

# النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي والهناء النفسي<sup>١</sup>

د/ أحمد عباس منشاوي عباس<sup>٢</sup>  
مدرس علم النفس التربوي  
كلية التربية - جامعة عين شمس

د/ رياض سليمان السيد طه<sup>٣</sup>  
مدرس علم النفس التربوي  
كلية التربية - جامعة عين شمس

## مستخلص البحث

هدفت الدراسة الحالية إلى تقديم نموذج بنائي يفسر العلاقات بين متغير الفعالية الذاتية للمعلم (متغير وسيط)، وبعض المتغيرات النفسية متمثلة في الحماس للعمل، والذكاء الانفعالي (متغيرين مستقلين)، والهناء النفسي، والرضا الوظيفي (متغيرين تابعين)، وقد أجرى الباحثان دراستهما على عينة قوامها (٢٠٦) من معلمي المرحلة الإعدادية (١١٦ ذكور، ٩٠ إناث)، متوسط أعمارهم (٣٧،٨٣) سنة، بانحراف معياري قدره (٩،٠٥) سنة، وأظهرت النتائج وجود مطابقة للنموذج المقترح مع بيانات عينة الدراسة حيث كانت مؤشرات جودة المطابقة كلها في مداها المثالي، ووجود تأثيرات مباشرة موجبة ودالة احصائيا عند مستوى ٠،٠١ لكل من الحماس للعمل والذكاء الانفعالي على الفعالية الذاتية للمعلم، ووجود تأثير مباشر موجب ودال احصائيا عند مستوى ٠،٠١ للفعالية الذاتية للمعلم على كل من الرضا الوظيفي والهناء النفسي، كما كشفت عن وجود تأثير مباشر موجب ودال احصائيا عند مستوى ٠،٠١ للحماس للعمل على الرضا الوظيفي.

**الكلمات المفتاحية:** الفعالية الذاتية للمعلم، الحماس للعمل، الذكاء الانفعالي، الهناء النفسي، الرضا الوظيفي.

---

<sup>١</sup> تم استلام البحث في ٢٠٢١/٧/١٥ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٠٢١/٨/١٢

<sup>٢</sup> ت: ٠١١٤٤٧٨٢٣٤٠ Email: riad\_taha@edu.asu.edu.eg

<sup>٣</sup> ت: ٠١١٢٨٢٢٥١٥١ Email: ahmedabbas@edu.asu.edu.eg

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

### مقدمة:

يُعد المعلم أحد أهم عناصر العملية التعليمية، فهو ركنها الأساسي ومحركها ومنفذها ومقومها، ولهذا تقاس جودة أي عملية تعليمية بكفاءة المعلمين الذين يقومون بها، ومع التقدم الهائل الذي يشهده العصر الحالي فقد تعددت أدوار المعلم-معلم، وقائد، ومرشد، وعضو في فريق- ويتطلب ذلك أن يتصف المعلم بمجموعة من الكفايات التدريسية والمهنية والسمات الشخصية التي تمكنه من أداء الأدوار المنوطة به، ومنها "فعالية الذات"، والتي تشير إلى معتقدات المعلم وثقته في قدرته على القيام بالمهام التدريسية؛ فنحن بحاجة إلى المعلم الفعّال الذي لديه القناعة والثقة في قدراته على القيام بمهام ومتطلبات هذه المهنة السامية.

وقد شهدت السنوات الماضية توسعاً في دراسة الفعالية الذاتية للمعلم Teacher Self- efficacy من كونها مجال صغير يندرج ضمن بحوث فعالية المدرسة إلى كونها مجال رئيسي في علم النفس التربوي (Zee et al., 2016, p. 39)، وقد يعزى ذلك إلى تحول انتباه العلماء إلى الفعالية الذاتية للمعلم كمحدد لكفاءة المعلم Teacher effectiveness (Klassen & Tze, 2014)، ولجودة التعليم (Holzberger et al., 2013)؛ حيث أشارت الأدبيات إلى أن لها تأثير قوي على تحصيل الطلاب (Chang, 2015)، وأنها تؤثر على الالتزام المهني للمعلم مع الطلاب صعبى المراس، وتؤثر على الممارسات التدريسية وسلوكيات التدريس لديه (Klassen & Tze, 2014, p. 61). ولهذا ينظر للفاعلية الذاتية للمعلم على أنها أحد أهم المتغيرات التي تؤثر على أدائه التدريسي، وعلى سير العملية التعليمية وإدارة البيئة الصفية (Perera et al., 2019, p. 186)، ولذلك فقد كان البحث عن العوامل التي تؤثر في الفعالية الذاتية للمعلم أحد أولويات البحث والسياسة العالمية (Klassen & Tze, 2014, p. 60).

ويعد الذكاء الانفعالي للمعلم Emotional Intelligence من العوامل المرتبطة والمؤثرة على الفعالية الذاتية للمعلم (Alrajhi et al., 2017; Sahin, 2017; Wu et al., 2019)، حيث أن المعلمين ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع يؤدون بشكل أكثر فعالية كقادة؛ وذلك من خلال إدراكهم وإدارتهم لانفعالاتهم وانفعالات طلابهم، وتكييف سلوكهم وفقاً للمواقف المختلفة (Jordanoglou, 2007, p. 57)، كما أنه يعد أداة وقائية ضد الشعور بالإحباط، والضجر، والاحترق، واللاكتئاب (Mehta, 2013, p. 20)، وكلها عوامل ترتبط سلباً بالفعالية الذاتية للمعلم.

ويعد الحماس للعمل Zest for work من بين العوامل التي تؤثر أيضاً على الفعالية

الذاتية للمعلم (Sezgin & Erdogan, 2015)، وقد أدرج في التصنيف الأخير للسمات الإيجابية كواحدة من قوى الشخصية Character Strengths، وهو سمة إيجابية تؤثر على توجه الأفراد نحو العمل؛ حيث ينظر المعلمون مرتفعو الحماس للتدريس على أنه أساس حياتهم وامتعتهم، (Peterson et al., 2009, pp. 161-162)، وترودهم بالصبر والمثابرة اللذين يُمكنهم من إنجاز مهامهم التدريسية بمزيد من الطاقة والفكاهة، وتساعدهم على التواصل الفعال مع الطلاب والزملاء، وعلى التغلب على العوامل السلبية من ضغوط وإنهاك (Chowdhury, 2020)؛ وبالتالي فليس من المستغرب أن يكون لديهم مستوى عالٍ من الفعالية الذاتية.

وتعتبر الفعالية الذاتية للمعلم محددًا لكثير من العوامل والمتغيرات على مختلف المستويات "المعلم، والمدرسة، والطالب"، ومن بين المتغيرات المتعلقة بالمعلم والتي ترتبط وتتأثر بمستوى فعاليته "الرضا الوظيفي للمعلم Job Satisfaction"، والذي يعد أحد الموضوعات الرئيسية في الأبحاث الحديثة التي تفحص العلاقة بين كفاءة المنظمات وإنتاجية العاملين فيها. وفي المجال التربوي، يعتبر الرضا الوظيفي للمعلمين واحدًا من العوامل التي تسهم في كفاءة المدرسة، وزيادة أداءات المعلمين، والتزامهم المهني (AYTAÇ, 2015, p. 427)، ويظل الرضا الوظيفي للمعلمين محط اهتمام الباحثون التربويين، ويرجع ذلك نتيجة للروابط القوية التي تربطه بالسلوك التنظيمي الذي يمكن تفسيره في ضوء عوامل الالتزام، والفعالية، والإنتاجية (Getahun et al., 2016, p. 382).

ويعد إحساس المعلم بالفعالية أحد احتياجاته الأساسية لتحقيق الهناء النفسي Psychological well-being، حيث أن معتقداته عن قدراته وإمكاناته لها تأثير كبير على مقدار الجهد المبذول في عمله، ونتيجة لذلك؛ فالمعلمون الأكثر فعالية يسعون لتحسين معرفتهم بالمحتوى الذين يقومون بتدريسه، والتركيز على مخرجات التعليم عالية الجودة، ويستخدمون استراتيجيات فعالة للتعامل مع التحديات التي تواجههم أثناء التدريس؛ فهم يحددون المشكلات التي تجعل التدريس صعبًا ويحاولون حلها، وكل ذلك يساعدهم على تحقيق النجاح الأكاديمي، والذي يعد عاملاً حاسماً في تحقيق الهناء النفسي (Cansoy et al., 2020, p. 44).

ويتضح مما سبق أهمية متغيرات الدراسة بالنسبة للمعلم (الحماس للعمل، والذكاء الانفعالي، والفعالية الذاتية للمعلم، الرضا الوظيفي، والهناء النفسي)؛ حيث يتصور الباحثان لو أن المعلم أصبح بالذكاء الانفعالي متقدماً، وبالحماس مفعماً؛ سيكون بالفعالية مزوداً، وبالتدريس راضياً، وبالهناء النفسي منعماً، ولذا يسعى الباحثان من خلال دراستهما الحالية إلى تقديم نموذج بنائي

**النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا**  
يربط بين هذه المتغيرات للكشف عن التأثيرات المحتملة فيما بينها.

### **مشكلة الدراسة:**

شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بمتغير "الفعالية الذاتية للمعلم"، وهذا الاهتمام غير مستغرب بالنظر إلى التحديات الرئيسية التي تواجه العديد من أنظمة التعليم الحديثة ومن أهمها تعزيز الفعالية لدى المعلم وتقليل معدلات الإنهاك بين المعلمين. وتشير الأبحاث الحالية إلى أن فعالية الذات لدى المعلم، ورضاه عن العمل من العوامل المؤثرة في نواياه وقراراته بشأن الاستمرار في المهنة أو تركها (Granziera & Perera, 2019, p. 75).

ويعتبر الذكاء الانفعالي والفعالية الذاتية من أهم خصائص المعلم التي لها تأثيرات إيجابية على الطلاب، ولهذا تحولت وجهة الأبحاث الحديثة من التركيز على اتقان المحتوى وتطوير خطط التدريس إلى تحديد معتقدات المعلم والتنظيم الذاتي الانفعالي له واللذين يعدان الآن من المتطلبات الأساسية لتدريس وتعليم الطلاب (Valente et al., 2020, p. 916).

ويعد الحماس للعمل من المتغيرات الحديثة في المجال التربوي والتي لها تأثير كبير على الفعالية الذاتية للمعلم؛ فذلك الشعور المتوهج بداخله يجعل المعلم يقبل على العمل بكم كبير من الطاقة والنشاط والحيوية له بالغ الأثر في علو همته، وإثارة دافعيته، وزيادة فعاليته مما يمكنه من أداء مهامه التدريسية على أكمل وجه ليتحصل في النهاية على مراده ومبتغاه وهو شعوره بالهناء النفسي.

وتتمثل مبررات المشكلة في اختيار متغيرات الدراسة فيما يلي:

#### **أولاً: بالنسبة لمتغير الفعالية الذاتية للمعلم:**

١- أشار Klassen et al. (2009, p. 74) إلى عالمية مفهوم الفعالية الذاتية للمعلم Universality of TSE، وضرورة أن تستكشف البحوث المستقبلية العوامل المسهمة في الفعالية الذاتية للمعلم.

٢- أشار Malinen et al. (2013, p. 43) إلى ضرورة إجراء دراسات مستقبلية تتبنى نماذج للفعالية الذاتية للمعلم لتزيد من تفسير ووضوح المفهوم.

٣- لازال البحث حول متغير الفعالية الذاتية للمعلم كمنبئ أو متنبأ به محدودًا، وهناك حاجة لمزيد من الدراسات لفحص التنبؤ به على المستوى الفردي والجماعي (Cansoy et al., 2018, p. 142).

٤- يجب أن تستكشف الدراسات المستقبلية على وجه التحديد الدور الوسيط للفعالية الذاتية للمعلم، وعمل تناغم جيد مع المتغيرات الأخرى ( Diaconu-Gherasim et al., 2019, ) (p. 154).

٥- يجب إجراء بحوث للكشف عن الدور الذي قد تلعبه الفعالية الذاتية للمعلم في تحقيق السعادة المهنية (والتي يرى الباحثان أن من دلائل تحققها الرضا الوظيفي، والهناء النفسي) (Frazier et al., 2019, p. 269).

٦- قام Aldhafri (2016, pp. 139-155) بعمل مراجعة نظرية وسيكومترية للأبحاث العربية المنشورة دوليًا في مجال الفعالية الذاتية للمعلم خلص منها ببعض الأفكار، متمثلةً في:

- ركزت معظم الدراسات العربية على تحديد مستويات الفعالية الذاتية للمعلم العربي، وكيف تختلف هذه المستويات باختلاف المتغيرات الديموغرافية مثل (النوع، والتخصص، وسنوات الخبرة)

- استخدمت معظم الدراسات العربية التصميمات الارتباطية لفهم العلاقة بين الفعالية الذاتية للمعلم والمتغيرات الأخرى المرتبطة بالمعلم.

- من الأسباب المنطقية وراء قلة الأبحاث في هذا المجال في الثقافات المختلفة (وخاصة الثقافة العربية) هي تحدي القياس، إذ أن هناك قلة في الدراسات التي فحصت الخصائص السيكومترية لمقياس Teachers Sense of Efficacy Scale (TSES)، والمستخدم لقياس الفعالية الذاتية للمعلم استنادًا لنموذج (Tschannen-) (Moran & Hoy, 2001).

وفي ضوء هذه الأفكار قدم بعض التوصيات:

أ- هناك حاجة ماسة لإجراء مزيد من الدراسات لفحص متغير الفعالية الذاتية لدى المعلمين في المراحل المختلفة، وذلك باعتباره مكونًا حيويًا للمدرسة الفعالة؛ مما يجعل الاستمرار في فحص ارتباطه بالعوامل المرتبطة بالمعلم أمرًا ضروريًا في السياق العربي (Aldhafri, 2016, pp. 148-149).

ب- ينبغي أن تستخدم الدراسات المستقبلية تصميمات إحصائية أكثر تعقيدًا وتقدمًا، ولا تقتصر على العلاقات الارتباطية (Aldhafri, 2016, p. 145).

ج- الاهتمام بقضية القياس سواء بالنسبة للمقاييس المعدة سابقًا أو تقديم مقاييس جديدة للعينات المختلفة في الثقافة العربية (Aldhafri, 2016, p. 148).

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

٧- بالنسبة للدراسات المصرية في مجال الفعالية الذاتية للمعلم فهي محدودة - وذلك في حدود اطلاع الباحثين - وقد ركزت على العلاقات الارتباطية للمفهوم بغيره من المتغيرات مثل إدارة الفصل والاحترق النفسي (مايا إبراهيم بركات، ٢٠٠٧)، وعلاقته بالتقدم العلمي للطلاب (حنان السيد عبدالقادر زيدان، ٢٠١٠)، واتجاهات المعلمين نحو التعليم الشامل (Emam & Mohamed, 2011).

٨- لا توجد دراسات في البيئة العربية- في حدود اطلاع الباحثين - تناولت متغير الفعالية الذاتية للمعلم في علاقاته السببية بالمتغيرات موضع الدراسة الحالية.

### ثانياً: بالنسبة لمتغيرات (الحماس للعمل، والذكاء الانفعالي):

١- أشار (Hoy and Tarter (2011, p. 437 إلى أن الحماس للعمل يعد سمةً تبدو مهمة بشكل خاص عندما نفحص سلوك المعلمين، فهو مفهوم يستحق التدقيق لمعرفة هل له آثار إيجابية على أدائهم أم لا.

٢- لا توجد دراسات في البيئة العربية تناولت مفهوم الحماس للعمل بصفة عامة، وعلاقته بالفعالية الذاتية للمعلم بصفة خاصة، وقد أشار (Sezgin and Erdogan (2015, p. 15 إلى أن متغير الحماس للعمل يحتاج إلى مزيد من الاهتمام باعتباره مفهوماً جديداً في العملية التعليمية، وأن هناك حاجة لمزيد من البحوث لفحص العلاقة بين الفعالية الذاتية للمعلم والحماس للعمل بشكل أكثر تفصيلاً.

٣- أشار (Karaçam (2018, p. 392 إلى أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت مفهوم الحماس للعمل على الصعيد التربوي.

٤- أشار (Chowdhury (2020 إلى أن التحدي الأساسي في التعامل مع مفهوم الحماس يتمثل في كيفية قياسه، ولهذا فإن تقدير الحماس لدى الفرد يعد مهمة تحدي للباحثين في مجال علم النفس الإيجابي. وعلى الرغم من وجود مقاييس يمكن أن تقيس متطلبات ونتائج الحماس (مثل السعادة، والرضا، والإبداع، والدافعية.... الخ) لم يكن هناك مقاييس لتحديد مقدار الحماس لدى الشخص بشكل موضوعي.

٥- أشار تامر شوقي إبراهيم (٢٠١٧، ١٨٦) إلى ضرورة دراسة دور بعض المتغيرات النفسية مثل الذكاء الانفعالي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

== (١٩٨)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

٦- أشار Alrajhi et al. (2017, p. 386) إلى أن هناك حاجة لدراسات مستقبلية لفحص العلاقة بين الذكاء الانفعالي للمعلمين، وفعاليتهم الذاتية مع الأخذ في الاعتبار العوامل الأخرى المرتبطة بالمعلم مثل الرضا الوظيفي وذلك في شكل نماذج توسطية.

### ثالثاً: بالنسبة لمتغيرات (الهناء النفسي، والرضا الوظيفي):

١- أشار Klassen et al. (2009, p. 74) إلى أنه بالرغم من وجود علاقة ارتباطية بين الفعالية الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي، إلا أن العلاقات السببية بينهما لا ينبغي استنتاجها أو تخمينها. ولذا فقد رأى الباحثان ضرورة فحص تلك العلاقات السببية.

٢- أشار Klassen and Chiu (2010, p. 741) إلى أنه بالرغم من العلاقة الواضحة بين الفعالية الذاتية للمعلم وعوامل الالتزام المهني والرضا الوظيفي، إلا إنه لا يُعرف الكثير عن كيفية ارتباط الفعالية الذاتية للمعلم بالرضا الوظيفي.

٣- أشار Avanzi et al. (2013, p. 77) إلى أنه ينبغي أن تدرس البحوث المستقبلية عن كثر علاقة الفعالية الذاتية للمعلم بالرضا الوظيفي.

٤- أشار Ilgan et al. (2015, p. 69) إلى أنه من المهم فحص متغير الرضا الوظيفي للمعلمين؛ كونه يؤثر على انتاجية المعلم وسلوكياته الوظيفية.

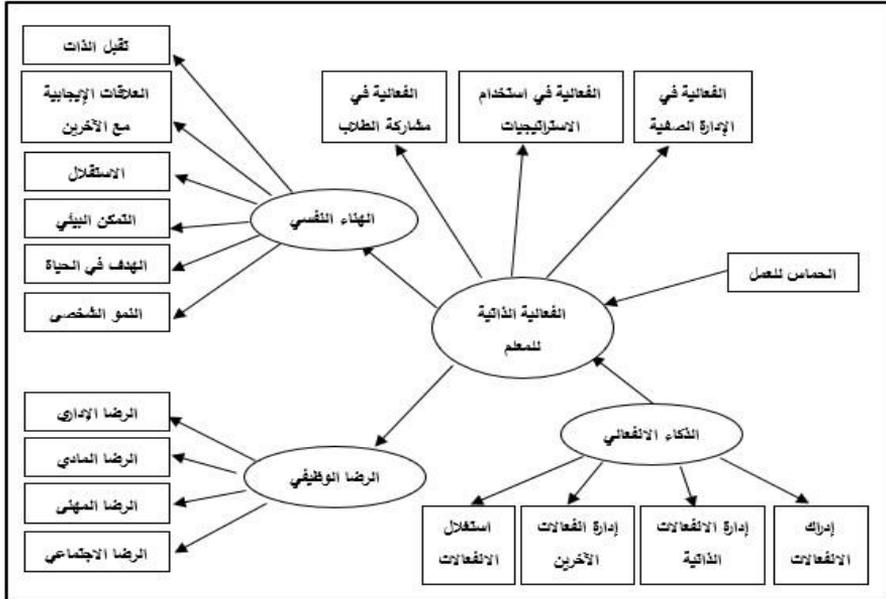
٥- أشار Zee and Koomen (2016, p. 1009) إلى أن فحص العلاقات البيئية بين الفعالية الذاتية للمعلم والهناء يعد مساراً مهماً للبحث لأبد من متابعته.

٦- أشار Özü et al. (2017, p. 154) إلى ضرورة اجراء مزيد من الدراسات المستقبلية لتحليل مفهوم الهناء النفسي للمعلمين في ثقافات مختلفة؛ وذلك لتعزيز فهم ذلك المفهوم، والكشف عن العوامل المؤثرة فيه.

٧- هناك ندرة في الدراسات التي تناولت علاقة الفعالية الذاتية للمعلم بمتغير الهناء النفسي (Cansoy et al., 2020, p. 42; Soni & Bakhru, 2019, p. 174).

وعليه تهدف الدراسة الحالية إلى اختبار النموذج البنائي المقترح للعلاقات بين الفعالية الذاتية للمعلم (متغير وسيط)، والحماس للعمل والذكاء الانفعالي (متغيرين مستقلين)، والرضا الوظيفي والهناء النفسي (متغيرين تابعين).

## النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا



شكل (١) النموذج البنائي المقترح لعلاقة الفعالية الذاتية للمعلم بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي والنهاء النفسي

ومما سبق تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في الأسئلة التالية:

- ١- ما مدى مطابقة (اتفاق) النموذج المقترح للعلاقات بين الفعالية الذاتية للمعلم (متغير وسيط)، والحماس للعمل والذكاء الانفعالي (متغيرين مستقلين)، والرضا الوظيفي والنهاء النفسي (متغيرين تابعين) مع بيانات عينة الدراسة؟
- ٢- ما التأثيرات المباشرة لمتغيري الحماس للعمل، والذكاء الانفعالي في الفعالية الذاتية للمعلم؟
- ٣- ما التأثيرات المباشرة للفعالية الذاتية للمعلم في متغيري (الرضا الوظيفي، والنهاء النفسي)؟

### مصطلحات الدراسة

#### ١- الحماس للعمل

يعرفه الباحثان على أنه "سمة إيجابية تولد لدى الفرد شعور بالنشاط والحيوية يجعله يقبل على عمله ويستمر فيه بكامل طاقته إلى أن يتمه على الوجه الأكمل، وذلك دون الحاجة لمراقبين خارجيين".

#### ٢- الذكاء الانفعالي

يعرفه الباحثان على أنه " قدرة الفرد المدركة على التعرف على انفعالاته وانفعالات

د/رياض سليمان السيد طه & د/ أحمد عباس منشاوي عباس .  
الآخرين، وإدارة انفعالاته الذاتية وانفعالات الآخرين، والاستفادة منها في تيسير التفكير وحل المشكلات"

ويتكون من أربعة أبعاد:

أ- إدراك الانفعالات: ويشير إلى القدرة على التعرف على الانفعالات الذاتية وسبب تغييرها، والتعرف على انفعالات الآخرين من خلال النظر إلى وجوههم والاستماع لنبرة صوتهم.

ب- إدارة الانفعالات الذاتية: وتشير إلى القدرة على التحكم في الانفعالات الذاتية وتنظيمها وتوجيهها.

ج- إدارة انفعالات الآخرين: وتشير إلى القدرة على ضبط وتنظيم وتوجيه انفعالات الآخرين.

د- استغلال الانفعالات: ويشير إلى القدرة على توظيف الانفعالات في عمليات معرفية أخرى كتيسير التفكير وتوليد حلول إبداعية للمشكلات.

### ٣- الفعالية الذاتية للمعلم

يعرفها الباحثان على أنها "ثقة المعلم وإيمانه بقدرته على أداء مهام عمله التدريسي بكفاءة، والذي يتضمن تطبيق نظام إداري صفي يكفل له احتوائه لكافة طلابه وجذبهم إليه والسيطرة على سيئي السلوك؛ مما يساعده على استخدام الاستراتيجيات التدريسية والتقييمية المناسبة والتنوع بينها، ويضمن له مشاركة كافة الطلاب في العملية التعليمية بفعالية واقتدار".

وتتكون من ثلاثة أبعاد:

أ- الفاعلية في الإدارة الصفية: وتشير إلى اعتقاد المعلم في قدرته على وضع نظام للفصل الدراسي والمحافظة عليه.

ب- الفاعلية في استخدام استراتيجيات التدريس: وتشير إلى اعتقاد المعلم في قدرته على استخدام طرق بديلة في التدريس والتقييم.

ج- الفاعلية في مشاركة الطلاب في العملية التعليمية: وتشير إلى اعتقاد المعلم في قدرته على إقامة علاقات جيدة بالطلاب، وتعزيز دافعيتهم واندماجهم في التعلم.

### ٤- الرضا الوظيفي للمعلم

يعرفه الباحثان على أنه "أراء المعلم ومعتقداته حول مهنة التدريس، والتي يُكوّنُها في ضوء أحكامه التقييمية السلبية أو الإيجابية حول وظيفته بوجه عام، أو حول جوانب نوعية منها (الجانب الإداري، الجانب المادي، الجانب المهني، الجانب الاجتماعي)، والتي تتوقف على مدى

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

ادراكه للاختلافات بين توقعاته والواقع المهني الذي يعيشه فيما يتعلق بما يريد أن يحققه في التدريس، وظروف العمل في بيئة العمل (المدرسة)، وما يقَدِّم له كمعلم، وفي النهاية تساعد تلك المعتقدات على أن تكون لديه اتجاه عام نحو عمله".

ويتكون من أربعة أبعاد:

أ- **الرضا الإداري:** يشير إلى آراء المعلم حول أسلوب الإدارة المتبع في المدرسة، وإلى أي مدى يُقيم مدير المدرسة علاقات إنسانية مع جميع المعلمين بدرجة متوازنة، وقيمهم على أسس تربوية وموضوعية، ويوفر لهم جو نفسي انفعالي محبب لهم وظروف عمل مريحة، ويتقبل اقتراحات المعلمين وآرائهم، ويراعي ظروفهم، ويوفر نظام انضباط مدرسي مناسب.

ب- **الرضا المادي:** ويشير إلى أي مدى يعتقد المعلم بأن الراتب يغطي احتياجاته الشخصية والأسرية، ويتناسب مع المهام التي يقوم بها، وإلى أي مدى يضمن له العمل في التدريس مستقبلًا آمنًا، ويوفر له استقرارًا وظيفيًا وفرصًا للتقدم.

ج- **الرضا المهني:** ويشير إلى أي مدى يعتقد المعلم بأن عمله بالتدريس يجعله يحقق ذاته، ويوفر له مركزًا اجتماعيًا جيدًا، ويشجعه على الإبداع، وعلى تحقيق اسهام نافع للمجتمع.

د- **الرضا الاجتماعي:** ويشير إلى أي مدى يعتقد المعلم بأن لديه علاقات جيدة مع تلاميذه وزملائه، وأن زملائه يشجعونه على أداء عمله بشكل أفضل (تامر شوقي، ٢٠١٧، ١٧٢-١٧٣).

## ٥- الهناء النفسي

يعرفه الباحثان على أنه "شعور إيجابي لدى الفرد يتحصل عليه نتيجة سعيه الجاد لتحقيق التميز والفضيلة وإنجاز أهداف ذات قيمة بالنسبة له، ويمكّنه من ذلك شعوره بتقبل ذاته وتقييم نفسه وحياته الماضية بشكل إيجابي، وإقامته علاقات طيبة مع الآخرين، وقدرته على تحديد ذاته، وعلى إدارة عالمه من حوله بفعالية، واعتقاده بأن حياته هادفة وذات معنى، والإحساس بالنمو الشخصي المستمر".

ويتكون من ستة أبعاد، هي:

أ- **تقبل الذات Self-acceptance:** يتمثل في تقييمات الفرد الإيجابية لذاته ولبحايته الماضية.

ب- **العلاقات الإيجابية مع الآخرين Positive Relations with Others:** ويشير

إلى إقامة الفرد علاقات طيبة مع الآخرين.

ج- الاستقلال الذاتي **Autonomy**: ويتمثل في شعور الفرد بتحديد الذات.

د- التمكن البيئي **Environmental Mastery**: ويتمثل في قدرة الشخص على إدارة حياته والعالم المحيط به بفعالية.

هـ- الهدف في الحياة **Purpose of Life**: ويشير إلى اعتقاد الفرد بأن حياته هادفة وذات مغزى.

و- النمو الشخصي **Personal Growth**: ويتمثل في شعور الفرد بالنمو والتطور المستمر كشخص.

## أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى اختبار نموذج بنائي مقترح للفعالية الذاتية للمعلم (متغير بسيط) في علاقتها بمتغيري الحماس للعمل، والذكاء الانفعالي (متغيرين مستقلين)، ومتغيري الرضا الوظيفي، والهناء النفسي (متغيرين تابعين)، وتفسير العلاقات التي تربط بين هذه المتغيرات.

## أهمية الدراسة

### الأهمية النظرية للدراسة

تتبع أهمية الدراسة الحالية من:

- 1- طبيعة العينة المستهدفة والمتمثلة في المعلمين، والذين يُعَوَّل عليهم في نشر الوعي وتشكيل العقول وبناء الفرد الذي هو نواة المجتمع.
- 2- تناولها لمتغيرات ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمعلم والتي أشارت الأدبيات إلى تأثيرها في أدائه؛ ومن ثم أداء الطلاب، وبالنسبة للباحثين في مجالي علم النفس التربوي والإيجابي.

### الأهمية التطبيقية للدراسة

وتتمثل في:

- 1- تزويد المكتبة النفسية في البيئة العربية بمقياس لمفهوم حديث في المجال التربوي "مقياس الحماس للعمل".
- 2- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية للباحثين والجهات المعنية في إعداد برامج لتنمية ورفع

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

مستوى الحماس للعمل، والذكاء الانفعالي، الفعالية الذاتية للمعلم، ومعرفة أثر ذلك على الرضا الوظيفي والهناء النفسي له.

### الإطار النظري

#### أولاً: الفعالية الذاتية للمعلم

تمتد جذور مفهوم الفعالية الذاتية للمعلم لتوجيهين بحثيين، الأول منهما يستند إلى نظرية Rotter's (1966) attribution-based locus of control theory، والثاني - وهو الأقوى - يستند إلى نظرية Bandura's social cognitive theory، وقد قدم Bandura مفهوم فعالية الذات لأول مرة في مقالة نشرت له عام (١٩٧٧) بعنوان، "Self- Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change"، وعرفها بأنها "اقتناع الفرد بقدرته على تنفيذ السلوك المطلوب بنجاح لتحقيق نتائج محددة" ( in Tschannen-Moran et al., 1998, ) (pp. 204-207).

#### تعريف فعالية الذات

يُعرفها (1984, p. 29) Schunk بأنها "الأحكام الشخصية حول امكانية تأدية الأعمال في مواقف محددة قد تكون ذات ملامح ضاغطة أو غامضة أو لا يمكن التنبؤ بها".

ويضيف (1997, p. 3) Bandura أن فعالية الذات تعبر عن "اعتقاد الفرد في قدرته على تنظيم وأداء الأفعال المتطلبة لتحقيق أهداف معينة".

وتُعرف أيضاً بأنها "ثقة Confidence الفرد في قدراته على تنفيذ مهمة محددة في سياق محدد" (Stajkovic & Luthans, 2002, p. 130).

ويرى الباحثان أن فعالية الذات قد عُرِفَت على أنها "أحكام- ثقة - معتقدات"، ولا توجد فروق جوهرية بين هذه المصطلحات وأنها تعبر عن شيء واحد وهو ما يمكن تلخيصه في عبارة "أعتقد أنني أستطيع I think I can"، وكلها نابعة من تصور Bandura.

#### أنواع فعالية الذات

هناك نوعان لفعالية الذات هما:

أ- فعالية الذات العامة General self-efficacy، وهي تمثل تقييماً عاماً للقدرات المدركة للفرد.

ب- **فعالية الذات نوعية المجال** Domain-specific self-efficacy، وهي تمثل تقييم لقدرة الفرد على أداء مهمة محددة في سياق محدد مثل فعالية الذات الأكاديمية، والفعالية الذاتية للمعلم، وغيرها.

### الفعالية الذاتية للمعلم

يُعرفها (Tschannen-Moran and Hoy, 2001, p. 783) بأنها "حكم المعلم على قدراته على تحقيق النتائج المرجوة من مشاركة الطلاب وتعلمهم، حتى مع الطلاب الذين قد يكونوا صعبى المراس أو غير متحمسين".

ويُعرفها (Perera et al. (2019, p. 187) بأنها " أحكام ذاتية للقدرة على أداء المهام التدريسية بنجاح والتأثير بشكل إيجابي على الطلاب".

### نموذج (Tschannen-Moran & Hoy, 2001) للفاعلية الذاتية للمعلم

وهو نموذج عكس مستوى متوسط من خصوصية المجال للفاعلية الذاتية للمعلم على متصل يتراوح من معتقدات المعلم في قدرته على أداء دوره المهني إلى معتقدات المعلم في قدرته على أداء المهام التخصصية. ومن هذا المنظور متعدد الأبعاد، تتحدد الفاعلية الذاتية للمعلم في ثلاثة أبعاد، هي:

#### ▪ الفاعلية في الإدارة الصفية Self-efficacy for classroom management

وتشير إلى اعتقاد المعلم في قدرته على وضع نظام للفصل الدراسي والمحافظة عليه.

#### ▪ الفاعلية في استخدام استراتيجيات التدريس Self-efficacy for instructional strategies

وتشير إلى اعتقاد المعلم في قدرته على استخدام طرق بديلة في التدريس والتقييم.

#### ▪ الفاعلية في مشاركة الطلاب في العملية التعليمية Self-efficacy for student engagement

وتشير إلى اعتقاد المعلم في قدرته على إقامة علاقات جيدة مع الطلاب، وتعزيز دافعيتهم واندماجهم في التعلم (Tschannen-Moran & Hoy, 2001, p. 799).

### ثانياً: الحماس للعمل

وهو احدى قوى الشخصية، والتي تعبر عن الإقبال على الحياة بحالة من الإثارة والطاقة (Peterson et al., 2009, p. 161). فالحماس بصفة عامة هو سمة إيجابية تعكس نهج

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

الشخص في الحياة وإقباله عليها بمزيد من الطاقة والإثارة.

والحماس للعمل يعرفه الباحثان بأنه "سمة إيجابية تولد شعور لدى الفرد بالنشاط والطاقة والحيوية تجعله يستمر في عمله إلى أن يتمه على الوجه الأكمل دون الحاجة لمراقبين خارجيين".

### الحماس والعمل (التدريس)

يوفر الحماس للأشخاص كثير من الخصائص التي تساعدهم على القيام بعملهم على الوجه الأكمل، وقد أشار (Chowdhury 2020) أن هذه الخصائص يمكن حصرها في:  
١- الحماس يجلب السعادة والرضا عن العمل.

حيث يساعد الأشخاص على الاندماج في العمل والدخول في حالة من التدفق، ويُمكنهم من التغلب على العوامل السلبية مثل الضغوط والإنهاك. فالأفراد الحماسيون أكثر رضا عن العمل، وأقل عرضة للإرهاق والإجهاد من غيرهم.  
٢- الحماس يساعد على تكوين علاقات طيبة.

مع الحماس، تتأتى للأشخاص قوة إدارة الصراعات بمزيد من الفعالية، وقدرة على فهم رؤية الآخر. فالأشخاص الحماسيون يظهرون سمات ملحوظة مثل التعاطف، والتعبير الإيجابي عن النفس، والتواصل الفعال، فهم الأكثر نجاحا في تكوين الأسر وإقامة روابط آمنة في العمل.  
٣- الحماس يزيد من القدرة على التحمل والتكيف.

حيث يضمن الحماس إنتاجية أفضل في كافة الأعمال خاصة التدريس والتمريض، حيث لا يمكن لأصحاب هذه المهن تحمل خسارة صبرهم أو عطفهم. فالمعلمون الذين لديهم حماس يمكنهم إنجاز مهامهم اليومية بمزيد من الطاقة والفاكاهة مقارنة بالمعلمين الأقل حماسًا، حيث يصبحون غير صبورين ومنفعلين بعد الساعات الأولى القليلة من العمل.

٤- الحماس يجعل الفرد ينظر لعمله على أنه ركن أساسي متصل بحياته (as a Calling)، وليس على أنه مجرد وظيفة لكسب المال (as a Job).

فالأفراد الحماسيون يكون لديهم توجه للعمل على أنه ركن أساسي متصل بحياته (calling) وليس على أنه مجرد وظيفة لكسب المال (Job)، ويحدد Wrzesniewski et al. (1997, p. 24) الفرق بين التوجهين كما يلي:

جدول (١): الفروق بين توجهي العمل

العمل ركن أساسي متصل بالحياة Work as a calling	العمل وظيفة لكسب المال Work as a job
<p>فهذا التوجه يجعل الفرد:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يرى العمل أحد أهم أركان حياته، ويكون سعيدًا جدًا بعمله في هذا المجال.</li> <li>▪ يضع عمله في أول الأشياء التي يخبرها للناس عن نفسه.</li> <li>▪ يميل إلى اصطحاب عمله معه إلى المنزل، وفي الإجازات أيضًا.</li> <li>▪ يشعر بالرضا عن عمله لأنه يحبه، إذ يعتقد أنه يجعل عالمه أفضل، ويشجع أطفاله وأصدقائه دخول مجال عمله.</li> <li>▪ يشعر بالاستياء إذا أُجبر على التوقف عن عمله، ولا يتطلع إلى التقاعد.</li> </ul>	<p>فهذا التوجه يجعل الفرد:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يعمل فقط لكسب المال الذي يؤمن به حياته، وإذا أصبح ميسورًا فلن يستمر في عمله ويفضل عمل آخر.</li> <li>▪ يتمنى أن يمر الوقت سريعًا أثناء العمل.</li> <li>▪ ينتظر بشدة عطلة نهاية الأسبوع والعطلات الرسمية.</li> <li>▪ إذا عادت الحياة للوراء، فلن يختار هذا الشخص نفس العمل ويختار غيره.</li> <li>▪ حريص جدًا على التقاعد، وعلى ألا يشجع أصدقائه وأطفاله دخول مجال عمله.</li> </ul>

ثالثًا: الذكاء الانفعالي

يُعرّف الذكاء الانفعالي بأنه: "قدرة الفرد على مراقبة مشاعره وانفعالاته الذاتية ومشاعر وانفعالات الآخرين، والتمييز بينهما واستخدام تلك المعلومات لتوجيه تفكير الفرد وسلوكه" (Salovey & Mayer, 1990, p. 186).

ويُعرف أيضًا بأنه: "مجموعة من القدرات والكفاءات والمهارات التي تؤثر على قدرة الفرد على النجاح في التعامل مع المطالب والضغوط البيئية" (Bar-On, 1997, p. 14). ويرى الباحثان أن الذكاء الانفعالي قد عرّف على أنه قدرة، أو مهارة، أو سمة، وتختلف طريقة قياسه باختلاف تعريفه، وتُجمع كل النماذج والتعريفات أن له أثر في النجاح في العمل والحياة.

نموذج (Salovey & Mayer, 1990)

قدم (Salovey and Mayer (1990) نموذج للذكاء الانفعالي كقدرة، ويتكون من ثلاثة أبعاد، هي:

١- تقييم الانفعالات والتعبير عنها

ويحدث ذلك إما من خلال التعبير اللفظي عن طريق اللغة، أو التعبير غير اللفظي من خلال تعابير الوجه والإيماءات، ويمكن للأشخاص الأنكياء انفعاليًا إدراك وفهم انفعالاتهم وانفعالات الآخرين بشكل أفضل.

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

## ٢- تنظيم الانفعالات الذاتية، وانفعالات الآخرين

ويعكس هذا البعد قدرة الفرد على إدارة انفعالاته ومزاجه، وتنظيم انفعالات الآخرين من خلال مساعدتهم على التغلب على الانفعالات غير السارة، وتغيير أمرجتهم.

## ٣- استغلال (توظيف) الانفعالات

ويعكس هذا البعد الاستخدام الإيجابي للانفعالات كطريقة لحل المشكلات، وتوليد الخطط المرنة والتفكير الإبداعي (Salovey & Mayer, 1990, pp. 192-193).

## رابعاً: الرضا الوظيفي

يعد التدريس من المهن التي لا ينبغي اختيارها عن طريق الصدفة أو الإكراه؛ بل يتم اختيارها بدافع الحب والشغف، فالمعلم الذي يحب ويستمتع بالتدريس سيحظى بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي. فعندما يكون الشخص راضياً عما يفعله، سيكون سعيداً ومنتجاً في مكان عمله - حيث يقضي معظم يومه - وهذا من شأنه أن يساهم بشكل إيجابي في رضاه عن حياته بشكل عام (Erdamar & Demirel, 2016, p. 165).

## تعريف الرضا الوظيفي

يعرفه Dawis and Lofquist (1982) على أنه "شعور ذاتي يعكس ما إذا كانت احتياجات الشخص يتم تلبيتها أو لا يتم تلبيتها من خلال وظيفة معينة" (in Jiang, 2017, p. 326).

ويشار إليه أيضاً بأنه "حالة انفعالية سارة ناتجة عن التقييم الإيجابي لوظيفة الفرد (Shahnawaz & Jafri, 2009, p. 160).

ويمكن تعريفه بأنه "حكم تقييمي سلبي أو إيجابي حول عمل الفرد أو وضعه الوظيفي (Weiss, 2002, p. 175).

ويعرف بأنه "تقبل الفرد لما يفعله، ونجاحه فيما يؤديه، وشعوره بالسعادة بوجه عام" (Erdamar & Demirel, 2016, p. 164).

ويعرف الرضا الوظيفي للمعلمين على أنه "المشاعر والآراء الذاتية العامة لدى المعلمين تجاه مهنتهم وظروف عملهم (Mu et al., 2016, p. 341).

ويرى الباحثان أنه لا يوجد اتفاق عام حول تعريف الرضا الوظيفي؛ حيث تم تعريفه على أنه (شعور - استجابة وجدانية - حالة انفعالية - حكم تقييمي - آراء ذاتية - مشاعر)، وأن الرضا الوظيفي يمثل اعتقادات الفرد وآراءه حول عمله، والتي تتكون في ضوء أحكامه التقييمية السلبية أو الإيجابية حول عمله، والتي يصدرها بناء على الفروق المدركة لديه بين ما يتوقع

الحصول عليه وبين الواقع. وبناء على أحكامه يُكوّن اتجاهه نحو عمله يتولد لديه شعور إيجابي أو سلبي نحو عمله.

#### العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلم

أوضح Wang et al. (2020, pp. 2-4) أن هناك ثلاثة عوامل تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلم، تتمثل في:

##### ■ عوامل متعلقة بالطالب

تعد خصائص الطالب واحدة من مجموعة العوامل المهمة التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلم، وقد تشتمل هذه الخصائص على نسبة الطلاب منخفضي التحصيل، ونسبة الطلاب سيئي السلوك، ونسبة الطلاب ذوي المستوى الاجتماعي والاقتصادي المتدني.

##### ■ عوامل متعلقة بالمدرسة

تشير العوامل المدرسية إلى القواعد التي لا يمكن للمعلمين أو الطلاب التلاعب بها أو تغييرها، وتشتمل هذه العوامل على موقع المدرسة، ومناخ المدرسة، واستقلالية المدرسة فيما يخص السياسة التعليمية، والقيادة الموزعة في المدرسة.

##### ■ عوامل متعلقة بالمعلم

وتشتمل على الفعالية الذاتية للمعلم، تعاون الزملاء، علاقة المعلم بالطالب، وفرص التطوير المهني، وغيرها كثير.

##### خامسا: الهناء النفسي

تشير الدراسات الحديثة إلى أن هناك توجيهين لدراسة الهناء، الأول: "Hedonic approach"، والثاني "Eudaimonic approach"، حيث يؤكد المنحى الأول على تعظيم المتعة والملذات وتقليل الألم، ويشار إليه بالهناء الذاتي Subjective well-being، بينما يركز الأخير على تطوير مهارات الفرد ومواهبه لتحقيق الشعور بالرضا ومعنى الحياة، ويشار إليه بالهناء النفسي Psychological well-being.

وتجدر الإشارة إلى أن المنحيين ليسا متعارضين؛ فهما طريقتان مختلفتان لتحقيق السعادة، ولهذا فقد اعتبرت المتعة (الحياة الممتعة)، والمعنى (الحياة ذات المعنى) توجيهين نحو تحقيق السعادة (Cansoy et al., 2020, p. 42).

##### تعريف الهناء النفسي

ويقصد به ذلك النوع من الهناء الذي يتحقق نتيجة سعي الفرد نحو الفضيلة والتميز، وتحقيق الإنجازات ومواجهة التحديات الموجودة بالحياة، والسعي لتحقيق أهداف جادة، والنمو والتطور

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

كشخص، وإقامة علاقات طيبة مع الآخرين (Chen et al., 2013, p. 1034). ولا يمكن ضمان حصول الهناء بمجرد وجود أهداف أو امتلاك موارد لتحقيقها، بل لابد من السعي لتحقيقها، لذا يمكن اعتبار الهناء النفسي محكًا يقاس في ضوءه مدى قرب الشخص من الأهداف التي يسعى للوصول إليها (Hidalgo et al., 2010, p. 81).

ويشمل الهناء النفسي تقييمات الفرد الإيجابية عن نفسه وعن حياته الماضية، والإحساس بالنمو الشخصي المستمر، والاعتقاد بأن حياته هادفة وذات معنى، وإقامة علاقات طيبة مع الآخرين، والقدرة على إدارة العالم من حوله بفعالية، والإحساس بتحديد الذات (Magyar & Keyes, 2019, p. 392).

وقد اقترحت (Ryff (1989, p. 1071 نموذجًا متعدد الأبعاد للهناء النفسي، ويتكون

من ستة أبعاد، هي:

أ- **تقبل الذات:** وهو جزء رئيسي من الهناء النفسي، ويتعلق بالرأي الإيجابي للشخص عن نفسه، وهذا ليس حبًا نرجسيًا للذات أو تقدير ذات سطحي، بل اعتبار ذات يشتمل على الجوانب الإيجابية والسلبية. ويقوم تقبل الذات على تقييم ذاتي صادق؛ حيث يدرك الشخص إنجازاته وإخفاقاته وحدود قدراته مع حبه لذاته واحتضانه لها.

ب- **العلاقات الإيجابية مع الآخرين:** وتشتمل على المباحج الشخصية التي تتأتى من الاتصال الوثيق مع الآخرين بالحب والألفة.

ج- **الاستقلال الذاتي:** يشير هذا إلى قدرة الشخص على السير حسب إيقاعه الخاص، والسعي وراء المعتقدات والقناعات الشخصية، حتى ولو كانت تتعارض مع المعتقدات المقبولة أو التقاليد السائدة بين الناس. والشخص المستقل يكون لديه إطار داخلي للتقييم، وغير مهتم بما يعتقدونه الآخرون عنه، ويقيم نفسه وفقًا لمعايير الشخصية.

د- **التمكن البيئي:** وهو عامل أساسي آخر في الهناء، ويتعلق بالتحدي المتمثل في تمكن الفرد من إدارة البيئة من حوله، وتتطلب هذه القدرة مهارات خلق بيئات تعود بالنفع على الفرد والإبقاء عليها، وإدارتها والتحكم فيها.

هـ- **الهدف في الحياة:** ويشير إلى قدرة الشخص على إيجاد معنى وتوجه في حياته، وأن يضع له أهدافا في الحياة، والشخص الذي يعمل بشكل إيجابي تكون لديه أهداف ونوايا وإحساس بالاتجاه، وكل هذا يساعد على إعطاء معنى للحياة.

و- **النمو الشخصي:** ويتعلق هذا العامل بقدرة الشخص على تحقيق إمكاناته وموهبته وتطوير موارد جديدة. كما يتضمن قدرته على مجابهة الشدائد التي تتطلب من المرء أن ينظر بعمق

داخله بحثاً عن قوته الداخلية، ويرتبط هذا العامل بالانفتاح على التجارب الجديدة.

### الدراسات السابقة

يصنف الباحثان الدراسات السابقة إلى محورين، هما:

المحور الأول: دراسات تناولت علاقة كل من (الحماس للعمل، والذكاء الانفعالي) بالفعالية الذاتية للمعلم

أ-دراسات فحصت العلاقة بين الحماس للعمل والفعالية الذاتية للمعلم

#### دراسة (Sezgin & Erdogan, 2015)

وهدفت إلى فحص العلاقة الارتباطية والتنبؤية لمتغير الحماس للعمل بالفعالية الذاتية للمعلم لدى عينة قوامها (٦٠٠) من معلمي المرحلة الابتدائية (٢١٨ ذكور، ٣٨٢ إناث)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس فعالية المعلم (TSES) إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)، ومقياس حماس المعلمين للعمل من إعداد باحثي الدراسة وقد استندا في بنائه على مقياس الحماس من إعداد (Peterson & Seligman, 2004). وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الحماس للعمل والفعالية الذاتية للمعلم، ووجود تأثير مباشر موجب ودال للحماس للعمل على الفعالية الذاتية للمعلم.

#### دراسة (Cheung et al., 2019)

وهدفت إلى الكشف عن العلاقات السببية التي تربط بين حماس المعلم، وابداعية المعلم، وسنوات الدراسة، والفعالية الذاتية للمعلم في إدارة سلوكيات الأطفال، فعالية الذات في خلق بيئات تعلم متمركزة حول الطفل لدى عينة قوامها (٢٧٥) من معلمي قبل الخدمة (٩ ذكور، ٢٦٦ إناث) من سنوات دراسية مختلفة (٦٨ في عامهم الدراسي الأول، ٩٠ في عامهم الدراسي الثاني، ١١٧ في عامهم الدراسي الثالث)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الفعالية الذاتية للمعلم في إدارة سلوكيات الأطفال من إعداد باحثي الدراسة، ومقياس الحماس من إعداد (Peterson & Seligman, 2004)، وكشفت النتائج عن وجود تأثير مباشر موجب ودال للحماس للعمل على الفعالية الذاتية للمعلم في إدارة سلوكيات الأطفال.

### نتيجة:

من خلال ما سبق عرضه من دراسات يتضح الآتي:

- أشارت الدراسات التي تناولت علاقة الحماس للعمل والفعالية الذاتية للمعلم إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بينهما، ووجود تأثير مباشر ودال لمتغير الحماس للعمل على الفعالية الذاتية للمعلم.

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

- قلة الدراسات التي تناولت علاقة الحماس للعمل بالفعالية الذاتية للمعلم.
- اعتمدت دراسة (Cheung et al., 2019) في قياس الحماس للعمل على مقياس الحماس من إعداد (Peterson & Seligman, 2004)، وهو مقياس يتكون من ٢٤٠ مفردة لقياس قوى الخلق ومنها الحماس، والذي يقيسه على أنه الحماس بوجه عام أي الحماس للحياة.
- كانت العينات المستهدفة في كلا الدراستين هي معلمي المرحلة الابتدائية ومعلمي ما قبل الخدمة.

### ب- دراسات فحصت العلاقة بين الذكاء الانفعالي والفعالية الذاتية للمعلم

#### دراسة (Rastegar & Memarpour, 2009)

وهدفت إلى فحص علاقة الذكاء الانفعالي بالفعالية الذاتية للمعلم لدى عينة قوامها (٧٢) من معلمي المرحلة الثانوية (٣٦ ذكور، ٣٦ إناث)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الفعالية الذاتية للمعلم من إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)، ومقياس الذكاء الانفعالي من إعداد (Schutte et al., 1998). وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الذكاء الانفعالي والفعالية الذاتية للمعلم

#### دراسة (Barari & Barari, 2015)

وهدفت إلى الكشف عن علاقة الذكاء الانفعالي بالفعالية الذاتية للمعلم، والكشف عن تأثير الذكاء الانفعالي على فاعلية المعلم من خلال نموذج مقترح للعلاقات السببية يربط بين متغيرات الدراسة لدى عينة قوامها (٢٢٥) من معلمي المرحلة الابتدائية، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس فعالية المعلم (TSES) إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)، ومقياس الذكاء الانفعالي من إعداد (Schutte et al., 1998). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الذكاء الانفعالي والفعالية الذاتية للمعلم، وكشفت عن وجود تأثير مباشر موجب ودال للذكاء الانفعالي على الفعالية الذاتية للمعلم.

#### دراسة (Amirian & Behshad, 2016)

وهدفت إلى فحص علاقة الذكاء الانفعالي بالفعالية الذاتية للمعلم لدى عينة قوامها (٧٠) من مدرسي المرحلة الثانوية والجامعية (٣٧٪ ذكور، ٦٣٪ إناث)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الفعالية الذاتية للمعلم من إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)، ومقياس الذكاء الانفعالي من إعداد (Schutte et al., 1998). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الذكاء الانفعالي والفعالية الذاتية للمعلم.

### دراسة (Alrajhi et al., 2017)

وهدف إلى فحص علاقة الذكاء الانفعالي بالفعالية الذاتية للمعلم، والتنبؤ بأبعادها من خلال أبعاد الذكاء الانفعالي لدى عينة قوامها (١٢٤٠) من معلمي الرياضيات في عمان (٤٧٪ ذكور، ٥٣٪ إناث)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس فعالية معلم الرياضيات - Math Teachers' Self-Efficacy، ومقياس الذكاء الانفعالي من إعداد (Schutte et al., 1998). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الذكاء الانفعالي والفعالية الذاتية للمعلم، وأن المعلمين ذوي المستويات المرتفعة في الذكاء الانفعالي لديهم مستويات مرتفعة من فعالية الذات، وكشفت أيضاً عن أن الذكاء الانفعالي بكل أبعاده يتنبأ بفعالية الذات بكافة أبعادها.

### دراسة (Sahin, 2017)

وهدف إلى فحص علاقة الذكاء الانفعالي بالفعالية الذاتية للمعلم، والتنبؤ بها من خلال أبعاد الذكاء الانفعالي لدى عينة قوامها (٢١٢) من معلمي قبل الخدمة (١٤١ إناث، ٧١ ذكور)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الفعالية الذاتية للمعلم من إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)، ومقياس الذكاء الانفعالي من إعداد (Petrides & Furnham, 2003). وكشفت النتائج عن أن بعدين فقط من أبعاد الذكاء الانفعالي (الهناء الذاتي، والاجتماعية & well-being & sociality) يتنبأان بالفعالية الذاتية للمعلم ويرتبطان بها إيجابياً وبشكل دال.

### دراسة (Wu et al., 2019)

وهدف إلى الكشف عن علاقة الذكاء الانفعالي بالفعالية الذاتية للمعلم، والكشف عن تأثير الذكاء الانفعالي على فاعلية المعلم من خلال نموذج مقترح للعلاقات السببية يربط بين متغيرات الدراسة لدى عينة قوامها (٤٩٧) من معلمي المرحلة الإعدادية، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس للذكاء الانفعالي يتكون من ٦ أبعاد (الوعي بالانفعالات الذاتية، التعبير عن الانفعالات الذاتية، وتنظيم الانفعالات الذاتية، تحديد انفعالات الطلاب، والتعاطف، إدارة انفعالات الطلاب)، ومقياس الفعالية الذاتية للمعلم من إعداد (Guoliang et al., 1995). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الذكاء الانفعالي والفعالية الذاتية للمعلم (الدرجة الكلية- الأبعاد)، كما كشفت عن وجود تأثير مباشر موجب دال للذكاء الانفعالي على الفعالية الذاتية للمعلم، وتأثير غير مباشر من خلال تأثيره على متغير الأداء التدريسي والذي يؤثر بدوره على فعالية المعلم.

### دراسة (Valente et al., 2020)

وهدف إلى فحص العلاقة بين الذكاء الانفعالي والفعالية الذاتية للمعلم لدى عينة قوامها (٦٣٤) من معلمي المرحلة الثانوية (٦٩.٢٪ إناث، ٣٠.٨٪ ذكور)، وتضمنت أدوات الدراسة

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

استبيان The Emotional Skills and Competence Questionnaire for Teachers (ESCQ-T) لقياس إدراكات المعلمين عن الذكاء الانفعالي من إعداد (Valente & Lourenço, 2020)، ويتكون من ثلاثة أبعاد (إدراك وفهم الانفعالات، التعبير عن الانفعالات وتصنيفها، إدارة وتنظيم الانفعالات)، ومقياس The Teacher Efficacy in Classroom Management and Discipline Scale (TECMDS) لقياس الفعالية الذاتية للمعلم في الإدارة الصفية من إعداد (Emmer & Hickman, 1991)، ويتكون من ثلاثة أبعاد (الفعالية الشخصية، التأثيرات الخارجية، الفاعلية في الإدارة الصفية). وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الذكاء الانفعالي وأبعاده والفعالية الذاتية للمعلم وأبعاده.

### تعقيب:

من خلال ما سبق عرضه من دراسات يتضح الآتي:

- أشارت نتائج الدراسات التي تناولت العلاقة بين الذكاء الانفعالي والفعالية الذاتية للمعلم إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين المتغيرين، وأن الذكاء الانفعالي يعد منبئاً بفعالية المعلم وله تأثير مباشر موجب ودال عليه.
- كانت العينات المستهدفة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين الذكاء الانفعالي والفعالية الذاتية للمعلم أغلبها من المرحلتين الابتدائية والثانوية، ثم مدرسي الجامعات ومعلمي ما قبل الخدمة، ولم يعثر الباحثان - وذلك في حدود علمه - على دراسات تربط بين المتغيرين استهدفت معلمي المرحلة الإعدادية.
- اعتمد عدد كبير من الدراسات في قياس الذكاء الانفعالي للمعلمين على مقياس (Salovey & Schutte et al., 1998)، وهو مقياس يستند في بنائه على نموذج (Mayer, 1990)، وهو أحد نماذج القدرة.

المحور الثاني: دراسات تناولت علاقة كل من (الرضا الوظيفي، والهناء النفسي) بالفعالية الذاتية للمعلم

أ-دراسات تناولت العلاقة بين الفعالية الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي

### دراسة (Epps & Foor, 2015)

وهدف إلى فحص علاقة الفعالية الذاتية للمعلم بالرضا الوظيفي لدى عينة قوامها (٣٦١) من معلمي المرحلة الثانوية الزراعية، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الرضا الوظيفي إعداد باحثي الدراسة، ومقياس الفعالية الذاتية للمعلم من إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). وأشارت النتائج إلى أن الفعالية الذاتية للمعلم بأبعاده الثلاثة ترتبط ارتباطاً قوياً دالاً موجباً بالرضا

الوظيفي للمعلمين الخبراء والمبتدئين.

#### دراسة (Wang et al., 2015)

وهدفت إلى الكشف عن مدى اسهام متغيري الفعالية الذاتية للمعلم، والعزو السببي في التنبؤ بالرضا الوظيفي وغيره من العوامل لدى عينة قوامها (٥٢٣) من معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية (٤٤٠ إناث، ٨٣ ذكور)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الفعالية الذاتية للمعلم من إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001) (النسخة المختصرة)، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد (Moè et al., 2010). وقد أشارت النتائج إلى أن بعدي فعالية المعلم (الفاعلية في الإدارة الصفية، والفاعلية في مشاركة الطلاب في العملية التعليمية) يتنبأان بالرضا الوظيفي المرتفع للمعلمين.

#### دراسة (Nathaniel et al., 2016)

وهدفت إلى فحص علاقة الفعالية الذاتية للمعلم بالرضا الوظيفي، وتقديم نموذج يربط بين الفعالية الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي، والضغط المتعقلة بالاختبار لدى عينة قوامها (١٢٤٢) من معلمي المدارس العامة (٨٠.١٪ إناث، ٢٩.٩٪ ذكور)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الفعالية الذاتية للمعلم من إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الأبعاد الثلاثة للفعالية الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي، كما أشارت إلى أن بعدي الفعالية الذاتية للمعلم (الفاعلية في الإدارة الصفية، والفاعلية في مشاركة الطلاب في العملية التعليمية) تتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعدي متغير الضغط المتعلقة بالاختبار، حيث يكون للفعالية الذاتية للمعلم تأثير مباشر موجب ودال على الرضا الوظيفي للمعلم.

#### دراسة (Liu et al., 2018)

وهدفت إلى الكشف عن الإساهم النسبي لمتغيري الفعالية الذاتية للمعلم، وتصورات المعلمين لاستخدام بيانات تحصيل الطلاب في التقييم في التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية (٤٢٥ معلم ومعلمة)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الفعالية الذاتية للمعلم من إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد (Nagy, 2002). وقد أشارت النتائج إلى أن الفعالية الذاتية للمعلم تفسر ٢٨٪ من تباين الرضا الوظيفي.

#### دراسة (Sun & Xia, 2018)

وهدفت إلى فحص العلاقة بين الفعالية الذاتية للمعلم، والرضا الوظيفي، ونمط القيادة الموزعة كما يدركها المعلم وذلك من خلال تقديم نموذج بنائي يربط بينها، وقد اعتمدت الدراسة على البيانات

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

المستمدة من (2013) \*TALIS. وأشارت النتائج إلى أن الفعالية الذاتية للمعلم تتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي والقيادة الموزعة كما يدركها المعلم، وأن لها تأثير مباشر موجب ودال على الرضا الوظيفي للمعلم.

### دراسة (Lopes & Oliveira, 2020)

وهدفت إلى الكشف عن الإسهام النسبي لبعض المتغيرات المتعلقة بالمعلم (الفعالية الذاتية للمعلم، مناخ الانضباط الصفّي، والخبرة التدريسية)، وبعض المتغيرات المتعلقة بالمدرسة (تعاون المعلمين المدرك، المناخ المدرسي، والقيادة المدرسية الموزعة)، في التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية، وقد اعتمدت الدراسة على البيانات المستمدة من (2013) TALIS. وكشفت النتائج عن أن المتغيرات المتعلقة بالمعلم ومن بينها الفعالية الذاتية للمعلم تتنبأ بالرضا الوظيفي للمعلمين بشكل أفضل من المتغيرات المتعلقة بالمدرسة.

### دراسة (Wang et al., 2020)

وهدفت إلى الكشف عن الإسهام النسبي لبعض المتغيرات المتعلقة بالمعلم (الفعالية الذاتية للمعلم، وعلاقة المعلم بالطالب، والتطوير المهني الفعال، والخبرة التدريسية، والنوع)، وبعض المتغيرات المتعلقة بالمدرسة (موقع المدرسة، والاحترام المتبادل، واستقلالية المدرسة فيما يخص السياسات التعليمية، القيادة الموزعة، والمشاركة بين أصحاب المصلحة)، وبعض المتغيرات المتعلقة بالطالب (التحصيل المنخفض، المشكلات السلوكية، والمستوى الاجتماعي والاقتصادي المتدني) في الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية، وقد اعتمدت الدراسة على البيانات المستمدة من (2013) TALIS. وكشفت النتائج عن أن المتغيرات المتعلقة بالمعلم ومن بينها الفعالية الذاتية للمعلم هي أفضل المتنبئات بالرضا الوظيفي للمعلمين يليها المتغيرات المتعلقة بالطالب يليها المتغيرات المتعلقة بالمدرسة.

### نتائج:

- من خلال ما سبق عرضه من دراسات يتضح الآتي:
- أشارت نتائج الدراسات التي تناولت العلاقة بين الفعالية الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين المتغيرين، وأن الفعالية الذاتية للمعلم تعد منبئاً بالرضا الوظيفي للمعلم ولها تأثير مباشر موجب ودال عليه.
- كانت العينات المستهدفة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين الفعالية الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي له أغلبها من المرحلتين الابتدائية والثانوية، وقليل منها في المرحلة الإعدادية.

---

\* Teaching and Learning International Survey (TALIS) المسح الدولي للتدريس والتعلم، والتي أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في ٣٤ دولة حول العالم.

ب- دراسات تناولت العلاقة بين الفعالية الذاتية للمعلم والهناء النفسي

دراسة (Cansoy et al., 2020)

وهدف إلى فحص العلاقة بين الفعالية الذاتية للمعلم والهناء النفسي، والتنبؤ بالهناء النفسي من خلال الفعالية الذاتية للمعلم لدى عينة قوامها (٤١٢) من معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية (٢٨٨ إناث، ١٢٤ ذكور)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الفعالية الذاتية للمعلم من إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)، ومقياس الهناء النفسي من إعداد (Ryff, 1989). وأشارت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الفعالية الذاتية للمعلم والهناء النفسي، وأن الفعالية الذاتية للمعلم تتنبأ بالهناء النفسي للمعلمين.

دراسة (Liang et al., 2020)

وهدف إلى تقديم نموذج مقترح تتوسط فيه الفعالية الذاتية للمعلم العلاقة بين مجموعة التعلم المهني professional learning community (الرؤية والقيم الجماعية، والمسؤولية الجماعية، واتخاذ القرار الجماعي، الممارسة الفردية المشتركة، والظروف الداعمة، التعاون الحاسم) والهناء النفسي والهناء الذاتي لدى عينة قوامها (٨٤٤) من معلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الفعالية الذاتية للمعلم من إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)، ومقياس الهناء النفسي من إعداد باحثي الدراسة. وأشارت النتائج إلى أن الفعالية الذاتية للمعلم تتوسط العلاقة بين مجموعة التعلم المهني والهناء النفسي والهناء الذاتي، وأن لها تأثير مباشر موجب ودال على الهناء النفسي.

دراسة (Lipińska-Grobelny & Narska, 2021)

وهدف إلى فحص العلاقة بين فعالية الذات العامة للمعلم والهناء النفسي لدى عينة قوامها (١٠٠) من معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية (٧٦ إناث، ٢٤ ذكور)، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس فعالية الذات العامة للمعلم من إعداد (Jerusalem & Schwarzer, 1992)، ومقياس الهناء النفسي من إعداد (Ryff & Singer, 2006). وقد أوضحت النتائج وجود علاقة دالة موجبة بين فعالية الذات العامة للمعلم والهناء النفسي، وأن المستويات المرتفعة لفاعلية الذات ترتبط بالمستويات المرتفعة للهناء النفسي بكافة أبعاده.

**تعقيب:**

من خلال ما سبق عرضه من دراسات يتضح الآتي:

- أشارت نتائج الدراسات التي تناولت العلاقة بين الفعالية الذاتية للمعلم والهناء النفسي إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين المتغيرين، وأن الفعالية الذاتية للمعلم تعد منبأ بالهناء

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

- النفسي للمعلم ولها تأثير مباشر موجب ودال عليه.
- قلة الدراسات التي تناولت علاقة الفعالية الذاتية للمعلم بالهناء النفسي.
- تباينت العينات المستهدفة بالدراسة رغم قلة الدراسات ما بين معلمي المراحل الابتدائية والاعدادية والثانوية.
- اعتمدت كافة الدراسات في قياسها للهناء النفسي على مقاييس تقوم على نموذج (Ryff, 1989) سداسي الأبعاد.

### تعليق عام على الدراسات السابقة

- من خلال ما سبق عرضه من دراسات يتضح الآتي:
- قلة الدراسات التي تناولت علاقة متغيري الحماس للعمل والهناء النفسي بالفعالية الذاتية للمعلم.
  - تبنت غالبية دراسات فعالية المعلم نموذج (Tschannen-Moran & Hoy, 2001) للفعالية الذاتية للمعلم، وقد لاقى هذا النموذج دعماً امبريقياً كبيراً، وسوف يتبناه الباحثان في دراستهما الحالية، وقد استخدمت مقياس (Teachers Sense of Efficacy Scale (TSES) لقياس الفعالية الذاتية للمعلم والذي يستند لهذا النموذج، وهو ما سيعتمد عليه الباحثان في القياس.
  - اعتمدت كافة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الفعالية الذاتية للمعلم والهناء النفسي على نموذج (Ryff, 1989) للهناء النفسي، وسوف يتبناه الباحثان في دراستهما.
  - قلة الدراسات التي استهدفت معلمي المرحلة الإعدادية، وسوف يختار الباحثان عينة الدراسة الحالية من معلمي تلك المرحلة.
  - اعتمد الباحثان في قياس الذكاء الانفعالي على مقياس (Schutte et al., 1998)، والذي يستند على نموذج (Salovey & Mayer, 1990)، وقد اعتمدت عليه كثير من الدراسات في قياسه، وذلك لأنه يتمتع ببنية عاملية مستقرة (Gignac et al., 2005; Ng et al., 2010; Qualter et al., 2010) وخصائص سيكومترية مرتفعة (Dumitrescu et al., 2014; Gong & Paulson, 2018; Jonker & Vosloo, 2008; Naem & Muijtjens, 2015).

### فروض الدراسة

- ١- توجد مطابقة (اتفاق) للنموذج المقترح للعلاقات بين الفعالية الذاتية للمعلم (متغير وسيط)، والحماس للعمل والذكاء الانفعالي (متغيرين مستقلين)، والرضا الوظيفي والهناء النفسي (متغيرين تابعين) مع بيانات عينة الدراسة.
- ٢- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لمتغيري الحماس للعمل، والذكاء الانفعالي على الفعالية

=(٢١٨)؛ السجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

الذاتية للمعلم.

٣- يوجد تأثير مباشر دال إحصائيًا لمتغير الفعالية الذاتية للمعلم على متغيري (الرضا الوظيفي، والهناء النفسي).

### إجراءات الدراسة

#### أولاً: منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي، باعتباره المنهج الأنسب للدراسة.

#### ثانياً: عينة الدراسة

##### أ- عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث

وتألفت من (١١٢) من معلمي المرحلة الإعدادية في (١٠) مدارس حكومية، وتمتد أعمارهم من (٢٢) إلى (٥٩) سنة بمتوسط عمري قدره (٣٦,١٧٨) سنة وانحراف معياري قدره (١٠,١) سنة، وتراوحت سنوات خبرتهم من (١) إلى (٣٥) سنة بمتوسط (١١,٨٧٥) سنة، وانحراف معياري قدره (٨,٧٦١) سنة، وقد بلغ عدد الذكور (٦٦) بنسبة (٥٩٪) وعدد الإناث (٤٦) بنسبة (٤١٪).

##### ب- عينة البحث الأساسية

وتألفت من (٢٠٦) من معلمي المرحلة الإعدادية في (١٧) مدرسة حكومية، وتمتد أعمارهم من (٢٢) إلى (٥٨) سنة بمتوسط عمري قدره (٣٧,٨٣) سنة وانحراف معياري قدره (٩,٠٥) سنة، وتراوحت سنوات خبرتهم من (١) إلى (٣٧) سنة بمتوسط (١٣,٣١) سنة، وانحراف معياري قدره (٨,٢٠) سنة، وقد بلغ عدد الذكور (١١٦) بنسبة (٥٦,٣٪) وعدد الإناث (٩٠) بنسبة (٤٣,٧٪).

#### ثالثاً: أدوات الدراسة

##### (١) مقياس الحماس للعمل: من إعداد الباحثين

قام الباحثان بإعداد هذا المقياس بعد اطلاعهما على الإطار النظري في مجال الحماس للعمل، وما توافر من مقاييس الحماس (Peterson & Seligman, 2004; Sezgin & Erdogan, 2015)، وفي ضوء ذلك تمت صياغة (١٩) مفردة متجمعة في بعد واحد لقياس الحماس للعمل، منها (١٥) مفردة إيجابية، (٤) مفردات سلبية.

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

وقد تم عرض المقياس على (١٠) محكمين متخصصين في مجال علم النفس التربوي\* لإبداء آرائهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بملاءمة المفردات لقياس الحماس للعمل، ومدى وضوح وسلامة الصياغة اللغوية لها، وحذف أو تعديل أي مفردات غير ملائمة للقياس، وقد تم الإبقاء على المفردات التي كانت النسبة المئوية لاتفاق المحكمين عليها (٨٠ % فأكثر)، وفي ضوء آراء المحكمين تم الآتي:

- حذف (٣) مفردات، والتي كانت نسبة الاتفاق عليها أقل (٨٠ %)، وهي "أرى أن التدريس مهنة مثيرة"، "أحرص على إقامة علاقة طيبة مع كل زملائي"، "الكثافة الزائدة تجعلني لا أكثر بمن لا يفهم شرحي".
- تعديل صياغة بعض المفردات مثل: "أشعر بضيق في اليوم الذي أتغيب فيه عن المدرسة" تم تعديلها إلى "عندما أتغيب عن المدرسة أشعر بالضيق"، "أشجع نفسي للتغلب على الصعوبات التي تواجهني" تم تعديلها إلى "أحفز نفسي للتغلب على الصعوبات التي تواجهني أثناء التدريس".

### الخصائص السيكومترية للمقياس

#### أ- التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) Exploratory Factor Analysis

استخدم الباحثان التحليل العاملي الاستكشافي بطريقه المكونات الأساسية لدرجات أفراد العينة باستخدام برنامج SPSS V25، وتم اعتماد التشبع (٠,٣٠) فأكثر للإبقاء على المفردة في المقياس، ويوضح جدول رقم (٢) قيم تشبع مفردات مقياس الحماس للعمل وقيمة الجذر الكامن للعامل ونسبة التباين المفسرة.

جدول (٢) البنية العاملية لمقياس الحماس للعمل

المفردة	التشبع	تابع رقم المفردة	التشبع
١	٠,٤٥	٩	٠,٦٣

\* السادة المحكمون هم: ١- أ.د. جمال محمد علي أستاذ علم النفس التربوي بتربية عين شمس، أ.د. حسين طاحون أستاذ علم النفس التربوي بتربية عين شمس، أ.د. صفاء عفيفي أستاذ علم النفس التربوي بتربية عين شمس، أ.د. سهير أنور محفوظ أستاذ علم النفس التربوي بتربية عين شمس، أ.د. محمود أحمد عمر أستاذ علم النفس التربوي بتربية عين شمس، أ.د. تامر شوقي أستاذ علم النفس التربوي المساعد بتربية عين شمس، أ.د. زينب شعبان أستاذ علم النفس التربوي المساعد بتربية عين شمس، أ.د. محمد أحمد هيبه أستاذ علم النفس التربوي المساعد بتربية عين شمس، أ.د. ياسمين عبدالغني أستاذ علم النفس التربوي المساعد بتربية عين شمس، د. مجدي شعبان أمين مدرس علم النفس التربوي بتربية عين شمس.

المفردة	التشيع	تابع رقم المفردة	التشيع
٢	٠,٥٤	١٠	٠,٥٩
٣	٠,٤٤	١١	٠,٦٦
٤	٠,٣٨	١٢	٠,٣٥
٥	٠,٥١	١٣	٠,٧٨
٦	٠,٢٣	١٤	٠,٦٢
٧	٠,٣٧	١٥	٠,٥٣
٨	٠,٥٣	١٦	٠,٤٤
القيمة المميزة للعامل	٤,٣٠٨		
نسبة التباين المفسرة	٢٦,٩٢٤		

ويتضح من الجدول (٢) أن المفردة رقم ٦ كان تشيعها أقل من ٠,٣، ولذا تم حذفها. في حين تشبعت باقي مفردات المقياس على عامل عام كانت قيمة الجذر الكامن له ٤,٣٠٨ والذي فسر ٢٦,٩٢٤٪ من التباين الكلي لدى أفراد العينة.

#### ب- الاتساق الداخلي

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية، ويوضح جدول (٣) معاملات الارتباط.

جدول (٣): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لمقياس الحماس للعمل بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية.

رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	تابع رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد
١	**٠,٣٤	١٠	**٠,٤٦
٢	**٠,٤٦	١١	**٠,٥١
٣	**٠,٣٧	١٢	**٠,٣
٤	**٠,٢٧	١٣	**٠,٦٧
٥	**٠,٤٤	١٤	**٠,٤٧
٧	**٠,٢٩	١٥	**٠,٤٣
٨	**٠,٤٤	١٦	**٠,٢٩
٩	**٠,٤٩		

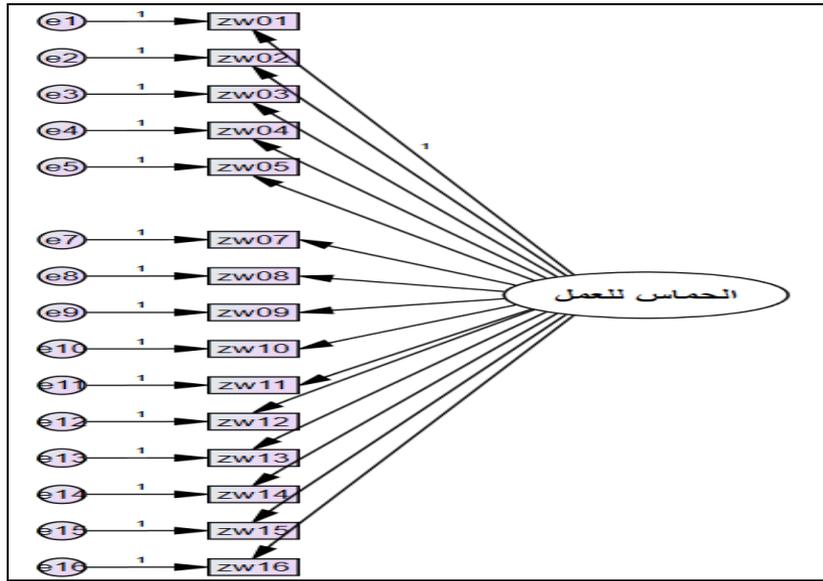
\*\* ارتباط موجب ودال عند مستوى دلالة ٠,٠١

## النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا

ويتضح من جدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط المصححة بين المفردات والدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

### ج- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis (CFA)

قام الباحثان بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد افترضنا وجود عامل كامن واحد تنتسج عليه مفردات مقياس الحماس للعمل. ويبين الشكل (٢) نموذج التحليل العاملي التوكيدي، ويبين الجدول (٤) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العامل الكامن، وكذلك دلالتها الإحصائية، في حين يبين الجدول (٥) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها، وقد اعتمد الباحثان في تفسيرهما لمؤشرات المطابقة على ما أوصي به (Gaskin, 2016)، كما هو موضح في شكل (٣).



شكل (٢): نموذج التحليل العاملي التوكيدي المقترح لبنية مقياس الحماس للعمل

جدول (٤) الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العامل الكامن الممثل للحماس للعمل والنتيجة من التحليل العاملي التوكيدي

العامل	المفردة	الوزن الانحداري المعيارية	الوزن غير المعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
١	← ١	٠,٤٣	١			
١	← ٢	٠,٤٣	١,٦٤	٠,٣٧	٤,٤١	٠,٠١

الدلالة	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	الوزن الاتحادي غير المعياري	الوزن الاتحادي المعياري	العامل <-- المفردة
٠,٠١	٣,٨١	٠,٣٠	١,١٣	٠,٣٥	٣ ← ١
٠,٠١	٣,٨٢	٠,٢٢	٠,٨٦	٠,٣٢	٤ ← ١
٠,٠١	٤,٢٧	٠,٣١	١,٣١	٠,٤١	٥ ← ١
٠,٠١	٣,١٧	٠,٣١	٠,٩٧	٠,٢٧	٧ ← ١
٠,٠١	٤,٤٣	٠,٣٤	١,٤٨	٠,٤٤	٨ ← ١
٠,٠١	٥,٠٢	٠,٢٥	١,٢٦	٠,٥٦	٩ ← ١
٠,٠١	٤,٤٦	٠,٣٠	١,٣٢	٠,٥٨	١٠ ← ١
٠,٠١	٥,٣٢	٠,٣٠	١,٦١	٠,٦٣	١١ ← ١
٠,٠١	٢,٩١	٠,٢٧	٠,٧٨	٠,٢٤	١٢ ← ١
٠,٠١	٥,٦٧	٠,٣٦	٢,٠٢	٠,٧٨	١٣ ← ١
٠,٠١	٥,٢٧	٠,٢٢	١,١٧	٠,٦٢	١٤ ← ١
٠,٠١	٤,٥٥	٠,٣٥	١,٥٨	٠,٤٦	١٥ ← ١
٠,٠١	٤,٤٣	٠,٢٢	٠,٩٧	٠,٤٥	١٦ ← ١

	المؤشر/ النسبة بين كا <sup>٢</sup> إلى درجات حريتها
	المؤشر / CFI مؤشر المطابقة المقارن
	المؤشر / SRMR جذر متوسط مربع البواقي المعياري
	المؤشر / RMSEA جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب
	المؤشر / PGlose قيمة الدلالة الخاصة باختيار الفرض الصفرى H0: RMSEA ≤ 0.05

شكل (٣): المدى المثالي لمؤشرات جودة المطابقة

جدول (٥) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس الحماس للعمل وتفسيرها.

القيمة والتفسير	مؤشرات جودة المطابقة
٨١,٧٣٨ عند درجات حرية ٧١	كا <sup>٢</sup>
١,١٥١ ممتاز	النسبة بين كا <sup>٢</sup> إلى درجات حريتها

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

القيمة والتفسير	مؤشرات جودة المطابقة
٠,٩٨٤ ممتاز	Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن
٠,٠٤٩ ممتاز	Standardized Root Mean squared Residuals (SRMR) جذر متوسط مربع البواقي المعياري
٠,٠٢٧ ممتاز	Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب
٠,٩٤٤ ممتاز	PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفرى بأن RMSEA ≤ 0.05

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي. كما أن تشبعات جميع المفردات على العامل الكامن كانت دالة إحصائياً.

الصورة النهائية للمقياس

من خلال نتائج الاتساق الداخلي والتحليل العاملي تم حذف المفردة (٦) ليصبح المقياس مكوناً من (١٥) مفردة، منها (١١) مفردة إيجابية، (٤) مفردات سلبية، وأمام كل منها مقياس ليكرت خماسي، يتراوح من بديل (لا تنطبق تماماً) ويقدر بدرجة (١)، وحتى بديل (تنطبق تماماً) ويقدر بدرجة (٥)، ويتم عكسها في حالة المفردات السالبة، وبذلك تُقدَّر الدرجة على كل مفردة في مدى يتراوح من (١-٥) درجة، لتكون أقل درجة للمقياس يحصل عليها الطالب (١٥)، وأعلى درجة للمقياس (٧٥).

د- ثبات مقياس الحماس للعمل

تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا، وكانت قيمته ٠,٧٩٧، وهي قيمة مرتفعة. ويتضح مما سبق أن نتائج حساب الصدق والثبات لمقياس الحماس للعمل مقبولة، ويمكن الوثوق به والاعتماد عليه في القياس.

(٢) مقياس الذكاء الانفعالي: إعداد (Schutte et al., 1998)، تعريب وتقنين الباحثين

يهدف لقياس الذكاء الانفعالي كقدرة مدركة، ويستند في بنائه على نموذج (Salovey & Mayer, 1990)، ويتكون المقياس في صورته الأجنبية من (٣٣) مفردة، منها (٣١) مفردة إيجابية، (٢) مفردة سلبية، وأمام كل مفردة مقياس ليكرت خماسي. ويقاس المقياس أربعة أبعاد للذكاء الانفعالي (إدراك الانفعالات [١٠ مفردات]، وإدارة الانفعالات الذاتية [٩ مفردات]، وإدارة انفعالات الآخرين [٨ مفردات]، واستغلال وتوظيف الانفعالات [٦ مفردات]). وقد تم عرض

== (٢٢٤)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

## د/رياض سليمان السيد طه & د/ أحمد عباس منشاوي عباس .

المقياس على (١٠) محكمين متخصصين في مجال علم النفس التربوي لإبداء آرائهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بملاءمة المفردات لقياس الذكاء الانفعالي، ومدى وضوح وسلامة الصياغة اللغوية لها، وحذف أو تعديل أي مفردات غير ملائمة للقياس، وقد تم الإبقاء على المفردات التي كانت النسبة المئوية لاتفاق المحكمين عليها (٨٠ % فأكثر)، وفي ضوء آراء المحكمين تم الآتي:

- حذف (٥) مفردات، والتي أشار المحكمين على أنها مكررة، كانت نسبة الاتفاق عليها أقل (٨٠ %)، وكانت ثلاثة منها في البعد الأول وهي "أجد صعوبة في فهم الرسائل غير اللفظية للآخرين"، "أنا واع بانفعالاتي كما أخبرها"، "أتعرف على انفعالات الآخرين بالنظر لتعبيرات وجوههم". وواحدة في البعد الثاني "عندما أواجه تحديًا، أستسلم لأنني أعتقد أنني سأفشل"، وواحدة في البعد الرابع "عندما يتغير مزاجي أرى إمكانيات جديدة"
- تعديل وإعادة صياغة بعض المفردات مثل: "أعي الرسائل غير اللفظية التي يرسلها الآخرون لي" تم تعديلها إلى "أعي التعبيرات غير اللفظية التي يرسلها الآخرون لي"، "أحفر نفسي بتخيل نتيجة جيدة للمهام التي أؤديها" تم تعديلها إلى "أحفر نفسي بتخيل عائد جيد للمهام التي أؤديها".

### الخصائص السيكومترية للمقياس

#### أ- الاتساق الداخلي

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية، ويوضح جدول (٦) معاملات الارتباط.

جدول (٦): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه في مقياس الذكاء الانفعالي بعد حذف أثر المفردة من البعد.

البعد الرابع استغلال الانفعالات		البعد الثالث إدارة انفعالات الآخرين		البعد الثاني إدارة الانفعالات الذاتية		البعد الأول إدراك الانفعالات	
معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة
**٠,٤٧	٤	**٠,٢٨	٢	**٠,٥٢	١	**٠,٤٨	٣
**٠,٢١	١٠	**٠,٢٨	٦	**٠,٤٦	٥	**٠,٤٩	٧
**٠,٤٢	١٤	**٠,٣١	٩	**٠,٤١	٨	**٠,٤٩	١٢
**٠,٥٣	١٩	**٠,٣٢	١١	**٠,٥٦	١٣	**٠,٥١	١٦
**٠,٣	٢٢	**٠,٤٣	١٥	**٠,٥٢	١٧	**٠,٤٦	٢٣

**النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا**

البعد الرابع استغلال الانفعالات		البعد الثالث إدارة انفعالات الآخرين		البعد الثاني إدارة الانفعالات الذاتية		البعد الأول إدراك الانفعالات	
معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة
		**٠,٤١	١٨	**٠,٣٤	٢٠	**٠,٥١	٢٥
		**٠,٣٧	٢١	**٠,٤٢	٢٤	**٠,٥١	٢٨
		**٠,٣٩	٢٦	**٠,٦	٢٧		

\*\* ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

وحسبت أيضا معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي، وكانت على النحو المبين بجدول (٧)

جدول (٧): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي.

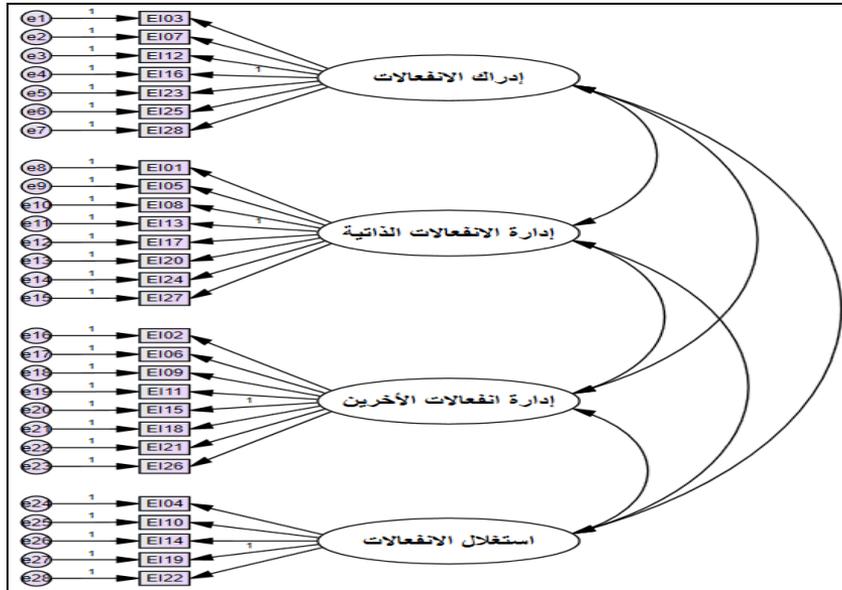
معامل ارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس	البعد
**٠,٨٨٠	إدراك الانفعالات
**٠,٩٠٥	إدارة الانفعالات الذاتية
**٠,٩٠٣	إدارة انفعالات الآخرين
**٠,٨٧٥	استغلال الانفعالات

\*\* ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط المصححة بين المفردات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس. مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس في صورته النهائية.

**ب- التحليل العاملي التوكيدي**

قام الباحثان بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد تم افتراض وجود أربعة عوامل كامنة مرتبطة ببعضها، وتتبع عليها مفردات مقياس الذكاء الانفعالي. ويظهر الشكل (٤) البنية العاملية المقترحة، ويبين الجدول (٨) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة المرتبطة بها، وكذلك دلالتها الإحصائية، في حين يبين الجدول (٩) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها.



شكل (٤) البنية العاملية المقترحة لمقياس الذكاء الانفعالي

جدول (٨) الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة لمقياس الذكاء الانفعالي والنتيجة من التحليل العملي التوكيدي

الدالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	الوزن الاحدائي غير المعياري	الوزن الاحدائي المعياري	العامل --> المفردة
٠,٠١	٦,٦٨	٠,١٥	١,٠٢	٠,٥٦	٣ ← ١
٠,٠١	٧,٣٠	٠,١٦	١,١٣	٠,٦٣	٧ ← ١
٠,٠١	٧,١٤	٠,١٦	١,١٦	٠,٦١	١٢ ← ١
			١	٠,٦٠	١٦ ← ١
٠,٠١	٥,٤٤	٠,١٥	٠,٨٢	٠,٤٤	٢٣ ← ١
٠,٠١	٦,٤٠	٠,١٤	٠,٩٢	٠,٥٣	٢٥ ← ١
٠,٠١	٥,٦٢	٠,١٣	٠,٧٥	٠,٤٥	٢٨ ← ١
٠,٠١	٧,٥٤	٠,١١	٠,٨٦	٠,٦١	١ ← ٢
٠,٠١	٧,٢٦	٠,١٢	٠,٨٤	٠,٥٨	٥ ← ٢
٠,٠١	٦,٥٥	٠,١٣	٠,٨٤	٠,٥٢	٨ ← ٢
			١	٠,٦٢	١٣ ← ٢
٠,٠١	٧,٠١	٠,١٤	٠,٩٦	٠,٥٦	١٧ ← ٢

== النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا ==

العامل - المفردة	الوزن الاتحادي المعياري	الوزن الاتحادي غير المعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
٢ ← ٢٠	٠,٣٧	٠,٦٣	٠,١٢	٥,٣٤	٠,٠١
٢ ← ٢٤	٠,٤٩	٠,٩٠	٠,١٥	٦,٢٢	٠,٠١
٢ ← ٢٧	٠,٦٨	١,٠٣	٠,١٣	٨,١٥	٠,٠١
٣ ← ٢	٠,٤٦	٠,٧٧	٠,١٣	٦,٠٤	٠,٠١
٣ ← ٦	٠,٤٠	٠,٦١	٠,١١	٥,٣١	٠,٠١
٣ ← ٩	٠,٣١	٠,٧٠	٠,١٧	٤,٢٢	٠,٠١
٣ ← ١١	٠,٣٨	٠,٨٠	٠,١٦	٥,١٠	٠,٠١
٣ ← ١٥	٠,٥٩	١			
٣ ← ١٨	٠,٤٩	٠,٧٤	٠,١٢	٦,٢٧	٠,٠١
٣ ← ٢١	٠,٤٦	٠,٨٦	٠,١٤	٦,٠٤	٠,٠١
٣ ← ٢٦	٠,٤٥	٠,٦٨	٠,١٢	٥,٩٣	٠,٠١
٤ ← ٤	٠,٥٧	٠,٩٠	٠,١١	٨,٣٤	٠,٠١
٤ ← ١٠	٠,٤٠	٠,٨٩	٠,١٦	٥,٤٨	٠,٠١
٤ ← ١٤	٠,٦٣	٠,٩٥	٠,١٢	٨,٢١	٠,٠١
٤ ← ١٩	٠,٦٣	١			
٤ ← ٢٢	٠,٤٧	٠,٨٨	٠,١٤	٦,٣٩	٠,٠١

جدول (٩) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس الذكاء الانفعالي وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
كا <sup>٢</sup>	٣٨٤,١٥٠ عند درجات حرية ٣٠٥
النسبة بين كا <sup>٢</sup> إلى درجات حريتها	١,٢٦٠ ممتاز
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٥٦ ممتاز
جذر متوسط مربع البواقي المعياري (SRMR)	٠,٠٥٦ ممتاز
جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	٠,٠٣٦ ممتاز
PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن RMSEA ≤ 0.05	٠,٨٩٨ ممتاز

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العائلي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات

= (٢٢٨)؛ السجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي. كما أن تشبعات جميع المفردات على العوامل الكامنة الخاصة بها كانت دالة إحصائيًا.

#### الصورة النهائية للمقياس

أصبح المقياس مكونا من (٢٨) مفردة إيجابية أمام كل منها مقياس ليكرت خماسي، يتراوح من بديل (لا تنطبق تماما) ويقدر بدرجة (١)، وحتى بديل (تنطبق تماما) ويقدر بدرجة (٥)، وبذلك تُقدَّر الدرجة على كل مفردة في مدى يتراوح من (٥-١) درجة، لتكون أقل درجة للمقياس يحصل عليها الطالب (٢٨)، وأعلى درجة للمقياس (١٤٠).

#### د- ثبات مقياس الذكاء الانفعالي:

تم حساب قيمة الثبات للأبعاد الفرعية والمقياس ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠) معاملات ألفا لأبعاد مقياس الذكاء الانفعالي

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
إدراك الانفعالات	٠,٧٧٢
إدارة الانفعالات الذاتية	٠,٧٧٢
إدارة انفعالات الآخرين	٠,٦٤٨
استغلال الانفعالات	٠,٦١٣
المقياس ككل	٠,٩٠٩

ويتضح من جدول (١٠) أن معاملات الثبات مقبولة حيث تراوحت معاملات الثبات من (٠,٦١٣) في بعد استغلال الانفعالات إلى (٠,٧٧٢) في بعدي إدراك الانفعالات وإدارة الانفعالات الذاتية، ويتضح مما سبق أن نتائج حساب الصدق والثبات لمقياس الذكاء الانفعالي مقبولة، ويمكن الوثوق بها والاعتماد عليه في القياس.

(٣) مقياس الفعالية الذاتية للمعلم: إعداد (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)؛ ترجمة

وتعريب عبدالله محمد أبوتينة، هدى أحمد الخلايلة (٢٠١١)

#### وصف المقياس

يهدف لقياس الفعالية الذاتية للمعلم، ويستند في بنائه على نموذج (Tschannen-Moran & Hoy, 2001)، ويتكون المقياس من (٢٤) مفردة إيجابية وأمام كل مفردة مقياس ليكرت تساعي، يتراوح من بديل (درجة قليلة جدا) ويقدر بدرجة (١)، وحتى بديل (درجة كبيرة جدا) ويقدر بدرجة (٩)، وبذلك تُقدَّر الدرجة على كل مفردة في مدى يتراوح من (٩-١) درجة، لتكون أقل درجة للمقياس يحصل عليها الطالب (٢٤)، وأعلى درجة للمقياس (٢١٦)، ويقاس المقياس

## النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا

ثلاثة أبعاد للفعالية الذاتية للمعلم (الفعالية في الإدارة الصفية [٨ مفردات]، والفعالية في استخدام استراتيجيات التعلم [٨ مفردات]، والفعالية في مشاركة الطلاب في العملية التعليمية [٨ مفردات]).

### الخصائص السيكومترية للمقياس

#### أ- الاتساق الداخلي

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية، ويوضح جدول

(١١) معاملات الارتباط

جدول (١١): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي في مقياس فعالية ذات المعلم إليه بعد حذف أثر المفردة من البعد.

البعد الثالث الفعالية في مشاركة الطلاب في العملية التعليمية		البعد الثاني الفعالية في استخدام استراتيجيات التعلم		البعد الأول الفعالية في الإدارة الصفية	
معامل ارتباطها	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة
**٠,٥٧	١	**٠,٤١	٧	**٠,٣٤	٣
**٠,٥١	٢	**٠,٤٣	١٠	**٠,٤١	٥
**٠,٦٤	٤	**٠,٤٩	١١	**٠,٣٧	٨
**٠,٦١	٦	**٠,٤٢	١٧	**٠,٤٨	١٣
**٠,٤٤	٩	**٠,٥٥	١٨	**٠,٥٢	١٥
**٠,٦	١٢	**٠,٥٧	٢٠	**٠,٣٨	١٦
**٠,٥	١٤	**٠,٥٧	٢٣	**٠,٤	١٩
**٠,٤٣	٢٢	**٠,٤٨	٢٤	**٠,٤٣	٢١

\*\* ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

وحسبت أيضا معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس فعالية ذات

المعلم، وكانت على النحو المبين بجدول (١٢).

جدول (١٢): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس فعالية ذات المعلم.

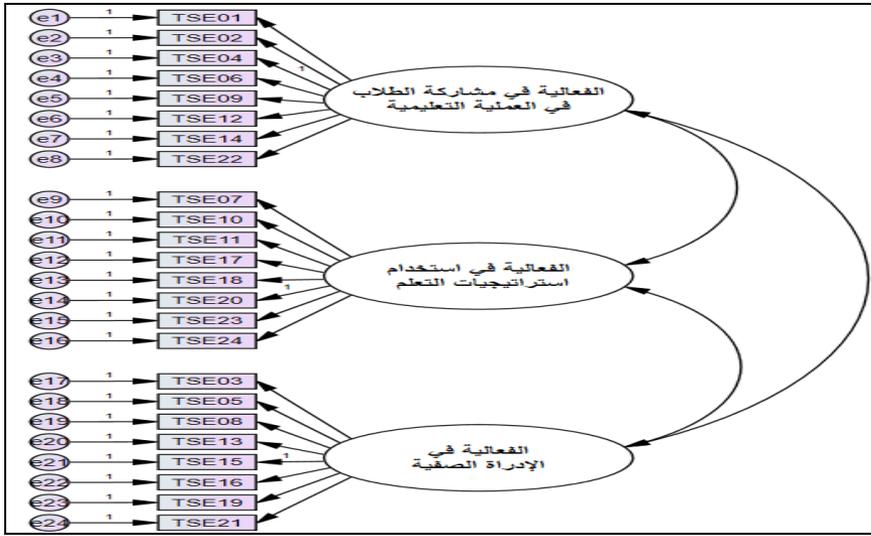
معامل ارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس	البعد
**٠,٨٨٢	الفعالية في الإدارة الصفية
**٠,٨٧٧	الفعالية في استخدام استراتيجيات التعلم
**٠,٨٨٣	الفعالية في مشاركة الطلاب في العملية التعليمية

\*\* ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط المصححة بين المفردات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس. مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس في صورته النهائية.

### ب- التحليل العاملي التوكيدي

قام الباحثان بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد تم افتراض وجود ثلاثة عوامل كامنة مرتبطة ببعضها، وتتبع عليها مفردات مقياس فعالية ذات المعلم. ويظهر الشكل (٥) البنية العاملية المقترحة، ويبين الجدول (١٣) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العامل الكامن، وكذلك دلالتها الإحصائية، في حين يبين الجدول (١٤) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها



شكل (٥) البنية العاملية المقترحة لمقياس فعالية ذات المعلم

جدول (١٣) الأوزان المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المفردات على العوامل الكامنة لمقياس فعالية ذات المعلم والنتيجة من التحليل العاملي التوكيدي

العامل -> المفردة	الوزن الاتحادي المعيارية	الوزن الاتحادي غير المعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
١ ← ١	٠,٥٦	٠,٧٨	٠,١١	٧,٠٣	٠,٠١
١ ← ٢	٠,٥٥	٠,٨٢	٠,١٢	٧,٠١	٠,٠١
١ ← ٤	٠,٦٦	١			
١ ← ٦	٠,٦٥	٠,٩٧	٠,١٢	٨,٠١	٠,٠١
١ ← ٩	٠,٥٨	٠,٧٣	٠,١٠	٧,١٦	٠,٠١

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

الدلالة	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	الوزن الانحداري غير المعياري	الوزن الانحداري المعياري	العامل -- المفردة
٠,٠١	٨,٥١	٠,١١	٠,٩٤	٠,٧١	١٢ ← ١
٠,٠١	٧,٣١	٠,١٠	٠,٧٦	٠,٥٨	١٤ ← ١
٠,٠١	٦,٣٦	٠,١٣	٠,٨٢	٠,٥٠	٢٢ ← ١
٠,٠١	٦,١٤	٠,١٥	٠,٨٩	٠,٥٠	٧ ← ٢
٠,٠١	٧,٥١	٠,١٨	١,٣١	٠,٦٥	١٠ ← ٢
٠,٠١	٦,٨٠	٠,١٢	٠,٨٤	٠,٥٠	١١ ← ٢
٠,٠١	٦,٢٩	٠,٢٠	١,٢٣	٠,٥٨	١٧ ← ٢
٠,٠١	٦,٧٤	٠,١٦	١,٠٩	٠,٥٧	١٨ ← ٢
			١	٠,٦٠	٢٠ ← ٢
٠,٠١	٦,٩٢	٠,١٥	١,٠٥	٠,٥٨	٢٣ ← ٢
٠,٠١	٥,٨٥	٠,١٢	٠,٧٠	٠,٤٢	٢٤ ← ٢
٠,٠١	٤,٦٣	٠,١٨	٠,٨٥	٠,٢٩	٣ ← ٣
٠,٠١	٤,٥٦	٠,٢٥	١,١٣	٠,٤٨	٥ ← ٣
٠,٠١	٤,٦٦	٠,٣٢	١,٥٠	٠,٦٥	٨ ← ٣
٠,٠١	٥,٩٢	٠,٢٠	١,١٨	٠,٤٨	١٣ ← ٣
			١	٠,٣٩	١٥ ← ٣
٠,٠١	٥,٠٨	٠,٢٨	١,٤٣	٠,٦٣	١٦ ← ٣
٠,٠١	٤,٤٠	٠,١٩	٠,٨٤	٠,٤٠	١٩ ← ٣
٠,٠١	٤,٥١	٠,٢٢	١,٠٠	٠,٤٨	٢١ ← ٣

جدول (١٤) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس الفعالية الذاتية للمعلم وتفسيرها.

القيمة والتفسير	مؤشرات جودة المطابقة
٣٤٦,٠٩ عند درجات حرية ٢٠٦	كا
١,٦٨٢ ممتاز	النسبة بين كا إلى درجات حريتها
٠,٩٢٠ مقبول	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)
٠,٠٧٧ ممتاز	جذر متوسط مربع البواقي المعياري (SRMR)
٠,٠٥٨ ممتاز	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)
٠,١١٨ ممتاز	PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن RMSEA ≤ 0.05

= (٢٣٢): السجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي. كما أن تشعبات جميع المفردات على العوامل الكامنة الخاصة بها كانت دالة إحصائياً.

### ج- ثبات مقياس الفعالية الذاتية للمعلم

تم حساب قيمة الثبات للأبعاد الفرعية والمقياس ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول (١٥) يوضح ذلك.

جدول (١٥) معاملات ألفا لأبعاد مقياس الفعالية الذاتية للمعلم

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
الفعالية في الإدارة الصفية	٠,٧٢
الفعالية في استخدام استراتيجيات التعلم	٠,٧٨
الفعالية في مشاركة الطلاب في العملية التعليمية	٠,٨٢
المقياس ككل	٠,٩٠

ويتضح من جدول (١٥) أن معاملات الثبات مقبولة حيث تراوحت معاملات الثبات من (٠,٧٢) في بعد الفعالية في الإدارة الصفية إلى (٠,٨٢) في بعد الفعالية في مشاركة الطلاب في العملية التعليمية، ويتضح مما سبق أن نتائج حساب الصدق والثبات لمقياس الفعالية الذاتية للمعلم مقبولة، ويمكن الوثوق به والاعتماد عليه في القياس.

### (٤) مقياس الرضا الوظيفي: إعداد (تامر شوقي إبراهيم، ٢٠١٦)

ويتكون من (٣١) مفردة تقيس أربعة أبعاد للرضا الوظيفي (الرضا الإداري [١٣ مفردة]، والرضا المادي [٨ مفردات]، والرضا المهني [٦ مفردات]، والرضا الاجتماعي [٤ مفردات]). وأمام كل مفردة مقياس ليكرت خماسي يتراوح من بديل (لا تنطبق تماماً) ويقدر بدرجة (١)، وحتى بديل (تنطبق تماماً) ويقدر بدرجة (٥)، وبذلك تُقَدَّر الدرجة على كل مفردة في مدى يتراوح من (٥-١) درجة، لتكون أقل درجة للمقياس يحصل عليها الطالب (٣١)، وأعلى درجة للمقياس (١٥٥)، ولا توجد مفردات سلبية فكل مفرداته إيجابية. وقد قام معد المقياس بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات؛ فقد اعتمد في حساب الصدق على آراء المحكمين، والتحليل العاملي الاستكشافي، والتحليل الموازي، والتحليل العاملي التوكيدي، ثم قام بحساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ.

وقد وجد الباحثان من خلال الاطلاع على طرق حساب الخصائص السيكومترية للمقياس أنه يتمتع بصدق البنية والثبات المرتفع، ونظرًا لحدائته حساب الخصائص السيكومترية للمقياس والتي حسبت على عينة من المعلمين، فسوف يعتمد على هذه النتائج وسيكتفيان بحساب

**النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا**

الاتساق الداخلي والثبات للمقياس.

**الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي**

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية، ويوضح جدول (١٦) معاملات الارتباط

جدول (١٦): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه في مقياس الرضا الوظيفي بعد حذف أثر المفردة من البعد.

البعد الرابع الرضا الاجتماعي		البعد الثالث الرضا المهني		البعد الثاني الرضا المادي		البعد الأول الرضا الإداري	
معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالبعد	رقم المفردة
**٠,٤	٣	**٠,٥٦	٢	**٠,٦٣	١	**٠,٥٦	٤
**٠,٤٤	٨	**٠,٥٨	١٤	**٠,٧٢	٦	**٠,٥٢	٥
**٠,٥	٢١	**٠,٥٨	٢٦	**٠,٧٤	١٠	**٠,٤٩	٧
**٠,٤	٢٣	**٠,٦٧	٢٩	**٠,٧١	١٣	**٠,٦٣	٩
**٠,٤	٣	**٠,٦٤	٣٠	**٠,٧٦	١٧	**٠,٥٦	١١
		**٠,٧٦	٣١	**٠,٥٩	١٨	**٠,٦٦	١٢
				**٠,٦٨	٢٤	**٠,٧٢	١٥
				**٠,٥٢	٢٨	**٠,٥٨	١٦
						**٠,٦٩	١٩
						**٠,٦٢	٢٠
						**٠,٦٧	٢٢
						**٠,٧٥	٢٥
						**٠,٦	٢٧

\*\* ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

وحسبت أيضا معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا

= (٢٣٤): السجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

الوظيفي، وكانت على النحو المبين بجدول (١٧)

جدول (١٧): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.

معامل ارتباطه بالدرجة الكلية	البعد
**٠,٩٠٠	الرضا الإداري
**٠,٧٧٥	الرضا المادي
**٠,٧٤٢	الرضا المهني
**٠,٦٠٤	الرضا الاجتماعي

\*\* ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

ثبات مقياس الرضا الوظيفي

تم حساب قيمة الثبات للأبعاد الفرعية والمقياس ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ،

والجدول (١٨) يوضح ذلك.

جدول (١٨) معاملات ألفا لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
الرضا الإداري	٠,٩٠٦
الرضا المادي	٠,٨٩٢
الرضا المهني	٠,٨٤٧
الرضا الاجتماعي	٠,٦٤٨
المقياس ككل	٠,٩٣٢

ويتضح من جدول (١٨) أن معاملات الثبات مقبولة حيث تراوحت معاملات الثبات من

(٠,٦٤٨) في بعد الرضا الاجتماعي إلى (٠,٩٠٦) في بعد الرضا الإداري.

(٥) مقياس الهناء النفسي: إعداد (محمود سعيد عطية، ٢٠١٨)

ويتكون من (٣٧) مفردة تقيس ستة أبعاد للهناء النفسي (تقبل الذات [٦ مفردات]،

والعلاقات الإيجابية مع الآخرين [٧ مفردات]، والاستقلال [٤ مفردات]، والتمكن البيئي [٧ مفردات]،

والحياة الهادفة [٧ مفردات]، والنمو الشخصي [٦ مفردات]). وأمام كل مفردة مقياس ليكرت

خماسي، ولا توجد مفردات سلبية فكل مفرداته إيجابية. وقد قام معد المقياس بالتحقق من الخصائص

السيكومترية للمقياس من صدق وثبات؛ فقد اعتمد في حساب الصدق على آراء المحكمين، والاتساق

الداخلي، والتحليل العاملي التوكيدي، ثم قام بحساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة

النصفية، وإعادة الاختبار.

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

وقد وجد الباحثان من خلال الاطلاع على طرق حساب الخصائص السيكمترية للمقياس أنه يتمتع بصدق البنية والثبات المرتفع، ونظرا لحدائثة حساب الخصائص السيكمترية للمقياس، فسوف يعتمدا على هذه النتائج وسيكتفيان بحساب الاتساق الداخلي والثبات للمقياس.

### الاتساق الداخلي لمقياس الهناء النفسي

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد حذف أثر المفردة من الدرجة الكلية، ويوضح جدول (١٩) معاملات الارتباط.

جدول (١٩) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف أثر المفردة من

#### البعد لمقياس الهناء النفسي

البعد الأول تقبل الذات		البعد الثاني العلاقات الإيجابية مع الآخرين		البعد الثالث الاستقلال		البعد الرابع التمكن البيئي		البعد الخامس الهدف في الحياة		البعد السادس النمو الشخصي	
معامل ارتباطها بالمفردة	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالمفردة	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالمفردة	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالمفردة	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالمفردة	رقم المفردة	معامل ارتباطها بالمفردة	رقم المفردة
٠,١٣	٦	**٠,٣٧	١	**٠,٣٣	٧	**٠,٤٣	٢	**٠,٥٧	٥	**٠,٣٩	٣
**٠,٣٧	١٣	**٠,٤٤	٤	**٠,٢٥	٢٢	**٠,٤٣	٩	**٠,٥٨	٨	**٠,٥٢	١٠
**٠,٣٩	١٥	**٠,٤٥	١١	**٠,٢٨	٢٩	**٠,٥٥	١٤	**٠,٤٧	١٢	**٠,٥٤	٢١
**٠,٤٢	١٧	**٠,٥	١٨	**٠,٤١	٣٥	**٠,٤١	١٦	**٠,٥٣	١٩	**٠,٦١	٢٤
**٠,٥٤	٢٠	**٠,٣٤	٢٥			**٠,٥٥	٢٣	**٠,٦٣	٢٦	**٠,٤٥	٣١
**٠,٣٤	٢٧	**٠,٤٩	٢٨			**٠,٤٨	٣٠	**٠,٥٨	٣٣	**٠,٢٨	٣٧
		**٠,٤٢	٣٢			**٠,٥٧	٣٦	**٠,٣٤	٣٤		

\*\*ارتباط موجب ودال عند مستوى دلالة ٠,٠١

ويتضح من الجدول (١٩) عدم دلالة الارتباط بين المفردة السادسة والبعد الأول، ولذا تم حذفها.

وحسبت أيضا معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الهناء النفسي،

وكانت على النحو المبين بجدول (٢٠).

جدول (٢٠): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الهناء النفسي.

معامل ارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس	البعد
**٠,٨٠٦	تقبل الذات
**٠,٨٠١	العلاقات الإيجابية مع الآخرين
**٠,٧١٥	الاستقلال
**٠,٨٥٩	التمكن البيئي
**٠,٨٤٧	الحياة الهادفة
**٠,٨٣٧	النمو الشخصي

\*\*ارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

### الصورة النهائية للمقياس

من خلال نتائج الاتساق الداخلي والتحليل العامل تم حذف المفردة (٦) ليصبح المقياس مكونا من (٣٦) مفردة إيجابية، وأمام كل منها مقياس ليكرت خماسي، يتراوح من بديل (لا تنطبق تماما) ويقدر بدرجة (١)، وحتى بديل (تنطبق تماما) ويقدر بدرجة (٥)، وبذلك تُقدَّر الدرجة على كل مفردة في مدى يتراوح من (٥-١) درجة، لتكون أقل درجة للمقياس يحصل عليها الطالب (٣٦)، وأعلى درجة للمقياس (١٨٠).

### ثبات مقياس الهناء النفسي

تم حساب قيمة الثبات للأبعاد الفرعية والمقياس ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول (٢١) يوضح ذلك.

جدول (٢١) معاملات ألفا لأبعاد مقياس الهناء النفسي.

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
تقبل الذات	٠,٦٧١
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٠,٧١٥
الاستقلال	٠,٥٢٤
التمكن البيئي	٠,٧٦٣
الهدف في الحياة	٠,٧٨٧
النمو الشخصي	٠,٧٢١
المقياس ككل	٠,٩٢٥

ويتضح من جدول (٢١) أن معاملات الثبات مقبولة حيث تراوحت معاملات الثبات من

(٠,٥٢٤) في بعد الاستقلال إلى (٠,٧٨٧) في بعد الهدف في الحياة.

رابعاً: خطوات الدراسة

١- التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

٢- تطبيق المقاييس على عينة الدراسة، ثم تصحيحها.

٣- استخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) Structural Equation Modeling للتحقق من مدى مطابقة النموذج المقترح مع بيانات عينة الدراسة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية IBM SPSS AMOS 25.

٤- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري.

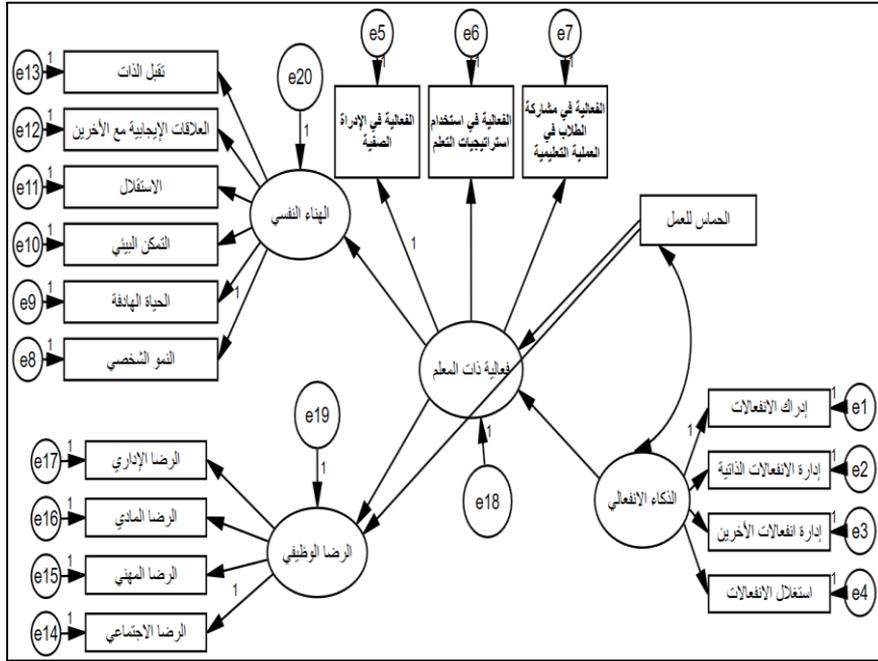
### نتائج الدراسة ومناقشتها

#### نتائج التحقق من الفرض الأول

وينص على: "توجد مطابقة (اتفاق) للنموذج المقترح للعلاقات بين الفعالية الذاتية للمعلم (متغير وسيط)، والحماس للعمل والذكاء الانفعالي (متغيرين مستقلين)، والرضا الوظيفي والهناء النفسي (متغيرين تابعين) مع بيانات عينة الدراسة".

وقد استخدم الباحثان أسلوب نمذجة المعادلة البنائية للتحقق من مدى مطابقة النموذج المقترح مع بيانات عينة الدراسة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية IBM SPSS AMOS 25، وقد أجري هذا التحليل استناداً إلى طريقة الأرجحية القصوى، وكشفت النتائج عن تحقق الفرض الأول، وذلك بوجود مطابقة جيدة للنموذج المقترح مع بيانات عينة الدراسة وفقاً لمؤشرات التعديل.

وكان أفضل نموذج تم استخراج الموضح بالشكل (٦)، والذي يؤكد وجود التأثيرات المباشرة في النموذج المقترح الموضح بالشكل (١)، بالإضافة لوجود تأثير مباشر لمتغير الحماس للعمل (متغير مستقل) على متغير الرضا الوظيفي (متغير تابع).



شكل (٦) النموذج البنائي المستخرج للعلاقات بين متغيرات الدراسة

جدول (٢٢) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البنائي المستخرج.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
مربع كاي ( $\chi^2$ )	(٢٠٩,٩٨١) عند درجات حرية (١١٨)، كانت (غير دالة).
مربع كاي المعياري ( $\chi^2/df$ )	(١,٧٧٩) تنحصر قيمتها بين (٠,٥-٢) أي في مداها المثالي.
جذر متوسط مربع البواقي المعياري (SRMR)	٠,٠٤٧ ممتاز
جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	(٠,٠٦٢) مقبول كلما اقتربت القيمة من صفر كانت في مداها المثالي.
PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن $RMSEA \leq 0.05$	٠,٠٠٨ ممتاز

ويتضح من الجدول (٢٢) تطابق النموذج المقترح مع البيانات محل الدراسة، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة والتي كانت في مداها المثالي.

وقد قُدِّرت قيمة التأثيرات لمتغيرات الدراسة، ويلخص جدول (٢٣) المسارات (التأثيرات)، والأوزان الانحدارية المعيارية، والأوزان الانحدارية غير المعيارية بين متغيرات النموذج المختلفة.

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

جدول (٢٣): نتائج التحليل الإحصائي للنموذج المستخرج.

الدلالة	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	الوزن الانحداري غير المعياري	الوزن المعياري	المسارات
٠,٠١	٣,١٩	٠,٠٢	٠,٠٧	٠,٢٠	الحماس للعمل ← الفعالية الذاتية للمعلم
٠,٠١	٥,٨٧	٠,٠٢	٠,٠٩	٠,٣٩	الحماس للعمل ← الرضا الوظيفي
٠,٠١	٥,٠٨	٠,١٦	٠,٨١	٠,٨٠	الذكاء الانفعالي ← الفعالية الذاتية للمعلم
٠,٠١	٥,٢٢	٠,١٦	٠,٨٣	٠,٩٥	الفعالية الذاتية للمعلم ← الهناء النفسي
٠,٠١	٤,٥٨	٠,٠٨	٠,٣٤	٠,٥٥	الفعالية الذاتية للمعلم ← الرضا الوظيفي

وكشفت النتائج (الموضحة بجدول ٢٣) عن تحقيق النموذج مطابقة جيدة مع بيانات عينة الدراسة، مع إضافة مسار (تأثير مباشر) من الحماس للعمل للرضا الوظيفي.

نتائج التحقق من الفرض الثاني

وينص على: "يوجد تأثير مباشر لمتغيري الحماس للعمل، والذكاء الانفعالي على متغير الفعالية الذاتية للمعلم".

وقد أسفرت النتائج عن تحقق الفرض الثاني، وذلك بوجود تأثيرات موجبة مباشرة ودالة احصائيًا لمتغيري الحماس للعمل والذكاء الانفعالي (متغيرات مستقلة) على متغير الفعالية الذاتية للمعلم (متغير وسيط)؛ حيث أشارت النتائج الموضحة في جدول (٢٣) ما يلي: - وجود تأثير مباشر موجب ودال احصائيًا عند مستوى ٠,٠١ لمتغير الحماس للعمل على متغير الفعالية الذاتية للمعلم، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى الحماس لدى المعلم زاد لدى مستوى الفعالية الذاتية بمستوياتها الثلاثة، ويتفق الباحثان في ذلك مع نتائج الدراسات مثل ( Cheung et al., 2019; Sezgin & Erdogan, 2015)؛ فحينما يكون المعلم مرتفع الحماس فإنه يتسم بكونه مستمع ومتواصل جيد، وقادر على إقامة علاقات جيدة وممتدة مع طلابه، وقادر على

استخدام استراتيجيات إدارة فعالة، وعلى إدارة الصراعات (التعامل مع الطلاب سيئي السلوك) دون أن يخسر تعاطفه مع طلابه وصبره في تحمل مشاق التدريس، ولأن خبرات الأداء (mastery experience) تعد الطريقة والمصدر الأكثر أهمية في خلق شعور قوي بالفعالية (Bandura, 1995, p. 3)، فإن كل ذلك من صفات وممارسات تخلق لديه إيمانًا وثقة بقدرته على إدارة الفصل الدراسي (الفعالية في الإدارة الصفية). ويكون المعلم مرتفع الحماس أيضًا نشطًا، وعالي الهمة، ومزودًا بطاقة وحيوية تمكنه من أداء عمله على الوجه الأكمل، والاندماج في عمله بحالة من التدفق تساعده على التغلب على العوامل السلبية من ضغط وإنهاك، وكل ذلك يجعله ينشغل بعمله، ويطور من نفسه وأدائه، ويساعده على ابتكار طرق تدريسية وتقييمية متنوعة تتناسب مع مختلف الطلاب في مختلف الأجيال التي تمر عليه، وهذا من شأنه أن يخلق لديه الحس المرتفع بالفعالية في استخدام استراتيجيات تدريس فعالة (الفعالية في استخدام استراتيجيات التدريس). وإذا تمكن المعلم الحماسي من إدارة الفصل والحفاظ على انضباطه، مع الحفاظ على جذب الطلاب إليه وإقامة علاقات جيدة معهم، وإذا استعان باستراتيجيات تدريسية فعالة فإنه يكون قادرًا على إدماج الطالب في العملية التعليمية ويخلق لديه شعور عال بالثقة في قدرته على أداء ذلك، ولذا يكون لديه ثقة وإيمان في قدرته على أداء كافة مهامه التدريسية، ويكون لديه حس مرتفع بالفعالية التدريسية.

- وجود تأثير مباشر موجب ودال احصائيًا عند مستوى ٠,٠١ لمتغير الذكاء الانفعالي على متغير الفعالية الذاتية للمعلم، وهذا يعني أنه كلما ارتفع الذكاء الانفعالي لدى المعلم زاد لدى مستوى الفعالية الذاتية، ويتفق الباحثان في ذلك مع نتائج الدراسات مثل (Alrajhi et al., 2017; Barari & Barari, 2015; Wu et al., 2019)، ويفسر الباحثان ذلك بأن الذكاء الانفعالي يمكن أن يؤثر على الفعالية الذاتية للمعلم من خلال قدرته على إدارة وتنظيم انفعالاته التي تمكنه من تعظيم انفعالاته الإيجابية وخفض تأثير انفعالاته السلبية عليه فيصبح قادرًا على متابعة عمله بكفاءة، وعلى توظيف الانفعالات في توجيه عملياته المعرفية وتفكيره نحو متطلبات ومهام وظيفته، فيمكنه ذلك من اختيار الاستراتيجيات التدريسية الفعالة التي تتناسب مع طلابه فيشركهم في العملية التعليمية بشكل جيد، ويكون قادرًا على إدارة وتنظيم انفعالات طلابه فيمكنه ذلك من إقامة جسور التواصل الشخصي والفكري معهم، وينعكس ذلك على انجذاب الطلاب لمعلمهم ومشاركتهم

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==  
في العملية التعليمية بفعالية.

ويمكن للذكاء الانفعالي أن يؤثر أيضًا من خلال تخفيف عبء الضغوط التي يتعرض لها المعلم؛ فالتدريس من المهن ذات الأعباء الكثيرة، فأعباء العمل وضغط الوقت بسبب مشاكل انضباط الطلاب، والضغوط التي تمارس عليه من قبل الرؤساء وأولياء الأمور؛ كل ذلك من شأنه أن يجعل المعلم عرضة للشعور بالاستنزاف النفسي والإجهاد والقلق وانخفاض الإنجاز الشخصي، وكلها عوامل تؤثر سلبًا على مستوى فعالية المعلم ( Klassen & Chiu, 2010; ) (McCormick & Ayres, 2009)، وهنا يظهر دور الذكاء الانفعالي في تقليل مستوى هذه العوامل السلبية (Martínez-Monteagudo et al., 2019)، ومن ثم في الارتقاء بمستوى فعالية المعلم.

### نتائج التحقق من الفرض الثالث

وينص على: "يوجد تأثير مباشر لمتغير الفعالية الذاتية للمعلم على متغيري (الرضا الوظيفي، والهناء النفسي)".

وقد أسفرت النتائج عن تحقق الفرض الثالث، وذلك بوجود تأثيرات موجبة مباشرة ودالة احصائيًا لمتغير الفعالية الذاتية للمعلم (متغير وسيط) على متغيري (الرضا الوظيفي للمعلم، والهناء النفسي للمعلم)؛ حيث أشارت النتائج الموضحة في جدول (٢٣) ما يلي:  
- وجود تأثير مباشر موجب ودال احصائيًا عند مستوى ٠,٠١ لمتغير الفعالية الذاتية للمعلم على متغير الرضا الوظيفي للمعلم، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى الفعالية الذاتية للمعلم زاد مستوى الرضا الوظيفي لديه، ويتفق الباحثان في ذلك مع نتائج الدراسات مثل ( Liu et al., 2018; Lopes & Oliveira, 2020; Sun & Xia, 2018; Wang et al., 2020)، ويفسر الباحثان ذلك بأن المعلمين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الفعالية في إدارة الصف الدراسي يمكنهم ترسيخ قواعد الانضباط الصفي مع تكوين علاقات قوية مع الطلاب، والذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الفعالية في استخدام الاستراتيجيات التدريسية يكونوا قادرين على التواصل الجيد مع الطلاب، وبالتالي يكونوا أكثر قدرة على مشاركة وإدماج الطلاب في العملية التعليمية، كل هذا يجعلهم يحظون بمزيد من الاستمتاع أثناء التدريس والذي يعد مصدرًا رئيسًا للشعور بالرضا؛ فأني يتأتى الشعور بالرضا الوظيفي

=(٢٤٢)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

لمعلمٍ فاقد الثقة في قدرته على أداء مهامه التدريسية، فمثل هذا يكون التدريس عبء عليه ومصدرًا للشعور بالضغط والقلق، وهذا ما كشفت عنه نتائج تطبيق المسح الدولي للتدريس والتعلم لعام ٢٠١٣ Teaching and Learning International Survey (TALIS)، والتي أجريته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (Co-operation & Development, 2014)، والذي طبق على ٣٤ دولة حول العالم من أن الفعالية الذاتية للمعلم تعد من المتغيرات الداعمة للرضا الوظيفي، وذلك لأن المعلمين الذين يشعرون بمزيد من الثقة في قدرتهم على التدريس وإشراك الطلاب يستمتعون بتدريسهم وبيئة عملهم بشكل يضمن لهم مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي من غيرهم الذين يقصمهم هذا الشعور.

وهذا ما أشار إليه (Nathaniel et al., 2016) من أن المعلمين الأقل فعالية في إدارة الفصل الدراسي يرون أنفسهم منخفضي الفعالية بشكل عام، لأن إدارة الفصل الدراسي هي مصدر قلق خاص للعديد من المعلمين، فيكونوا أكثر عرضةً لضغوط العمل، والتي ترتبط بشكل سلبي بالرضا الوظيفي. وهذا ما يراه الباحثان أيضًا من أن الفعالية الذاتية للمعلم لا تزيد عن كونها اعتقادًا، فهي ليست عصًا سحرية في يد المعلم تجعله يغير من واقع الحياة التدريسية ويتقبلها ويرضى عنها، ولكنها عامل قوي ومؤثر يخفف من حدة عوامل كثيرة تؤثر سلبًا على المعلم مثل ضغوط العمل والإجهاد (Schwarzer & Wang et al., 2008)، ويقلل من عزم المعلم ونوابه على ترك مهنة التدريس (Wang et al., 2015)، ويزيد من عوامل أخرى مثل دافعيته نحو عمله (Saracaloğlu & Dinçer, 2009)، واندماجه في التدريس (Skaalvik & Skaalvik, 2014) - وهي حالة لن يصل إليها إلا من هو راضٍ عن عمله - وكل هذا يزيد من تقبله لوظيفته ورضاه بها.

- وجود تأثير مباشر موجب ودال احصائيًا عند مستوى ٠,٠١ لمتغير الفعالية الذاتية للمعلم على متغير الهناء النفسي للمعلم، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى الفعالية الذاتية للمعلم زاد مستوى الهناء النفسي لديه، ويتفق الباحثان في ذلك مع نتائج الدراسات مثل (Cansoy et al., 2020; Liang et al., 2020; Lipińska-Grobelny & Narska, 2021; Salimirad & Srimathi, 2016)، ويمكن تفسير ذلك بالنظر لـ "مفهوم الهناء النفسي" والذي يرتبط بتحقيق الإنجازات، والأهداف الجادة، والسعي نحو

## ==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

الفضيلة، والتميز، والتطور، وإقامة علاقات جادة مع الآخرين، ومواجهة التحديات لتحقيق حياة هادفة فاضلة".

وفي ضوء ما ذكر نجد أن المعلمين ممن لديهم فعالية ذات مرتفعة يسعون لتحقيق هذه الأهداف والإنجازات، ومن ثم تحقيق الهناء النفسي؛ حيث أن المعلمين مرتفعي الفعالية الذاتية يكون لديهم ثقة مرتفعة وإيمان بقدرتهم على إدارة الصف الدراسي، هذه الثقة تدفعه إلى السعي نحو حل المشكلات الصفية بحزم، واحتواء الطلاب سيئي السلوك بلين وود، والعمل على توفير مناخ صحي في الفصل الدراسي يسوده التفاعل واحترام الآخر بعيدا عن التسفيه واللامبالاة، وذلك لتوطيد علاقته بتلاميذه لينقل إليهم السلوكيات المستهدفة، ويضمن مشاركتهم في العملية التعليمية نتيجة لتعلقهم به، ولاستخدامه الاستراتيجيات التدريسية الفعالة والمتنوعة والتي تعزز تعليمهم. وإذا تمعنا فيما سبق ذكره نجد أن المعلم مرتفع الفعالية يسعى دوماً من خلال تدريسه لتحقيق أهداف محددة متمثلة في "إدارة صفية متميزة، والتدريس بأفضل الاستراتيجيات، وتحقيق المشاركة الفعالة للطلاب" ليجعل الطلاب يهتمون بتعلمهم، وبالتالي تتحسن العملية التعليمية وهو ما يصبو المعلم لتحقيقه، وعندما ينتهي المعلم من تدريسه وقيم نفسه وأدائه فيجد أنه حقق أهدافه - وإن لم يحققها كاملة يسعى لتطوير نفسه ليحققها كاملة - ويكون تقييمه مصحوباً بمشاعر إيجابية تنعكس على ذاته (مثل رضاه عن وظيفته، والتزامه المهني)، وتحقق له الهناء النفسي.

وقد كشفت النتائج أيضاً عن وجود تأثير مباشر موجب ودال لمتغير الحماس للعمل

(متغير مستقل) على متغير الرضا الوظيفي (متغير تابع) عند مستوى ٠,٠١.

وهذا يعني أن المعلمين مرتفعي الحماس يكون لديهم رضا وظيفي مرتفع، ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن الحماس للعمل يرتبط بتوجه الفرد نحو العمل على أنه (as a Calling)، ويتسم أصحاب هذا التوجه بأنهم "يرون عملهم أهم أركان حياتهم، ويشعرون بالسعادة أثناء أدائهم للعمل، ويرون أنه يمكنهم جعل العالم أفضل من خلال عملهم، كما يضمن الحماس للعمل إنتاجية أفضل في مهنة التدريس، حيث يزيد من صبر المعلمين على تحمل أعباء المهنة، ويساعد الحماس للعمل المعلمين على الاندماج في العمل، والدخول في حالة من التدفق" (Chowdhury, 2020)، وكل هذه السمات لا تجتمع إلا لمن يرضى عن عمله. كما يُمكن الحماس للعمل المعلمين من التغلب على عوامل الضغوط والإنهاك (Josephson & Vingård, 2007)، والتي تؤثر سلباً على الرضا الوظيفي. وجاءت نتائج الدراسة متسقة مع دراسة (Peterson & Seligman, 2004)، والتي أشارت إلى ارتباط الحماس للعمل بالرضا الوظيفي لدى كافة المهن المختارة في العينة (الحرفيين، المديرين، الإداريين، أصحاب الأعمال الكتابية، العمال، وربات البيوت).

### توصيات الدراسة

من خلال ما اطلع عليه الباحثان من دراسات وما توصلأ إليه من نتائج، يوصيان بما يلي:

- ١- الاهتمام بإعداد المعلم في كافة الجوانب الوجدانية، والمهارية، والمعرفية اعدادًا حقيقيًا.
- ٢- تحسين المستوى المادي للمعلم، ليجد الوقت الكافي لينمو من خلال مهنته.
- ٣- العمل على رفع المكانة الاجتماعية للمعلم وإعادة مهنة التدريس لمكانتها، لتتربح على قمة الهرم الوظيفي.

### بحوث مقترحة

يقترح الباحثان إجراء الدراسات التالية:

- ١- دراسات للكشف عن مزيد من المتغيرات التي تؤثر في الفعالية الذاتية للمعلم.
- ٢- دراسات تستوضح متغير الحماس للعمل وقياسه، والكشف عن تأثيره وتأثره بغيره من المتغيرات.
- ٣- دراسات للكشف عن أثر متغيري النوع والخبرة في الحماس للعمل، والهناء النفسي.
- ٤- دراسات تستهدف اعداد برامج لتنمية الحماس للعمل، والفعالية الذاتية للمعلم، والذكاء الانفعالي له.

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

### قائمة المراجع

تامر شوقي إبراهيم (٢٠١٦). الرضا الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بكل من التدفق النفسي في التدريس وبعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة جامعة عين شمس للقياس والتقويم، ٦ (١٢)، ٩٦-١٩٩.

حنان السيد عبدالقادر زيدان (٢٠١٠). الكفاءة الذاتية للمعلم في علاقتها بالتقدم العلمي لطلابه. رابطة الإخصائيين النفسيين المصرية (رانم)، ٢٠ (١)، ١٤٥-١٦٨.

عبدالله محمد أبو تينة، هدى أحمد الخاليلة (٢٠١١). الفاعلية الذاتية لمعلمي محافظة الزرقاء ومعلماتها وعلاقتها بالممارسات القيادية لمديريهم. دراسات العلوم التربوية، ٣٨ (١)، ٢٢٢-٢٣٧.

مايا إبراهيم بركات (٢٠٠٧). تقويم الكفاءة الذاتية للمعلم وعلاقتها بإدارة الفصل والاحترق النفسي. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية-جامعة القاهرة.

محمود سعيد عطية إبراهيم (٢٠١٨). نموذج بنائي للشغقة بالذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى طلاب الجامعة. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية-جامعة عين شمس.

Aldhafri, S. (2016). Theoretical and Psychometric Review of Arabic Teachers' Self-Efficacy Beliefs Research. In R. B. King & A. B. I. Bernardo (Eds.), *The Psychology of Asian Learners* (pp. 139-155): Springer Singapore.

Alrajhi, M., Aldhafri, S., Alkharusi, H., Albusaidi, S., Alkharusi, B., Ambusaidi, A., & Alhosni, K. (2017). The predictive effects of math teachers' emotional intelligence on their perceived self-efficacy beliefs. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 67(1), 378-388. doi:10.1016/j.tate.2017.07.003

Amirian, S. M. R., & Behshad, A. (2016). Emotional intelligence and self-

== (٢٤٦)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

- efficacy of Iranian teachers: A research study on university degree and teaching experience. *Journal of Language Teaching and research*, 7(3), 548. doi:10.17507/jltr.0703.16
- Avanzi, L., Miglioretti, M., Velasco, V., Balducci, C., Vecchio, L., Fraccaroli, F., & Skaalvik, E. M. (2013). Cross-validation of the norwegian teacher's self-efficacy scale (NTSES). *Teaching and Teacher Education*, 31, 69-78. doi:10.1016/j.tate.2013.01.002
- AYTAÇ, T. (2015). The Relationship between the Talent Management Leadership of School Administrators and the Job Satisfaction of Teachers. In I. Koleva, R. Efe, Z. B. Kostova, & E. Atasoy (Eds.), *Education in the 21st Century: Theory and Practice* (pp. 427-435): ST. KLIMENT OHRIDSKI UNIVERSITY PRESS.
- Badura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *self-efficiency in changing society* (pp. 1-45). New York: CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS.
- Badura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bar-On, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-i): Technical manual*. Multi-Health Systems, Toronto, Canada.
- Barari, R., & Barari, E. (2015). Mediating role of teachers self-efficacy in the relationship between primary teachers emotional intelligence and job burnout in Babol City. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(1), 46-63.
- Cansoy, R., Parlar, H., & Türkoğlu, M. E. (2020). A predictor of teachers' psychological well-being: teacher self-efficacy. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12 (4), 41-55. doi:10.15345/iojes.2020.04.003
- Cansoy, R., Polatcan, M., & Parlar, H. (2018). Research on Teacher Self-Efficacy in Turkey: 2000-2017. *World Journal of Education*, 8(4), 133-145. doi:10.5430/wje.v8n4p133
- Chang, Y.-L. (2015). Examining Relationships among Elementary Mathematics Teachers' Efficacy and Their Students'

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

- Mathematics Self-Efficacy and Achievement. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 11(6), 1307-1320. doi:10.12973/eurasia.2015.1387a
- Chen, F. F., Jing, Y., Hayes, A., & Lee, J. M. (2013). Two concepts or two approaches? A bifactor analysis of psychological and subjective well-being. *Journal of Happiness studies*, 14(3), 1033-1068. doi:10.1007/s10902-012-9367-x
- Cheung, S. K., Fong, R. W.-t., Leung, S. K. Y & ,Ling, E. K.-w. (2019). The Roles of Hong Kong Preservice Early Childhood Teachers' Creativity and Zest in Their Self-efficacy in Creating Child-centered Learning Environments. *Early Education and Development*, 30(6), 788-799. doi:10.1080/10409289.2019. 1586224
- Chowdhury, M. R. (2020). Zest in Positive Psychology: Satisfaction in Life and Work. Retrieved from <https://positivepsychology.com/zest/>
- Co-operation, O. f. E., & Development. (2014). TALIS 2013 results: An international perspective on teaching and learning. Retrieved from [https://www.oecd-ilibrary.org/education/talis-2013\\_results\\_9789264196261-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/talis-2013_results_9789264196261-en)
- Diaconu-Gherasim, L. R., Măirean, C., & Brumariu, L. E. (2019). Quality of teachers' and peers' behaviors and achievement goals: The mediating role of self-efficacy. *Learning and Individual Differences*, 73, 147-156. doi:10.1016/j.lindif.2019.06.001
- Dumitrescu, A. L., Badiță, D., Dogaru, C. B., Toma, C., Perțea, G., & Duță, C. (2014). Psychometrical properties of the Romanian version of the Schutte Emotional Intelligence Scale. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 557-560. doi:10.1016/j.sbspro.2014.12.424
- Emam, M. M., & Mohamed, A. H. H. (2011). Preschool and primary school teachers' attitudes towards inclusive education in Egypt: The role of experience and self-efficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 976-985. doi:10.1016/j.sbspro.2011.11.331
- Emmer, E. T., & Hickman, J. (1991). Teacher efficacy in classroom

- management and discipline. *Educational and psychological measurement*, 51(3), 755-765. doi:10.1177/0013164491513027
- Epps, R. B., & Foor, R. M. (2015). Relationships between teacher efficacy and job satisfaction among novice and experienced secondary agricultural educators. *Career and Technical Education Research*, 40(2), 125-139. doi:10.5328/cter40.2.125
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts they experience at work and at home. *Journal of Education and Training Studies*, 4(6), 164-175. doi:10.11114/jets.v4i6.1502
- Frazier, R., Bendixen, L. D., & Hoskins, W. J. (2019). EXPLORING THE ROLE OF SELF-EFFICACY IN PROSPECTIVE TEACHERS' CAREER DECISION-MAKING. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*, 13(4), 261-271.
- Gaskin, J. & Lim, J. (2016), "Model Fit Measures", AMOS Plugin. Gaskination's StatWiki
- Getahun, T., Tefera, B. F., & Burichew, A. H. (2016). Teacher's Job Satisfaction And Its Relationship With Organizational Commitment In Ethiopian Primary Schools: Focus On Primary Schools Of Bonga Town. *European Scientific Journal*, 12(13), 380-401. doi:10.19044/esj.2016.v12n13p380
- Gignac, G. E., Palmer, B. R., Manocha, R., & Stough, C. (2005). An examination of the factor structure of the Schutte self-report emotional intelligence (SSREI) scale via confirmatory factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 39(6), 1029-1042. doi:10.1016/j.paid.2005.03.014
- Gong, X., & Paulson, S. E. (2018). Validation of the Schutte self-report emotional intelligence scale with American college students. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 36(2), 175-181. doi:10.1177/0734282916669245
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58,

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

75-84. doi: 10.1016/j.cedpsych.2019.02.003

Guoliang, Y., Tao, X., & Jiliang, S. (1995). TEACHER'S SENSE OF TEACHING EFFICACY: ITS STRUCTURE AND INFLUENCING FACTORS. *Acta Psychologica Sinica*, 27(02), 159-166.

Hidalgo, J. L.-T., Bravo, B. N., Martínez, I. P., Pretel, F. A., Postigo, J., & Rabadán, F. E. (2010). Psychological well-being, assessment tools and related factors. In I. E. WELLS (Ed.), *Psychological well being* (pp. 77-113). New York: Nova Science Publishers, Inc.

Holzberger, D., Philipp, A., & Kunter, M. (2013). How teachers' self-efficacy is related to instructional quality: A longitudinal analysis. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 774-786. doi:10.1037/a0032198

Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2011). Positive psychology and educational administration: An optimistic research agenda. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 427-445. doi:10.1177/0013161X10396930

Ilgan, A., Parylo, O., & Sungu, H. (2015). Predicting Teacher Job Satisfaction Based on Principals' Instructional Supervision Behaviours: A Study of Turkish Teachers. *Irish Educational Studies*, 34(1), 69-88. doi:10.1080/03323315.2015.1005393

Iordanoglou, D. (2007). The teacher as leader: The relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness, commitment, and satisfaction. *Journal of Leadership Studies*, 1(3), 57-66. doi:10.1002/jls.20025

Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195-213). New York: Routledge.

Jiang, Y. (2017). *A study on professional development of teachers of English as a foreign language in institutions of higher education in Western China*. Verlag GmbH Germany: Springer.

Jonker, C. S., & Vosloo, C. (2008). The psychometric properties of the Schutte Emotional Intelligence Scale: empirical research. *SA*

== (٢٥٠)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١ ==

*Journal of Industrial Psychology*, 34(2), 21-30.  
doi:10.4102/sajip.v34i2.689

Josephson, M., & Vingård, E. (2007). Zest for work? Assessment of enthusiasm and satisfaction with the present work situation and health—A 1.5-year follow-up study. *Work*, 29(3), 225-231 .

Karaçam, A. (2018). Zest for Work in Physical Education and Sport Teachers' Perceptions of Success. *Asian Journal of Education and Training*, 4(4), 391-395.  
doi:10.20448/journal.522.2018.44.391.395

Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I. Y., & Georgiou, T. (2009). Exploring the validity of a teachers' self-efficacy scale in five countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34(1), 67-76.  
doi:10.1016/j.cedpsych.2008.08.001

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756. doi:10.1037/a0019237

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129.  
doi:10.1016/j.cedpsych.2011.01.002

Klassen, R. M., & Tze, V. M. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12(1), 59-76.  
doi:10.1016/j.edurev.2014.06.001

Liang, W., Song, H., & Sun, R. (2020). Can a professional learning community facilitate teacher well-being in China? The mediating role of teaching self-efficacy. *Educational Studies*, 1-20. doi:10.1080/03055698.2020.1755953

Lipińska-Grobelny, A., & Narska, M. (2021). Self-efficacy and psychological well-being of teachers. *e-mentor*, 3(90), 4-10.  
doi:10.15219/em90.1517

Liu, S., Xu, X., & Stronge, J. (2018). The influences of teachers'

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

- perceptions of using student achievement data in evaluation and their self-efficacy on job satisfaction: evidence from China. *Asia Pacific Education Review*, 19(4), 493-509. doi:10.1007/s12564-018-9552-7
- Lopes, J., & Oliveira, C. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: a multilevel analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 31(4), 641-659. doi:10.1080/09243453.2020.1764593
- Magyar, J. L., & Keyes, C. L. (2019). Defining, measuring ,and applying subjective well-being. In M. W. Gallagher & S. J. Lopez (Eds.), *Positive Psychological Assessment A Handbook of Models and Measures* (2 ed., pp. 389-415). Washington: American Psychological Association.
- Malinen, O.-P., Savolainen, H., Engelbrecht, P., Xu, J., Nel, M., Nel, N., & Tlale, D. (2013). Exploring teacher self-efficacy for inclusive practices in three diverse countries. *Teaching and Teacher Education*, 33, 34-44. doi:10.1016/j.tate.2013.02.004
- Martínez-Monteaudo, M. C., Inglés, C. J., Granados, L., Aparisi, D., & García-Fernández, J. M. (2019). Trait emotional intelligence profiles, burnout, anxiety, depression, and stress in secondary education teachers. *Personality and Individual Differences*, 142, 53-61. doi:10.1016/j.paid.2019.01.036
- McCormick, J., & Ayres, P. L. (2009). Teacher self-efficacy and occupational stress: A major Australian curriculum reform revisited. *Journal of educational administration*, 47(4), 463-476. doi:10.1108/09578230910967446
- Mehta, A. (2013). A study of how emotional intelligence reduces occupational stress among teachers. *International Monthly Refereed Journal of Research in Management and Technology*, 2, 19-28.
- Moè, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1145-1153. doi:10.1016/j.tate.2010.02.010

- Mu, H. H., Wang, M., Liu, H. Y., & Hu, Y. M. (2016). Influential factors of China's elementary school teachers' job satisfaction. In L. A. v. d. Ark, D. M. Bolt, W. C. Wang, J. A. Douglas, & M. Wiberg (Eds.), *Quantitative Psychology Research* (pp. 339-361): Springer.
- Naeem, N., & Muijtjens, A. (2015). Validity and reliability of bilingual English-Arabic version of Schutte self report emotional intelligence scale in an undergraduate Arab medical student sample. *Medical teacher*, 37(sup1), S20-S26. doi:10.3109/0142159X.2015.1006605
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(1), 77-86. doi:10.1348/096317902167658
- Nathaniel, P., Sandilos, L. E., Pendergast, L., & Mankin, A. (2016). Teacher stress, teaching-efficacy, and job satisfaction in response to test-based educational accountability policies. *Learning and Individual Differences*, 50, 308-317. doi:10.1016/j.lindif.2016.08.001
- Ng, K.-M., Wang, C., Kim, D.-H., & Bodenhorn, N. (2010). Factor structure analysis of the Schutte Self-Report Emotional Intelligence Scale on international students. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 695-709. doi:10.1177/0013164409355691
- Özü, Ö., Zepeda, S., Ilgan, A., Jimenez, A. M., Ata, A., & Akram, M. (2017). Teachers' psychological well-being: a comparison among teachers in USA, Turkey and Pakistan. *International journal of mental health promotion*, 19(3), 144-158. doi:10.1080/14623730.2017.1326397
- Perera, H. N., Calkins, C., & Part, R. (2019). Teacher self-efficacy profiles: Determinants, outcomes, and generalizability across teaching level. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 186-203. doi:10.1016/j.cedpsych.2019.02.006
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 161-172.

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

doi:10.1002/job.584

Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.

Petrides, K. V & ,Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European journal of personality, 17*(1), 39-57. doi:10.1002/per.466

Qualter, P., Ireland, J., & Gardner, K. (2010). Exploratory and confirmatory factor analysis of the Schutte Self-Report Emotional Intelligence Scale (SSREI) in a sample of male offenders. *The British Journal of Forensic Practice, 12*(2), 43-51. doi:10.5042/bjfp.2010.0185

Rastegar, M., & Memarpour, S. (2009). The relationship between emotional intelligence and self-efficacy among Iranian EFL teachers. *System, 37*(4), 700-707. doi:10.1016/j.system.2009.09.013

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology, 57*(6), 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social science research, 35*(4), 1103-1119. doi:10.1016/j.ssresearch.2006.01.002

Sahin, H. (2017). Emotional Intelligence and Self-Esteem as Predictors of Teacher Self-Efficacy. *Educational Research and Reviews, 12*(22), 1107-1111. doi:10.5897/ERR2017.3385

Salimirad, F., & Srimathi, N. (2016). The relationship between, psychological well-being and occupational self-efficacy among teachers in the city of Mysore, India. *The International Journal of Indian Psychology, 3*(2), 14-21. doi:10.25215/0302.037

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality, 9*(3), 185-211. doi:10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG

Saracaloğlu, A. S., & Dinçer, I. B. (2009). A study on correlation between self-efficacy and academic motivation of prospective

- teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 320-325. doi:10.1016/j.sbspro.2009.01.060
- Schunk, D. H. (1984). Enhancing self-efficacy and achievement through rewards and goals: Motivational and informational effects. *The Journal of Educational Research*, 78(1), 29-34. doi:10.1207/s15326985ep2501\_6
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177. doi:10.1016/S0191-8869(98)00001-4
- Schwarzer, R & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57, 152-171. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x
- Sezgin, F., & Erdogan, O. (2015). Academic Optimism, Hope and Zest for Work as Predictors of Teacher Self-Efficacy and Perceived Success. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(1), 7-19. doi:10.12738/estp.2015.1.2338
- Shahnawaz, M., & Jafri, M. H. (2009). Job attitudes as predictor of employee turnover among stayers and leavers/hoppers. *Journal of Management Research*, 9(3), 159-166.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68-77. doi:10.2466/14.02.PR0.114k14w0
- Soni, P., & Bakhru, K. M. (2019). A review on teachers eudaemonic well-being and innovative behaviour: exploring the importance of personality, work-life balance, self-efficacy and demographic variables. *International Journal of Learning and Change*, 11(2), 169-189. doi:10.1504/IJLC.2019.101661
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2002). Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for motivation theory and practice. In R. M. Steers, L. W. Porter, & G. A. Bigley (Eds.), *Motivation and Work Behavior* (7<sup>th</sup> ed., pp. 126-140). NY, McGraw-Hill.

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

- Sun, A., & Xia, J. (2018). Teacher-perceived distributed leadership, teacher self-efficacy and job satisfaction: A multilevel SEM approach using the 2013 TALIS data. *International Journal of Educational Research*, 92, 86-97. doi:10.1016/j.ijer.2018.09.006
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805. doi:10.1016/S0742-051X(01)00036-1
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational research*, 68(2), 202-248. doi:10.3102/00346543068002202
- Valente, S., & Lourenço, A. A. (2020). Questionário de inteligência emocional do professor: adaptação e validação do "Emotional Skills and Competence Questionnaire". *Revista de Estudos e Investigação em Psicologia y Educación*, 7(1), 12-24. doi:10.17979/reipe.2020.7.1.5480
- Valente, S., Veiga-Branco, A., Rebelo, H., Lourenço, A. A., & Cristóvão, A. M. (2020). The relationship between emotional intelligence ability and teacher efficacy. *Universal Journal of Educational Research*, 3(8), 916-923. doi:10.13189/ujer.2020.080324
- Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120-130. doi:10.1016/j.tate.2014.12.005
- Wang, K., Li, Y., Luo, W., & Zhang, S. (2020). Selected factors contributing to teacher job satisfaction: A quantitative investigation using 2013 TALIS data. *Leadership and Policy in Schools*, 19(3), 512-532. doi:10.1080/15700763.2019.1586963
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194. doi:10.1016/S1053-4822(02)00045-1
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work.

*Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.  
doi:10.1006/jrpe.1997.2162

Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R.-M., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(3), 1-10.  
doi:10.2224/sbp.7869

Zee, M., & Koomen, H. M. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational research*, 86(4), 981-1015.  
doi:10.3102/0034654315626801

Zee, M., Koomen, H. M., Jellesma, F. C., Geerlings, J., & de Jong, P. F. (2016). Inter-and intra-individual differences in teachers' self-efficacy: A multilevel factor exploration. *Journal of School Psychology*, 100(55), 39-56.  
doi:10.1016/j.jsp.2015.12.003

==النمذجة البنائية للفعالية الذاتية للمعلم في علاقتها بالحماس للعمل والذكاء الانفعالي والرضا==

## **Structural Modeling for Teacher Self-efficacy in Relation to Zest for Work, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Psychological Well-being**

**Dr. Reyad Soliman Elsayed Taha**

Lecturer of Educational Psychology

Faculty of Education

Ain Shams University

**Dr. Ahmed Abbas Menshawi Abbas**

Lecturer of Educational Psychology

Faculty of Education

Ain Shams University

### **Abstract**

The current study aims at presenting a structural model that might explain the relationships among teacher Self-efficacy variable (intermediate variables) and some psychological variables such as: Zest for Work, Emotional Intelligence (independent variables), Job Satisfaction, and Psychological Well-being (dependent variables). The researchers carried out this study on a sample of (206) preparatory schoolteachers (116 males, 90 females), their mean age was (37.83) years with a standard deviation of (9.05) years. the results showed that there is a good fit for the proposed model with the data of the study sample. The fit indexes were all within their ideal range. There are direct positive and statistically significant effects for the zest for work and emotional intelligence on the teacher self-efficacy at the 0.01 level. There is a direct positive and statistically significant effect for the teacher self-efficacy on both job satisfaction and psychological well-being, at the level of 0.01. There is a direct positive and statistically significant effect of zest for work on job satisfaction at the 0.01 level.

**Key Words:** Teacher Self-efficacy, Zest for Work, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Psychological Well-being.