه نحو المستقبل، مُعلمات التربية الخاصة.

The Relative Contribution of Psychological Empowerment in Predicting Job Satisfaction, Time Management, and Future Orientation Among Special Education Teachers

Abstract

The current research aimed to identify the relationship between psychological empowerment, job satisfaction, time management and future orientation, to detect differences in job satisfaction, time management and future orientation due to age and years of experience. In addition, the current research aimed to identify the relative contribution of psychological empowerment in predicting job satisfaction, time management and future orientation, and the extent of the existence of causal relationships between the research variables among special education teachers. The study was administered to a sample of (43) special education drawn teachers from some special education schools in the governorates of Cairo and Giza. The researchers designed the following instruments psychological empowerment, job satisfaction, time management and future orientation among special education teachers. The results of the study were as follow; there is a relationship between psychological empowerment and the other research variables. There are no differences in job satisfaction, time management and future orientation due to age and years of experience. The research variables can be predicted by the participants' scores on the

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

psychological empowerment scale. There are direct and indirect causal relationships between psychological empowerment, job satisfaction, time management and future orientation. Also, there are direct and indirect causal relationships between psychological empowerment, job satisfaction, time management and future orientation.

Keywords:

Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Time Management, Future Orientation, Special Education Teachers.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

مقدمة

تُعتبر معلمات التربية الخاصة من العناصر الأساسية في النظام التعليمي، حيث يلعبن دورًا حيويًا في تقديم الدعم الأكاديمي والاجتماعي للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة. ويتطلب العمل مع هذه الفئة جهداً إضافياً، نظراً للصعوبات التي تواجههن في بيئة العمل، مما يسلب الضوء على أهمية تعزيز الرضا الوظيفي لديهن. إذ أن شعور المعلمات بالرضا عن وظائفهن يسهم في تحسين جودة التعليم، وبالتالي فإن فحص العوامل المؤثرة في هذا الرضا يصبح ضرورياً.

وتظهر أهمية التمكين النفسي من خلال دعم كفاءة المعلمة ودافعيته، وذلك لأن التمكين النفسي يؤدي إلى رفع قيمة الأداء الوظيفي، فقد أشار Speer et al. (2019, 531) إلى أن التمكين النفسي مفهوم متعدد المكونات، ويتضمن الآليات التي تساعد الفرد والجماعة على ضبط حياتهم وعملهم، كما يعكس كيفية إدراك الناس لقدراتهم للتأثير على الأحداث المختلفة في حياتهم الأسرية والاجتماعية.

ومن بين هذه العوامل، نجد التمكين النفسي، الذي يُعتبر أحد العناصر الأساسية في تعزيز الرضا الوظيفي. حيث يساعد المعلمات على الشعور بالكفاءة والتحكم في أدائهن المهني. وبذلك، يسهم التمكين النفسي في رفع مستوى الرضا الوظيفي، حيث أظهرت دراسة آيات فاروق حسين (2018) أن تقدير المعلم واحترامه من قبل المجتمع يعزز من مستوى الرضا الوظيفي مما يشير إلى أهمية البيئة المحيطة في تعزيز هذا الرضا.

كما تؤدي مهارات إدارة الوقت دوراً محورياً في تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة. فمهارات تنظيم وإدارة الوقت تساعد المعلمات على تقديم الدعم اللازم

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

للتلاميذ بكفاءة. وقد أظهرت دراسة أروى بنت عبد العزيز (2017) أن معلمات ذوات صعوبات التعلم توافرت لديهن آليات إدارة الوقت بدرجة متوسطة، مما يدل على الحاجة إلى تحسين هذه المهارات لتعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق نتائج أفضل في العمل.

كما يساعد التوجه الإيجابي نحو المستقبل المعلمات على تحديد أهداف واضحة والسعي نحو تحقيقها. وهذا يُعزز من دافعيتهن ويؤثر إيجابياً على جودة التعليم المقدم للتلاميذ. وقد أشارت دراسة سعاد قرني وأحمد عبد الملك (2017) إلى العلاقة الإيجابية بين التوجه نحو المستقبل والصمود الأكاديمي، مما يعكس أهمية هذا المتغير في تعزيز الأداء.

حيث يشير التوجه نحو المستقبل إلى إدراك المعلم للمستقبل من حيث انفتاحه على فرص حقيقية وفقاً لميوله ورغباته وقدراته واستعداداته لتحقيق ما يطمح إليه بالرغم من الصعوبات والتحديات التي تعترضه في الوقت الحاضر، مما يدفعه إلى التغلب عليها ومواجهتها، والتوافق معها، ومن ثم يتضمن التصور الذاتي عن المستقبل وتنظيم السلوك الراهن ليشكل دوراً مهماً في النجاح وتحقيق الأهداف والتوافق مع الحياة الجامعية. ويلعب التوجه الإيجابي نحو المستقبل دوراً هاماً في حياة معلمات التربية الخاصة، حيث أن قدرة المعلم على التخطيط لمستقبله من شأنها أن تساعد على تقرير مصيره وبناء هويته الشخصية وزيادة وعيه بذاته وشعوره بالأمل والتفاؤل (Zhou, M., & Kam, 2018: 21).

ومن هنا جاءت فكرة اختيار هذا الموضوع في إطار الحاجة الماسة لفهم العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي، وإدارة الوقت، والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة. من خلال هذا البحث، نهدف إلى تسليط الضوء

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

على هذه العلاقات وتأثيراتها على أداء المعلمات في مجال التربية الخاصة، مما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لدعمهن وتعزيز تجربتهن المهنية.

مشكلة البحث:

تعتبر تجربة العمل في مجال التربية الخاصة، تجربة فريدة تتطلب توازنًا بين المسؤوليات المهنية والاحتياجات الفردية للتلاميذ، وتتعدد الضغوط التي تواجه معلمات ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة الأعباء المتزايدة والمتطلبات التعليمية المتنوعة. فالمعلمات ليسن مسؤولات عن تقديم المحتوى التعليمي، بل يجب عليهن أيضًا التعامل مع تحديات إضافية مثل تنمية المهارات الاجتماعية والعاطفية للتلاميذ، وتحقيق الأهداف الفردية لكل تلميذ وفقًا لاحتياجاته الخاصة. ومن الملاحظ أن المعلمات يفتقرن إلى التمكين النفسي الذي يمكنهن من التعامل مع هذه التحديات بفعالية. فالكثير منهن يشعرن بالإرهاق نتيجة للضغوط اليومية، مما يؤثر سلبًا على جودة الأداء التعليمي. تترافق هذه المشاعر مع نقص في استراتيجيات إدارة الوقت المناسبة، حيث تبذل المعلمات جهدًا لتحقيق توازن بين مهام التدريس، وتقديم الدعم للتلاميذ، والتواصل مع أولياء الأمور.

وتزداد هذه المشكلة بسبب عدم وجود دعم كافٍ من المؤسسات التعليمية، حيث تعاني العديد من معلمات التربية الخاصة من نقص الموارد والدورات التدريبية اللازمة لتطوير مهارتهن. كما أن التوجهات الاجتماعية تجاه ذوي الاحتياجات الخاصة قد تساهم في زيادة الضغط النفسي، حيث لا تزال هناك تحديات تتعلق بالتمييز وعدم الوعي بحاجات هؤلاء التلاميذ. هذا الواقع يجعل

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

من الضروري تعزيز التمكين النفسي لدى المعلمات، إذ يسهم في تعزيز قدرتهن على مواجهة التحديات وزيادة مستويات الرضا الوظيفي.

كما تبرز مشكلة الرضا الوظيفي كعامل مهم في تحديد مدى نجاح المعلمات في تحقيق أهدافهن. إذ يُعتبر الرضا الوظيفي عنصراً أساسياً في تعزيز الدافعية والالتزام، مما ينعكس على جودة التعليم. ولكن، يُظهر واقع الحال أن العديد من معلمات التربية الخاصة يعانين من انخفاض في مستويات الرضا الوظيفي نتيجة لقلّة الدعم المؤسسي، وغياب التقدير المهني، وعدم توافر بيئة عمل محفزة. فعدم تقدير جهودهن من قبل الإدارة أو المجتمع يمكن أن يؤدي إلى شعور بالإحباط ونقص الدافعية.

في هذا الإطار، فإن إدارة الوقت تُعتبر مهارة حيوية لا يمكن تجاهلها. إذ تحتاج المعلمات إلى استراتيجيات فعالة لتنظيم وقتهن، مما يمكنهن من تحقيق الأهداف الأكاديمية وتحسين الأداء التعليمي. فعندما تُدار الأوقات بشكل جيد، تُتاح الفرصة للمعلمات للتركيز على الأنشطة التعليمية والإبداعية.

علاوة على ذلك، يُعتبر التوجه نحو المستقبل عاملاً مهماً لتحقيق النجاح الشخصي والمهني. إذ يساهم التوجه الإيجابي نحو المستقبل في تعزيز القدرة على التغلب على التحديات، وزيادة الدافعية لدى المعلمات. ومن هنا، تبرز الحاجة إلى فهم العلاقة بين هذه المتغيرات، إذ يمكن أن يُعزز التمكين النفسي من التوجه نحو المستقبل، مما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي وإدارة الوقت. وبناءً على ما تقدم، فإن مشكلة البحث تتحدد في فهم أعمق للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل، على أهمية التمكين النفسي كعامل محوري لتحسين تجربة المعلمات في مجال التربية

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

الخاصة، وبالتالي تحسين الأداء الأكاديمي للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة. وتتحدد مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

1. ما طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة؟

2. ما الفروق الدالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي التي تُعزى إلى أثر النوع وسنوات الخبرة؟

3. ما الفروق الدالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات التربية الخاصة على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى إلى أثر النوع (ذكور، إناث) وسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات أو أكثر)؟

4. ما طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي وإدارة الوقت لدى معلمات التربية الخاصة؟

5. يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي بمعلومية الدرجات على مقياس التمكين النفسي لدى معلمات التربية الخاصة؟

6. ما طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة؟

7. يمكن التنبؤ بالتوجه نحو المستقبل بمعلومية الدرجات على مقياس التمكين النفسي لدى معلمات التربية الخاصة؟

8. ما الفروق الدالة إحصائيًا بين متوسطي درجات معلمات التربية الخاصة على مقياس إدارة الوقت التي تُعزى إلى أثر سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات أو أكثر)؟

أهداف البحث:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

1. الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي: دراسة مدى تأثير التمكين النفسي على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة.
2. الكشف عن تأثير التمكين النفسي على إدارة الوقت: استكشاف كيفية تأثير التمكين النفسي على مهارات إدارة الوقت التي تمتلكها معلمات التربية الخاصة.
3. الكشف عن أثر التمكين النفسي على التوجه نحو الحياة: قياس مدى تأثير التمكين النفسي على المواقف والتطلعات المستقبلية لمعلمات التربية الخاصة.
4. الكشف عن الفروق الفردية بتحليل الفروق في مستوى التمكين النفسي وتأثيرها على الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو الحياة بين معلمات التربية الخاصة.

أهمية البحث:

1. قد تسهم الدراسة في إثراء الفهم النظري للعلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة.
2. تقديم نماذج نظرية حيث تقدم الدراسة نماذج نظرية حول كيفية تأثير التمكين النفسي على الجوانب النفسية والمهنية للمعلمات.
3. قد تفيد نتائج الدراسة في تطوير برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تعزيز المهارات النفسية والإدارية للمعلمات، مما يعزز من أدائهن ورضاهن الوظيفي.
4. قد تساعد الدراسة في تحسين بيئة العمل للمعلمات من خلال التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والرضا الوظيفي لديهم.

مصطلحات البحث

1. التمكين النفسي:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

شعور معلمات التربية الخاصة بالقدرة على التحكم في مسار حياتهن المهنية والتعليمية من خلال تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية، والمعرفة اللازمة لمواجهة التحديات، والاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهن.

2. الرضا الوظيفي:

حالة من القبول والارتياح التي تشعر بها معلمات التربية الخاصة تجاه طبيعة عملهن والظروف المحيطة به.

3. إدارة الوقت:

قدرة معلمات التربية الخاصة على التخطيط وتنظيم أوقاتهم بشكل فعال لتحقيق المهام التعليمية والمهنية المطلوبة منهن.

4. التوجه نحو المستقبل:

نظرة وموقف معلمات التربية الخاصة الإيجابي تجاه المستقبل واستعدادهن للتخطيط لتحقيق أهدافهن المهنية والشخصية.

الإطار النظري للبحث

أولاً: التمكين النفسي:

يُعد التمكين النفسي من الموضوعات الجديرة بالبحث في جميع الجهات التنظيمية، ولاسيما المدارس لما له من أثر فعال في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، حيث يهتم على نحو رئيس بإقامة علاقات فعالة بين المعلمين وإدارة المدرسة، وكسر الحدود التنظيمية والإدارية بين الإدارة والمعلمين من خلال التأثير في دوافع المعلمين والحصول على استجابة فاعلة من قبلهم لتحمل المسؤولية الناجمة عن تمكينهم، ويرتبط ذلك بإحساس المعلم بأهمية العمل الذي يؤديه وامتلاكه الكفاءة في القدرة على تأديته، والحصول على الحرية والاستقلالية

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

في أداء العمل والإحساس بامتلاك القدرة على التأثير في نشاطات المدرسة التي يعمل بها (مي خليفة، لبنى شهاب، 2015، 414).

- مفهوم التمكين النفسي:

وقد عرفته سهير سالم وآمال زكريا (2008، 425) بأنه مدى قدرة الفرد على توظيف وتنمية ما لديه من قدرات واستعدادات نفسية تجعله قادراً على التحكم واتخاذ القرارات المناسبة في مواقف الحياة المختلفة.

في حين يُعرف Quiñones, Broeck, Witte (2013, 127) التمكين النفسي بأنه: مفهوم تحفيزي يتألف من أربعة أبعاد هي الجدوى، الكفاءة والاختيار والتأثير، ولا يعد التمكين النفسي سمة من سمات العمل ولكنه أحد أنواع التقويم الذاتي الإيجابي الذي يؤدي إلى السلامة النفسية والدافعية في العمل لدى المعلمين.

وتُعرفه مي خليفة ولبنى شهاب (2015: 420) بأنه شعور داخلي يُمكن الفرد من التحكم والسيطرة على طبيعة عمله من خلال إدراكه لأهمية عمله، وتوفر قدر من الكفاءة والاستقلالية تمكنه من التأثير في مهام عمله.

ويعرفه كل من محمد أبو النور وهناء عواد (2018: 129) بأنه إدراك الفرد لما يمتلكه من القدرات والسمات وتفعيلها لتوجيه حياته للوجهة الصحيحة ليكون مؤثر على حياته الشخصية والمجتمعية، ويشمل بعدين: المجال الإدراكي، ويقصد به وعي الفرد بما يمتلك من القدرات والسمات الإيجابية التي تعبر عن إدراكه لقيمة العمل وأهميته والاستقلالية والتأثير في مجال عمله، أما بُعد مجال الخبرة المعاشة، فيُقصد به توظيف الفرد لما لديه من الكفاءة والجدارة، ليكون عنصراً مؤثراً في المجتمع.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

كما تعرفه أسماء عرفان(2021: 117) بأنه الدافع الداخلي لأداء مهام العمل، والذي ينشأ لدى الفرد كنتيجة لمجموعة من التقييمات المعرفية الذاتية لمهام العمل.

أبعاد التمكين النفسي:

تتحد ابعاد التمكين النفسي فيما يأتي:-

- **البعد الأول (التحكم المدرك):** ويشمل المعتقدات نحو السلطة ونحو عملية صنع القرار ومدى إتاحة المصادر، والاستقلال في جداول العمل، ومعدلات وطرق الإنجاز فيه ومجمل جوانب العمل.
- **البعد الثاني (الكفاءة المدركة):** حيث يتطلب الانجاز الماهر لواحد أو أكثر من المهام المطلوب انجازها، وكذلك يتطلب التقليد الناجح للدور غير الروتيني في المواقف المختلفة.
- **البعد الثالث (استدخال الهدف):** بمعنى الحرص على تملك سبب وجيه أو رؤية مثيرة تتبناها القيادة في مجال العمل. سميرة أبو الحسن (2014 : 486)

كما حدد Kirkman, Rosen, Tesluk & Gibson (2004) أبعاد

التمكين النفسي:

أ- **المعنى:** وتتمثل في خبرة الفرد في القيام بالمهام المنوطة به وشعوره بقيمتها وأهميتها، حيث يتضمن التوازن بين الفهم الشخصي للقيم والاعتقادات وتوقعات الدور، كما يعني بأن يهتم الفرد الممكن بعمله ويؤمن بأن ما يقوم به مهماً، وأن هناك طريقة لزيادة الشعور بالمعنى وهي من خلال وضع أهداف واضحة لا تتناقض مع القيم التي يحملها الفرد.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

ب- **الجدارة**: تعني الفهم الشخصي للقدرة على أداء المهام للأفراد العاملين وتستند على كفاءة الدور ويركز هذا المفهوم على الاعتقاد بالقابليات الشخصية من أجل أداء المهام المنوطة بهم.

ج- **الاستقلالية**: تشير إلى الاستقلالية والمسؤولية الشخصية وحرية تصرف الفرد في النشاطات التي يتضمنها العمل الذي يقوم به، وشعور الفرد بحرية في الاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء فيصبح له الحق باختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل.

د- **التأثير**: يتضمن فهم وإدراك الفرد لمقدار التأثير الذي يمكن أن يمارسه على النتائج التنظيمية ومحيط العمل، فهو يمثل القوة الشخصية في بيئة العمل.

العوامل المؤثرة في التمكين النفسي:

تتحدد هذه العوامل فيما يأتي: -

أ- **العوامل والسمات الشخصية**: مثل احترام الذات ووجهة الضبط، فالأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من احترام الذات غالباً ما تتميز مشاعرهم بالثقة والجدارة الشخصية على أعمالهم ليتحول إلى إحساس بالكفاءة الشخصية في العمل، إذ يدركون أنفسهم كأصحاب قدرات ومهارات وموارد مقدرة تستحق إظهارها في العمل ومن ثم يتخذون توجهاً إيجابياً إزاء العمل وأداء مهامه، وكذلك الأفراد الذين يتمتعون بوجهة ضبط داخلية في حياتهم بشكل عام يشعرون بأنهم أكثر قدرة على التغيير والتحكم والتأثير في أعمالهم وبيئاتهم ومن ثم يكون لديهم إحساس أعلى بالتمكين النفسي مقارنة بأصحاب وجهة الضبط الخارجية الذين يشعرون بالعجز والخضوع التام للسلطات التنظيمية للعمل.

ب- **العوامل السياقية الخاصة بالعمل**: مثل المعلومات والمكافآت وتؤدي المعلومات المتعلقة بالعمل دوراً بارزاً في مستوى التمكين لديهم إذ يعزز من

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

تحملهم لمسئوليات العمل وإخراج طاقاتهم الإبداعية ومن أهم المعلومات التي ينبغي إتاحتها والمعلومات المتعلقة بأهداف المؤسسة والمعلومات المتعلقة بالأداء، كما تقوم المكافآت بدورٍ مهمٍ في التمكين النفسي لدى العاملين إذ أن الحوافز الشخصية في العمل تعزز من إحساس العامل بالكفاءة والتأثير وتحفزه للمشاركة في عمليات اتخاذ القرارات في مجال بيئة العمل. (أسماء عرفان، 2021: 121)

النماذج المفسرة للتمكين النفسي:

أ- نموذج Conger & Kanungo (1988) :

عرف كل من (Conger & Kanungo 1988) التمكين كمفهوم نفسي للفاعلية الذاتية، وكعملية تعزيز إحساس الأفراد العاملين بالفاعلية الذاتية من خلال التعرف على الظروف التي تعزز الإحساس بالضعف والتخلص منها عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية التي تعتمد على تقديم معلومات عن الفاعلية الذاتية، كما ذكر أن التمكين مرادف لمفهوم القوة حيث يمكن النظر إليه من زاويتين:

الأولى: يمكن النظر للتمكين كمركب اتصالي، فالتمكين يدل ضمناً على تفويض السلطة.

الثانية: يمكن النظر للتمكين كمركب نفسي.

حيث يمثل التمكين حافزاً ودافعية من خلال تمكين الإنسان وتفعيل قدراته الذاتية.

ب- نموذج Thomas & Velthous (1990) :

قام (Thomas & Velthous 1990) ببناء نموذج التمكين الإداري ، وعرفا التمكين كزيادة في تحفيز المهام الداخلية التي تتضمن الظروف العامة للفرد والتي تعود بصفة مباشرة على المهمة التي يقوم بها والتي بدورها تنتج

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

الرضا والتحفيز وأشار إلى أن التمكين يجب أن يبدأ من الذات ونظام المعتقدات وحددا أربعة أبعاد نفسية للتمكين وهي التأثير الحسي، الكفاية، إعطاء معنى للعمل والإختيار.

ج- نموذج Spritzer (1995) :

قدمت (Spritzer 1995) تعريفاً للتمكين كأحد المفاهيم النفسية التي تركز على اتجاه العاملين نحو التمكين والتي تظهر في الكفاءة والثقة في القدرة على أداء المهام والشعور بالقدرة على التأثير في العمل وحرية الاختيار في كيفية أداء المهام والشعور بمعنى العمل.

أهمية التمكين النفسي للمعلمين:

للمتمكين النفسي أهمية كبيرة للمعلمين حيث يجعل لديهم فاعلية ذاتية من حيث التعرف على الظروف التي تعزز الإحساس بالضعف والتخلص منها وتفعيل قدراتهم الذاتية، كما أن التمكين النفسي بدوره أن يؤثر في زيادة تحفيز المهام الداخلية لديهم؛ من حيث التأثير الحسي والكفاية وإعطاء معنى للعمل.

ثانياً: الرضا الوظيفي:

يُعد معلم التربية الخاصة العنصر الفعال والأقوى في عملية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة فحسب، بل إنه لا يمكنه ممارسة عمله بإتقان وحب وعطاء إلا إذا تحقق له قدر من الرضا الوظيفي. ويكون ذلك عن طريق التأهيل المهني كخطوة أولى، حيث يهدف التأهيل إلى استقرار الفرد في حياة يشعر فيها بالرضا والتوافق. وتعتبر المهنة وسيلة مهمة لتحقيق هذا الاستقرار. ولا يتحقق هذا التوافق المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة إلا بالرضا الوظيفي عن المهنة التي

الإسهام النسبي للمتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

يقومون بها، والذي بدوره يؤدي إلى زيادة قدراتهم على التنمية البشرية في المجتمع بصفة عامة. (Ari & Inan, 2010).

ويُعرف الرضا الوظيفي بأنه "موقف العامل إيجاباً أو سلباً تجاه عمله، أي تقديرًا لعمله من حيث ميله له أو كرهه". (Lander, 2009)

وعرفته سناء محمد (2010: 37) أنه "أحد علامات التوافق النفسي للفرد، وله أهمية في قياس مدى توافق الإنسان مع جوانب حياته المختلفة، وبه يكون الفرد أكثر إنتاجية وأكثر إيجابية في التفاعل".

ويُعرف وحيد مصطفى (2019: 75) بأنه "مشاعر المعلم الإيجابية نحو عمله، ومنها: ميوله للعمل ورغبته فيه، ورضاه عن العائد منه، حيث يمنحه مكانة اجتماعية ويزيد من فرص ترقّيته، ويزيده من تقبل المدراء والزملاء حتى يستطيع تحمل أعباء العمل".

مكونات الرضا الوظيفي:

يتكون الرضا الوظيفي من ثلاثة مكونات رئيسية:

أ. المكونات الوجدانية: تشير إلى المشاعر تجاه العمل، مثل: الملل، القلق، الحماس، والانفعالات.

ب. المكونات الإدراكية: مثل الشعور بأن العمل الذي يؤديه المعلم صعب أو سهل.

ج. المكونات السلوكية: تشير إلى أفعال الأفراد المرتبطة بعملهم، مثل الأداء الوظيفي ومنها:

1- الاهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب علمية حديثة.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

٢- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بناءً على نشاطهم وخبراتهم وقدراتهم.

3. التعرف على حاجات المعلمين المهنية في عملية التدريس وتقديم دورات تدريبية أثناء الخدمة لهم بناءً على هذه الحاجات من أجل إكسابهم العديد من المهارات.

4. استخدام أنماط قيادية ديمقراطية من قبل الإدارة المدرسية تركز على رفع الروح المعنوية والانتماء للمعلمين. (Desta, 2014: 44)

أهداف الرضا الوظيفي:

تتعدد أهداف الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، ويمكن تلخيصها فيما يلي (محمد إسعاف، 2018: 52):

- أ. إنشاء علاقات جيدة بين المعلم وزملائه وتعزيز التعاون بينهم.
- ب. توفير بيئة عمل مريحة وإيجابية للمعلمين.
- ج. تعزيز الثقة المتبادلة بين المعلم والإدارة والزملاء.
- د. توفير فرص للتطور الوظيفي وتنمية المعلم مهنيًا.
- هـ. تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية للمعلم.

خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن تحديد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

-تعدد المفاهيم وطرق القياس: تختلف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وتوجهاتهم حول مفهوم الرضا الوظيفي.

- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: غالباً ما يتم النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي لذا فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد له حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت إلى آخر.

-الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظرًا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني فإن أنماط تتباين من موقف إلى آخر ومن دراسة إلى أخرى.

- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات ويؤدي إلى الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء لتحقيق الأهداف المطلوبة.

-يتميز الرضا الوظيفي بخاصية الارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المرتبطة بالعمل فيكشف من خلاله الفرد عن نفسه في العمل وإدارته بما يحقق النجاح الشخصي له وللتنظيم بصفة عامة (مختار، 2015، ص 52).

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

1- نظرية الحاجات:

أ. نظرية تدرج الحاجات "إبراهيم ماسلو"

التي اعتمد فيها على تحديد مجموعة الحاجات الإنسانية والأهمية النسبية لكل منها في تدرج الإشباع، وعلاقة هذا بالدافعية للقيام بسلوك معين. وتتحدد في الحاجات الفسيولوجية، وحاجات الأمان، والحاجات الاجتماعية، وحاجات تحقيق الذات كما تتمثل في التنظيم الهرمي للحاجات النفسية كما حدد إبراهيم ماسلو (محمد أحمد، 2011: 138-139)

ب- نظرية الحاجات الثلاثة

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

رغبة الأفراد في تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين بمحيط العمل، فيشعرون بالارتياح ومن ثم تتحقق أهدافهم الوظيفية وتقوم هذه النظرية على مجموعة من الافتراضات كالقوة النفسية التي تتسم بدوافع قوية للإنجاز بحيث لديها الشعور بالسعادة والرضا من تحقيق نتائج جيدة تؤدي إلى بداية إنجاز جديد. كما أن هذه النظرية تفترض أن النشاط البشري لا يصل إلى قمة مستويات الإنجاز إلا بوجود علاقات إيجابية مع الآخرين، بحيث تكون هذه العلاقات قائمة على التفاعل الإيجابي لتحقيق الأهداف. (محمد قاسم، 2009: 65-67)

ج. نظرية القيمة:

ترى هذه النظرية أن الرضا الوظيفي يتسق مع حاجاته، حيث ميز "لوك" بين القيمة والحاجة فأشار أن الحاجات عنصر أساسي لاستمرارية الحياة وأيضاً موجودة بمعزل عن رغباته، بينما القيم لها صفة الفردية وتتصل في رغبات الفرد أو ما كان وصفه.

فالرضا الوظيفي لا يعتبر مجموع حالات الرضا للفرد من العناصر الفردية التي تكونها وظيفته بل الأهم هو الأهمية النسبية لكل العوامل في تحديد المستوى الكلي للرضا الوظيفي. فالفرد يسعى لتحقيق أهداف قد تختلف عن غيره، فأهمية كل حاجة تتبع من حاجاته ورغباته، وبالتالي تنعكس إيجاباً على الوضع النفسي له وداعية لتحقيق الرضا الوظيفي. (سالم تيسير، 2008: 90)

هـ. نظرية العاملين "هيرزبيرغ":

وتعنى بدراسة الخصائص الوظيفية التي تؤدي إلى رضا العاملين أو عدم رضاهم وتوصل إلى تحديد نوعين من هذه الخصائص تشمل في العوامل الصحية والعوامل الدافعة. فوجود هذه العوامل وفق آلية يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وهي:

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

العوامل المادية: مثل ظروف العمل المادية ونمط الإشراف، والعوامل الدافعة مثل: الشعور بالمسؤولية والإنجاز والحاجة إلى التدريب. (سلمى فاتنة، 2015: 32-33).

ثالثاً: إدارة الوقت:

تعتبر إدارة الوقت مهارة أساسية يحتاجها معلمو التربية الخاصة لتحقيق النجاح في عملهم، حيث يواجه هؤلاء المعلمون تحديات تتطلب تنظيمًا عاليًا للوقت وجهذاً كبيراً لتلبية احتياجات تلاميذهم في ظل الضغط المستمر لتقديم التعليم الفعال والرعاية للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

مفهوم إدارة الوقت:

عرفها **فهد ناصر العبودي (2002)**: بأنها "عملية الاستفادة من الوقت المتاح والمواهب الشخصية المتوفرة لدينا لتحقيق الأهداف المهمة في حياتنا، مع المحافظة على تحقيق التوازن بين المتطلبات والحاجات".

كما يصفها **فتحي محمد (2008: 410)** بأنها "الطرق والوسائل التي تعين الطالب على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن بين الواجبات والرغبات".

كما يشير **نادر أحمد (2009: 14)** إلى أنها "إدارة الذات للحصول على النتائج المرغوبة في الوقت المحدد".

أقسام الوقت:

حدد سهيل فهد سلامة (2008) الوقت إلى أربعة أقسام رئيسية:

1. الوقت الإبداعي: هو الوقت المخصص لعمليات التفكير والتحليل والتخطيط المستقبلي، بالإضافة إلى تنظيم العمل وتقويم مستوى الإنجاز. يعتبر هذا النوع من الوقت ضرورياً لتطوير أفكار جديدة وتحسين الأداء.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

2. الوقت التحضيري: يتضمن الفترة الزمنية التي تسبق البدء في العمل، والتي قد تشمل جمع المعلومات أو الحقائق أو تجهيز المعدات والقاعات وغيرها من المتطلبات الضرورية قبل بدء التنفيذ. يساعد هذا النوع من الوقت في التأكد من أن جميع المتطلبات جاهزة قبل الشروع في العمل.
 3. الوقت الإنتاجي: هو الفترة الزمنية التي تُستغرق في تنفيذ العمل، ويعتبر نتيجة للفترتين السابقتين (الإبداعي والتحضيري).
 4. الوقت غير المباشر أو العام: هو الوقت المخصص للقيام بنشاطات فرعية عامة، التي تؤثر على مستقبل مؤسسة العمل وعلاقاتها بالآخرين، مثل المسؤولية الاجتماعية، حضور الندوات والدورات التدريبية.
- هذه التصنيفات تبرز أهمية فهم الوقت وكيفية إدارته بطرق تتناسب مع مختلف السياقات الاجتماعية والنفسية، مما يعزز قدرة الأفراد، بما في ذلك معلمي التربية الخاصة، على التعامل بفعالية مع أوقاتهم وتحقيق أهدافهم التعليمية والشخصية.

مهارات إدارة الوقت

تشمل إدارة الوقت عدة مهارات رئيسية:

1. الشعور بقيمة الوقت:
يتضمن ذلك إدراك الأفراد لأهمية الوقت وتأثيره على تحقيق الأهداف.
2. الشعور بالتحكم والسيطرة على الوقت:
وهذا يتضمن وضع الأهداف، والتخطيط السليم، وتحديد الأولويات، وكذلك تخصيص الوقت بشكل مناسب.
3. الشعور بكفاءة الوقت:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

ويشير ذلك إلى فعالية استراتيجيات إدارة الوقت والسلوكيات المتبعة لتحقيق الأهداف.

أهمية إدارة الوقت

تعتبر إدارة الوقت من المفاهيم الأساسية التي تؤثر على جودة الحياة الشخصية والمهنية. فمن خلال الإدارة الجيدة للوقت، يمكن للأفراد تحقيق توازن أفضل بين حياتهم الأكاديمية والشخصية، مما يساهم في تعزيز الصحة النفسية والجسدية. كما أنها تلعب دوراً محورياً في تحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة، وهو ما يعكس أهمية الوقت كأحد أهم موارد الحياة (أحمد ثابت، 2014: 289).

مضيعات الوقت

تشمل مضيعات الوقت عدة عوامل منها:
غياب التخطيط، وتشتت الجهود وسوء التنظيم وعدم إتمام المهام وعدم توفر الاحتياجات المادية اللازمة. (لوكية الهاشمي، وآسية بوراس، 2016).

التصورات النظرية المفسرة لإدارة الوقت

1. نظرية التحليل النفسي

تقوم الفكرة المحورية للتحليل النفسي على أن الإنسان رهين ماضيه البعيد، حيث ينبغي الرجوع إلى الماضي باعتباره مصدر كل شيء. فالماضي هو المرد الرئيس الذي يحل جميع مشكلات ومعضلات الحاضر والمستقبل، كما أن السنوات الأولى في حياة الفرد تحكم الحاضر والمستقبل وتجعلها قدراً محتوماً. هذا دليل على أن الزمن هو وعاء الأحداث والمواقف، وأن محاولة الفرد التوافق مع صراعات الحياة تعني ضمناً التعامل مع الزمن والتحكم فيه وتنظيمه في ضوء معطيات الماضي وتطلعات المستقبل ويمكن اعتبار الزمن حلقة الوصل بين الأنا والآخر. تنشأ إدارة الوقت من التنظيم بين الخبرات الماضية والواقع

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

ومعطيات المستقبل، مما يُساعد على استيعاب أبعاد الوقت: الماضي، الحاضر، والمستقبل" (جمال السيد، 2006: 61).

2. النظرية السلوكية

استخدمت النظرية السلوكية الزمن كمقياس للتعلم، كما يظهر في تجارب المتأهية والتجارب التي قدمها ثورنديك في نظرية التعلم بالمحاولة والخطأ. يظهر الزمن أيضًا في قياس القدرة اللغوية أو اللفظية، من خلال عدد الكلمات في وحدة الزمن. علاوة على ذلك، استخدم الزمن في دراسة نسبة التعزيز عند سكينر، حيث قام بقياس عدد التعزيزات المقدمة للكائن الحي في وحدات زمنية ثابتة أو متغيرة (فاروق السيد، 2000: 64).

ويمكن تلخيص الأركان الثلاثة الكبرى للسلوكية في: (الاستجابة لمثير، التجريب، الملاحظة والقياس). يتطلب هذا الوقت، لذا فإن الزمن يعد أحد العوامل الرئيسية للملاحظة والقياس والتعلم، لأن الفرد القادر على تنظيم وتحديد وقته هو ذلك الفرد الذي يستطيع أن يشاهد ويلاحظ ويتعلم أكثر (جمال السيد، 2006: 62).

وأوضح محمد عبد الغني (2006: 11) أن العلاقة بين الإنسان والوقت هي علاقة سيكولوجية تعتمد على عوامل ذاتية تتباين من شخص لآخر من حيث الإدراك والاستجابة. لذا، تبقى مشكلة الوقت مرتبطة بوجود الإنسان، حيث يختلف مفهومها بين الأفراد باختلاف ثقافتهم وحاجاتهم وطبيعة الوظائف.

رابعًا: التوجه نحو المستقبل:

يُعرف قيس علي (2010 : 29) التوجه نحو المستقبل بأنه استعداد أو تهيؤ عقلي وعصبي، و متعلم ومنظم حول الخبرة للاستجابة بانتظام بطريقة محبة أو غير محبة فيما يتعلق بموضوع الاتجاه.

كما تم تعريفه على أنه التوجهات المستقبلية والبناءات الوجدانية والمعرفية والموقفية والدافعية للأفراد والتي تتضمن قدرة الفرد على تخيل ظروف الحياة المستقبلية (Normi, 2005 : 40) وجميع آراء الفرد في وقت معين عن مستقبله وماضيه النفسي، و أن التوجه نحو المستقبل هو أفكار الناس وأفعالهم المتعلقة بالمستقبل، ويرى Seginer & Noyman (2005 : 18) أن التوجه نحو المستقبل يقصد به البناء الذاتي لمستقبل الفرد من خلال وضع الأهداف ووضع الخطط واستكشاف الخيارات واتخاذ الالتزامات التي تسعى لتطور الفرد، حيث يعد التوجه المستقبلي بناء متعدد الأبعاد يتضمن عادة عوامل دافعية ومخرجات سلوكية مرتبطة بالمخططات المعرفية حول المستقبل.

وقد يفعل الفرد كثيراً من الأشياء ليس لقيمتها الذاتية أو لمتعته الحالية وإنما يفعلها لدلالاتها المستقبلية، فالأفراد الذين يعيشون وفقاً لمبدأ اللذة والمتعة الوقتية ويتجنبون المخاطر في المستقبل فيمكن وصفهم بأنهم موجهون نحو الحاضر، أما أولئك الذين يؤجلون متعتهم ويضعون قائمة بالأشياء التي سيقومون بها فيما بعد فيمكن وصفهم بأنهم موجهون نحو المستقبل. (عزة بيضون، 2006 : 30)

ويوضح Seginer, R (2009 : 3) التوجه نحو المستقبل بأنه الصور التي يتخيلها الفرد بشأن مستقبله والصور التي يمثلها الوعي وصور التقرير الذاتي، وهذا الاتجاه يبنى على فكرة أنه مثلما تعتبر السمات غير الموضوعية ميل الشخصية للتفكير في المستقبل ذات أهمية فإن الأفكار الرئيسية للتفكير في

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

المستقبل أو محتوى هذا التفكير والطابع الغالب عليه هي جوانب جوهرية في التوجه نحو المستقبل.

كما أن منظور زمن المستقبل يتضمن جانبين الأول دافعي يتعلق بالقيمة الموضوعية التي يعطيها الفرد للهدف الذي يسعى لتحقيقه مستقبلا والجانب الثاني معرفي يتعلق بالوسيلة التي ينتهجها الفرد للوصول إلى الهدف المتوقع تحقيقه في المستقبل. (صلاح شريف، 2011 : 30)

وعرفته هناء الصقر (2011 : 9) بأنه رؤية واستشراف الفرد للحياة المتوقعة في الفترة القادمة من حياته بما فيها من إيجابيات وسلبيات المبنية على أساس تحليل الحاضر بإمكانياته واحتمالات المستقبل البعيد والقريب.

واستخدم مصطلح المستقبل ليعني الفترة من الزمن التي ستاتي بعد الحاضر وتمتد إلى ما لا نهاية، أو وضع وظروف شخص ما في المستقبل، أو التكهّن بحدث أو تطور في المستقبل، فهو عندما يجتمع التفكير مع المستقبل فإنه يعني عملية الإدراك للمشكلات والقدرة على صياغة الفرضيات الجديدة والبحث عن حلول باسترجاع الماضي وملاحظة الحاضر. (عماد حافظ، 2015 : 28)

ويعرف Barnett, M. (2014:746) التوجه نحو المستقبل بأنه التفكير الموجه بالأهداف التي يعتقد الفرد أنه يمكن تحقيقها باتباع مسارات محددة لتحقيق تلك الأهداف مع توافر الدافع لاستخدام تلك المسارات، ويرى Waters,L.(2016: 17) أن التوجه نحو المستقبل يعني تطور الفروض خلال الأهداف المرتبطة بالمستقبل والمسارات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف.

ومن ثم فإن التوجه نحو المستقبل يعني الرؤية الإيجابية التي تعمل على تدعيم السلوكيات الإيجابية للأفراد و عزل السلوكيات التي تؤدي إلى المخاطر

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

ويتضمن التوجه نحو المستقبل ثلاثة أبعاد هي البعد المعرفي الذي يتضمن اكتساب المعرفة حول المستقبل، والبعد الدافعي الذي يتضمن الأهداف والاهتمامات المتعلقة بالمستقبل، والبعد الوجداني الذي يشمل تقييم المشاعر والانفعالات.

أهمية التوجه نحو المستقبل:

يشكل التوجه نحو المستقبل الدافع الأساسي لسلوك الفرد ومؤشراً في قدرته على بناء أهداف شخصية بعيدة المدى مرتبطة بالافتقار إلى منظور زمن المستقبل. (قيس علي، 2010 : 27)، ويرى Chen & Kruger (2017 : 123) أنه نظراً لأهمية التوجه نحو المستقبل فهناك عوامل كثيرة تؤثر فيه وهما على فئتين: الأولى: العوامل الداخلية الخاصة بالفرد مثل صورة الذات ومستوى الطموح، والثانية: العوامل الخارجية الخاصة بالبيئة المحيطة مثل البيئة الأسرية والتعليمية والاجتماعية وغيرها.

أبعاد التوجه نحو المستقبل:

يتضمن التوجه نحو المستقبل العمليات التي تستلزم التفكير في الاهتمامات وأهداف المستقبل ورسم طرق لتنفيذ هذه الاهتمامات والأهداف وتقييم الاطار الزمني الواقعي لتنفيذها حيث الدافع ثم التخطيط ثم التقويم، وينكر Ginevera, M., et al. (2016: 104-105) أن التوجه نحو المستقبل يتضمن مكونين الأول الرؤى حول المستقبل ويتضمن ثلاثة أبعاد (التفاؤل والأمل والتشاؤم)، والمكون الثاني هو تصميم المستقبل ويتضمن بعدين هما (تقييم المستقبل والمرونة).

ويرى عباس رمضان الجبوري، وزينب كريم الأسدي (2017 : 209-210) ثلاثة أبعاد للتوجه نحو المستقبل، البعد الأول التنبؤ بالمستقبل الذي

الإسهام النسبي للمتبعين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

يتضمن العمليات التي يقوم بها الفرد والتي توجهه نفسياً نحو الطرق التي يتوقع بها الأحداث مستقبلاً، والبعد الثاني التخطيط للمستقبل الذي يتمثل في وضع الخطط من خلال السعي للوصول إلى نقطة محددة الملامح وتحديد الهدف للوصول إلى النجاح الذي يطمح الفرد إلى تحقيقه ويعتمد ذلك على الجهود والترتيب المسبق لكل خطوة يقوم بها والبعد الثالث الإرادة الحرة وتشير إلى حرية الفرد في تحديد المصير واتخاذ القرارات وعدم التقيد بالخبرات الماضية.

ويذكر Xiao & Lindese (85: 2018) أن التوجه نحو المستقبل يتكون من أربعة مكونات هي المكون العاطفي الذي يظهر في مشاعر التفاؤل أو التشاؤم تجاه المستقبل، والمكون المعرفي الذي يتمثل في إدراك الفرد للحياة في وقت لاحق والحكم على الأسباب الداخلية والخارجية للأحداث المستقبلية، والمكون الدافعي الذي يتحدد في القيمة المدركة والسيطرة الداخلية على خطط المستقبل، والمكون السلوكي الذي يتحدد باستكشاف الخيارات المستقبلية أو الالتزام بخيار واحد محدد.

أنواع التوجه نحو المستقبل:

- التوجه نحو المستقبل الأسري: ويشمل التخطيط للمستقبل الأسري وتفكير الأفراد فيما يتوقعون اشباعه من السكن النفسي بالزواج، والاشباع الغريزي، والحاجة إلى تحقيق التكامل بالزواج (هناء صقر، 2011: 26).

النظريات المفسرة للتوجه نحو المستقبل:

(أ) نظرية العزو: Attribution Theory

تقوم فكرة العزو على ثلاثة افتراضات (مسلمات) رئيسية، وهي:

1. الإنسان يحاول بشكلٍ جدي أن يحدد أسباب سلوكه وسلوك الآخرين. وينبع هذا الافتراض من حاجة ماسة لدى الإنسان حتى يتمكن من فهم بيئته، ذلك

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

أن تحديد سلوكه وسلوك الآخرين يساعده في كيفية التعامل الفعال والنّاجح مع بيئته ومع الآخرين.

2. تحديد أسباب معيّنة للسلوك ليس عملية عشوائية، بل إنّ هناك قوانين تفسر كيف نتوصّل إلى استنتاجات بشأن هذه الأسباب، والعلاقة بين التوقّع والعزو، كما يرى بعض العلماء أنّهما متقاربان، لكن التوقّع هو اعتقاد (معرفي) بأنّ شيئاً ما سوف يتبع شيئاً آخر، أما العزو فهو العكس تماماً أي أنّه الاعتقاد بأن شيئاً ما قد حدث نتيجةً لحدث شيء آخر، فإذا حدث السبب فإننا نتوقّع النتيجة، وإذا كنت أنظر إلى النتيجة فإنني أعزوها إلى السبب.

3. الأسباب التي يعتقد أنّها وراء سلوك معيّن سوف تؤثر في السلوك الانفعالي وغير الانفعالي اللاحق (محمد الريماوي وآخرون، 2004، 20).

(ب) نظرية التوقّع-القيمة: Expectancy – Value theory

إن نظرية التوقع - القيمة لإتكنسون (Atinlson) تعد من أشهر النظريات المعرفية التي ربطت مستوى التوجه نحو المستقبل بما يملكون من قيم وتوقعات، فالتوقعات ترجع إلى معتقدات الفرد حول طبيعة وكيفية أدائه في الأنشطة المختلفة، أما القيم فتعود إلى الأسباب التي تجعل الفرد يقوم بأداء الأنشطة والمهام المختلفة، وهذه الأسباب يعتمد تقديرها على الطبيعة الخاصة بالبناء المعرفي للفرد؛ لذلك فمستوى التوجه نحو المستقبل ناتج عن القيمة التي يعطيها الفرد للهدف ومدى توقع الوصول إلى ذلك الهدف؛ أي أن التوجه نحو المستقبل يساوي تفاعل مُتَعَيَّرِي القيمة والتوقع في المعادلة التالية: (التوجه نحو المستقبل = القيمة × التوقع). (Stipek & Seal, 2001).

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

دراسات سابقة:

أولاً: دراسات تناولت التمكين النفسي:

دراسة هيام صابر (2015). هدفت الدراسة إلى التعرف على التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. وتم استخدام أدوات الدراسة في مقياسي (التمكين النفسي، الاحترق النفسي المهني). وتم تطبيقها على عينة قصدية مكونة من (143) من معلمي التربية الخاصة الذكور والإناث من مدارس التربية الفكرية والسمعية وضعاف البصر بمحافظة القاهرة، ممن تراوحت أعمارهم بين (25-56) عاماً، وأن يكونوا من خريجي الجامعة، وعبر أعمار متباينة، وسنوات خبرة متعددة. جاءت النتائج مؤكدة على وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في متغير الاحترق النفسي في اتجاه الإناث؛ إذ كانوا أكثر شعوراً به. مختتماً بعرض أهم التوصيات، ومنها التدخل الإرشادي المبكر لتنمية عوامل الوقاية لدى معلمي التربية الخاصة لدعم صحتهم النفسية

دراسة زهير النواجحة (2016) بعنوان: التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية، وهدفت الدراسة إلى معرفة مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي، شملت العينة (291) معلم ومعلمة في المرحلة الأساسية في محافظة خان يونس بفلسطين، والتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة، وتم تطبيق مقياس التمكين النفسي ومقياس التوجه نحو الحياة، وأظهرت النتائج: وجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي لدى عينة الدراسة، وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين التمكين النفسي والتوجه الحياتي، عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

الجنس، وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح من كانت خبرتهم (11 سنة وما فوق).

دراسة بشاير مشعل (2022) استهدفت الدراسة التعرف على نوع التوافق بين التفكير الإيجابي وعلاقته بالتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة بدولة الكويت ضوء في اختلافات الثورة الصناعية. تكونت العينة من (320) معلماً ومعلمة تراوحت أعمارهم بين (25:55 سنة) بمتوسط عمري (39.61) وانحراف معياري (8.349)، وقد تم استخدام مقياسين للتفكير الإيجابي والتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، وجدت علاقة دالة إحصائياً بين التفكير الإيجابي والتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، ووجدت فروق دالة إحصائياً في التفكير الإيجابي تعزى لاختلاف النوع (ذكر/أنثى). كما وجدت فروق دالة إحصائياً في التمكين النفسي تعزى لاختلاف الجنسين. ويمكن التنبؤ بالتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال قدرتهم على التفكير الإيجابي.

ياسمينا محمد محمد (2022) هدف البحث إلى فحص طبيعة العلاقة بين التدفق النفسي وكل من التمكين النفسي والتوجهات الهدافية، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة البحث من (١٢٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة المنوفية وقد تراوحت أعمارهن ما بين ٢٥ - ٥٠ عاماً، وطبقت الباحثة عليهن مقياس التمكين النفسي من (إعداد الباحثة)، ومقياس التوجهات الهدافية من (إعداد الباحثة)، ومقياس التدفق النفسي من (إعداد الباحثة)، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات عينة البحث على مقياس التدفق النفسية ودرجاتهم على مقياس التمكين النفسي ومقياس التوجهات الهدافية، حيث ارتبط التدفق النفسي إيجابياً بكل من التمكين النفسي والتوجهات الهدافية، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

البحث في كل من التمكين النفسي والتدفق النفسي لصالح المعلمات فئة (دراسات عليا)، وأيضا لمعلمات الخبرة الأكثر من عشر سنوات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوجهات الهدفية ترجع إلى متغير المؤهل والخبرة، كما أسهمت درجات التمكين النفسي والتوجهات الهدفية لدى عينة البحث في التنبؤ بدرجاتهم في التدفق النفسي. وتقدمت الباحثة بعدد من التوصيات والمقترحات.

ثانياً: دراسات حول الرضا الوظيفي:

دراسة آيات فاروق حسين (2018) بعنوان "الرضا الوظيفي وأداء معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء بعض التغيرات المجتمعية المعاصرة" استهدفت التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي. كما تناولت الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التغيرات المجتمعية المعاصرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من التوصيات لتعزيز الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، من أهمها: تقدير المعلم واحترامه من قبل المجتمع، ضرورة الاهتمام بتأهيل المعلمين بشكل يتناسب مع طبيعة عملهم، الإشادة بدورهم الفعال في إعداد التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، توفير بيئة عمل تحفز على الإبداع والابتكار، ودعم العلاقات الإنسانية مع الزملاء والرؤساء.

دراسة هند إبراهيم (2018) بعنوان "الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية" هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. وخلصت إلى أهمية عقد دورات تدريبية لرفع مستوى الصلابة النفسية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يواجهون ضغوط العمل، مما يسهل سير العملية التعليمية. كما دعت إلى توجيه

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

اهتمام المسؤولين نحو تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، وتوفير بيئة عمل إيجابية تسهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي.

قد أجرى 2020 (Paulik) دراسة على عينة من معلمي المرحلة الثانوية بجمهورية التشيك (٤٤٩) بهدف استكشاف القدرة التنبؤية لبعض المتغيرات من بينها النوع، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، والرضا الوظيفي، والقيمة والمعنى المدركان للعمل كأحد أبعاد التمكين النفسي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين. وقد تضمنت أدوات الدراسة مقياس أوترخت للاندماج في العمل، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث. وقد كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود أثر جوهري لمتغيرات النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى المعلمين، في حين أظهر متغيري الرضا الوظيفي، والقيمة والمعنى المدركان للعمل القدرة على التنبؤ بالاندماج في العمل؛ إذ أمكنهما مجتمعين تفسير (١٧ %) من تباين الاندماج في العمل لدى عينة الدراسة.

دراسة إيمان رزق (2023) بعنوان "متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم" تهدف إلى التعرف على متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط. وقد بلغ حجم العينة (189) معلماً ومعلمة، بنسبة (87.5%). كان عدد الذكور (83) معلماً، بنسبة (43.9%)، وعدد الإناث (106) معلمة، وقد تم استخدام استبيان الرضا الوظيفي. أسفرت نتائج البحث عن تقديم مجموعة من المتطلبات التي يمكن أن تساعد في تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بدمياط، والتي تشمل متطلبات تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية، ومتطلبات

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

إدارية، ومتطلبات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلم، ومتطلبات تتعلق بالعلاقات الإنسانية.

ثالثاً: دراسات حول إدارة الوقت:

أروى بنت عبد العزيز (2017) هدفت إلى التعرف على واقع إدارة الوقت لدى معلمات ذوات صعوبات التعلم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت استبياناً تم توزيعه على عينة تتكون من ٧٢ معلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت لدى معلمات ذوات صعوبات التعلم تتوافر بدرجة (متوسطة)، وأن معوقات إدارة الوقت من وجهة نظرهن تتوافر بدرجة (متوسطة)، كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت باختلاف كل من متغيرات الدراسة (الخبرة، الدورات التدريبية).

رابعاً: دراسات حول التوجه نحو المستقبل:

دراسة سعاد قرني، وأحمد عبد الملك (2017) هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى إسهام كل من التوجه الإيجابي نحو المستقبل، وتنظيم الذات في التنبؤ بالصمود الأكاديمي لدى عينة من المتفوقين دراسياً من تلاميذ كلية التربية-جامعة المنيا بلغت (112) طالب وطالبة واستخدمت مقياس التوجه الإيجابي نحو المستقبل، ومقياس تنظيم الذات، ومقياس الصمود الأكاديمي، واختبار الذكاء اللفظي للمرحلة الثانوية والجامعية. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من المتفوقين دراسياً في التوجه الإيجابي نحو المستقبل.. وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين التوجه الإيجابي نحو المستقبل والصمود الأكاديمي لدى المتفوقين دراسياً عند

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

مستوى دلالة (0.01). وقد أسهمت درجات التوجه الإيجابي نحو المستقبل، وتنظيم الذات لدى المتفوقين دراسيا في التنبؤ بدرجاتهم في الصمود الأكاديمي دراسة وليد حسين، محمد زهران، مروة حسن. (2017). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التوجه نحو المستقبل في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مثل النوع، التخصص، والمرحلة الدراسية لدى عينة من تلاميذ الجامعة. تكونت العينة من 300 طالب وطالبة. استخدمت الدراسة مقياس التوجه نحو المستقبل من إعداد الباحثين. أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصصات النظرية والعلمية في التوجه نحو المستقبل وأبعاده الفرعية. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التوجه نحو المستقبل لصالح الذكور، حيث ظهرت هذه الفروق في ثلاثة متغيرات: التطلعات المستقبلية، الدافعية نحو المستقبل، والتخطيط للمستقبل. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة الفرقة الأولى والرابعة في التوجه نحو المستقبل وأبعاده الفرعية.

خلاصة وتعقيب عام على الدراسات السابقة

فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت التمكين النفسي: نجد دراسة هيام صابر (2015). قد تناولت التمكين النفسي وعلاقته بالاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. لذلك استندت على أداتين هما (مقياس التمكين النفسي، ومقياس الاحتراق النفسي المهني). وتم تطبيقها على عينة مكونة من (143) من معلمي التربية الخاصة الذكور والإناث من مدارس التربية الفكرية والسمعية وضعاف البصر بمحافظة القاهرة، جاءت نتائجها مؤكدة على وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في متغير الاحتراق النفسي في اتجاه الإناث. وهناك دراسة زهير النواجحة (2016) التي ألقت الضوء على التمكين

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

النفسي وعلاقته بالتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية، وشملت العينة (291) معلم ومعلمة في المرحلة الأساسية في محافظة خان يونس بفلسطين، وأظهرت نتائجها عن وجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي لدى عينة الدراسة، وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التمكين النفسي والتوجه الحياتي، عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس، ووجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح من كانت خبرتهم (11 سنة وما فوق). أما دراسة بشاير مشعل (2022) استهدفت التعرف على نوع التوافق بين التفكير الإيجابي وعلاقته بالتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة بدولة الكويت ضوء في اختلافات الثورة الصناعية. وتكونت العينة من (320) معلماً ومعلمة واستخدمت مقياسين للتفكير الإيجابي والتمكين النفسي وأظهرت نتائجها وجدت علاقة دالة إحصائياً بين التفكير الإيجابي والتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، ووجدت فروق دالة إحصائياً في التفكير الإيجابي تعزى لاختلاف النوع (ذكر/أنثى). كما وجدت فروق دالة إحصائياً في التمكين النفسي تعزى لاختلاف الجنسين، ويمكن التنبؤ بالتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة من خلال قدرتهم على التفكير الإيجابي.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي: نجد دراسة آيات حسين (2018) والتي استهدفت العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التغيرات المجتمعية المعاصرة، توصلت إلى مجموعة من التوصيات لتعزيز الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، من أهمها: تقدير المعلم واحترامه من قبل المجتمع، ضرورة الاهتمام بتأهيل المعلمين بشكل يتناسب مع طبيعة عملهم، الإشادة بدورهم الفعال في إعداد التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، توفير بيئة عمل تحفز على الإبداع

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

والابتكار، ودعم العلاقات الإنسانية مع الزملاء والرؤساء. أما دراسة هند إبراهيم (2018) درست العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. وخلصت إلى أهمية عقد دورات تدريبية لرفع مستوى الصلابة النفسية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يواجهون ضغوط العمل، كما دعت إلى توجيه اهتمام المسؤولين نحو تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، وتوفير بيئة عمل إيجابية تساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي. وقد أجرى 2020 (Paulik) دراسة على عينة من معلمي المرحلة الثانوية بجمهورية التشيك (٤٤٩) بهدف استكشاف القدرة التنبؤية لبعض المتغيرات من بينها النوع، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، والرضا الوظيفي، والقيمة والمعنى المدركان للعمل كأحد أبعاد التمكين النفسي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين، وكشفت نتائجها عن عدم وجود أثر جوهري لمتغيرات النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى المعلمين، في حين أظهر متغيري الرضا الوظيفي. وهناك دراسة إيمان رزق (2023) التي هدفت إلى التعرف على متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط. وقد بلغ حجم العينة (189) معلمًا ومعلمة، وأسفرت النتائج عن تقديم مجموعة من المتطلبات التي يمكن أن تساعد في تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بدمياط، والتي تشمل متطلبات تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية، ومتطلبات إدارية، ومتطلبات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلم، ومتطلبات تتعلق بالعلاقات الإنسانية.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت إدارة الوقت: كان هناك ندرى في الدراسات في هذا المتغير وأهم الدراسات التي أجريت كانت لروى بنت عبد

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

العزیز (2017) والتي هدفت إلى التعرف على واقع إدارة الوقت لدى معلمات ذوات صعوبات التعلم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت استبياناً تم توزيعه على عينة تتكون من ٧٢ معلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت لدى معلمات ذوات صعوبات التعلم تتوافر بدرجة (متوسطة)، وأن معوقات إدارة الوقت من وجهة نظرهن تتوافر بدرجة (متوسطة)، كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت باختلاف كل من متغيرات الدراسة (الخبرة، الدورات التدريبية).

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت التوجه نحو المستقبل: فقد هدفت دراسة كل من سعاد قرني، وأحمد عبد الملك (2017) التعرف على مدى إسهام كل من التوجه الإيجابي نحو المستقبل، وتنظيم الذات في التنبؤ بالصمود الأكاديمي لدى عينة من المتفوقين دراسياً من تلاميذ كلية التربية-جامعة المنيا بلغت (112) طالب وطالبة واسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من المتفوقين دراسياً في التوجه الإيجابي نحو المستقبل، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين التوجه الإيجابي نحو المستقبل والصمود الأكاديمي لدى المتفوقين دراسياً عند مستوى دلالة (0.01). وقد أسهمت درجات التوجه الإيجابي نحو المستقبل، وتنظيم الذات لدى المتفوقين دراسياً في التنبؤ بدرجاتهم في الصمود الأكاديمي. كذلك هناك دراسة وليد حسين، محمد زهران، مروة حسن. (2017). والتي أجريت بهدف التعرف على مستوى التوجه نحو المستقبل في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مثل النوع، التخصص، والمرحلة الدراسية لدى عينة من تلاميذ الجامعة، وأظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصصات النظرية والعلمية في

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

التوجه نحو المستقبل وأبعاده الفرعية. بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التوجه نحو المستقبل لصالح الذكور.

الإجراءات والخصائص السيكمترية:

تضمنت إجراءات تنفيذ الجانب الميداني للدراسة من حيث: تحديد متغيرات الدراسة، ومنهج الدراسة، وطريقة اختيار عينة الدراسة وخصائصها، وأساليب التحقق من الكفاءة السيكمترية لأدوات الدراسة، والخطوات الإجرائية للبحث والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات، وذلك على النحو التالي:

أولاً: منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي والذي يهدف إلى وصف وضع قائم أو حالة راهنة وصفاً كمياً من خلال تحديد العلاقة بين المتغيرين ويسعى نحو جمع بيانات حول الحالة الراهنة، وذلك بهدف ما إذا كانت هناك علاقة بين متغيرين وتحديد مقدار هذه العلاقة (على ماهر خطاب، 2007، 213)، كما تم استخدام المنهج الوصفي (السببي المقارن)، ويهدف إلى استنتاج الأسباب الكامنة وراء حدوث ظاهرة معينة ليس من خلال التجريب، وإنما من خلال معطيات سابقة، وتم استخدام هذا المنهج للكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة (التمكين النفسي - الرضا الوظيفي - إدارة الوقت، التوجه نحو المستقبل) لدى مُعلمات التربية الخاصة، ومدى اسهام متغير التمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل، وكذلك تعرّف الفروق التي تُعزى للعمر الزمني وسنوات الخبرة في هذه المتغيرات.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

ثانيًا: عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة الحالية من عينتين هما:

1. **عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:** تكونت العينة من (125) معلمة للتربية الخاصة تم استخلاصها من بمدارس التربية الخاصة بمحافظتي القاهرة والجيزة، وتراوحت أعمارهن الزمنية ما بين (25-46) سنة، بمتوسط عمري قدره (32.34) وانحراف معياري قدره (6.255)، والهدف منها هو التحقق من الكفاءة السيكومترية لأدوات الدراسة، ويوضح الجدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة من حيث العمر الزمني.
2. **العينة الأساسية:** العينة التي تم تطبيق أدوات البحث عليها للخروج بمجموعة من النتائج والمقترحات التي تساعد على التحقق من صحة الفروض الخاصة بالدراسة، وتكونت تلك العينة من (43) من مُعلمات التربية الخاصة، وممن تراوحت أعمارهن الزمنية ما بين (25-46) سنة، ومتوسط عمري (33.86) وانحراف معياري (6.556)، وفيما يلي جدول يوضح توزيع العينة الأساسية ومؤشراتها الإحصائية.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة التحقق من الخصائص
السيكومترية لأدوات الدراسة

المتغير الديموغرافي	المجموعات	العدد (ن)	متوسط أعمارهم الزمنية	الانحراف المعياري لأعمارهم الزمنية	النسبة المئوية
العمر الزمني	من 25 إلى 35 سنة	87	28.71	2.941	69.6%
	من 26 إلى 24 سنة	38	40.63	3.079	30.4%
سنوات الخبرة	من 5 إلى 10 سنوات	109	31.04	5.482	87.2%
	من 11 إلى 15 سنة	16	41.19	3.351	12.8%
عينة التحقق من الخصائص السيكومترية	ككل	125	32.34	6.255	100%

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (2)

توزيع العينة الأساسية ومؤشراتها الإحصائية

المتغير الديموغرافي	المجموعات	العدد (ن)	متوسط أعمارهم الزمنية	الانحراف المعياري لأعمارهم الزمنية	النسبة المئوية
العمر الزمني	من 25 إلى 35 سنة	27	29.44	3.202	62.8%
	من 36 إلى 46 سنة	16	39.55	5.782	37.2%
سنوات الخبرة	من 5 إلى 10 سنوات	25	32.44	5.701	58.1%
	من 11 إلى 15 سنة	18	34.42	7.599	41.9%
العينة الأساسية	ككل	43	33.86	6.556	100%

ثالثاً: أدوات الدراسة

تشمل أدوات الدراسة ما يلي:

1. مقياس التمكين النفسي لدى مُعلمات التربية الخاصة (إعداد الباحث).
2. مقياس الرضا الوظيفي لدى مُعلمات التربية الخاصة (إعداد الباحث).
3. مقياس إدارة الوقت لدى مُعلمات التربية الخاصة (إعداد الباحث).
4. مقياس التوجه نحو المستقبل لدى مُعلمات التربية الخاصة (إعداد الباحث).

الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس التمكين النفسي

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس التمكين النفسي بالطرق الآتية:
(1) بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه ثم حذف المفردة غير الدالة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.27 والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (3) معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية لكل بُعد
(الكفاءة الذاتية - الشعور بالمعنى - القدرة على التأثير - الإدارة الذاتية)

البُعد الأول (الكفاءة الذاتية)		البُعد الثاني (الشعور بالمعنى)		البُعد الثالث (القدرة على التأثير)		البُعد الرابع (الإدارة الذاتية)	
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
1م	**0.354	11م	**0.438	21م	**0.623	31م	**0.244
2م	**0.456	12م	**0.434	22م	**0.495	32م	**0.478
3م	**0.339	13م	**0.408	23م	**0.530	33م	**0.350
4م	**0.429	14م	**0.621	24م	**0.610	34م	**0.617
5م	**0.257	15م	**0.492	25م	**0.580	35م	**0.619
6م	**0.400	16م	**0.474	26م	**0.345	36م	**0.580
7م	**0.434	17م	**0.507	27م	**0.283	37م	**0.328
8م	**0.455	18م	**0.499	28م	*0.224	38م	**0.684
9م	**0.262	19م	**0.622	29م	**0.400	39م	**0.393
10م	**0.340	20م	**0.560	30م	**0.253	40م	**0.604

(*) دالة عند (0.05) - (**) دالة عند (0.01) - (بدون) غير دالة

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة
أ.د/ أحمد علي بديوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري

من نتائج الجدول السابق يتضح الآتي:

فيما يتعلق بالبعد الأول (الكفاءة الذاتية): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات البعد الأول، والدرجة الكلية له جميعها جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.257^{**} فيما كان الحد الأعلى 0.456^{**} ، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البعد، وعليه فإن جميع مفردات البعد الأول الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البعد الأول.

وفيما يتعلق بالبعد الثاني (الشعور بالمعنى): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.408^{**} فيما كان الحد الأعلى 0.622^{**} ، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البعد، وعليه فإن جميع مفردات البعد الثاني الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البعد الثاني.

وفيما يتعلق بالبعد الثالث (القدرة على التأثير): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01) فيما عدا العبارة رقم (28) فقد جاءت دالة عند مستوى دلالة (0.05)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.224^{**} فيما كان الحد الأعلى 0.623^{**} ، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البعد، وعليه فإن جميع مفردات البعد الثالث الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البعد الثالث.

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

وفيما يتعلق بالبعد الرابع (الإرادة الذاتية): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.244^{**} فيما كان الحد الأعلى 0.684^{**} ، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البعد، وعليه فإن جميع مفردات البعد الرابع الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البعد الرابع. (2) حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس ككل، ثم حذف المفردة غير الدالة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.27، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (4)

يوضح معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس ككل

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
م1	0.277^{**}	م11	0.439^{**}	م21	0.575^{**}	م31	0.171
م2	0.190^{**}	م12	0.375^{**}	م22	0.385^{**}	م32	0.375^{**}
م3	0.334^{**}	م13	0.327^{**}	م23	0.407^{**}	م33	0.270^{**}
م4	0.275^{**}	م14	0.500^{**}	م24	0.678^{**}	م34	0.537^{**}
م5	0.056	م15	0.360^{**}	م25	0.362^{**}	م35	0.501^{**}
م6	0.239^{**}	م16	0.461^{**}	م26	0.169	م36	0.478^{**}
م7	0.205^{**}	م17	0.435^{**}	م27	0.287^{**}	م37	0.258^{**}
م8	0.150	م18	0.482^{**}	م28	0.143	م38	0.477^{**}
م9	0.276^{**}	م19	0.688^{**}	م29	0.118	م39	0.440^{**}
م10	0.150	م20	0.529^{**}	م30	0.235^{**}	م40	0.666^{**}

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

(*) دالة عند مستوى دلالة (0.05)

(**) دالة عند مستوى دلالة (0.01) / (بدون) غير دالة

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم أنه قد أظهر تأكيد دلالة بعض المفردات التي ظهرت بأنها دالة عند التحقق من مدى ارتباط درجة كل فرد في كل مفردة لكل بُعد على حده (مستقلاً) من أبعاد المقياس الأربعة، والدرجة الكلية للفرد على البعد بأكمله؛ وذلك في أبعاد المقياس. باستثناء بعض العبارات غير الدالة إحصائياً أرقام (5، 8، 10، 26، 28، 29، 31)، وقد قام الباحث بحذفها لتصبح مفردات المقياس ككل في صورته النهائية (33 مفردة). كما يتضح أيضاً أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات المقياس بأكمله، والدرجة الكلية للمقياس ككل جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.05 ، 0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.190^* فيما كان الحد الأعلى 0.688^{**} ، وعليه فإن جميع مفردات المقياس ككل الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مما يثبت وجود اتساقاً داخلياً لمفردات مقياس (التمكين النفسي) ككل.

3) حساب معامل ارتباط بيرسون بين مجموع درجات أفراد العينة على كل بُعد مع مجموع درجات العينة على المقياس ككل، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.27، والجدول التالي يوضح ذلك.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (5)

يوضح معاملات الارتباط بين مجموعة درجات الفرد في كل بُعد من أبعاد
المقياس مع مجموع درجاته في المقياس ككل

م	مجموع البُعد ككل	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس ككل
1	البُعد الأول (الكفاءة الذاتية)	**0.505
2	البُعد الثاني (الشعور بالمعنى)	**0.914
3	البُعد الثالث (القدرة على التأثير)	**0.762
4	البُعد الرابع (الإدارة الذاتية)	**0.853

(**) معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة الطرفين

يتضح من الجدول السابق رقم أن معامل ارتباط بيرسون بين مجموع مفردات البُعد، ومجموع المقياس ككل دالة إحصائياً بشكل مرتفع عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط **0.505 فيما كان الحد الأعلى **0.914 وعليه فإن جميع مفردات الأبعاد متسقة داخلياً مع مجموعها الكلي للمقياس مما يثبت الاتساق الداخلي لها.

ثانياً: الصدق العاملي Factorial Validity:

قد تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis لمقياس (التمكين النفسي لدى معلمات التربية الخاصة) باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis على عينة الخصائص السيكومترية والبالغ عددها (125) مُعلمة؛ وقد تم استخدام هذا الأسلوب الإحصائي وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling، وتم تدوير المحاور (الأبعاد) تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

Varimax Rotation وفقاً لمحك كايزر Kaiser Normalization الذي وضعه هنري كايزر Henry Kaiser، والذي يعتمد على كون قيمة الجذر الكامن (Eigen Value) واحد صحيح أو أكثر، وقد تم حساب مصفوفة الارتباطات لمفردات المقياس (Correlation Matrix)، وبينت نتائج التحليل العاملي وجود أربعة عوامل/ أبعاد قيم الجذر الكامن لهما أكبر من الواحد الصحيح، يفسران نسبة (38.703%) من التباين الكلي. وقيم تشبع المفردات على كل عامل تزيد عن نسبة (0.30) والتي تُعد أقل قيمة للتشبعات الدالة. وكانت قيمة مؤشر اختبار (Kaiser-Meyer-Olkin Measure) لحساب مدى مناسبة مصفوفة الارتباط لإدخالها للتحليل العاملي هي (0.686)، وهي تزيد عن الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل وهي نسبة (0.5)، علماً بأن قيمة اختبار (KMO) تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، وهي مناسبة للتحليل، وبالتالي يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تتضح العوامل/ الأبعاد المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد Orthogonal rotation لمصفوفة مفردات المقياس والتي يتكون منها مقياس (التمكين النفسي) كما يلي:

جدول (6)

يوضح نتائج التأكد من جودة القياس وكفاية العينة باختبار KMO

KMO and Bartlett's Test		
مقياس كايزر ماير لكفاية أخذ العينات Kaiser-Meyer-Olkin Measure		0.686
اختبار بارتليت Bartlett's Test	Approx. Chi-Square	2107.811

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

KMO and Bartlett's Test		
	df	528
	Sig	< 0.001

الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل هي نسبة (0.5)

جدول (7)

يوضح الجذور الكامنة للعوامل ونسبة التباين التراكمية (الكلية)

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمية
العامل الأول	5.015	15.198	15.198
العامل الثاني	2.665	8.077	23.275
العامل الثالث	2.624	7.952	31.227
العامل الرابع	2.467	7.476	38.703

يتم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (0.30)

جدول (8)

يوضح مصفوفة العوامل المستخرجة وتشبعاتها لمفردات

مقياس (التمكين النفسي) بعد التدوير

م	المفردات	العوامل			
		الأول	الثاني	الثالث	الرابع
1	م ₁₉	.833			
2	م ₂₄	.821			
3	م ₄₀	.820			
4	م ₂₀	.673			

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

م	المفردات	العوامل		
		الأول	الثاني	الثالث
5	م22	.587		
6	م21	.558		
7	م18	.556		
8	م36	.520		
9	م16	.439		
10	م23	.395		
11	م32	.335		
12	م35	.320		
13	م11		.548	
14	م9		.524	
15	م15		.455	
16	م2		.408	
17	م14		.396	
18	م34		.391	
19	م7		.384	
20	م38		.368	
21	م4			
22	م37			
23	م1			.793
24	م30			.650
25	م3			.580
26	م13			.465
27	م12			.444

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة
أ.د/ أحمد علي بديوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري

م	المفردات	العوامل			
		الأول	الثاني	الثالث	الرابع
28	م6			.438	
29	م33				.591
30	م39				.844
31	م17				.841
32	م25				.446
33	م27				.623

يتم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (0.30)

يتضح من الجدول السابق، أن عدد العوامل المستخرجة نتيجة إجراء التحليل العاملي هي أربعة عوامل رئيسية، وباستقراء النتائج الواردة في الجدول السابق يتضح أن جميع قيم تشبعات المفردات أكبر من 0.30؛ وقد تم حذف العبارات الأقل من هذا التشبع - والتي يرمز لها باللون الأصفر - ومن ثم أصبح طول المقياس يتكون من (31) مفردة. وفيما يلي جدول (9) يوضح عدد المفردات ذات التشبعات الدالة على العوامل الأربعة، ومعاملات تشبعات كل منها، وتفسيرها سيكولوجياً بعد التدور المتعامد لها.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (9)

عدد المفردات ذات التشبيعات الدالة على العوامل الأربعة ومعاملات تشبيعات كل منها

العامل الأول			العامل الثاني			العامل الثالث			العامل الثالث		
م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع
1	م19	.833	13	م11	.548	21	م1	.793	27	م33	.852
2	م24	.821	14	م9	.524	22	م30	.650	28	م39	.844
3	م40	.820	15	م15	.455	23	م3	.580	29	م17	.841
4	م20	.673	16	م2	.408	24	م13	.465	30	م25	.446
5	م22	.587	17	م14	.396	25	م12	.444	31	م27	.389
6	م21	.558	18	م34	.391	26	م6	.438			
7	م18	.556	19	م7	.384						
8	م36	.520	20	م38	.368						
9	م16	.439									
10	م23	.395									
11	م32	.335									
12	م35	.320									

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح عدد المفردات ذات التشبيعات الدالة على العوامل الأربعة ومعاملات تشبيعات كل منها، بعد استبعاد المفردات ذات التشبيعات الأقل من (0.30)، والنتائج من إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات مقياس التمكين النفسي لدى مُعلمات التربية الخاصة يتضح الآتي:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

■ **العامل الأول:** قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (12) مفردة ذات تشبعات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.320)، (0.833)، وبلغ جذره الكامن (5.015)، ويفسر هذا العامل (15.198%) من حجم التباين الكلي، كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه المفردات تشير إلى قدرة المعلم على التأثير في سلوكيات وآراء التلاميذ وزملائه مما يسهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية ومشجعة.. ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل القدرة على التأثير.

■ **العامل الثاني:** قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (8) مفردات ذات تشبعات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.368)، (0.548)، وبلغ جذره الكامن (2.665)، ويفسر هذا العامل (23.275%) من حجم التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه العبارات تكشف عن اعتقاد المعلم في قدرته على تحقيق الأهداف التعليمية والتعامل مع التحديات بشكل فعال مما يعزز من ثقته بنفسه وقدرته على التأثير في تلاميذه. ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الكفاءة الذاتية.

■ **العامل الثالث:** قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (6) مفردات ذات تشبعات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.438)، (0.793)، وبلغ جذره الكامن (2.624)، ويفسر هذا العامل (31.227%) من حجم

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه العبارات تشير إلى إدراك المعلم لأهمية دوره في التعليم وكونه جزءاً من تغيير إيجابي في حياة التلاميذ مما يعزز الدافع للعمل ويسهم في تعزيز الرضا المهني، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الشعور بالمعنى.

■ **العامل الرابع:** قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (5) مفردات ذات تشبعات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.389)، (0.852)، وبلغ جذره الكامن (2.467)، ويفسر هذا العامل (38.703%) من حجم التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه العبارات تشير الإدارة الذاتية إلى قدرة المعلم على التحكم في مشاعره وسلوكه ووقته مما يمكنه من تحقيق أهدافه الشخصية والمهنية بشكل فعال، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الإدارة الذاتية.

الصدق العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis

قام الباحث باستخدام التحليل العاملي التوكيدي لحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس التمكين النفسي عن طريق برنامج AMOS. V22، ويوضح جدول (10) معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، وأخطاء القياس والنسبة الحرجة ومستوى الدلالة لتشبع كل مفردة على عوامل المقياس الأربعة.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (10)

تشبعات مفردات مقياس التمكين النفسي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

العامل	المفردة بحسب CFA	الوزن الانحداري	الوزن الانحداري المعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	v20	1.000	0.511	-	-	-
	v19	1.070	0.593	0.26	4.109	0.01
	v18	0.664	0.387	0.211	3.153	0.01
	v17	0.814	0.514	0.214	3.804	0.01
	v16	0.786	0.460	0.221	3.554	0.01
	v15	0.466	0.299	0.181	2.575	0.01
	v14	0.365	0.212	0.191	1.912	0.01
الشعور بالمعنى	v26	1.000	0.543	-	-	-
	v25	1.637	0.490	0.434	3.773	0.01
	v24	1.255	0.482	0.336	3.734	0.01
	v23	1.481	0.416	0.44	3.367	0.01
	v22	0.834	0.425	0.244	3.424	0.01
	v21	0.808	0.659	0.184	4.388	0.01
القدرة على التأثير	v12	1.000	0.988	-	-	-
	v11	1.007	0.997	0.016	62.411	0.01
	v10	0.961	0.946	0.033	29.519	0.01
	v9	0.287	0.309	0.079	3.608	0.01
	v7	0.481	0.330	0.124	3.882	0.01
	v6	0.288	0.254	0.099	2.918	0.01
	v5	0.509	0.442	0.093	5.457	0.01

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

العامل	المفردة بحسب CFA	الوزن الانحداري	الوزن الانحداري المعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
	v4	0.395	0.379	0.087	4.536	0.01
	v3	0.291	0.350	0.070	4.139	0.01
	v2	0.220	0.272	0.070	3.136	0.01
	v31	1.000	1.001	-	-	-
الإدارة الذاتية	v30	0.009	0.008	0.098	0.088	0.01
	v29	0.181	0.167	0.096	1.884	0.01
	v28	0.324	0.233	0.122	2.660	0.01
	v27	0.988	0.980	0.042	23.458	0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع مفردات مقياس التمكين النفسي كانت دالة عند مستوى دلالة (0.01)، فيما عدا عبارات (1، 8، 13) وقد تم حذفها من النموذج، ثم قام الباحث بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد المقياس، والتي تتضح في الجدول التالي (قبل وبعد التصحيح).

جدول (11)

مؤشرات صدق البنية التمكين النفسي قبل وبعد التصحيح

مؤشرات حسن المطابقة	القيمة قبل التصحيح	القيمة بعد التصحيح	المدى المثالي
Chi-square (CMIN)	774.392	512.733	
مستوى الدلالة	دالة عند 0.001	دالة عند 0.001	مستوى دلالة 0.001
DF	428	342	--
CMIN/DF كا ² / درجة الحرية	1.809	1.499	أقل من 5

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

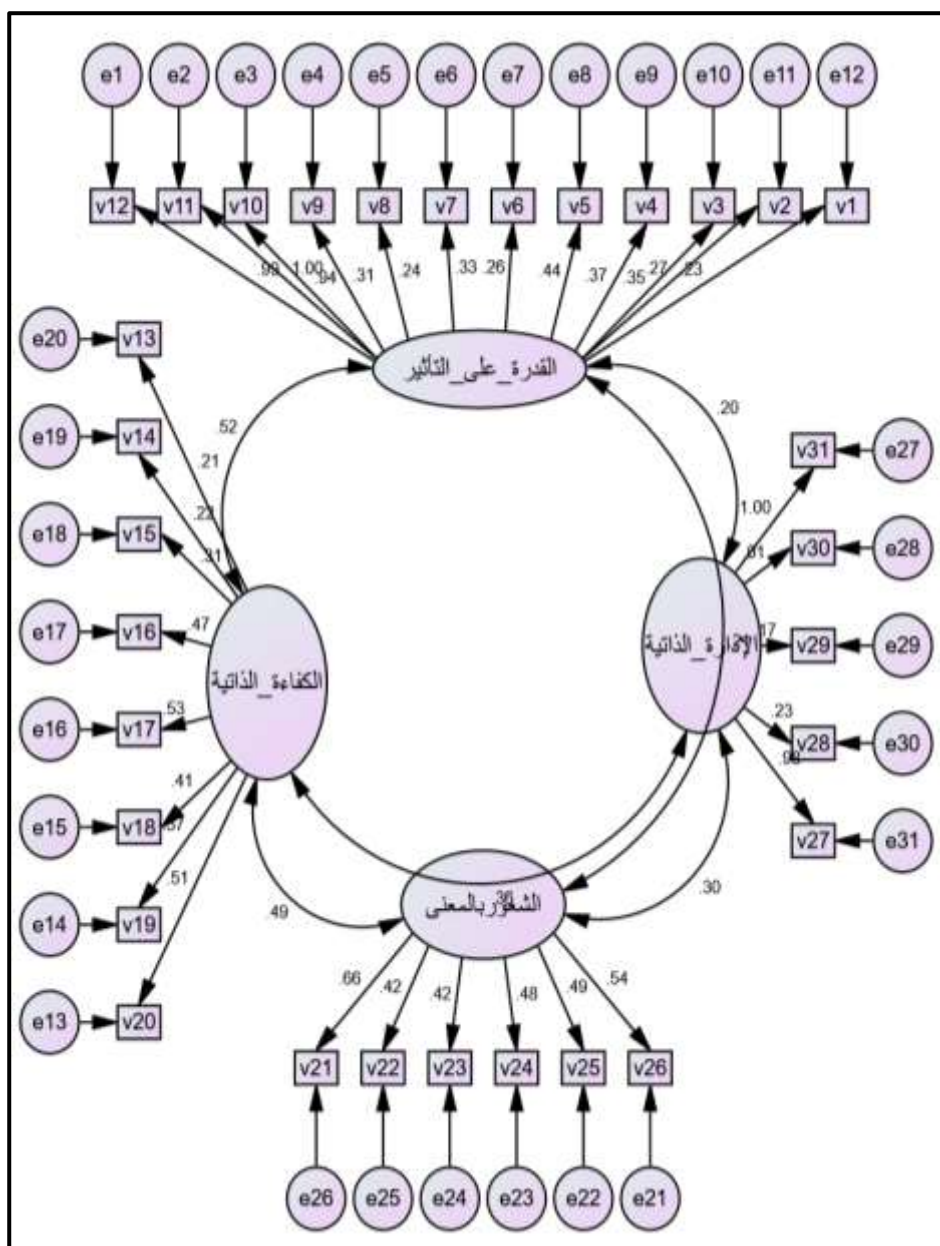
مؤشرات حسن المطابقة	القيمة قبل التصحيح	القيمة بعد التصحيح	المدى المثالي
RMR جذر متوسط مربع المتبقي	0.027	0.023	
GFI مؤشر حسن المطابقة	0.729	0.780	(من صفر إلى 1): القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوي 1 صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج
AGFI مؤشر حسن المطابقة المُصحح	0.686	0.739	
NFI مؤشر المطابقة المعياري وغير المعياري	0.654	0.756	
IFI مؤشر المطابقة التزايدي	0.808	0.903	
TLI مؤشر توكر - لويس	0.788	0.890	
RMSEA جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي	0.081	0.063	من 0.05 إلى 0.08 مقبول أقل من 0.05 جيد القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.

يتضح من جدول السابق أن مؤشرات النموذج جيدة (بعد التحسين)؛ حيث كانت قيمة X^2 للنموذج = 512.733 بدرجات حرية = 342، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وكانت النسبة بين قيمة X^2 إلى درجات

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة
أ.د/ أحمد علي بدوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري

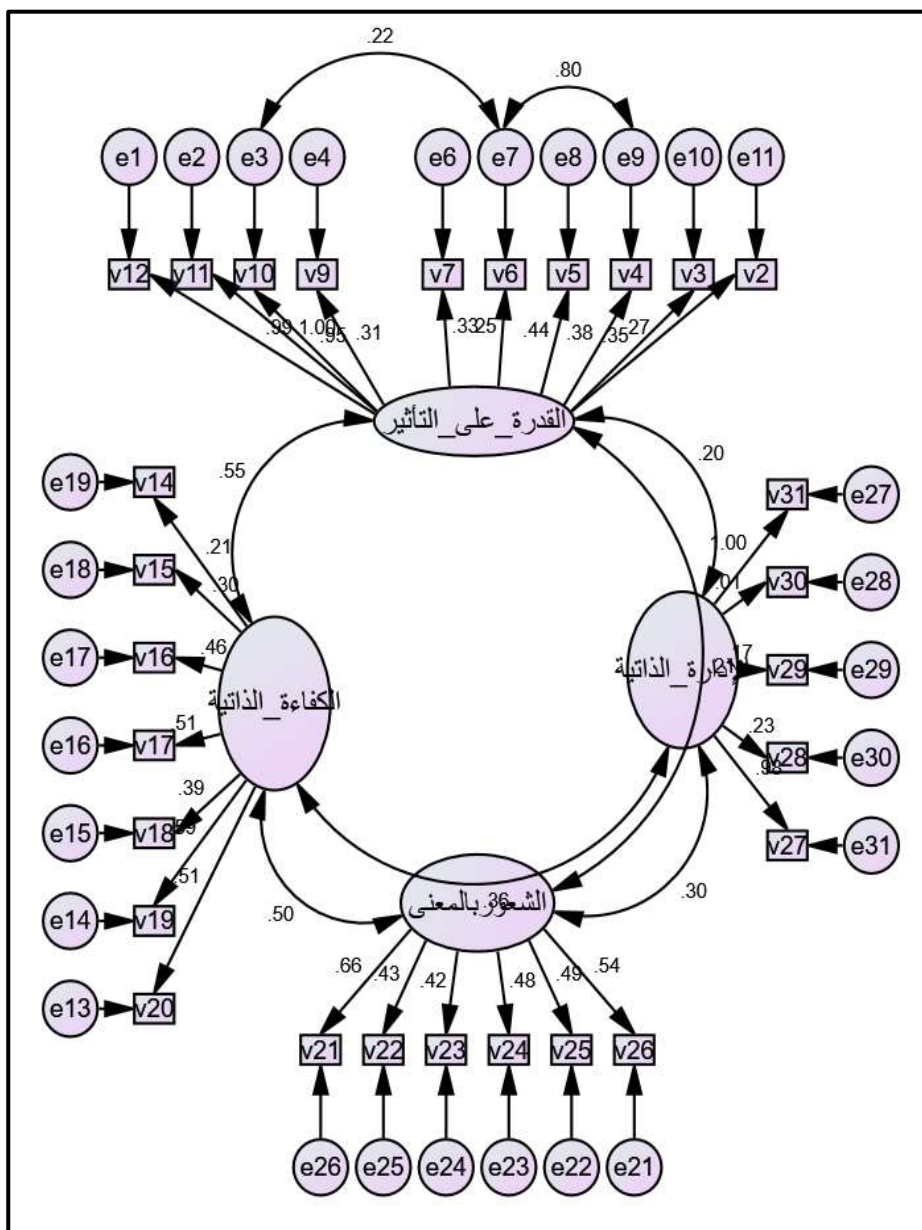
الحرية = 1.499، ومؤشرات حسن المطابقة ($GFI=0.780$ ،
 $AGFI=0.739$ ، $NFI=0.756$ ، $IFI=0.903$ ، $TLI=0.890$ ، $CFI=$
 0.901 ، $RMSEA=0.063$)، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج
التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي لدى مُعلمات التربية
الخاصة، ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت
دليلاً قوياً على صدق البناء للمقياس، ويمكن توضيح نتائج التحليل العاملي
التوكيدي لبنية مقياس التمكين النفسي (قبل وبعد إجراء التحسين في جودة
النموذج) من خلال الشكلين التاليين:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة
أ.د/ أحمد علي بديوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري



شكل (4) مخرجات/نتائج التحليل العاملي التوكيدي قبل التحسين (ن=125)

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
أ.د/ أحمد علي بديوي محمد
لدى معلمات التربية الخاصة
د/ بشاير مشعل المطيري



شكل (5) مخرجات/نتائج التحليل العاملي التوكيدي بعد إجراء التحسين من جودة النموذج (ن=125)

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

رابعاً: حساب ثبات مقياس التمكين النفسي:

للتحقق من ثبات المقياس ككل، وثبات مفردات كل بُعد من أبعاده على حده استخدم الباحث طريقة ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha، وطريقة ماكدونالد أوميجا (1999)، والتي وضعها Andrew f. Hayes عام (2020) وطريقة التجزئة النصفية Haf Split (بأسلوب التقسيم غير المنتظم الفردي والزوجي للمفردات)، وذلك للتأكد من ثبات مقياس البحث على عينة استطلاعية مكونة من (125) من مُعلّمت التربية الخاصة، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات مقياس البحث بعد حذف جميع المفردات غير الدالة وغير المُشبعة والتي أسفرت إليها نتائج التحقق من صدق الأدلة.

جدول (12)

يوضح ثبات مقياس التمكين النفسي بثلاث طرق مختلفة

أبعاد مقياس التمكين النفسي	عدد المفردات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ماكدونالد أوميجا	طريقة التجزئة النصفية		
				معامل الارتباط قبل التصحيح	بعد التصحيح بمعامل سبيرمان براون	بعد التصحيح بمعامل جوتمان
الكفاءة الذاتية	7	0.685	0.674	0.534	0.696	0.679
الشعور بالمعنى	6	0.695	0.686	0.526	0.698	0.669
القدرة على التأثير	10	0.833	0.825	0.670	0.802	0.798
الإدارة الذاتية	5	0.645	0.616	0.543	0.697	0.677
المقياس ككل	28	0.838	0.829	0.701	0.824	0.821

يتضح من الجدول السابق رقم أن معامل الثبات العام لمقياس التمكين النفسي لدى مُعلّمت التربية الخاصة مرتفع؛ حيث بلغ معامل ألفا لكرونباخ (0.838)، وبلغ معامل أوميجا لماكدونالد (0.829)، وبلغ معامل سبيرمان

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلّمت التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

براون، ومعامل جوتمان بطريقة التجزئة النصفية (0.821، 0.824) وذلك لإجمالي مفردات المقياس (28) النهائية، وجميعها قيم مرتفعة، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي، والذي اعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات.

(Nunnally & Bemstein, 1994, 264-265)

وصف مقياس التمكين النفسي في صورته النهائية وتقدير درجاته:

أصبح المقياس في صورته النهائية بعد حساب الخصائص السيكومترية له مكوناً من (28) مفردة، وأمام كل مفردة ثلاثة بدائل هي (دائماً، أحياناً، أبداً)، وتختار مُعلمات التربية الخاصة بديلاً واحداً لكل مفردة من البدائل السابقة، بحيث يتم تصحيح المفردات الإيجابية باتجاه (3-2-1) والمفردات السلبية باتجاه (1-2-3)، وبهذا فإن الدرجة الكلية للمقياس تتراوح ما بين (28 : 84)، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع التمكين النفسي لدى مُعلمات التربية الخاصة، والدرجة المنخفضة على انخفاض التمكين النفسي لديهن، وجدول (13) يوضح أرقام مفردات كل بُعد من أبعاد مقياس التمكين النفسي.

جدول (13)

توزيع المفردات على أبعاد مقياس التمكين النفسي

أبعاد المقياس	عدد المفردات	أرقام المفردات بعد التحقق من الصدق والثبات
الكفاءة الذاتية	7	1- 7
الشعور بالمعنى	6	8 - 13

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

أبعاد المقياس	عدد المفردات	أرقام المفردات بعد التحقق من الصدق والثبات
القدرة على التأثير	10	23 - 14
الإدارة الذاتية	5	28 . 24

الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس الرضا الوظيفي

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي بالطرق الآتية:
(3) بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه ثم حذف المفردة غير الدالة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.27 والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (14)

معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية لكل بُعد

البُعد الأول (الرضا عن مهنة التدريس)		البُعد الثاني (الرضا عن الذات في بيئة العمل)		البُعد الثالث (الرضا عن الإدارة المسؤولة)		البُعد الرابع (الرضا عن العلاقات بالآخرين)	
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
م1	**0.329	م11	**0.348	م21	**0.378	م31	**0.490
م2	**0.625	م12	**0.431	م22	**0.616	م32	**0.564
م3	**0.416	م13	**0.458	م23	**0.548	م33	**0.387
م4	**0.632	م14	*0.218	م24	**0.607	م34	0.035
م5	**0.470	م15	**0.241	م25	**0.580	م35	**0.539

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

البُعد الأول (الرضا عن مهنة التدريس)		البُعد الثاني (الرضا عن الذات في بيئة العمل)		البُعد الثالث (الرضا عن الإدارة المسئولة)		البُعد الرابع (الرضا عن العلاقات بالباحثين)	
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
6م	**0.482	16م	**0.384	26م	**0.523	36م	**0.574
7م	**0.555	17م	**0.394	27م	**0.635	37م	**0.290
8م	**0.455	18م	*0.193	28م	**0.734	38م	**0.368
9م	**0.476	19م	**0.286	29م	**0.575	39م	**0.449
10م	**0.545	20م	**0.335	30م	**0.689	40م	**0.408

(*) دالة عند (0.05) - (**) دالة عند (0.01) - (بدون) غير دالة

من نتائج الجدول السابق يتضح الآتي:

فيما يتعلق بالبُعد الأول (الرضا عن مهنة التدريس): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات البُعد الأول، والدرجة الكلية له جميعها جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.329** فيما كان الحد الأعلى 0.632**، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البُعد، وعليه فإن جميع مفردات البُعد الأول الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البُعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البُعد الأول.

وفيما يتعلق بالبُعد الثاني (الرضا عن الذات في بيئة العمل): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البُعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، فيما عدا عبارتي أرقام (14، 18) قد جاءت دالة عند مستوى دلالة (0.05)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

الارتباط 0.193^* فيما كان الحد الأعلى 0.458^{**} ، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البُعد، وعليه فإن جميع مفردات البُعد الثاني الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البُعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البُعد الثاني.

وفيما يتعلق بالبعد الثالث (الرضا عن الإدارة المسؤولة): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البُعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.378^{**} فيما كان الحد الأعلى 0.734^{**} ، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البُعد، وعليه فإن جميع مفردات البُعد الثالث الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البُعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البُعد الثالث.

وفيما يتعلق بالبعد الرابع (الرضا عن العلاقات بالآخرين): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البُعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.290^{**} فيما كان الحد الأعلى 0.574^{**} ، باستثناء المفردة رقم (34) جاءت غير دالة في هذا البُعد وتم حذفها، وعليه فإن جميع مفردات البُعد الرابع الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البُعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البُعد الرابع.

(2) حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مُفردة والدرجة الكلية للمقياس ككل.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (15)

يوضح معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس ككل

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
1م	0.172	11م	**0.403	21م	**0.415	31م	**0.525
2م	**0.466	12م	*0.196	22م	**0.479	32م	**0.569
3م	*0.228	13م	**0.584	23م	**0.465	33م	**0.237
4م	**0.566	14م	0.047	24م	**0.461	34م	0.042
5م	**0.403	15م	**0.247	25م	**0.579	35م	**0.402
6م	**0.496	16م	**0.230	26م	**0.493	36م	**0.408
7م	**0.391	17م	0.006	27م	**0.404	37م	0.049
8م	**0.407	18م	0.088	28م	**0.553	38م	**0.291
9م	**0.412	19م	**0.250	29م	**0.548	39م	0.174
10م	**0.539	20م	**0.387	30م	**0.525	40م	**0.348

(*) دالة عند مستوى دلالة (0.05)/(**) دالة عند مستوى دلالة (0.01)/(بدون) غير دالة

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم أنه قد أظهر تأكيد دلالة بعض المفردات التي ظهرت بأنها دالة عند التحقق من مدى ارتباط درجة كل فرد في كل مفردة لكل بُعد على حده (مستقلاً) من أبعاد المقياس الأربعة، والدرجة الكلية للفرد على البعد بأكمله؛ وذلك في أبعاد المقياس. باستثناء بعض العبارات غير الدالة إحصائياً ارقام (1، 14، 17، 18، 34، 37، 39)، وقد قام الباحث بحذفها لتصبح مفردات المقياس ككل في صورته النهائية (33 مفردة). كما يتضح أيضاً أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات المقياس بأكمله، والدرجة الكلية للمقياس ككل جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.05، 0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط *0.196 فيما كان الحد الأعلى *0.584، وعليه فإن جميع مفردات المقياس ككل

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مما يثبت وجود اتساقاً داخلياً لمفردات مقياس (الرضا الوظيفي) ككل.

(4) حساب معامل ارتباط بيرسون بين مجموع درجات أفراد العينة على كل بُعد مع مجموع درجات العينة على المقياس ككل، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.27، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (16)

يوضح معاملات الارتباط بين مجموعة درجات الفرد في كل بُعد من أبعاد المقياس مع مجموع درجاته في المقياس ككل

م	مجموع البُعد ككل	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس ككل
1	البُعد الأول (الرضا عن مهنة التدريس)	0.815**
2	البُعد الثاني (الرضا عن الذات في بيئة العمل)	0.570**
3	البُعد الثالث (الرضا عن الإدارة المسؤولة)	0.832**
4	البُعد الرابع (الرضا عن العلاقات بالآخرين)	0.724**

(**) معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة الطرفين

يتضح من الجدول السابق رقم أن معامل ارتباط بيرسون بين مجموع مفردات البُعد، ومجموع المقياس ككل دالة إحصائياً بشكل مرتفع عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.570** فيما كان الحد الأعلى 0.832** وعليه فإن جميع مفردات الأبعاد متسقة داخلياً مع مجموعها الكلي للمقياس مما يثبت الاتساق الداخلي لها.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

ثانياً: الصدق العاملي Factorial Validity:

قد تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis لمقياس (الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة) باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis على عينة الخصائص السيكمترية والبالغ عددها (125) مُعلمة؛ وقد تم استخدام هذا الأسلوب الإحصائي وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling، وتم تدوير المحاور (الأبعاد) تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax Rotation وفقاً لمحك كايزر Kaiser Normalization الذي وضعه هنري كايزر Henry Kaiser، والذي يعتمد على كون قيمة الجذر الكامن (Eigen Value) واحد صحيح أو أكثر، وقد تم حساب مصفوفة الارتباطات لمفردات المقياس (Correlation Matrix)، وبينت نتائج التحليل العاملي وجود أربعة عوامل/ أبعاد قيم الجذر الكامن لهما أكبر من الواحد الصحيح، يفسران نسبة (43.392%) من التباين الكلي. وقيم تشبع المفردات على كل عامل تزيد عن نسبة (0.30) والتي تُعد أقل قيمة للتشبعات الدالة. وكانت قيمة مؤشر اختبار (Kaiser-Meyer-Olkin Measure) لحساب مدى مناسبة مصفوفة الارتباط لإدخالها للتحليل العاملي هي (0.794)، وهي تزيد عن الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل وهي نسبة (0.5)، علماً بأن قيمة اختبار (KMO) تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، وهي مناسبة للتحليل، وبالتالي يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تتضح العوامل/ الأبعاد المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد Orthogonal rotation لمصفوفة مفردات المقياس والتي يتكون منها مقياس (الرضا الوظيفي) كما يلي:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (17) يوضح نتائج التأكد من جودة القياس وكفاية العينة باختبار KMO

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure	مقياس كايزر ماير لكفاية أخذ العينات	0.794
Bartlett's Test	اختبار بارتلليت	Approx. Chi-Square
	df	590
	Sig	< 0.001

الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل هي نسبة (0.5)

جدول (18)

يوضح الجذور الكامنة للعوامل ونسبة التباين التراكمية (الكلية)

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمية
العامل الأول	3.784	11.466	11.466
العامل الثاني	3.750	11.364	22.830
العامل الثالث	3.478	10.539	33.369
العامل الرابع	3.308	10.023	43.392

يتم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (0.30)

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (19)

يوضح مصفوفة العوامل المستخرجة وتشبعاتها لمفردات

مقياس (الرضا الوظيفي) بعد التدوير

م	المفردات	العوامل		
		الأول	الثاني	الثالث
1	م35	.785		
2	م36	.769		
3	م10	.669		
4	م31	.658		
5	م9	.535		
6	م7	.503		
7	م2	.407		
8	م21	.385		
9	م38	.345		
10	م19	.323		
11	م5		.947	
12	م11		.947	
13	م20		.928	
14	م22		.559	
15	م24		.523	
16	م3		.377	
17	م32			.865
18	م13			.858
19	م25			.595
20	م4			.497

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

م	المفردات	العوامل		
		الأول	الثاني	الثالث
21	م26			.488
22	م6			.484
23	م8			.396
24	م29			.365
25	م15			.321
26	م40			
27	م12			
28	م28			.753
29	م30			.703
30	م27			.621
31	م23			.530
32	م33			.468
33	م16			.323

يتم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (0.30)

يتضح من الجدول السابق أن عدد العوامل المستخرجة نتيجة إجراء التحليل العاملي هو أربعة عوامل رئيسية، وباستقراء النتائج الواردة في الجدول السابق يتضح أن جميع قيم تشبعات المفردات أكبر من 0.30؛ وقد تم حذف العبارات الأقل من هذا التشبع - والتي يرمز لها باللون الأصفر - ومن ثم أصبح طول المقياس يتكون من (31) مفردة. وفيما يلي جدول () يوضح عدد المفردات ذات التشبعات الدالة على العوامل الأربعة، ومعاملات تشبعات كل منها، وتفسيرها سيكولوجياً بعد التدور المتعامد لها.

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (20) عدد المفردات ذات التشبعات الدالة على العوامل الأربعة ومعاملات
تشبعات كل منها

العامل الأول			العامل الثاني			العامل الثالث			العامل الرابع		
م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع
1	م35	.785	11	م5	.947	17	م32	.865	28	م28	.753
2	م36	.769	12	م11	.947	18	م13	.858	29	م30	.703
3	م10	.669	13	م20	.928	19	م25	.595	30	م27	.621
4	م31	.658	14	م22	.559	20	م4	.497	31	م23	.530
5	م9	.535	15	م24	.523	21	م26	.488	32	م33	.468
6	م7	.503	16	م3	.377	22	م6	.484	33	م16	.323
7	م2	.407				23	م8	.396			
8	م21	.385				24	م29	.365			
9	م38	.345				25	م15	.321			
10	م19	.323									

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح عدد المفردات ذات التشبعات الدالة على العوامل الأربعة ومعاملات تشبعات كل منها، بعد استبعاد المفردات ذات التشبعات الأقل من (0.30)، والناتج من إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات مقياس الرضا الوظيفي لدى مُعلمات التربية الخاصة يتضح الآتي:

العامل الأول: قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (10) مفردات ذات تشبعات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.323)، (0.785)، وبلغ جذره الكامن

الإسهام النسبي للمتبعين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

(3.784)، ويفسر هذا العامل (11.466%) من حجم التباين الكلي، كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه المفردات يشير إلى إدراك المعلم لمدى كفاءته وقدرته على التعامل مع تحديات وظيفته ومدى تلبيته للاحتياجات الشخصية والمهنية في بيئة العمل، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الرضا عن الذات في بيئة العمل.

العامل الثاني: قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (6) مفردات ذات تشعبات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشعب هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.377)، (0.947)، وبلغ جذره الكامن (3.750)، ويفسر هذا العامل (22.830%) من حجم التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه العبارات تكشف عن الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى المعلم تجاه مهنته ويشمل تقدير المعلم لجوانب العمل مثل فخره بمهنته شعوره بالإنجاز وتقدير تأثيره على تلاميذه. ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الرضا عن مهنة التدريس.

العامل الثالث: قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (9) مفردات ذات تشعبات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشعب هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.321)، (0.865)، وبلغ جذره الكامن (3.478)، ويفسر هذا العامل (33.369%) من حجم التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه العبارات تشير إلى كيفية تفاعل المعلم مع زملائه أولياء الأمور والتلاميذ ومدى تأثير هذه العلاقات على

الإسهام النسبي للمتبعين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

شعوره بالرضا الوظيفي، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الرضا عن العلاقات بالآخرين.

العامل الرابع: قد أسفرت عملية التحليل العائلي عن وجود (6) مفردات ذات تشبعات دالة إحصائية على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.323)، (0.753)، وبلغ جذره الكامن (3.308)، ويفسر هذا العامل (43.392%) من حجم التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه العبارات تشير إلى تقييم المعلم لكفاءة الإدارة في المؤسسة التعليمية وكيفية تأثيرها على توفير بيئة عمل داعمة ومواتية، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الرضا عن الإدارة المسؤولة.

ثالثاً: حساب ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

للتحقق من ثبات المقياس ككل، وثبات مفردات كل بُعد من أبعاده على حده استخدم الباحث طريقة ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha، وطريقة ماكدونالد أوميغا (1999)، والتي وضعها Andrew f. Hayes عام (2020) وطريقة التجزئة النصفية Haf Split (بأسلوب التقسيم غير المنتظم الفردي والزوجي للمفردات)، وذلك للتأكد من ثبات مقياس البحث على عينة استطلاعية مكونة من (125) من مُعلمات التربية الخاصة، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات مقياس البحث بعد حذف جميع المفردات غير الدالة وغير المُشبعة والتي أسفرت إليها نتائج التحقق من صدق الأداة.

الإسهام النسبي للمتكمين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى مُعلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (21)

يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي بثلاث طرق مختلفة

طريقة التجزئة النصفية			معامل ماكدونالد أوميغا	معامل ألفا كرونباخ	عدد المفردات	أبعاد مقياس الرضا الوظيفي
بعد التصحيح	بعد التصحيح بمعامل سبيرمان براون	معامل الارتباط قبل التصحيح				
جوتمان						
0.911	0.911	0.837	0.738	0.804	6	البعد الأول (الرضا عن مهنة التدريس)
0.835	0.836	0.719	0.754	0.769	10	البعد الثاني (الرضا عن الذات في بيئة العمل)
0.704	0.706	0.546	0.877	0.683	6	البعد الثالث (الرضا عن الإدارة المسئولة)
0.850	0.851	0.739	0.793	0.794	9	البعد الرابع (الرضا عن العلاقات بآخرين)
0.962	0.926	0.862	0.868	0.851	31	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق رقم أن معامل الثبات العام لمقياس الرضا الوظيفي لدى مُعلمات التربية الخاصة مرتفع؛ حيث بلغ معامل ألفا لكرونباخ (0.851)، وبلغ معامل أوميغا لماكدونالد (0.868)، وبلغ معامل سبيرمان براون، ومعامل جوتمان بطريقة التجزئة النصفية (0.926، 0.926) وذلك لإجمالي مفردات المقياس (31) النهائية، وجميعها قيم مرتفعة، وهذا يدل

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي، والذي اعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات (Nunnally & Bemstein, 1994, 264-265).

وصف مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية وتقدير درجاته:

أصبح المقياس في صورته النهائية بعد حساب الخصائص السيكمترية له مكوناً من (31) مفردة، وأمام كل مفردة ثلاثة بدائل هي (دائماً، أحياناً، أبداً)، وتختار مُعلمات التربية الخاصة بديلاً واحداً لكل مفردة من البدائل السابقة، بحيث يتم تصحيح المفردات الإيجابية باتجاه (3-2-1) والمفردات السلبية باتجاه (1-2-3)، وبهذا فإن الدرجة الكلية للمقياس تتراوح ما بين (31 : 93)، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع الشعور بالرضا الوظيفي لدى مُعلمات التربية الخاصة، والدرجة المنخفضة على انخفاض الشعور بالرضا الوظيفي لديهن، وجدول (22) يوضح أرقام مفردات كل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

جدول (22)

توزيع المفردات على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

أبعاد المقياس	عدد المفردات	أرقام المفردات بعد التحقق من الصدق والثبات
البُعد الأول (الرضا عن مهنة التدريس)	6	1 - 6
البُعد الثاني (الرضا عن الذات في بيئة العمل)	10	7 - 16
البُعد الثالث	6	17 - 22

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

أبعاد المقياس	عدد المفردات	أرقام المفردات بعد التحقق من الصدق والثبات
(الرضا عن الإدارة المسؤولة)		
البعد الرابع (الرضا عن العلاقات بالآخرين)	9	31 - 23

الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس إدارة الوقت

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency

قد تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس إدارة الوقت بالطرق الآتية:
(5) بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه ثم حذف المفردة غير الدالة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.27 والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (23)

معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية لكل بُعد

البعد الأول (التخطيط السليم للوّقت)		البعد الثاني (التنظيم الجيد للوّقت)		البعد الثالث (التواصل الفعال في العمل)		البعد الرابع (اتخاذ القرارات المناسبة)	
رقم المفرد ة	معامل الارتباط	رقم المفرد ة	معامل الارتباط	رقم المفرد ة	معامل الارتباط	رقم المفرد ة	معامل الارتباط
م1	*0.280	م11	*0.467	م21	*0.443	م31	*0.456
	*		*		*		*

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

البعد الأول (التخطيط السليم للوقت)	البعد الثاني (التنظيم الجيد للوقت)	البعد الثالث (التواصل الفعال في العمل)	البعد الرابع (اتخاذ القرارات المناسبة)
2م *	*0.626 *	12م *	*0.328 *
3م *	*0.408 *	13م *	*0.648 *
4م *	*0.754 *	14م *	*0.524 *
5م *	*0.685 *	15م *	*0.619 *
6م *	*0.538 *	16م *	*0.663 *
7م *	*0.371 *	17م *	*0.663 *
8م *	*0.632 *	18م *	*0.491 *
9م *	*0.312 *	19م *	*0.606 *
10م *	*0.715 *	20م *	0.169 *
		30م *	*0.395 *
		29م *	*0.449 *
		28م *	*0.559 *
		27م *	*0.394 *
		26م *	*0.451 *
		25م *	*0.524 *
		24م *	*0.301 *
		23م *	*0.568 *
		22م *	*0.293 *
		32م *	*0.530 *
		33م *	*0.519 *
		34م *	*0.509 *
		35م *	*0.617 *
		36م *	*0.396 *
		37م *	*0.323 *
		38م *	*0.618 *
		39م *	*0.552 *
		40م *	*0.571 *

(*) دالة عند (0.05) - (**) دالة عند (0.01) - (بدون) غير دالة

من نتائج الجدول السابق يتضح الآتي:

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة
أ.د/ أحمد علي بديوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري

فيما يتعلق بالبعد الأول (التخطيط السليم للوقت): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات البعد الأول، والدرجة الكلية له جميعها جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.280^{**} فيما كان الحد الأعلى 0.754^{**} ، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البعد، وعليه فإن جميع مفردات البعد الأول الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البعد الأول.

وفيما يتعلق بالبعد الثاني (التنظيم الجيد للوقت): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.328^{**} فيما كان الحد الأعلى 0.663^{**} ، فيما عدا العبارة رقم (20) لم تكن دالة وقد تم حذفها، وعليه فإن جميع مفردات البعد الثاني الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البعد الثاني.

وفيما يتعلق بالبعد الثالث (التواصل الفعال في العمل): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.293^{**} فيما كان الحد الأعلى 0.568^{**} ، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البعد، وعليه فإن جميع مفردات البعد الثالث الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البعد الثالث.

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

وفيما يتعلق بالبعد الرابع (اتخاذ القرارات المناسبة): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.323** فيما كان الحد الأعلى 0.618**، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البعد، وعليه فإن جميع مفردات البعد الرابع الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البعد الرابع. (2) حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس ككل، ثم حذف المفردة غير الدالة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.27، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (24)

يوضح معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس ككل

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
1م	**0.283	11م	**0.389	21م	**0.471	31م	**0.308
2م	**0.543	12م	0.050	22م	**0.413	32م	**0.439
3م	**0.335	13م	**0.570	23م	**0.454	33م	**0.389
4م	**0.536	14م	**0.490	24م	**0.296	34م	**0.453
5م	**0.537	15م	**0.503	25م	*0.196	35م	**0.557
6م	**0.474	16م	**0.485	26م	0.162	36م	**0.413
7م	**0.345	17م	**0.485	27م	**0.445	37م	**0.326
8م	**0.517	18م	**0.418	28م	**0.538	38م	**0.498
9م	**0.294	19م	**0.497	29م	0.109	39م	**0.442
10م	**0.567	20م	*0.177	30م	**0.361	40م	**0.574

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

(*) دالة عند مستوى دلالة (0.05) / (**) دالة عند مستوى دلالة (0.01) / (بدون) غير دالة

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (24) أنه قد أظهر تأكيد دلالة بعض المفردات التي ظهرت بأنها دالة عند التحقق من مدى ارتباط درجة كل فرد في كل مفردة لكل بُعد على حده (مستقلاً) من أبعاد المقياس الأربعة، والدرجة الكلية للفرد على البعد بأكمله؛ وذلك في أبعاد المقياس. باستثناء بعض العبارات غير الدالة إحصائياً أرقام (12، 26، 29)، وقد قام الباحث بحذفها لتصبح مفردات المقياس ككل في صورته النهائية (36 مفردة). كما يتضح أيضاً أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات المقياس بأكمله، والدرجة الكلية للمقياس ككل جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، 0.01؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.190* فيما كان الحد الأعلى 0.688**، وعليه فإن جميع مفردات المقياس ككل الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مما يثبت وجود اتساقاً داخلياً لمفردات مقياس (التمكين النفسي) ككل.

3) حساب معامل ارتباط بيرسون بين مجموع درجات أفراد العينة على كل بُعد مع مجموع درجات العينة على المقياس ككل، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.27، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (25)

يوضح معاملات الارتباط بين مجموعة درجات الفرد في كل بُعد من أبعاد المقياس مع مجموع درجاته في المقياس ككل

م	مجموع البُعد ككل	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس ككل
1	البُعد الأول (التخطيط السليم للوقت)	0.827**
2	البُعد الثاني (التنظيم الجيد للوقت)	0.748**
3	البُعد الثالث (التواصل الفعال في العمل)	0.717**
4	البُعد الرابع (اتخاذ القرارات المناسبة)	0.853**

(**) معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة الطرفين

يتضح من الجدول السابق رقم أن معامل ارتباط بيرسون بين مجموع مفردات البُعد، ومجموع المقياس ككل دالة إحصائياً بشكل مرتفع عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.717** فيما كان الحد الأعلى 0.853** وعليه فإن جميع مفردات الأبعاد متسقة داخلياً مع مجموعها الكلي للمقياس مما يثبت الاتساق الداخلي لها.

ثانياً: الصدق العاملي Factorial Validity

قد تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis لمقياس (إدارة الوقت لدى معلمات التربية الخاصة) باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis على عينة الخصائص السيكومترية والبالغ

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

عدها (125) مُعلمة؛ وقد تم استخدام هذا الأسلوب الإحصائي وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling، وتم تدوير المحاور (الأبعاد) تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax Rotation وفقاً لمحك كايزر Kaiser Normalization الذي وضعه هنري كايزر Henry Kaiser، والذي يعتمد على كون قيمة الجذر الكامن (Eigen Value) واحد صحيح أو أكثر، وقد تم حساب مصفوفة الارتباطات لمفردات المقياس (Correlation Matrix)، وبينت نتائج التحليل العاملي وجود أربعة عوامل/ أبعاد قيم الجذر الكامن لهما أكبر من الواحد الصحيح، يفسران نسبة (43.392%) من التباين الكلي. وقيم تشبع المفردات على كل عامل تزيد عن نسبة (0.30) والتي تُعد أقل قيمة للتشبعات الدالة. وكانت قيمة مؤشر اختبار (Kaiser-Meyer-Olkin Measure) لحساب مدى مناسبة مصفوفة الارتباط لإدخالها للتحليل العاملي هي (0.692)، وهي تزيد عن الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل وهي نسبة (0.5)، علماً بأن قيمة اختبار (KMO) تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، وهي مناسبة للتحليل، وبالتالي يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تتضح العوامل/الأبعاد المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد Orthogonal rotation لمصفوفة مفردات المقياس والتي يتكون منها مقياس (إدارة الوقت) كما يلي:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (26)

يوضح نتائج التأكد من جودة القياس وكفاية العينة باختبار KMO

KMO and Bartlett's Test		
مقياس كايزر ماير لكفاية أخذ العينات Kaiser-Meyer-Olkin Measure		0.692
اختبار بارتلليت Bartlett's Test	Approx. Chi-Square	1014.909
	df	676
	Sig	< 0.001

الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل هي نسبة (0.5)

جدول (27)

يوضح الجذور الكامنة للعوامل ونسبة التباين التراكمية (الكلية)

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمية
العامل الأول	7.635	21.210	21.210
العامل الثاني	3.139	8.720	29.930
العامل الثالث	2.572	7.144	37.074
العامل الرابع	2.237	6.213	43.287

يتم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (0.30)

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (28)

يوضح مصفوفة العوامل المستخرجة وتشبعاتها لمفردات

مقياس (إدارة الوقت) بعد التدوير

م	المفردات	العوامل			
		الأول	الثاني	الثالث	الرابع
1	م35	.685			
2	م8	.653			
3	م27	.639			
4	م10	.618			
5	م28	.617			
6	م33	.557			
7	م4	.519			
8	م40	.514			
9	م2		.475		
10	م38		.455		
11	م15		.420		
12	م32		.407		
13	م22		.401		
14	م39		.395		
15	م31		.395		
16	م11		.377		
17	م9				
18	م1				
19	م14			.790	

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

م	المفردات	العوامل		
		الأول	الثاني	الثالث
20	م21			.784
21	م23			.763
22	م18			.753
23	م3			.531
24	م5			.520
25	م37			.507
26	م34			.319
27	م17			.861
28	م16			.861
29	م19			.721
30	م13			.483
31	م7			.424
32	م36			.381
33	م6			.351
34	م25			.345
35	م30			.328
36	م24			

يتم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (0.30)

يتضح من الجدول السابقة أن عدد العوامل المستخرجة نتيجة إجراء التحليل العاملي هو أربعة عوامل رئيسة، وباستقراء النتائج الواردة في الجدول السابق يتضح أن جميع قيم تشبعات المفردات أكبر من 0.30؛ وقد تم حذف العبارات الأقل من هذا التشبع - والتي يرمز لها باللون الأصفر - ومن ثم

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

أصبح طول المقياس يتكون من (33) مفردة. وفيما يلي جدول (29) يوضح عدد المفردات ذات التشبعات الدالة على العوامل الأربعة، ومعاملات تشبعات كل منها، وتفسيرها سيكولوجياً بعد التدور المتعامد لها.

جدول (29)

عدد المفردات ذات التشبعات الدالة على العوامل الأربعة ومعاملات تشبعات كل منها

العامل الأول			العامل الثاني			العامل الثالث			العامل الرابع		
م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع
1	35م	.685	9	2م	.475	17	14م	.790	25	17م	.861
2	8م	.653	10	38م	.455	18	21م	.784	26	16م	.861
3	27م	.639	11	15م	.420	19	23م	.763	27	19م	.721
4	10م	.618	12	32م	.407	20	18م	.753	28	13م	.483
5	28م	.617	13	22م	.401	21	3م	.531	29	7م	.424
6	33م	.557	14	39م	.395	22	5م	.520	30	36م	.381
7	4م	.519	15	31م	.395	23	37م	.507	31	6م	.351
8	40م	.514	16	11م	.377	24	34م	.319	32	25م	.345
									33	30م	.328

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح عدد المفردات ذات التشبعات الدالة على العوامل الأربعة ومعاملات تشبعات كل منها، بعد استبعاد المفردات ذات التشبعات الأقل من (0.30)، والنتائج من إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات مقياس الرضا الوظيفي لدى مُعلمات التربية الخاصة يتضح الآتي:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة
أ.د/ أحمد علي بديوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري

العامل الأول: قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (8) مفردات ذات تشبعات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.514)، (0.685)، وبلغ جذره الكامن (7.635)، ويفسر هذا العامل (21.210%) من حجم التباين الكلي، كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه المفردات انها عملية تحديد الأهداف والأنشطة الضرورية وتوزيع الوقت بشكل مناسب لتحقيق تلك الأهداف مما يساعد المعلم على استخدام وقته بفاعلية في البيئة التعليمية.. ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل التخطيط السليم للوقت.

العامل الثاني: قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (8) مفردات ذات تشبعات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.377)، (0.947)، وبلغ جذره الكامن (3.750)، ويفسر هذا العامل (22.830%) من حجم التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه يشير إلى قدرة المعلم على تقييم الخيارات المتاحة واتخاذ القرارات الفعالة في الوقت المناسب مما يؤثر على إدارة وقته ونجاحه المهني، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل اتخاذ القرارات المناسبة.

العامل الثالث: قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (8) مفردات ذات تشبعات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.321)، (0.865)، وبلغ جذره الكامن (3.478)، ويفسر هذا العامل (33.369%) من حجم التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه العبارات القدرة على تبادل

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

المعلومات والأفكار بشكل واضح وبناء مع زملاء العمل والتلاميذ وأولياء الأمور مما يساهم في تحسين إدارة الوقت وزيادة الفعالية، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل التواصل الفعال في مجال العمل.

العامل الرابع: قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (9) مفردات ذات تشبعات دالة إحصائية على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.323)، (0.753)، وبلغ جذره الكامن (3.308)، ويفسر هذا العامل (43.392%) من حجم التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه المفردات تشير إلى هو قدرة المعلم على ترتيب الأنشطة والمهام بشكل منهجي يضمن الاستخدام الأمثل للوقت ويقلل من الهدر، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل التنظيم الجيد للعمل.

ثالثاً: حساب ثبات مقياس إدارة الوقت:

للتحقق من ثبات المقياس ككل، وثبات مفردات كل بُعد من أبعاده على حده استخدم الباحث طريقة ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha، وطريقة ماكدونالد أوميجا (1999)، والتي وضعها Andrew f. Hayes عام (2020) وطريقة التجزئة النصفية Haf Split (بأسلوب التقسيم غير المنتظم الفردي والزوجي للمفردات)، وذلك للتأكد من ثبات مقياس البحث على عينة استطلاعية مكونة من (125) من مُعلمات التربية الخاصة، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات مقياس البحث بعد حذف جميع المفردات غير الدالة وغير المُشعبة والتي أسفرت إليها نتائج التحقق من صدق الأداة.

الإسهام النسبي للمتكمين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (30)

يوضح ثبات مقياس إدارة الوقت بثلاث طرق مختلفة

أبعاد مقياس إدارة الوقت	عدد المفردات	معامل ألفا كرونباخ	معامل مكدونالد أوميغا	طريقة التجزئة النصفية		
				معامل الارتباط قبل التصحيح	بعد التصحيح بمعامل سبيرمان براون	بعد التصحيح بمعامل جوتمان
التخطيط السليم للوقت	8	0.817	0.786	0.683	0.811	0.809
التنظيم الجيد للوقت	9	0.750	0.745	0.564	0.723	0.710
التواصل الفعال في العمل	8	0.793	0.764	0.753	0.859	0.859
اتخاذ القرارات السليمة	8	0.687	0.688	0.508	0.675	0.672
المقياس ككل	33	0.875	0.862	0.773	0.872	0.871

يتضح من الجدول السابق رقم أن معامل الثبات العام لمقياس إدارة الوقت لدى مُعلّمت التربية الخاصة مرتفع؛ حيث بلغ معامل ألفا لكرونباخ (0.875)، وبلغ معامل أوميغا لمكدونالد (0.862)، وبلغ معامل سبيرمان براون، ومعامل جوتمان بطريقة التجزئة النصفية (0.872، 0.871) وذلك لإجمالي مفردات المقياس (33) النهائية، وجميعها قيم مرتفعة، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي، والذي اعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات (Nunnally & Bemstein, 1994, 264-265).

وصف مقياس إدارة الوقت في صورته النهائية وتقدير درجاته:

أصبح المقياس في صورته النهائية بعد حساب الخصائص السيكومترية له مكوناً من (33) مفردة، وأمام كل مفردة ثلاثة بدائل هي (دائمًا، أحيانًا، أبدًا)،

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلّمت التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

وتختار مُعلمات التربية الخاصة بديلاً واحداً لكل مفردة من البدائل السابقة، بحيث يتم تصحيح المفردات الإيجابية باتجاه (3-2-1) والمفردات السلبية باتجاه (1-2-3)، وبهذا فإن الدرجة الكلية للمقياس تتراوح ما بين (33 : 99)، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع كفاءة إدارة الوقت لدى مُعلمات التربية الخاصة، والدرجة المنخفضة على انخفاض كفاءة إدارة الوقت لديهن، وجدول (31) يوضح أرقام مفردات كل بُعد من أبعاد مقياس إدارة الوقت.

جدول (31) توزيع المفردات على أبعاد مقياس إدارة الوقت.

أبعاد المقياس	عدد المفردات	أرقام المفردات بعد التحقق من الصدق والثبات
التخطيط السليم للوقت	8	1- 8
التنظيم الجيد للوقت	9	9- 17
التواصل الفعال في العمل	8	18- 25
اتخاذ القرارات السليمة	8	26- 33

الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس التوجه نحو المستقبل

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency

قد تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس التوجه نحو المستقبل بالطرق الآتية:

1) بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه ثم حذف المفردة غير الدالة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.27 والجدول التالي يوضح ذلك.

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (32)

معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية لكل بُعد

البُعد الأول (التخطيط للمستقبل)		البُعد الثاني (الإيجابية والتفاؤل بالمستقبل)		البُعد الثالث (الإدراك الواعي بالواقع)	
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
م1	0.573**	م11	0.611**	م21	0.355**
م2	0.398**	م12	0.448**	م22	0.574**
م3	0.476**	م13	0.613**	م23	0.567**
م4	0.182*	م14	0.522**	م24	0.580**
م5	0.425**	م15	0.464**	م25	0.415**
م6	0.008	م16	0.358**	م26	0.378**
م7	0.650**	م17	0.590**	م27	0.391**
م8	0.650**	م18	0.429**	م28	0.306**
م9	0.368**	م19	0.697**	م29	0.399**
م10	0.552**	م20	0.661**	م30	0.168

(*) دالة عند (0.05) - (**) دالة عند (0.01) - (بدون) غير دالة

من نتائج الجدول السابق يتضح الآتي:

فيما يتعلق بالبُعد الأول (التخطيط للمستقبل): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات البُعد الأول، والدرجة الكلية له جميعها جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01، 0.05)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.182* فيما كان الحد الأعلى 0.650**، فيما عدا

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

العبارة رقم (6) لم تكن دالة، وعليه فإن جميع مفردات البُعد الأول الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البُعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البُعد الأول.

وفيما يتعلق بالبُعد الثاني (الإيجابية والتفاؤل بالمستقبل): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البُعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.358^{**} فيما كان الحد الأعلى 0.697^{**} ، ولم يُوجد مفردات غير دالة في هذا البُعد، وعليه فإن جميع مفردات البُعد الثاني الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البُعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البُعد الثاني.

وفيما يتعلق بالبُعد الثالث (الإدراك الواعي بالواقع): نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات هذا البُعد، والدرجة الكلية له دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.306^{*} فيما كان الحد الأعلى 0.580^{**} ، فيما عدا العبارة رقم (30) فلم تكن دالة، وعليه فإن جميع مفردات البُعد الثالث الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مع البُعد الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لمفردات البُعد الثالث.

(2) حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مُفردة والدرجة الكلية للمقياس ككل، ثم حذف المفردة غير الدالة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.27، والجدول التالي يوضح ذلك.

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (33)

يوضح معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس ككل

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
م1	**0.463	م11	**0.535	م21	**0.256
م2	**0.272	م12	**0.405	م22	**0.597
م3	**0.421	م13	**0.539	م23	**0.453
م4	*0.216	م14	**0.536	م24	**0.663
م5	0.170	م15	**0.390	م25	**0.379
م6	0.006	م16	**0.334	م26	**0.325
م7	**0.436	م17	**0.503	م27	**0.251
م8	**0.436	م18	**0.415	م28	**0.388
م9	**0.282	م19	**0.632	م29	*0.223
م10	**0.483	م20	**0.658	م30	0.045

(*) دالة عند مستوى دلالة (0.05) / (**) دالة عند مستوى دلالة (0.01)

(بدون) غير دالة

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم أنه قد أظهر تأكيد دلالة بعض المفردات التي ظهرت بأنها دالة عند التحقق من مدى ارتباط درجة كل فرد في كل مفردة لكل بُعد على حده (مستقلاً) من أبعاد المقياس الثلاثة، والدرجة الكلية للفرد على البعد بأكمله؛ وذلك في أبعاد المقياس. باستثناء بعض العبارات غير الدالة إحصائياً أرقام (5، 6، 30)، وقد قام الباحث بحذفها لتصبح مفردات المقياس ككل في صورته النهائية (27 مفردة). كما يتضح أيضاً أن معاملات ارتباط بيرسون بين مفردات المقياس بأكمله، والدرجة الكلية للمقياس ككل جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية (0.05)،

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.216* فيما كان الحد الأعلى 0.663**، وعليه فإن جميع مفردات المقياس ككل الدالة إحصائياً متسقة داخلياً مما يثبت وجود اتساقاً داخلياً لمفردات مقياس (التوجه نحو المستقبل) ككل.

3) حساب معامل ارتباط بيرسون بين مجموع درجات أفراد العينة على كل بُعد مع مجموع درجات العينة على المقياس ككل، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.27، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (34)

يوضح معاملات الارتباط بين مجموعة درجات الفرد في كل بُعد من أبعاد المقياس مع مجموع درجاته في المقياس ككل

م	مجموع البُعد ككل	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس ككل
1	البُعد الأول (التخطيط للمستقبل)	0.714**
2	البُعد الثاني (الإيجابية والتفاؤل بالمستقبل)	0.916**
3	البُعد الثالث (الإدراك الواعي بالواقع)	0.830**

(**) معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بدلالة الطرفين

يتضح من الجدول السابق رقم أن معامل ارتباط بيرسون بين مجموع مفردات البُعد، ومجموع المقياس ككل دالة إحصائياً بشكل مرتفع عند مستوى دلالة معنوية (0.01)؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.714** فيما كان الحد الأعلى 0.916** وعليه فإن جميع مفردات الأبعاد متسقة داخلياً مع مجموعها الكلي للمقياس مما يثبت الاتساق الداخلي لها.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

ثانياً: الصدق العاملي Factorial Validity:

قد تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis لمقياس (التوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة) باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis على عينة الخصائص السيكومترية والبالغ عددها (125) مُعلمة؛ وقد تم استخدام هذا الأسلوب الإحصائي وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling، وتم تدوير المحاور (الأبعاد) تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax Rotation وفقاً لمحك كايزر Kaiser Normalization الذي وضعه هنري كايزر Henry Kaiser، والذي يعتمد على كون قيمة الجذر الكامن (Eigen Value) واحد صحيح أو أكثر، وقد تم حساب مصفوفة الارتباطات لمفردات المقياس (Correlation Matrix)، وبينت نتائج التحليل العاملي وجود أربعة عوامل/ أبعاد قيم الجذر الكامن لهما أكبر من الواحد الصحيح، يفسران نسبة (36.523%) من التباين الكلي. وقيم تشبع المفردات على كل عامل تزيد عن نسبة (0.30) والتي تُعد أقل قيمة للتشبعات الدالة. وكانت قيمة مؤشر اختبار (Kaiser-Meyer-Olkin Measure) لحساب مدى مناسبة مصفوفة الارتباط لإدخالها للتحليل العاملي هي (0.812)، وهي تزيد عن الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل وهي نسبة (0.5)، علماً بأن قيمة اختبار (KMO) تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، وهي مناسبة للتحليل، وبالتالي يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تتضح العوامل/الأبعاد المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد Orthogonal rotation لمصفوفة مفردات المقياس والتي يتكون منها مقياس (التوجه نحو المستقبل) كما يلي:

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (35)

يوضح نتائج التأكد من جودة القياس وكفاية العينة باختبار KMO

KMO and Bartlett's Test		
مقياس كايزر ماير لكفاية أخذ العينات Kaiser-Meyer-Olkin Measure		0.812
اختبار بارتليت Bartlett's Test	Approx. Chi-Square	2423.396
	Df	435
	Sig	< 0.001

الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل هي نسبة (0.5)

جدول (36)

يوضح الجذور الكامنة للعوامل ونسبة التباين التراكمية (الكلية)

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمية
العامل الأول	5.596	20.725	20.725
العامل الثاني	2.288	8.473	29.198
العامل الثالث	1.978	7.325	36.523

يتم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (0.30)

جدول (37)

يوضح مصفوفة العوامل المستخرجة وتشبعاتها لمفردات

مقياس (الرضا الوظيفي) بعد التدوير

م	المفردات	العوامل		
		الأول	الثاني	الثالث
1	م20	.759		
2	م23	.707		
3	م19	.702		
4	م26	.604		
5	م18	.546		
6	م24	.509		
7	م4	.486		
8	م10	.414		
9	م28	.394		
10	م25	.375		
11	م17		.585	
12	م3		.560	
13	م16		.555	
14	م12		.552	
15	م11		.503	
16	م13		.495	
17	م22		.493	
18	م15		.472	
19	م21		.456	

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

م	المفردات	العوامل		
		الأول	الثاني	الثالث
20	م9		377.	
21	م27			
22	م29			896.
23	م7			876.
24	م8			654.
25	م2			500.
26	م14			437.
27	م1			348.

يتم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (0.30)

يتضح من الجدول السابق أن عدد العوامل المستخرجة نتيجة إجراء التحليل العاملي هي ثلاثة عوامل رئيسية، وباستقراء النتائج الواردة في الجدول السابق يتضح أن جميع قيم تشبعات المفردات أكبر من 0.30؛ وقد تم حذف العبارات الأقل من هذا التشبع - والتي يرمز لها باللون الأصفر - ومن ثم أصبح طول المقياس يتكون من (26) مفردة. وفيما يلي جدول (38) يوضح عدد المفردات ذات التشبعات الدالة على العوامل الأربعة، ومعاملات تشبعات كل منها، وتفسيرها سيكولوجياً بعد التدور المتعامد لها.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (38)

عدد المفردات ذات التشبعات الدالة على العوامل الثلاثة ومعاملات تشبعات كل منها

العامل الأول			العامل الثاني			العامل الثالث		
م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع	م	رقم المفردة	درجة التشبع
1	م20	.759	11	م17	.585	21	م29	.896
2	م23	.707	12	م3	.560	22	م7	.876
3	م19	.702	13	م16	.555	23	م8	.654
4	م26	.604	14	م12	.552	24	م2	.500
5	م18	.546	15	م11	.503	25	م14	.437
6	م24	.509	16	م13	.495	26	م1	.348
7	م4	.486	17	م22	.493			
8	م10	.414	18	م15	.472			
9	م28	.394	19	م21	.456			
10	م25	.375	20	م9	.377			

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح عدد المفردات ذات التشبعات الدالة على العوامل الأربعة ومعاملات تشبعات كل منها، بعد استبعاد المفردات ذات التشبعات الأقل من (0.30)، والنتائج من إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات مقياس الرضا الوظيفي لدى مُعلمات التربية الخاصة يتضح الآتي:

العامل الأول: قد أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (10) مفردات ذات تشبعات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشبع

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة
أ.د/ أحمد علي بديوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري

هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.375)، (0.759)، وبلغ جذره الكامن (5.596)، ويفسر هذا العامل (20.725%) من حجم التباين الكلي، كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه المفردات تشير إلى قدرة المعلم على فهم التحديات والفرص الموجودة في البيئة التعليمية وتقييم الوضع الراهن بشكل موضوعي مما يساعده في اتخاذ قرارات مستنيرة للمستقبل، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الإدراك الواعي بالواقع.

العامل الثاني: قد أسفرت عملية التحليل العاملية عن وجود (10) مفردات ذات تشعبات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشعب هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.377)، (0.585)، وبلغ جذره الكامن (2.288)، ويفسر هذا العامل (29.198%) من حجم التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه العبارات تشير إلى قدرة المعلم على رؤية الجوانب الإيجابية في الحياة العملية والشعور بالأمل والقدرة على تحقيق نتائج إيجابية في المستقبل مما يعزز الرغبة في الاستمرار في العمل الجاد. ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الإيجابية والتفاؤل بالمستقبل.

العامل الثالث: قد أسفرت عملية التحليل العاملية عن وجود (6) مفردات ذات تشعبات دالة إحصائياً على هذا العامل؛ حيث تراوحت معاملات تشعب هذه المفردات على هذا العامل ما بين (0.348)، (0.896)، وبلغ جذره الكامن (1.978)، ويفسر هذا العامل (36.523%) من حجم التباين الكلي. كما يتضح من الجدول السابق أن معاني ومضامين هذه العبارات تشير إلى عملية وضع أهداف واضحة ومحددة للسنوات القادمة مع تحديد الاستراتيجيات والموارد

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

اللازمة لتحقيق هذه الأهداف مما يسهم في تحسين فعالية التعليم ورفاهية المعلمين، ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل التخطيط للمستقبل.

ثالثاً: حساب ثبات مقياس التوجه نحو المستقبل:

للتحقق من ثبات المقياس ككل، وثبات مفردات كل بُعد من أبعاده على حده استخدم الباحث طريقة ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha، وطريقة ماكدونالد أوميجا (1999)، والتي وضعها Andrew f. Hayes عام (2020) وطريقة التجزئة النصفية Haf Split (بأسلوب التقسيم غير المنتظم الفردي والزوجي للمفردات)، وذلك للتأكد من ثبات مقياس البحث على عينة استطلاعية مكونة من (125) من مُعلمات التربية الخاصة، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات مقياس البحث بعد حذف جميع المفردات غير الدالة وغير المُشبعة والتي أسفرت إليها نتائج التحقق من صدق الأداة.

جدول (39)

يوضح ثبات مقياس التوجه نحو المستقبل بثلاث طرق مختلفة

أبعاد مقياس التوجه نحو المستقبل	عدد المفردات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ماكدونالد أوميجا	طريقة التجزئة النصفية		
				معامل الارتباط قبل التصحيح	بعد التصحيح	بعد التصحيح
التخطيط للمستقبل	6	0.693	0.692	0.547	0.707	0.699
الإيجابية والتفاؤل بالمستقبل	10	0.729	0.720	0.512	0.678	0.678

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

طريقة التجزئة النصفية			معامل ماكدونالد أوميجا	معامل ألفا كرونباخ	عدد المفردات	أبعاد مقياس التوجه نحو المستقبل
بعد التصحيح بمعامل جوتمان	بعد التصحيح بمعامل سبيرمان براون	معامل الارتباط قبل التصحيح				
0.874	0.874	0.776	0.801	0.786	10	الإدراك الواعي للواقع
0.802	0.826	0.704	0.831	0.838	26	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق رقم أن معامل الثبات العام لمقياس التوجه نحو المستقبل لدى مُعلّمت التربية الخاصة مرتفع؛ حيث بلغ معامل ألفا لكرونباخ (0.838)، وبلغ معامل أوميجا لماكدونالد (0.831)، وبلغ معامل سبيرمان براون، ومعامل جوتمان بطريقة التجزئة النصفية (0.826، 0.802) وذلك لإجمالي مفردات المقياس الـ (26) النهائية، وجميعها قيم مرتفعة، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي، والذي اعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات (Nunnally & Bemstein, 1994, 264-265).

وصف مقياس التوجه نحو المستقبل في صورته النهائية وتقدير درجاته:

أصبح المقياس في صورته النهائية بعد حساب الخصائص السيكمترية له مكوناً من (26) مفردة، وأمام كل مفردة ثلاثة بدائل هي (دائماً، أحياناً، أبداً)، وتختار مُعلّمت التربية الخاصة بديلاً واحداً لكل مفردة من البدائل السابقة، بحيث يتم تصحيح المفردات الإيجابية باتجاه (3-2-1) والمفردات السلبية باتجاه (1-2-3).

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلّمت التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

3-2)، وبهذا فإن الدرجة الكلية للمقياس تتراوح ما بين (26 : 78)، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع الشعور بالتوجه نحو المستقبل لدى مُعلمات التربية الخاصة، والدرجة المنخفضة على انخفاض الشعور بالتوجه نحو المستقبل لديهن، وجدول (40) يوضح أرقام مفردات كل بُعد من أبعاد مقياس التوجه نحو المستقبل.

جدول (40)

توزيع المفردات على أبعاد مقياس التوجه نحو المستقبل

أبعاد المقياس	عدد المفردات	أرقام المفردات بعد التحقق من الصدق والثبات
التخطيط للمستقبل	6	1- 6
الإيجابية والتفاؤل بالمستقبل	10	7- 16
الإدراك الواعي للواقع	10	17 - 26

النتائج والمراجع:

اشتمل هذا الجزء على النتائج التي تم الحصول عليها بعد التحقق من صحة فروض البحث من عدمه، وملخص وتعقيب على هذه النتائج، واختتمه بتقديم بعض التوصيات والتطبيقات التربوية والبحوث المستقبلية المقترحة، ويتضح ذلك فيما يلي:

أولاً: نتائج الفرض الأول، والذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس الرضا الوظيفي".

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى مُعلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط الخطي البسيط لبيرسون بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس الرضا الوظيفي، وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول (41)

معاملات الارتباط بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس الرضا الوظيفي

مقياس الرضا الوظيفي التمكين النفسي	البعد الأول (الرضا عن مهنة التدريس)	البعد الثاني (الرضا عن الذات في بيئة العمل)	البعد الثالث (الرضا عن الإدارة المسئولة)	البعد الرابع (الرضا عن العلاقات بالباحثين)	مقياس الرضا الوظيفي التمكين النفسي
البعد الأول (الكفاءة الذاتية)	**0.443	**0.424	**0.458	**0.580	**0.641
البعد الثاني (الشعور بالمعنى)	**0.465	**0.331	**0.321	**0.436	**0.573
البعد الثالث (القدرة على التأثير)	**0.493	**0.355	**0.257	**0.419	**0.576
البعد الرابع (الإدارة الذاتية)	**0.478	**0.390	**0.307	**0.474	**0.588
مقياس التمكين النفسي ككل	**0.457	**0.361	**0.414	**0.537	**0.626

(**) دالة عند مستوى 0.01 (*) دالة عند مستوى 0.05

قيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.113، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.148

يتضح من النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي وأبعاده، والدرجة الكلية لمقياس

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

الرضا الوظيفي وأبعاده قد تراوحت ما بين (0.257^{**} : 0.626^{**})، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01؛ وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي وأبعاده (الكفاءة الذاتية، الشعور بالمعنى، القدرة على التأثير، الإدارة الذاتية)، ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده (الرضا عن مهنة التدريس، الرضا عن الذات في بيئة العمل، الرضا عن الإدارة المسؤولة، الرضا عن العلاقات بالآخرين)، وبالتالي نستنتج من خلال تلك النتائج الإحصائية تحقق الفرض الأول كلياً.

ونرى أن استنتاج تلك النتائج مفادها من الناحية النفسية أنه كلما زاد التمكين النفسي لدى مُعلمات التربية الخاصة كلما أصبحن راضيات عن وظيفتهن، وهذا يعني أن الكفاءة الذاتية والتي تشير إلى اعتقاد المُعلمة في قدرتها على تحقيق الأهداف التعليمية والتعامل مع التحديات بشكل فعال مما يعزز من ثقتها بنفسها وقدرتها على التأثير في تلاميذها، كلما ارتفع ذلك الاعتقاد لديها كلما ساعدها على الشعور بالرضا الوظيفي، كما أن إدراك المُعلمة لأهمية دورها في التعليم وكونها جزءاً من منظومة هامة في حياة تلاميذها يعزز الدافع للعمل ويسهم في تعزيز الرضا المهني لديها؛ فكلما كان هذا الشعور مرتفعاً كلما كانت المُعلمة راضية عن وظيفتها. كذلك فإن القدرة على التأثير والتي تشير إلى قدرة المُعلمة على التأثير في سلوكيات التلاميذ مما يسهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية عندما تملك المُعلمة هذه القدرة على التأثير ينعكس بالإيجاب على شعورها بالرضا عن وظيفتها كما أن الإدارة الذاتية والتي تشير إلى قدرة المُعلمة على التحكم في مشاعرها وسلوكها ووقتها مما يمكنها من تحقيق أهدافها الشخصية والمهنية بشكل فعال.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

لذا فإن العلاقة الموجبة الدالة إحصائياً بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي تدل على أن التمكين النفسي المرتفع للفرد يؤدي إلى رضا المعلمة عن مهنة التدريس والذي يعني الشعور الإيجابي الذي يتكون لديها تجاه مهنتها ويشمل تقدير المعلمة لجوانب العمل مثل شعورها بالإنجاز وتأثيرها على تلاميذها، والرضا عن الذات يشير إلى إدراك المعلمة لمدى كفاءتها وقدرتها على التعامل مع تحديات وظيفتها ومدى تلبيتها للاحتياجات الشخصية والمهنية في بيئة العمل، كما يظهر رضا المعلمة المرتفع تجاه الآخرين وبناء علاقات بناءة معهم وتفاعل المعلمة مع زملائها وأولياء الأمور والتلاميذ ومدى تأثير هذه العلاقات على شعورها بالرضا الوظيفي.

وربما مردود ذلك أن من متطلبات الرضا الوظيفي للمعلمة هو شعورها بالراحة النفسية تجاه الوظيفة التي يقوم بها والأعمال والمهام المتعلقة بتلك الوظيفة والتي يؤديها ربما يومياً، وأن يتميز هذا الفرد بالتمكين النفسي المناسب لتلك الوظيفة، وإلا لن تشعر بالرضا عن وظيفتها وتحقق في إنجاز وأداء أبسط مهام تلك الوظيفة أو ربما تقوم بها كروتين يومي يفقر أداءها للجدارة المطلوبة. وقد جاءت النتائج الحالية متفقة مع بعض النتائج التي توصلت إليها دراسات سابقة؛ حيث اتفقت مع دراسة هند عبد الرسول (2018) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة الإسكندرية؛ إذا تم اعتبار التمكين النفسي يوازي في معناه الصلابة النفسية؛ حيث خلصت تلك الدراسة إلى أهمية عقد دورات تدريبية لرفع مستوى الصلابة النفسية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يواجهون ضغوط العمل لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، لوجود علاقة بين

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (42)

التعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات مُعلمات التربية الخاصة
على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر

الدلالة العملية	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية Sig.	د. ح	قيمة "ت" المحسوبة	اختبار ليفين للتجانس		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة "ن"	المتغير الديموغرافي (العمر)	أبعاد المقياس الرضا الوظيفي
					Sig	F					
0.002 تأثير ضعيف جداً	غير دالة	0.767	41	0.298	0.166	1.988	2.049	16.25	27	25 إلى 35 سنة	الرضا عن مهنة التدريس
							1.590	16.43	16	36 إلى 46 سنة	
0.0001 تأثير ضعيف جداً	غير دالة	0.081	41	1.787	0.051	4.041	1.944	28.37	27	25 إلى 35 سنة	الرضا عن الذات في العمل
							2.604	27.12	16	36 إلى 46 سنة	
0.003 تأثير ضعيف جداً	غير دالة	0.327	41	0.992	0.861	0.031	1.395	15.44	27	25 إلى 35 سنة	الرضا عن الإدارة المسئولة
							1.460	15.00	16	36 إلى 46 سنة	
0.001 تأثير ضعيف جداً	غير دالة	0.167	41	1.407	0.049	4.103	1.569	24.81	27	25 إلى 35 سنة	الرضا عن العلاقات مع الآخرين
							2.221	24.00	16	36 إلى 46 سنة	
0.0005 تأثير ضعيف جداً	غير دالة	0.148	41	1.474	0.137	2.297	4.742	84.88	27	25 إلى 35 سنة	الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي
							5.427	82.56	16	36 إلى 46 سنة	

الإسهام النسبي للمتكمين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- إذا كان الدلالة الإحصائية Sig < مستوى دلالة (0.05) إذن لا توجد فروق دالة إحصائية
- إذا كانت قيمة "ت" المحسوبة > قيمة "ت" الجدولية فلا توجد فروق دالة إحصائية علماً بأن
ت=2.01 عند 0.05، ت=2.68 عند 0.01
- الدلالة العملية = حجم التأثير = مربع إيتا = مربع "ت" المحسوبة على حاصل جمع مربعها مع
درجة الحرية

يتضح من النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في الجدول السابق (42) أن قيمة "ت" المحسوبة قد جاءت أقل من قيمة "ت" الجدولية، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) جاءت أكبر من مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مُعلمات التربية الخاصة ذوات العمر من 25 إلى 35 سنة، وذوات العمر من 36 إلى 46 سنة، وذلك على مقياس الرضا الوظيفي درجته الكلية وأبعاده، وهذا يعني عدم تحقق هذا الفرض كلياً.

وبالتالي يُستنتج من تلك النتائج أنه ليس هناك اختلافات فيما بين مُعلمات التربية الخاصة بشأن رضائهن عن وظائفهن قد يمكن ارجاعها لاختلاف أعمارهن الزمنية فالكل سواسية مهما اختلف أعمارهن فذوات العمر من 25 حتى 35 عاماً يتساوون مع المُعلمات ذوات العمر من 36 إلى 46 سنة في شعورهن بالرضا الوظيفي.

وربما يرجع ذلك إلى أن الشعور بالرضا الوظيفي لا يتعلق بعمر معين لدى الفرد إنما يتعلق بتمكنه النفسي وارتياحه نفسياً فيما يقوم به من عمل وما يشغله من وظيفة، فإن لم يكن الفرد متكيفاً مع البيئة المهنية ومع المهام التي تُسند إليه يومياً فلن يشعر بالرضا الوظيفي أياً ما كان عمره.

وقد لوحظ أن هناك اتفاقاً بين ما تم الحصول عليه من نتائج بشأن البحث الجاري مع ما تمخضت عنه الدراسة التي أجريت عام 2020، والتي قام بها (Paulik) في هذا الصدد؛ حيث طبقت على عينة من معلمي المرحلة

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

الثانوية بجمهورية التشيك (٤٤٩) بهدف استكشاف القدرة التنبؤية لبعض المتغيرات من بينها النوع، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، والرضا الوظيفي، والقيمة والمعنى المدركان للعمل كأحد أبعاد التمكين النفسي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين؛ حيث كشفت نتائجها عن عدم وجود أثر جوهري لمتغيرات النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل لدى المعلمين، في حين أظهر متغيري الرضا الوظيفي، والقيمة والمعنى المدركان للعمل القدرة على التنبؤ بالاندماج في العمل.

جدول (43)

التعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات مُعلّـمات التربية الخاصة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)	حجم العينة "ن"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		قيمة "ت" المحسوبة	د.ح	الدلالة الإحصائية (Sig.)	الدلالة المعنوية	الدلالة العملية
					Sig	F					
الرضا عن مهنة التدريس	من 5 إلى 10 سنوات	25	16.32	1.930	0.860	0.32	0.023	41	0.982	غير دالة	0.001 تأثير ضعيف جداً
	من 11 إلى 15 سنة	18	16.33	1.847							
الرضا عن الذات في العمل	من 5 إلى 10 سنوات	25	27.92	2.177	0.414	0.681	0.044	41	0.965	غير دالة	0.002 تأثير ضعيف جداً
	من 11 إلى 15 سنة	18	27.88	2.446							

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)	حجم العينة "ن"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		قيمة "ت" المحسوبة	د.ح	الدالة الإحصائية (Sig.)	الدالة المعنوية	الدالة العملية
					Sig	F					
الرضا عن الإدارة المسئولة	من 5 إلى 10 سنوات	25	15.40	1.554	0.791	0.71	0.654	41	0.517	دالة غير	0.003 تأثير ضعيف جداً
	من 11 إلى 15 سنة	18	15.11	1.231							
الرضا عن العلاقات مع الآخرين	من 5 إلى 10 سنوات	25	24.76	1.786	0.669	0.185	1.035	41	0.501	دالة غير	0.004 تأثير ضعيف جداً
	من 11 إلى 15 سنة	18	24.16 6	1.947							
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	من 5 إلى 10 سنوات	25	84.40	4.898			0.569	41	0.572	دالة غير	0.003 تأثير ضعيف جداً
	من 11 إلى 15 سنة	18	83.50	5.404							

- إذا كان الدالة الإحصائية Sig < مستوى دلالة (0.05) إذن لا توجد فروق دالة إحصائية
- إذا كانت قيمة "ت" المحسوبة > قيمة "ت" الجدولية فلا توجد فروق دالة إحصائية علماً بأن
ت=2.01 عند 0.05، ت=2.68 عند 0.01
- الدالة العملية = حجم التأثير = مربع إيتا = مربع "ت" المحسوبة على حاصل جمع مربعها مع
درجة الحرية

يتضح من النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في الجدول السابق (43) أن قيمة "ت" المحسوبة قد جاءت أقل من قيمة "ت" الجدولية، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) جاءت أكبر من مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مُعلمات التربية الخاصة ذوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات، وذوات الخبرة من 11

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

إلى 15 سنة، وذلك على مقياس الرضا الوظيفي درجته الكلية وأبعاده، وهذا يعني عدم تحقق هذا الفرض كلياً.

وفقاً للنتائج الإحصائية سالفة الذكر نرى أن سنوات الخبرة داخل العمل ربما لا تحدد مستوى الرضا الوظيفي للفرد فالمُعلمات اللاتي تعملن مع ذوي الاحتياجات الخاصة ذوات الخبرة من 10 إلى 15 عاماً في تلك المهنة تتساوى مع أولئك المُعلمات ذوات الخبرة من 11 إلى 15 عاماً في نفس المهنة وذلك في شعورهن بالرضا الوظيفي.

وربما مردود ذلك أن الرضا الوظيفي لا يرتبط بمستوى الخبرة المهنية ولا بالعمر الزمني إنما يرتبط بالراحة النفسية عند المُعلمة من العمل الذي تؤديه والوظيفة التي تشغلها ومدى تقبلها لعملها وحبها للمجال الذي تعمل به، ورغبتها في تحقيق ذاتها من خلال ما تعمل أو ما ترى أنه تتميز في أداء ذلك النوع من العمل، هنا يتحقق شعورها بالرضا الوظيفي أياً ما كان عمرها أو سنوات خبراتها.

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث، والذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس إدارة الوقت".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط الخطي البسيط لبيرسون بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس إدارة الوقت، وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى مُعلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (44)

معاملات الارتباط بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس إدارة الوقت

مقياس إدارة الوقت كل	المقياس إدارة الوقت التمكين النفسي	البعد الأول (التخطيط السليم للوّقت)	البعد الثاني (التنظيم الجيد للوّقت)	البعد الثالث (التواصل الفعال في العمل)	البعد الرابع (اتخاذ القرارات المناسبة)
**0.681	البعد الأول (الكفاءة الذاتية)	**0.636	*0.360	**0.580	**0.601
*0.358	البعد الثاني (الشعور بالمعنى)	*0.335	*0.373	*0.315	*0.309
**0.633	البعد الثالث (القدرة على التأثير)	**0.712	**0.403	**0.441	**0.458
**0.480	البعد الرابع (الإدارة الذاتية)	**0.409	**0.424	**0.482	**0.415
**0.748	مقياس التمكين النفسي كل	**0.770	**0.426	**0.562	**0.630

- (**). دالة عند مستوى 0.01 (*). دالة عند مستوى 0.05

- قيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.113، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.148

يتضح من النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي وأبعاده، وبين الدرجة الكلية لمقياس إدارة الوقت وأبعاده قد تراوحت ما بين (0.315 : *0.748)، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.01؛ وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى 0.01 بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

مقياس التمكين النفسي وأبعاده (الكفاءة الذاتية، الشعور بالمعنى، القدرة على التأثير، الإدارة الذاتية)، ودرجاتهم على مقياس إدارة الوقت وأبعاده (التخطيط السليم للوقت، التنظيم الجيد للوقت، التواصل الفعال في بيئة العمل، اتخاذ القرارات المناسبة)، وبالتالي نستنتج من خلال تلك النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها تحقق الفرض الثالث كلياً.

ونستنتج من تلك النتائج الإحصائية أن قدرة الفرد على إدارة الوقت يتوقف على مدى تمكنه النفسي وكفاءته الذاتية وشعوره بالمعنى وقدرته على التأثير في المحيطين به وإدارته الذاتية الجيدة؛ حيث أن التخطيط السليم للوقت والذي يعني تحديد الأهداف والأنشطة الضرورية وتوزيع الوقت بشكل مناسب لتحقيق تلك الأهداف مما يساعد المعلم على استخدام وقته بفاعلية في البيئة التعليمية. وأن التنظيم الجيد للوقت والذي يعكس قدرة المعلمة على ترتيب الأنشطة والمهام بشكل منهجي يضمن الاستخدام الأمثل للوقت ويقلل من الهدر، وأن التواصل الفعال في مجال العمل والقدرة على تبادل المعلومات والأفكار بشكل واضح وبناء مع زملاء العمل والتلاميذ وأولياء الأمور مما يساهم في تحسين إدارة الوقت وزيادة الفعالية، والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة التي تُبين قدرة المعلمة على تقييم الخيارات المتاحة واتخاذ القرارات الفعالة في الوقت المناسب مما يؤثر على إدارة وقتها ونجاحها المهني يتوقف على مدى التمكين النفسي للمعلمة.

وربما يرجع ذلك إلى أن إدارة الوقت بجدارة في حياة الفرد الشخصية والمهنية تتعلق بشيء أو بآخر بتمكنه النفسي وكفاءته الذاتية على أن يشعر بالارتياح النفسي بما ينعكس ذلك إيجاباً على كفاءته في إدارة وقته بالشكل الذي يساهم في نجاح حياته المهنة والشخصية.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

وقد جاءت النتائج الحالية متفقة مع نتائج دراسة أروى بنت عبد العزيز (2017) والتي هدفت إلى التعرف على واقع إدارة الوقت لدى معلمات ذوات صعوبات التعلم، ودرجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت، والمعوقات من وجهة نظرهن، والتعرف على الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الآليات وفقاً لمتغيرات الدراسة (الخبرة، الدورات التدريبية)، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت لدى معلمات ذوات صعوبات التعلم تتوافر بدرجة (متوسطة)، وأن معوقات إدارة الوقت من وجهة نظرهن تتوافر بدرجة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي عام (2.88)، كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) فأقل لدرجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت باختلاف كل من متغيرات الدراسة (الخبرة، الدورات التدريبية)، وفي ضوء النتائج تم وضع عدد من التوصيات.

رابعاً: نتائج الفرض الرابع، والذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مُعلمات التربية الخاصة في إدارة الوقت تعزي الي (العمر وسنوات الخبرة)".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" T-test لمجموعتين مستقلتين، وذلك للتحقق من وجود فروق بين متوسطات درجات مُعلمات التربية الخاصة تبعاً لمتغيري العمر وسنوات الخبرة على مقياس إدارة الوقت درجته الكلية وأبعاده، والتعرف على دلالة هذه الفروق ولصالح من؟، ويتضح ذلك فيما يلي:

الإسهام النسبي للمتكمين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (45)

التعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات مُعلّّّّات التربية الخاصة
على مقياس إدارة الوقت تبعاً لمتغير العمر

أبعاد مقياس إدارة الوقت	المتغير الديموغرافي (العمر)	حجم العينة "ن"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		قيمة "ت" المحسوبة	د.ح	الدلالة الإحصائية	الدلالة المعنوية	الدلالة العملية
					Sig	F					
البُعد الأول التخطيط السليم للوقت	25 إلى 35 سنة	27	21.22	3.309	0.267	1.268	0.609	41	0.546	غير دالة	0.009 تأثير ضعيف جداً
	36 إلى 46 سنة	16	21.62	1.668							
البُعد الثاني التنظيم الجيد للوقت	25 إلى 35 سنة	27	24.22	1.967	0.599	0.280	0.158	41	0.875	غير دالة	0.006 تأثير ضعيف جداً
	36 إلى 46 سنة	16	24.12	1.927							
البُعد الثالث التواصل الفعال في العمل	25 إلى 35 سنة	27	21.66	1.818	0.124	2.469	0.264	41	0.793	غير دالة	0.002 تأثير ضعيف جداً
	36 إلى 46 سنة	16	21.50	2.280							
البُعد الرابع اتخاذ القرارات المناسبة	25 إلى 35 سنة	27	20.81	2.094	0.011	7.068	2.062	41	0.046	دالة عند مستوى 0.05	0.09 تأثير كبير
	36 إلى 46 سنة	16	22.00	1.211							
الدرجة الكلية لمقياس إدارة الوقت	25 إلى 35 سنة	27	87.92	6.492	0.873	0.026	0.660	41	0.513	غير دالة	0.01 تأثير ضعيف
	36 إلى 46 سنة	16	89.25	6.126							

- إذا كان الدلالة الإحصائية Sig < مستوى دلالة (0.05) إذن لا توجد فروق دالة إحصائية
- إذا كانت قيمة "ت" المحسوبة > قيمة "ت" الجدولية فلا توجد فروق دالة إحصائية علماً بأن
ت=2.01 عند 0.05، ت=2.68 عند 0.01
- الدلالة العملية = حجم التأثير = مربع إيتا = مربع "ت" المحسوبة على حاصل جمع مربعتها مع درجة الحرية.

الإسهام النسبي للمتكمين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلّّّّات التربية الخاصة
أ.د/ أحمد علي بديوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري

يتضح من النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة قد جاءت أقل من قيمة "ت" الجدولية، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) جاءت أكبر من مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مُعلّمت التربية الخاصة ذوات العمر من 25 إلى 35 سنة، وذوات العمر من 36 إلى 46 سنة، وذلك على مقياس الرضا الوظيفي درجته الكلية وأبعاده، فيما عدا البُعد الرابع (اتخاذ القرارات السليمة) فقد جاءت قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) جاءت أصغر من مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل وجود فروق دالة إحصائية في البعد الرابع لصالح مُعلّمت التربية الخاصة ذوات العمر من 36 إلى 46 سنة، وبالتالي يظهر في الأخير عدم تحقق هذا الفرض جزئياً.

ومما سبق نرى أن مُعلّمت التربية الخاصة لديهن نفس الكفاءة في إدارة وقتهن بغض النظر عن التفاوت في المرحلة العمرية بينهن؛ حيث تتساوى المُعلّمت ذوات العمر من 25 إلى 35 سنة مع أولئك المُعلّمت ذوات العمر من 36 إلى 46 سنة بخلاف بُعد اتخاذ القرارات المناسبة؛ فقد ذهبت الأفضلية هنا للمُعلّمت الأكبر سناً ذوات العمر من 36 إلى 46 سنة؛ حيث أظهرت النتائج الإحصائية أنهن الأجدر على اتخاذ القرارات المناسبة السليمة، ومردود ذلك هو أن المُعلّمت الأكبر سناً هن الأكثر خبرة في الحياة وفي الوظيفة.

الإسهام النسبي للمتبعين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلّمت التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (46)

التعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات مُعلّّّّات التربية الخاصة
على مقياس إدارة الوقت تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

أبعاد مقياس إدارة الوقت	المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)	حجم العينة "ن"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		قيمة "ت" المحسوبة	د.ح	الدلالة الإحصائية (Sig.)	الدلالة المعنوية	الدلالة العملية
					Sig	F					
البُعد الأول التخطيط السليم للوّقت	من 5 إلى 10 سنوات	25	21.24	2.146	0.907	0.014	0.486	41	0.630	غير دالة	تأثير ضعيف جداً
	من 11 إلى 15 سنة	18	21.55	2.035							
البُعد الثاني التنظيم الجيد للوقت	من 5 إلى 10 سنوات	25	24.68	1.405	0.013	6.786	2.052	41	0.047	دالة عند مستوى 0.05	تأثير كبير
	من 11 إلى 15 سنة	18	23.50	2.357							
البُعد الثالث التواصل الفعال في العمل	من 5 إلى 10 سنوات	25	21.88	1.666	0.017	6.133	1.078	41	0.287	غير دالة	تأثير ضعيف
	من 11 إلى 15 سنة	18	21.22	2.340							
البُعد الرابع اتخاذ القرارات المناسبة	من 5 إلى 10 سنوات	25	20.92	1.913	0.781	0.078	1.387	41	0.173	غير دالة	تأثير ضعيف
	من 11 إلى 15 سنة	18	21.72	1.808							
الدرجة الكلية لمقياس إدارة الوقت	من 5 إلى 10 سنوات	25	88.72	5.279	0.018	6.049	0.365	41	0.717	غير دالة	تأثير ضعيف جداً
	من 11 إلى 15 سنة	18	88.00	7.677							

- إذا كان الدلالة الإحصائية Sig < مستوى دلالة (0.05) إذن لا توجد فروق دالة إحصائية
- إذا كانت قيمة "ت" المحسوبة > قيمة "ت" الجدولية فلا توجد فروق دالة إحصائية علماً بأن ت=2.01 عند 0.05، ت=2.68 عند 0.01

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلّّّات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- الدلالة العملية = حجم التأثير = مربع إيتا = مربع "ت" المحسوبة على حاصل جمع مربعها مع درجة الحرية.

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة قد جاءت أقل من قيمة "ت" الجدولية، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) جاءت أكبر من مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مُعلمات التربية الخاصة ذوات الخبرات من 5 إلى 10 سنوات، وذوات الخبرات من 11 إلى 15 سنة، وذلك على مقياس إدارة الوقت درجته الكلية وأبعاده، فيما عدا البعد الثاني (التنظيم الجيد للوقت) فقد جاءت قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) جاءت أصغر من مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائية في البعد الثاني لصالح مُعلمات التربية الخاصة ذوات الخبرات من 5 إلى 10 سنوات الأعلى في المتوسط الحسابي، وبالتالي يظهر في الأخير عدم تحقق هذا الفرض جزئياً.

طبقاً لتلك النتائج الإحصائية الواردة آنفاً نذهب إلى تفسير تلك النتائج بأن مُعلمات التربية الخاصة ذوات الخبرات المتباينة تتساوون في إدارة أوقاتهم؛ حيث يمتلكن جميعهن التخطيط السليم للوقت والذي يعني تحديد الأهداف والأنشطة الضرورية وتوزيع الوقت بشكل مناسب لتحقيق تلك الأهداف مما يساعد المعلم على استخدام وقته بفاعلية في البيئة التعليمية. والتواصل الفعال في مجال العمل والقدرة على تبادل المعلومات والأفكار بشكل واضح وبناء مع زملاء العمل والتلاميذ وأولياء الأمور مما يساهم في تحسين إدارة الوقت وزيادة الفعالية، والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة التي تُبين قدرة المعلمة على تقييم الخيارات المتاحة واتخاذ القرارات الفعالة في الوقت المناسب مما يؤثر على

الإسهام النسبي للمتبعين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

إدارة وقتها ونجاحها المهني بدرجات متساوية. باستثناء التنظيم الجيد للوقت والذي يعكس قدرة المعلمة على ترتيب الأنشطة والمهام بشكل منهجي يضمن الاستخدام الأمثل للوقت ويقلل من الهدر قد جاء مرتفعاً لدى المعلمات ذوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات عن مثيلاتهم من المعلمات أصحاب الخبرات الأعلى، وربما مردود ذلك أن المعلمات ذوات الخبرات من 5 إلى 10 سنوات يحرصن على تنظيم وقتهن داخل المنزل والعمل بما يؤدي للنجاح في حياتهن الشخصية والمهنية بينما نجد المعلمات الأكثر خبرة يعتمدن على خبراتهن في العمل أكثر من حرصهن على تنظيم وقتهن ووضع جدول يضمن لهن التنظيم الجيد للوقت.

وقد جاءت النتائج الحالية متفقة جزئياً مع نتائج دراسة أروى بنت عبد العزيز (2017) والتي هدفت إلى تحديد واقع إدارة الوقت لدى معلمات ذوات صعوبات التعلم، ودرجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت، والمعوقات من وجهة نظرهن، والتعرف على الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر الآليات وفقاً لمتغيرات الدراسة (الخبرة، الدورات التدريبية)، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت لدى معلمات ذوات صعوبات التعلم تتوافر بدرجة متوسطة، وأن معوقات إدارة الوقت من وجهة نظرهن تتوافر بدرجة (متوسطة)، كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) فأقل لدرجة توافر الآليات المتبعة لإدارة الوقت باختلاف كل من متغيرات الدراسة (الخبرة، الدورات التدريبية).

الإسهام النسبي للمتكمين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

خامساً: نتائج الفرض الخامس، والذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس التوجه نحو المستقبل".
للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط الخطي البسيط لبيرسون بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس التوجه نحو المستقبل، وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول (47)

معاملات الارتباط بين درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس التوجه نحو المستقبل

مقياس التوجه المستقبلي مقياس التمكين النفسى	البعد الأول (التخطيط للمستقبل)	البعد الثاني (الإيجابية والتفاؤل بالمستقبل)	البعد الثالث (الإدراك الواعي بالواقع)	مقياس التخطيط المستقبلي ككل
البعد الأول (الكفاءة الذاتية)	**0.435	**0.575	**0.545	**0.632
البعد الثاني (الشعور بالمعنى)	*0.334	*0.330	*0.315	*0.329
البعد الثالث (القدرة على التأثير)	*0.343	**0.451	*0.312	**0.450
البعد الرابع (الإدارة الذاتية)	*0.302	*0.324	*0.388	*0.365
مقياس التمكين النفسى ككل	**0.528	**0.571	**0.450	**0.619

— (**). دالة عند مستوى 0.01 (*) . دالة عند مستوى 0.05

الإسهام النسبى للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة
أ.د/ أحمد علي بدوي محمد
د/ بشاير مشعل المطيري

– قيمة (ر) عند مستوى دلالة $0.05 = 0.113$ ، وعند مستوى دلالة $0.01 = 0.148$ يتضح من النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي وأبعاده، وبين الدرجة الكلية لمقياس التوجه نحو المستقبل وأبعاده قد تراوحت ما بين $(0.302^* : 0.619^{**})$ ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ؛ وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين درجات مُعلّـمات التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي وأبعاده (الكفاءة الذاتية، الشعور بالمعنى، القدرة على التأثير، الإدارة الذاتية)، ودرجاتهم على مقياس التوجه نحو المستقبل وأبعاده (التخطيط للمستقبل، الإيجابية والتفاؤل بالمستقبل، الإدراك الواعي بالواقع)، وبالتالي يستنتج الباحث من خلال تلك النتائج الإحصائية التي حصل عليها تحقق الفرض الخامس كلياً.

وفي محاولة للتفسير النفسي لتلك النتائج نرى أنه كلما زاد التمكين النفسي لدى مُعلّـمات التربية الخاصة كلما ارتفع توجههن نحو المستقبل، وهذا يعني أن الكفاءة الذاتية والتي تشير إلى اعتقاد المُعلّـمة في قدرتها على تحقيق الأهداف التعليمية والتعامل مع التحديات بشكل فعال مما يعزز من ثقتها بنفسها وقدرتها على التأثير في تلاميذها، كلما ارتفع ذلك الاعتقاد لديها وساعدها على التوجه نحو المستقبل بتفاؤل وهمّة، كما أن الشعور بالمعنى والذي يعني إدراك المُعلّـمة لأهمية دورها في التعليم وكونها جزءاً من تغيير إيجابي في حياة التلاميذ مما يعزز الدافع للعمل ويسهم في تعزيز الرضا المهني لديها؛ فكلما كان هذا الشعور مرتفعاً كلما كان لدى المُعلّـمات شعور بالتوجه المستقبلي. كذلك فإن القدرة على التأثير والتي تشير إلى قدرة المُعلّـمة على التأثير في سلوكيات تلاميذها مما يسهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية ومشجعة عندما تملك المُعلّـمة هذه القدرة على التأثير ينعكس بالإيجاب على

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلّـمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

شعورها تجاه المستقبل، كما أن الإدارة الذاتية والتي تشير إلى قدرة المعلمة على التحكم في مشاعرها وسلوكها ووقتها مما يمكنها من تحقيق أهدافها الشخصية والمهنية بشكل فعال تؤدي قدرتها المرتفعة وإدارتها لذاتها لإحساسها بالرغبة في النجاح في المستقبل تجاه ما تقوم به في وظيفتها كمعلمة لذوي الاحتياجات الخاصة.

لذا فإن العلاقة الموجبة الدالة إحصائياً بين التمكين النفسي والتوجه نحو المستقبل تدل على أن التمكين المرتفع للمعلمة يؤدي إلى التخطيط للمستقبل بنجاح والتي يعني عملية وضع أهداف واضحة ومحددة للسنوات القادمة مع تحديد المتطلبات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف مما يسهم في تحسين فعالية التعليم ورفاهية المعلمين. كذلك يجعل المعلمات تشعرن بالإيجابية والتفاؤل بالمستقبل الذي تشير الذي تشير إلى قدرة المعلمة على رؤية الجوانب الإيجابية في الحياة العملية والشعور بالأمل والقدرة على تحقيق نتائج إيجابية في المستقبل مما يعزز الرغبة في الاستمرار في العمل الجاد.

كما يساهم التمكين النفسي المرتفع في تعزيز الإدراك الواعي بالواقع لدى مُعلمات التربية الخاصة والذي يعني قدرة المعلمة على فهم التحديات والفرص الموجودة في البيئة التعليمية وتقييم الوضع الراهن بشكل موضوعي مما يساعده في اتخاذ قرارات هامة للمستقبل.

وربما مردود ذلك أن التوجه المستقبلي والرغبة في العيش بسعادة ونجاح وتفاؤل وأمل تجاه المستقبل يتطلب من الفرد شعوره بالراحة النفسية والكفاءة والشعور بالمعنى والقدرة على التأثير والإدارة الذاتية ويظهر ذلك جلياً في تصرفات المُعلمات وتخطيطهن لحياتهن وتفاؤلهن من المستقبل والاقدام عليه بكل شجاعة وأمل.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

وقد لوحظ أن ثمة اتفاق فيما توصل إليه من نتائج مع بعض نتائج دراسات سابقة كدراسة زهير النواحة التي أجريت عام (2016) والتي هدفت إلى معرفة مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية في محافظة خان يونس، والتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة، وقد أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التمكين النفسي والتوجه الحياتي، حيث أظهرت النتائج للبحث الحالي وجود علاقة ما بين التمكين النفسي والتوجه المستقبلي.

كما لوحظ أن هناك اختلافاً مع نتائج دراسة كل من سعاد قرني، وأحمد عبد الملك (2017) والتي هدفت إلى التعرف على مدى إسهام كل من التوجه الإيجابي نحو المستقبل، وتنظيم الذات في التنبؤ بالصمود الأكاديمي لدى عينة من المتفوقين دراسياً من تلاميذ كلية التربية-جامعة المنيا، وقد أسفرت نتائجها إلى: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من المتفوقين دراسياً في التوجه الإيجابي نحو المستقبل. عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من المتفوقين دراسياً في تنظيم الذات. وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من المتفوقين دراسياً في الصمود الأكاديمي عند مستوى (0.01) لصالح الإناث. وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين التوجه الإيجابي نحو المستقبل والصمود الأكاديمي لدى المتفوقين دراسياً عند مستوى دلالة (0.01). وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين تنظيم الذات والصمود الأكاديمي لدى المتفوقين دراسياً عند مستوى دلالة (0.01). أسهمت درجات التوجه الإيجابي نحو المستقبل، وتنظيم الذات لدى المتفوقين دراسياً في التنبؤ بدرجاتهم في الصمود الأكاديمي. فقد اختلفت نتائج البحث الحالي مع

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

نتائج هذه الدراسة في العينة البحثية؛ حيث طُبّق البحث الحالي على عينة مُعلّمت التربية الخاصة أما دراسة سعاد قرني طُبّقت على تلاميذ الجامعة الذكور والإناث، فيما اتفقت النتائج الحالية مع ما أسفرت عنه تلك الدراسة في وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التوجه نحو المستقبل ومتغيراتها الأخرى التي تمثلت في الصمود الأكاديمي وتنظيم الذات.

سادساً: نتائج الفرض السادس، والذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مُعلّمت التربية الخاصة في التوجه نحو المستقبل تعزي الي (العمر وسنوات الخبرة)".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" T-test لمجموعتين مستقلتين، وذلك للتحقق من وجود فروق بين متوسطات درجات مُعلّمت التربية الخاصة تبعاً لمتغيري العمر وسنوات الخبرة على مقياس التوجه نحو المستقبل درجته الكلية وأبعاده، والتعرف على دلالة هذه الفروق ولصالح من؟، ويتضح ذلك فيما يلي:

جدول (48)

التعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات مُعلّمت التربية الخاصة على مقياس التوجه نحو المستقبل تبعاً لمتغير العمر

أبعاد مقياس التوجه للمستقبلي	المتغير الديموغرافي (العمر)	حجم العينة "ن"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		قيمة "ت" المحسوبة	د. ح	الدلالة الإحصائية Sig.	الدلالة المعنوية	الدلالة العملية
					Sig	F					
البعد الأول التخطيط للمستقبل	25 إلى 35 سنة	27	16.66	1.330	0.554	0.355	0.527	41	0.601	غير دالة	0.006 تأثير ضعيف جداً
	36 إلى 46 سنة	16	16.43	1.459							

الإسهام النسبي للمتكمين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلّمت التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

أبعاد مقياس التوجه المستقبلي	المتغير الديموغرافي (العمر)	حجم العينة "ن"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		قيمة "ت" المحسوبة	د.ح	الدالة الإحصائية Sig.	الدالة المعنوية	الدالة العملية
					Sig	F					
البُعد الثاني الإيجابية والتفاؤل بالمستقبل	25 إلى 35 سنة	27	27.40	2.274	0.942	0.005	0.644	41	0.532	غير دالة	تأثير ضعيف جداً
	36 إلى 46 سنة	16	26.93	2.379							
البُعد الثالث الإدراك الواعي بالواقع	25 إلى 35 سنة	27	26.66	1.664	0.022	5.665	0.911	41	0.368	غير دالة	تأثير ضعيف
	36 إلى 46 سنة	16	26.12	2.217							
الدرجة الكلية لمقياس التوجه المستقبلي	25 إلى 35 سنة	27	70.74	4.39	0.322	1.005	0.843	41	0.404	غير دالة	تأثير ضعيف
	36 إلى 46 سنة	16	69.50	5.112							

- إذا كان الدالة الإحصائية $\text{Sig} < \text{مستوى دلالة } (0.05)$ إذن لا توجد فروق دالة إحصائية
- إذا كانت قيمة "ت" المحسوبة $> \text{قيمة "ت" الجدولية}$ فلا توجد فروق دالة إحصائية علماً بأن $t = 2.01$ عند 0.05 ، $t = 2.68$ عند 0.01
- الدالة العملية = حجم التأثير = مربع إيتا = مربع "ت" المحسوبة على حاصل جمع مربعها مع درجة الحرية.

يتضح من النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة قد جاءت أقل من قيمة "ت" الجدولية، كما أن قيمة الدالة الإحصائية (Sig) جاءت أكبر من مستوى دلالة (0.05) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مُعلّقات التربية الخاصة ذوات العمر من 25 إلى 35 سنة، وذوات العمر من 36 إلى 46

ونسنتج مما سبق أنه ليس هناك اختلافات بين مُعلّّمات التربيّة الخاصّة باختلاف أعمارهن الزمنية وذلك في شعورهن بالتوجه نحو المستقبل وربما يرجع ذلك إلى أن جميع مُعلّّمات عينة البحث يرغبن في أن يكون لهن مستقبل مُشرق يعكس تفاؤلهن وأملهن في العيش بإيجابية والتخطيط الجيد للمستقبل والإدراك الواعي لواقعهن.

وفي ضوء ما تم طرحه بالإطار النظري نستنتج أن التوجه نحو المستقبل يعني التوجهات المستقبلية وتتضمن قدرة الفرد على تخيل ظروف الحياة المستقبلية (Normi، 2005 : 40) وجميع آراء الفرد في وقت معين عن مستقبله وماضيه النفسي، و أن التوجه نحو المستقبل هو أفكار الناس وأفعالهم المتعلقة بالمستقبل، ويرى (Seginer & Noyman 2005 : 18) أن التوجه نحو المستقبل يقصد به البناء الذاتي لمستقبل الفرد من خلال وضع الأهداف ووضع الخطط واستكشاف الخيارات واتخاذ الالتزامات التي تسعى لتطوير الفرد، حيث يعد التوجه المستقبلي بناء متعدد الأبعاد يتضمن عادة عوامل دافعية ومخرجات سلوكية مرتبطة بالمخططات المعرفية حول المستقبل.

وقد ذكرت Seginer,R. (3: 2009) على أنه الصور التي يتخيلها الفرد بشأن مستقبله والصور التي يمثلها الوعي وصور التقرير الذاتي، وهذا الاتجاه ينبني على فكرة أنه مثلما تعتبر السمات غير الموضوعية كالامتداد إلى المستقبل وميل الشخصية للتفكير في المستقبل ذات أهمية فإن الأفكار الرئيسية للتفكير في المستقبل أو محتوى هذا التفكير والطابع الغالب عليه هي جوانب جوهرية في التوجه نحو المستقبل.

كما أن منظور زمن المستقبل يتضمن جانبين الأول دافعي يتعلق بالقيمة الموضوعية التي يعطيها الفرد للهدف الذي يسعى لتحقيقه مستقبلا والجانب الثاني معرفي يتعلق بالوسيلة التي ينتهجها الفرد للوصول إلى الهدف المتوقع تحقيقه في المستقبل (صلاح شريف، 2011 : 30).

جدول (49)

التعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات مُعلمات التربية الخاصة على مقياس التوجه نحو المستقبل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

أبعاد مقياس التوجه المستقبلي	المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)	حجم العينة "ن"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		قيمة "ت" المحسوبة	د.ح	الدلالة الإحصائية (Sig.)	الدلالة المعنوية	الدلالة العملية
					Sig	F					
البُعد الأول التخطيط للمستقبل	من 5 إلى 10 سنوات	25	16.40	1.500	0.028	5.1 91	1.026	41	0.311	غير دالة	0.02 تأثير ضعيف
	من 11 إلى 15 سنة	18	16.83	1.150							

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

أبعاد مقياس التوجه المستقبلي	المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)	حجم العينة "ن"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		قيمة "ت" المحسوبة	د.ح	الدلالة الإحصائية (Sig.)	الدلالة المعنوية	الدلالة العملية
					Sig	F					
البعد الثاني الإيجابية والتفاؤل بالمستقبل	من 5 إلى 10 سنوات	25	27.56	2.142	0.8 70	0.357	1.104	41	0.276	غير دالة	0.02 تأثير ضعيف
	من 11 إلى 15 سنة	18	26.77	2.486							
البعد الثالث الإدراك الواعي بالواقع	من 5 إلى 10 سنوات	25	26.64	1.655	4.9 45	0.032	0.714	41	0.479	غير دالة	0.01 تأثير ضعيف
	من 11 إلى 15 سنة	18	26.22	2.184							
الدرجة الكلية لمقياس التوجه المستقبلي	من 5 إلى 10 سنوات	25	70.60	4.444	1.1 20	0.296	0.529	41	0.600	غير دالة	0.006 تأثير ضعيف جداً
	من 11 إلى 15 سنة	18	69.83	5.020							

- إذا كان الدلالة الإحصائية Sig < مستوى دلالة (0.05) إذن لا توجد فروق دالة إحصائية
- إذا كانت قيمة "ت" المحسوبة > قيمة "ت" الجدولية فلا توجد فروق دالة إحصائية علماً بأن ت=2.01 عند 0.05، ت=2.68 عند 0.01
- الدلالة العملية = حجم التأثير = مربع إيتا = مربع "ت" المحسوبة على حاصل جمع مربعها مع درجة الحرية.

يتضح من النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة قد جاءت أقل من قيمة "ت" الجدولية، كما أن

الإسهام النسبي للمتبعين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) جاءت أكبر من مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مُعلمات التربية الخاصة ذوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات، وذوات الخبرة من 11 إلى 15 سنة، وذلك على مقياس التوجه نحو المستقبل درجته الكلية وأبعاده، وهذا يعني عدم تحقق هذا الفرض كلياً.

ويمكن تفسير ما جاءت به عملية التحليل الإحصائي لاستجابات عينة البحث الأساسية بأن التفاوت والتباين بين مُعلمات التربية الخاصة ذوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات، وذوات الخبرة من 11 إلى 15 سنة ليس لها وجود؛ حيث يتساوين في التوجه نحو المستقبل بغض النظر عن الاختلاف في الخبرة لديهن.

وربما يعود ذلك إلى أن الرغبة في التخطيط للمستقبل والإيجابية والتفاؤل بالمستقبل والإدراك الواعي للواقع المعاش لا يتوقف على مدى امتلاك المُعلمة لقدرة واف من الخبرة المهنية بينما يتوقف على أفكارهن تجاه المستقبل وعقليتهن المنفتحة نحو المستقبل.

وقد لوحظ أن هذه النتائج السالفة الذكر جاءت مختلفة مع دراسة زهير النواجحة التي أجريت عام (2016) والتي هدفت إلى معرفة مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية في محافظة خان يونس، والتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة، وقد أظهرت نتائجها وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح من كانت خبرتهم (11 سنة وما فوق).

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

سابعاً: نتائج الفرض السابع، والذي ينص على أنه "يمكن التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي، وإدارة الوقت، والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة بناءً على مستوى التمكين النفسي لديهن".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression، معتمداً على طريقة "Enter"، و Model fit، وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول (50)

نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط المتعلق بمتغير الرضا الوظيفي

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	الدالة الإحصائية Sig	الدالة المعنوية
الرضا الوظيفي	الانحدار	2074.29	1	2074.29	24.38	0.001	دالة عند مستوى 0.01
	البواقي	3220.24	41	92.673			
	الكلية	5304.54	42				

يتضح من النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة قد بلغت "24.38" وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة "0.01"، ويدل ذلك أن هناك علاقة بين المتغير المستقل "التمكين النفسي"، والمتغير التابع "الرضا الوظيفي"، كما يدل أيضاً أن التمكين النفسي يمكن أن يتنبأ بالرضا الوظيفي، وبهذا فقد ثبت صحة الفرض السابع.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (51)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط المتعلق بالرضا الوظيفي

المتغير التابع	معامل الارتباط R	مربع الارتباط R^2 معامل التحديد	مربع معامل الارتباط المعدل R^2	معامل الانحدار	ثابت الانحدار	اختبار "ت" لمعنوية معامل الانحدار	الدلالة الإحصائية	الدلالة المعنوية
الرضا الوظيفي	0.626	0.392	0.390	0.697	6.86	14.97	0.001	دالة عند مستوى 0.01

يتضح من جدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط السابق أن معامل الارتباط بلغت قيمته "0.626"، وبالتالي فإن مربع معامل الارتباط R^2 "معامل التحديد" قد بلغت قيمته "0.392"، وهذا يعني أن المتغير المستقل "التمكين النفسي" يُفسر حوالي 39.2% من التباين الكلي للرضا الوظيفي لدى مُعلمات التربية الخاصة، وأن هذه النسبة من الرضا الوظيفي يمكن أن يتم التنبؤ بها من خلال التمكين النفسي، وأن شعور مُعلمات التربية الخاصة بالرضا الوظيفي يرجع إلى تمكهنهن النفسي بنسبة (39.2%)، ويؤكد ذلك قيمة "ت" لدلالة معامل الانحدار والتي بلغت قيمتها (14.97) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وهذا يعني أن المتغير المستقل لديه القدرة على التنبؤ بالمتغير التابع. ومن خلال الجدول السابق يمكن استنتاج معادلة الانحدار كما يلي:

الصيغة العامة لمعادلة الانحدار الخطي البسيط

$$ص = أ + ب س$$

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

حيث أن (ص) تشير إلى قيمة المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي، و(أ) تشير إلى قيمة ثابت الانحدار وهي (6.866)، و(ب) يشير إلى قيمة معامل الانحدار وهي (0.697)، و(س) تشير إلى المتغير المستقل وهو التمكين النفسي، وبالتالي تصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كما يلي:

$$\text{الرضا الوظيفي} = 6.866 + (0.697 \times \text{التمكين النفسي})$$

مما سبق يتضح أن التمكين النفسي والمتمثل في أبعاد (الكفاءة الذاتية، الشعور بالمعنى، القدرة على التأثير، الإدارة الذاتية) لدى مُعلمات التربية الخاصة يمكنها التنبؤ من خلاله بمدى شعورهن بالرضا الوظيفي؛ حيث يمكن توقع مدى الرضا عن مهنة التدريس والرضا عن الذات في بيئة العمل والإدارة المسؤولة والعلاقات بالآخرين في المحيط الاجتماعي للمُعَلِّمة من خلال التعرف على استجابتهن المرتفعة على مقياس التمكين النفسي وأبعاده المختلفة.

جدول (52)

نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط المتعلق بمتغير إدارة الوقت

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	الدالة الإحصائية Sig	الدالة المعنوية
إدارة الوقت	الانحدار	495.91	1	495.91	17.223	0.001	دالة عند 0.01
	البواقي	1180.54	41	28.79			
	الكلية	1676.46	42				

يتضح من النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة قد بلغت "224.38" وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة "0.01"، ويدل ذلك أن هناك علاقة بين المتغير المستقل "التمكين النفسي"، والمتغير التابع "إدارة الوقت".

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

الوقت"، كما يدل أيضاً على أن التمكين النفسي يمكن أن يتنبأ بإدارة الوقت، وبهذا ثبت صحة الفرض السابع.

جدول (53)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط المتعلق بإدارة الوقت

المتغير التابع	معامل الارتباط R	مربع معامل الارتباط R ² "معامل التحديد"	مربع معامل الارتباط المعدل R ²	معامل الانحدار	ثابت الانحدار	اختبار "ت" لمعنوية معامل الانحدار	الدالة الإحصائية (Sig.)	الدالة المعنوية
إدارة الوقت	0.544	0.296	0.279	0.737	32.02	4.150	0.001	دالة عند مستوى 0.01

ويتضح من جدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط السابق أن معامل الارتباط بلغت قيمته "0.544"، وبالتالي فإن مربع معامل الارتباط R² "معامل التحديد" قد بلغت قيمته "0.296"، وهذا يعني أن المتغير المستقل "التمكين النفسي" يُفسر حوالي 29.6% من التباين الكلي لإدارة الوقت لدى مُعلمات التربية الخاصة، وأن هذه النسبة من إدارة الوقت يمكن أن يتم التنبؤ بها من خلال التمكين النفسي، وأن كفاءة مُعلمات التربية الخاصة في إدارة الوقت ترجع إلى تمكنها النفسي بنسبة (29.6%)، ويؤكد ذلك قيمة "ت" لدلالة معامل الانحدار والتي بلغت قيمتها (4.150) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وهذا يعني أن المتغير المستقل لديه القدرة على التنبؤ بالمتغير التابع. ومن خلال الجدول السابق يمكن استنتاج معادلة الانحدار كما يلي:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

الصيغة العامة لمعادلة الانحدار الخطي البسيط

$$\text{ص} = \text{أ} + \text{ب س}$$

حيث أن (ص) تشير إلى قيمة المتغير التابع وهو إدارة الوقت، و(أ) تشير إلى قيمة ثابت الانحدار وهي (32.02)، و(ب) يشير إلى قيمة معامل الانحدار وهي (0.737)، و(س) تشير إلى المتغير المستقل وهو التمكن النفسي، وبالتالي تصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كما يلي:

$$\text{إدارة الوقت} = 32.02 + (0.737 \times \text{التمكن النفسي})$$

مما سبق يتضح أن التمكن النفسي والمتمثل في أبعاد (الكفاءة الذاتية، الشعور بالمعنى، القدرة على التأثير، الإدارة الذاتية) لدى مُعلمات التربية الخاصة يمكنها أن تتنبأ بما ستؤول إليه خبرة إدارة الوقت لديهم؛ حيث يمكن توقع مدى التخطيط السليم للوقت والتنظيم الجيد له والتواصل الفعال في العمل ومدى القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة السليمة عند مُعلمة التربية الخاصة بقدر معرفتنا بدرجاتهن المرتفعة على مقياس التمكن النفسي وأبعاده المتعددة.

جدول (54)

نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط المتعلق بمتغير التوجه نحو المستقبل

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	الدالة الإحصائية Sig	الدالة المعنوية
إدارة الوقت	الانحدار	348.33	1	348.33	25.488	0.001	دالة عند 0.01
	البواقي	560.31	41	13.66			
	الكلية	908.65	42				

الإسهام النسبي للتمكن النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

يتضح من النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة قد بلغت "25.488" وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة "0.01"، ويدل ذلك أن هناك علاقة بين المتغير المستقل "التمكين النفسي"، والمتغير التابع "التوجه نحو المستقبل"، كما يدل أيضاً أن التمكن النفسي يمكن أن يتنبأ بالتوجه نحو المستقبل، وبهذا فقد ثبت صحة الفرض السابع.

جدول (55)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط المتعلق بالتوجه نحو المستقبل

المتغير التابع	معامل الارتباط R	مربع معامل الارتباط R^2 "معامل التحديد"	مربع معامل الارتباط المعدل R^2	معامل الانحدار	ثابت الانحدار	اختبار "ت" لمعنوية معامل الانحدار	الدلالة الإحصائية (Sig.)	الدلالة المعنوية
إدارة الوقت	0.619	0.383	0.368	0.618	23.01	5.049	0.001	دالة عند مستوى 0.01

ويتضح من جدول نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط السابق أن معامل الارتباط بلغت قيمته "0.619"، وبالتالي فإن مربع معامل الارتباط R^2 "معامل التحديد" قد بلغت قيمته "0.383"، وهذا يعني أن المتغير المستقل "التمكين النفسي" يُفسر حوالي 38.3% من التباين الكلي للتوجه نحو المستقبل لدى مُعلمات التربية الخاصة، وأن هذه النسبة من التوجه المستقبلي يمكن أن يتم التنبؤ بها من خلال التمكن النفسي، وأن شعور مُعلمات التربية الخاصة في التوجه نحو المستقبل يرجع إلى تمكنها النفسي بنسبة (38.3%)، ويؤكد ذلك قيمة "ت" لدلالة معامل الانحدار والتي بلغت قيمتها (5.049) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وهذا يعني أن المتغير المستقل

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى مُعلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

لديه القدرة على التنبؤ بالمتغير التابع. ومن خلال الجدول السابق يمكن استنتاج معادلة الانحدار كما يلي:

الصيغة العامة لمعادلة الانحدار الخطي البسيط

$$\text{ص} = \text{أ} + \text{ب س}$$

حيث أن (ص) تشير إلى قيمة المتغير التابع وهو التوجه نحو المستقبل، و(أ) تشير إلى قيمة ثابت الانحدار وهي (23.01)، و(ب) يشير إلى قيمة معامل الانحدار وهي (0.618)، و(س) تشير إلى المتغير المستقل وهو التمكين النفسي، وبالتالي تصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كما يلي:

$$\text{التوجه نحو المستقبل} = 23.01 + (0.618 \times \text{التمكين النفسي})$$

مما سبق يتضح أن التمكين النفسي والمتمثل في أبعاد (الكفاءة الذاتية، الشعور بالمعنى، القدرة على التأثير، الإدارة الذاتية) لدى مُعلمات التربية الخاصة يمكنها أن تتنبأ بما سيؤول إليه شعورهن بالتوجه نحو المستقبل؛ حيث يمكن توقع مدى التخطيط للمستقبل والإيجابية والتفاؤل به والإدراك الواعي بالواقع لدى المُعلمة بقدر معرفتنا بدرجاتهن المرتفعة على مقياس التمكين النفسي وأبعاده.

وبذا يمكن القول بوجود اتفاق مع نتائج دراسة كل من سعاد قرني، وأحمد عبد الملك (2017) والتي هدفت إلى التعرف على مدى إسهام كل من التوجه الإيجابي نحو المستقبل، وتنظيم الذات في التنبؤ بالصمود الأكاديمي لدى عينة من المتفوقين دراسياً من تلاميذ كلية التربية-جامعة المنيا، وقد أسفرت نتائجها إلى: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من المتفوقين دراسياً في التوجه الإيجابي نحو المستقبل. عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من المتفوقين دراسياً في تنظيم الذات، ووجود

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

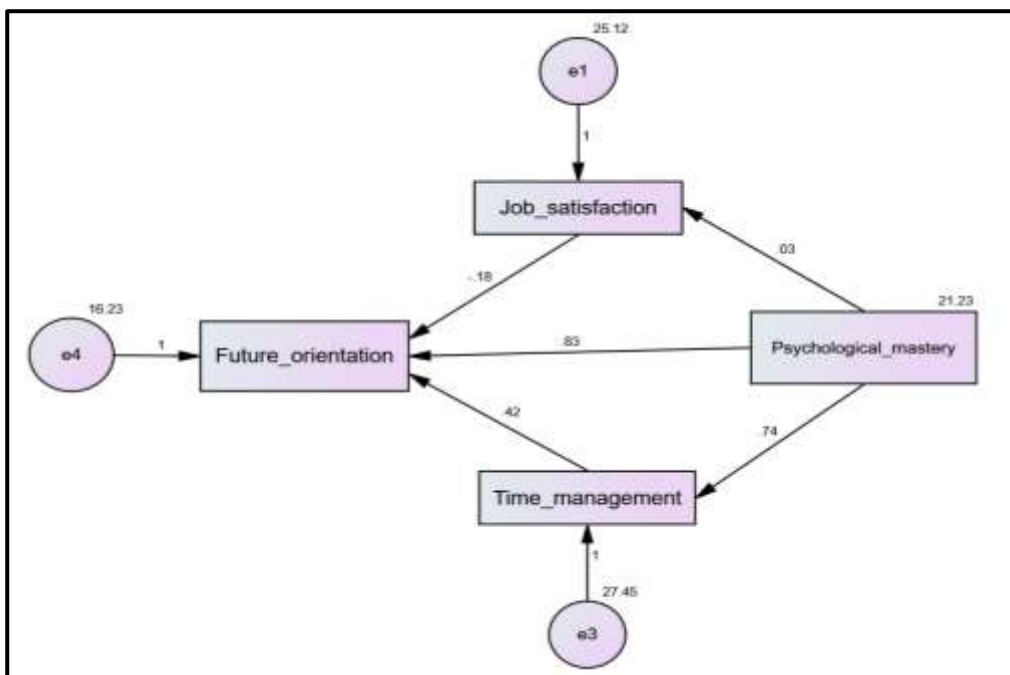
فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من المتفوقين دراسيا في الصمود الأكاديمي عند مستوى (0.01) لصالح الإناث، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين التوجه الإيجابي نحو المستقبل والصمود الأكاديمي لدى المتفوقين دراسيا عند مستوى دلالة (0.01)، كذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين تنظيم الذات والصمود الأكاديمي لدى المتفوقين دراسيا عند مستوى دلالة (0.01)؛ حيث أسهمت درجات التوجه الإيجابي نحو المستقبل، وتنظيم الذات لدى المتفوقين دراسيا في التنبؤ بدرجاتهم في الصمود الأكاديمي. فقد اتفقت معها في وجود اسهام نسبي لمتغير التوجه نحو المستقبل لمتغيرات الدراسة المستخدمة التي تمثلت في تنظيم الذات والصمود الأكاديمي. ثامناً: نتائج الفرض الثامن، والذي ينص على أنه "توجد علاقة سببية دالة إحصائية بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis، بالاعتماد على برنامج Amos V22، وذلك للتأكد من وجود علاقة سببية ما بين المتغير المستقل وهو "التمكين النفسي" والمتغيرات التابعة الأخرى والمتمثلة في "الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه المستقبلي"، مع استخدام متغيري "الرضا الوظيفي وإدارة الوقت كمتغيرات وسيطة بين التمكين النفسي والتوجه نحو المستقبل، وتوضح النتائج فيما يلي:

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري



شكل (3) نموذج تحليل المسار المستخرج لمتغيرات البحث

يتضح من نموذج تحليل المسار السابق بوجود علاقة موجبة وتأثير مباشر للتمكن النفسي على الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل، ووجود علاقة سالبة وتأثير غير مباشر للرضا الوظيفي على التوجه المستقبلي، ووجود علاقة موجبة وتأثير غير مباشر لإدارة الوقت على التوجه نحو المستقبل. كما تم التأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح من خلال حساب مؤشرات المطابقة والتي أظهرت جميعها حسن مطابقة النموذج المقترح كما يوضحها الجدول التالي:

الإسهام النسبي للتمكن النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

جدول (56)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج البنائي المقترح بتحليل المسار لمتغيرات البحث
(ن=43)

م	مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القرار
1	قيمة كا ² المحسوبة	1.411	غير دالة إحصائياً	يتحقق
2	درجات الحرية df.	1		
3	مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي RMR	1.677	الاقتراب من الصفر	مقبول
4	مؤشر حسن المطابقة GFI	0.984	0 إلى 1	مقبول
5	مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.977	0 إلى 1	مقبول
6	مؤشر المطابقة المتزايد IFI	0.993	0 إلى 1	مقبول
7	مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.993	0 إلى 1	مقبول
8	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	0.05	0.05 فأقل	مقبول
9	الصدق الزائف المتوقع ECVI	0.462	أن تكون قيمة ECVI أقل من أو تساوي قيمة ECVI للنموذج المشبع	يتحقق
	النموذج الحالي	0.476		

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة كا² (χ^2) تساوي (1.411) بدرجات حرية تساوي (1)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وهذا يشير إلى حسن مطابقة النموذج، بالإضافة إلى ذلك فإن قيمة مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) يُفضل أن تكون مساوية أو أقل من معيار القطع (0.05)

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

وكانت في النطاق المقبول (0.05)، كما أن قيمة مؤشرات حسن المطابقة (GFI, NFI, IFI, CFI) بلغت (0.984, 0.977, 0.993, 0.993)، وهذا يعني وقوعها في المدى المثالي لكل مؤشر وهي تؤكد أيضًا مطابقة النموذج المقترح لبيانات الدراسة، وهذا يدل على تحقق الفرض الثامن الذي ينص على "النموذج المقترح للعلاقات السببية بين متغيرات الدراسة "التمكين النفسي، الرضا الوظيفي، إدارة الوقت، التوجه نحو المستقبل" يلائم بيانات عينة الدراسة"، ويوضح الجدول التالي (57) قيم معاملات المسار (معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية) ودلالاتها بنموذج تحليل المسار:

جدول (57)

المسارات، ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري والنسبة الحرجة ومستوى الدلالة للعلاقات بين متغيرات البحث في النموذج البنائي

مستوى الدلالة	معاملات الانحدار المعيارية	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير (المسار)	
					المتغير التابع	المتغير المستقل
0.001	0.544	4.200	0.175	0.737	التمكين النفسي -> إدارة الوقت	
0.001	0.240	0.153	0.168	0.026	التمكين النفسي -> الرضا الوظيفي	
0.001	0.545	5.169	0.161	0.831	التمكين النفسي -> التوجه المستقبلي	
					المتغير الوسيط	المتغير التابع
0.001	0.132-	1.486-	0.124	0.184-	الرضا الوظيفي	التوجه المستقبلي
0.001	0.373	3.538	0.119	0.420	إدارة الوقت	التوجه المستقبلي

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

يتضح من الجدول السابق معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لتأثير التمكين النفسي (كمتغير مستقل) على إدارة الوقت والرضا الوظيفي والتوجه المستقبلي (كمتغيرات تابعة) وقد جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، كما يوضح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لتأثير الرضا الوظيفي وإدارة الوقت (كمتغيرات وسيطة) على التوجه المستقبلي (كمتغير تابع). وفيما يلي جدول يوضح التأثيرات الكلية والمباشرة وغير المباشرة لمتغيرات البحث.

جدول (58)

التأثيرات الكلية والتأثيرات المباشرة والتأثيرات غير المباشرة لمتغيرات البحث

التأثيرات	المتغيرات التابعة	المتغير المستقل	
		الرضا الوظيفي	إدارة الوقت
التأثيرات الكلية	الرضا الوظيفي	0.026	0.000
	إدارة الوقت	0.737	0.000
	التوجه المستقبلي	1.136	-0.184
التأثيرات المباشرة	الرضا الوظيفي	0.026	0.000
	إدارة الوقت	0.737	0.000
	التوجه المستقبلي	0.831	-0.184
التأثيرات غير المباشرة	الرضا الوظيفي	0.000	0.000
	إدارة الوقت	0.000	0.000
	التوجه المستقبلي	0.305	0.000

يتضح من الجدول السابق أن التمكين النفسي له تأثير مباشر موجب على المتغيرات الأخرى وأن الرضا الوظيفي له تأثير غير مباشر وسلبى على التوجه نحو المستقبل؛ وهذا يعني تحقق الفرض الثامن جزئياً.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

خلاصة وتعقيب عام على النتائج:

يمكن تلخيص ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يلي

- تحقق الفرض الأول كلياً؛ حيث وجدت علاقة إيجابية بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى مُعلمات التربية الخاصة.
- تحقق الفرض الثاني كلياً؛ حيث وجدت فروق بين درجات معلمات التربية الخاصة على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى إلى العمر وأيضاً سنوات الخبرة.
- تحقق الفرض الثالث كلياً؛ حيث وجدت علاقة إيجابية بين التمكين النفسي وإدارة الوقت لدى معلمات التربية الخاصة.
- عدم تحقق الفرض الرابع جزئياً؛ حيث لم توجد فروق دالة بين درجات معلمات التربية الخاصة على مقياس إدارة الوقت تُعزى إلى العمر فيما عدا اتخاذ القرارات المناسبة كان هناك فروق لصالح المُعلمات ذوات العمر من 36 إلى 46 سنة، كما لم توجد فروق بينهن تبعاً لسنوات الخبرة فيما عدا التنظيم الجيد للوقت فقد وجدت فروق بينهن لصالح المُعلمات ذوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات.
- تحقق الفرض الخامس كلياً؛ حيث وجدت علاقة إيجابية بين التمكين النفسي والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة.
- تحقق الفرض السادس كلياً؛ حيث وجدت فروق بين درجات معلمات التربية الخاصة على مقياس التوجه نحو المستقبل تُعزى إلى العمر وأيضاً سنوات الخبرة.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- تحقق الفرض السابع؛ حيث وجدت إمكانية التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي، وإدارة الوقت، والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة بناءً على مستوى التمكين النفسي لديهن.
- تحقق الفرض الثامن؛ حيث وجدت علاقة سببية مباشرة بين التمكين النفسي كمتغير مستقبل مع الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل كمتغيرات تابعة لدى معلمات التربية الخاصة، بينما وجدت علاقة سببية غير مباشرة سالبة بين الرضا الوظيفي كمتغير وسيط والتوجه نحو المستقبل وموجبة بين إدارة الوقت كمتغير وسيط والتوجه نحو المستقبل.

التوصيات والتطبيقات التربوية:

- تعزيز التمكين النفسي لدى المُعلمات من خلال برامج تدريبية وبيئات داعمة تعزز الثقة والاستقلالية.
- تحسين الرضا الوظيفي عبر توفير حرية اتخاذ القرار وتقدير الجهود المبذولة.
- إدارة الوقت بشكل فعال ببرامج تدريبية وتنظيمية تساعد على توزيع المهام.
- تشجيع التوجه المستقبلي لدى المُعلمات بواسطة برامج إرشادية ودعم التعلم المستمر لتحقيق الأهداف المهنية.
- التكامل بين العوامل من خلال استراتيجيات تعزز العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي، وربط إدارة الوقت بالتوجه المستقبلي لتحقيق تطور مهني أفضل.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بدوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

الدراسات والبحوث المقترحة

- إجراء دراسة ارتباطية للتعرف على التمكين النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه المستقبلي لدى مُعلمين التربية الخاصة الذكور.
- إجراء دراسات تجريبية لبرامج ارشادية لتحسين التمكين النفسي والرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه المستقبلي لدى مُعلمات ومُعلمين التربية الخاصة.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

المراجع

- أروى بنت عبد العزيز بن عبد الله. (2017). واقع إدارة الوقت لدى معلمات نوات صعوبات التعلم بالمرحلة الابتدائية في مدينة الرياض. المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية. 7، 9 - 49.
- أسماء عبد المنعم عرفان (2021). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 31 (10) 112 - 164.
- بشاير مشعل نهار المطيري (2022). التفكير الإيجابي وعلاقته بالتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة بدولة الكويت. مجلة كلية التربية - جامعة حلوان، 1، 1 = 76
- جولتان حسن حجازي (2008): الاغتراب النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز والتوجه المستقبلي لدى الشباب الجامعي، مجلة كلية الآداب، جامعة طنطا، 3(21)، 992 - 1083.
- حسن محمد عبد الغني (2004). مهارات إدارة الوقت والأولويات. القاهرة: مركز تطوير الأداء.
- رسل كريم صابر الحفناوي (2017). تأثير جودة حياة العمل في التمكين النفسي للعاملين، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، العراق، 13 (53) 171 - 196.
- سالم مهدي الشهري (٢٠٢٠) درجة ممارسة القيادة الأخلاقية " لدى قادة مدارس الدمام وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند المعلمين مجلة التربية، كلية التربية جامعة الأزهر، ١٨٦ (٢) ، 1 - ٧٩.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- سعاد كامل قرني، وأحمد عبد الملك أحمد. (2017). الإسهام النسبي للتوجه الإيجابي نحو المستقبل وتنظيم الذات في التنبؤ بالصمود الأكاديمي لدى التلاميذ المتفوقين دراسياً بكلية التربية جامعة المنيا: دراسة من منظور علم النفس الإيجابي. في المؤتمر الدولي الثالث: مستقبل إعداد المعلم وتميمته بالوطن العربي كلية التربية جامعة 6 أكتوبر بالتعاون مع رابطة التربويين العرب. 1، 185-210.
- سلمى فاتنة عبد اللطيف (2015). إدارة وتصميم الوظائف والرضا، الأردن: دار أرمنة للنشر والتوزيع.
- سميرة أبو الحسن (2014). التمكين النفسي للأُم المعيلة بين الواقع والمأمول. مجلة العلوم التربوية، القاهرة، 22 (3) 481-493.
- سناء محمد سليمان. (2010). السعادة والرضا أمنية غالية وصناعة راقية، القاهرة. عالم الكتب.
- سهير سالم وآمال زكريا (2008). مستوى التمكين لأُمهات الأطفال المعاقين عقلياً وعلاقته بالتكيف النفسي لأبنائهن، مؤتمر تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة القاهرة.
- سهيل فهد سلامة. (2008) >إدارة الوقت منهج متطور للنجاح، الأردن المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- صلاح شريف عبد الوهاب (2011): المرونة العقلية وعلاقتها بكل من منظور زمن المستقبل وأهداف الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة (20)، 21-
- صلاح عبد القادر النعيمي (2008). الإدارة. الأردن. دار البازوري العلمية للنشر.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- عباس رمضان الجبوري، وزينب كريم الأسدي (2017): التوجه نحو المستقبل لدى طلبة جامعة القادسية، مجلة القادسية في الآداب والعلوم، 17 (2)، 201-254.
- عثمان فاروق السيد (٢٠٠٠) سيكولوجية إدارة الوقت وبناء مهارات التفكير الاستراتيجي (٢). القاهرة دار المعارف
- عزة شرارة ببيضون وآخرون (2006): الشباب العربي ورؤى المستقبل، بيروت - لبنان. مركز دراسات الوحدة العربية.
- علي ماهر خطاب (2007). القياس والتقويم في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. (ط6)، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- عماد حسين حافظ (2015): التفكير المستقبلي (المفهوم - المهارات - الاستراتيجيات)، دار العلوم للنشر والتوزيع.
- فاطمة مطلق (2007): قياس الاتجاهات المستقبلية لطلبة جامعة كويه، مجلة كلية الآداب، (78)، 348-378، العراق.
- أحمد ثابت فضل (٢٠١٤). التلكؤ الأكاديمي وعلاقته بمهارات إدارة الوقت والرضا عن الدراسة لدى عينة من تلاميذ الجامعة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢٨٧، ٥١-٣٣٠
- قيس محمد علي (2010): علاقة عمل تلاميذ المرحلة الإعدادية بعد الدوام باتجاهاتهم المستقبلية، مجلة أبحاث كلية التربية الإسلامية، جامعة الموصل، 10(3)، 23-
- كمال كاظم الحسني (2015). التمكين النفسي ثروة لتعزيز السلوك الريادي. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 171، 5-188.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- لوكية الهاشمي وأسية بوراس (٢٠١٦). مضيعات إدارة الوقت واستراتيجيات التغلب عليها. عالم التربية، ١٧ (٥٣)، ٢٤-٣
- ماجد علي الشريدة ومحمد سيد عبد اللطيف (2018). التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى المعلمين. محافظة وادي الدواسر، مجلة كلية التربية، أسبوط، 34 (4) 295 - 333.
- محمد أبو النور وهناء عواد (2018). التمكين النفسي للمعلمين والمعلمات بمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي بقطاعيه الحكومي والخاص. مجلة دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، 21 (78) 127 - 138.
- محمد إسعاف فياض (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العراق. 41، 559 - 589.
- محمد أحمد سليمان، سوسن عبد الفتاح وهب. (2011). الرضا والولاء الوظيفي، الأردن. زمزم ناشرون وموزعون.
- محمد قاسم القريوني. (2009). السلوك التنظيمي. الأردن. ط5. دار وائل للنشر والتوزيع.
- مصطفى جمال السيد (٢٠٠٦) مهارات إدارة الوقت وعوامل الشخصية ونمط السلوك لدى عينة من تلاميذ الدراسات العليا. مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢١ (٣)، ٥٣ ٩٢
- مي السيد خليفة ولبنى محمود عبد الكريم (2015). الإسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، 21 (3) 411 - 484 .

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- نادر أحمد أبو شيخة. (2009). مدخل إلى إدارة الوقت، ط، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- ابو ناصر، فتحي محمد (٢٠٠٨) مدخل إلى الإدارة التربوية النظريات والمهارة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ناصر محمد برقي (2008): المشكلات المستقبلية وتدريس التاريخ، القاهرة، جمهورية مصر العربية. دار النهضة.
- نجاح عواد السميمري (2017). الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. العدد الخامس. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية - جامعة الأقصى - غزة. 1(5).
- 21-27.
- هناء خالد الصقر (2011). توجه الموهوبات نحو المستقبل وعلاقته بأساليب المعاملة الوالدية والاستاذية الواعية لدى طالبات المرحلة الثانوية في البحرين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي
- هيام صابر شاهين (2015). التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية. جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية. 23(2)، 267-312.
- وحيد مصطفى كامل. (٢٠١٩) دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدي معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية بنها، ١٨(١)، ٤٣-٧٥.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل
لدى معلمات التربية الخاصة

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

د/ بشاير مشعل المطيري

وليد محمد حسين أبو الحسن، محمد حامد عبد السلام زهران، ومروة محمد حسن إبراهيم. (2017). التوجه نحو المستقبل في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من تلاميذ الجامعة. كلية التربية، جامعة حلوان. 23(4)، 3-29.

ياسميننا محمد محمد يونس. (2022). التمكين النفسي والتوجيهات الهدفية كمنبئات بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة الطفولة والتربية. جامعة الاسكندرية- كلية رياض الأطفال. 14، (51)، 271-338

يونس مختار. (2015). الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمدينة الجلفة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Ari I & Inan F (2010). *Assistive Technologies For Students With Disabilities: A survey Of Access And Use In Turkish Universities*. Turkish Online Journal of Educational Technology- TOJET, 9 (2). 40-45.

Bradly, B. & Greene, A. (2013): *Do health and education agencies in the united states share responsibility for academic Achievement and health, a review of 25 years of evidence about the relationship of adolescents academic achievement and health behaviors* ،journal of adolescents health, 52(5), 523-532

Chen, B. & Kruger, D. (2017): *Future Orientation as a mediator procrastination. personality and individual differences*, 108, 128-132.

الإسهام النسبي للتمكين النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *The empowerment process: Integrating theory and practice*. Academy of management review, 13 (3), 471-482.
- Desta ayele(2014): *teachers job satisfaction and commitment in general secondary schools of hadiyazon in southern nation nationality and people of regional state, institute of education and professional development s tudies*, , 44
- Fulda, B. E., & Lersch, P. M. (2018): *Planning until death do us part: Partnership status and financial planning horizon*. Journal of Marriage and Family, 80(2), 409-425.
- Glick, A. ,Millstein, N. & Orsillo, T. (2014): *Exploratory factor analysis of the contents and styles of irrational thoughts assessed by the attitude and belifs inventory*. personality and individual differences, 60(1), 80-88
- Göllner, L., Ballhausen, N., Kliegel, M., &Forstmeier, S. (2018). *Delay of gratification, delay discounting and their associations with age, episodic future thinking, and future time perspective*. Frontiers in Psychology, 8, 2304.
- Gross, J. J. (2015). *Handbook of emotion regulation*. New York: The Guilford Press.
- Jere, B. (2004). *Motivating Students to Learn Routledge*. New Jersey, Mahwah Second Edition.
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But Communication Methods and Measures, 14, 1-24.
- Kadoya, Y., & Khan, M. S. R. (2020): *What determines financial literacy in Japan?.* Journal of Pension Economics & Finance, 19(3), 353-371.

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- Karimli & Scewamala, S. (2015): *on solid ground: family and school connectedness promote adolescents K future orientation journal of adolescence*, 36(3), 422-431
- Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). *The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction*. Academy of management journal, 47(2), 175-192
- Lander, F.(2009). *Multiple Impacts of Organizational Climate and Individual Value Systeme Upon Job Satisfaction*. Personnel Psychology Journal, 22, 171-183
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994) The Assessment of Reliability Psychometric Theory, 3, 248-292 .
- Nurmi, E. (2005): *thinking about and acting upon the future: Development of future orientation across the life span*. In A. strathman & J. joirman (Eds.), understanding behavior in the context of time: theory, research and application. 31-58
- Paulík, K. (2020). *Some Psychological Factors Related to Wo Engagement in Teachers*. The New Educational Review, 590 203-213
- Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). *Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 29(3), 127-134.
- Romero, A. (2012): *Education Future orientation of middle school latino students, the Doctor Degree Dissertation*, the college of Education, Georgiastate university

الإسهام النسبي للتمكين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- Scholten, B., & Kang, F. C. (2013): ***Corporate social responsibility and earnings management: Evidence from Asian economies.*** Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 20(2), 95-112.
- Seginer, R. (2009): ***Future orientation developmental and Ecological perspective. London: the springer series on Human exceptionality.***
- Shafiabady, A., & Nokani, Z. (2017). ***Studying the effectiveness of psychological empowerment based on Shafiabadi's Multiaxial pattern on teachers' organizational commitment.*** International Journal of Philosophy and Social-Psychological Sciences, 3(6), 8-17 .
- Shobe, M. & Page-Adams, D. (2001): ***Assets, future orientation, and wellbeing: Exploring and extending Sheridan's framework.*** Journal of sociology & social welfare, 28, 109-127
- Speer, P. W., Peterson, N. A., Christens, B. D., & Reid, R. J. (2019). ***Youth cognitive empowerment: Development and evaluation of an instrument.*** American Journal of Community Psychology, 64(3-4), 528-540.
- Spritzer, G. M. (1995). ***Psychological empowerment in work place, dimensions,*** measurement and validation. Academy of management Journal, 38(5), 1442- 1465
- Stipek, D. & Seal, K. (2001) ***Motivation Minds: Raising Children to Learning.*** Holt & Co, Now York.
- Waters, L. (2016): ***Expressions of hope and future orientation among court involved African American young adults with histories of adverse childhood experiences: A grounded theory***

الإسهام النسبي للمتكمين النفسى فى التنبؤ بكل من الرضا الوظيفى وإدارة الوقت والتوجه نحو المستقبل

أ.د/ أحمد علي بديوي محمد

لدى معلمات التربية الخاصة

د/ بشاير مشعل المطيري

- approach.** the doctor degree dissertation, Wheaton college (17).
- Wong. S. (2012): *Negative thinking versus positive thinking in a Singaporean student sample: relationships with psychological well-being and psychological maladjustment*, learning and individual differences, 22(1), 76-82.
- Fowler, D., Weber, E., Klappa, S.& Miller, S. (2017): *Replication future orientation: Investigating the constructs of hope and optimism and their subscales through replication and expansion*. Personality and Individual Differences, 116, 22-25.
- Xiao, Y., Bowen, N. & lindesey, M. (2018): *Racial ethnic measurement invariance of the school success profile (ssp)'s future orientation scale journal of school psychology*, 71, 85-107
- Zhou, M., & Kam, C. C. S. (2018). *Self-determination and personal identity in university students: The mediating role of future orientation*. The Spanish journal of psychology, 21.