

الصلابة النفسية وتأثيرها على الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي: دراسة على المعلمات في الأردن.

اسراء فيصل الزواهرة* د. صالح سالم الخوالدة**

تاريخ وصول البحث: 2024/11/11م تاريخ قبول البحث: 2025/1/21م

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى الصلابة النفسية وتأثيرها على الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي: دراسة على المعلمات في الأردن. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي، وتكونت عينة الدراسة من (378) معلمة من معلمات مديرية تربية الزرقاء الأولى تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياس الصلابة النفسية وتكون من (24) فقرة، ومقياس الكفاءة المهنية وتكون من (36) فقرة، ومقياس الرضا الوظيفي وتكون من (28) فقرة، أظهرت النتائج أن مستوى الصلابة النفسية لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً، وأن مستوى الكفاءة المهنية مرتفعاً، بينما مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن الصلابة النفسية قد فسرت (65.1%) من التباين الحاصل في الكفاءة المهنية، وفسرت (30.1%) من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي لدى معلمات مديرية تربية الزرقاء الأولى. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها أن تعالج وزارة التربية والتعليم العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي أو مكوناته، من خلال تحسين بيئة العمل، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية.

الكلمات المفتاحية: الصلابة النفسية، الكفاءة المهنية، الرضا الوظيفي، المعلمات.

* باحثة.

** أستاذ مشارك، قسم الإرشاد والصحة النفسية، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

Psychological Hardiness and Its Impact on Professional Competence and Job Satisfaction: A Study on Female Teachers in Jordan.

Abstract

This study aimed to explore the psychological hardiness and its impact on professional competence and job satisfaction: A Study on Female Teachers in Jordan. The descriptive correlational predictive approach was employed, with a sample of (378) female teachers randomly selected from the First Zarqa Education Directorate. Three scales were developed to measure the study variables: a psychological hardiness scale (24 items) a professional competence scale (36 items); and a job satisfaction scale (28 items). The results showed that the level of psychological resilience among the study sample was high, and the level of professional competence was high, while the level of job satisfaction was moderate. The results also showed that psychological resilience explained (65.1%) of the variance in professional competence, and explained (30.1%) of the variance in job satisfaction among female teachers in the First Zarqa Education Directorate. The study reached a set of recommendations, the most important of which is that the Ministry of Education address the factors related to job satisfaction or its components, by improving the work environment, and providing material and moral incentives.

Keywords: Psychological Hardness, Professional Competence, Job Satisfaction, Teachers.

مقدمة:

يعد التعليم بمثابة حجر الزاوية لتلبية الاحتياجات الفردية والمجتمعية من خلال تنمية المهارات، ونقل القيم المجتمعية، وإعداد الأفراد للحياة، وتؤدي المدارس دورًا محوريًا في تحقيق هذه الأهداف من خلال التوجيه ونشر المعرفة عبر المجتمع، ونقل التراث الثقافي إلى الأجيال القادمة.

ونظراً للدور المحوري الذي يؤديه المعلمون في مهنة التدريس، فإن عملهم داخل المدارس يكتسب أهمية كبيرة، وباعتبارها مؤسسات تعليمية، لا تقوم المدارس بنقل المعرفة فحسب، بل إنها تعمل على تشكيل شخصيات الطلبة من خلال تنمية اتجاهاتهم وقيمهم ومهاراتهم (Abnisa & Zubairi, 2023). ويضيف تمارا وآخرون (Tamara et al., 2024) أن من واجبات ومسؤوليات المعلم في المدرسة، أن يتحمل مسؤولية تعليم الطلبة، وغرس الانتماء للوطن، وتربية الطلبة على الأخلاق الحميدة.

وخلال أداء المعلم لهذه الواجبات والمسؤوليات يواجه العديد من التحديات، وهذا ما أكدته محاسنة وآخرون (2021) بأن مهنة التدريس تعد من أكثر الوظائف تحديًا وأكثرها إرهاقًا. ويرى موزانا وآخرون (Mohzana et al, 2023) بأن ذلك يعود إلى التوتر السريعة والمتنامية للتغير التعليمي مما يسبب ضغوط العمل، كما يعود ذلك إلى احتواء المدارس على العديد من المعلمين والمعلمات ذوي الشخصيات المتنوعة. وفي هذا السياق، لا يمكن للمعلمين أداء واجباتهم إلا من خلال الالتزام بمعايير الكفاءة المهنية، التي تُعد مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات الأساسية التي ينبغي أن يتحلى بها كل معلم والتي يشار إليها بالتدريس (Hariri, Thobi, Sowiyah & Riswandi, 2024).

ويرى ويدودو وغوستاري وتشاندراوتي (Widodo, Gustari & Chandrawaty, 2022) أن الكفاءة المهنية للمعلمين ضرورية لتعزيز أدائهم، وزيادة تحصيل الطلبة، ومع ما يترتب على ذلك من آثار على الصفات التعليمية لخريجي المدارس، وهذا ما أشار إليه نورديانسياه، إرفيانا ومحمد (Nurdiansyah, Erviana & Mohammad, 2023) بأن المعلم هو العنصر البشري الذي يحدد بشكل كبير نجاح التعليم، وهو الأقرب للطلبة في العملية التعليمية، فبدون دور المعلم فإن المكونات المختلفة التي تدعم نجاح تعلم الطلبة لن تكون مفيدة في تحصيلهم العلمي، ولن ينجح التعليم بفعالية إلا إذا كان المعلم يتمتع بالكفاءة المهنية؛ إذ تسمح له بإتقان المواد التعليمية، وتؤثر بشكل كبير على جميع مكونات الأداء، بدءًا من عملية التخطيط والتنفيذ وانتهاءً بعملية

تقييم الأداء (الشرفات، 2024). وبالتالي، فإن المعلم ذو الكفاءة المهنية العالية يكون قادرًا على إدارة الطلبة، وتنفيذ التوجيهات والإجراءات وفقًا لمهنته، ويمتلك مهارات الاتصال، والإبداع، والفهم العميق لحاجات الطلبة، وقادرًا على تحقيق بيئة تعليمية إيجابية، ويطور أساليب التدريس المتوافقة مع المحتوى، وفهم عمليات تفكير الطلبة فيما يتعلق بالمادة، وإجراء التقييمات، وتحديد التحديات المختلفة التي قد تنشأ عندما يتعلم الطلبة مواد جديدة، وعلى دراية جيدة بأساليب التدريس الفعالة والجذابة، مما يضمن شعور الطلبة بالتحفيز والاهتمام بالمشاركة (صادق وعطية، 2022).

وفي المقابل أشار إنغارياني، سيتياوان وأنديراني (Ingarianti, Setiawan & Andriany, 2024) أن ضعف كفاءة المعلمين وخاصة المهنية، يؤدي إلى إعاقه تطوهرم الوظيفي ويؤثر على رضاهم الوظيفي؛ لذا يمكن تعزيز كفاءة المعلم المهنية عندما يكون راضيًا عن البيئة التي يعمل فيها، فالمعلم في الحياة المدرسية يطلب منه أداء مهمة التعليم وهو مسؤول عنها، ولا يمكن أن يؤديها بشكل صحيح إلا إذا كان لديه الرضا الوظيفي عن أداء المهمة المطلوبة منه. وبالتالي يعرف الرضا الوظيفي بأنه " شعور يحقق جميع المتطلبات ويحتوي على جوانب المتعة التي تجعل المعلم سعيدًا" (Ramaj, Nimani & Elezaj, 2019:647).

وتبرز أهمية الرضا الوظيفي للمعلمين بأنه يعد مؤشرًا مهمًا لنجاح العملية التعليمية، فعندما يشعر المعلمون بالرضا، يصبحون أكثر إنتاجية، ويساعدون في نجاح المدرسة، كما أن المعلمين الراضين والسعداء عن وظائفهم سيقون في المدرسة ولا يريدون مغادرتها (الغول، 2019). علاوة على ذلك، يقدم المعلمون الراضون عن وظائفهم جودة تعليمية أعلى ودعمًا تعليميًا أفضل لطلبتهم، كما يُظهرون التزامًا وظيفيًا أقوى (الدروقي وأبو ستة، 2021). فالرضا الوظيفي المرتفع للمعلم يشكل عاملاً وقائيًا ضد متاعب الحياة المدرسية اليومية التي تتميز بارتفاع عبء العمل، ويعزز العلاقات القوية بين المعلم وطلبتهم، وبالتالي يمكن لهذه التفاعلات الإيجابية أن تعزز ثقة الطلبة واحترامهم لذاتهم ولعلمهم، وتشجعهم على المشاركة بنشاط في تعلمهم، إضافة إلى ذلك فإن المعلمين الذين يستمتعون بوظائفهم هم أكثر عرضة للابتكار في أساليب التدريس، مما يجعل التعلم أكثر إثارة للاهتمام وفعالية للطلبة (Dreer, 2024). وفي المقابل فإن انخفاض الرضا الوظيفي سيؤثر سلبًا على مستوى إنتاجية المعلمين ذوي المؤهلات العالية والمهارة، وبالتالي فإن الرضا الوظيفي المنخفض للمعلم يؤثر بشكل سلبي على الكفاءة المهنية وظروف وأهداف

العمل المدرسي (Oguzor & Aja, 2024). وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (النشاش والسمكري، 2023) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في الزرقاء جاء دون المستوى المطلوب ويعود ذلك إلى الظروف المحيطة بالعمل كالإدارة، والإشراف، ونمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين المعلم وزملائه وبينه وبين مديرة.

وأكد كومي (2024) Kume بأن المعلمين غير الراضين عن عملهم غير ملتزمين وغير منتجين، ولا يقدمون أفضل ما لديهم من قدرات، وبالتالي لن يكون هدف التعليم فقط في خطر، بل ستواجه الجهود المبذولة لتحقيق الأهداف الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عقبات خطيرة أيضاً.

ومع ذلك، لا يعاني المعلمون جميعاً من عدم الرضا عن وظائفهم أو انخفاض كفاءتهم المهنية، ويرجع ذلك إلى وجود عوامل تؤثر على عملهم في مهنة التعليم، ومنها الشخصية وأحد جوانب الشخصية هي الصلابة النفسية، والتي تعد سمة شخصية تساعد المعلمين في التعامل مع أحداث المدرسة الضاغطة (Filipović & Arzenšek, 2020). كما يمكن أن تكون عاملاً وقائياً في أوقات التوتر، وتسمح بمستوى أقل من المزاج المكتئب، فالمعلمون الذين يتمتعون بمستويات أعلى من الصلابة النفسية لديهم ثقة في قدرتهم على حل المشكلات بفعالية (إسماعيل والرشيدي، 2020). وفيما يتعلق بجنس المعلمين وجدت دراسة (السحمة، 2019)، ودراسة سينغ (Singh, 2016) أن الصلابة النفسية لمعلمي المدارس الذكور أعلى من معلمات المدارس، وهذا يشير إلى أن الصلابة النفسية للمعلمات منخفضة؛ لذا تعد الصلابة النفسية العالية للمعلمات مهمة جداً كونها تعمل على تقليل التوتر، وتزيد من التزامهن، ورضاهن الوظيفي، فالمعلمات ذوات الصلابة النفسية العالية راضيات عن مهنتهن، ولديهن فرصة أكبر للمشاركة في نجاح العملية التعليمية في المدرسة، ويميلن إلى قبول الوضع المهني؛ لذا تعد الصلابة النفسية للمعلمات مورداً نفسياً وسمة متكاملة من سمات الشخصية (Shmeleva et al, 2022).

وبناءً على ما سبق، يهتم الباحثون بالعوامل الوقائية التي تزيد من الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية للمعلمين والمعلمات، وذلك عن طريق تعزيز الصلابة النفسية لديهم، وهذا أكدته نتائج دراسة (القرشي، 2023)، ودراسة (إسماعيل والرشيدي، 2020)، ودراسة مالك وناصر Malik & Nasir (2019) أن الصلابة النفسية للمعلمين ترتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي. كما وجد أن الرضا الوظيفي للمعلمين له تأثير إيجابي على الكفاءة الذاتية المهنية (Belizario et al, 2024؛ Yeh, Lu & Yen, 2024؛ Oguzor & Aja, 2024). ومن هنا جاءت هذه الدراسة للوقوف على

القدرة التنبؤية للصلابة النفسية في الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
مشكلة الدراسة:

تتطلب مهنة التدريس بطبيعتها مستويات عالية من المشاركة المعرفية والعاطفية والاجتماعية، وبالنسبة للمعلمات يمكن أن تتفاقم هذه المطالب وتزيد من الضغوط عليهن بسبب التوقعات المجتمعية والشخصية الإضافية، وهذا ما لاحظته الباحثان من خلال التعامل مع هذه الفئة بأن هناك العديد من المشكلات التي تواجه بعض المعلمات ومنها ضغوطات العمل التي تضعف صلابتهن النفسية، وهذا أحياناً يؤثر سلباً في أداء المعلمات من حيث كفاءتهن المهنية، ومستوى رضاهن عن عملهن. وهذا ما أشار إليه شيرير وستيفنز وفلودين (Scherer, Stephens & Floden, 2020) بأن مهنة التدريس تقدم للمعلمات مزيجاً من التحديات التي تشكل تجاربهن وتسبب في كفاءتهن المهنية، ورضاهن الوظيفي، وصابتهن النفسية، كما أشار Singh, Thomassen et al, 2022؛ Kibanja & Nansubuga Otyola, 2021؛ السحمة، 2019؛ Singh, 2016) بأن المعلمات لا يتعاملن مع الضغوط المدرسية بشكل جيد، ويتعاملن بشكل أسرع من مع التوتر، وعادة ما تكون بعض المعلمات أكثر عاطفية تجاه أي شيء محبط، إضافة إلى أن بعض المعلمات صلابتهن النفسية منخفضة.

وبالتالي فإن فهم كيفية تفاعل الصلابة النفسية والكفاءة المهنية والرضا الوظيفي في هذه الفئة أمر بالغ الأهمية في مكان العمل، إضافة إلى أن العلاقة المتبادلة بين هذه المتغيرات ليست مفهومة جيداً، وذلك لقلّة الدراسات التي تناولت تفاعل هذه المتغيرات؛ لذا هناك حاجة إلى إجراء بحث لاستكشاف كيفية تأثير هذه العوامل على بعضها البعض. ونتيجة لما سبق جاءت هذه الدراسة للكشف عن القدرة التنبؤية للصلابة النفسية في الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات في وزارة التربية والتعليم في الأردن.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى الصلابة النفسية والكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى؟

السؤال الثاني: ما مقدار ما تتنبأ به الصلابة النفسية في الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى ما يأتي:

-الكشف عن مستوى الصلابة النفسية والكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى.

-التعرف إلى المدى الذي تسهم فيه الصلابة النفسية بالتنبؤ في الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناولته، من خلال إلقاء المزيد من الضوء على مفهوم الصلابة النفسية وتأثيرها في تحسين مستوى الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية لدى المعلمات، والاسهام في تقديم فهم نظري لطبيعة هذه العلاقة بين هذه المتغيرات. كما تبرز أهمية الدراسة من اهتمامها بمفهوم الصلابة النفسية وهو عامل حاسم ينجم عنه مشكلات صحية ونفسية عند انخفاضه لدى المعلمات وينعكس بشكل سلبي على كفاءتهن المهنية، وأهمية تحقيق الصلابة النفسية لهن كاستراتيجية لحمايةهن من أي انعكاسات محتملة للضغوطات التي يتعرضن لها في عملهن المدرسي، كما إن الاهتمام بالمعلمات جاء نتيجة حاجة هذه الفئة للمتابعة والكشف عن المشكلات والضغوطات التي يتعرضن لها بحكم طبيعة عملهن والظروف المحيطة به، ومدى رضاهن الوظيفي عن عملهن، كما تكمن أهمية الدراسة من قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيرات الصلابة النفسية والكفاءة المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات في حدود ما اطلع عليه الباحثان.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

يتوقع للنتائج التي توصلت إليها الدراسة أن تنير الطريق أمام القائمين على التخطيط في وزارة التربية والتعليم للاستفادة من نتائجها في تحسين أوضاع بيئة العمل المدرسي لفئة المعلمات بهدف تحسين الصلابة النفسية لديهن، كما يؤمل أن يتم توظيف نتائج الدراسة كمؤشر لعمل برامج إرشادية لتحسين الصلابة النفسية لدى المعلمات، كما يؤمل من هذه الدراسة في التوصل

الى نتائج ومقترحات ترصد مدى إمكانية تنبؤ الصلابة النفسية بالكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات مما يساعد في تحسين جودة عملهن، كما قد تفيد نتائج الدراسة في فتح المجال لإجراء دراسات لاحقة تتعلق بالصلابة النفسية والكفاءة المهنية والرضا الوظيفي تكون استكمالاً لما انتهت اليه هذه الدراسة، كما يؤمل أن توفر الدراسة الحالية أدوات لقياس مستوى الصلابة النفسية ومستوى الكفاءة المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى فئة المعلمين بشكل عام.

حدود الدراسة:

تم تطبيق الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على القدرة التنبؤية للصلابة النفسية في الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى.

- **الحد البشري:** تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من معلمات مديرية تربية الزرقاء الأولى.

- **الحد المكاني:** اقتصرت هذه الدراسة مدارس وزارة التربية والتعليم (الإناث) في مديرية تربية الزرقاء الأولى في محافظة الزرقاء.

- **الحد الزمني:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الأول من العام الجامعي (2024/2025م).

محددات الدراسة: تتحدد مدى إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة وفقاً لمدى صدق استجابات أفراد عينة الدراسة ودقة الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

الصلابة النفسية: Psychological Hardiness: "مجموعة السمات التي تمثل بشكل عام قدرة الشخص في الاستفادة من المصادر التي يمتلكها، وهي: (أ) الاعتقاد بأنهم قادرون على التحكم في أحداث تجربتهم أو التأثير عليها، و(ب) القدرة على الشعور بالانخراط العميق أو الالتزام بأنشطة حياتهم، و(ج) توقع التغيير باعتباره تحدياً مثيراً لمزيد من التطور" (Kobasa, 1979:11).

وتُعرف الصلابة النفسية إجرائياً بأنها: قدرة معلمات مدارس تربية الزرقاء الأولى في التعامل مع المواقف الضاغطة بالالتزام، والتحكم، والتحدي، والتي تؤدي دوراً حاسماً في التوسط في ضغوط الحياة، وهي الدرجة التي حصلن عليها على مقياس الصلابة النفسية المعد في الدراسة الحالية.

الكفاءة المهنية: Professional Competence "قدرة المعلمين في القيام بعملهم بمهارة وإتقان والتزامهم بعملية التعليم" (خضر ونور وتوفيق، 2022: 162).

وتُعرف الكفاءة المهنية إجرائيًا بأنها: القدرة التي تمتلكها معلمات مدارس تربية الزرقاء الأولى في إتقان المعرفة والمهارات للقيام بواجباتهن ومسؤولياتهن، وهي الدرجة التي حصلن عليها على مقياس الكفاءة المهنية المعد في الدراسة الحالية.

الرضا الوظيفي Job Satisfaction: "المواقف الإيجابية والسلبية التي يستمدّها الموظف من خبراته في بيئة العمل" (محاسنة والزعبي والعظامات، 2021: 32).

ويُعرف الرضا الوظيفي إجرائيًا بأنه: المواقف والمشاعر التي تشعر بها معلمات مدارس تربية الزرقاء الأولى تجاه ظروف عملهن في المدرسة، وهي الدرجة التي حصلن عليها على مقياس الرضا الوظيفي المعد في الدراسة الحالية.

الأدب النظري والدراسات السابقة:

الصلابة النفسية Psychological Hardness :

قدمت كوباسا (Kobasa, 1979) مفهوم الصلابة النفسية لاستكشاف العلاقة بين الشخصية والإجهاد، مع التركيز على سبب بقاء بعض الأفراد بصحة جيدة في مواجهة أحداث الحياة المجهدة بينما يصاب آخرون بأمراض جسدية أو نفسية. ووفقًا لكوباسا، فإن الصلابة النفسية هي سمة شخصية تميز أولئك الذين يظلون بصحة جيدة تحت الضغط عن أولئك الذين يمرضون، واقترحت أن الأفراد الذين يتحملون ضغوطًا عالية دون الاستسلام للمرض يمتلكون بنية شخصية فريدة ويشار إليها بالصلابة النفسية، وتتميز هذه السمة بثلاثة مكونات رئيسية - الالتزام والتحكم والتحدي - والتي تؤثر على كيفية إدراك الأفراد لأنفسهم والمواقف المحيطة بهم. وفي هذا السياق يرى بالا وبالا (2022) أن الصلابة النفسية هي بناء شخصية يفترض أنها تحمي الفرد من الأمراض الناجمة عن التوتر؛ لذا تعد بناء مهم في تفسير الاختلاف الفردي في قدرة الشخص على التعامل مع المواقف العصيبة، وبالتالي تشير الصلابة النفسية إلى استراتيجيات المواجهة والمواقف والمعتقدات التي تساعد الأفراد في التغلب على ضغوطات الحياة، حيث يرى الأفراد الأقوياء نفسيًا المشكلة على أنها تحديات وليست تهديدات، فالصلابة النفسية هي بنية شخصية توفر سلوكًا للشخص وتحفزه على التحلي بالشجاعة لتحمل المواقف الصعبة في الحياة ومواجهتها مع الحفاظ على الصبر حتى في الأحداث العصيبة.

ووفقاً للمليحة وصلاح وهياجنة (Melhe, Salah & Hayajneh, 2021) تتكون الصلابة النفسية من ثلاثة أبعاد أساسية تحدد بشكل جماعي خصائص الشخصية المقاومة للتوتر: أولاً: **بعد الالتزام**: يشير هذا إلى التزام الفرد الشخصي بتحقيق أهدافه وقيمه الخاصة، مع السعي أيضاً إلى تلبية أهداف من هم في بيئته.

ثانياً: **بعد التحدي**: يتضمن هذا الاعتقاد بأن مواجهة الضغوط النفسية ضرورية للنمو الشخصي، وهو يشجع الأفراد على أن يكونوا استباقيين في استكشاف محيطهم وأن يصبحوا أكثر حماساً لاكتشاف استراتيجيات لإدارة الأعباء الفكرية، والتنقل في العلاقات الاجتماعية، والاستجابة للأنظمة والقوانين.

ثالثاً: **بعد التحكم**: يعكس هذا اعتقاد الفرد بقدرته على التأثير على الأحداث من حوله وتحمل المسؤولية عن تجاربه، ويسلط الضوء على قدرته على اتخاذ القرارات وتفسير المواقف والتعامل مع التوتر بشكل فعال.

وفي مجال التعليم يواجه المعلمون عددًا من متطلبات العمل في بيئة عملهم يوميًا، والتي تتطلب الكثير من المشاركة العاطفية، فالإحباطات والضغوط والأزمات هي ظواهر حياتية طبيعية في حياة المعلمين. ومع ذلك، إذا كانت مزمنة فإنها قد تصبح أعباء عقلية، وتؤثر الأعباء العقلية مثل سلوك الطلبة الفظ تجاه المعلم، وافتقار الطلبة إلى الدافع للتعلم على الصحة العقلية للمعلمين وتعرض صحتهم العقلية للخطر، ويمكن أن يكون بناء الصلابة النفسية للمعلم عاملاً وقائيًا في أوقات التوتر ويسمح بمستوى أقل من المزاج المكتئب، Filipović & (Arzenšek, 2020).

فالصلابة النفسية تعمل على تنظيم التوتر والاحتراق العاطفي لدى المعلمين، وتزيد من التزامهم، ورضاهم الوظيفي، ورفاهيتهم، وجودة التدريس، والمتعة في العمل، والتحفيز، وتحقيق الهوية المهنية، والنشاط، والكفاءة الذاتية، ومن المرجح أن يشعر المعلمون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الصلابة النفسية بالرفاهية النفسية وإظهار المشاركة في الحياة والاستقلالية، وتتيح لهم تجربتهم الحياتية رؤية حياة مليئة بالإمكانيات، والتخطيط وتحديد الأهداف، وغالبًا ما يتغلبون على التوتر الداخلي، كما أن المؤشرات العالية للصلابة النفسية للمعلمين ترتبط أيضًا بالقدرة على تنفيذ الأنشطة المهنية بنجاح، ومنع المواقف التي تهدد سير العمل، وإقامة علاقات بناءة، والحفاظ على تصور إيجابي للطلبة، فالمعلمون الذين يتمتعون بمرونة عالية يصنفون

جودة الحياة المدرسية أعلى؛ فهم راضون عن المدرسة ومكان العمل والانتماء إلى الفريق، ويتميزون بموقف إيجابي عام تجاه الفريق ومكان العمل والمهنة، لذا تعد الصلابة النفسية للمعلم مورداً نفسياً وسمه متكاملة من سمات الشخصية (Shmeleva, 2022).

ومن النظريات المفسرة للصلابة النفسية وترتبط بها ارتباطاً وثيقاً النظرية الوجودية، وتفترض هذه النظرية أن البشر أحرار بطبيعتهم وليسوا مجرد آلات تتفاعل مع المحفزات الخارجية، وهي تعترف بالصعوبة المتأصلة في الحياة، والتي تثير القلق بشكل طبيعي، وتشير إلى أن الأفراد يجب أن يتخذوا قرارات صعبة للبقاء على قيد الحياة. وتؤكد النظرية الوجودية أيضاً على أن الفشل في إظهار الشجاعة الوجودية عند مواجهة التحديات يؤدي إلى التوتر والقلق وتشتت الانتباه ويحد من قدرة الشخص على تطوير هويته الفريدة، فالشجاعة الوجودية، وهي فكرة رئيسة داخل هذه النظرية، هي ما يربطها بمفهوم الصلابة النفسية.، وغالباً ما تُستخدم هذه الشجاعة لوصف الأفراد الذين يثابرون تحت الضغط، ومن هذا المنظور، تطورت الصلابة النفسية كمفهوم يوضح أن الأفراد الذين يتمتعون بصلابة أعلى يعانون من ضغوط أقل، وقد تم تحديد ثلاثة أبعاد للشجاعة الوجودية وهي: الالتزام والتحكم والتحدي على أنها حاسمة لتشكيل الصلابة النفسية (Sharma, 2018).

الكفاءة المهنية: Professional Competence

إن كلمة "الكفاءة" تأتي من الكلمة اللاتينية "competere"، والتي تعني "القدرة"، وتعني وعي الشخص في مجال معين، ومستوى المعرفة في هذا المجال، فالكفاءة هي مجموعة من الصفات الشخصية للشخص والتي تتضمن المعرفة والمهارات والخبرة وتمثل نشاطاً بشرياً عالي الجودة وفعالاً فيما يتعلق بالأشياء والعمليات في مجال معين (Razzokovich & Rashidovna, 2024: 235). وفي مجال التعليم يُنظر إلى الكفاءة المهنية للمعلم على أنها "مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات المهمة التي يجب أن يمتلكها المعلم، ويستوعبها، ويتقنها، ويدركها عند تنفيذ المهام المهنية في الصف الدراسي" (Hariri, Thobi, Sowiyah & Riswandi, 2024:154).

ويشير حريري وآخرون (Hariri et al, (2024 بأن إنشاء تعليم جيد يتطلب تنظيمًا جيدًا من جوانب متنوعة، إحداها كفاءة المعلم المهنية والتي تعد الأساس للمعايير المهنية المنصوص عليها في كثير من الأنظمة التعليمية، فكفاءة المعلم هي وصف نوعي لطبيعة سلوك المعلم، وقد أكدت الأنظمة التعليمية في جميع الدول على أن المعلمين يجب أن يتمتعوا بالكفاءة المهنية للتدريس في جميع مراحل التعليم، فالكفاءة هي أكثر من مجرد المعرفة والمهارات، وتنطوي على القدرة في تلبية

المتطلبات التعليمية المعقدة، واستخدام وتعبئة الموارد النفسية والاجتماعية بما في ذلك المهارات والمواقف في سياق معين. ومن ثم، هناك حاجة إلى معلمين يمكنهم تحسين جودة الطلبة؛ لذا يجب على المعلمين تلبية كامل الكفاءات الأساسية للمعلم من أجل تحقيق ذلك، ولدعم مكانة المعلم يجب أن يمتلك ويتقن معايير الكفاءة المهنية، فالكفاءة المهنية للمعلم هي القدرة والمهارة والسلوك التي يجب أن يمتلكها المعلم ويستوعبها ويتقنها بما يتوافق مع تنفيذه التدريسي.

ويرى سانتيلان وإسكارلوس (Santillan & Escarlos, 2024) بان الكفاءة المهنية لمعلمي التعليم تعد عاملاً حاسماً في نجاح الطلبة في المساعي الأكاديمية، وتعزز أداء المعلمين، وتعمل على تحسين إنجازات الطلبة، كما تقدم كفاءات المعلم المهنية استراتيجيات وممارسات وقواعد عملية لتوجيه المعلمين في طرائق تحسين التدريس الذي يحسن أداء الطلبة وجودة العمل المدرسي، كما تؤدي كفاءة المعلم دوراً هاماً في تحقيق الأهداف والمثل التربوية، وخاصة في تنفيذ المناهج. بالإضافة إلى ذلك، ترتبط كفاءة المعلم ارتباطاً وثيقاً بتطور الطلبة والتعلم في القرن الحادي والعشرين؛ لذا من الأهمية بمكان أن يتمتع المعلمون بالكفاءة المهنية العالية اللازمة للتعامل بفعالية مع متطلبات مهنتهم.

وبناءً على مراجعة الباحثان للأدب التربوي وجد أن هناك خمس كفاءات يتمتع بها معلمو المدارس وهي:

أولاً: الكفاءة الشخصية: وهي القدرة والسلطة والقوة والمهارات التي يمتلكها المعلم في شخصيته (Siwi et al, 2024).

ثانياً: الكفاءة التربوية: وتشير إلى جميع الاتجاهات والمعارف والمهارات الموجودة لدى المعلم ليكون قادراً على التصرف والتفكير عند إدارة التعلم من مرحلة التخطيط إلى مرحلتي التقييم والتقويم بما يحقق أهداف التعلم (Ciptaningtyas, Yetti & Hartati, 2020).

ثالثاً: الكفاءة الأدائية: وهي قدرة المعلمين على إتقان المواد التعليمية بحيث يكونون قادرين على توجيه التعلم إلى الحد الأقصى، فالكفاءة الأدائية للمعلم سلسلة من مهارات المعلم التي تشمل عدة جوانب، وهي المعرفية، والمواقف المحددة، والإدراك، والتفسير، واتخاذ القرار (Hafidah et al, 2022).

رابعاً: الكفاءة الاجتماعية: وهي قدرة المعلم على التفاعل بفعالية، وبلطف وبأدب مع الطلبة وزملائه المعلمين وموظفي التعليم وأولياء الأمور الطلبة وعامة الناس (Rukmara, Wahyudin & Mustofa, 2022).

خامساً: الكفاءة الانتاجية: وهي أثر أداء المعلمين في سلوك الطلبة وثمره الكفاءات جميعها، وتشير إلى مدى تحقيق الأهداف التعليمية، ومستوى التحصيل الدراسي للطلبة، ومدى فهمهم للموضوع الذي تم تدريسه (البراهيم والمقداد، 2018).

ومن النظريات المفسرة للكفاءة المهنية النظرية المعرفية الاجتماعية التي طورها باندورا (Bandura). حيث تفترض النظرية المعرفية الاجتماعية أن التعلم يحدث من خلال التفاعل بين العوامل الشخصية والسلوكيات والعوامل البيئية. وفي سياق التدريس، تقترح النظرية المعرفية الاجتماعية أن معتقدات المعلمين ومواقفهم وكفاءتهم الذاتية تلعب دوراً أساسياً في كفاءتهم المهنية، والتي يمكن أن تتأثر بتفاعلاتهم مع الطلبة وزملاء بيئة التعلم، كما تؤكد النظرية المعرفية الاجتماعية على أهمية النمذجة والتعلم بالملاحظة والتأمل الذاتي في تطوير الكفاءة المهنية، ووفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية، يمكن للمعلمين تعزيز كفاءتهم المهنية من خلال مراقبة ونمذجة ممارسات التدريس الفعالة، والتفكير في تجاربهم، والبحث عن فرص للتطوير المهني (Santillan & Escarlos, 2024).

ومن النظريات أيضاً نظرية الاحتياجات الإنسانية لماسلو حيث أشار ماسلو Maslow (1954) بأنه يمكن اعتبار الاحتياجات الفسيولوجية هي الاحتياجات الأساسية للإنسان والدوافع المطلوبة لبقاء الإنسان على قيد الحياة، ويفترض تسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات أنه يجب على الأفراد تلبية الاحتياجات الأساسية ذات المستوى الأدنى قبل التقدم إلى احتياجات النمو ذات المستوى الأعلى، وفي سياق التعليم، تشير هذه النظرية إلى أنه يجب على المعلمين أولاً تلبية احتياجاتهم الفسيولوجية، مثل الراتب المناسب وظروف العمل المريحة، واحتياجات السلامة، بما في ذلك الأمن الوظيفي وبيئة العمل الآمنة، وبمجرد تلبية هذه الاحتياجات الأساسية، يمكن للمعلمين التركيز على الاحتياجات الاجتماعية، مثل بناء علاقات هادفة مع الزملاء والطلبة. وتأتي بعد ذلك احتياجات التقدير، بما في ذلك الاعتراف والاحترام من الزملاء وإدارة المدرسة، مما يعزز الشعور بالثقة والكفاءة المهنية. وأخيراً، يمكن تحقيق الذات، وهو تحقيق إمكانات الفرد الكاملة، وتتضمن هذه المرحلة سعي المعلمين لفرص النمو الشخصي والمهني، والابتكار في أساليب التدريس، والانخراط بشكل كامل في رسالتهم التعليمية (Gawel, 2019).

الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

إن للرضا الوظيفي جذوره التاريخية في مجال الإدارة التنظيمية، وقد تم دراسة مفهوم الرضا الوظيفي في عشرينيات القرن العشرين وما زال قيد البحث حتى اليوم لفهم المفاهيم وتقييم النتائج وتحديد التوصيات، وقد وضع أسس الدراسة العلمية للرضا الوظيفي فريدريك تايلور (Frederick Taylor)، من خلال نظرية الإدارة العلمية في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، وبسبب نظرية تايلور بدأت دراسة العمل والرضا الوظيفي في ضوء العلم، وفي عام 1911 أجرى فريدريك تايلور (Frederick Taylor) دراسة على عمال الصلب والتي تضمنت اختيار الرجال المناسبين للوظيفة بهدف زيادة الإنتاجية عن طريق تغيير البيئة المادية، ثم أجرى إلتون مايو (Elton Mayo) في عام 1924، دراسة في مصنع هوثورن وكانت مشابهة لدراسة تايلور حيث تم إجراء تعديلات على ظروف العمل المادية من أجل تحديد التعديلات التي من شأنها زيادة الإنتاج، وكان التركيز على علاقة العمل والرفاهية من وجهة نظر الفرد والاهتمام بتأثيرات البيئة التنظيمية على الفرد، ثم نشر هوبوك (Hobok) عام (1935) دراسته الشهيرة عن الرضا الوظيفي، وأشارت النتائج إلى أن العوامل الفردية، إلى حد ما، سوف تحدد الرضا الوظيفي أو عدم الرضا (Jarvis, 1993).

ثم بدأ هيرزبيرج (Herzberg) عام (1965) دراسة دوافع العمل في أوائل الستينيات في روسيا، ثم قام سبكتور (Spector) عام (1985) بتطوير مقياس للمساعدة في قياس الرضا الوظيفي عبر مجالات مثل الخدمة الإنسانية، والخدمة العامة، والمنظمات غير الربحية، ثم سعى أصحاب العمل إلى إيجاد طرق للحفاظ على موظفيهم وفهم كيفية الحفاظ على الرضا الوظيفي في مجال العمل، وقد استخدمت البحوث مصطلحات مثل الرضا الوظيفي، والرضا عن العمل، ورضا الموظفين أو رفاهيتهم، ومع اكتمال البحوث، تم تطوير نظريات مختلفة لتوجيه البحوث في الرضا الوظيفي (Manoleas, 2024). وبالتالي يشير مصطلح الرضا الوظيفي للمعلم بأنه "شعور المعلم بمدى إشباع حاجاته من خلال ممارسته لمهنة التعليم" (قرساس والعوفي، 2022، 339).

ويميز الشريف وعلي وسعيد (2021) بين نوعين من الرضا الوظيفي للمعلم وهما: الرضا عن العمل والذي يشير إلى رضا المعلم بشكل عام عن مهنته بالرضا أو عدم الرضا، ويفيد بإلقاء نظره عامه عن موقف المعلم تجاه عمله، والرضا النوعي والذي يشير إلى رضا المعلم عن كل جانب من

جوانب مهنته كل على حده، والذي يتضمن على سبيل المثال ظروف العمل، والعلاقات الاجتماعية بين الزملاء، وفرصته بالترقية، والراتب.

وتبرز أهمية الرضا الوظيفي للمعلم بأنه يعد مؤشراً مهماً لنجاح العملية التعليمية، فعندما يشعر المعلمون بالرضا، يصبحون أكثر إنتاجية، ويساعدون في نجاح المدرسة، كما أن المعلمين الراضين والسعداء عن وظائفهم سيقفون في المدرسة ولا يريدون مغادرتها، فالرضا الوظيفي متغير سلوكي يصف مدى إعجاب المعلمين (الرضا) أو كرههم (عدم الرضا) لجوانب مختلفة من وظائفهم، وبشكل أكثر تحديداً فإن الرضا الوظيفي للمعلمين حالة عاطفية إيجابية أو ممتعة ناتجة عن تقدير عملهم، وفي التعليم يكون أداء المعلمين الراضين عن وظائفهم أفضل، وهذه العلاقة مهمة لأن أداء المعلمين الجيد سيجعل الطلبة يصلون إلى نتائج تعليمية إيجابية مهمة، وبشكل عام، يمكن أن يكون الرضا الوظيفي للمعلمين مؤشراً على سلوكيات إيجابية معينة في مكان العمل، فعلى سبيل المثال، يتنبأ الرضا الوظيفي بسلوك المواطنة وعدم التغيب عن العمل (Neuhoff, 2023).

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي نظرية هيرزبرج ذات العاملين حيث استندت هذه النظرية على نتائج البحث الذي أجراه فريدريك هيرزبرج Frederick Herzberg (1959)، ويعد هيرزبرج من أوائل الباحثين الذين حددوا العوامل التي تؤثر على سلوك الموظفين، وبمزيد من التفصيل، حدد بحثه، من ناحية، العوامل التي تؤدي مشاعر إيجابية ويمكن أن تحفز الموظفين، ومن ناحية أخرى، تلك التي تؤدي إلى مشاعر غير سارة، وأحد العناصر المهمة في هذه النظرية هو أنه إذا كانت ظروف عمل معينة تجعل الموظفين غير سعداء، فإن هذا لا يعني في الوقت نفسه أنه إذا تحسنت الظروف المحددة، فسيتم تحفيز الموظفين، وبعبارة أخرى، فإن إزالة العوامل التي تؤدي إلى عدم رضا الموظفين لا يعني أنهم سيكونون راضين مهنيًا؛ لذا فإن عوامل الفئة الأولى في نظرية هيرزبرج، والتي تسبب مشاعر المتعة، تسمى المحفزات أو عوامل الإثارة، في حين تسمى العوامل التي تنتمي إلى الفئة الثانية بعوامل الوقاية (Hall, 2023).

ويعتبر معظم الباحثين نظرية هيرزبرج ذات العاملين هي الأفضل فيما يتعلق بمجموعة نظريات الرضا الوظيفي، وفي نظريته ركز على الدافع وهو مصطلح شائع يشير إلى فئة كاملة من الدوافع والرغبات والاحتياجات والقوى المماثلة التي تجبر الناس على اختيار خيارات معينة على خيارات أخرى، ويشمل الدافع الجهد الداخلي والخارجي الذي يقنع الشخص باختيار الإنجاز، وبالتالي فإن الدافع هو عملية إشباع الاحتياجات، مما يعني أنه عندما يتم تلبية احتياجات الفرد

من خلال عوامل معينة، فإن الفرد سوف يبذل جهداً كبيراً نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، ويبدو أن عوامل الدافعية لها القدرة على رفع الشعور بالإنجاز والقدرة والنمو الفردي وتحقيق الذات والمكانة. ومع ذلك، فإن الافتقار إلى مثل هذه السمات الوظيفية لا يبدو أنه يؤدي إلى تقليل الحافز أو عدم الرضا. وبدلاً من ذلك، ينتج عدم الرضا عن التقييمات غير المواتية للقضايا المتعلقة بالوظيفة مثل المبادئ التوجيهية التنظيمية، والعلاقات بين الأشخاص في العمل، والأجور، والإدارة، والمشكلات الفنية، والمناخ العام (Bibi, 2024).

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضاً نظرية ماكلياند للاحتياجات الثلاثة حيث ساهم تحليل ماكلياند (McClelland) عام (1961) لإشباع الاحتياجات المكتسبة بشكل كبير في فهم ظاهرة التحفيز، وركز عمله على محاولة تفسير سلوك الأفراد في العمل، وبحسب النظرية فإن كل إنسان لديه ثلاث احتياجات مكتسبة تكون بمثابة القوة الدافعة للعمل وهي: الحاجة إلى تحقيق الأهداف، والحاجة إلى تكوين روابط، والحاجة إلى السلطة (Pautasso, 2024).

ومن الجدير بالذكر أنه بالنسبة للمعلمين الذين لديهم حاجة قوية لتحقيق الأهداف، يمكن تحقيق التحفيز من خلال تحمل المسؤولية، وإعطاء السلطة في عملية اختيار أهداف المؤسسة، والتغذية الراجعة الصريحة، ومن خلال فهم هذه الاحتياجات، يمكن لقادة المدارس دعم المعلمين من خلال توفير الفرص التي تتوافق مع دوافعهم التحفيزية، فعلى سبيل المثال يمكن أن تسعى قيادة المدرسة إلى توفير وتشجيع التطوير المهني للمعلمين الذين يسعون إلى الإنجاز، والمشاريع التعاونية للمعلمين الذين يقدررون الانتماء، والأدوار القيادية لأولئك الذين تحركهم السلطة، وبالتالي يمكن أن يؤدي هذا التوافق إلى تعليم أكثر فعالية وزيادة الرضا الوظيفي (Stamatina, 2022).

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة مالك وناصر (Malik & Nasir, 2019) التعرف إلى الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية والخاصة، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم من معلمي المدارس الثانوية (100) معلم من معلمي المدارس الحكومية و(100) معلم من معلمي المدارس الخاصة في منطقة جاندربال في ولاية جامو في الهند، استخدمت الدراسة مقياس الصلابة النفسية، ومقياس الرضا الوظيفي، أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين في القطاع الحكومي يتمتعون بصلابة نفسية ورضا وظيفي أعلى مقارنة

بمعلمي القطاع الخاص، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي.

وأجرى إسماعيل والرشيدي (2020) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في الكويت، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (165) معلمة. استخدمت الدراسة مقياس الصلابة النفسية، ومقياس الرضا الوظيفي. أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي التربية الخاصة في الكويت لديهم مستوى منخفض من الرضا الوظيفي، كما أن مستوى الصلابة النفسية لدى المعلمات كان متوسطاً. كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية بدرجة متوسطة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية.

وهدف دراسة بها وي (Bha & Ye (2020) التعرف إلى مستوى كفاءة المعلمين ورضاهم الوظيفي في مدرسة فونج داو في ميانمار، وطبقت المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (150) معلمًا من مدرسة فونج داو، استخدمت الدراسة استبيان الكفاءة المهنية للمعلمين، واستبيان الرضا الوظيفي للمعلمين. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى كفاءة المعلمين والرضا الوظيفي كان عند مستوى مرتفع، وكانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المعلمين والرضا الوظيفي للمعلمين في مدرسة فونج داو.

وسعت دراسة الرضى (2020) التعرف إلى الصلابة النفسية وعلاقتها بنوعية الحياة لدى عينة من المعلمات بمراكز التربية الخاصة، وطبقت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (100) معلمة بولاية الخرطوم. استخدمت الدراسة مقياس الصلابة النفسية، ومقياس نوعية الحياة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة مرتفعة، وتتسم نوعية الحياة لدى معلمات التربية الخاصة بالإيجابية.

وهدف دراسة الزهور وسامي (2022) التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية في مديرية تربية وتعليم الخليل للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصلابة النفسية لدى معلمهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (400) معلمًا ومعلمة. استخدمت الدراسة مقياس القيادة التحويلية، ومقياس الصلابة النفسية، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الصلابة النفسية لدى معلمي المدارس الأساسية في مديرية تربية وتعليم الخليل من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة.

وهدفت دراسة القرشي (2023) التعرف إلى الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاعاقة في مكة المكرمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (96) معلمًا من معلمي ذوي الاعاقة في مكة المكرمة. استخدمت الدراسة مقياس الصلابة النفسية، ومقياس الرضا الوظيفي. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة قد جاء بدرجة مرتفعة، كما يوجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الصلابة النفسية والرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة الشرفات (2024) التعرف إلى القدرة التنبؤية لمهارات التفكير ما وراء المعرفي على الكفاءة المهنية لدى معلمي علوم الأرض والبيئة في محافظة المفرق، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (85) معلمًا ومعلمة. استخدمت الدراسة استبيان مهارات التفكير ما وراء المعرفي، واستبيان الكفاءة المهنية. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى مهارات التفكير ما وراء المعرفي والكفاءة المهنية كان متوسطًا.

كما هدفت دراسة بامون وأوكو (2024) Pamon & Oco إلى استكشاف العلاقة بين كفاءة المعلمين والأداء الأكاديمي للمتعلمين في الفلبين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. تكونت عينة الدراسة من (161) معلمًا، و(701) طالبًا. ولتحقيق هدف الدراسة تم جمع البيانات من خلال استبيان كفاءة المعلمين، والأداء الأكاديمي للطلبة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المعلومات التي حصل عليها المعلمون في مجالات الكفاءة المهنية كان عند مستوى مرتفع جدًا، بينما كان الأداء الأكاديمي للمتعلمين عند مستوى مرضٍ جدًا.

وهدفت دراسة كلیم وبیبی (2024) Kalim & Bibi إلى تقييم كفاءات المعلمين المهنية في المدارس العامة في الباكستان، استخدمت الدراسة المنهج النوعي. تكونت عينة الدراسة من سبعة مديريين من مديري المدارس في منطقة راولبندي. ولتحقيق هدف الدراسة تم جمع البيانات من خلال المقابلات. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اختلافات في كفايات المعلمين تختلف من جنس إلى آخر، وتبين أن المعلمات والمعلمات الأصغر سنًا بشكل عام يتمتعن بكفاءات مهنية أكبر مقارنة بالمعلمين الذكور.

كما سعت دراسة بورتيو وكاريتيرو (2024) Portillo & Carretero التعرف إلى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الإعدادية في سورسوجون في الفلبين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (114) معلمًا ومعلمة في المدارس الإعدادية العامة، منهم (93)

معلمة و(21) معلمًا، استخدمت الدراسة استبيان الرضا الوظيفي. أظهرت نتائج الدراسة أن المستجيبين راضون إلى حد ما من حيث انضباط الطلبة ومشاركة أولياء الأمور، كما أظهرت النتائج أن كل من الذكور والإناث لديهم نفس الاعتبارات تقريبًا فيما يتعلق بانضباط الطلبة. وهدفت دراسة كومي (2024) Kume إلى تقييم الرضا الوظيفي بين معلمي المدارس الابتدائية الألبانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (205) معلمًا من معلمي المدارس الابتدائية، استخدمت الدراسة استبيان الرضا الوظيفي. أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي المدارس الابتدائية الألبانية على مستوى "متوسط" من الرضا الوظيفي. كما سعت دراسة يه ولو وين (2024) Yeh, Lu & Yen إلى استكشاف العلاقة بين المشاركة الوظيفية، ومعتقدات المعلمين، والرضا الوظيفي، والكفاءة المهنية بين معلمي المدارس الابتدائية في تايوان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. تكونت عينة الدراسة من (304) معلمًا ومعلمة. استخدمت الدراسة استبيان المشاركة الوظيفية، واستبيان معتقدات المعلمين، واستبيان الرضا الوظيفي، واستبيان الكفاءة المهنية. أظهرت نتائج الدراسة أن المشاركة الوظيفية، ومعتقدات المعلمين، والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية كانت عند مستوى متوسط إلى مرتفع، وأن كفاءتهم المهنية عند مستوى متوسط.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة تبين أن بعضها تناول الصلابة النفسية لدى المعلمين كدراسة (2019) Malik & Nasir ، ودراسة (إسماعيل والرشيدي، 2020)، وبعضها تناول الكفاءة المهنية كدراسة (Bha & Ye, 2020)، ودراسة (الرضي، 2020)، وبعضها تناول الرضا الوظيفي كدراسة (Portillo & Carretero, 2024)، وبعضها الآخر تناول العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي كدراسة (القرشي، 2023)، وقد اشتركت بعض هذه الدراسات مع موضوع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي، وعينة الدراسة، وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الصلابة النفسية والكفاءة المهنية والرضا الوظيفي من حيث الأدب النظري والمنهجية وتطوير أدوات الدراسة، وتتميز الدراسة الحالية بأنها هدفت إلى التعرف على القدرة التنبؤية للصلابة النفسية في الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن. و- بحدود علم الباحثان- لم توجد أي دراسة تناولت موضوع الدراسة الحالي في الأردن، ومن هنا جاءت الحاجة لهذه الدراسة.

اجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي لملاءمته لطبيعة الدراسة. مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع مُعلّّّات المدارس الحكوميّة في مديرية تربية الزرقاء الأولى من العام الدراسي (2025/2024م)، البالغ عددهن (2416) معلمة وفق الاحصاءات الرسمية لمُديريّة تربية الزرقاء الأولى.

عينة الدراسة: اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة من مُعلّّّات المدارس الحكوميّة في مديرية تربية الزرقاء الأولى والبالغ عددها (378) معلمة، ويشكل هذا ما نسبته (15.64%) من مجتمع الدراسة، وذلك وفقاً لجدول تحديد حجم العينة لكريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970).

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الصلابة النفسية:

قام الباحثان بتطوير مقياس الصلابة النفسية لمعلّّّات مديرية تربية الزرقاء الأولى بعد مراجعة المصادر المتوفرة من الأدب السابق والدراسات كدراسة (القرشي، 2023؛ الزهور وعدوان، 2022؛ Kokun, 2021؛ Wallnas & Jendle, 2017؛ Moreno Jiménez et al, 2014). وقد تكون المقياس بصورته الأولية من (26) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد: بعد الالتزام (9) فقرات، وبعد التحكم (9) فقرة، وبعد التحدي (8) فقرة.

صدق مقياس الصلابة النفسية:

للتحقق من صدق محتوى مقياس الصلابة النفسية، تم عرضه على عدد من المحكمين بلغ عددهم عشرة خبراء متخصصين في الإرشاد النفسي في الجامعات الأردنية، وقد طُلب منهم تقييم المقياس بناءً على مدى وضوح ودقة صياغة كل فقرة من فقرات المقياس وأهميتها، ومدى صلتها بالبعد الذي تنتمي إليه، وصحة الفقرة من الناحية اللغوية، وبناءً على ملاحظات المحكمين، تمت مراجعة بعض فقرات المقياس وإعادة صياغتها، كما تم حذف الفقرة (5) من بُعد الالتزام، والفقرة (3) من بُعد التحكم. بالإضافة إلى ذلك، تم عكس صياغة الفقرات التالية: الفقرتان (7)، (9) من بُعد الالتزام، والفقرات (4،6) من بُعد التحكم، والفقرات (3،5) من بُعد التحدي، بينما تتماشى الفقرات المتبقية مع اتجاه المقياس. وبالتالي، تكون المقياس من (24) فقرة.

كما تم التأكد من صدق بناء مقياس الصلابة النفسية من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (30) معلمة من خارج عينة الدراسة ومن مجتمعها، وقد تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة وبعدها الذي تنتمي إليه ودرجة المقياس الكلية، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد الالتزام بين (0.56- 0.86)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.47-0.74)، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد التحكم بين (0.56 - 0.89)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.53 - 0.80)، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد التحدي بين (0.54 - 0.76)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.51 - 0.71). وجميع هذه القيم دال إحصائياً مما يشير إلى جودة بناء فقرات المقياس. كما تم حساب معاملات الارتباط البينية لأبعاد مقياس الصلابة النفسية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغ معامل ارتباط الأبعاد مع المقياس ككل على التوالي (0.83، 0.87، 0.92)، وهي دالة إحصائياً ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على تمتع المقياس بصدق عالٍ وملائم لأغراض الدراسة.

ثبات مقياس الصلابة النفسية:

للتأكد من ثبات مقياس الصلابة النفسية طبق على عينة استطلاعية بلغت (30) معلمة من خارج عينة الدراسة ومن مجتمعها، وقد استخدمت طريقتان للتأكد من ثبات المقياس وهما: طريقة الاتساق الداخلي كرونباخ - ألفا (Cronbach Alpha)، حيث بلغت قيم معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس على التوالي: (0.83، 0.88، 0.89) وعلى المقياس ككل (0.93)، وطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test - Retest)، حيث تم إعادة تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية نفسها بعد أسبوعين، وقد بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون لأبعاد المقياس على التوالي: (0.84، 0.81، 0.70، 0.88)، وعلى المقياس ككل (0.88)، مما يدل على تمتع المقياس بثبات عالٍ وملائم لأغراض الدراسة. وبالتالي تكونت الصورة النهائية لمقياس الصلابة النفسية من (24) فقرة، مقسمة إلى ثلاثة أبعاد: الالتزام (8 فقرة)، والتحكم (8 فقرة)، والتحدي (8 فقرة). واستجابات معلمات مديرية تربية الزرقاء الأولى عن كل فقرة باستخدام مقياس ليكرت (Likert) المقسم إلى خمس درجات، مع خيارات تتراوح من (5) بدرجة كبيرة جداً، (4) بدرجة كبيرة، (3) بدرجة متوسطة، (2) بدرجة قليلة، إلى (1) بدرجة قليلة جداً، ولتصحيح الفقرات ذات الاتجاه العكسي في مقياس ليكرت الخماسي، تم عكس قيم الاستجابات بحيث تصبح متوافقة مع اتجاه المقياس كالتالي: (1) بدرجة كبيرة جداً، (2) بدرجة كبيرة، (3) بدرجة متوسطة، (4) بدرجة قليلة، إلى (5) بدرجة قليلة جداً. كما تم الأخذ بالاعتبار تدرج الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية،

واعتمد على معيار مقسم إلى ثلاث فئات متساوية، بناءً على (أعلى درجة استجابة – أقل درجة استجابة مقسومة على 3 مستويات) كالآتي:

$(5 - 1) / 3 = 1.33$ ، وبالتالي تم الحكم على فقرات مقياس الصلابة النفسية يمكن الحكم عليها من خلال ثلاث فئات: صلابة نفسية منخفضة (1-2.33)، وصلابة نفسية متوسطة (2.34-3.67)، وصلابة نفسية مرتفعة (3.68-5).

ثانياً: مقياس الكفاءة المهنية:

قام الباحثان بتطوير مقياس الكفاءة المهنية بعد مراجعة المصادر المتوفرة من الأدب السابق والدراسات كدراسة (مثال، 2024؛ الشرفا، 2019؛ مهنا، 2018؛ Kazu & Demiralp, 2017؛ Alnoor & Hongyu, 2011؛ الأمين والحاروني وهويدا، 2010). وقد تكون المقياس بصورته الأولية من (41) فقرة موزعة على خمسة أبعاد: بعد الكفاءة الشخصية (9 فقرات، وبعد الكفاءة المعرفية (8 فقرات، وبعد الكفاءة التربوية (8 فقرات، وبعد الكفاءة الاجتماعية (8 فقرات، وبعد الكفاءة الانتاجية (8 فقرات.

صدق مقياس الكفاءة المهنية:

للتحقق من صدق محتوى مقياس الكفاءة المهنية، تم عرضه على عدد من المحكمين بلغ عددهم عشرة خبراء متخصصين في الإرشاد النفسي في الجامعات الأردنية، وقد طُلب منهم تقييم المقياس بناءً على مدى وضوح ودقة صياغة كل فقرة من فقرات المقياس وأهميتها، ومدى صلتها بالبعد الذي تنتمي إليه، وصحة الفقرة من الناحية اللغوية، وبناءً على ملاحظات المحكمين، تمت مراجعة بعض فقرات المقياس وإعادة صياغتها، كما تم حذف الفقرة (6) من بُعد الكفاءة الشخصية، والفقرات (6، 8) من بُعد الكفاءة المعرفية، والفقرات (4، 7) من بُعد الكفاءة التربوية. بالإضافة إلى ذلك، تم عكس صياغة الفقرات التالية: الفقرة (3) من بُعد الكفاءة الشخصية، والفقرة (3) من بُعد الكفاءة المعرفية، والفقرة (2) من بُعد الكفاءة التربوية، والفقرات (3، 4) من بُعد الكفاءة الاجتماعية، والفقرات (5، 84) من بُعد الكفاءة الانتاجية، بينما تتماشى الفقرات المتبقية مع اتجاه المقياس. وبالتالي، تكون المقياس من (36) فقرة.

كما تم تقييم صدق بناء مقياس الكفاءة المهنية من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (30) معلمة من خارج عينة الدراسة ومن مجتمعها، وقد تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة وبعدها الذي تنتمي إليه ودرجة المقياس الكلية، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع

بُعد الكفاءة الشخصية بين (0.54 - 0.85)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.51 - 0.77)، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد الكفاءة المعرفية بين (0.59 - 0.82)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.56 - 0.62)، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد الكفاءة التربوية بين (0.65 - 0.81)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.57 - 0.70). وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد الكفاءة الاجتماعية بين (0.65 - 0.96)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.49 - 0.76).

وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد الكفاءة الانتاجية بين (0.61 - 0.83)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.53 - 0.78). وجميع هذه القيم دال إحصائياً مما يشير إلى جودة بناء فقرات المقياس. كما تم حساب معاملات الارتباط البينية لأبعاد مقياس الكفاءة المهنية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغ معامل ارتباط الأبعاد مع المقياس ككل على التوالي (0.79، 0.88، 0.85) وهي دالة إحصائياً ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على تمتع المقياس بصدق عالٍ وملائم لأغراض الدراسة.

ثبات مقياس الكفاءة المهنية:

للتأكد من ثبات مقياس الكفاءة المهنية طبق على عينة استطلاعية بلغت (30) معلمة من خارج عينة الدراسة ومن مجتمعهما، وقد استخدمت طريقتان للتأكد من ثبات المقياس وهما: طريقة الاتساق الداخلي كرونباخ - ألفا (Cronbach Alpha)، حيث بلغت قيم معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس على التوالي: (0.87، 0.82، 0.81، 0.91، 0.87)، وعلى المقياس ككل (0.95)، وطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test - Retest)، حيث تم إعادة تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية نفسها بعد أسبوعين، وقد بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون لأبعاد المقياس على التوالي: (0.74، 0.72، 0.77، 0.75، 0.77)، وعلى المقياس ككل (0.78)، مما يدل على تمتع المقياس بثبات عالٍ وملائم لأغراض الدراسة. وبالتالي تكونت الصورة النهائية لمقياس الكفاءة المهنية من (36) فقرة، واستجابات معلمات مديرية تربية الزرقاء الأولى عن كل فقرة باستخدام مقياس ليكرت (Likert) المقسم إلى خمس درجات، مع خيارات تتراوح من (5) بدرجة كبيرة جداً، (4) بدرجة كبيرة، (3) بدرجة متوسطة، (2) بدرجة قليلة، إلى (1) بدرجة قليلة جداً. ولتصحيح الفقرات ذات الاتجاه العكسي في مقياس ليكرت الخماسي، تم عكس قيم الاستجابات بحيث تصبح متوافقة مع اتجاه المقياس كالتالي: (1) بدرجة كبيرة جداً، (2) بدرجة كبيرة، (3) بدرجة متوسطة، (4) بدرجة قليلة، إلى (5) بدرجة قليلة جداً. كما تم الأخذ بالاعتبار تدرج الأداة

المستخدمة في الدّراسة الحالية، واعتمد على معيار مقسم إلى ثلاث فئات متساوية، بناءً على (أعلى درجة استجابة – أقل درجة استجابة مقسومة على 3 مستويات) كالآتي:

$1.33 = 3 / (1 - 5)$ ، وبالتالي تم الحكم على فقرات مقياس الكفاءة المهنية يمكن الحكم عليهما من خلال ثلاث فئات: كفاءة مهنية منخفضة (1-2.33)، وكفاءة مهنية متوسطة (2.34-3.67)، وكفاءة مهنية مرتفعة (3.68-5).

ثالثاً: مقياس الرضا الوظيفي:

قام الباحثان بتطوير مقياس الرضا الوظيفي بعد مراجعة المصادر المتوفرة من الأدب السابق والدراسات كدراسة (Neuhoff, 2023; Von Schiller, 2023 ; Graham, 2023; Smith, 2024)؛ ناجي، 2022؛ حسين وعبد الوهاب وصادق، 2021). وقد تكون المقياس بصورته الأولى من (31) فقرة موزعة على أربعة أبعاد: بعد الرضا الشخصي عن المهنة (8 فقرات، وبعد الرضا عن الأجور والمكافآت (7 فقرات، وبعد الرضا عن بيئة العمل (8 فقرات، وبعد الرضا عن الإدارة المدرسية (8 فقرات).

صدق مقياس الرضا الوظيفي:

للتحقق من صدق محتوى مقياس الرضا الوظيفي، تم عرضه على عدد من المحكمين بلغ عددهم عشرة خبراء متخصصين في الإرشاد النفسي في الجامعات الأردنية، وقد طُلب منهم تقييم المقياس بناءً على مدى وضوح ودقة صياغة كل فقرة من فقرات المقياس وأهميتها، ومدى صلتها بالبعد الذي تنتمي إليه، وصحة الفقرة من الناحية اللغوية، وبناءً على ملاحظات المحكمين، تمت مراجعة بعض فقرات المقياس وإعادة صياغتها، كما تم حذف الفقرة (4) من بُعد الرضا عن بيئة العمل، والفقرات (8) من بُعد الرضا عن الإدارة المدرسية. بالإضافة إلى ذلك، تم عكس صياغة الفقرات التالية: الفقرة (4، 8) من بُعد الرضا الشخصي عن المهنة، والفقرة (3، 7) من بُعد الرضا عن الأجور والمكافآت، والفقرة (4، 7) من بُعد الرضا عن بيئة العمل، والفقرات (3) من بُعد الرضا عن الإدارة المدرسية، بينما تتماشى الفقرات المتبقية مع اتجاه المقياس. وبالتالي، تكون المقياس من (29) فقرة.

كما تم التحقق من صدق بناء مقياس الرضا الوظيفي من خلال تطبيقه على عيّنة استطلاعية بلغت (30) معلمة من خارج عينة الدراسة ومن مجتمعها، وقد تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة وبعدها الذي تنتمي إليه ودرجة المقياس الكلية، وقد تراوحت

معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد الرضا الشخصي عن المهنة بين (0.69- 0.92)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.64-0.85)، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد الرضا عن الأجور والمكافآت بين (0.74 - 0.92)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.69 - 0.87)، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد الرضا عن بيئة العمل بين (0.58 - 0.90)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.82 - 0.47). وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع بُعد الرضا عن الإدارة المدرسية بين (0.72 - 0.91)، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية (0.60 - 0.86). وجميع هذه القيم دال إحصائياً مما يشير إلى جودة بناء فقرات المقياس. كما تم حساب معاملات الارتباط البينية لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغ معامل ارتباط الأبعاد مع المقياس ككل على التوالي (0.92، 0.93، 0.93، 0.92) وهي دالة إحصائياً ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على تمتع المقياس بصدق عالٍ وملائم لأغراض الدراسة.

ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

للتأكد من ثبات مقياس الرضا الوظيفي طبق على عينة استطلاعية بلغت (30) معلمة من خارج عينة الدراسة ومن مجتمعهما، وقد استخدمت طريقتان للتأكد من ثبات المقياس وهما: طريقة الاتساق الداخلي كرونباخ - ألفا (Cronbach Alpha)، حيث بلغت قيم معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس وعلى المقياس ككل (على التوالي: 0.92، 0.90، 0.91، 0.92)، وعلى المقياس ككل (0.97)، وطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test - Retest)، حيث تم إعادة تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية نفسها بعد أسبوعين، وقد بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون لأبعاد المقياس على التوالي: (0.81، 0.86، 0.87، 0.84)، وعلى المقياس ككل (0.91)، مما يدل على تمتع المقياس بثبات عالٍ وملائم لأغراض الدراسة. وبالتالي تكونت الصورة النهائية لمقياس الرضا الوظيفي من (28) فقرة، واستجابت معلمات مديرة تربية الزرقاء الأولى عن كل فقرة باستخدام مقياس ليكرت (Likert) المقسم إلى خمس درجات، مع خيارات تتراوح من (5) بدرجة كبيرة جداً، (4) بدرجة كبيرة، (3) بدرجة متوسطة، (2) بدرجة قليلة، إلى (1) بدرجة قليلة جداً. ولتصحيح الفقرات ذات الاتجاه العكسي في مقياس ليكرت الخماسي، تم عكس قيم الاستجابات بحيث تصبح متوافقة مع اتجاه المقياس كالتالي: (1) بدرجة كبيرة جداً، (2) بدرجة كبيرة، (3) بدرجة متوسطة، (4) بدرجة قليلة، إلى (5) بدرجة قليلة جداً. كما تم الأخذ بالاعتبار تدرج الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية، واعتمد على معيار مقسم إلى ثلاث فئات متساوية، بناءً على (أعلى درجة استجابة – أقل درجة استجابة مقسومة على 3 مستويات) كالآتي:

(5 - 1) / 3 = 1.33، وبالتالي تم الحكم على فقرات مقياس الرضا الوظيفي يمكن الحكم عليها من خلال ثلاث فئات: رضا وظيفي منخفض (1-2.33)، ورضا وظيفي متوسط (2.34-3.67)، ورضا وظيفي مرتفع (3.68-5).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الصلابة النفسية والكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد مقياس الصلابة النفسية وعلى المقياس ككل. والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد مقياس الصلابة النفسية وعلى المقياس ككل.

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المستوى
2	التحكم	3.99	.540	1	كبيرة
1	الالتزام	3.94	.580	2	كبيرة
3	التحدي	3.91	.600	3	كبيرة
	المقياس ككل	3.95	.500	-	كبيرة

يلاحظ من الجدول (1) أن مستوى الصلابة النفسية لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى جاء بدرجة كبيرة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.95) وبانحراف معياري (0.50). وجاء ترتيب الأبعاد كالآتي: التحكم في المرتبة الأولى، والالتزام في المرتبة الثانية، والتحدي في المرتبة الثالثة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد على التوالي (3.99؛ 3.94؛ 3.91) بانحراف معياري (0.54؛ 0.58؛ 0.60).

وقد يرجع ارتفاع مستوى الصلابة النفسية بين معلمات مديرية تربية الزرقاء الأولى إلى طبيعة مهنتهن المتأصلة، التي تتطلب مواجهة تحديات يومية، مثل إدارة احتياجات طالباتهن المتنوعة، والحفاظ على الانضباط، وتلبية التوقعات الإدارية، وبالتالي فإن التعرض المنتظم للمواقف الضاغطة ربما عزز قدراتهن على التكيف والتعامل مع الإرهاق، وبمرور الوقت، اكتسبت المعلمات الصلابة النفسية مع زيادة كفاءتهن في الموازنة بين المطالب الشخصية والمهنية، مما

ساعدتهن على الحفاظ على نظرة إيجابية على الرغم من الصعوبات التي يواجهنها في أدوارهن، الأمر الذي ربما عزز من صلابتهن النفسية.

ولعل هذه النتيجة تعود إلى شعور المعلمات بالهدف والمعنى الذي توفره مهنة التدريس في الغالب، حيث تستمد المعلمات شعورًا عميقًا بالرضا من مساعدة طالباتهن على النمو أكاديميًا وشخصيًا، وربما يعمل هذا كحاجز ضد الإجهاد، مما مكن المعلمات من إيجاد الرضا في عملهن على الرغم من ضغوط المهنة، وبالتالي ربما عملت المكافآت لرؤية طالباتهن ينجحن على تعزيز صلابتهن النفسية، حيث تؤكد على قيمة جهودهن والتأثير الذي يحدثه على الأجيال القادمة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الرضى، 2020) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة مرتفعة. كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة مالك وناصر (Malik & Nasir, 2019) التي توصلت نتائجها إلى أن المعلمين يتمتعون بصلابة نفسية عالية. بينما تختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الزهور وسامي، 2022) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الصلابة النفسية لدى معلمي المدارس الأساسية جاء بدرجة متوسطة. كما تختلف مع نتائج دراسة (إسماعيل والرشيدي، 2020) التي أظهرت نتائجها أن معلمي التربية الخاصة لديهم مستوى متوسط في الصلابة النفسية.

النتائج المتعلقة بالكفاءة المهنية:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد مقياس والكفاءة المهنية والمقياس ككل. والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد مقياس والكفاءة المهنية والمقياس ككل.

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	الكفاءة الشخصية	4.30	.490	1	كبيرة
2	الكفاءة المعرفية	4.20	.550	2	كبيرة
4	الكفاءة الاجتماعية	4.05	.560	3	كبيرة
3	الكفاءة التربوية	4.00	.560	4	كبيرة
5	الكفاءة الانتاجية	3.88	.540	5	كبيرة
	المقياس ككل	4.08	.390	-	كبيرة

يلاحظ من الجدول (2) أن مستوى الكفاءة المهنية لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى جاء بدرجة كبيرة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.08) وبانحراف معياري (0.39). وجاء بعد الكفاءة الشخصية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.30)، وبانحراف معياري (0.49) وبدرجة كبيرة، وفي المرتبة الثانية جاء بعد الكفاءة المعرفية بمتوسط حسابي (4.20)، وبانحراف معياري (0.55) وبدرجة كبيرة، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد الكفاءة الاجتماعية بمتوسط حسابي (4.05)، وبانحراف معياري (0.56) وبدرجة كبيرة، وفي المرتبة الرابعة جاء بعد الكفاءة التربوية بمتوسط حسابي (4.00)، وبانحراف معياري (0.56) وبدرجة كبيرة. وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاء بعد الكفاءة الانتاجية بمتوسط حسابي (3.88)، وبانحراف معياري (0.54) وبدرجة كبيرة.

وقد تعزى نتيجة ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى إلى أن العديد من المعلمات خضعن لبرامج تعليمية في الجامعات وفرص تطوير مهني زودتهن بالمعرفة والمهارات اللازمة للتفوق في أدوارهن، حيث يُطلب من المعلمات استيفاء مؤهلات تعليمية محددة وغالبًا ما يستمرن في المشاركة في ورش العمل والشهادات وبرامج التدريب التي تبقيهن على اطلاع بأحدث مناهج التدريس وتغييرات المناهج واستراتيجيات إدارة الصفوف الدراسية، وربما هذا التعليم المستمر جعل المعلمات مستعدات جيدًا لتلبية الاحتياجات المتنوعة لطلابهن والتعامل مع التحديات المتطورة للمهنة، مما ساهم في ارتفاع مستوى كفاءتهن المهنية.

وربما تعود هذه النتيجة إلى أن المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى غالبًا ما يُظهرن شعورًا قويًا بالتفاني والالتزام بمهنتهن، ولا تنظر العديد من المعلمات إلى أدوارهن باعتبارها مجرد وظيفة؛ بل ينظرن إليها باعتبارها رسالة تمكنهن من خلالها إحداث تأثير دائم على حياة طالباتهن، وربما دفعهن هذا التفاني إلى تحسين أساليب التدريس باستمرار، واستثمار الوقت في التخطيط للدروس، والبحث عن طرق جديدة لإشراك الطالبات في عملية التعلم، الأمر الذي ربما ساهم عملهن الجاد والتزامهن بنجاح طالباتهن في ارتفاع مستوى كفاءتهن المهنية.

ولعل هذه النتيجة تعود إلى أن المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى يُظهرن التزامًا بالتعلم مدى الحياة، وهو أمر ضروري للحفاظ على الكفاءة المهنية وتعزيزها، وربما تسعى العديد منهن بنشاط إلى فرص النمو المهني، سواء من خلال حضور الورش التعليمية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم في الأردن، أو الالتحاق بدورات متقدمة، أو التعاون مع الزميلات لتبادل أفضل الممارسات، الأمر الذي ربما ساعدهن في التحسين المستمر لكفاءتهن المهنية، وبقيتهن على اطلاع

بأحدث التطورات في التعليم، بما في ذلك التقنيات الجديدة، والأساليب التربوية، والبحث التربوي، وبالتالي فمن خلال البقاء في طليعة هذه التطورات ربما عملت على زيادة كفاءتهم المهنية. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بامون وأوكو (Pamon & Oco, 2024) التي أظهرت نتائجها أن المعلمين لديهم كفاءة مهنية مرتفعة، كما وتتفق مع نتائج دراسة كلیم وبیبي (Kalim & Bibi, 2024) أن المعلمات بشكل عام يتمتعن بكفاءات مهنية عالية. كما تتفق مع نتائج دراسة بها وي (Bha & Ye, 2020) التي أظهرت نتائجها أن مستوى كفاءة المعلمين كان عند مستوى مرتفع، بينما تختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الشرفات (2024) التي أظهرت نتائجها أن الكفاءة المهنية لدى معلمي علوم الأرض والبيئة في محافظة المفرق كان متوسطاً. كما تختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة يه ولو وين (Yeh, Lu & Yen, 2024) التي أظهرت نتائجها أن الكفاءة المهنية لدى المعلمين في المدارس الابتدائية جاءت بدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالرضا الوظيفي:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل. والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل.

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	الرضا الشخصي عن المهنة	3.99	.610	1	كبيرة
4	الرضا عن الإدارة المدرسية	3.66	.800	2	متوسطة
3	الرضا عن بيئة العمل	2.92	.610	3	متوسطة
2	الرضا عن الأجور والمكافآت	2.69	.720	4	متوسطة
	المقياس ككل	3.36	.490	-	متوسطة

يلاحظ من الجدول (3) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى جاء بدرجة متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.36) وبانحراف معياري (.490). وجاء بعد الرضا الشخصي عن المهنة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.99)، وبانحراف معياري (.610) وبدرجة كبيرة، وفي المرتبة الثانية جاء بعد الرضا عن الإدارة المدرسية بمتوسط حسابي (3.66)، وبانحراف معياري (.800) وبدرجة متوسطة، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد الرضا عن بيئة العمل بمتوسط حسابي (2.92)، وبانحراف معياري (0.61) وبدرجة متوسطة، وفي المرتبة الرابعة

والأخير جاء بعد الرضا عن الأجور والمكافآت بمتوسط حسابي (2.69)، وبانحراف معياري (0.72) وبدرجة متوسطة.

إن المستوى المتوسط للرضا الوظيفي بين المعلمات ربما يعني أنهن في حين قد يختبرن بعض الجوانب الإيجابية في وظائفهن، مثل الرضا عن التدريس، وإحداث فرق في حياة طالباتهن، فقد يواجهن أيضاً تحديات تنتقص من رضاهن الوظيفي العام، وربما يؤدي هذا إلى شعور متوسط بالرضا الوظيفي، حيث لا يشعرن بالرضا التام عن وظائفهن. وقد يعزى المستوى المتوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى إلى تحديات التوازن بين العمل والحياة لسيهن، فغالباً ما تواجه بعض المعلمات تحديات في موازنة مسؤولياتهن المهنية مع الالتزامات الشخصية والعائلية، كون التدريس وظيفة تتطلب وقتاً للتخطيط للدروس والتقييم والأنشطة اللامنهجية، وغالباً ما تمتد إلى ما هو أبعد من ساعات العمل العادية، وعندما تتداخل هذه الالتزامات المهنية مع الواجبات العائلية، يمكن أن يبدأ الإجهاد والتعب، ويمكن أن يجعل هذا التداخل من الصعب على المعلمات الاستمتاع بحياتهن المهنية بشكل كامل، مما يؤثر في النهاية على رضاهن الوظيفي.

كما قد يعزى المستوى المتوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى إلى شعور بعض المعلمات أن فرصهن في التقدم في القطاع التعليمي أقل في العديد من المناطق، فغالباً ما يشغل نظرائهن من الذكور مناصب القيادة التعليمية، ويمكن أن يجعل هذا التصور المعلمات يشعرن بأنهن أقل قيمة ويحد من تطلعاتهن المهنية، وبالتالي فعندما تشعر المعلمات المعلمون بأن إمكاناتهم للنمو المهني محدودة في السلم الوظيفي، فقد يشعرن بالإحباط وأقل رضا عن وظائفهن.

كما قد يعزى المستوى المتوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى إلى شعور بعض المعلمات بالافتقار إلى التقدير، فقد تشعر بعض المعلمات بأن عملهن الجاد وتفانيهن لا يتم الاعتراف بهما من قبل إدارة المدرسة والمجتمع المحلي على الرغم من مساهماتهن الكبيرة في النمو الأكاديمي والشخصي لطالباتهن، ويمكن أن يؤدي هذا الافتقار إلى التقدير إلى الشعور بالإحباط وخيبة الأمل، حيث قد يرين أن أدوارهم غير مقدرة، وعندما لا يتم الاعتراف بمساهماتهن، فقد تواجه بعض المعلمات انخفاضاً في الدافعية والمشاركة، مما يؤدي إلى مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بورتيو وكاريتيرو (Portillo & Carretero, 2024) التي توصلت نتائجها إلى أن الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الإعدادية جاء بدرجة متوسطة، كما تتفق مع نتائج دراسة كومي (Kume, 2024) التي توصلت نتائجها إلى أن الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الألبانية على مستوى "متوسط" من الرضا الوظيفي.

بينما تختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة مالك وناصر (Malik & Nasir, 2019) التي توصلت نتائجها إلى أن المعلمين يتمتعون رضا وظيفي عالي. كما تختلف مع نتائج دراسة (إسماعيل والرشيدي، 2020) التي أظهرت نتائجها أن معلمي التربية الخاصة في الكويت لديهم مستوى منخفض من الرضا الوظيفي، كما تختلف مع نتائج دراسة بها وي (Bha & Ye, 2020) التي أظهرت نتائجها أن الرضا الوظيفي كان عند مستوى مرتفع، كما تختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (القرشي، 2023) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بمدارس مدينة مكة المكرمة قد جاءت بدرجة مرتفعة. كما تختلف مع نتائج دراسة يه ولو وين (Yeh, Lu & Yen, 2024) التي أظهرت نتائجها أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية كانت عند مستوى متوسط إلى مرتفع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مقدار ما تتنبأ به الصلابة النفسية في الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى؟

للإجابة عن هذا السؤال، ولتحديد درجة تنبؤ المتغير المستقل والمتمثل في الصلابة النفسية في المتغير التابع والمتمثل بالكفاءة المهنية لدى معلمات مديرية تربية الزرقاء الأولى تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression)، ونتائج التنبؤ موضحة بالجدول (4).

جدول (4): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression) لمساهمة الصلابة النفسية في الكفاءة المهنية لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى.

المتغير المتنئ	معامل الانحدار (B) غير المعيارية	قيمة (t)	الدلالة الإحصائية (t)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (f)	الدلالة الإحصائية (f)	معامل تضخم التباين VIF
الحد الثابت	1.662	17.301	0.000				
الصلابة النفسية	0.624	26.464	0.000	0.651	700.331	0.000	1.000

يتضح من الجدول (4) أن عامل تضخم التباين للنموذج (VIF) أقل من (3)، مما يدل إلى عدم وجود مشكلة التعددية الخطية لمتغيرات النموذج. كما يتبين أن نتائج نموذج الانحدار البسيط معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (26.464) بدلالة إحصائية (0.000) وهي أقل من (0.05). وبالنظر إلى معامل التحديد (R²) نجد أن الصلابة النفسية قد فسرت (65.1%) من التباين الحاصل في الكفاءة المهنية لدى معلمات مديرية تربية الزرقاء الأولى. وجاءت قيمة بيتا (B) للصلابة النفسية بقيمة (0.624) وهي دالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (t) البالغة (26.464) ودلاليتها الإحصائية (0.000) وهذا يعني أنه كلما تحسن مستوى الصلابة النفسية بمقدار وحدة زادت الكفاءة المهنية لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى بمقدار (0.624) وحدة. وبالتالي فإن معادلة الانحدار الخطية كالتالي:

$$\text{الكفاءة المهنية} = 0.624 \times \text{الصلابة النفسية} + 1.662$$

وربما تعزى هذه النتيجة بأن الصلابة النفسية ترتبط بإحساس قوي بالالتزام، وهو أمر بالغ الأهمية في مهنة التدريس، فالمعلمات اللاتي يتمتعن بصلابة نفسية عالية أكثر تفانيًا لطلابهن والأهداف التي يضعنها لأنفسهن من أجل تحقيقها، وهذا الالتزام ربما يدفعهن إلى تحسين مهارتهن التدريسية، والعمل لمساعدة طالباتهن على النجاح، الأمر الذي ربما عزز من كفاءتهن المهنية. فالالتزام يشير إلى تفاني المعلمة في عملها، مما يسمح لها بالبقاء منخرطة ومتصلة بعملها،

حتى في الأوقات الصعبة، فالمعلمات الملتزمات أقل عرضة للشعور بالإحباط بسبب الضغوطات وأكثر ميلاً للاستثمار في تطويرهم المهني، وتعزيز كفاءتهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الصلابة النفسية للمعلمات تتيح لهن التغلب على الظروف الصعبة دون الشعور بالإحباط، فالمعلمات اللاتي يتمتعن بصلابة نفسية عالية يتعاملن مع التحديات بإصرار، ويلتزم بأدوارهن في العملية التعليمية على الرغم من الضغوطات التي يتعرضن لها، كما تسمح لهن هذه المثابرة بالحفاظ على مستوى عالٍ من الكفاءة المهنية أثناء عملية التدريس ومعالجة الصعوبات التي تعترض عملية تنفيذهن للدروس داخل الغرفة الصفية، مما يؤدي إلى كفاءة مهنية أكبر في التعامل مع المواقف التعليمية المتنوعة.

وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمات اللاتي يتمتعن بصلابة نفسية يتعاملن بطريقة أفضل من غيرهن في إدارة الإرهاق الناتج عن ممارسة مهنة التدريس، مما يمكنهن من الحفاظ على التركيز والهدوء أثناء لحظات الإجهاد والتعب الشديد، فبدلاً من السماح للإجهاد والتعب والإرهاق بالتأثير سلباً على عملهن كمعلمات، فأنهن ربما يستخدمنه كدافع لتحسين أدائهن ويعتبرن أنفسهن أمام تحدي، وبالتالي قد يضمن هذا الهدوء والتحدي تحت الضغط قدرتهن في التعامل مع متطلبات التدريس، من التخطيط للدروس إلى قضايا سلوك الطالبات، مما يعزز كفاءتهن المهنية.

ويمكن أن تفسر هذه النتيجة بأن غالبية المعلمات اللواتي يتمتعن بالصلابة النفسية يكنن مجهزات نفسياً بشكل أفضل للتحكم في البيئة الصفية، حيث يعملن بجد في تعزيز العلاقات بين الطالبات، والحفاظ على جودة التدريس، وهذا النهج قد يؤدي إلى تحقيق بيئة مناسبة للتعلم، ويحسن من فعاليتهم كمعلمات ويؤثر بشكل إيجابي على كفاءتهن المهنية. فالمعلمات اللواتي يتمتعن بمستويات عالية من التحكم ربما يشعرن بالتمكين لاتخاذ القرارات وإدارة صفوفهن الدراسية بشكل فعال، وهذا الشعور ربما يزيد من ثقتهن ويعزز مهارتهن، مما يؤدي إلى كفاءة مهنية أعلى.

ولعل هذه النتيجة تعود إلى أن الصلابة النفسية العالية تمنح المعلمات القوة للنظر إلى التحديات كفرصة للتعلم والنمو وليس نكسات، حيث تنظر المعلمات اللاتي لديهن شعور قوي بالتحدي إلى العقبات في الغرفة الصفية كفرص للتكيف وتحسين مهارتهن، مما يعزز بشكل مباشر فعاليتهم وقدرتهن على الاستجابة لاحتياجات طالباتهن المختلفة، مما يعزز كفاءتهن

المهنية. ومن الجدير بالذكر أن الباحثان لم يجدا دراسات تناولت العلاقة بين الصلابة النفسية والكفاءة المهنية لدى المعلمين.

ولتحديد درجة تنبؤ المتغير المستقل والمتمثل في الصلابة النفسية في المتغير التابع والمتمثل بالرضا الوظيفي لدى معلمات مديرية تربية الزرقاء الأولى تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression)، ونتائج التنبؤ موضحة بالجدول (5).
جدول (5): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression) لمساهمة الصلابة النفسية في الرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى.

المتغير المتنبئ	معامل الانحدار (B) غير المعياري	قيمة (t)	الدلالة الإحصائية (t)	معامل التحديد (R ²)	قيمة (f)	الدلالة الإحصائية (f)	معامل تضخم التباين VIF
الحد الثابت	1.272	7.684	0.000				
الصلابة النفسية	0.530	12.728	0.000	0.301	162.000	0.000	1.000

يتضح من الجدول (5) أن عامل تضخم التباين للنموذج (VIF) أقل من (3)، مما يدل إلى عدم وجود مشكلة التعددية الخطية لمتغيرات النموذج. كما يتبين أن نتائج نموذج الانحدار البسيط معنوي وذلك من خلال قيمة (F) البالغة (162.000) بدلالة إحصائية (0.000) وهي أقل من $(\alpha = 0.05)$. وبالنظر إلى معامل التحديد (R^2) نجد أن الصلابة النفسية قد فسرت (30.1%) من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي لدى معلمات مديرية تربية الزرقاء الأولى. وجاءت قيمة بيتا (B) للصلابة النفسية بقيمة (0.530) وهي دالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (t) البالغة (12.728) ودالتها الإحصائية (0.000) وهذا يعني أنه كلما تحسن مستوى الصلابة النفسية بمقدار وحدة زاد الرضا الوظيفي لدى المعلمات في مديرية تربية الزرقاء الأولى بمقدار (0.530) وحدة. وبالتالي فإن معادلة الانحدار الخطية كالتالي:
الرضا الوظيفي = $0.530 \times \text{الصلابة النفسية} + 1.272$

وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي بين المعلمات تعكس الدور الذي تلعبه الصلابة النفسية والقدرة على التكيف في إدارة الضغوط المدرسية التي تواجهها المعلمات في مهنة التدريس، فالصلابة النفسية هي سمة شخصية تتميز بالتزام المعلمات بالعمل، وشعورهن بالتحكم في النتائج، وإدراك التحديات التي يواجهنها باعتبارها فرصاً للنمو، وعندما تظهر المعلمات مستويات عالية من الصلابة النفسية، فقد يكن مجهزات بشكل أفضل للتعامل مع الضغوط المرتبطة بالعمل، مثل عبء العمل، أو سلوك الطالبات، أو المطالب الإدارية، بنظرة أكثر إيجابية. وبالتالي فإن هذا التوجه الإيجابي ربما يسمح للمعلمات بإيجاد المعنى والغرض في أدوارهم التعليمية، مما يعزز الرضا الوظيفي لديهن.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن امتلاك المعلمات للصلابة النفسية المرنة النفسية يسمح لهن بالتكيف مع التحديات المتنوعة المتأصلة في مهنتهن، فالصلابة النفسية هي القدرة على التعافي من التوتر والشدائد والصعوبات مع الحفاظ على نظرة إيجابية، وفي مهنة مثل مهنة التدريس، توفر هذه الصلابة النفسية للمعلمات أساساً قوياً للتعامل مع الضغوط، وبالتالي تعزيز الرضا الوظيفي، وهذا أمر بالغ الأهمية بشكل خاص للمعلمات، اللاتي غالباً ما يواجهن تحديات فريدة في الموازنة بين العمل ومسؤوليات الحياة الشخصية.

وربما تعود هذه النتيجة إلى أن المعلمات يتعاملن في كثير من الأحيان مع المواقف العصيبة، مثل إدارة احتياجات طالباتهن المتنوعة، والتعامل مع السلوكيات المزعجة من قبل بعض الطالبات، والتدريس، وإعداد الامتحانات، وتصحيحها لأعداد كبيرة من الطالبات، ومع ذلك يمكن للمعلمات اللواتي يتصف بالصلابة النفسية التعامل مع هذه المواقف بطريقة مسؤولة، ورؤية التحديات كفرص للنمو، وبالتالي قد تساعدن هذه النظرة المتفائلة على الشعور بمزيد من السيطرة على بيئة عملهن، مما يعزز رضاهن الوظيفي.

ولعل هذه النتيجة تعود إلى أن الصلابة النفسية العالية للمعلمات تمكنهن من الحفاظ على مستويات عالية من المشاركة في عملهن، وتسمح لهن بالبقاء متحفزات على الرغم من العقبات، وربما يرتبط هذا الانخراط بعملية التعليم بالرضا الوظيفي، حيث تجد المعلمات الأكثر ارتباطاً بعملهن أنه غالباً ما يكون مرضياً.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الصلابة النفسية العالية للمعلمات ربما تساعدن على إدارة استجاباتهن للتوتر، مما يقلل من احتمالية الإرهاق، كون الإرهاق شائع في المهن عالية الضغط مثل مهنة التدريس ويمكن أن يقلل بشكل كبير من الرضا الوظيفي. وبالتالي فإن المعلمات ذوات

الصلابة النفسية العالية ربما أنهن قدرات بشكل أفضل على تنظيم استجاباتهن العاطفية، مما يقلل من مشاعر الإرهاق، فمن خلال تقليل الإرهاق، تعمل الصلابة النفسية العالية على تعزيز الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

وربما تعود هذه النتيجة أن المعلمات ذوات الصلابة النفسية العالية أفضل في بناء علاقات داعمة، وهو ما يسهم في الرضا الوظيفي، ففي البيئات التعليمية، يمكن للعلاقات الداعمة مع الزميلات والطالبات وأولياء الأمور تخفيف ضغوط التدريس، فغالبًا ما تتمتع المعلمات ذوات الصلابة النفسية العالية بمهارات شخصية قوية، مما يساعدهن على طلب الدعم عند الحاجة، وبالتالي ربما تسهم هذه التفاعلات الإيجابية في بيئة عمل ودية وتعاونية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة مالك وناصر (2019) Malik & Nasir التي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي. كما تتفق مع نتائج دراسة (إسماعيل والرشيدي، 2020) التي أظهرت نتائجها أن الصلابة النفسية تتنبأ بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. كما تتفق مع نتائج دراسة (القرشي، 2023) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الصلابة النفسية والرضا الوظيفي، وأنه كلما زادت الصلابة النفسية زاد الرضا الوظيفي.

التوصيات والمقترحات: بناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالآتي:

- نظرًا للمساهمة الكبيرة للصلابة النفسية في التنبؤ بالكفاءة المهنية والرضا الوظيفي، توصي الدراسة بتطوير برامج تعمل على تعزيز الصلابة بين المعلمات، ويمكن أن يشمل ذلك ورش عمل إدارة الإجهاد، ودعم الصحة العقلية، وأنشطة بناء الصلابة داخل الأنظمة المدرسية.

- دمج برامج تدريب الصلابة النفسية وأنشطة بناء الكفاءة المهنية في برامج تدريب المعلمات في المستقبل لمواجهة تحديات المهنة.

- المحافظة على المستوى المرتفع للكفاءة المهنية لدى المعلمات عن طريق توفير فرص التدريب والتطوير المستمرة لدعم وتحسين مهارات المعلمات، بالتركيز على أحدث مناهج التدريس، وإدارة الصفوف الدراسية لدعم نموهن المهني.

- تحسين الرضا الوظيفي من خلال السياسات الداعمة من خلال الاعتراف بجهود المعلمات، وتوفير فرص التقدم الوظيفي، وتعزيز ثقافة مدرسية إيجابية تقدر مساهمات المعلمات.

- تعزيز الرضا الوظيفي لدى المعلمات في تربية الزرقاء من خلال تحسين بيئة العمل، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، مع اعتماد آليات مرنة لتخفيف الأعباء ومتابعة التحديات بشكل دوري.
- إجراء دراسة مماثلة على عينات أخرى.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- إسماعيل، هبه ونشمية، والرشيدي (2020). علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 107(30)، 468-503.
- الأمين، محمد والجاروني، إيمان وهويدا، إسماعيل (2010). الذكاء الانفعالي وعلاقته بمحددات الكفاءة المهنية في ضوء معايير الجودة لمعلمي التربية الرياضية، *المؤتمر العلمي الدولي الثالث عشر- التربية البدنية والرياضية- تحديات الألفية الثالثة*، مج (5)، حلوان: كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، 243-290.
- البراهيم، إبراهيم والمقداد، محمد، (2018). الكفاءة المهنية وعلاقتها بأسلوب العزو السببي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة رأس تنورة بالمملكة العربية السعودية، *مجلة كلية التربية*، 34(10)، 571-601.
- حسين، محمود وعبد الوهاب، أشرف وصادق، هدى. (2021). الخصائص السيكمومترية لمقياس الرضا الوظيفي لدى المعلمين. *مجلة الإرشاد النفسي*، 68، 1-24.
- خضر، صلاح ومحمد، نور ونائلة، توفيق. (2022). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى معلمي المرحلة الإعدادية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث التربوية والنوعية*، ع، 19، 157 - 182.
- الدروقي، صالحة وأمال، أبو ستة. (2021). دافع الإنجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة التعليم الأساسي "ببلدية ترهونة". *مجلة التربوي*، 575، 19 – 592.
- الرضي، ضحى. (2020). الصلابة النفسية وعلاقتها بنوعية الحياة لدى عينة من المعلمات بمراكز التربية الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، السودان.
- الزهور، رائد وعدوان، سامي. (2022). درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية في مديرية تربية وتعليم الخليل للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصلابة النفسية لدى معلمهم. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 30 (2)، 139-169.
- السحمة، حمود. (2019). الذكاء الروحي وعلاقته بالصلابة المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، *المجلة السعودية للعلوم النفسية*، 56، 1-92.

الشرفات، ماثيل، (2024). القدرة التنبؤية لمهارات التفكير ما وراء المعرفي على الكفاءة المهنية لدى معلمي علوم الأرض والبيئة في محافظة المفرق. *مجلة جامعة عمان العربية*, 9 (1)، 32-9.

الشريف، ليلى، علي، وفيفة سليمان، و سعيد، غيداء غسان. (2021). التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي : دراسة ميدانية على عينة من معلمات رياض الأطفال في محافظة اللاذقية. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية*, 43(3)، 374-345.

الغول، حسين علي. (2019). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بمراقبة تعليم عين زارة وعلاقته ببعض المتغيرات. *مجلة بحوث الاتصال*, 3 (6)، 140 – 167.

قرساس، حسين، والعوفي، عبدالرحمن. (2022). الممارسات التسلطية لمفتش التربية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. *مجلة دراسات إنسانية واجتماعية*, 11(2)، 346-335.

القرشي، سعيد. (2023). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاعاقة في مكة المكرمة. *مجلة البحوث التربوية والنوعية*, 18، 255-215.

محاسنة، أحمد وزهير، الزعبي والعظامات، عمر. (2021). كفاءة المعلمين الجماعية لدى معلمي المدارس في لواء قصبة جرش وعلاقتها بالرضا الوظيفي. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*, 12(33)، 39 – 27.

مهنا، طارق (2018). *توظيف استراتيجية التعليم الجامع لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الكفاءة المهنية للمعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

ناجي، علي. (2022). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية. *المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة*, 29(2)، 206-180.

النشاش، ربما ومحمد، السمكري، (2023). القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديمقراطية لمؤثرة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*, 43(1)، 74-63.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abnisa, A. P., & Zubairi, Z. (2023). The Influence of Professional Competence Of Islamic Education Teachers On Behavioral Changes In Al-Husna High School Students, Tangerang City. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(04).1019-1032.
- Alnoor, A. M., & Hongyu, M. (2011). Instrument of Primary school teacher competency. *Journal of Social Sciences*, 7(4), 586.
- Bala, D. I., & Bala, D. A. (2022). Relationship between Psychological Hardiness and Life Satisfaction. *International journal of research of research and analytical reviews*, 9(2).509-515.

- Belizario, M. V., Mamani-Benito, O., Zerga-Morales, C. A., Turpo-Chaparro, J. E., & Morales-García, W. C. (2024). Effect of perceived stress, job satisfaction, and workload on the professional self-efficacy of Peruvian regular basic education teachers. In *Frontiers in Education* . 9.1-9.
- Bha, U. A. T., & Ye, Y. (2020). The Relationship Between Teachers' Competence and Their Job Satisfaction at Phaung Daw Oo Monastic Education High School, in Mandalay Division, Myanmar. *Scholar: Human Sciences*, 12(1), 103-103.
- Bibi, R. (2024). Herzberg Motivation Theory Applicability on Secondary School Teachers: A case study of Teachers of DI Khan City, Pakistan. *SOCIAL PRISM*, 1(1), 68-87.
- Ciptaningtyas, A., Yetti, E., & Hartati, S. (2020). Training Methods and Persistence Affect the Pedagogical Competence of Early Childhood Teachers. *Journal of Obsession: Journal of Early Childhood Education*, 4(2), 635-651.
- Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational studies*, 50(1), 61-77.
- Filipović, A. E., & Arzenšek, A. (2020). Hardiness and Depression Among Secondary School Teachers. *Management International conference* . 133-143.
- Gawel, J. E. (2019). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 5(1), 11.
- Graham, R. (2023). *The Relationship Between Teacher Turnover, Teacher Job Satisfaction and Teacher Perceptions of Leadership Behaviors* (Doctoral dissertation, University of West Georgia).
- Hafidah, R., Dewi, N. K., Syamsudin, M. M., Pudyaningtyas, A. R., Nurjanah, N. E., & Sholeha, V. (2022). Improving the Professionalism Competence of Paud Teachers Through Training in the Application of Classroom Action Research (PTK). *JP2KG AUD (Journal of Early Childhood Education, Care, Health and Nutrition)*, 3(1), 19-34.
- Hall, C. J. (2023). *The STEM Teacher Shortage: A Case Study Exploring Arizona Teachers' Job Satisfaction and Retention Intention*, (Doctoral dissertation, Northcentral University).
- Hariri, H., Thobi, M., Sowiyah, S., & Riswandi, R. (2024). The Effect of Teacher Professional Competence on Education Quality: A Literature Review. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 8(1), 154-158.
- Ingarianti, T. M., Setiawan, Y., & Andriany, D. (2024). *The effect of hardiness on Indonesian teachers' subjective career success. In Families Mental Health and Challenges in the 21st Century (pp. 56-66)*. Routledge.
- Jarvis, B. A. (1993). *A study of the relationship between teacher hardiness and job satisfaction at selected elementary schools*. (Doctoral dissertation, University of Central Florida).

- Kalim, U., & Bibi, S. (2024). Assessing teacher competencies in public schools of pakistan: A pathway for improving the effectiveness of professional development programs for teachers. *SAGE Open*, 14(2), 21582440241236060.
- Kazu, H., & Demiralp, D. (2017). Personal-professional competencies perception scale for teacher candidates: validity and reliability study. *Educational Administration: Theory and Practice*, 23(3), 425-464.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1-11.
- Kokun, O. (2021). Testing in mental health research: Professional hardiness questionnaire (English-language version). *Wiadomości Lekarskie*, 74 (11), 2799–2805.
- Kume, E. (2024). A Quantitative Analysis of the Determinant Factors of Job Satisfaction among Albanian Elementary School Teachers. *Enida Kume, Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*.4(4), 1-10.
- Malik, S & Nasir, E. (2019). Study Of Psychological Hardiness And Job Satisfaction Among Government And Private Secondary School Teachers, *International Interdisciplinary Conference On Recent Research In Arts*.(1),19-22.
- Manoleas, D. (2024). *Resilience, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Missionaries*. Degree Doctor, Grand Canyon University.
- Melhe, M. A., Salah, B. M., & Hayajneh, W. S. (2021). Impact of training on positive thinking for improving psychological hardiness and reducing academic stresses among academically-late students. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(3), 132-146.
- Mohzana, M., Tawil, M. R., Sakti, B. P., Ramli, A., & Lubis, F. M. (2023). The influence of workload, demographic factors and hardiness on teachers' work stress. *Journal on Education*, 5(4), 15631-15636.
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., & Blanco Donoso, L. M. (2014). *Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire*. *Psicothema*.
- Neuhoff, R. M. (2023). *Leadership Style, Job Satisfaction, and Burnout: The Attrition Dilemma in the Teaching Profession*. (Doctoral dissertation, Ashland University).
- Nurdiansyah, A., Erviana, V. Y., & Mohammad, N. (2023). Professional Competence of Teachers on Thematic Learning in Elementary Education. *International Journal of Learning Reformation in Elementary Education*, 2(01), 31-46.
- Oguzor, J. U., & Aja, S. N. (2024). Teacher's Competency, Professional Commitment and Working Conditions as Correlate to Job Satisfaction in Public Secondary Schools in Onueke Education Zone of Ebonyi State Nigeria. *Journal of Contemporary Research in Educational Administration and Management*, 1(1), 1-13.
- Otyola, W., Kibanja, G., & Nansubuga, F. (2021). Stress, Gender and Coping strategies among Secondary School Teachers in Kampala district. *American Journal of Psychology*, 3(1), 1-10.

- Pamon, E. Q., & Oco, R. M. (2024). Teachers' Competence and Learners' Academic Performance. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 7(03), 1375-1383.
- Pautasso, N. (2024). *A journey through motivational theories*. Master's Degree, Ca foscari university of venice.
- Portillo, M. R. D., & Carretero, G. A.(2024). Job Satisfaction of Junior High School Teachers. *United International Journal for Research & Technology*, 5, (7), 277-291.
- Ramaj, V., Nimani, A., & Elezaj, S. (2019). Satisfaction of education employees in the Pristina region. *Knowledge–International Journal*, 35(2), 647-651.
- Razzokovich, J. A., & Rashidovna, J. M. (2024). The Importance of Professional Competence Along with Personal Maturity to Harmonize All the Innovations in Society. *Excellencia: International Multi-disciplinary Journal of Education (2994-9521)*, 2(4), 235-239.
- Rukmara, D., Wahyudin, U. R., & Mustofa, T. (2022). The Role of Teacher Social Competence in Islamic Education. *PeTeKa Journal: Journal of Classroom Action Research and Learning Development*, 5(3), 403-412.
- Santillan, K. F., & Escarlos, G. (2024). Emotional Intelligence And Digital Literacy On Professional Competence Of Basic Education Teacher. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 2475-2487.
- Scherer, L., Stephens, A., & Floden, R. (2020). *Changing expectations for the K-12 teacher workforce: Policies, preservice education, professional development, and the workplace*. National Academies Press.
- Sharma, R. K. (2018). *The influence of employee gender on the relationship between hardiness and job stress*. (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Shmeleva, E. A., Kislyakov, P. A., Kolchugina, N. I., & Phan, T. K. (2022). Hardiness and psychological safety of a teacher in an educational environment. *The Education and science journal*, 24(9), 143-173.
- Singh, B. (2016). Study of Personality Hardiness in Relation to Gender, Locality, Organisational Set-Up and Marital Status. *Zenith International Journal of Multidisciplinary Research*, 6(1), 110-115.
- Siwi, V. A., Jannah, N. M., Astuti, P. S. A., Sari, P. P., & Dewi, N. K. (2024). Analysis Of The Competence Of Pre-School Teachers In Tk Aba Thoyibah Surakarta. *Jp2kg Aud (Jurnal Pendidikan, Pengasuhan, Kesehatan Dan Gizi Anak Usia Dini)*, 5(01), 361-368.
- Smith., T., (2024). *The Extent Teachers' Perceived Level Of Principal Servant Leadership Practices, Years Of Teaching Experience, And Highest Degree Attained Predicted The Level Of Teacher Job Satisfaction In Northeast Tennessee Middle Schools*, degree of Doctor, Lincoln Memorial University.
- Stamatina, C., (2022). *Job Satisfaction of teachers: An investigation of the factors that affect Teachers' Job Satisfaction*. Master Thesis ,the University of Piraeus.

- Tamara, Y., Hermansyah, H., & Marleni, M. (2024). Analysis Of Teacher Professional Competence In Utilizing Information And Communication Technology. *Esteem Journal Of English Education Study Programme*, 7(1), 193-206.
- Thomassen, Å. G., Johnsen, B. H., Hystad, S. W., & Johnsen, G. E. (2022). Avoidance coping mediates the effect of hardiness on mental distress symptoms for both male and female subjects. *Scandinavian journal of psychology*, 63(1), 39-46.
- von Schiller, C. K. (2023). *Teacher Self-Perception of Distributed Leadership, Teacher Job Satisfaction, and Gender: a Correlational Associative Study* (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Wallnas, A., & Jendle, H. (2017). Effects of exercise, social support and hardiness on occupational stress in Swedish teachers. *Psychology* 3, 1-40.
- Widodo, W., Gustari, I., & Chandrawaty, C. (2022). Adversity quotient promotes teachers' professional competence more strongly than emotional intelligence: Evidence from Indonesia. *Journal of Intelligence*, 10(3), 44.1-17.
- Yeh, T. M., Lu, H. Y., & Yen, P. C. (2024). Exploring the Relationship between Job Involvement, Teacher Beliefs, Job Satisfaction, and Career Self-Efficacy among Substitute Elementary School Teachers. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 13 (4).60-77.