



العدد (٢٨)، الجزء الأول، أكتوبر ٢٠٢٤، ص ٤١ - ٨٩

نمذجة العلاقة السببية بين المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

إعداد

أ.م. د/ عبد المحسن مسعد المغازي أ.م. د/ هانى عبد الحفيظ السطوحى

أستاذ مساعد بقسم العلوم الأساسية
المعهد العالي للعلوم الإدارية- بجنا كليس - بحيرة

أستاذ مساعد الصحة النفسية
والتربية الخاصة

نمذجة العلاقة السببية بين المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

أ.م.د/ عبد المحسن المغازي (*) & أ.م.د/ هاني السطوحي (**)

ملخص

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على مدى مطابقة النموذج المقترح لمتغيرات الدراسة الاتية وهي (المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي)، واستكشاف التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لتلك المتغيرات لدى معلمي التربية الخاصة. وحيث تكونت عينة الدراسة من (٥٠) معلم ومعلمة من مدارس التربية الخاصة بكفرالشيخ، تتراوح أعمارهم ما بين (٣٠-٥٠) سنة وذلك، بمتوسط عمري (٤١.٨٢) وانحراف معياري (٦.١٠) سنة. وحيث استخدام الباحثان في هذه الدراسة مقياس المرونة النفسية إعداد د/ آمال باظة (٢٠١٦)، ومقياس القيادة الموقفية ومقياس الاستغراق الوظيفي إعداد الباحثان. وقد أسفرت نتائج الدراسة الاتية عن وجود مطابقة جيدة للنموذج المقترح مع بيانات المشاركين في الدراسة، ووجود تأثير دال احصائياً ومباشر لكل من المرونة النفسية والقيادة الموقفية في الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وانعكاسه على العملية التعليمية لدى الطلاب، وكشفت النتائج أيضاً عن وجود تأثير غير مباشر بين المرونة النفسية والاستغراق الوظيفي من خلال القيادة الموقفية وذلك من خلال المواقف التعليمية التي يتعرض لها هؤلاء المعلمون اثناء العملية التدريسية لهؤلاء الطلاب.

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية- القيادة الموقفية- الاستغراق الوظيفي- معلمي التربية الخاصة.

(*) أستاذ مساعد الصحة النفسية والتربية الخاصة.

(**) أستاذ مساعد بقسم العلوم الأساسية، المعهد العالي للعلوم الإدارية- بجنا كليس - بحيرة.

"Modeling the Causal Relationship between Psychological Resilience, Situational Leadership, and Work Engagement of Special Education Teachers"

Dr. Abdul Al-Mughazi & Dr. Hany El- Sotohy

Abstract □

The current study aimed to identify the extent to which the proposed model fits the following study variables: (psychological flexibility, situational leadership, and job engagement), and to explore the direct and indirect effects of these variables on special education teachers.

The study sample consisted of (50) males and females' teachers at special education schools in Kafr El-Sheikh, aged between (30 and 50) years, with a mean age of (41.82) and a standard deviation of (6.10) years. The researchers used the psychological resilience scale prepared by Dr. Amal Bazza (2016), the situational leadership scale and the job engagement scale prepared by the researchers. The results of the study indicate a good fit of the proposed model with the data of the participants in the study, and the existence of a statistically significant and direct effects of psychological flexibility and situational leadership on job engagement among special education teachers and its reflection on the educational process with students. The results also revealed an indirect effect between psychological flexibility and job engagement through situational leadership and the educational situations these teachers are exposed to during the teaching process for these students.

Keywords: psychological resilience - situational leadership - work engagement - special education teachers.

أولاً : مقدمة الدراسة

تُعد مهنة التدريس واحدة من أهم المهن في المجتمع؛ فالتعليم هو السبيل الوحيد للمجتمع وذلك لمواكبة التقنيات والابتكارات المتغيرة بسرعة عملية ومهمة، حيث تؤثر مهنة التدريس على حياة الطلاب وتطورها، مما يعزز قدرتهم على المشاركة الكاملة في المجتمع. وفي هذا الصدد نجد أن معلمي التربية الخاصة يتعرضون لعدد من التحديات والكثير من الضغوط؛ نظراً لطبيعة عملهم ومتطلبات الحياة الأكاديمية والاجتماعية وذلك لأنهم يحتاجون إلى حرفة شديدة في التعامل مع الطلاب من ذوى القدرات الخاصة.

فمعلمي التربية الخاصة الإيجابيون والراضون، نماذج يُحتذى بها، حيث يهتمون ويؤثرون على الطلاب بطريقة إيجابية، ومن ناحية أخرى إذا كان معلمو التربية الخاصة غير راضين أو لديهم مواقف سلبية، فقد يؤدي ذلك إلى تثبيط عزيمة الطلاب، ونظراً لذلك فإنه من الضروري أن يتمتع معلمو التربية الخاصة بقدر وافر من المرونة النفسية التي تمكنهم من التحدي لهذه الضغوط، والتكيف النفسي البناء مع متغيرات الحياة المختلفة.

فالمرونة النفسية تجعل المعلم قادراً على تخطي الصعاب، وتحقيق أهدافه، كما أنها تصقل الشخصية وتجعلها شخصية قوية، حيث تسهم في تحقيق التكيف ومواجهة مطالب الحياة المهنية، وتنعكس مرونة المعلم النفسية على طريقة تعامله في الفصل الدراسي، وعلى طرق التدريس التي يستخدمها.

حيث أكدت الدراسات أن المرونة النفسية لها علاقة إيجابية بفعالية وأسلوب التدريس

المختلفة مع الطلاب. (Ahmad &Unlay, 2018)

وتشير المرونة النفسية إلى قدرة الفرد على القيام بوظائفه بالرغم من التحديات والظروف الصعبة المحيطة به، فالمرونة النفسية تساعد على مواجهة الشدائد والصدمات، والضغوط النفسية التي يواجهها الأفراد مثل: ضغوط العمل، ومشكلات العلاقة مع الآخرين، والمشكلات الأسرية، والمشكلات الصحية الخطيرة، والمشكلات المالية، وهذا يتطلب من الفرد القدرة على التكيف الفعال الذي يشمل كلاً من الأفكار والأفعال. (Azlina & Jamaluddin, 2010)

فالمرونة النفسية هي أحد المفاهيم المهمة للعدالة الاجتماعية التي لها آثار مهمة على العاملين مع ذوي الإعاقات في مجتمعات لا يحصلون فيها على الخدمات الكافية واللازمة. (Curtin et al., 2016)

فالمعلمين في مدارس التربية الخاصة لديهم مرونة ضعيفة، تظهر في شكل ضغوط نفسية وتؤدي إلى مشاكل في الصحة العقلية وبالتالي ضعف فعالية التدريس وهذا ما اثبتته دراسة (Chen, Qiu, and Merritt (2023) التي توصلت إلى أن معلمي التربية الخاصة لديهم انخفاض في المرونة النفسية.

كما توصلت دراسة (Banat, Al Jawaldah, Al Tal, and Ghaith (2017) إلى وجود فروق بين معلمي المراهقين ذوي الإعاقة الذهنية ومعلمي المراهقين المصابين باضطراب التوحد، حيث توصلت إلى وجود فروق في المرونة النفسية لصالح المعلمين ذوي اضطراب طيف التوحد.

وقد يفنقر العديد من معلمي التربية الخاصة إلى التأهيل والجودة، مما يحد من الخدمات التي يحصل عليها التلاميذ من ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن أجل فهم جودة معلمي التربية الخاصة يجب تحليل الخبرات التي يعايشها معلمو التربية الخاصة، وكذلك التعرف على سبب وتأثير العلاقة بين لماذا يترك معلمو التربية الخاصة المجال، وما العوامل التي تدفعهم لاتخاذ هذه القرار. (Cunningham, 2015).

ولأن المعلم يعتبر المحور الأساسي في العملية التعليمية، فإن الاهتمام بحاجاته الفسيولوجية، والنفسية، والاجتماعية، أمراً ضرورياً، لان عدم إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى التوتر والقلق مما يؤثر في الإنجاز والإنتاجية، مما يؤدي إلى التغيب، وترك العمل، والتذمر وسوء العلاقات مع الزملاء. (عليان، ٢٠٠٣: ٦٧)

والقائد الناجح هو القائد الذي يستطيع أن يختار ما يلاءم، وما يقتضيه الموقف؛ فالموقف الذي يوجد فيه الفرد هو الذي يحدد إمكانياته القيادية، وما يدل على ذلك، إحرار القادة في مواقف معينة نجاحاً باهراً وفشلهم في مواقف أخرى، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع تغيير سلوكه وتكيفه بما يلائم الجماعة.

فالمؤسسة التي يقودها قائد موقفي يزداد فيها الأداء والإنتاجية والنجاح، لأنها قيادة ومؤسسة تؤمن بالتعاون والعمل الجماعي والتعامل مع فريق العمل، وتؤكد على ثقافة المساعدة وفعل الشيء الصحيح، وتدفع العاملين للقيام بأبعد من أدوارهم الوظيفية.

وتؤثر أساليب القيادة التي يستخدمها مديرو المدارس على الاستغراق الوظيفي للمعلمين، وهذا ما اثبتته دراسة (Ordering, 2023) والتي أشارت الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة لمديري المدارس والاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية العامة.

فالاستغراق الوظيفي نهجًا استراتيجيًا لتنمية الموارد البشرية، ومواجهة تحديات التغيير التنظيمي، وزيادة الكفاءة الذاتية والمبادرة الشخصية، والتفكير في تطوير العمل وجودة الخدمة، وزيادة الأداء والالتزام والرضا الوظيفي، والتأثير الإيجابي في العاملين وعلى العمل. (Ababneh & Macky, 2015)

كما يُنظر إلى الاستغراق الوظيفي على أنه سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية وأساس الوصول إلى الفعالية التنظيمية والوصول إلى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين (عبد العليم، ٢٠١٢: ١١).

بل ويعتبر الاستغراق الوظيفي عاملاً للتخفيف من الإرهاق العاطفي والبدني والضغط في العمل، والتقليل من سلوك دوران العمل ومن التغيب عنه أو الرغبة في ترك الوظيفة. (Skaalvik & Skaalvik, 2016)

كما يعد الاستغراق الوظيفي أحد أهم الأبعاد الرئيسية اللازمة لفهم سلوكيات الأفراد داخل المنظمات والمؤسسات التعليمية، وذلك على اعتبار أنه مؤشرًا فعليًا يعكس متغيرات سلوكية أخرى مثل: الأداء، الغياب، الرضا ودوران العمل. (زناتي، ١٩٩٧، ٢٧١).

فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين، ساهم في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم، بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل تعليمي.

والاستغراق الوظيفي يعبر عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفيته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته. (المرجع السابق، ٢٧٤).

مما سبق، تتضح لنا علاقة القيادة الموقفية بالاستغراق الوظيفي، وتأثير هذه العلاقة بالمرونة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة. علمًا بأنه من خلال عملية تفاعل الموظفين من الموارد الوظيفية والتنظيمية والقيادية، فإنه يمكن تقديم حلول مبتكرة لغياب الاستغراق الوظيفي وتدني مستوى المرونة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة.

لذا جاءت الدراسة الحالية لدراسة المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

ثانيًا: مشكلة الدراسة:

يعتبر العمل مصدرًا من مصادر الضغط النفسي، وخاصة للعاملين في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة وتنعكس ضغوط العمل على كفاءة المعلمين، وعلى علاقتهم الأسرية وأوضاعهم المهنية، وتصبح خطرًا مهددًا للصحة النفسية، والتوافق النفسي والاجتماعي، حيث يتعرض معلمو التربية الخاصة لعوائق وصعوبات قد تكون فوق احتمالهم، لذا يحتاج معلمو التربية الخاصة إلى المرونة النفسية ليكونوا قادرين على مواجهة الضغوط، والتكيف والتوافق النفسي والاجتماعي.

فمعلمو التربية الخاصة الذين يمتلكون المرونة النفسية يعكسون هذه المرونة على تلاميذهم، فالمعلمون هم المسؤولون عن تسهيل عملية المرونة النفسية لدى التلاميذ من خلال علاقات طيبة بينهم وبين تلاميذهم قائمة على التمكين النفسي الجيد وأسلوب التدريس الفعال، فالتلاميذ ذوي الإعاقات يعانون مزيدًا من مصادر الضغوط النفسية، والمعلمون يمكنهم بناء المرونة النفسية لدى هؤلاء التلاميذ وتحسين جودة حياتهم (Wang, et al., 2022)

لذا نجد أن معلمي التربية الخاصة في أمس الحاجة إلى المرونة النفسية، لكي يستطيعوا مواجهة الضغوطات المهنية الواقعة عليهم نتيجة عملهم في التربية الخاصة؛ حيث أن معلمي التربية الخاصة يتركون العمل بمجال التربية الخاصة بمعدل يفوق أقرانهم من معلمي التعليم العام بنسبة أكثر من خمس مرات ونصف، فالمعلمون المرشحون لامتلاك المرونة النفسية يتحملون مسؤولية حل المشكلات، والسعي لإيجاد الفرص التي قد تضيف إلى الطرق المهمة في المدرسة، والتي تدعم وتعزز الطلاب وقدراتهم التعليمية. (Belknap & Taymans, 2015)

وهذا ما أشارت إليه دراسة (Sotomayor 2013) حيث توصلت إلى وجود فروق دالة على مقياس المرونة بين المعلمين المستمرين في العمل، والمعلمين الذين انقطعوا عن العمل في مجال التربية الخاصة، كما وجدت تأثيراً دالاً لحالات التأثير، ونوع الإعاقة. فالمعلم عاملاً مهماً وحيوياً في سير المؤسسات التعليمية بفعالية وكفاءة (Mosadragh 2003: 63)؛ إذ أن كفاءة وقدرة المعلمين في المؤسسات التعليمية من أهم العوامل التي تسهم في تحقيق المؤسسة التعليمية لأهدافها؛ إذ يعتمد نجاح المؤسسة التعليمية على العمل والولاء ومشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات. وتعتمد إدارة العاملين بشكل كبير على نوعية القيادة التي تملكها المؤسسات. (Albion & Gagliardi, 2007: 110) فالقيادة عبارة عن رابط يمكن الناس من العمل سوياً، والمؤسسات في الوقت الحاضر أكثر قلقاً بخصوص فهم وتطوير وتحسين قياداتها، إذ يستوجب على القادة الذين يريدون التأثير على الأفراد بشكل إيجابي تغيير نمط القيادة من النمط التسلطي إلى نمط أكثر ودا وحدائث. (Dess et al., 1998).

كما أن الأسلوب القيادي يلعب الدور الكبير في رضا المعلمين من خلال التركيز على احتياجاتهم والاهتمام بتحقيق أهدافهم. فالاهتمام بهذه الأهداف يولد الرضا الوظيفي لدى المعلمين وينعكس على حياتهم الوظيفية من حب للعمل والانتماء للمدرسة والانتماء إلى مدارسهم والحرص على أداء المهام الموكلة إليهم بجدية وإخلاص. وفي حالة إهمال تحقيق أهداف المعلمين يتولد لديهم سلوك عدم الرضا والإخلاص والجدية في العمل وينعكس ذلك في سلوكهم داخل المدرسة وخارجها.

وتعد القيادة الموقفية أسلوباً موثقاً وفعالاً في المدارس، فهي شكل ديمقراطي تحويلي يوفر فرصاً لاشتراك وتمكين أعضاء مجتمع التعليم لتحقيق أهدافهم وأهداف المدرسة، كما أن التعليم مهنة رحيمة تتوفر فيها الخصائص الشخصية والمهنية التي ترتبط بالقياد الموقفية، حيث تقوم بالنمذجة والتمكين وفق مبادئ أخلاقية توجيهية للطريقة التي يعامل بها القائد المعلمين، ولكيفية تحقيق الأهداف التعليمية، ومن ثم العمل التعاوني للتدريس بالطريقة التي يرونها ملائمة، بحيث يشعر كل معلم بأنه جزء حيوي من المدرسة. (Taylor et al., 2007)

وتعاني مهنة التعليم من تزايد ضغوط العمل المدرسي، مثل: التوتر، القلق، والإجهاد والحمل الزائد، وضغط الوقت، وانخفاض دافعية الطالب، وتعارض القيم، ونقص الكفاءة الذاتية للمعلم، وزيادة الدافع لترك مهنة التدريس وغيرها، التي تنتج بدوافع المعلمين نحو المهنة من خلال عمليات نفسية وسلوكية وتنظيمية مختلفة؛ كالتغيب، ودوران العمل، وتدني الأداء، وقلة الالتزام في التدريس والأنشطة. (Skaalvik and Skaalvik , 2016)

بالإضافة إلى انشغال المعلمين بوسائل التواصل الاجتماعي والروابط المختلفة بشكل قد يؤثر على استغراقهم الوظيفي، وعلى مشاركتهم في أداء الرسالة التعليمية والتربوية المنوطة بهم، والتعبير بهذا الانشغال ببعض السلوكيات المهنية في المدارس، مثل: عدم التزام البعض بالدوام، ومحاولة المغادرة مبكراً والقدوم متأخراً، وضعف عملية الإشراف اليومي، وتأجيل التكاليفات وربما تركها لمدة طويلة.

حيث توصلت نتائج دراسة وريدين (Oredein (2023) إلى أن أساليب القيادة التي استخدمها مديرو المدارس أثرت على الاستغراق الوظيفي للمعلمين.

كما أشارت نتائج دراسة شاندرنا ويدهيان، (Chandra & Widhianto. (2023) أن أسلوب القيادة له تأثير إيجابي وكبير على الاستغراق الوظيفي، بينما أشارت نتائج دراسة هدايت، مايتيمو، وسوو (Hidayat, Maitimo & Suwu. (2020) والتي توصلت إلى أن القيادة والثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي.

وهذه السلوكيات قد تعالجها ممارسة القيادة التي توفر أشكالاً من الدعم التنظيمي في المدارس مثل (سلوكيات المدير والزملاء، وشبكات معلومات آمنة، وحوافز إيجابية، وردود فعل على الأداء، وتمكين، وتدريب إشرافي، ونمو شخصي ومهني).

حيث توصلت نتائج دراسة Skaalvik and Skaalvik, 2016 إلى أن ممارسة القيادة الموقفية تخفف من الحالات النفسية الحرجة بإعطاء معنى للحياة، وتحقق السلامة النفسية، وتقل متطلبات الوظائف، وتقود مواقف وسلوكيات المعلمين بشكل يعزز من استغراقهم الوظيفي.

والاستغراق الوظيفي سلوك إيجابي يترتب على ممارسته آثار إيجابية على مستوى المؤسسة التعليمية، حيث ذكر الحسني (٢٠١٣)، أن Sakovska أشار إلى آثاره الإيجابية على الأداء المؤسسي، كخفض معدلات دوران العمل، وزيادة إنتاجية العاملين، والشعور بالأمان الوظيفي، والدفاع عن المنظمة.

وهذا يتناغم مع ما ذكره زناتي (١٩٩٧) بأن استغراق الأفراد في عملهم يسهم في تحقيق الكثر من الآثار الإيجابية داخل المؤسسة التعليمية.

فالاستغراق الوظيفي المفتاح الرئيسي لتفعيل دافعية المعلم، والنمو والرضا الشخصي داخل بيئة العمل، وكذلك أساس للدافعية والسلوك الموجه نحو الهدف (عبد العليم، ٢٠١٢، ص ١٢).

ولذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ١- هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والقيادة الموقفية لدى معلمي التربية الخاصة؟
- ٢- هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟
- ٣- ما النموذج البنائي الذي يفسر العلاقات السببية بين كل من المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- ١- التعرف على العلاقة الارتباطية بين المرونة النفسية والقيادة الموقفية لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٢- التعرف على العلاقة الارتباطية بين المرونة النفسية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٣- الكشف عن النموذج البنائي الذي يفسر العلاقات السببية بين كل من المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟

رابعًا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في:

الأهمية النظرية:

- تحتاج فئة من المعلمين والمعلمات في مجال التربية الخاصة، من عينة الدراسة، لمزيد من الرعاية والاهتمام وبحث مشكلاتهم نظرًا لدورهم المهم في تحسين العملية التعليمية.
- المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة لم يتطرق إليهما إلا ندرتة من الباحثين في حدود علم الباحث.
- تسهم في مساعدة معلمي التربية الخاصة، والعاملين في المجال التعليمي على المستويين الحكومي والخاص، من خلال تزويدهم ببعض الطرق التي تساعدهم في تقليل الإرهاق الوظيفي المهني.

الأهمية التطبيقية:

- الاستفادة من النتائج المتوقعة في تحسين مستوى الصحة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة.
- إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في بناء برامج إرشادية وقائية تغيد معلمي التربية الخاصة وتمكنهم من استخدام افضل الأساليب التربوية الحديثة في التعامل مع هؤلاء الطلاب من ذوى الاحتياجات الخاصة.
- نتائج الدراسة يمكن أن يستفيد منها متخذي القرار في التخطيط، بحيث تنعكس إيجابيًا على معلمي التربية الخاصة.

خامسًا: المفاهيم الإجرائية للدراسة:**المرونة النفسية:**

هي الاستجابة الانفعالية والمعرفية للمواقف والضغوط بإيجابية تحقق التكيف الإيجابي مع متطلبات الحياة الشخصية والاجتماعية، مع الحفاظ على القيم الدينية والمجتمعية وممارستها بإيجابية، وتحقيق الكفاءة الاجتماعية، والاهتمام بالآخرين، والتعاطف معهم، ويتمثل هذا في الإرادة الذاتية بما تشمله من ثقة بالنفس، والقدرة على حل المشكلات، وضبط الانفعال والتعبير

عنها، والقدرة على التجديد وإدارة العلاقات مع الآخرين، والاحتفاظ بدافع الإنجاز ومستوى طموح مناسب لإمكانات الفرد. (باطة، ٢٠١٦: ١٢).

القيادة الموقفية:

وعرف الباحثان /القيادة الموقفية على أنها أولئك القادة الذين يتسمون بالمرونة والقدرة على تطويع نمطهم القيادي بما يتلاءم مع طبيعة الموقف السائد.

الاستغراق الوظيفي:

عرف الباحثان/ الاستغراق الوظيفي على أنه: قدرة المعلم على الاندماج في العملية التعليمية، والالتزام نحوها، وبذل مزيد من الجهد والطاقة لتحقيق أهداف المنظومة التي ينتمي إليها بدرجة من الولاء والرضا، والاعتزاز بوظيفته".

معلمي التربية الخاصة:

عرف الباحثان معلمي التربية الخاصة على انهم "كادر من المعلمون والمعلمات الذين يمارسون مهنة التعليم في صفوف التربية الخاصة لأطفال ذوي الإعاقات المختلفة في المدارس أو مراكز التربية الخاصة المعدة لذلك".

الإطار النظري:

أولاً: المرونة النفسية:

تعد المرونة النفسية إحدى المكونات الرئيسية المتممة للحصة النفسية، وهي تلعب دوراً أساسياً في قدرة الأفراد على مواجهة الشدائد والمواقف الضاغطة.

(أ) مفهوم المرونة النفسية:

تُعرف المرونة النفسية على أنها: القدرة على المثابرة والتماسك النفسي في مواجهة مصاعب وضغوط الحياة، أو مواجهة الشدائد والمحن. (Reivich & Shatte, 2002: 9) ويمكن تعريف المرونة النفسية: هي (Ciarrochi, Bilich & Godsell (2010) عملية التوافق الجيد والمواجهة الإيجابية لل صعوبات، أو الصدمات، أو النكبات، أو الضغوط النفسية العادية التي يواجهها البشر مثل: المشكلات العائلية، ومشكلات العلاقات مع الآخرين، والمشكلات الصحية، وضغوطات العمل، والمشكلات المالية.

تعرف المرونة النفسية على أنها قدرة الفرد على التكيف بنجاح مع مهام الحياة في مواجهة الحرمان الاجتماعي أو الظروف المعاكسة للغاية. (Pecillo & Malgorzata، 2023، 16)

(ب) خصائص الأفراد ذوي المرونة النفسية:

وقد ذكرت (رضوان، ٢٠١٥) خصائص الشخصية المرنة نفسياً كالاتي:

- ١- المرح والفكاهة: الشخصية المرنة نفسياً تدخل السرور على النفس وعلى البيئة المحيطة بها.
- ٢- تقبل النقد دون حرج: الشخصية المرنة تستفيد من كلما يقدم إليها من نقد مهما كانت صادرة، وتعيد تقييم المواقف وتعديل من الأعمال بالإضافة إلى القوة على ممارسة النقد الذاتي من خلال مراجعة الذات وإعادة النظر إلى الأفكار.
- ٣- الشخص المرن نفسياً: يقرأ الآخر في المواقف المختلفة مما يجعله قادر على فهم النفس وفهم الآخرين.
- ٤- العفو: الشخصية المرنة لديها القدرة على الطاقة النفسية لا يتمتع بها الآخرين، فهي تعفو عن ظلمها أو عن أساء إليها، عن الآخرين والتواصل معهم وتبادل الأفكار فيما بينهم.
- ٥- التمتع بصحة نفسية: الشخصية المرنة هي التي تتمتع بقدر من التوافق المهني والأسري والاجتماعي والشخصي.
- ٦- الصبر والمثابرة: الشخصية المرنة دائماً تستعين بالصبر في الشدائد والمواقف المختلفة، والتروي وعدم الاندفاع أو التسرع؛ كما أن لها القدرة على بذل الجهد من أجل تحقيق النجاح.
- ٧- تكوين الصداقات: الشخصية المرنة لها القدرة على تكوين صداقات مع الآخرين والتواصل معهم وتبادل الأفكار فيما بينهم.
- ٨- القدرة على العطاء: يعطي كل من حوله الأفكار الإيجابية بحب واخوة واحترام متبادل.

(ج) بناء المرونة النفسية:

أشارت الجمعية الأمريكية لعلم النفس (2010) APA إلى وجود عدة طرق لبناء المرونة النفسية حددتها فيما يلي:

- ١- العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين بصفة عامة، وأعضاء الأسرة والأصدقاء بصفة خاصة.

- ٢- تجنب الاعتقاد بأن الأزمات أو الأحداث الضاغطة مشكلات لا يمكن حلها.
 - ٣- تقبل الظروف التي لا يمكن تغييرها.
 - ٤- القدرة على اتخاذ أفعال حاسمة في المواقف الصعبة.
 - ٥- التطلع لفرص استكشاف الذات بعد الصراع مع الخسارة.
 - ٦- تنمية الثقة بالذات.
 - ٧- فهم الأحداث الضاغطة في إطار السياق التي تحدث فيه.
 - ٨- الحفاظ على روح التفاؤل والاستبشار وتوقع الأفضل.
 - ٩- رعاية المرء لعقله وجسده، وممارسة تدريبات منتظمة، مع الانتباه لحاجاته ومشاعره، بالإضافة إلى ممارسة الأنشطة الترفيهية والاسترخاء.
 - ١٠- التعلم والاستفادة من الخبرات السابقة، والتأسيس لحياة مرنة ومتوازنة.
- (العازمي، ٢٠٢٢، ص ١٤٥).

د) أبعاد المرونة النفسية:

تعد المرونة النفسية مكونًا متعدد الأبعاد حيث تتضمن المرونة النفسية على مجموعة متفاعلة من العوامل التي تسيم في تكوين المرونة النفسية.

وقد أوضحت باظة (٢٠١٦) أبعاد المرونة النفسية إلى:

- القيم الدينية والمجتمعية: القيمة هي التقدير الشخصي للأفراد أو الممتلكات والأفكار والمعتقدات الإيجابية وما يدور منها حول المعتقدات والشعائر الدينية والآراء المفسرة للسلوك دينيًا زمنياً منها مت يتعلق بكفاءة التعامل مع الآخرين وإظهار التعاون والمهارات الاجتماعية التي تحقق الكفاءة الاجتماعية بفهم الآخرين والتأثير عليهم، والقيم الاجتماعية تتغير من زمن لآخر ومن ظروف مجتمعية لأخرى أما اقيم الدينية راسخة.
- الكفاءة الاجتماعية والأسرية: تشمل الكفاءة الاجتماعية سواء في الأسرة أو المجتمع على التعاطف أو التفهم للآخرين وتطويرهم والتوجه نحو الخدمة للفرد والآخرين، والتواصل بفاعلية إيجابية والوعي بالمشكلات المحيطة وإدارة الصراع والقيادة والرغبي في التغيير والتعاون.

- **التواصل الإيجابي:** يشتمل التواصل الإيجابي على الخصائص التالية التي يجب توافرها وهي التغيير والحديث اللفظي الدقيق، وتكوين انطباع أولي جيد مع الآخرين، والتعبير غير اللفظي بطريقة إيجابية كلغة البدن أو الإشارات والتفاعل الاجتماعي بالتفهم مع الطرف الآخر، والانصات الجيد للآخرين.
- **الاهتمام والتعاطف مع الآخرين:** هو الوعي بمشاعر الآخرين والقدرة على إقامة علاقات مع الآخرين والمشاركة والتغير المستمر في المسارات الاجتماعية والتقدير الإيجابي للآخرين.
- **الإرادة الذاتية:** هي الضبط الذاتي والسيطرة على التعبير الانفعالي والثقة بالنفس والتوكيدية والقدرة على التكيف والتجديد مع الحفاظ على الفواصل والتأثير في الآخرين مع توافر الطاقة الإيجابية والتكامل بين الاحتياجات الفردية والآخرين.
- **مستوى الطموح والإنجاز:** تحديد الفرد لأهداف واقعية تتناسب مع قدراته وإمكانياته، بحيث يتحقق الإقدام والمقامة والتحدي وال ضبط. ص ص ١٠-١١

ثانياً: القيادة الموقفية:

١- مفهوم القيادة الموقفية:

تعريف القيادة الموقفية على أنها نظرية تقترح تصنيف يتألف من أربع أنماط رئيسية للقيادة تتدرج ما بين التوجيه إلى التفويض، وتتضمن إطار عمل لموائمة كل نمط بمواقف محددة. (Thompson, & Glasø, 2015: 527).

ويمكن أن نعرف القيادة الموقفية على أنها: أسلوب قيادة يتعين فيه على قائد المنظمة تعديل أسلوبه ليناسب مستوى تقدم المتابعين الذين يحاول التأثير عليهم، حيث أنه في القيادة الموقفية فإن الأمر متروك للقائد لتغيير أسلوبه وليس التابع للتكيف مع أسلوب القائد. فقد يتغير الأسلوب بشكل متكرر لتلبية احتياجات الآخرين في المنظمة بناءً على الموقف. (Imron et al, 2019:7)

٢- أساليب القيادة الموقفية:

على الرغم من وجود العديد من نظريات القيادة لتمكين القادة من تشجيع وتحفيز اتباعهم بنجاح لتحقيق هدف مشترك، إلا أنه ليست كل النظريات قادرة على رسم نموذج مناسب لجميع المواقف، وبشكل عام فإن أساليب القيادة الموقفية تختلف عن مواصفاتها، ويرى Imron (2019:19)، أنه من أهم أساليب القيادة الموقفية الشاملة ما يلي:

(أ) **الإشراف:** وفي هذه الحالة فإن القائد الموقفي يضع بعين الاعتبار مهارات الأفراد ومستوى جاهزيتهم لإتمام الأعمال، وبالتالي فإن القائد الموقفي يشرف على عملية إتمام المهام، وإنجازها بطريقة تفوضه للتدخل إذا لزم الأمر.

(ب) **المشاركة:** وتكون من خلال منح القائد الموقفي لمرؤوسيه إمكانية اتخاذ القرارات ضمن عدد من الخيارات الروتينية، ويترك القائد الموقفي مهمة حل المشكلات ذات الأثر الكبير لنفسه، كونها عادة ما تكون خارج نطاق صلاحيات وخبرات الفريق، إلا أن القائد الموقفي يعطي القليل من المساحة للمرؤوسين حتى يشاركون في عملية صنع القرار، وهو يعتبر فقط مشاركة، وليس تمكين أو تفويض.

(ج) **التدريب:** ويقوم القائد الموقفي بتدريب فريقه، ويعتبر التدريب امتداد لنهج الإشراف؛ حيث يقوم القائد بتقديم تعليمات مفصلة؛ ولكنه يركز أيضاً على تحفيز المرؤوسين والبحث عن المدخلات وشرح سبب اتخاذهم لقرارات معينة.

(د) **التفويض:** ويظهر كأسلوب قيادة موقفية عندما يكون القائد مرتبطاً بفريق عمل على مستوى عالٍ من الكفاءة، والخبرة، والمهارة، وهنا يحتاج القائد الموقفي إلى التقليل من مشاركته وإشرافه بشكل تدريجي.

(هـ) **الصدق:** وهو من أهم الأساليب المتبناة في القيادة الموقفية؛ حيث أن القائد في الأصل لا يغير أسلوبه بمجرد تغيير الموقف، بل المطلوب منهم ببساطة التكيف بطريقة هي الأنسب مع مراعاة عوامل مثل مستوى نضج التابعين، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، والأهداف التي يتعين تحقيقها، ويجب القيام بذلك بأمانة تامة.

(و) **الرؤية الواضحة:** حيث يلزم أن يكون لدى القائد الموقفي رؤية واضحة لكيفية قيادة، وتطور، وتوجيه الفريق من خلال المنهجية.

ز) **العزيمة:** حيث يتطلب الأمر الكثير من الشجاعة للقائد لتجربة مناهج القيادة المختلفة، ومعرفة أيها مثالي، ويتمسك معظم القادة بطريقة معينة للقيادة، وتحقيق الأهداف؛ لكن القائد الموقفي يجب أن يكون شجاع بما يكفي لأخذ الفرص واعتماد أسلوب قيادة مختلف تماماً إذا تطلب الموقف ذلك.

ح) **التواضع:** القائد الموقفي لا يعرف كل شيء عن كل شيء، بل أنه إنسان يتعرض للمواقف المختلفة والكفيلة بمنحه الخبرة في كل مجال، لذلك فإن أسلوب القائد الموقفي يكون مبني على الرغبة في التعلم؛ لأنه متواضع وقادر على تقبل أوجه القصور في أسلوب قيادته ودائم السعي إلى الحكمة في إدارة الفريق وكافة أفراداه.

٣- مهارات القيادة الموقفية:

تضمنت بعض المبادئ الأساسية للقيادة الموقفية، والصفات الواجب أن تكون متوافرة في القائد الموقفي، وتشمل:

- أ) أن يكون القائد مرناً في أسلوب التعامل واتخاذ القرار في المواقف المختلفة.
 - ب) أن يستخدم التعاون كأداة للقيادة بالاعتماد على كسب ثقة الفريق من خلال تحفيزهم بإيجابية.
 - ج) القائد الموقفي هو فعلياً قدوة في أفعاله التي من شأنها أن تقوده للنجاح.
- (Giltina, 2013: 31)

ثالثاً: الاستغراق الوظيفي

١- مفهوم الاستغراق الوظيفي:

عرف العزاوي وجواد (٢٠١٠) الاستغراق الوظيفي على أنه: "استعداد الفرد لبذل درجات عالية من الجهد لصالح التنظيم، والرغبة القوية للبقاء في التنظيم وقبول القيم والأهداف الرئيسية". بينما عرف (Sweem, 2008: 24) الاستغراق الوظيفي بأنه: "القدرة على التأثير على الموظفين، لغرس الرغبة، والعاطفة الذاتية في نفوسهم من أجل تحقيق النجاح والتفوق". في حين ركزت بلوم (٢٠١٣) على البعد الاجتماعي للاستغراق الوظيفي؛ حيث ترى أنه: "حصيلة تفاعل العديد من النظم والممارسات التنظيمية الكفيلة بتصعيد حالة الاندماج الممتدة للولاء الاجتماعي، المتمثل في مشاعر الفرد، وانتماءه للمجتمع الذي يعيش فيه".

٢- أبعاد الاستغراق الوظيفي:

ترتبط أبعاد الاستغراق الوظيفي للمعلم، برغبته القوية في اكتساب المعارف، والمهارات اللازمة لعمله، ونمو قدرته المهنية بما يمكنه من القيام بأدواره، ومسؤولياته على أكمل وجه، بمزيد من العطاء، والمشاركة الفعالة مع نمو شعوره بالانتماء لمدرته والاعتزاز بعمله، ويمكن تحديدها في النقاط التالية:

أ) **الاستغراق الإدراكي المعرفي:** ويعني انغماس المعلم بشكل كامل في ممارسة عمله، وتركيزه بشكل مكثف على انجاز المهام الموكلة إليه.

ب) **الاستغراق العاطفي:** وهي العلاقة القوية بين عواطف المعلم ومشاعره، وأفكاره، وبين المنظمة التي يعمل بها مما يولد ويزيد من مشاعر الفخر.

ج) **الاستغراق الجسدي:** ويعني تركيز الجهود الجسمانية، والطاقات المادية للمعلم لاستكمال المهام. (Rich et al. 2010:63)

٣- أهمية الاستغراق الوظيفي:

يعد الاستغراق الوظيفي أحد أهم الأبعاد الرئيسية اللازمة لفهم سلوكيات الأفراد داخل المنظمة، وذلك على اعتبار أنه يعتبر مؤشراً فاعلاً يعكس متغيرات سلوكية أخرى مثل الأداء، الغياب، الرضا، دوران العمل؛ كما أن الاستغراق الوظيفي يعد قرينة على مدى ثراء الوظيفة، وتصميمها بشكل جيد. (الشربيني، ٢٠١٥: ٢٧٩).

وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنها: تزيد من الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين، وتجعل الفرد أكثر التزاماً نحو عمله، ومنظّمته، ويحسن من جودة بيئة العمل، ويعزز من الانتاجية، والكفاءة، وهو أيضاً عامل مؤثر لتحفيز العاملين، وموجه للسلوك، ويقلل معدلات الغياب والتأخير، ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية. (Khan et al., 2011: 252-263)

يوضح عبد العليم (٢٠١٣) أن أهمية الاستغراق الوظيفي تتمثل فيما يلي:

- أن الاستغراق الوظيفي هو سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية، وأساس الوصول إلى الفاعلية التنظيمية، والوصول إلى ردود فعل إيجابية من قبل الموظفين.

- يجب أن يهتم المجتمع بنوعية العلاقة بين المنظم والأفراد، حيث أن درجة انتماء الأفراد للمنظمات تؤثر على مستوى الأداء والإنتاجية، وبالتالي على الإنتاج الكلي للمجتمع.
- تسعة المنظمات بشكل متزايد إلى رفع قيمة مواردها البشرية، من أجل اكتساب ميزة تنافسية، ويعتبر الاستغراق الوظيفي أحد طرق الاستثمار للموارد البشرية.

٤- استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

أوضح (Tiwari (2011: 10 عدد من استراتيجيات الاستغراق الوظيفي في ضوء العوامل التي تؤثر على الاستغراق الوظيفي، وهذه الاستراتيجيات هي كالاتي:

أ) **القيادة Leadership:** حيث ينبغي لاستراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المعلمين القيام به كقادة من أجل أداء دورهم الحيوي في زيادة مستويات الاستغراق، ويشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم إدارة الأداء، وتطوير المهارات التي يحتاجون إليها.

ب) **العمل نفسه The work itself:** حيث تعتمد الدوافع الذاتية من خلال العمل نفسه، وبالتالي الاستغراق أساس على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل، أو الوظائف.

ج) **بيئة العمل The work environment:** تهتم استراتيجية زيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الايجابية للعمل، وتعزيز الاهتمام والاثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد، والحد من الاجهاد.

د) **فرص النمو الشخصي Opportunities for personal growth:** ينبغي أن يستند وضع استراتيجية توفير فرص التطوير والنمو إلى خلق ثقافة التعلم.

هـ) **فرص المساهمة Opportunities to contribute:** تزويد الأفراد بفرص للمساهمة ليست مجرد وضع عمليات تشاورية، بإنشاء بيئة عمل تمنح للأفراد صوتاً من خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم، وأن تكون الإدارة على استعداد للاستماع والاستجابة لأية مساهمات يقدمها أفرادها.

رابعاً: معلمي التربية الخاصة:

أشارت الدليمي (٢٠٠٥) إلى معلمي التربية الخاصة بأنهم: "هم الأشخاص الذين يعملون مع ذوي الاحتياجات الخاصة، ويقدمون لهم خدمات تعليمية، وتدريبية مختلفة".
بينما عرفها حساني (٢٠٠٥) بأنهم: "هم الكادر التعليمي المعد اعداداً خاصاً لتعليم فئات التربية الخاصة (بطيئو التعلم، وضعاف السمع، وضعاف البصر، وذوي صعوبات التعلم، ومشكلات النطق البسيط)".

ويعرف الباحثان معلمي التربية الخاصة تعريفاً إجرائياً بأنهم: "كادر من المعلمون والمعلمات الذين يمارسون مهنة التعليم في صفوف التربية الخاصة لأطفال ذوي الإعاقات المختلفة في المدارس أو مراكز التربية الخاصة المعدة لذلك".

دراسات سابقة:

أولاً: دراسات تناولت مفهوم الاستغراق الوظيفي

هدفت دراسة (Alkayed & Al Masa'deh (2024) إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، واتجاهاتهم نحو العمل مع الأطفال ذوي الإعاقة، وأثرها على اتجاهات المعلمين الطلاب المدربين، واستخدمت الدراسة مقياس الاستغراق الوظيفي من إعداد الباحث، وتكونت عينة الدراسة من (٧١) معلماً للتربية الخاصة و (٧١) طالبا معلماً "يتلقون تدريبهم مع معلمي التربية الخاصة" وتوصلت النتائج لوجود تأثير كبير للرضا الوظيفي للمعلمين ومواقفهم على مواقف الطلاب المعلمين، وأكدت على أهمية تعزيز الرضا الوظيفي والمواقف الإيجابية بين معلمي التربية الخاصة لتعزيز بيئة تعليمية داعمة.

بينما هدفت دراسة (Atiku & Van Wyk. (2024) إلى فحص العلاقة بين ممارسات القيادة والاستغراق الوظيفي في التعليم العالي، فضلا عن الدور الوسيط لمطالب الوظائف وموارد العمل، تكونت عينة الدراسة من ٤٥٠ مستجيباً من مجموعات مختلفة من الموظفين ضمن السكان المستهدفين من الدراسة، حيث تم جمع البيانات الأولية من خلال استطلاع عبر الإنترنت، والذي تم تنسيقه باستخدام مقياس تصنيف من نوع Likert، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ممارسات القيادة لها علاقات مهمة مع كل من متطلبات العمل والموارد، كما توصلت

إلى أن متطلبات العمل لها علاقة إيجابية كبيرة مع الاستغراق الوظيفي، لكن موارد الوظيفة لا تمارس أي تأثير كبير على مستويات الاستغراق الوظيفي.

في حين هدفت دراسة Oredein(2023) إلى بحث أساليب القيادة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية العامة في مدينة إبادان بولاية أويو وتكونت عينة الدراسة من ١٣٩٦ معلما و ١٤٣ مديرا في ١١ حكومة محلية تم أخذ عينات منها، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة لمديري المدارس والاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية العامة، خلصت الدراسة إلى أن أساليب القيادة التي استخدمها مديرو المدارس أثرت على الاستغراق الوظيفي للمعلمين، وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد مديري المدارس الثانوية العامة في إبادان على نمط القيادة التي تشجع على الاستغراق الوظيفي للمعلمين في العمل.

وعن علاقة الاستغراق الوظيفي بالرضا الوظيفي فقد هدفت دراسة Sood & (2023) Sharma إلى تحليل تأثير أبعاد الاستغراق الوظيفي على الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم العالي في جامو، كما وضع المؤلفون نظرية ولاحظوا الدور الوسيط لصياغة الوظائف في العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي. تم جمع البيانات من المعلمين بناء على تقنية أخذ العينات الملائمة. من أجل اختبار المقاييس والمقترحات، تكونت عينة الدراسة من ٣٥٠ معلم استجابة استقصائية تم جمعها تجريبيا باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية القائمة على التغيرات المشتركة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن النشاط والتفاني والاستيعاب بوساطة صياغة الوظيفة هي عوامل رئيسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي للمعلمين. والواقع أن هذه الدراسة هي الأولى من نوعها التي تبحث في أثر أبعاد استقصائية على الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم العالي.

أما عن تأثير أسلوب القيادة وتحفيز العمل على الاستغراق الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي، فقد هدفت دراسة، Chandra (2023) & Widhianto. إلى تحديد تأثير أسلوب القيادة وتحفيز العمل على الاستغراق الوظيفي والذي يتم بوساطة الرضا الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أسلوب القيادة له تأثير إيجابي وكبير على الاستغراق الوظيفي، وأكدت على أن تحفيز العمل له تأثير إيجابي وكبير على الاستغراق الوظيفي، وأن أسلوب القيادة له تأثير

إيجابي وكبير على الرضا الوظيفي، تحفيز العمل له تأثير إيجابي وكبير على الرضا الوظيفي، كما أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي وكبير على الاستغراق الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود تأثير وسيط إيجابي للرضا الوظيفي.

أما عن الفروق بين معلمي مدارس التعليم العام، ومعلمي التربية الخاصة، فقد هدفت دراسة Kim, & Kim (2023) إلى دراسة الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية ومعلمي التربية الخاصة الابتدائية ومقارنتها في الفروق في كل مكون. تكونت عينة الدراسة من 150 معلماً للتربية الخاصة الابتدائية يقومون بتدريس فصل خاص و 150 معلماً في المدارس الابتدائية يقومون بتدريس فصل مشترك. توصلت النتائج هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين معلمي التعليم الخاص الابتدائي ومعلمي المدارس الابتدائية.

ثانياً: دراسات تناولت علاقة المرونة النفسية ونمط القيادة بالاستغراق الوظيفي:

وعن تأثير المرونة النفسية على أداء المعلمين؛ فقد قام Qiu & Merritt, (2023)، Chen بدراسة هدفت إلى التحقق من توافر درجات المرونة لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة واستخدمت الدراسة المنهج الكمي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مدارس التربية الخاصة يجب أن تطور نظام دعم شامل للمعلمين أثناء الخدمة في نمط إدارتها بناء على تفاعل الأنظمة داخل النظام، وأوصت الدراسة بتكليف أساليب ومواد التدريس في الفصول الدراسية مع واقع التربية الخاصة، والتعاون بين معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة، وإنشاء ثقافة مدرسية تحترم الفروق الفردية.

وعن الفروق بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي المدارس العامة، قام Flores-Buils, et al. (2022) بدراسة هدفت إلى قياس المرونة لدى معلمي الطفولة المبكرة والابتدائي والخاص (ذوي الاحتياجات الخاصة) من خلال تحليل الخصائص النفسية على مقياس المرونة المكون من (10) عناصر لكونور وديفيدسون وتكونت العينة من (290) معلماً من مدارس أسبانيا، وبينت النتائج أهمية استخدام المقياس لتقييم المرونة لدى المعلمين في مرحلة الطفولة المبكرة والابتدائي والخاص، فضلاً عن عدم وجود اختلافات كبيرة في مستوى مرونة المعلمين، مع مراعاة المتغيرات الاجتماعية والديموغرافية المختلفة.

وعن أثر الذكاء العاطفي بالدعم الاجتماعي والاستغراق الوظيفي وأثره على الأداء لمعلمي التربية الخاصة، فقد هدفت دراسة (Wang, et al., 2022) إلى بحث علاقة دور كل من الدعم الاجتماعي، والاستغراق الوظيفي كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين ذكائهم العاطفي وأدائهم الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من ٧١٠ معلمين من معلمي مدارس التعليم الخاص بالصين، وأظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي تتبأ مباشرة بالأداء الوظيفي، كما أن توسط كل من الدعم الاجتماعي والاستغراق الوظيفي جزئياً في العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي.

وفي نفس الإطار، فقج هدفت دراسة (Nikolaou, et al 2021) إلى تعزيز المرونة النفسية من وجهة نظر معلمي ما قبل المدرسة من خلال استكشاف وجهات النظر حول العوامل الفردية والأسرية والمدرسية التي تعد معززة للمرونة النفسية، وتكونت العينة من (١٥٦) معلماً لمرحلة ما قبل المدرسة، وأظهرت الدراسة أن العوامل الفردية والأسرية والمدرسية عوامل معززة للمرونة النفسية للمعلمين.

وعن دور المرونة النفسية والاجتماعية في تدعيم مهام المعلمين، للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، فقد هدفت دراسة (Ani, et al., 2021) إلى التعرف على مستوى المرونة النفسية والاجتماعية للمعلمين النيجيريين في مدارس التربية الخاصة، وتكونت العينة من ٦٨ معلماً في مدارس التربية الخاصة، وأظهرت نتائج الدراسة أن حوالي أربعة من كل عشرة معلمين يعانون من ضائقة نفسية، وكان العبء الكبير سائداً بنسبة %١٠.٥ ويرتبط العبء المتصور بشكل كبير بشعور المعلمين بالضيق النفسي والقلق، الاكتئاب والخلل الاجتماعي؛ في حين أن العبء المتزايد يتبأ بالضيق النفسي، إلا أن الخبرة التعليمية الأطول كانت واقية من الضيق.

وفي ضوء دراسة أثر القيادة على الاداء، فقد هدفت دراسة (Hidayat, et al., 2020) إلى تحديد تأثير القيادة والثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي على الاستغراق الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من ٦٣ معلماً في المدارس المسيحية الإعدادية والثانوية العليا الموجودة في غرب جاكرتا، وأظهرت النتائج أن القيادة والثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي، ولكنها تفنقر إلى الأدلة التي تثبت أن الرضا الوظيفي يؤثر على

التزام العمل، وأشارت نتائج الدراسة إلى أهمية تحسين مشاركة المعلمين في العمل، وضرورة التأكيد على الانتباه إلى عاملين رئيسيين: أسلوب القيادة الذي يستخدمه المدير والثقافة التنظيمية في بيئة العمل.

وعن علاقة نمط القيادة بجودة الحياة المدرسية، ودور المرونة النفسية، قام **جندي (٢٠٢٠)** بدراسة، هدفت إلى معرفة مدى جودة الحياة المدرسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وعلاقتها بالمرونة النفسية والسلوك الإيجابي لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (٥٤) معلماً من معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة بمحافظة البحيرة، واستخدم الباحث مقاييس جودة الحياة والمرونة النفسية والسلوك الإيجابي، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المدرسية والمرونة النفسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وبين جودة الحياة المدرسية والسلوك الإيجابي لديهم، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الذكور والإناث في جودة الحياة المدرسية لصالح الإناث.

وفي نفس الإطار؛ فقد هدفت دراسة **Ahmad&Ulay(2018)** وهدفت إلى التنبؤ بالقيمة الإضافية لتعزيز فعالية المعلمين من منظور عوامل مرونتهم، وذلك من خلال تحديد العلاقة بين عوامل المرونة وفعالية التدريس الشخصية والعامة بين معلمي التعليم بمدارس التربية الخاصة، ويشمل عامل المرونة كلا من العوامل الخارجية والنفسية، وتكونت العينة من (١٩٤) معلماً للتعليم في الجامعات الحكومية الماليزية، وأظهرت النتائج مستويات عالية من الثقة في فعالية التدريس الشخصية، في حين وجود مستويات منخفضة أو معتدلة من الثقة في فعالية التدريس العامة، وأظهرت عوامل المرونة النفسية مستوى معتدلاً أو مرتفعاً، وأن عوامل المرونة لها علاقة إيجابية وهامة بفعالية التدريس.

وعن علاقة المرونة النفسية بدعم أداء معلمي التربية الخاصة، فقد قام **Banat, et al., (2017)** بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى المرونة النفسية لدى معلمي المراهقين ذوي الإعاقة الذهنية والمراهقين المصابين بالتوحد، وتكونت عينة الدراسة من (٦٧) معلماً ومعلمة يعملون في مراكز التربية الخاصة من ذوي الإعاقة الذهنية والمراهقين المصابين بالتوحد في عمان العاصمة الأردنية، وطور الباحثون مقياس المرونة النفسية، وأشارت النتائج إلى أن

مستوى المرونة النفسية كان معتدلاً لدى معلمي المراهقين ذوي الإعاقة الذهنية، بينما كان مرتفعاً بين معلمي المراهقين المصابين باضطراب التوحد، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فروق المرونة النفسية تعزى لجنس المعلم. الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية، المراهقون، الإعاقة الذهنية، طيف التوحد.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الباحثان لمجموعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث الحالية، ومن خلال العرض السابق، اتضح بعض المحددات التي شكلت دافعاً للباحثان لإجراء البحث الحالي، من أهمها:

١- لم تتناول دراسة عربية واحدة رصد وتشخيص حال معلمي التربية الخاصة في ضوء العلاقة بين المتغيرات الثلاثة الأساسية للبحث (القيادة الموقفية- المرونة النفسية- الاستغراق الوظيفي).

٢- اعتاد باحثي العلوم التجارية والإدارية استخدام متغيرات نفسية في ميدان علم النفس، كالسعادة وجودة الحياة، وقاموا بدمجها ودراستها في بيئات العمل المختلفة، بينما وظفت الدراسة الحالية متغير " الاستغراق الوظيفي " في بيئات العمل التربوي؛ نظراً لأهميته وضرورته في تحقيق أهداف المدرسة وبالتالي الرسالة التربوية المنشودة.

٣- تنوعت الدراسات السابقة، في المتغيرات التي تناولتها، وفي طريقة تناولها، ولم يستدل الباحثان على دراسة عربية (في حدود علم الباحث) جمعت في نموذج واحد المتغيرات الثلاثة ذات الصلة بموضوع البحث.

٤- كانت الدراسات الأجنبية هي الأكثر صلة بموضوع البحث، كدراسة Hidayat، Maitimo & Suwu (2020) والتي جاءت بعنوان: تأثير القيادة والثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي على الاستغراق الوظيفي.

٥- بالنسبة لعينة البحث، فقد تنوعت العينات من معلمين بالتعليم العام كدراسة (2023) Sood & Sharma ودراسات استخدمت عينات من معلمي التعليم الخاص ذوي الاحتياجات الخاصة كدراسة جنيدي (٢٠٢٠)، (2017) Banat, et al., ودراسة

Ani, et al., (2021) دراسات استخدمت عينات من العاملين العاديين، من غير ذوي

المعلمين كدراسة (Oredein,2023).

٦- كما تنوعت الادوات الاحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات، وأساليب جمع البيانات، ما

بين الاستقصاءات والمقاييس، جمع البيانات الأولية من خلال استطلاع عبر الإنترنت.

٧- تنوعت نتائج الدراسات، في ضوء أهداف كل دراسة، حيث اتفقت جميعها في أهمية دور

نمط القيادة من قبل المديرين، وكذلك أهمية دور متغير المرونة النفسية لدى المعلمين

بوجه عام ومعلمي التربية الخاصة بوجه خاص، حيث يتوقف معدل دوران العمل في

مؤسسات التربية الخاصة على مدى توافر عامل المرونة النفسية لدى المعلمين.

الفجوة البحثية للبحث الحالي:

من خلال العرض السابق لنتائج الدراسات السابقة في حدود علم الباحث، وفي ضوء

متطلبات التنمية المستدامة، ورؤية مصر ٢٠٣٠ في مجال الاهتمام والرعاية لأصحاب الهمهم،

من ذوي الاحتياجات الخاصة؛ حيث خصصت الدولة لهم مؤسسات رعاية وتأهيل خاصة بهم،

وجعلت خدمة أهدافهم جزءاً من رسالتهم الوطنية.

ولأن تحقيق الأهداف الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة من أبناءنا الطلاب، يتطلب

بعض الممارسات داخل مؤسسات التأهيل التربوي، فإن ادارة العملية التربوية داخل المؤسسة،

يستوجب ادارة رشيدة، داعمة، محفزة لبيئة التعلم، كان لزاماً الاهتمام بمجال القيادة التربوية، التي

تدعم الأفراد القائمين على تحقيق الاهداف التربوية المخططة.

حيث أن معلمي التربية الخاصة، هم العامل الرئيس، الداعم لعملية التعلم لذوي الاحتياجات

الخاصة، فكان الاهتمام بهم، ومتطلباتهم، وتقديم الدعم لهم، من أولى الأولويات البحثية.

ولأن دور التوجيه والقيادة، ومن خلال استخلاص نتائج الدراسات السابقة، كان له دور

فعال ومحفز في الانتساب لبيئة تعلم ذوي الاحتياجات الخاصة، فكانت الضرورة لدراسة أثر هذا

المتغير على العاملين وخاصة المعلمين بالمؤسسات التربوية.

كما يُعد الانغماس في العمل، وهو ما يمكن تسميته بالتدفق في العمل، ضرورة، وقيمة

كبرى تساهم وتساعد في تحمل الضغوط النفسية الناتجة عن العمل مع الطلاب من ذوي

الاحتياجات الخاصة.

ومن هنا تتضح أهمية دراسة متغيرات المرونة النفسية، والقيادة الموقفية، والاستغراق الوظيفي، في نموذج واحد على عينة معلمي التربية الخاصة.

فروض الدراسة:

- ١- توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والقيادة الموقفية لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٣- تكون متغيرات الدراسة فيما بينهما نموذجًا بنائياً يوضح علاقة التأثير والتأثير المتبادل بين متغيرات الدراسة "المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة".

منهج الدراسة:

اعتمد الباحثان في هذا البحث على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعد أكثر المناهج البحثية ملائمة لطبيعة الدراسة وأهدافها.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة من (٥٠) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة بمدرسة التربية الفكرية ومدرسة النور للمكفوفين تراوحت أعمارهم من (٣٠-٥٠) عام، بمتوسط عمري (٤١.٨٢) وانحراف معياري (٦.١٠).

أدوات الدراسة:

أ) مقياس المرونة النفسية اعداد د / امال باظة (٢٠١٦):

- ١) وصف المقياس: تكون المقياس من ستة أبعاد، ويحتوي كل بعد على (١٥) مفردة، وبذلك يصبح عدد المفردات (٩٠) مفردة، ويقوم المعلم باختيار بديل من خمس بدائل لكل عبارة، وهي (موافق تمامًا - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق إطلاقاً).
- ٢) تصحيح المقياس: يطلب من المفحوص بعد قراءة العبارة أن يبدي رأيه من خلال وضع علامة حسب الاختيار المناسب له أما خمس اختيارات، ويقوم الباحث بتصحيح العبارات للمقياس كالتالي (٥-٤-٣-٢-١) على الترتيب.

٣) الخصائص السيكومترية للمقياس:

- أولاً: الصدق: صدق المحكمين: تم حساب الصدق بعرض المقياس وبنوده (٩٥) بنداً على المحكمين كخبراء من أساتذة الصحة النفسية، وتم استبعاد (٥) بنود تم الاتفاق على رفضها في قياس المرونة النفسية، وبذلك أصبح عدد بنود المقياس (٩٠) عبارة.
- ثانياً: الثبات: تم حساب الثبات بإعادة تطبيق بعد (٤٥) يوماً من التطبيق الأول على عينه قوامها (٥٠) طالباً، (٥٠) طالبة من الفرقة الثانية بكلية التربية بكفرالشيخ، تخصص تربية خاصة ولغة عربية أساسي، ويتضح ذلك في جدول (١) :

جدول (١)

معاملات الثبات

الثبات للطلاب	الثبات للطالبات	مقياس المرونة النفسية
٠,٩٢	٠,٩١	القيم الدينية
٠,٨٨	٠,٨٢	الكفاءة الاجتماعية
٠,٨٧	٠,٨٥	التواصل الإيجابي
٠,٨٦	٠,٨٧	الإرادة الذاتية
٠,٧٨	٠,٧٦	التعاطف والاهتمام بالآخرين
٠,٩٠	٠,٨١	مستوى الطموح والانجاز
٠,٨٧	٠,٨٤	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١) ثبات مقياس المرونة النفسية بطريقة إعادة الاختبار مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات في قياسه المرونة النفسية.

ثالثاً: الخصائص السيكومترية في الدراسة الحالية

الاتساق الداخلي : Internal Consistency

قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمقياس المرونة النفسية بالطرق التالية:

- ١- الاتساق الداخلي بين البنود وأبعاد المقياس: قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليها العبارة، وذلك على عينة الكفاءة السيكومترية (٣٠) معلماً، ويتضح ذلك من الجدول:

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليها العبارة

القيم الدينية		الكفاءة الاجتماعية		التواصل الإيجابي		الإرادة الذاتية		التعاطف والاهتمام بالآخرين		مستوى الطموح والإنجاز	
الرتبة	الارتباط	الرتبة	الارتباط	الرتبة	الارتباط	الرتبة	الارتباط	الرتبة	الارتباط	الرتبة	الارتباط
١	**٠,٧٩	١٦	**٠,٧٣	٣١	**٠,٦٤	٤٦	**٠,٧٧	٦١	**٠,٦٤	٧٦	**٠,٨٢
٢	**٠,٧٩	١٧	**٠,٧٤	٣٢	**٠,٦٢	٤٧	**٠,٨٧	٦٢	**٠,٦٩	٧٧	**٠,٨٨
٣	**٠,٦٦	١٨	**٠,٦٣	٣٣	**٠,٥٧	٤٨	**٠,٧٨	٦٣	**٠,٦٩	٧٨	**٠,٧٦
٤	**٠,٦٨	١٩	**٠,٦٥	٣٤	**٠,٧٦	٤٩	**٠,٧٦	٦٤	**٠,٨٠	٧٩	**٠,٧٤
٥	**٠,٦٠	٢٠	**٠,٦٥	٣٥	**٠,٥١	٥٠	**٠,٥٨	٦٥	**٠,٤٣	٨٠	**٠,٨٢
٦	**٠,٧٢	٢١	**٠,٧١	٣٦	**٠,٥٩	٥١	**٠,٥٩	٦٦	**٠,٥٨	٨١	**٠,٨٨
٧	**٠,٥٩	٢٢	**٠,٥٣	٣٧	**٠,٤٥	٥٢	**٠,٦١	٦٧	**٠,٤١	٨٢	**٠,٧٦
٨	**٠,٧٦	٢٣	**٠,٥٨	٣٨	**٠,٥٢	٥٣	**٠,٨٧	٦٨	**٠,٦٩	٨٣	**٠,٧٤
٩	**٠,٧٩	٢٤	**٠,٤٦	٣٩	**٠,٤٤	٥٤	**٠,٧٨	٦٩	**٠,٦٩	٨٤	**٠,٧٣
١٠	**٠,٥٠	٢٥	**٠,٥٢	٤٠	**٠,٧٦	٥٥	**٠,٧٦	٧٠	**٠,٨٠	٨٥	**٠,٤٠
١١	**٠,٨٤	٢٦	**٠,٧٠	٤١	**٠,٧٩	٥٦	**٠,٧٦	٧١	**٠,٥٤	٨٦	**٠,٧٧
١٢	**٠,٦٣	٢٧	**٠,٥٢	٤٢	**٠,٨٤	٥٧	**٠,٧٤	٧٢	**٠,٦١	٨٧	**٠,٧٠
١٣	**٠,٧٥	٢٨	**٠,٨٧	٤٣	**٠,٥٨	٥٨	**٠,٧٢	٧٣	**٠,٧٥	٨٨	**٠,٦٤
١٤	**٠,٨٢	٢٩	**٠,٦٣	٤٤	**٠,٥٩	٥٩	**٠,٧٦	٧٤	**٠,٦٣	٨٩	**٠,٦٢
١٥	**٠,٦٦	٣٠	**٠,٦٥	٤٥	**٠,٧٠	٦٠	**٠,٨٠	٧٥	**٠,٧٨	٩٠	**٠,٨٢

** دالة عند ٠.٠١

يتضح من جدول (٢) حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليها العبارة، والدلالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير على وجود اتساق داخلي لفقرات المقياس بأبعادها.

٢- الاتساق الداخلي بين الأبعاد وبعضها البعض والدرجة الكلية:- قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها، وبين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويتضح ذلك من الجدول:

جدول (٣)

معامل الارتباط بين أبعاد مقياس المرونة النفسية وبعضها وارتباطها بالدرجة الكلية

الدرجة الكلية	مستوى الطموح والانجاز	التعاطف والاهتمام بالآخرين	الإرادة الذاتية	التواصل الإيجابي	الكفاءة الاجتماعية	القيم الدينية	أبعاد المقياس
٠.٩٦	**٠.٩٥	**٠.٦٧	**٠.٩٥	**٠.٦٧	**٠.٩٢	_____	القيم الدينية
**٠.٩٨	**٠.٨٨	**٠.٧٩	**٠.٩٠	**٠.٨٢	_____	_____	الكفاءة الاجتماعية
**٠.٨١	**٠.٥٣	**٠.٩٦	**٠.٥٤	_____	_____	_____	التواصل الإيجابي
**٠.٩٢	**٠.٩٨	**٠.٥٥	_____	_____	_____	_____	الإرادة الذاتية
**٠.٨١	**٠.٥٤	_____	_____	_____	_____	_____	التعاطف والاهتمام بالآخرين
**٠.٩٢	_____	_____	_____	_____	_____	_____	مستوى الطموح والانجاز

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط مرتفعة، ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يشير على وجود اتساق داخلي لأبعاد المقياس، ومن ثم فإن أبعاد المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، ويمكن أن يقيس ما وضع لقياسه نظراً لوجود نوع من التجانس الداخلي لأبعاد المقياس، والمقياس ككل.

رابعاً: ثبات المقياس في الدراسة الحالية:

قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة الكفاءة السيكومترية (٣٠) معلماً، ثم قام الباحثان بإعادة تطبيق المقياس بعد مرور أسبوعين، ثم قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بطريقة (Pearson) بين درجات الطلاب في التطبيق الأول والثاني، وبالمعالجة الإحصائية لمعرفة القيم الناتجة عن معاملات الثبات اتضح الآتي:

جدول (٤)

معاملات الثبات لمقياس المرونة النفسية

طريقة إعادة التطبيق	مقياس المرونة النفسية
٠.٨٦	القيم الدينية
٠.٨٧	الكفاءة الاجتماعية
٠.٩٢	التواصل الإيجابي
٠.٨٩	الإرادة الذاتية
٠.٨٤	التعاطف والاهتمام بالآخرين
٠.٧٦	مستوى الطموح والانجاز
٠.٩٢	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (٤) ثبات مقياس المرونة النفسية بطريقة إعادة الاختبار مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات في قياسه المرونة النفسية.

أ) مقياس القيادة الموقفية إعداد / الباحثان:

١- وصف المقياس: تكون المقياس من بعدين، ويحتوي كل بعد على (٨) مفردات، وبذلك يصبح عدد المفردات (١٦) مفردة، ويقوم المعلم باختيار بديل من خمس بدائل لكل عبارة، وهي (موافق تمامًا - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق إطلاقًا).

٢- مصادر المقياس: تم بناء المقياس من خلال استقراء الإطار النظري، والدراسات السابقة في مجال القيادة الموقفية. وفي ضوء ذلك تم تحديد المقياس إلى بعدين وهما: التخطيط الموقفي، تمكين العاملين.

قام الباحثان بالاطلاع على المقاييس المستخدمة في هذا المجال للاستفادة منها في تحديد أبعاد المقياس وعبارته. ومن المقاييس التي اطلع عليها الباحثان: مقياس أبو دولة (٢٠٢٣)، مقياس المعاينة (٢٠٢٣)، مقياس عودة (٢٠١٩).

٣- تصحيح المقياس: يطلب من المفحوص بعد قراءة العبارة أن يبدي رأيه من خلال وضع علامة حسب الاختيار المناسب له أما خمس اختيارات، ويقوم الباحثان بتصحيح العبارات للمقياس كالتالي (٥-٤-٣-٢-١) على الترتيب.

٤- الخصائص السيكومترية للمقياس

▪ أولاً: صدق المحكمين: قام الباحثان بعرضه على السادة المحكمين وعددهم (١٠) محكمين من الأساتذة، والأساتذة المساعدين في مجال التربية الخاصة والصحة النفسية، لإبداء الرأي في عبارات المقياس من حيث: سلامة صياغة العبارات، مدى مناسبة العبارات لعينة الدراسة، وإضافة ما يرونه مناسباً لتحقيق الهدف.

جدول (٥)

صدق المحكمين لمقياس القيادة الموقفية باستخدام معادلة لوش Lawshe

رقم المفردة	عدد الموافقين	صدق العبارة	رقم المفردة	عدد الموافقين	صدق العبارة
١	٩	٠,٨	٩	٩	٠,٨
٢	٩	٠,٨	١٠	٩	٠,٨
٣	٩	٠,٨	١١	٩	٠,٨
٤	١٠	١	١٢	٩	٠,٨
٥	١٠	١	١٣	١٠	١
٦	٩	٠,٨	١٤	٨	٠,٦
٧	١٠	١	١٥	١٠	١
٨	١٠	١	١٦	٨	٠,٦

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الصدق للعبارات تراوحت ما بين (٠.٨ - ١)، وجميعها أكبر من القيمة التي حددها لوش للصدق والتي تساوي (٠.٦٢) مما يدل على صدق المقياس.

ثانياً: الاتساق الداخلي : Internal Consistency

قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي لمقياس القيادة الموقفية بالطرق التالية:

- الاتساق الداخلي بين البنود وأبعاد المقياس: قام الباحثان بحساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليها العبارة، وذلك على عينة الكفاءة السيكومترية (٣٠) معلماً، ويتضح ذلك من الجدول:

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليها العبارة

تمكين العاملين		التخطيط الموقفي	
الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم
**٠,٥٣	٩	**٠,٦٠	١
**٠,٧٠	١٠	**٠,٧٦	٢
**٠,٦٠	١١	**٠,٧٣	٣
**٠,٧٤	١٢	**٠,٧١	٤
**٠,٦٢	١٣	**٠,٧١	٥
**٠,٥٧	١٤	**٠,٦٧	٦
**٠,٧٧	١٥	**٠,٧٥	٧
**٠,٦٣	١٦	**٠,٦٣	٨

**دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٦) حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليها العبارة، والدلالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير على وجود اتساق داخلي لفقرات المقياس بأبعادها.

- الاتساق الداخلي بين الأبعاد وبعضها البعض والدرجة الكلية: - قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها، وبين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويتضح ذلك من الجدول:

جدول (٧)

معامل الارتباط بين أبعاد مقياس القيادة الموقفية والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	معامل الارتباط
التخطيط الموقفي	٠,٨٤
تمكين العاملين	٠,٧٩
الدرجة الكلية	٠,٩٢

يتضح من جدول (٧) أن جميع معاملات الارتباط مرتفعة، ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يشير على وجود اتساق داخلي لأبعاد المقياس، ومن ثم فإن أبعاد المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، ويمكن أن يقيس ما وضع لقياسه نظراً لوجود نوع من التجانس الداخلي لأبعاد المقياس، والمقياس ككل.

ثالثاً: ثبات المقياس

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس بالطرق التالية:

طريقة إعادة التطبيق والتجزئة النصفية وألفا كرونباخ

قام الباحثان بتطبيق المقياس في صورته النهائية على عينة الكفاءة السيكمترية (٣٠) معلماً، ثم قام الباحثان بإعادة تطبيق المقياس بعد مرور أسبوعين، ثم قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بطريقة (Pearson) بين درجات الطلاب في التطبيق الأول والثاني. ثم قام الباحثان بحساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية، وألفا كرونباخ، وبالمعالجة الإحصائية لمعرفة القيم الناتجة عن معاملات الثبات اتضح الآتي:

جدول (٨)

معاملات الثبات لمقياس القيادة الموقفية

أبعاد المقياس	طريقة إعادة التطبيق	طريقة التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ
التخطيط الموقفي	٠,٧٠	٠,٨٣	٠,٧٩
تمكين العاملين	٠,٧٠	٠,٦٤	٠,٦٩
الدرجة الكلية	٠,٨٨	٠,٨٣	٠,٨٦

يتضح من جدول (٨) ثبات مقياس القيادة الموقفية بطريقة إعادة الاختبار، وطريقة التجزئة النصفية، ألفا كرونباخ، حيث تراوحت معاملات الثبات من (٠.٦٤ - ٠.٨٨)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات في قياسه للقيادة الموقفية.

ج) مقياس الاستغراق الوظيفي إعداد/ الباحثان:

- ١- وصف المقياس: تكون المقياس من (١٦) مفردة، ويقوم المعلم باختيار بديل من خمس بدائل لكل عبارة، وهي (موافق تمامًا- موافق- محايد- غير موافق- غير موافق إطلاقاً).
- ٢- مصادر المقياس: تم بناء المقياس من خلال استقراء الإطار النظري، والدراسات السابقة في مجال الاستغراق الوظيفي. ثم قام الباحثان بالاطلاع على المقاييس المستخدمة في هذا المجال للاستفادة منها في تحديد المقياس وعبارته. ومن المقاييس التي اطلع عليها الباحث: مقياس الشطي (٢٠١٩)، مقياس الشايب (٢٠٢١).
- ٣- تصحيح المقياس: يطلب من المفحوص بعد قراءة العبارة أن يبدي رأيه من خلال وضع علامة حسب الاختيار المناسب له أما خمس اختيارات وقام الباحثان بتصحيح العبارات للمقياس كالتالي (١-٢-٣-٤-٥) على الترتيب.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المحكمين:

قام الباحثان بعرضه على السادة المحكمين وعددهم (١٠) محكمين من الأساتذة، والأساتذة المساعدين في مجال التربية الخاصة والصحة النفسية، لإبداء الرأي في عبارات المقياس من حيث: سلامة صياغة العبارات، مدى مناسبة العبارات لعينة الدراسة، وإضافة ما يروونه مناسباً لتحقيق الهدف.

جدول (٩)

صدق المحكمين لمقياس الاستغراق الوظيفي باستخدام معادلة لوش Lawshe

رقم المفردة	عدد الموافقين	صدق العبارة	رقم المفردة	عدد الموافقين	صدق العبارة
١	١٠	١	٩	١٠	١
٢	١٠	١	١٠	٩	٠,٨
٣	١٠	١	١١	٩	٠,٨
٤	١٠	١	١٢	١٠	١
٥	١٠	١	١٣	١٠	١
٦	١٠	١	١٤	١٠	١
٧	٩	٠,٨	١٥	٩	٠,٨
٨	١٠	١	١٦	١٠	١

يتضح من جدول (٩) أن معاملات الصدق للعبارات تراوحت ما بين (٠.٨ - ١)، وجميعها أكبر من القيمة التي حددها لوش للصدق والتي تساوي (٠.٦٢) مما يدل على صدق المقياس.

ثانياً: الاتساق الداخلي : Internal Consistency

قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي بين البنود وأبعاد المقياس: وقام الباحثان بحساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليها العبارة، وذلك على عينة الكفاءة السيكو مترية (٣٠) معلماً، ويتضح ذلك من الجدول:

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليها العبارة

مقياس الاستغراق الوظيفي			
الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم
**٠,٧٣	٩	**٠,٧٧	١
**٠,٦٢	١٠	**٠,٧٩	٢
**٠,٦٦	١١	**٠,٦٣	٣
**٠,٥٨	١٢	**٠,٧٤	٤
**٠,٨٨	١٣	**٠,٨٢	٥
**٠,٨١	١٤	**٠,٦١	٦
**٠,٧٣	١٥	**٠,٧١	٧
**٠,٧٢	١٦	**٠,٦٠	٨

**دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (١٠) حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليها العبارة، والدلالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير على وجود اتساق داخلي لفقرات المقياس بأبعادها.

ثانياً: ثبات المقياس

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس بالطرق التالية:

طريقة إعادة التطبيق والتجزئة النصفية وألفا كرونباخ

قام الباحثان بتطبيق المقياس في صورته النهائية على عينة الكفاءة السيكمترية (٣٠) معلماً، ثم قام الباحثان بإعادة تطبيق المقياس بعد مرور أسبوعين، ثم قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بطريقة (Pearson) بين درجات الطلاب في التطبيق الأول والثاني. ثم قام الباحثان بحساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية، وألفا كرونباخ، وبالمعالجة الإحصائية لمعرفة القيم الناتجة عن معاملات الثبات اتضح الآتي:

جدول (١١)

معاملات الثبات لمقياس الاستغراق الوظيفي

ألفا كرونباخ	طريقة التجزئة النصفية	طريقة إعادة التطبيق	أبعاد المقياس
٠,٨٨	٠,٧٨	٠,٩١	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١١) ثبات مقياس الاستغراق الوظيفي بطريقة إعادة الاختبار، وطريقة التجزئة النصفية، ألفا كرونباخ، حيث تراوحت معاملات الثبات من (٠.٧٨ - ٠.٩١)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات في قياسه للاستغراق الوظيفي.

إجراءات الدراسة

- ١- جمع الإطار النظري والدراسات السابقة.
- ٢- إعداد أدوات الدراسة استعداداً للقيام بالدراسة الاستطلاعية.
- ٣- إجراء الدراسة الاستطلاعية ومعرفة مدى ملائمة الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.
- ٤- التأكد من الخصائص السيكمترية للأدوات.
- ٥- تحديد عينة الدراسة.
- ٦- تطبيق مقياس المرونة النفسية، والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي.
- ٧- إجراء التحليل الإحصائي واستخلاص النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

الأساليب الإحصائية:

استخدام الباحثان أساليب التحليل الإحصائي المناسبة لمعالجة النتائج باستخدام الكمبيوتر وعن طريق استخدام برنامج SPSS وهي:

١- الإحصاء الوصفي ويتمثل في: المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، معادلة لوش Lawshe.

٢- معامل الارتباط (Person).

٣- تحليل الانحدار.

٤- تحليل المسار.

نتائج الدراسة:**١- نتائج الفرض الأول ومناقشته:**

ينص الفرض الأول على أنه (توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات مقياس المرونة النفسية والقيادة الموقفية لدى معلمي التربية الخاصة). ولتحقق من هذا الفرض تم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين مقياس المرونة النفسية والقيادة الموقفية "درجة كلية" لدى معلمي التربية الخاصة، يوضح ذلك:

جدول (١٢)

قيم معاملات الارتباط بين درجات مقياس المرونة النفسية والقيادة الموقفية لدى معلمي التربية الخاصة (ن=٥٠)

القيادة الموقفية			المرونة النفسية
الدرجة الكلية	تمكين العاملين	التخطيط الموقفي	
**٠,٩٥	**٠,٨٤	**٠,٧٦	القيم الدينية
**٠,٨٣	**٠,٧٣	**٠,٧٤	الكفاءة الاجتماعية
**٠,٧١	**٠,٦٩	**٠,٧٦	التواصل الإيجابي
**٠,٧٩	**٠,٧٥	**٠,٨٧	الإرادة الذاتية
**٠,٨٨	**٠,٨٤	**٠,٧٩	التعاطف والاهتمام بالآخرين
**٠,٨٠	**٠,٧٦	**٠,٧٢	مستوى الطموح والانجاز
**٠,٩٠	**٠,٨١	**٠,٨١	الدرجة الكلية

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مقياس المرونة النفسية ومقياس القيادة الموقفية لدى معلمي التربية الخاصة، والدلالة عند مستوى (٠.٠١)، فزيادة المرونة النفسية يزيد القيادة الموقفية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Chen, Qiu & Merrit, 2023) والتي أشارت نتائجها إلى المرونة لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ضرورية، وتساهم في القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب، وتقدم بدائل جيدة لموقف الضغط.

كما تتفق مع نتائج دراسة (Flores-Buils, et al., 2022) التي أشارت أيضاً إلى أهمية المرونة لدى المعلمين في مرحلة الطفولة المبكرة والابتدائي وفي مدارس التربية الخاصة.

٢- نتائج الفرض الثاني ومناقشته:

ينص الفرض الثاني على أنه (توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات مقياس المرونة النفسية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة).

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين مقياس

المرونة النفسية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وجدول (١٣) يوضح ذلك:

جدول (١٣)

قيم معاملات الارتباط بين درجات مقياس المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي

لدى معلمي التربية الخاصة (ن=٥٠)

المرونة النفسية	الاستغراق الوظيفي
	الدرجة الكلية
القيم الدينية	**٠,٧٧
الكفاءة الاجتماعية	**٠,٨٢
التواصل الإيجابي	**٠,٧٣
الإرادة الذاتية	**٠,٧٦
التعاطف والاهتمام بالآخرين	**٠,٨٤
مستوى الطموح والانجاز	**٠,٨١
الدرجة الكلية	**٠,٨٩

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (١٣) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مقياس المرونة النفسية ومقياس والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، والدلالة عند مستوى (٠.٠١)، فزيادة المرونة النفسية يزيد الاستغراق الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Wang, et al., 2022) التي أشارت نتائجها إلى أن الذكاء العاطفي تنبأ مباشرة بالأداء الوظيفي، كما أن توسط كل من الدعم الاجتماعي والاستغراق الوظيفي جزئياً في العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي كما تتفق مع نتائج دراسة جنيدى (٢٠٢٠) حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المدرسية والمرونة النفسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وبين جودة الحياة المدرسية والسلوك الإيجابي لديهم.

٣- نتائج الفرض الثالث ومناقشته:

ينص الفرض الثالث على أنه (توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات مقياس القيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة). وللتحقق من هذا الفرض تم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين مقياس القيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، يوضح ذلك:

جدول (١٤)

قيم معاملات الارتباط بين درجات مقياس القيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة (ن=٥٠)

الاستغراق الوظيفي	القيادة الموقفية
الدرجة الكلية	
**٠,٨٨	التخطيط الموقفي
**٠,٨١	تمكين العاملين
**٠,٩٣	الدرجة الكلية

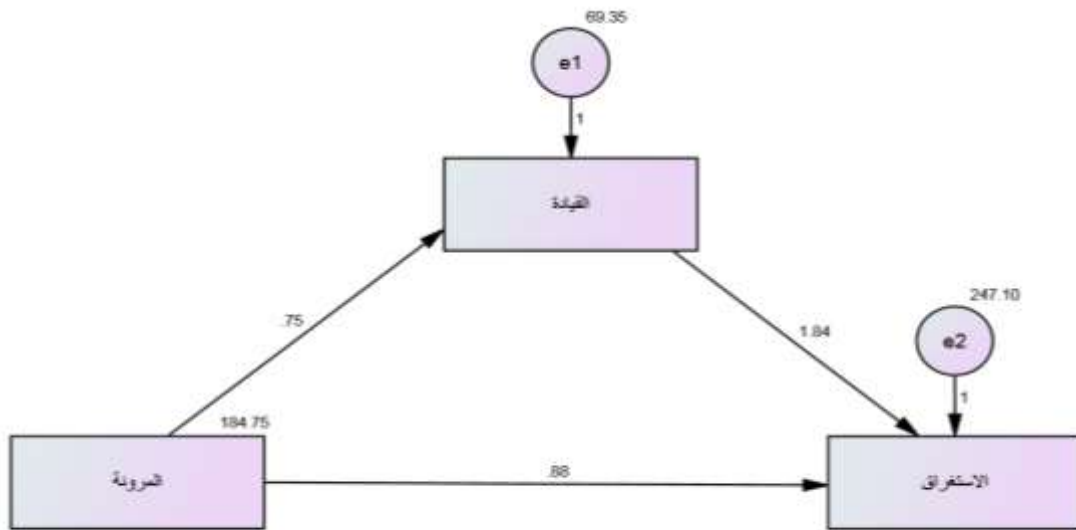
** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (١٤) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مقياس القيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، والدلالة عند مستوى (٠.٠١)، فزيادة القيادة الموقفية يزيد الاستغراق الوظيفي.

وتتفق نتيجة الفرض الحالي مع نتائج دراسة (Hidayat, et al., 2020) والتي أظهرت أن القيادة والثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي، كما أشارت كذلك إلى أهمية تحسين مشاركة المعلمين في العمل، وأكدت على أهمية العوامل التي تستند على أسلوب القيادة الذي يستخدمه المدير والثقافة التنظيمية في بيئة العمل. كما تتفق مع دراسة (Atiku & Van Wyk, 2024) وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ممارسات القيادة لها علاقات مهمة مع كل من متطلبات العمل والموارد، كما توصلت إلى أن متطلبات العمل لها علاقة إيجابية كبيرة مع الاستغراق الوظيفي.

٤- نتائج الفرض الرابع ومناقشته:

ينص الفرض الرابع على أنه " تكون متغيرات الدراسة فيما بينهما نموذجًا بنائيًا يوضح علاقة التأثير المتبادل بين متغيرات الدراسة "المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم بناء نموذج يوضح مسارات العلاقة بين "المرونة النفسية والقيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي"، تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis من خلال برنامج Amos. ويوضح جدول (١٥) مؤشرات الملاءمة للنموذج التي تم التوصل إليها باستخدام البرنامج:



جدول (١٥)

مؤشرات جودة حسن المطابقة للنموذج تحليل المسار

رقم	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	الاختبار الإحصائي كا ² X2 درجات الحرية df مستوى دلالة كا ²	٠.٠ ٠ غير دالة	أن تكون قيمة كا ² غير دالة إحصائياً
٢	مؤشر حسن المطابقة GFI	١	(صفر) إلى (١)
٥	جذر متوسط مربعات البواقي RMR	٠	(صفر) إلى (٠.١)
٦	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	٠.٩٢	(صفر) إلى (٠.١)
٨	مؤشر المطابقة المعياري NFI	١	(صفر) إلى (١)
٩	مؤشر المطابقة المقارن CFI	١	(صفر) إلى (١)

يتضح من جدول (١٥) أن جميع مؤشرات التطابق للنموذج تدل على ملائمة النموذج، حيث أن جميع المؤشرات السابقة تقع في المدى المثالي لكل مؤشر مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار.

جدول (١٦)

نتائج تحليل المسار للنموذج

المسار	معامل التأثير Estimate	الخطأ المعياري S.E	C.R	الدلالة P
المرونة النفسية على القيادة الموقفية	٠,٧٥	٠,٩	٧,٦٩	٠,٠٠١
المرونة النفسية على الاستغراق الوظيفي	٠,٨٨	٠,٢٩	٢,٩٩	٠,٠٠١
القيادة الموقفية على الاستغراق الوظيفي	١,٨٤	٠,٣٠	٦,٠٩	٠,٠٠١

يتضح من نتائج تحليل المسار وجود تأثير دال عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١) بين المرونة النفسية على القيادة الموقفية، حيث بلغت قيمه التأثير (٠.٧٥) وهي قيمة دالة، كما بلغت قيمه الخطأ المعياري لها (٠.٩) وقيمته معامل العلاقة المسارية (٧.٦٩) وهي قيمة دالة، أما عن مسار العلاقة بين المرونة النفسية على الاستغراق الوظيفي فقد بلغت قيمه التأثير (٠.٨٨) وهي قيمة دالة، كما بلغت قيمة الخطأ المعياري (٠.٢٩) وقيمته معامل العلاقة المسارية (٢.٩٩) وهي قيمة دالة، أما عن مسار العلاقة بين القيادة الموقفية على الاستغراق

الوظيفي فقد بلغت قيمه التأثير (1.84) وهي قيمة دالة، كما بلغت قيمة الخطأ المعياري (0.30) وقيمته معامل العلاقة المسارية (6.09) وهي قيمة دالة، ومن هنا يتضح أن هذا النموذج يحقق معايير النموذج الجيد.

يتضح من استقراء وتحليل نتائج النموذج البنائي، لمتغيرات القيادة الموقفية، والمرونة النفسية، والاستغراق الوظيفي، وجود تأثيرات متبادلة، وعلاقات ايجابية دالة ذات تأثير احصائي، وهو ما يؤكد الفرض الرابع للبحث، وتتفق هذه مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولت علاقة المتغيرات الثلاثة بعضها ببعض؛ حيث لم توجد دراسة واحدة جمعت المتغيرات الثلاثة في نموذج واحد - في حدود علم الباحثان.

البحوث المقترحة:

- العلاقة بين أساليب القيادة والاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية.
- العلاقة بين المرونة النفسية والصبر ومستويات السعادة لدى معلمي التربية الخاصة.
- فعالية برنامج قائم على المرونة النفسية لتحسين الاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- القيادة الموقفية وعلاقتها بالكفاءة الاجتماعية لدى مديري مدارس المرحلة الابتدائية.

تحليل النتائج:

1- نص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات مقياس المرونة النفسية والقيادة الموقفية لدى معلمي التربية الخاصة" وفي ضوء نتائج الفرض الأول والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين أبعاد مقياس المرونة النفسية (القيم الدينية والمجتمعية - الكفاءة الاجتماعية والأسرية - التواصل الإيجابي - الاهتمام والتعاطف مع الآخرين - الإرادة الذاتية - مستوى الطموح والإنجاز)، وأبعاد مقياس القيادة الموقفية (التخطيط الموقفي - تمكين العاملين)، ففي ضوء الإطار النظري، فالقيم الدينية، والمجتمعية تساهم في قدرة المعلم على التعامل مع الموقف الضاغط، حيث أن تمتعه بالالتزام الخلقى تجاه مهنته، وطلابه من ذوي الاحتياجات الخاصة، وقيمته المجتمعية التي اكتسبها خلال مراحل اعداده الأولى.

٢- كما أن امتلاك القدرة على مهارات الاتصال الفعال للمعلمين، باعتبارها أحد أبعاد المرونة النفسية، كما أنها أحد المتطلبات التي يحتاجها، حيث تعد أحد المهارات الضرورية، كما أن الاهتمام بمشكلات الطلاب وابداء التعاطف والمشاعر الايجابية، ساهمت بشكل كبير في اكتساب القدرة على التخطيط الموقفي، والتمكين الإداري للعاملين.

٣- وفي ضوء الفرض الثاني، والذي ينص على أنه " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات مقياس المرونة النفسية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة"، ويمكن تفسير النتيجة الحالية في ضوء الإطار النظري، ونتائج الدراسات السابقة، حيث تساهم أبعاد متغيرات مقياس المرونة النفسية في اكتساب القدرة على القيام بوظائفه بالرغم من التحديات والظروف الصعبة المحيطة به، فالمرونة النفسية تساعد على اكتساب القدرة على مواجهة الشدائد والصدمات، والضغوط النفسية التي يواجهها الأفراد مثل : ضغوط العمل، ومشكلات العلاقة مع الآخرين، والمشكلات الأسرية، والمشكلات الصحية الخطيرة، والمشكلات المالية، وهذا يتطلب من الفرد القدرة على التكيف الفعال الذي يشمل كلاً من الأفكار والأفعال. (Azlina & Jamaluddin, 2010

٤- ينص الفرض الثالث على أنه " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات مقياس القيادة الموقفية والاستغراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة"، ويمكن تفسير النتيجة الحالية في ضوء الإطار النظري، حيث إن امتلاك القدرة الجيدة على التخطيط للموقف والجاهزية الايجابية لمواقف التعلم؛ من شأنه أن تساهم في الشعور بالرضا الوظيفي والتدفق في العمل، وبالتالي الاستغراق الوظيفي.

٥- وكذلك فإن التمكين الإداري، وما يستلزمه من مقومات شخصية، ومهنية؛ تساعد المعلم في سرعة الاستجابة، ومعالجة المواقف الطارئة التي تفرضها الظروف الاكاديمية والادارية داخل الفصل الدراسي، حيث توصلت نتائج دراسة Skaalvik and Skaalvik, 2016 إلى أن ممارسة القيادة الموقفية تخفف من الحالات النفسية الحرجة بإعطاء معنى للحياة، وتحقق السلامة النفسية، وتقلل متطلبات الوظائف، وتقود مواقف وسلوكيات المعلمين بشكل يعزز من استغراقهم الوظيفي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- أبو دولة، ج. د. (٢٠٢٣). أثر القيادة الموقفية على الإبداع الإداري في المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال في الأردن (رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة اليرموك).
- ٢- أمال، أ. (٢٠١٩). أثر الثقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مديرية أملاك الدولة لولاية ورقلة (رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصد مرباح- ورقلة).
- ٣- الشايب، م. س. (٢٠٢١). علاقة القيادة الخادمة بالاستغراق الوظيفي: دراسة على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة (رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر).
- ٤- الشربيني، ن. ع. (٢٠١٥). أثر القيادة التحويلية على الاستغراق الوظيفي. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ٦. جامعة قناة السويس، مصر.
- ٥- الشطي، ف. خ. (٢٠١٩). أثر رأس المال النفسي في الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على إدارة الفتوى والتشريع بدولة الكويت. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (٤)، ١١٨-١٠٥.
- ٦- العازمي، ع. ع. (٢٠٢٢). المرونة النفسية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي لدى المراهقين. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس، ٤٦ (٣)، ١٣٣-١٧٣.
- ٧- المعايطه، م. ف. (٢٠٢٣). أثر أبعاد القيادة الموقفية على سلوك المواطنة التنظيمية في القطاع العام الأردني (رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة آل البيت).
- ٨- باظة، آ. ع. (٢٠١٦). مقياس المرونة النفسية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٩- بلوم، أ. (٢٠١٣). تنمية الاستغراق الوظيفي مقارنة ابستمولوجية للنسق السلطوي كمقولة اجتماعية. مجلة عالم التربية، السنة ١٤، العدد ٤٢.
- ١٠- جنيدي، أ. ف. (٢٠٢٠). جودة الحياة المدرسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وعلاقتها بالمرونة النفسية والسلوك الإيجابي لديهم. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٧ (١)، ١٧٣-٢٠٩.

- ١١- رضوان، ف. (٢٠١٥). مقياس المرونة النفسية. القاهرة: مكتب الأنجلو المصرية.
- ١٢- زناتي، م. (١٩٩٧). الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ١٧(١)، ٢٣٣-٢٧٢.
- ١٣- عبدالعليم، م. (٢٠١٢). محددات وأبعاد العدالة التنظيمية وأثرها على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية. آفاق جديدة للدراسات التجارية، ٢٤(٢)، ٩-٤٦.
- ١٤- العزاوي، ن. ع.، وجواد، ع. ح. (٢٠١٠). الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري.
- ١٥- عليان، ر. (٢٠٠٣). العلاقة بين الرضا عن الوظيفة وكل من: المؤهل الدراسي والتخصص والحالة الاجتماعية والخبرة والراتب لدى المرأة البحرينية العاملة في المكتبات العامة. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة البحرين، ٦(٢)، ١٠٥-١١٨.
- ١٦- عودة، ز. ح. (٢٠١٩). دور مدير المدرسة في تنمية القيادة الموقفية لدى معلمي المدارس الثانوية (رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية).

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- Ababneh, O. M. A., & Macky, K. (2015). The meaning and measurement of employee engagement: A review of the literature. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 15(1).
- 2- Ahmad, N., & Ulya, A. (2018). Enhancing efficacy of special education early teachers: The external and psychological resilience factors perspectives. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 737-749. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i7/4416>
- 3- Albion, M. J., & Gagliardi, R. E. (2007, January). A study of transformational leadership, organisational change and job satisfaction. *In Proceedings of the 7th Industrial & Organisational Psychology Conference and 1st Asia Pacific Congress on Work and Organisational Psychology: Better Work. Better Organisations. Better World.*

- 4- Alkayed, Z. S., Al Ali, S. M., & Al Masa'deh, M. M. (2024). *Job satisfaction amongst special education teachers*. DOI, 26(1), 202-225.
- 5- Ani, C., Adeniyi, Y., Ibigbami, O., & Omigbodun, O. (2021). The effect of training on functional behavioural analysis on teacher self-efficacy among special education teachers in Osun State, southwestern Nigeria. *International Journal of Special Education*, 35(2). <https://doi.org/10.52291/ijse.2020.35.15>
- 6- Atiku, S. O., & Van Wyk, E. (2024). Leadership practices and work engagement in higher education: The mediating role of job demands-resources. *SAGE Open*, 14(1), Article 21582440241233378.
- 7- Azlina, A. M., & Jamaluddin, S. (2010). Assessing reliability of Resiliency Belief Scale (RBS) in the Malaysian context. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 1(1), 3-8.
- 8- Banat, S. M., Al Jawaldah, F. E., Al Tal, S. M., & Ghaith, S. (2017). Psychological resilience for teachers of adolescents with intellectual disability and autism spectrum. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 3(1), 191-199.
- 9- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial application*.
- 10- Belknap, B., & Taymans, J. (2015). Risk and resilience in beginning special education teachers. *The Journal of Special Education Apprenticeship*, 4(1), 1.
- 11- Chandra, Y., & Widhianto, C. W. (2023). The influence of leadership style and work motivation on job engagement mediated by job satisfaction. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 1196-1210.

- 12- Chen, Y., Qiu, G., & Merritt, M. R. (2023). Resilience of teachers in special education schools in Guizhou Province, China through administration: Ecological systems theory analysis. *Online Submission*, 3(4), 1-12.
- 13- Ciarrochi, J., Bilich, L., & Godsell, C. (2010). Psychological flexibility as a mechanism of change in acceptance and commitment therapy. In *Assessing mindfulness and acceptance processes in clients: Illuminating the theory and practice of change* (pp. 51-75).
- 14- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- 15- Cunningham, T. G. (2015). *A phenomenological study of the resiliency of special education teachers* [Doctoral dissertation, Drexel University]. Drexel University Repository.
- 16- Curtin, K. A., Schweitzer, A., Tuxbury, K., & D'Aoust, J. A. (2016). Investigating the factors of resiliency among exceptional youth living in rural underserved communities. *Rural Special Education Quarterly*, 35(2), 3-9.
- 17- Dess, G. G., Picken, J. C., & Lyon, D. W. (1998). Transformational leadership. *Journal of Managerial Issues*, 10, 30-44.
- 18- Flores-Buils, R., Caballer-Miedes, A., & Mateu-Pérez, R. (2022). Resilience in teachers: Validation of the Spanish version of the CD-RISC10© scale in early childhood, primary and special education teachers. *International Journal of Environment*.
- 19- Gabriel, J. (2015). *Situational leadership awareness development in student outdoor leaders through training versus experience* [Master's thesis, Bowling Green State University]. Bowling Green State University Repository.

- 20- Giltinane, C. L. (2013). Leadership styles and theories. *Nursing Standard*, 27(41).
- 21- Hall, J., Johnson, S., Wysocki, A., & Kepner, K. (2008). Transformational leadership: The transformation of managers and associates. [University of Florida IFAS Extension Report HR020].
- 22- Hidayat, D., Maitimo, V. V., & Suwu, S. E. (2020). Increasing teachers' work engagement through servant leadership, organizational culture, and job satisfaction. *Journal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(1), 90-100.
- 23- Imron, A., Satria, R., & Puspitaningtyas, I. (2019, December). Implementation of situational leadership in educational organizations. *In The 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019)*.
- 24- Khan, T. I., Jam, F. A., Akbar, A., Khan, M. B., & Hijazi, S. T. (2011). Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 252.
- 25- Kim, M., & Kim, S. (2023). A comparative study on job satisfaction between elementary school teachers and elementary special education teachers. *Journal of Learning and Curriculum Innovation*, 23(5), 535-546. <https://doi.org/10.1234/jlcci.2023.23.5.535>
- 26- Luo, H., & Liu, S. (2014). Effect of situational leadership and employee readiness match on organizational citizenship behavior in China. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(10), 1725-1732.
- 27- Madaliyeva, Z., & Niyazova, N. (2022). Impact of resilience on psychological well-being. *Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment*, 10(2292-2598), 178-186.

- 28- Mu, G. M., Hu, Y., & Wang, Y. (2017). Building resilience of students with disabilities in China: The role of inclusive education teachers. *Teaching and Teacher Education*, 67, 125-134.
- 29- Nikolaou, E., Papavasileiou, V., Andreadakis, N., Xanthis, A., Xanthacou, Y., & Kaila, M. (2021). Promoting psychological resilience: Preschool teachers' perspectives. *IJASOS-International E-Journal of Advances in Social Sciences*. <https://doi.org/10.18769/ijasos.876393>
- 30- Oredein, A. O. (2023). Leadership styles and public senior secondary school teachers' job engagement for sustainable development in Ibadan Metropolis, Oyo State. *International Journal of Education and Leadership Development*, 01(02), 287-305.
- 31- Peçilło, M. (2023). The concept of resilience in OSH management: A review of approaches. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 22(2), 291-300.
- 32- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor*. Broadway Publisher.
- 33- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- 34- Sharma, K., & Sood, S. (2023). Work engagement fosters job satisfaction in higher education teachers: The mediating role of job crafting. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-21.
- 35- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13), 1785.

- 36- Sotomayor, A. E. (2012). *Career resilience and continuing special education teachers: The development and evaluation of the Special Education Career Resilience Scale* [Doctoral dissertation, University of Maryland, College Park].
- 37- Sweem, S. (2008). Engaging a talent management strategy for the 21st century: A case study of how talent management is defined and initiated. *Midwest Academy of Management Doctoral Student Paper*.
- 38- Taylor, T., Martin, B. N., Hutchinson, S., & Jinks, M. (2007). Examination of leadership practices of principals identified as servant leaders. *International Journal of Leadership in Education*, 10(4), 401-419.
- 39- Thompson, G., & Glasø, L. (2015). Situational leadership theory: A test from three perspectives. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(5), 527-544.
- 40- Thompson, G., & Vecchio, R. P. (2009). Situational leadership theory: A test of three versions. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 837-848.
- 41- Tiwari, S. (2011). Employee engagement-the key to organizational success. In *10th International Conference on Operations and Quantitative Management* (pp. 311-328).
- 42- Ulukan, H., & Ulukan, M. (2020). Investigation of the relationship between psychological resilience, patience and happiness levels of physical education teachers. *International Journal of Educational Methodology*, 7(2), 335-351. <https://doi.org/10.12973/ijem.7.2.335>
- 43- Wang, J., Wang, Y., Zhu, N., & Qiu, J. (2022). Special education teachers' emotional intelligence and its relationships with social support, work engagement and job performance: A job demands-resources theory's perspective. *International Journal of Developmental Disabilities*, 1-10.