

البحث العاشر :

الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي وعلاقتها بالرضا
الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب المؤهوبين بمحافظه جدة.

إلعداد :

أ. أفنان محمد محمد علي

باحثة ماجستير قسم علم النفس كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية

أ.د/فاطمة خليفة السيد

أستاذ بقسم علم النفس كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية

الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين بمحافظة جدة. أ. أفنان محمد محمد علي

باحثة ماجستير قسم علم النفس كلية الآداب والعلوم الإنسانية
جامعة الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية
أ.د/فاطمة خليفة السيد

أستاذ بقسم علم النفس كلية الآداب والعلوم الإنسانية
جامعة الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية

• المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية الى الكشف عن مستوى كل من الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين بمحافظة جدة ومعرفة العلاقة بين متغيري الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي وبين الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة والتعرف على الفروق في الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير النوع (ذكور - إناث) وسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص)، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٦) معلم ومعلمة طلاب موهوبين حيث تم اختيارهم بطريقة العشوائية البسيطة؛ واستخدمت الباحثة مقياس الكفاءة الذاتية المدركة اعداد رغدة ميشيل عرنكي وآخرون (٢٠١٦) ومقياس التمكين النفسي اعداد فاطمة السيد حسن وعفاف سعيد فرج (٢٠١٨) ومقياس الرضا الوظيفي اعداد محمد عبد الفتاح عجوة (٢٠١٢). وتوصلت نتائج الدراسة الى: وجود مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلاب الموهوبين في محافظة جدة ووجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي لدى معلمي الطلاب الموهوبين في محافظة جدة ووجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين في محافظة جدة، كما ظهر وجود علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي وكل من الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين بمحافظة جدة، كما أظهرت نتائج الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير النوع (ذكور - إناث) وسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص). الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية المدركة - التمكين النفسي - الرضا الوظيفي - معلمين الطلاب الموهوبين.

Perceived Self-Efficacy, Psychological Empowerment and their Relationship with Job Satisfaction among a Sample of Teachers of Gifted Students in Jeddah.

Afnan Mohammad Ali & Prof. Dr. Fatima Khalifa Al-Sayed

Abstract:

The current study aimed to reveal the level of each of the perceived self-efficacy, psychological empowerment, and job satisfaction among a sample of teachers of gifted students in Jeddah, and know the relationship between perceived self-efficacy, psychological empowerment, and between job satisfaction, also identify the differences in perceived self-efficacy, psychological empowerment and job satisfaction according to the gender variable (male-female), years of experience (5 years or less - 6 to 10 years - more than 10 years) and the education sector (government-private), and the study sample consisted of (106) of teachers of gifted students in Jeddah, The researcher used the Perceived Self-Efficiency Scale set up by Raghda Michel

Arnaki (2016), the Psychological Empowerment Scale set up by Fatima Al-Sayed Hassan and Afaf Saeed Farag (2018), and the Job Satisfaction Scale set up by Muhammad Abdel Fattah Ajwa (2012). The results of the study concluded that high level of perceived self-efficacy and psychological empowerment among teachers of gifted students in Jeddah, and a medium level of job satisfaction, there was Positive relation between job satisfaction and both of perceived self-efficacy and psychological empowerment, and the results also showed that there are no statistically significant differences in perceived self-efficacy, psychological empowerment and job satisfaction among the study sample according to the gender variable (males - Female) and years of experience (5 years or less - 6 to 10 years - more than 10 years) and the education sector (government-private).

Keywords: Perceived Self-Efficiency - Psychological Empowerment - Job Satisfaction - Teachers of Gifted Students.

• المقدمة

يعد مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة أحد مفاهيم أبعاد شخصية الفرد سواء للمربين أو المعلمين، إذ يرتبط مع الجوانب الإيجابية من الأداء البشري، كما توفر معتقدات الكفاءة الذاتية الأساس لتحفيز الموارد البشرية والصحة النفسية والإنجازات الشخصية، وتعد هذه المعتقدات أفضل متنبئ في كيفية تصرف الفرد في كثير من الأحيان، فهي تساعد هذه المعتقدات حول الكفاءة الذاتية في تحديد ما يستطيع الفرد فعله بهذه المعرفة من المهارات والمهن. (أبوسارة، ٢٠١٩: ١٠)

ويُجمع المربون - كذلك - على أن المعلم هو أساس نجاح العملية التربوية في أي برنامج تربوي سواء كان لعاديين أم موهوبين، فالعلم بإمكانه أن يهيئ الفرص التي تقوي ثقة المتعلم بنفسه، وتقوي روح الإبداع، وتفتح المجال أمام التحصيل والإنجاز، كما يُعد المعلم من أهم عوامل نجاح برامج تعليم الطلبة الموهوبين، لا بل يحتل المركز الأول من حيث الأهمية في نجاح البرامج التربوية لهؤلاء الطلبة. (الزريقات، ٢٠١٣: ١)

لذا يتزايد الاهتمام بدراسة العوامل التي تؤثر في كفاءة المعلم ومدى استقرار أوضاعه، وتشير الدراسات إلى أن الكفاءة الذاتية للمعلم ترتبط إيجابياً بمجموعة من المتغيرات، كالرضا الوظيفي والثقة بالنفس والدافعية وغيرها من المتغيرات، وتتبدى أهمية هذه المتغيرات للمعلم كون أن كفاءة المعلم ودافعيته وصحته النفسية ليست خاصة به شخصياً فقط؛ بل في غيره والذين هم الطلاب الذين يأمل المجتمع في أن يكونوا عماد مستقبله. (الردينية، ٢٠١٧: ٢)

وقد أشار جورج وآخرون (2018) George, &Richardson &watt إلى أن الكفاءة الذاتية للمعلم تؤدي دوراً رئيساً في تحديد الممارسات التي يتبعها في التدريس، وتعتبر الكفاءة الذاتية للمعلمين واحدة من أهم المحفزات التي تؤثر على الأداءات التدريسية، وتشجع على المثابرة والمواصلة في المهنة، وتؤدي إلى الرضا الوظيفي. وذكر وانغ وهاريسون (2018) Wang & Harrison أن الكفاءة الذاتية المدركة تشير إلى المعتقدات الفردية وما يستطيع الفرد القيام به في مجال معين،

وتؤثر على اختيار الفرد لطبيعة المهمة وعلى مدى الجهد المبذول من قبله، من أجل أن يؤدي تلك المهمة ومستوى مثابرتة في إنجازها.

حيث يكون تحسين مشاعر الكفاءة الذاتية بتحديد الظروف التي تسبب الشعور بالعجز والتخلص منها، وهو الفكرة الرئيسة للتمكين في المنهج النفسي، فالتمكين النفسي يعمل على تعزيز الكفاءة الذاتية لدى الأفراد. (الدهامشة، ٢٠١٩: ٣٩٠)

لهذا يعد التمكين النفسي من الموضوعات الجديدة بالبحث في جميع الجهات التنظيمية ولا سيما المدارس، لما له من أثر فعال على تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين؛ ويرتبط ذلك بإحساس المعلمين بأهمية العمل الذي يؤديه وامتلاكهم القدرة على تأديته، والحصول على الحرية والاستقلالية في أداء العمل. (خليفة، ٢٠١٥: ٤١٤)

وأشارت العديد من الدراسات إلى أهمية التمكين النفسي في رفع مستوى الإنتاجية وزيادة التعاون بين الأفراد لحل المشكلات بطرق إبداعية خلاقة؛ وذلك بسبب قدرته على زيادة ولاء وانتماء الأفراد للمنظمة التي يعملون بها، مما يحسن من أدائها تحسناً ملحوظاً. (أبو الهيجاء، ٢٠١٩: ٢)

وأشار حليم (٢٠١٧) إلى أن انخفاض مستوى التمكين النفسي يؤدي إلى العديد من الآثار السلبية التي تتمثل في عدم الرضا الوظيفي عن بيئة العمل، وارتفاع مستوى الغضب والنقمة على الإدارة، مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء.

فالتمكين النفسي يسهم في شعور المعلم بالإيجابية والكفاءة الذاتية والوعي بالذات، وتعزيز فرص المساهمة في صنع القرار، والإبداع في تطبيق مهارات التعلم، والدافعية للبحث عن استراتيجيات تعليمية حديثة تثري خبرات التعلم، بذلك يصبح فعالاً في عمله بصورة أكبر ويسعى لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، ويتحقق له الرضا الوظيفي. (أبو النور، ٢٠١٨: ١٢٨)

ويعدّ العنصر البشري من أهم العناصر التي تؤثر في جودة العمل ونتائجه، وتزداد هذه الجودة بمقدار ما يوفر العمل للفرد من إشباع لحاجاته، ودوافعه، فالرضا الوظيفي يدفع الفرد إلى بذل أقصى جهوده لإنجاز أعماله بجودة عالية. (أبو الحاج، ٢٠١٩: ٦٩٢)

إذ ذكر عائض (٢٠١٩) أن الرضا الوظيفي يعبر عن الحالة التي يتعامل بها الفرد مع وظيفته وعمله، فالرضا الوظيفي يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها، فهو دالة لسعادة الإنسان واستقراره في عمله.

ولقد اهتمت العديد من الدراسات والبحوث بدراسة الرضا الوظيفي للمعلم، فهو من أهم العوامل التي تزيد الأداء، فالمعلمون الراضون عن عملهم يتوقع منهم العمل بفعالية وكفاءة أكثر. (إبراهيم، ٢٠١٩: ٢٦٢)

وكون المعلم هو أساس العملية التعليمية، فمن المهم التعرف على مدى رضا وارتياحه عن عمله الذي يقوم به، والكشف على جميع الجوانب التي قد ترفع من رضاه وتجعله مقبلاً لعمله منتجا به، وبالمقابل -أيضا - معرفة جميع الجوانب التي قد تحبطه أو تؤثر سلباً على عمله وإنتاجه، فالإلمام بهذه الجوانب يساعدنا على دعم الإيجابي منها وإبعاد أو تخفيف ما غير ذلك، سعياً لرفع مستوى رضا المعلم ومن ثمّ الرفع من إنتاجيته وكفاءته. (التويجري، ٢٠١٩: ٢٩٠)

• مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تنبثق أهمية الدراسة الحالية انطلاقاً من أهمية التربية والتعليم، ومؤسساته والدور الذي يمكن أن يؤديه المعلم بالنسبة لطلابه ومجتمعه، كونه مربياً ورائداً اجتماعياً وحجر الزاوية في عمليات التطوير المنشودة، إذ يعد المعلم ركناً أساسياً في العملية التعليمية مع الطلاب العاديين، ويكسب أهمية قصوى عندما يكون معلم طلاب موهوبين، ولذلك وجّهت الجهود في العديد من الدول العربية إلى تحسين وضعه من أجل أن يشعر بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي ليصبح أكثر قدرة وفاعلية في تربية النشء وتعليمهم. (اليوسف، ٢٠١٩: ٣٥٠)

فالرضا عن العمل يدفع الفرد إلى بذل أقصى جهوده لإنجازه بجودة عالية؛ لأنّ عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله، ولما للمؤسسات التعليمية وفي مقدمتها المدارس في جميع دول العالم من أدوار في نهضة الأوطان، ومؤسساتها، والإسهام في تقدمها ورقبها، ونظراً لأن المعلم هو قلب المدرسة، ومحرك العملية التعليمية؛ فإن من الأهمية الارتقاء بمستوى رضاه الوظيفي، ليتمكن من أداء رسالته بجودة عالية، ويمكن القول إن الرضا الوظيفي من القضايا الهامة التي لا يمكن إهمالها أو غض الطرف عنها، ولا سيما في المؤسسات التعليمية، لما لها من آثار على الأداء وجودة الإنتاج. (أبو الحاج، ٢٠١٩: ٢٩٢)

وعندما يذكر الرضا الوظيفي تذكر الكفاءة الذاتية، إذ يشكل مفهوم الكفاءة الذاتية محوراً رئيساً من محاور النظرية المعرفية والإنسانية والسلوكية التي ترى أن لدى الفرد القدرة على ضبط سلوكه نتيجة لما لديه من معتقدات شخصية، وهذا يؤثر على إدراك الأفراد لكفاءتهم وأدائهم بطرق متعددة. (الوائلي، ٢٠١٣: ١٦٨٨)

فالرضا الشخصي عن الوظيفة من أسباب رفع الكفاءة الذاتية، ومن ثمّ رفع الروح المعنوية، والثقة العالية في القدرات والإمكانات الشخصية، وتحديد دور مستوى الكفاءة الذاتية نستطيع التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي من عدمه. وتعد الكفاءة الذاتية للمعلمين جزءاً لا يتجزأ من فاعليتهم كأفراد، إذ تؤدي بهم إلى تكوين اتجاهات إيجابية نحو العملية التعليمية. (حنور، ٢٠١٩: ٦١)

فقد ذكر باجارييس (2002) Pajares أن تهيئة البيئة الملائمة للتعلم تعتمد على مواهب المعلم وكفاءته الذاتية، والذي يملك الإحساس بالكفاءة الذاتية المرتفعة، يعمل على مساعدة الطلاب وينمي دافعيتهم، فلا يكفي أن يمتلك المعلم

المتطلبات والمهارات اللازمة لأداء مهامه، بل لا بد من أن يمتلك الإيمان والثقة بقدراته، وإذا لم يعتقد الأفراد أن أفعالهم تحقق الناتج المرغوب فيه، فسوف يكون لديهم حافزٌ قليل للعمل والاستمرار والمتابعة.

ومن عوامل الرضا الوظيفي التمكين النفسي، فالتمكين النفسي يؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي، فالعاملون الذين يتم تمكينهم واكتسابهم الخبرة وتأهيلهم لقدرات ومستويات أعلى هم أكثر رضا عن وظائفهم. (أبو زيد، ٢٠١٦: ٢١١)

ذكر خاني (2016) Khany أنه لهذا، أصبح التمكين النفسي موضوعاً جذاباً للباحثين في المجال التعليمي، إذ إن تمكين المعلمين يؤدي إلى زيادة دوافعهم وشعورهم بالاستقلالية، فتمكين المعلمين يمكن أن يكون وسيلة مهمة لرضاهم الوظيفي.

وأكد ذلك إرتورك (2012) Erturk، فقد ذكر أن التمكين النفسي يؤدي إلى العديد من الآثار الإيجابية في بيئة العمل، إذ يعمل على جعل الأفراد أكثر استقلالية وفاعلية.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ◀ ما مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلبة الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة؟
- ◀ ما مستوى التمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلبة الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة؟
- ◀ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلبة الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة؟
- ◀ هل توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة؟
- ◀ هل توجد علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة؟
- ◀ هل توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة؟
- ◀ هل توجد فروق في متوسطات درجات الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) وسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ إلى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص)؟
- ◀ هل توجد فروق في متوسطات درجات التمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) وسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ إلى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص)؟

« هل توجد فروق في متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة وفقا لمتغير النوع (ذكور - إناث) وسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص)؟

• أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على:
- « مستوى كل من (الكفاءة الذاتية المدركة، التمكين النفسي، الرضا الوظيفي) لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.
- « العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.
- « العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.
- « العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.
- « الفروق في كل من (الكفاءة الذاتية المدركة، التمكين النفسي، الرضا الوظيفي) لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة وفقا للنوع (ذكور - إناث) وسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص).

• أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من خلال الأهمية النظرية والتطبيقية لها كما يلي:

• الأهمية النظرية:

- « تكمن أهمية هذه الدراسة في ضوء متغيراتها: الكفاءة الذاتية المدركة، التمكين النفسي، الرضا الوظيفي حيث تعتبر من العوامل الهامة للوظائف النفسية والاجتماعية لمعلمي الطلاب الموهوبين باعتبار أن تعزيز السلوك الإيجابي للمعلمين يؤدي الى رفع معدل أدائهم وتحقيق أهداف العمل بكفاءة وفاعلية والمساهمة في تطوير المؤسسات التعليمية ورفقيها.
- « كما تكمن أهمية الدراسة في أن عينتها فئة معلمي الطلبة الموهوبين فهم جانب مهم من جوانب العملية التعليمية حيث أنهم الركيزة الأولى في تعليم الطلبة الموهوبين، فقد انصبت اغلب الدراسات في البحث عن الطلبة أكثر من التركيز على معلمهم.
- « يؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في الكشف عن مدى الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة الموهوبين مما قد يساهم في امكانيه الكشف عما يواجه معلم الطلاب الموهوبين من مشكلات وصعوبات قد تؤثر في أدائه.

• الأهمية التطبيقية:

- « يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في إعداد برامج ارشادية تساهم في تحسين وتطوير أداء معلمي الطلاب الموهوبين.

«يؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في زيادة إدراك الإدارات التربوية لأهمية تطبيق سياسات التمكين النفسي لمعلمين الطلاب الموهوبين مما يؤدي الى تحسين نتاج العملية التعليمية.

«كما تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة فيما تقدمه من توصيات يمكن للمنظمات التعليمية الاستفادة منها في إيجاد طرق لتعزيز الكفاءة الذاتية لدى معلمين الطلاب الموهوبين.

• مصطلحات الدراسة:

• الكفاءة الذاتية المدركة:

عرفها علوان (٢٠١٣) بأنها معرفة الفرد لتوقعاته الذاتية في قدرته للتغلب على المهام المختلفة وبصورة ناجحة وتتمثل في قناعات ذاتية في قدرة السيطرة على المتطلبات، والتغلب على المشكلات الصعبة التي تواجهه.

ويعرفها الشمري (٢٠١٥) تقدير الفرد لذاته فيما يتعلق بتوقعه على انجاز الاعمال والخطط التي يصنعها لنفسه.

كما يعرفها غارسي وفرح (2018) Guarscy & Ferah بأنها المعتقدات الفردية بالقدرة على تنظيم وتنفيذ الأنماط السلوكية الضرورية من أجل الوصول للأهداف والنتائج المرغوبة.

وتعرفها الباحثة بأنها ايمان الفرد بنفسه وثقته في امكانياته وقدرته على تحقيق الإنجازات وحل المشكلات، وتقاس اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الكفاءة الذاتية المستخدم في الدراسة الحالية.

• التمكين النفسي:

يعرفه باترسون (2013) Patterson على أنه القدرة على اتخاذ القرار وتنفيذه عبر المصادر المتاحة.

وتعرفه الخالدي (٢٠١٨) بأنه شعور داخلي يدفع الأفراد العاملين نحو الإحساس بأهمية الأعمال المنوطة بهم ومدى ثقتهم بقدراتهم الذاتية وامتلاكهم للتأثير وحرية التصرف أو الاستقلالية في تحديد السلوك المناسب لإنجاز تلك الأعمال.

كما يتناوله أبو النور (٢٠١٨) بأنه إدراك الفرد لما يمتلكه من القدرات والسمات وتفعيلها لتوجيه حياته للوجهة الصحيحة ليكون مؤثرا على مستوى حياته الشخصية والمجتمعية.

وتعرفه الباحثة بانه شعور الفرد بالحرية والقدرة على التصرف فيما يوكل إليه من مهام واعمال مع إدراكه بأهمية وقيمة ما يقوم به، وتقاس اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس التمكين النفسي المستخدم في الدراسة الحالية.

• الرضا الوظيفي:

يعرفه مرشد (٢٠١١) شعور داخلي يحس به الفرد تجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله.

ويعرفه كماك وكاردج (2015) Cakmak & Karadag مرور الفرد بحالة موجبة من الانفعالات نتيجة لتقديره لمهنته.

ويتناوله السبيعي و الدوواد (٢٠١٨) بأنه مشاعر الفرد الإيجابية تجاه عمله نتيجة ادراكه لما تقدمه الوظيفة له وتحقق متطلباته واحتياجاته الشخصية والعملية مما يؤدي الي تحسين أدائه ونتاجيته.

وتعرفه الباحثة بأنه إحساس الفرد بالسعادة والسرور في وظيفته ورغبته بالإبداع والإنتاج والاستمرار فيها، وتقاس اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

• معلم الطلاب الموهوبين:

يعرفه كلارك (2012) Clark بأنه معلم مؤهل لديه خلفية علمية وعملية كافية، بالإضافة إلى تمتعه بسمات تتلاءم مع المواقف التربوية المتميزة التي يتطلبها هؤلاء الطلاب.

يعرفه القمش (٢٠١٣) هم كل من يمارس أو تمارس وظيفة التدريس في أي من المراكز الريادية التي يوجد بها طلاب موهوبون والذين يتم اختيارهم وفق أسس معينة. وتعرفهم الباحثة بأنهم المعلمون والمعلمات الذين تم اختيارهم لتدريس صفوف الطلاب الموهوبين بالمرحلة الثانوية.

• الدراسات السابقة:

• أولاً/ دراسات تناولت الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها ببعض المتغيرات:

هدفت دراسة عجوة (٢٠١٢) إلى معرفة القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي في الهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين، تكونت عينة الدراسة من (١٠٧٧) معلما ومعلمة من أربع محافظات في الضفة الغربية، واستخدم أربعة مقاييس هي، مقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس الرضا الوظيفي ومقياس التنظيم الذاتي، ومقياس الهوية الوظيفية، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنظيم الذاتي جاء بدرجة مرتفعة جدا على مقياس التنظيم الذاتي ككل بمتوسط حسابي (٤.١٩٦)، إذ جاء كل من مجال الملاحظة والتعلم الذاتي ومجال رد الفعل الذاتي بدرجة مرتفعة جدا، بينما جاء مجال تحديد الأهداف ومجال التقويم والحكم الذاتي بدرجة مرتفعة، كما جاء مستوى الكفاءة الذاتية للمعلمين الفلسطينيين بدرجة مرتفعة على المقياس ككل وبمتوسط حسابي (٤.١٧٦)، في حين كان مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الفلسطينيين على المقياس ككل بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (٣.٠٣٤)، أما مجال العلاقة مع المسؤولين والرضا عن الذات وتقدير المسؤولين والرضا عن ظروف العمل وطبيعته فكانت بدرجة متوسطة، ومجال الرضا عن الجوانب المادية والحوافز بدرجة

منخفضة، كما أظهرت النتائج أن مستوى الهوية الوظيفية للمعلمين كان بدرجة مرتفعة على المقياس ككل؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لمقياس الهوية الوظيفية الكلي (٤.١٤١)، أما المجالات الخمسة وهي: التطوير المدرسي، والتعليم والتعلم، والنمو والتطور الشخصي، والعلاقات والخدمات المهنية، ونمو الطلبة فكانت بدرجة مرتفعة أيضاً، وتبين من النتائج - أيضاً - وجود أثر نسبي ذو دلالة إحصائية لكل من الكفاءة الذاتية مقداره (٣٩.٨٪)، والرضا الوظيفي ومقداره (٦.١٪)، والتنظيم الذاتي ومقداره (٤٨.٧٪) للتنبؤ بالهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين، ووجود أثر مشترك ذو دلالة إحصائية وبدرجات متباينة لكل من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي في التنبؤ بالهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين.

تناولت دراسة الوائلي (٢٠١٣) فحص العلاقات المشتركة بين متغيرات الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية للمعلم والممارسات التعليمية المستندة لنظريات التعلم (السلوكية والمعرفية والإنسانية)، والقوة التنبؤية للكفاءة الذاتية للمعلم والممارسات التعليمية بالرضا الوظيفي لدى عينة (٢٤٠) من معلمي اللغة العربية في منطقة عمان الثانية. واستخدم الباحث مقياس الرضا عن الحياة ومقياس بانديورا للكفاءة الذاتية للمعلم (١٩٩٠) ومقياس ممارسات المعلمين التدريسية، وقد أشارت النتائج إلى أن جميع المتغيرات موضوع الدراسة ارتبطت بعلاقات إيجابية دالة إحصائياً، وأن تصورات الكفاءة الذاتية للمعلمين أسهمت إسهاماً فريداً ومميزاً في تفسير ما يقارب (٥٣٪) من التباين في الرضا الوظيفي، تلتها الممارسات التعليمية الإنسانية والمعرفية. وتبين أن كفاءة المعلمين في التأثير على صنع القرار أسهمت إسهاماً فريداً ومميزاً في تفسير ما يقارب (٤٦٪) من التباين في الرضا الوظيفي، تلتها كل من الكفاءة الذاتية للمعلمين في التعليم وفي ضبط الطلبة. وتبين أن المعلمات مقارنة بالمعلمين كن أكثر شعوراً بالرضا عن عملهن، وأدركن أنفسهن بأنهن أكثر كفاءة في تأدية مهام دورهن المهني، وأكثر ممارسة للاستراتيجيات التعليمية بدرجة دالة إحصائية. وكشفت الدراسة - أيضاً - عن وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية للمعلمين وممارساتهم التعليمية تعود لمستوى المؤهل التعليمي لصالح مجموعة الدراسات العليا، كما تبين عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمستويات الخبرة التعليمية على مقياسي الرضا الوظيفي والممارسات التعليمية، في حين أظهرت النتائج وجود فروق في الكفاءة الذاتية للمعلمين تعود لمستويات الخبرة التعليمية لصالح مجموعة الخبرة التعليمية من (١ - ٥ سنوات).

اهتمت دراسة عرنكي (٢٠١٦) بالتعرف على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة الموهوبين في الأردن، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أفراد معلمي الطلبة الموهوبين في مدرسة اليوبيل في مدينة عمان في الأردن والبالغ عددهم (٥٠) معلماً ومعلمة، وقد طوّرت أداة قياس مستوى الكفاءة الذاتية المدركة والتي اعتمدت رؤية بانديورا للكفاءة الذاتية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الكفاءة

الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة الموهوبين في الأردن مرتفعة المستوى من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لمعلمي الطلبة الموهوبين تبعاً للجنس، والمؤهل العلمي، كما أظهرت النتائج وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لمعلمي الطلبة الموهوبين تبعاً لنوع التخصص وسنوات الخبرة.

كما بحثت دراسة ساريكام و اكينجي و ساكيز (Sakiz, Ekinci & Sariçam في العلاقات بين تصورات المعلمين لمهارات مديري المدارس ومستويات الكفاءة الذاتية الخاصة بهم. شارك في الدراسة الحالية ما مجموعه ٦٥١ مدرساً يعملون في تركيا. أشارت النتائج إلى وجود ارتباطات إيجابية كبيرة بين الإدراك الذاتي للكفاءة الذاتية للمعلم وتصورات المعلمين لمهارات مديري مدارسهم. كما أن المهارات الإدارية المتصورة تنبأت بشكل كبير بالكفاءة الذاتية المتصورة. أخيراً، تغيرت الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات الإدارية المتصورة بشكل كبير بناءً على خصائص المعلم، مثل الخبرة ومجال الموضوع، تسلط النتائج الضوء على الحاجة إلى تطوير مناهج شاملة لتحسين جودة وكفاءة وإدارة الموارد البشرية في التعليم.

• ثانياً/ دراسات تناولت التمكين النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات:

تناولت دراسة النواجحة (٢٠١٦) مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي، والتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة، والكشف عن وجود فروق في مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة الدراسة، وفقاً لمتغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة، والجهة المشرفة). تكونت العينة من (٢٩١) معلماً من معلمي المرحلة الأساسية، واستخدم الباحث مقياس التمكين النفسي من إعداد سبرايتزر (Spreitzer ١٩٩٥) ومقياس التوجه الحياتي من إعداد شاير وكارفر (Scheier & Carver ١٩٨٥). وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي بلغ (٩١.٢٪)، وبلغ مستوى التوجه الحياتي (٧٧.٨٪)، كما اتضح عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس، ما عدا (بعد التأثير)، فقد كانت الفروق لصالح الذكور، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (١١ سنة فما فوق)، وبيّنت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجهة المشرفة ما عدا (بعد التأثير) لصالح وكالة الغوث. من جانب آخر أظهرت النتائج وجود فروق في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، كذلك بيّنت النتائج عدم وجود فروق في التوجه الحياتي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

سعت دراسة محمود (٢٠١٨) إلى الكشف عن الإسهام النسبي للتمكين النفسي، والتوجه نحو الحياة (التفاؤل / التشاؤم)، والذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، وبلغ عدد العينة (٣٧٢) معلماً ومعلمة، واستخدم مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الذكاء الانفعالي، وهما من إعداد الباحثين، ومقياس التمكين النفسي من إعداد (Spreitzer 1995)، ومقياس التوجه نحو الحياة (التفاؤل / التشاؤم) من إعداد

(Scheier, et al., 1994)، أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومعظم متغيرات البحث غالبية أبعاده (ظروف العمل، الأجور والحوافز، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الرؤساء، فرص الترقى، المكانة الاجتماعية والدرجة الكلية) وكل من متغيرات التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة والذكاء الانفعالي. وأوضحت النتائج إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي وأبعاده المختلفة من خلال التمكين النفسي، والتوجه نحو الحياة، والذكاء الانفعالي. وكان التمكين النفسي أكثر المتغيرات المدروسة إسهاما في التنبؤ بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي، كما وجدت فروق في النوع في كل من بعدي الرضا الوظيفي، وهما ظروف العمل والمكانة الاجتماعية، وذلك لصالح الذكور، وفروق في بعد الأجور والحوافز لصالح الإناث. كما وجدت فروق في بعد ظروف العمل، والمكانة الاجتماعية ترجع إلى متغير الخبرة، وذلك لصالح الأكثر خبرة، في حين لم توجد فروق في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير المرحلة التعليمية (ابتدائي/ إعدادي/ ثانوي)، والتخصص (شرعي/ عربي/ ثقافي/ تخصصات أخرى).

وهدف دراسة أبو النور (٢٠١٨) إلى الكشف عن الفروق بين المعلمين والمعلمات في التمكين النفسي التي تعزى إلى كل من السن، النوع، قطاع التعليم، المرحلة التعليمية، بلغت العينة (٤٢٠) معلما ومعلمة من معلمي مؤسسات التعليم قبل الجامعي بمحافظة القاهرة الكبرى، صمم الباحثان مقياس التمكين النفسي، وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق بين متوسط درجات المعلمين والمعلمات على مقياس التمكين النفسي تعزى إلى النوع لدى عينة البحث، وتوجد فروق بين متوسط درجات المعلمين والمعلمات على مقياس التمكين النفسي تعزى إلى السن وقطاع التعليم (حكومي، خاص) والمرحلة التعليمية لدى عينة البحث.

هدفت دراسة الدهامشة (٢٠١٩) إلى معرفة العلاقة بين التمكين النفسي والكفاءة الذاتية المدركة ودافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٩٢) طالبا وطالبة، اختيروا عشوائيا طبقيا، وقد استخدم مقياس الكفاءة الذاتية المدركة من إعداد كناعنه (٢٠١٢)، ومقياس التمكين النفسي (Spritzer, 1995)، ولمقياس دافعية الإنجاز إعداد طاطور (٢٠١١)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى كل من التمكين النفسي والكفاءة الذاتية المدركة ودافعية الإنجاز متوسطة بين الطلبة، أنه لا توجد فروق فردية بين متوسطات التمكين النفسي والكفاءة الذاتية المدركة ودافعية الإنجاز تبعا لمتغير الجنس، بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية دلالة إحصائية بين كل من التمكين النفسي والكفاءة الذاتية المدركة ودافعية الإنجاز.

كما سعت دراسة سليمان وإسماعيل (٢٠٢٠) التعرف على مستوى التمكين النفسي وعلاقته بأهداف الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المدارس (متوسطة - إعدادي - ثانوي) في قضاء بعقوبة في محافظة ديالى، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى منخفض من التمكين النفسي، واستنتجت الباحثة أن مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المدارس المتوسطة والإعدادي

والثانوي بحاجة إلى تمكين نفسي، وأن مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المدارس المتوسطة والإعدادي والثانوي بحاجة إلى تحقيق أهداف الإنجاز المدرسي، ويرتبط التمكين النفسي بعلاقة إيجابية بتحقيق أهداف الإنجاز المدرسي لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المدارس المتوسطة والإعدادي والثانوي.

هدفت دراسة عرفان (٢٠٢١) إلى الكشف عن العلاقة بين الاندماج في العمل وكل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، فضلاً عن التعرف على أثر متغيري النوع وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما على الاندماج في العمل لدى المعلمين، كما هدف البحث إلى الوصف الكمي، للإسهام النسبي للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين، والتعرف على أثر متغيرات النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي على القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي بالاندماج في العمل لدى المعلمين، وتكونت عينة البحث من (٣١٠) معلمين ومعلمات، وتمثلت أدوات البحث في مقياس أوتريخت للاندماج في العمل (UWES) من إعداد (Bakker & Schaufeli، ٢٠٠٣) وترجمة الباحثة، ومقياسي التمكين النفسي والرضا الوظيفي للمعلمين (إعداد الباحثة)، وقد أظهرت النتائج ما يلي: وجود فروق جوهرية بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي من المعلمين في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي التمكين النفسي، وجود فروق جوهرية بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي من المعلمين في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي، عدم وجود أثر لمتغير النوع على الاندماج في العمل لدى المعلمين، بينما وجدت فروق جوهرية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، فضلاً عن وجود أثر للتفاعل بين النوع وعدد سنوات الخبرة.

• ثالثاً/ دراسات تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات:

هدفت دراسة كيم (2011) Kim إلى تصور الاحتراف والرضا الوظيفي للمعلمين الموهوبين بالمدارس الابتدائية وعلاقتهم لهذا الغرض، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلم موهوب بالمدسة الابتدائية يدرسون أطفالاً موهوبين، استخدم الباحث مقياس التقدير المهني واستبانة الرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج أنه كان هناك اختلاف كبير في التقدير المهني وفقاً لخبرة تدريس الموهوبين (٥٥)، كان المعلمون الذين لديهم أكثر من ٥ سنوات من الخبرة، أعلى بكثير من المعلمين الذين تقل أعمارهم عن سنة واحدة في استراتيجية المعرفة بالموضوع والتدريس، ومع ذلك، وفقاً لتجربة التدريس، لم يكن هناك فرق كبير في الاعتراف المهني، كان هناك اختلاف كبير في الرضا الوظيفي للمعلمين الموهوبين وفقاً لتجربة تدريس الموهوبين (٥٥)، وكان الرضا الوظيفي في قيمة ومكافأة المعلمين الموهوبين في المجالات الفرعية للرضا الوظيفي أعلى بكثير في تجربة التدريب العميق عن التدريب الأساسي (٥٥)، ومع ذلك، لم يكن هناك اختلاف كبير في الرضا الوظيفي وفقاً لتجربة تدريس الموهوبين، وكان هناك ارتباط إيجابي كبير بين التقدير المهني والرضا الوظيفي الذي يراه المعلمون الموهوبون، فكلما زاد احترافية المعلمين الموهوبين، زاد الرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة موسى (٢٠١٤) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية النيل الأبيض وسنار، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. تكونت عينة البحث من (٢٩١) فردا (١٢٨) ذكورا (١٦٣) إناثا، يمثلون بعض معلمي المرحلة الثانوية بالولايتين، النيل الأبيض (١٣٩)، سنار (١٥٢)، استخدم مقياس من إعداد الباحث، وأشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية النيل الأبيض وسنار. وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات النوع (ذكور - إناث)، مسمى الولاية (النيل الأبيض - سنار)، المدينة، العمر، مدة الخدمة لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية النيل الأبيض وسنار، كذلك عدم وجود تفاعل بين النوع والعمر، وبين النوع ومدة الخدمة، والعمر ومدة الخدمة ينعكس على الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية النيل الأبيض وسنار.

واهتمت دراسة الثبتي (٢٠١٤) في التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، وأثر كل من متغير المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة التعليمية، على عوامل الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٧) معلمين، وقد استخدم الباحثان استبانة كأداة للدراسة تكونت من (٧٩) فقرة، تغطي خمسة أبعاد: القيادة المدرسية وبيئة العمل، والجوانب المادية والحوافز، وأساليب الزيارة الإشرافية، والتأهيل والتدريب، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت كما يأتي: بعد القيادة المدرسية جاء بالمرتبة الأولى، وبعد بيئة العمل جاء بالمرتبة الثانية، وبعد أساليب الزيارة الإشرافية جاء بالمرتبة الثالثة، بعد الجوانب المادية والحوافز جاء بالمرتبة الرابعة، وبعد التأهيل والتدريب جاء بالمرتبة الخامسة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقا في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا، كما أظهرت أن هناك فروقا في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق عشر سنوات، وكذلك أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

كما بحثت دراسة العنزي (٢٠١٨) التعرف على واقع القيادة الأخلاقية في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وأثر متغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية) في ذلك، والكشف عن العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (٤٥٧) معلما ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية، واشتملت أدوات الدراسة على استبانة القيادة الأخلاقية واستبانة الرضا الوظيفي، وتوصلت النتائج إلى أن القيادة الأخلاقية ككل والأبعاد كل على حدة جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى الرضا الوظيفي ككل لدى المعلمين والأبعاد كل على حدة جاءت بدرجة كبيرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية

الأخلاقية لمدير المدرسة تعزى لمتغير الجنس، بينما لا توجد فروق حول السلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية؛ ووجود فروق حول الخصائص الشخصية الأخلاقية لمدير المدرسة، والسلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية تعزى لمتغير المنطقة التعليمية، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق حول بعض أبعاد الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة، وعدم وجود فروق حول بعض الأبعاد، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي.

هدفت دراسة محمد وهوك وكريم وحسين (Hock, Karim, & Mohammad, Hossain (2020) إلى معرفة مستوى الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي بين معلمي المدارس الثانوية في المدارس الخاصة في حيدر أباد، وتكونت عينة الدراسة من ٢٢١ معلماً، وطبق المقاييس الموحدة المعتمدة لقياس الذكاء العاطفي (Sungouh, 2006) والرضا الوظيفي (Pestonjee, 2002)، وأثبتت النتائج أن معلمي المدارس لديهم مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي والذكاء العاطفي. على الرغم من أن الذكاء العاطفي له تأثير كبير على الجوانب المتعلقة بالوظيفة للرضا الوظيفي، إلا أنه لا يؤثر على الإدارة والتكيف الشخصي وجوانب العلاقات الاجتماعية للرضا الوظيفي. ومع ذلك، تظهر النتيجة الإجمالية أن هناك علاقة ارتباط كبيرة بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي بين المعلمين في أداء وظائفهم في المدارس الثانوية الخاصة التي شملها الاستطلاع.

تبحث دراسة تورويوفا و ميربيرج و جوهانسون (Toropova, Myrberg & Johansson (2020) في العلاقات بين الرضا الوظيفي للمعلم، وظروف العمل في المدرسة وخصائص المعلم لمعلمي الرياضيات في الصف الثامن، وأظهرت النتائج ارتباطاً جوهرياً بين ظروف العمل في المدرسة ورضا المعلم الوظيفي. وبشكل أكثر تحديداً، كان عبء عمل المعلم وتعاون المعلم وتصورات المعلم لانضباط الطلاب في المدرسة هي العوامل الأكثر ارتباطاً برضا المعلم الوظيفي فيما يتعلق بخصائص المعلم، تميل المعلمات والمعلمات اللاتي تعرضن أكثر للتطوير المهني والمعلمين الأكثر كفاءة إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، وجد أن العلاقة بين مدى تعاون المعلم والرضا الوظيفي كانت أكثر وضوحاً للمعلمين الذكور.

• تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال تحليل الدراسات السابقة التي عُرِضت يمكن ملاحظة ما يلي:
 ◀ من حيث الأهداف: تباينت أهداف الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، فتشابه دراسة عرنكي (٢٠١٦) مع الدراسة الحالية من حيث هدفها في التعرف إلى مستوى الكفاءة الذاتية لدى المعلمين، كما تشابه دراسة سليمان وإسماعيل (٢٠٢٠) مع الدراسة الحالية من حيث هدفها، فقد هدفت إلى معرفة مستوى التمكين النفسي، كما هدفت دراسة موسى (٢٠١٤)، إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، فتشابه بذلك مع الدراسة الحالية.

◀ من حيث العينات: ركزت أغلب الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي والرضا الوظيفي على عينة من معلمي الطلاب للمرحلة الثانوية، عدا دراسة كيم (2011) Kim ودراسة عرنكي (٢٠١٦) فقد تناولت معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية، وبذلك تتشابه مع عينة الدراسة الحالية.

◀ من حيث الأدوات: تباينت أدوات الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية المدركة، فتشابه الدراسة الحالية مع دراسة عرنكي (٢٠١٦) من حيث استخدام مقياس الكفاءة الذاتية المدركة، كما تناولت أغلب الدراسات مقياس التمكين النفسي من إعداد سبرايتزر (1995) Spritzer، كما تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة عجوة (٢٠١٢) من حيث استخدام مقياس الرضا الوظيفي، بينما كانت مقياس الرضا الوظيفي في أغلب الدراسات من إعداد الباحثين.

◀ من حيث النتائج: أشارت بعض الدراسات على وجود مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المدركة كما في دراسة عرنكي (٢٠١٦)، كما اتفقت بعض الدراسات على وجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي كما في دراسة النواجحة (٢٠١٦)، اتفقت بعض الدراسات على وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي كما في دراسة موسى (٢٠١٤) ودراسة العنزي (٢٠١٨).

◀ كما أظهرت الدراسات وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية للمعلمين تعود لمستويات الخبرة التعليمية لصالح مجموعة الخبرة التعليمية من (١- ٥ سنوات) كما في دراسة الوائلي (٢٠١٣) ووجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لمعلمي الطلبة الموهوبين تبعاً لنوع التخصص وسنوات الخبرة كما في دراسة عرنكي (٢٠١٦).

◀ كما أظهرت الدراسات وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكثر كما في دراسة النواجحة (٢٠١٦) والشريدة (٢٠١٨)، وأشارت دراسة أبو النور (٢٠١٨) إلى وجود فروق في التمكين النفسي تعزى إلى السن وقطاع التعليم (حكومي، خاص) والمرحلة التعليمية، وأشارت نتائج دراسة عبد اللطيف (2020) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي تعزى للجنس لصالح الذكور.

◀ كما أظهرت الدراسات وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق عشر سنوات كما في دراسة الثبتي (٢٠١٤).

◀ أظهرت نتائج دراسة عرنكي (٢٠١٦) عدم وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لمعلمي الطلبة الموهوبين تبعاً للجنس، والمؤهل العلمي، كما أظهرت النتائج وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لمعلمي الطلبة الموهوبين تبعاً لنوع التخصص وسنوات الخبرة، كما اتفقت بعض الدراسات وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي ومهارات التدريس الإبداعي كما في دراسة الشريدة (٢٠١٨)، ويرتبط التمكين النفسي بعلاقة إيجابية بتحقيق أهداف الإنجاز المدرسي كما في دراسة سليمان وإسماعيل (٢٠٢٠).

« وتميزت الدراسة الحالية بتناولها لفئة معلمي الطلاب الموهوبين. ومن ناحية أخرى عدم وجود دراسة - في حدود علم الباحثة - اهتمت بتناول كل من الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين، وهو ما تهتم به الدراسة الحالية.

• فروض الدراسة:

- « يوجد مستوى متوسط من الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.
- « يوجد مستوى متوسط من التمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.
- « يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.
- « توجد علاقة دالة احصائياً بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.
- « توجد علاقة دالة احصائياً بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.
- « توجد علاقة دالة احصائياً بين الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.
- « توجد فروق دالة احصائياً في متوسطات درجات الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) وسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص).
- « توجد فروق دالة احصائياً في متوسطات درجات التمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص).
- « توجد فروق دالة احصائياً في متوسطات الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص).

• أولاً: منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لمعرفة مستوى كلا من الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمين الطلاب الموهوبين بمحافظة جدة ودراسة العلاقة بين متغيري الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي وبين الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة والتعرف على الفروق في الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) وسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص)، فالمنهج

الوصفي الارتباطي المقارن أحد أنواع المناهج الوصفية، ويُستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين (متغير مستقل، ومتغير تابع)، وهل هذه العلاقة مُوجبة أم سالبة، وَمِنْ ثَمَّ التنبؤ بمستوى معين من الدلالة في صورة رقمية، وتعتبر العلاقات الارتباطية بمثابة خطوة أولية تنحى بالباحث نحو دراسة أكثر شمولاً.

• **ثانياً: مجتمع الدراسة:**

يتكون من جميع معلمين ومعلمات الطلاب المهوبين للمرحلة الثانوية في المدارس (الحكومية_ الخاصة) بمحافظة جدة.

• **ثالثاً: مجموعة البحث:**

العيينة الأساسية: بلغ عدد أفراد العينة (١٠٦) توزعت في بياناتهم في عدة متغيرات موزعة كما يلي:

• **النوع:**

جدول (١) توزيع افراد العينة طبقاً لمتغير النوع (ن=١٠٦)

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٣٨	٣٥.٨%
انثى	٦٨	٦٤.٢%
المجموع	١٠٦	١٠٠%

يتضح من الجدول (١) بلغ عدد الذكور (٣٨) معلم وبنسبة (٣٥.٨%) و٦٨ معلمة وبنسبة (٦٤.٢%).

• **العمر:**

جدول (٢) توزيع افراد العينة طبقاً لمتغير العمر (ن=١٠٦)

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
٢٩-٢٠ سنة	٥	٤.٧%
٣٩-٣٠ سنة	٢٩	٢٧.٤%
٤٩-٤٠ سنة	٦٠	٥٦.٦%
٥٠ سنة فأكثر	١٢	١١.٣%
المجموع	١٠٦	١٠٠%

كما يتضح من الجدول (٢) تم توزيع العمر الى أربع فئات عمرية حيث استحوذت الفئة العمرية (٤٠ - ٤٩ سنة) على نسبة أعلى من النصف وبعدها (٦٠) معلم ومعلمة، تلتها الفئة العمرية (٣٠ - ٣٩ سنة) وبعدها (٢٩) معلم ومعلمة وبنسبة ٢٧.٤% ثم اتت الفئة العمرية (٥٠ سنة فأكثر) في المرتبة الثالثة بعدد (١٢) وبنسبة ١١.٣% واخيراً الفئة العمرية (٢٠ - ٢٩ سنة) بعدد (٥) فقط وبنسبة (٤.٧%).

• **عدد سنوات الخبرة:**

جدول (٣) توزيع افراد العينة طبقاً لعدد سنوات الخبرة (ن=١٠٦)

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
٥ سنوات فأقل	١٣	١٢.٣%
من ٦ الى ١٠ سنوات	٢٥	٢٣.٦%
أكثر من ١٠ سنوات	٦٨	٦٤.٢%
المجموع	١٠٦	١٠٠%

كما يتضح من الجدول (٣) استحوذت الفئة (١٠ سنوات فأعلى) على العدد الاعلى وقدره (٦٨) معلم ومعلمة ونسبة ٦٤.٢% تلتها الفئة (من ٦ سنوات الى ١٠ سنوات) بعدد (٢٥) ونسبة (٢٣.٦%) ثم الفئة (٥ سنوات فأقل) بعدد (١٣) ونسبة (١٢.٣%).

• قطاع التعليم:

جدول (٤) توزيع افراد العينة طبقا لقطاع التعليم (ن=١٠٦)

النسبة المئوية	التكرار	القطاع
٨٤.٠%	٨٩	حكومي
١٦.٠%	١٧	خاص
١٠٠%	١٠٦	المجموع

كما يتضح من الجدول (٤) بلغ عدد العاملين في القطاع الحكومي (٨٩) ونسبة (٨٤%) بينما في القطاع الخاص (١٧) ونسبة (١٦%).

• العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية من (٣٠) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من معلمين الطلاب المهوبين للمرحلة الثانوية في المدارس الحكومية الخاصة) بمحافظة جدة وقد هدفت هذه الخطوة الى التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة في هذه الدراسة.

• رابعاً: أدوات الدراسة:

من خلال الاطلاع على أدبيات متغيرات الدراسة وأدواتها تم استخدام الأدوات التالية في قياس متغيرات الدراسة:

• مقياس الكفاءة الذاتية المدركة: اعداد رغدة ميشيل عرنكي وآخرون (٢٠١٦)

• وصف المقياس:

استخدم مقياس مستوى الكفاءة الذاتية المدركة بناء على رؤية بانديورا للكفاءة الذاتية وتم تطويره من قبل الباحثان والمكون من (٢٠) فقرة ويتم الإجابة عن جميع البنود من خلال مقياس متدرج من ٥ نقاط وهي (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وأعطيت القيم (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي، واعتمادا على ما تقدم فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة تم التعامل معها على النحو الآتي وفقا للمعادلة التالية: القيمة العليا - القيمة الدنيا لبدائل الإجابة مقسومة على عدد المستويات، أي: $\frac{4}{3} = \frac{1-5}{3}$ = ١.٣٣= وهذه القيمة تساوي طول الفئة.

◀◀ وبذلك يكون المستوى المنخفض من ١.٣٣+١.٠٠ = ٢.٣٣ (١ - ٢.٣٣)

◀◀ ويكون المستوى المتوسط من ١.٣٣+٢.٣٤ = ٣.٦٧ (٢.٣٤ - ٣.٦٧).

◀◀ ويكون المستوى المرتفع من ١.٣٣+٣.٦٨ = ٥ (٣.٦٨ - ٥).

• الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة:

• صدق أداة الدراسة:

تم عرض المقياس على عدد من المحكمين في الجامعة الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية وجامعة اليرموك، وقد تم تعديل بعض الفقرات في صياغتها وحذف بعض الفقرات، وقد تم اعتماد معيار (٨٠%) في التعديل.

• ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الأداة من خلال طريقتين، الأولى: طريقة إعادة الاختبار على عينة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٢٠) معلم ومعلمة، من مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز الطلبة المتفوقين والموهوبين حيث بلغت قيمة (٠,٨٢)، والثانية: طريقة معامل ثبات الاتساق الداخلي بواسطة تطبيقها على عينة الدراسة حيث بلغت قيمة كرونباخ ألفا المقياس (٠,٨٨).

• الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة في الدراسة الحالية

• الاتساق الداخلي :

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب معامل الارتباط (بيرسون) لمقياس العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بالجدول رقم (٥).

جدول (٥) معاملات ارتباط بيرسون ل فقرات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة (ن=٣٠)

الارتباط	رقم البند	الارتباط	رقم البند
♦♦٠,٥٨٦	١١	♦♦٠,٢٩٧*	١
♦♦٠,٢٤١-	١٢	♦♦٠,٦٢٨	٢
♦♦٠,٦٧٢	١٣	♦♦٠,٨٢٠	٣
♦♦٠,٤٦٧	١٤	♦♦٠,٧٥٤	٤
♦♦٠,٢٥٩	١٥	♦♦٠,٥٧٢	٥
♦♦٠,٤٩١	١٦	♦♦٠,٧١٦	٦
♦♦٠,٦١٧	١٧	♦♦٠,٤٦٣	٧
♦♦٠,٣٧٨	١٨	♦♦٠,٥٩٣	٨
♦♦٠,٣٩٨	١٩	♦♦٠,٢٥٤-	٩
♦♦٠,٦٥٠	٢٠	♦♦٠,٤٩٨	١٠

♦♦ الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

♦♦ الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

ويتضح من الجدول (٥) ان الفقرات حققت ارتباط معنوي موجب تراوحت قيمته بين (٠,٢٥٤ - ٠,٨٢٠) بدلالة (٠,٠٥، ٠,٠١)، ومن النتائج اعلاه نطمئن على نتائج المقياس يقيس ما وضع لأجله.

• الثبات لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة:

تم التحقق من ثبات مقياس الدراسة الحالية من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ وباستخدام طريقة التجزئة النصفية الموضح بالجدول أدناه.

جدول (٦) معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس الكفاءة المدركة (ن=٣٠)

معامل الارتباط بالتجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية
٠,٦٦٠	٠,٨٣٦

ويتضح من الجدول (٦) ان قيمة معامل الثبات عالية لمقياس الكفاءة المدركة حيث بلغت للمقياس الكلي (٠,٨٣٦) وايضا حقق المقياس معامل ارتباط عالي بطريقة التجزئة النصفية بلغ (٠,٦٦٠) بدلالة (٠,٠١) وتعتبر نتائج مطمئنة تؤكد ثبات المقياس.

• مقياس التمكين النفسي: اعداد فاطمة السيد حسن، عفاف سعيد فرج (٢٠١٨)

• وصف المقياس:

يتألف المقياس من ٢٥ عبارة موزعة على الأبعاد التالية:

- ◀ البعد الأول: أهمية العمل: ويعني شعور الفرد بأهمية وقيمة عمله ويدوره البارز الذي يؤديه في المجتمع مما يجعله يفخر ويعتز به ويشمل العبارات من (١ - ٦)
- ◀ البعد الثاني: الاستقلالية: وتعني تمتع الفرد بالاستقلالية والحرية في أداء عمله والتي تتضمن منحه بعض الصلاحيات لتيسير العمل، وتصحيح بعض الأخطاء التي تقع في العمل دون الرجوع للرئيس المباشر، والحرية في تحديد كيفية أداء العمل وكذلك في اختيار جداول وأيام التواجد بالعمل مع التحرر من الرقابة المستمرة من قبل رؤساء العمل ويشمل العبارات من (٧ - ١٤)
- ◀ البعد الثالث: التأثير: ويعني قدرة الفرد على إحداث تأثير فعال في العمل ويشمل العبارات من (١٥ - ١٧)
- ◀ البعد الرابع: الكفاءة: وتعني امتلاك الفرد للمقومات والمهارات والخبرات اللازمة والتي تؤهله الأداء عمله بكفاءة وفعالية ويشمل العبارات من (١٨ - ٢٥)

• تصحيح المقياس:

ولتصحيح المقياس وضعت العبارات على متدرج ثلاثي بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة عن طريق اختيار بديل من الثلاثة بدائل التالية (أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق). ولتصحيح المقياس فقد أعطيت لكل استجابة من الاستجابات وزناً بحيث تعطى الاستجابة أوافق ٣ درجات، وأوافق إلى حد ما درجتان، ولا أوافق درجة واحدة.

• الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي:

• الاتساق الداخلي:

قامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالمجموع الكلي لعبارات كل بعد وبين الجدول التالي معاملات الاتساق الداخلي لعبارات التمكين النفسي.

ويتضح ان الفقرات حققت معاملات ارتباط معنوية موجبة للأبعاد الاربعة، بالنسبة للبعد (أهمية العمل) حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠,٤٤١، ٠,٧٦٢) بدلالة (٠,٠١، ٠,٠٥)، أما بالنسبة لبعد الاستقلالية حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠,٣٨٧، ٠,٦٩٩) بدلالة (٠,٠١، ٠,٠٥)، أما بالنسبة لبعد التأثير حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠,٩١١، ٠,٧٣٧) بدلالة (٠,٠١)، أما بالنسبة لبعد الكفاءة حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠,٥٦٠، ٠,٧٧٧) بدلالة (٠,٠١).

كما قامت الباحثتان بحساب معامل ارتباط درجة كل بعد بالمجموع الكلي للمقياس حيث حققت الدرجات ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠,٧٢١، ٠,٨٧١) بدلالة (٠,٠٥).

• الثبات:

باستخدام معادلة ألفا لكرونباك تم حساب معامل ثبات مقياس التمكين النفسي حيث بلغ معامل الثبات للمقياس (٠,٧٨٧) لمجموع العبارات (٠,٧٣٩، ٠,٦٨٦، ٠,٧٦١، ٠,٨١٣) للأبعاد الفرعية على الترتيب وهي معاملات دالة إحصائياً مما يدعو للثقة في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

معامل ثبات ألفا بحذف درجة المضردة: - حيث بلغ قيمة معامل ثبات ألفا (٠,٨٩٢) وهو معامل ثبات مقبول كما أظهر معامل التمييز لكل فقرة تمييز موجب مرتفع تراوح بين (٠,١٩١، ٠,٦٤٦) ولم توجد فقرات معامل تمييزها سالب وبالتالي كان معامل الثبات قوي ويمكن الوثوق في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

• الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي في الدراسة الحالية:

الاتساق الداخلي لمقياس التمكين النفسي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس والذي يتكون من اربعة ابعاد وذلك من خلال حساب معامل الارتباط (بيرسون) لمقياس العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد كما هو موضح بالجدول (٧).

جدول (٧) معاملات ارتباط بيرسون لمقياس التمكين النفسي (ن=٣٠)

س		التاثير		الاستقلالية		اهمية العمل	
الارتباط	رقم البند	الارتباط	رقم البند	الارتباط	رقم البند	الارتباط	رقم البند
♦♦٠,٤٦٣	١	♦♦٠,٦٧٢	١	♦٠,٣٦٢	١	♦♦٠,٤٥٠	١
♦♦٠,٤٧١	٢	♦♦٠,٦٧٤	٢	♦♦٠,٤٧٥	٢	♦٠,٢٠١	٢
♦♦٠,٥٨٠	٣	♦♦٠,٧٨٦	٣	♦♦٠,٥٩٠	٣	♦٠,٣٦٨	٣
♦♦٠,٥٩٧	٤			♦♦٠,٥٦٦	٤	♦٠,٢٤١	٤
♦♦٠,٥٤٧	٥			♦♦٠,٥٧٥	٥	♦٠,٢٧٣	٥
♦٠,٣٨٣	٦			♦♦٠,٦٤٢	٦	♦٠,٢٦٣	٦
♦♦٠,٤٠٤	٧			♦♦٠,٦٢٣	٧		
♦٠,٣١٤	٨			♦٠,٣٧٨	٨		

♦♦ الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)
♦ الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

ويتضح من الجدول (٧) ان الفقرات حققت معاملات ارتباط معنوية موجبة للأبعاد الأربعة، بالنسبة للبعد (أهمية العمل) حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠,٤٥٠، ٠,٢٠١) بدلالة (٠,٠١، ٠,٠٥)، أما بالنسبة لبعد الاستقلالية حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠,٦٤٢، ٠,٣٦٢) بدلالة (٠,٠١، ٠,٠٥)، أما بالنسبة لبعد التأثير حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠,٧٨٦، ٠,٦٧٢) بدلالة (٠,٠١)، أما بالنسبة لبعد الكفاءة حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠,٥٩٧، ٠,٣١٤) بدلالة (٠,٠١، ٠,٠٥)، من النتائج اعلاه نطمئن على نتائج المقياس ونؤكد ان مقياس التمكين النفسي بجميع فقراته يقيس ما وضع لأجله.

كما تم حساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين أبعاد مقياس التمكين النفسي (أهمية العمل، الاستقلالية، التأثير، الكفاءة) والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بالجدول (٨).

جدول (٨) معاملات الارتباط (بيرسون) بين أبعاد مقياس التمكين النفسي (أهمية العمل، الاستقلالية، التأثير، الكفاءة) والدرجة الكلية للمقياس (ن=٣٠)

معامل الارتباط بيرسون	البعد
♦٠,٣٥٨	أهمية العمل
♦♦٠,٧٧٨	الاستقلالية
♦♦٠,٨٣٠	التأثير
♦♦٠,٦٦٧	الكفاءة

♦♦ الارتباط معنوي احصائيا عند درجة دلالة (٠,٠١)

♦ الارتباط معنوي احصائيا عند درجة دلالة (٠,٠٥)

و يتضح من الجدول (٨) ان معاملات ارتباط معنوية موجبة مع الدرجة الكلية للمقياس حيث حققت ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠,٨٣٠، ٠,٣٥٨) بدلالة (٠,٠١، ٠,٠٥)، وبذلك تؤكد الصدق البنائي لمقياس التمكين النفسي.

• الثبات لمقياس التمكين النفسي:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ واستخدام طريقة التجزئة النصفية الموضح بالجدول (٩)

جدول (٩) معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس التمكين النفسي (ن=٣٠)

المحور	معامل الارتباط بالتجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية
الدرجة الكلية	٠,٦٥٦	٠,٨٦١

ويتضح من الجدول (٩) ان قيمة معامل الثبات عالية لمقياس التمكين النفسي حيث بلغت للمقياس الكلي (٠,٨٦١)، كما حقق المقياس معامل ارتباط عالي بطريقة التجزئة النصفية بلغ (٠,٦٥٦) بدلالة (٠,٠١) وتعتبر نتائج مطمئنة تؤكد ثبات المقياس.

• مقياس الرضا الوظيفي: اعداد محمد عبد الفتاح عجوة (٢٠١٢).

• وصف المقياس:

يتكون المقياس من (٢٥) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: الرضا عن ظروف العمل وطبيعته ويتكون من (٥) فقرات وتمثل الأرقام (١- ٥)، والرضا عن الجوانب المادية والحوافز ويتكون من (٦) فقرات وتمثل الأرقام (٦- ١١)، والرضا عن الذات وتقدير المجتمع ويتكون من (٧) فقرات وتمثل الأرقام (١٢- ١٨) والرضا عن العلاقة بالمسؤولين ويتكون من (٧) فقرات وتمثل الأرقام (١٩- ٢٥)

• تصحيح المقياس:

تكونت الاستجابات على هذا المقياس من تدرج ليكرت خماسي؛ بحيث تأخذ الفقرات الموجبة والبالغ عددها (١٢) تمثل الأرقام (١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٩، ٢٠،

(٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٥) فقرة وفق الدرجات التالية: موافق بشدة (٥) درجات، موافق (٤) درجات، متردد (٣) درجات، أعارض (٢) درجة، وأعارض بشدة (١) درجة، وتعكس الدرجات للفقرات السالبة (المعكوسة) والبالغ عددها (١٣) فقرة تمثل الأرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣) وتعكس الدرجات لجميع الفقرات السالبة كالتالي موافق بشدة (١) درجات، موافق (٢) درجات، متردد (٣) درجات، أعارض (٤) درجة، وأعارض بشدة (٥) درجة. وبذلك تكون أعلى علامة يحصل عليها المستجيب هي (٧٥) درجة، وأقل علامة (٢٥) درجة.

وتم تصنيف المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة إلى ثلاث فئات بناء على الأداء على سلم إجابة الفقرة وتكون كالتالي هي (١ - ٢٠.٦٧) بدرجة منخفضة، (٢٠.٦٨ - ٣٠.٦٧) بدرجة متوسطة، (٣٠.٦٨ - ٥٠) بدرجة مرتفعة.

• الخصائص السيكومترية لقياس الرضا الوظيفي

• صدق المقياس

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين:

◀ صدق المحتوى: تم عرض المقياس بصيغته الأولية على عشرة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في علم النفس التربوي، والمناهج والأساليب، والقياس والتقويم في جامعة اليرموك وجامعة بيرزيت والكلية الجامعية للعلوم التربوية وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم في مدى مناسبة فقرات المقياس للأبعاد، ومدى صحة الصياغة اللغوية وقد اقترح حذف فقرتين (٨ - ٩) من مجال الرابع (العلاقة مع المسؤولين) وتم الأخذ بالملاحظات التي اتفق ٨٠٪ من المحكمين على جدوى إجراءها ليتكون المقياس بصورة النهائية من (٢٥) فقرة موزعة على المجالات الأربعة.

◀ صدق البناء: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (٤٨) معلم ومعلمة، وتم استخراج قيم معاملات ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، بالنسبة للبعد (الرضا عن ظروف العمل وطبيعته) حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (١.٠٠٠،٢٣) بدلالة (٠،٠١،٠٠٥)، أما بالنسبة للبعد (الرضا عن الجوانب المادية والحوافز) حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (١.٠٠٠،٢١) بدلالة (٠،٠١،٠٠٥)، أما بالنسبة للبعد (الرضا عن الذات وتقدير المجتمع) حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (١.٠٠٠،٤٨) بدلالة (٠،٠١)، أما بالنسبة للبعد (العلاقة مع المسؤولين) حقق ارتباطات معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي المختلفة والدرجة الكلية للمقياس.

• ثبات المقياس

تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتين:

◀ طريقة الاختبار وإعادة الاختبار: تم تطبيق المقياس باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار على عينة استطلاعية تكونت من (٤٨) معلما ومعلمة من

مدارس الحكومة والخاصة بفواصل زمني مدته أسبوعان بين التطبيق الأول والثاني، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين للمقياس ككل والمجالات، حيث تراوحت قيمة معامل ثبات إعادة بين مجالات المقياس (٠.٤٤)، (٠.٧٩) ومعامل ثبات إعادة للمقياس ككل (٠.٧٥)

الاتساق الداخلي باستخدام معادلة (كرويناخ ألفا): تراوحت قيمة معامل الثبات لمجالات المقياس بين (٠.٨١، ٠.٦٠) وللمقياس ككل بلغ قيمة معامل الثبات (٠.٨١) وقد اعتبرت معاملات الثبات مناسبة لتحقيق أغراض الدراسة.

• الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية

• الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس والذي يتكون من اربعة ابعاد وذلك من خلال حساب معامل الارتباط (بيرسون) لمقياس العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد كما هو موضح بالجدول (١٠).

جدول (١٠) معاملات ارتباط بيرسون لمقياس الرضا الوظيفي (ن=٣٠)

البعاد							
العلاقة مع المسؤولين		الرضا عن الذات وتقدير المجتمع		الرضا عن الجوانب المادية والحوافز		الرضا عن ظروف العمل وطبيعته	
الارتباط	رقم البند	الارتباط	رقم البند	الارتباط	رقم البند	الارتباط	رقم البند
♦♦٠.٤٥٢	١	♦♦٠.٣٩١	١	♦♦٠.٤٥٥	١	♦٠.٢٨٣	١
♦٠.٢١٣	٢	♦♦٠.٤٠٧	٢	♦♦٠.٤٤٨	٢	♦♦٠.٥٠٢	٢
♦٠.٣٧٧	٣	♦♦٠.٣٥٨	٣	♦♦٠.٦٨٠	٣	♦♦٠.٥٢٢	٣
♦٠.٣٩١	٤	♦♦٠.٤٩٨	٤	♦♦٠.٤٣٧	٤	♦٠.٣٥٨	٤
♦٠.٢٢٣	٥	♦♦٠.٢١٢	٥	♦٠.٢٩٩	٥	♦٠.٣٢٤	٥
♦٠.٣٦٦	٦	♦♦٠.٣٥٦	٦	♦♦٠.٤٠٧	٦		
♦٠.٣٧٢	٧	♦♦٠.٥٧٠	٧				

♦♦ الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)

♦ الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

ويتضح من الجدول (١٠) ان الفقرات حققت معاملات ارتباط معنوية موجبة للأبعاد الأربعة، بالنسبة للبعد (الرضا عن ظروف العمل وطبيعته) حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠.٥٢٢، ٠.٢٨٣) بدلالة (٠.٠١، ٠.٠٥)، أما بالنسبة لبعد (الرضا عن الجوانب المادية والحوافز) حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠.٦٨٠، ٠.٢٩٩) بدلالة (٠.٠١، ٠.٠٥)، أما بالنسبة لبعد (الرضا عن الذات وتقدير المجتمع) حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠.٥٧٠، ٠.٢١٢) بدلالة (٠.٠١، ٠.٠٥)، أما بالنسبة لبعد (العلاقة مع المسؤولين) حقق ارتباطات معنوية موجبة تراوحت بين (٠.٤٥٢، ٠.٢١٣) بدلالة (٠.٠١، ٠.٠٥)، ومن النتائج اعلاه نطمئن على نتائج المقياس ونؤكد ان مقياس الرضا الوظيفي بجميع فقراته يقيس ما وضع لأجله.

كما تم حساب معاملات الارتباط (بيرسون) بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بالجدول (١١).

جدول (١١) معاملات الارتباط (بيرسون) بين الأبعاد الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس (ن=٣٠)

معامل الارتباط بيرسون	البعد
♦♦٠,٥٠	الرضا عن ظروف العمل وطبيعته
♦♦٠,٦٩٥	الرضا عن الجوانب المادية والحوافز
♦♦٠,٦١٢	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع
♦♦٠,٥٠٩	العلاقة مع المسؤولين

♦♦ الارتباط معنوي إحصائياً عند درجة دلالة (٠,٠١)
♦♦ الارتباط معنوي إحصائياً عند درجة دلالة (٠,٠٥)

ويتضح من الجدول (١١) تحقق الصدق البنائي حيث حققت الأبعاد معاملات ارتباط معنوية موجبة مع الدرجة الكلية للمقياس حيث تراوحت معاملات الارتباط بين تراوحت بين (٠,٦٩٥،٠,٥٠٠) بدلالة (٠,٠١) وبذلك تؤكد الصدق البنائي لمقياس الرضا الوظيفي.

• الثبات لمقياس الرضا الوظيفي:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ واستخدام طريقة التجزئة النصفية الموضح بالجدول (١٢).

جدول (١٢) معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي (ن=٣٠)

معامل ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بالتجزئة النصفية	المحور
٠,٧٨٢	٠,٧٩٦	الدرجة الكلية

ويتضح من الجدول (١٢) ان قيمة معامل الثبات عالية لمقياس الرضا الوظيفي حيث بلغت للمقياس الكلي (٠,٧٨٢) كما حقق المقياس معامل ارتباط عالي بطريقة التجزئة النصفية بلغ (٧٦٩,٠) بدلالة (٠,٠١) وتعتبر نتائج مطمئنة تؤكد ثبات المقياس.

ومن خلال هذه النتائج للعيننة الاستطلاعية يمكن القول بأن مقاييس الدراسة تتمتع بخصائص سيكومترية تسمح باستخدامها والاطمئنان إلى نتائجها في المرحلة القادمة.

• خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدام الأسلوب الإحصائي المناسب في تحليل أداة الدراسة يعد وسيلة تضمن تحقيق الأهداف المرجوة من وراء تطبيقها وقد تمت معالجة بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الذي بواسطة تم تطبيق الأساليب الإحصائية الآتية:

« المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى.

« معامل ارتباط بيرسون (لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة).

« قيمة *T.test* لدلالات الفروق (لايجاد الفروق بين المجموعات).

« تحليل التباين.

• نتائج الدراسة:

• أولاً: نتائج الدراسة ومناقشتها:

• عرض نتيجة الفرض الأول ومناقشتها وينص على: يوجد مستوى متوسط من الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة ولتحقق من صحة الفرض الأول تم احتساب المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة والرتب، وكما هو موضح بالجدول (١٣).

جدول (١٣) مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة

المتوسط	الانحراف المعياري	مدى متوسط درجات العينة	مستوى العينة
٤.٥	٠.٤٢	(٣.٤٠-٤.١٩)	مرتفع

ويتضح من الجدول (١٣) بلغت الدرجة الكلية لمتوسط المقياس (٤.٥) وانحراف معياري قدره (٠.٤٢) وبدرجة استجابة (مرتفعة) حيث كانت درجة الاستجابة في المدى (٣.٤٠-٤.١٩).

ومن خلال ذلك يوجد مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلاب الموهوبين في محافظة جدة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلاب الموهوبين، وقد اختلفت هذه النتيجة مع الفرض بوجود مستوى متوسط من الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة، وافقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عجوة (٢٠١٢) ونتائج دراسة عرنكي (٢٠١٦) ودراسة الراجح (٢٠١٧) ودراسة الرفوع (٢٠١٩) ودراسة حكيمى (٢٠١٩) في وجود مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المدركة، واختلفت مع نتائج دراسة أولاييويولا (2011) Olayiwola حيث وجود مستوى منخفض من الكفاءة الذاتية المدركة.

يؤكد شينك (2003) Schunk وأبوغزال وعلاونه (٢٠١٠) وكرماش (٢٠١٦) أن الأفراد ذوي الكفاءة المدركة العالية يميلون إلى بذل جهود كبيرة عند قيامهم بإنجاز مهمات معينة، ويعتبرون أكثر إصراراً عند مواجهة ما يعيق تقدمهم ونجاحهم، في حين أن الأفراد ذو الإحساس المنخفض بالكفاءة الذاتية فيبذلون جهداً أقل في أداء المهام، ويتوقفون بسرعة عن الاستمرار في العمل إذا ما واجهتهم صعوبات وعقبات تقف أمام تحقيق المهمة، وتفسر الباحثان تلك النتيجة في ضوء ما يتمتع به معلم الطلاب الموهوبين، من امتلاكه المهارات الضرورية لتدريس الطلاب بشكل عالي المستوى، والقدرة على تطوير مهارات التفكير، وتطوير مهارات حل المشكلات، والقدرة على اختيار الطرق والوسائل التعليمية المناسبة، ومعرفته لحاجات المتفوقين والموهوبين، مما مكنه من أداء عمله الوظيفي بكفاءة وفاعلية عالية، فحينما تتوفر المعرفة والعلم والتدريب بالإضافة إلى الدعم والتشجيع، كل ذلك يؤدي إلى وجود مستوى عالي من الكفاءة الذاتية المدركة.

- عرض نتيجة الفرض الثاني ومناقشتها وينص على: يوجد مستوى مرتفع من التمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحاظة جدة وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثتان بحساب المتوسط، الانحراف المعياري، درجة الاستجابة والرتب، وكما هو موضح بالجدول (١٤)
- جدول (١٤) مستوى التمكين النفسي لدى عينة الدراسة

مستوى العينة	مدى متوسط درجات العينة	الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس التمكين النفسي
مرتفع	(٢.٣٤-٣.٠٠)	٠.٢٧	٢.٨١	أهمية العمل
مرتفع	(٢.٣٤-٣.٠٠)	٠.٤٤	٢.٤٢	الاستقلالية
مرتفع	(٢.٣٤-٣.٠٠)	٠.٥١	٢.٥٧	التأثير
مرتفع	(٢.٣٤-٣.٠٠)	٠.٣٠	٢.٨٠	الكفاءة
مرتفع	(٢.٣٤-٣.٠٠)	٠.٢٨	٢.٦٥	المتوسط الكلي لمقياس التمكين النفسي

ويتضح من الجدول (١٤) بلغت الدرجة الكلية لمتوسط مقياس التمكين النفسي (٢.٦٥) وانحراف معياري قدره (٠.٢٨) وبدرجة استجابة (مرتفعة) حيث كانت درجة الاستجابة في المدى (٢.٣٤ - ٣.٠٠).

بالنسبة للأبعاد حيث حقق بعد أهمية العمل أعلى متوسط حيث بلغت الدرجة المتوسط (٢.٨١) وانحراف معياري قدره (٠.٢٧) وبدرجة استجابة (مرتفعة) حيث كانت درجة الاستجابة في المدى (٢.٣٤ - ٣.٠٠).

وجاء في المرتبة الثانية بعد الكفاءة حيث بلغت المتوسط (٢.٨٠) وانحراف معياري قدره (٠.٣٠) وبدرجة استجابة (مرتفعة) حيث كانت درجة الاستجابة في المدى (٢.٣٤ - ٣.٠٠).

وجاء في المرتبة الثالثة بعد التأثير بلغ متوسط قدره (٢.٥٧) وانحراف معياري قدره (٠.٥١) وبدرجة استجابة (مرتفعة) حيث كانت درجة الاستجابة في المدى (٢.٣٤ - ٣.٠٠).

وجاء في المرتبة الرابعة بعد الاستقلالية (٢.٤٢) وانحراف معياري قدره (٠.٤٤) وبدرجة استجابة (مرتفعة) حيث كانت درجة الاستجابة في المدى (٢.٣٤ - ٣.٠٠) وبذلك يتضح أن التمكين النفسي لدى معلمي الطلاب الموهوبين في محافظة جدة مرتفع.

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي لدى معلمي الطلاب الموهوبين، وقد اتفقت هذه النتيجة مع الفرض بوجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي لدى عينة الدراسة، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة النواجحة (٢٠١٦) ودراسة حلیم (٢٠١٧) في وجود مستوى مرتفع من التمكين النفسي، واختلفت مع نتائج دراسة سليمان وإسماعيل (٢٠٢٠) حيث وجود مستوى منخفض من التمكين النفسي.

اتفق ارتورك (2012) Erturk وخليفه (٢٠١٥) وأبو النور (٢٠١٨) وأبو الهيجاء (٢٠١٩) على أن التمكين النفسي يسهم في شعور المعلم بالإيجابية والوعي بالذات، وتعزيز فرص المساهمة في صنع القرار، والإبداع في تطبيق مهارات التعلم، والدافعية للبحث عن استراتيجيات تعليمية حديثة تثري خبرات التعلم بذلك يصبح فعالاً في عمله بصورة أكبر ويسعى لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وأشار حليم (٢٠١٧) ان انخفاض مستوى التمكين النفسي يؤدي إلى العديد من الآثار السلبية التي تتمثل في عدم الرضا عن بيئة العمل مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء.

وتفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن هناك اهتمام متزايد بالدور الذي يمكن أن يلعبه القادة في تشجيع مرؤسيهم على اتخاذ زمام المبادرة، ومواجهة المخاطر، وتحفيزهم على الابتكار، والتكيف مع ظروف العمل، يضاف إلى ذلك الاهتمام المتزايد الذي أولته الاتجاهات البحثية المعاصرة لأهمية ودور القادة في التمكين النفسي للموظفين بغرض تعزيز مستويات أدائهم، وزيادة التعاون بين الأفراد لحل المشاكل بطرق إبداعية خلاقة، وزيادة ولاء وانتماء الأفراد للمنظمة التي يعملون بها مما يحسن من أداءها بشكل ملحوظ، حيث أصبح ينظر لموضوع تمكين النفسي بكونه من العوامل الجوهرية المؤثرة في إنتاج وجودة العمل فالتمكين النفسي من الموضوعات الهامة ولا سيما المدارس، لما له من أثر فعال على تحسين الأداء الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين؛ ويرتبط ذلك بإحساس المعلمين بأهمية العمل الذي يؤديه وامتلاكهم القدرة على تأديته، والحصول على الحرية والاستقلالية في أداء العمل.

- عرض نتيجة الفرض الثالث ومناقشتها وينص على: يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثتان بحساب المتوسط، الانحراف المعياري درجة الاستجابة والرتب، وكما هو موضح بالجدول (١٥)

جدول (١٥) مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة

مستوى العينة	مدى متوسط درجات العينة	الانحراف المعياري	المتوسط	ابعاد مقياس الرضا الوظيفي
منخفض	(٢.٥٩-١.٨٠)	١.٠٥	٢.٤٣	الرضا عن ظروف العمل وطبيعته
متوسط	(٣.٣٩-٢.٦٠)	٠.٨٠	٣.٢٣	الرضا عن الجوانب المادية والحوافز
مرتفع	(٤.١٩-٣.٤٠)	٠.٨٢	٣.٥٨	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع
مرتفع	(٤.١٩-٣.٤٠)	٠.٨٢	٣.٥٨	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين
متوسط	(٣.٣٩-٢.٦٠)	٠.٥١	٣.٢١	المتوسط الكلي لمقياس الرضا الوظيفي

ويتضح من الجدول (١٥) بلغت الدرجة الكلية لمتوسط مقياس الرضا الوظيفي متوسط قدره (٣.٢١) وانحراف معياري قدره (٠.٥١) وبدرجة استجابة (متوسطة) حيث كانت درجة الاستجابة في المدى (٢.٦٠ - ٣.٣٩).

بالنسبة للأبعاد حقق بعد الرضا عن الذات وتقدير المجتمع وبعد الرضا عن العلاقة مع المسؤولين أعلى متوسط حيث بلغ متوسط قدره (٣.٥٨) وانحراف

معياري قدره (٠.٨٢) وبدرجة استجابة (مرتفعة) حيث كانت درجة الاستجابة في المدى (٣.٤٠ - ٤.١٩).

وجاء في المرتبة الثالثة بعد الرضا عن الجوانب المادية والحوافز حيث بلغ متوسط (٣.٢٣) وانحراف معياري قدره (٠.٨٠) وبدرجة استجابة (متوسطة) حيث كانت درجة الاستجابة في المدى (٢.٦٠ - ٣.٣٩).

وجاء في المرتبة الرابعة بعد الرضا عن ظروف العمل وطبيعته حيث بلغ متوسط (٢.٤٣) وانحراف معياري قدره (١.٠٥) وبدرجة استجابة (منخفضة) حيث كانت درجة الاستجابة في المدى (١.٨٠ - ٢.٥٩).

من خلال ذلك يتضح أن الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين في محافظة جدة متوسط.

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين، وقد انقضت هذه النتيجة مع الفرض بوجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة عجوة (٢٠١٢) ودراسة محمد وهوك وكريم وحسين (2020) Hock, Karim, & Mohammad, Hossain في وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، واختلفت مع نتائج بعض الدراسات كما في دراسة موسى (٢٠١٤) ودراسة العنزي (٢٠١٨) حيث وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

المعلم هو أساس العملية التعليمية، فمن المهم التعرف على مدى رضاه وارتياحه عن عمله الذي يقوم به، والكشف على جميع الجوانب التي قد ترفع من رضاه وتجعله مقبلا لعمله منتجا، وبالمقابل أيضا معرفة جميع الجوانب التي قد تحبطه أو تؤثر سلبا على عمله وإنتاجه، فالأمام بهذه الجوانب يساعدنا على دعم الايجابي منها وإبعاد أو تخفيف ما غير ذلك، سعيا لرفع مستوى رضا المعلم وبالتالي الرفع من إنتاجيته وكفاءته. (التويجري، ٢٠١٩: ٢٩٠)

ولذلك وجهت الجهود في العديد من الدول العربية لتحسين وضعه من اجل ان يشعر بمستوى عال من الرضا الوظيفي ليصبح أكثر قدرة وفاعلية في تربية وتعليم النشء. (اليوسف، ٢٠١٩: ٣٥٠)

فإن من الأهمية الارتقاء بمستوى رضاه الوظيفي، ليمكن من أداء رسالته بجودة عالية ويمكن القول ان الرضا الوظيفي من القضايا الهامة التي لا يمكن إهمالها أو غض الطرف عنها ولا سيما في المؤسسات التعليمية لما لها من آثار على الأداء وجودة الإنتاج. (أبو الحاج، ٢٠١٩: ٢٩٢)

وترى الباحثان ان الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، فإن لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، يؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية حيث أن بعض الظروف التي لا يستطيع المعلم التحكم فيها قد تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن

القيام بالمهام المطلوبة منه، وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرار، بالإضافة إلى الآثار السلبية التي قد يتركها على تعليم طلابه، وقد تسبب تلك الظروف شعورا بالعجز لدى المعلم ومن ثم الإحساس بعدم الإشباع الذي يحققه العمل لحاجاته المادية والمعنوية فالرضا الوظيفي يقاس أساسا بقبول المعلم لعمله بارتياح ورضا نفس، الذي يمكنه أيضا من القيام بعمله بكفاءة وفاعلية مع محور العملية التعليمية وهم الطلاب، باعتبارهم أهم مخرجات العملية التعليمية، فلا بد من توفير ظروف ملائمة لعمل المعلمين والمساهمة بصورة مباشرة في تحسين رضاهم الوظيفي، كما يلاحظ أن أقل الأبعاد توافر للرضا هو بعد الرضا عن ظروف العمل وطبيعته مما قد يوضح ضعف الإمكانيات المادية في العملية التعليمية في المدارس.

• عرض نتيجة الفرض الرابع ومناقشتها وينص على: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي وأبعاده لدى عينة من معلمي الطلاب المهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.

وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط (بيرسون) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي الموضحة في الجدول (١٦)

جدول (١٦) معاملات الارتباط (بيرسون) للعلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي وأبعاده

مقياس الرضا الوظيفي	الكفاءة الذاتية المدركة
الرضا عن ظروف العمل وطبيعته	-٠,٥٥
الرضا عن الجوانب المادية والحوافز	٠,١٨٣
الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	♦♦٠,٣٧٢
العلاقة مع المسؤولين	♦♦٠,٣٣٧
المتوسط الكلي للرضا الوظيفي	♦♦٠,٣٠٨

♦♦ مستوى الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)

من الجدول (١٦) يتضح أن هناك علاقة موجبة متوسطة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي ($r=0.308$) وذلك عند درجة معنوية أقل من (٠,٠٥). كما وجدت علاقات ارتباطية ايجابية متوسطة بين بعدي العلاقة مع المسؤولين الرضا عن الذات وتقدير المجتمع ومقياس الكفاءة المدركة بلغت ($r=0.337$) و ($r=0.372$) على التوالي، في حين لم يكن هناك علاقة ارتباطية بين بعدي الرضا عن ظروف العمل والرضا عن الجوانب المادية والحوافز ومقياس الكفاءة وذلك عند درجة معنوية أعلى من (٠,٠٥).

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة متوسطة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب المهوبين، وقد اتفقت هذه النتيجة مع الفرض بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي وأبعاده لدى عينة الدراسة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي توصلت إلى نتائج مماثلة بأن الكفاءة الذاتية المدركة للمعلم ترتبط بالرضا الوظيفي بصورة موجبة كدراسة عجوة (٢٠١٢) ودراسة الوائلي (٢٠١٣). اتفق الوائلي (٢٠١٣) والردينية (٢٠١٧) وحنور (٢٠١٩) أن الكفاءة

الذاتية للمعلم ترتبط إيجابيا بمجموعة من المتغيرات كالرضا الوظيفي والثقة بالنفس والدافعية وغيرها من المتغيرات، وعندما يذكر الرضا الوظيفي تذكر الكفاءة الذاتية اذ يشكل مفهوم الكفاءة الذاتية محورا رئيسا من محاور النظرية المعرفية والإنسانية والسلوكية التي ترى أن لدى الفرد القدرة على ضبط سلوكه نتيجة لما لديه من معتقدات شخصية وهذا يؤثر على إدراك الافراد لكفاءتهم وأدائهم بطرق متعددة فالرضا الشخصي عن الوظيفة من أسباب رفع الكفاءة الذاتية، وبالتالي رفع الروح المعنوية، والثقة العالية في القدرات والإمكانات الشخصية ويتحدد دور مستوى الكفاءة الذاتية نستطيع التنبؤ بمستوي الرضا الوظيفي من عدمه، وتعد الكفاءة الذاتية للمعلمين جزء لا يتجزأ من فاعليتهم كأفراد، حيث تؤدي بهم إلى تكوين اتجاهات ايجابية نحو العملية التعليمية.

وتعزي الباحثان تلك النتيجة إلى أن المعلمين كانوا يتمتعون بكفاءة ذاتية عالية مما انعكس بشكل ايجابي على الرضا الوظيفي، فالمعلم الذي يتمتع بكفاءة ذاتية يشعر بانتماء إلى وظيفته، فالكفاءة الذاتية للمعلم تلعب دورا رئيسيا في تحديد الممارسات التي يتبعها في تدريسه وتعتبر الكفاءة الذاتية للمعلمين واحدة من أهم المحفزات التي تؤثر على الاداءات التدريسية، وتشجع على المثابرة والمواصلة في المهنة، وتؤدي مباشرة في شعورهم بالرضا الوظيفي.

• عرض نتيجة الفرض الخامس ومناقشتها وينص على: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وابعاده والرضا الوظيفي وابعاده لدى عينة من معلمي الطلاب المهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.

وللإجابة عن السؤال تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين الكفاءة التمكين النفسي والرضا الوظيفي الموضحة في الجدول (١٧)

جدول (١٧) معاملات الارتباط (بيرسون) للعلاقة بين الرضا الوظيفي وابعاده والتمكين النفسي وابعاده

الرضا الوظيفي	العلاقة مع المسؤولين	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	الرضا عن الجوانب المادية والحوافز	الرضا عن ظروف العمل وطبيعته	التمكين النفسي	الكفاءة	التأثير	الاستقلالية	اهمية العمل	
								1	154.	اهمية العمل
							1	.547**	.365**	الاستقلالية
						1	.386**	.398**	.125.	التأثير
					1	.631**	.867**	.790**	.502**	الكفاءة
			1	.223*	.227*	.073.	.154.	.284**		التمكين النفسي
			1	.463**	.033.	.046.	.023.	.113.	.146-	الرضا عن ظروف العمل وطبيعته
			1	.039.	.075-	.650**	.396**	.519**	.481**	الرضا عن الجوانب المادية والحوافز
		1	.456**	.009-	.004-	.450**	.299**	.389**	.397**	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع
	1	.535**	.652**	.674**	.311**	.161.	.312**	.293**	.036.	العلاقة مع المسؤولين
1	.514**	.535**	.652**	.674**	.311**	.161.	.312**	.293**	.036.	الرضا الوظيفي

من الجدول (١٧) يتضح ان هناك علاقة موجبة متوسطة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي ($r=0.311$) وذلك عند درجة معنوية اقل من (0.05). كما وجدت علاقات ارتباط ايجابية متوسطة بين بعدي الرضا عن الذات وتقدير المجتمع العلاقة مع المسؤولين بلغت ($r=0.650$) و ($r=0.450$) على التوالي، وعلاقة منخفضة ايجابية مع الرضا عن ظروف العمل وطبيعته قدرها ($r=0.223$). ولكن لم يكن هناك علاقة ارتباطية مع الرضا عن الجوانب المادية والحوافز وذلك عند درجة معنوية اعلى من (0.05).

من الجدول اعلاه وجدت علاقات ارتباطات ايجابية متوسطة بين بعدي الاستقلالية والتأثير بلغت مع الرضا الوظيفي بلغت ($r=0.293$) و ($r=0.312$) على التوالي، في حين لم يكن هناك علاقة ارتباطية مع أهمية العمل والتأثير وذلك عند درجة معنوية اعلى من (0.05).

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة متوسطة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب الموهوبين، وقد اتفقت هذه النتيجة مع الفرض بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي وابعاده والرضا الوظيفي وابعاده لدى عينة الدراسة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة ظافر وامجد وسعيد (2019) Zafar & Amjad & Saeed ودراسة محمود (٢٠١٨) ودراسة حليم (٢٠١٧) ودراسة لينق (2015) Ling ودراسة بارتني وزيني (2013) Prati & Zani فقد أسفرت نتائج هذه الدراسات عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي.

أولت الدراسات والأبحاث أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة لموضوع التمكين النفسي لما له من اهمية في زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين، حيث أن التمكين النفسي يعد أحد الأساليب الحديثة التي تقوم فكرته على منح العاملين الثقة وتفويضهم السلطات والاستقلالية في العمل، مما يولد لديهم شعورا بالثقة والحافز لتحمل مسؤولية العمل وانجازه بكفاءة وفاعلية. (الخفاف، ٢٠١٨: ١٢٦)

اتفق خاني (2016) Khany و(2016) Mishra وأبا يزيد (٢٠١٠) ان تمكين المعلمين يؤدي الى زيادة دوافعهم وشعورهم بالاستقلالية فتمكين المعلمين يمكن أن يكون وسيلة مهمة لرضاهم الوظيفي، فالتمكين النفسي يولد لديهم شعورا بالأهمية وتحمل المسؤولية ومن ثم يخلق لديهم شعورا ودافعا ذاتيا وادراكا ايجابيا نحو العمل، وهذا بالمقابل يقود إلى نتائج ايجابية، مثل الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

وترى الباحثان أنه يمكن قراءة وفهم تلك النتيجة في ضوء مكونات التمكين النفسي؛ إذ أن شعور المعلم بقيمة وأهمية ما يؤديه من عمل وما يضطلع به من رسالة سامية في تعليم الطلاب وبناء عقولهم وشخصياتهم يمنحه الطاقة والدافع لأداء عمله واتمامه على أفضل وجه، كما أن شعور المعلم بالكفاءة يمنحه الثقة والقدرة والصلابة في أداء العمل ويزيد من انخراطه فيه، فضلا عن أن إحساسه

بالاستقلالية وحرية التصرف في تسيير العمل يزيد من حماسه تجاه العمل ويولد لديه الرغبة في الابداع والإضافة مما يزيد من اندماجه في العمل وتفانيه في أدائه، كما أن شعور المعلم بالقدرة على التأثير وأنه مكون فاعل في مدرسته وعضو مشارك في اتخاذ القرارات الهامة في العمل وأن آراءه ومقترحاته مقدره وتلقى أذانا صاغية واهتماما من رؤساء العمل يدفعه بالضرورة إلى الانخراط في عملة بكل اخلاص وحب وتضان.

• عرض نتيجة الفرض السادس وينص على: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي وأبعاده لدى عينة من معلمي الطلبة الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.

ولتحقق من صحة الفرض قامت الباحثتان بحساب معامل الارتباط (بيرسون) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي الموضحة في الجدول (١٨)

جدول (١٨) معاملات الارتباط (بيرسون) للعلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي وأبعاده

التمكين النفسي	الكفاءة الذاتية المدركة
أهمية العمل	٠.٢٦١◆◆
الاستقلالية	٠.٢٣٣◆◆
التأثير	٠.٣٩٩◆◆
الكفاءة	٠.٣٦٣◆◆
التمكين النفسي	٠.٤٣٥◆◆
◆◆ الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠.٥)	

من الجدول (١٨) يتضح ان هناك علاقة موجبة متوسطة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي بلغت (ر=٠.٤٣٥) وذلك عند درجة معنوية اقل من (٠.٠٥). كما كان هناك علاقات ايجابية منخفضة ومتوسطة بين الكفاءة الذاتية المدركة وأبعاده التمكنين تراوحت بين (ر=٠.٢٦١)، (ر=٠.٣٩٩).

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة متوسطة بين التمكين النفسي والكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلاب الموهوبين، وقد اتفقت هذه النتيجة مع الفرض بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي لدى عينة الدراسة، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الدهامشة (٢٠١٩) من حيث وجود علاقة موجبة بين كل من التمكين النفسي والكفاءة الذاتية المدركة.

ويمكن تفسير تلك النتيجة بالنظر الى ان تحسين مشاعر الكفاءة الذاتية يكون من خلال تحديد الظروف التي تسبب الشعور بالعجز والتخلص منها، وهو الفكرة الرئيسية للتمكين في المنهج النفسي فالتمكين النفسي يعمل على تعزيز الكفاءة الذاتية لدى الأفراد. (الدهامشة، ٢٠١٩: ٣٩٠)

حيث التمكين النفسي مدخلا مهما وفعالاً في الترقى والتطور المستمر وفي رفع مستوى الكفاءة الذاتية والإبداع، والتفكير الخلاق والمشاركة وإبداء الرأي، وبناء الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، كذلك يعد وسيلة مهمة يمكن استثمارها

وتوظيفها في إطلاق قدرات العاملين الإبداعية الخلاقة، وتوفير المزيد من الرضا، مما يمكنهم من اكتساب إحساس أكبر بالكفاءة والإنجاز وذلك من أهم المخرجات الإيجابية الناتجة عن التمكين النفسي. (النواجحة، ٢٠١٦: ٢٨٨)

وتعزو الباحثان تلك النتيجة الى ان المعلمين عينة الدراسة كانوا يتمتعون بكفاءة ذاتية مدركه عالية مما انعكس بشكل إيجابي على بعض ابعاد التمكين النفسي كبعد الكفاءة والتأثير، فبعدي الكفاءة والتأثير قد يكون ممتد من كفاءتهم الذاتية المدركة ومدى ايمانهم في قدراتهم وامكانياتهم، فالكفاءة شأنها أن تعمل على تحسين قدرة الشخص على مواجهة ضغوط العمل، والقيام بمتطلباته على كما أن الشعور بالتأثير يعزز مجهودات الإتقان ويزيد الدافعية الداخلية للانهماك في المهام المشابهة، وفي ضوء ما تقدم يتضح أن الإحساس بالاستقلالية والقدرة على الضبط والتحكم وهو بعد من ابعاد التمكين النفسي تساعد المعلم على اتخاذ القرارات الصائبة بسهولة، وتجعله مثابرا ومستقلا في تفكيره، ومثل هذه الصفات من شأنها أن تجعل المعلم ملتزما انفعاليا تجاه عمله، وقادرا على تحمل ضغوطه وإحباطاته، كما أن قدرة المعلم على ضبط عمله والسيطرة عليه والتغيير فيه عادة ما تزيد من دافعيته التي تجعله ينمو ويتطور في مهنته، فإذا كان العمل الذي يؤديه المعلم ذات معنى شخصي بالنسبة له متمثلا ذلك في بعد أهمية العمل، وكان هذا المعلم يتمتع بكفاءة ذاتية عالية، وقدرة على الضبط والسيطرة، فإنه سيبدع في عمله، من خلال بحثه عن مصادر للتنمية الذاتية، والتطور الذاتي، الأمر الذي ينعكس على شعوره بالرضا عن عمله، والاستمتاع به.

• عرض نتيجة الفرض السابع ومناقشتها وينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقا لتغير النوع (ذكور-إناث) سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي - خاص).

وستناقش الباحثان هذا الفرض كما يلي:

• الفروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا للنوع:
وللتحقق من الفرض استخدمت الباحثان اختبارت المستقل للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا للنوع وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٩) تحليل ت المستقل والكشف عن الفروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا للنوع

الفترة	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبارات	درجة الحرية	الدلالة
ذكر	٤.٠٢	٠.٣٨	٠.٤٨	١٠٤	٠.٦٤
أنثى	٤.٠٦	٠.٤٤			
♦♦الدلالة أقل من ٠.٠٥♦♦					

يتضح من الجدول (١٩) يتضح أن قيمة اختبار (ت) بلغت (٠.٤٨) عند مستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق في درجات الكفاءة الذاتية

المدركة وفقا للنوع لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.

أظهرت نتيجة الدراسة عدم وجود فروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا لمتغير النوع لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين، وقد اختلفت هذه النتيجة مع الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقا لمتغير النوع (ذكور - إناث)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عرنكي (٢٠١٦) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة في الكفاءة الذاتية المدركة للمعلم بين الجنسين، وتختلف مع نتائج دراسة الوائلي (٢٠١٣) ودراسة الرفوع (٢٠١٩) حيث أن مستويات الكفاءة الذاتية المدركة أعلى عند أفراد العينة من الإناث.

تفسر الباحثان تلك النتيجة إلى ان المعلمين ذكورا كانوا او اناثا يمارسون نفس المهام الخاصة بالعمل، فالمهام لا تختلف باختلاف الجنس كما ان جميع المعلمين يخضعون لنفس الأنظمة والقوانين التي لا تميز بينهم بحسب جنسهم، وفي نفس الوقت فإنهم يتعايشون نفس الظروف المجتمعية، ويواجهون نفس التحديات والصعوبات، ولذلك لم توجد فروق بين المعلمين ذكورا كانوا او اناثا على متغير الكفاءة الذاتية المدركة.

• الفروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا لسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات):

وللتحقق من الفرض استخدمت الباحثان تحليل التباين الاحادي (اختبار ف) للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا لسنوات الخبرة وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٠) تحليل التباين الاحادي للكشف عن الفروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا لسنوات الخبرة

الفترة	المتوسط	الانحراف المعياري	الكفاءة الذاتية المدركة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار (ف)	الدلالة
٥ سنوات فأقل	٤.٠٢	٠.٤٠	بين المجموعات	٠.٧٣	٢	٠.٣٦	٢.١٠	١.٢٧
من ٦ الى ١٠ سنوات	٤.٢٠	٠.٥١	داخل المجموعات	١٧.٨٢	١٠٣	٠.١٧		
أكثر من ١٠ سنوات	٣.٩٩	٠.٣٨	المجموع	١٨.٥٤	١٠٥			

♦♦ الدلالة أقل من ٠.٥

يتضح من الجدول (٢٠) أن قيمة اختبار (ف) بلغت (٢.١٠) عند مستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا لسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.

أظهرت نتيجة الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة

الثانوية بمحافظة جدة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٥ إلى ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر) وقد اختلفت هذه النتيجة مع الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٥ إلى ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر) وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الراجح (٢٠١٧) وتختلف مع نتائج دراسة الوائلي (٢٠١٣) ودراسة عرنكي (٢٠١٦) ودراسة الرفوع (٢٠١٩) دراسة ساريكام و اكينجي و ساكيز (Sakız, Ekinci & Sariçam (2019) .

ذكر باندورا (2002) Bandura الإنجازات الأدائية او خبرات التمكين يمثل المصدر الأكثر تأثيراً في الكفاءة الذاتية لدى الفرد لأنه يعتمد على الخبرات السابقة، فالنجاح في مهمة سابقة يولد النجاح ويزيد توقعات الفرد في مهمة أخرى لاحقة، فالخبرات السابقة تزيد من وعي الفرد بكفاءته الذاتية من خلال ممارسته للخبرات وتحقيقه للإنجازات، لذلك فالأداء الناجح يرفع توقعات الكفاءة الذاتية للأفراد .

جات نتيجة الدراسة مغايرة لما ذكر نظريا بأن سنوات الخبرة تؤثر في كفاءات الافراد، ويمكن تفسير تلك النتيجة نظرا لما يتميز به معلم الطلاب الموهوبين من الاطلاع الدائم وتطوير الذات وحضور الدورات والبرامج التدريبية المختلفة، والتي تسهم في رفع كفاءته ومهارته وزيادة الإنتاجية وتحسين مخرجات العملية التعليمية، وكذلك تزويد المعلم بمهارات تفكير وأساليب جديدة وسائل تعليمية تواكب التطور المعرفي والتقني كل ذلك أدى الى تلاشي الفروق بين سنوات الخبرة في كفاءة معلمي الطلاب الموهوبين.

• الفروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا لقطاع التعليم:

وللتحقق من الفرض استخدمت الباحثتان اختبارات المستقل للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا لقطاع التعليم وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢١) تحليل ت المستقل والكشف عن الفروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا لقطاع التعليم

الفترة	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبارات	درجة الحرية	الدلالة
حكومي	٤.٠٥	٠.٤٠	٠.٢٥	١٠٤	٠.٨٠
خاص	٤.٠٢	٠.٥٤			
♦♦الدلالة اقل من ٠.٥♦♦					

يتضح من الجدول (٢١) يتضح أن قيمة اختبار (ت) بلغت (٠.٢٥) عند مستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق في درجات الكفاءة الذاتية المدركة وفقا لقطاع التعليم لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة. أظهرت نتيجة الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقاً لمتغير قطاع التعليم

(حكومي - خاص)، وقد اختلفت هذه النتيجة مع الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقا لمتغير قطاع التعليم (حكومي - خاص)، عند الرجوع لنتائج الدراسات السابقة لم تجد الباحثان دراسات تناولت متغير القطاع التعليمي لمتغير الكفاءة الذاتية المدركة.

تعزو الباحثان هذه النتيجة إنه قد أولت الدولة عناية كبيرة بقطاع التعليم بشقية الحكومي والخاص، حيث إن البرامج التعليمية هي الركيزة الأساسية، فقد عملت على تطويرها بأسلوب حديث، وشكل جذاب، ومحتوى علمي مختلف، كما اهتمت أيضا بالإدارة التعليمية والمدرسية لما لها من دور أساسي في إنجاح العملية التعليمية، إذ أن مسؤوليتها الأساسية تكمن في تنظيم العملية التعليمية، وتخطيطها ومتابعتها وتقويمها، وفوق كل ذلك تهيئة الأجواء النفسية والاجتماعية المساعدة على التعلم سواء للمعلم أو الطالب، فالاهتمام بالمعلم ورفع مستوى أدائه، وتوفير السبل المعينة التي تكفل نجاحه في عمله أمرا بالغ الأهمية فالمعلم هو العنصر الأساسي في أي تجديد تربوي، وموقع المعلم في النظام التعليمي تتحدد أهميته من حيث أنه مشارك رئيسي في تحديد نوعية التعليم واتجاهه، وسوء كان نوع القطاع الذي يعمل به حكومي أو خاص، لا بد الاهتمام بالكفايات التعليمية اللازمة لممارسة دوره بدرجة من الفاعلية وتحقيقا للأهداف التربوية، لذلك لم توجد فروق في درجة الكفاءة الذاتية المدركة سوء كان المعلم يعمل في القطاع التعليمي الحكومي أو خاص، فنوع القطاع التعليمي لم يؤثر في كفاءته.

• عرض نتيجة الفرض الثامن ومناقشتها وينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلبة الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقا لمتغير النوع (ذكور-إناث) سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي- خاص) وستناقش الباحثان هذا الفرض كما يلي:

• الفروق في درجات التمكين النفسي وفقا للنوع:

وللتحقق من الفرض استخدمت الباحثان اختبارات المستقل للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في درجات التمكين النفسي وفقا للنوع وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٢) تحليل ت المستقل والكشف عن الفروق في درجات التمكين النفسي وفقا للنوع

الفئة	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبارات	درجة الحرية	الدلالة
ذكر	٢.٦٦	٠.٢٩	٠.٢٨	١٠٤	٠.٧٨
أنثى	٢.٦٥	٠.٢٧			
♦♦الدلالة أقل من ٠.٥♦♦					

يتضح من الجدول (٢٢) يتضح أن قيمة اختبار (ت) بلغت (٠.٢٨) عند مستوى دلالة اكبر من ٠.٥ مما يدل على عدم وجود فروق في درجات التمكين النفسي

وفقا للنوع لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.

أظهرت نتيجة الدراسة عدم وجود فروق في درجات التمكين النفسي وفقا لمتغير النوع لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين، وقد اختلفت هذه النتيجة مع الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقا لمتغير النوع (ذكور - إناث)، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سكوت (Scott 2014) ودراسة أبو النور (٢٠١٨) ودراسة الدهامشة (٢٠١٩) حيث لم تظهر الدراسات فروقا ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجات التمكين النفسي، وتختلف مع نتيجة دراسة النواجحة (٢٠١٦) ودراسة حليم (٢٠١٧) ودراسة عبد اللطيف (2020) حيث وجود فروق في درجات التمكين النفسي وفقا لمتغير النوع.

يركز مدخل التمكين النفسي على الحالة النفسية للأفراد وليس على البناء الاجتماعي أو الممارسات الادارية، وعلى شعور الفرد بالسيطرة على عمله، فمدخل التمكين النفسي يركز على كيفية ادراك الافراد لعملهم وهذا المدخل يبرز التمكين كمعتقدات فردية يمتلكها الافراد عن ادوارهم وعلاقاتهم بمنظوماتهم، ويعود ظهور هذا المدخل إلى الباحثين (كونجر وكانجو، ١٩٨٨)، اذ ذكرا في بحثهما، ان التمكين النفسي هو عملية رفع ودعم شعور القدرة الذاتية لدى الافراد من خلال تحديد وازالة الظروف التي تسبب الشعور بالعجز. (جرادات والمعاني وهاشم، ٢٠١٣: ٧٠).

لذلك لم تظهر نتائج الدراسة وجود فروق في درجات التمكين النفسي وفقا لمتغير النوع فهو كما أشار كلارس (2004) Carles أن التمكين النفسي شعور نفسي بالمقام الأول بمعنى أن هذا الشعور يمنح للموظفين على هيئة توفير الجو والبيئة المساندة لرعاية الموظف وتعزيز هذا الشعور.

وتعزو الباحثتان هذه النتيجة الى التطور الاجتماعي والثقافي الكبير الذي حدث بما يتضمنه من تمكين المرأة اذا اصبح تمكين المرأة نفسيا جزءا لا يتجزأ من تحقيق ذاتها وضمان أمنها النفسي كما صار العمل ضرورة لمواجهة أعباء الحياة الصعبة والنهوض باحتياجات الأسرة، كل تلك المتغيرات كان من شأنها إزالة الفوارق بين الذكور والإناث، وعلى الرغم من أن المعلمة قد تكون مثقلة بأعباء أدوارها المتعددة، والصراع بين هذه الأدوار إلا أن الامتيازات التي تحصل عليها نتيجة تطوير مهاراتها في العمل تجعلها تتحمل هذه الأعباء، وبذلك تتساوى مع المعلم في شعورها بالتمكين النفسي، كما أن المعلم يكتسب شعوره بالتمكين النفسي عندما يكون إدراكه للمهارات المرتبطة بالعمل متوافقا مع إدراكه لفاعليته الذاتية، وقدرته على الضبط والسيطرة ولا فرق في ذلك بين ذكر وأنثى، كما أن المعلمين الذكور والإناث عادة ما يكون لدى كل منهما نفس الفرض، وعادة ما يتم إعدادهم لدورهم المهني اعتمادا على نفس المنهج، حيث

يتساوى كل من الذكور والإناث في نفس فرص التنمية والتطوير المهني، وفي دورات التنمية المهنية، والبرامج التدريبية، والتنافس من أجل التقدم العمل، والحصول على امتيازات أفضل، الأمر الذي يعمل على تحقيق قدر من التناسب بين قدراتهم ومهاراتهم وبين متطلبات العمل، وهو ما يمثل لب مفهوم التمكين النفسي.

• الفروق في درجات التمكين النفسي وفقا لسنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات):

وللتحقق من الفرض استخدمت الباحثتان تحليل التباين الاحادي (اختبار ف) للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في درجات التمكين النفسي وفقا لسنوات الخبرة وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٣) تحليل التباين الاحادي للكشف عن الفروق في درجات التمكين النفسي وفقا لسنوات الخبرة

الفئة	المتوسط	الانحراف المعياري	الكفاءة الذاتية المركبة	مجموع الربعات	درجات الحرية	متوسط الربعات	اختبار (ف)	الدلالة
٥ سنوات فأقل	٢.٦٠	٠.٣٧	بين المجموعات	٠.٧	٢	٠.٤	٠.٤٦	٠.٦٣
من ٦ الى ١٠ سنوات	٢.٦٩	٠.٢٨	داخل المجموعات	٨.٠٦	١٣	٠.٩		
١٠ سنوات فأكثر	٢.٦٥	٠.٢٦	المجموع	٨.١٣	١٥	٩		
♦♦ الدلالة اقل من ٠.٥								

يتضح من الجدول (٢٣) أن قيمة اختبار (ف) بلغت (٠.٤٦) عند مستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق في درجات التمكين النفسي وفقا لسنوات الخبرة لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.

أظهرت نتيجة الدراسة عدم وجود فروق في درجات التمكين النفسي طبقاً لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر) لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين، وقد اختلفت هذه النتيجة مع الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقاً لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر) وتتنفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة النواجحة (٢٠١٦) ودراسة الشريدة (٢٠١٨).

أشار فورريستر (Forrester 2000) والنقار (٢٠١٧) إلى أنه من أهم المقومات التي تعزز التمكين النفسي، امتلاك الفرد المعرفة والمهارة والخبرة، من أجل القضاء على القصور لديه حيث أن هذا القصور الذي قد يكون عائقاً أمام تنفيذ المهام والمسؤولية المكلف بها.

ذكر شاهين (٢٠١٥) أن هناك جدولا واسعا بشأن هذه القضية؛ فبينما يرى البعض أن متغير التمكين النفسي يتأثر بعدد سنوات الخبرة على افتراض أن

المعلم يكتسب ثقة في قدراته التدريسية كلما أكتسب خبرة أكثر، نجد البعض الآخر يشير إلى أن الخبرات المتزايدة ليست هي وحدها التي تحدث مع التقدم في العمر، إنما يحدث أيضا انخفاض وتدهور في الوظائف العقلية الأساسية وتغيرات في الشخصية.

وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى الفروق في الإعداد الأكاديمي لمعلمي الطلاب الموهوبين مؤخرا عما كان عليه سابقا؛ حيث أن معلمي الطلاب الموهوبين الجدد تم تعليمهم وتدريبهم في برامج تربوية خاصة معدة بشكل جيد للتعامل مع الطلاب الموهوبين، كما أن المعلمين الجدد أكثر نشاطا وسعيا لتطوير أنفسهم على اعتبار أنهم لم يتأثروا بعد بدرجة كبيرة بضغوط المهنة، الأمر الذي ظهر جليا في عدم وجود فروق في التمكين النفسي باختلاف سنوات الخبرة.

• الفروق في درجات التمكين النفسي وفقا لقطاع التعليم (حكومي - خاص) :

وللتحقق من الفرض استخدمت الباحثان اختبارات المستقل للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في درجات التمكين النفسي وفقا لقطاع التعليم وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٤) تحليل ت المستقل والكشف عن الفروق في درجات التمكين النفسي وفقا لقطاع التعليم

الفترة	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبارات	درجة الحرية	الدلالة
حكومي	٢.٦٤	٠.٢٩	-١.٢٢	١٠٤	٠.٢٣
خاص	٢.٧٣	٠.١٨			
♦♦الدلالة اقل من ٠.٠٥♦♦					

يتضح من الجدول (٢٤) يتضح أن قيمة اختبار (ت) بلغت (١.٢٢ -) عند مستوى دلالة اكبر من ٠.٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق في درجات التمكين النفسي وفقا لقطاع التعليم لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.

أظهرت نتيجة الدراسة عدم وجود فروق في درجات التمكين النفسي طبقاً لمتغير قطاع التعليم (حكومي - خاص) لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين، وقد اختلفت هذه النتيجة مع الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التمكين النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقاً لمتغير قطاع التعليم (حكومي - خاص) وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو النور (٢٠١٨).

تفسر الباحثان تلك النتيجة بأنه قد يعزو ذلك الى ان اللوائح المنظمة للعمل في وزارة التعليم تعمل بمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات والتعامل مع المعلم يكون من خلال دوره المهني بعيدا عن القطاع التعليمي الذي يشغله، فالمهام المنوطة بهم واحدة وفق منهج دراسي واحد؛ بالتالي تلاشت الفروق لمتغير قطاع التعليم فحين يتاح لهم نفس التنمية المهنية والتدريب والمشاركة في كل المهام

بالإضافة للمنافسة لإثبات واستحقاق الجدارة يجعل فرص الشعور بالتمكين النفسي واحدة لديهم.

• نتيجة الفرض التاسع الذي ينص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلبة المهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقا لمتغير النوع (ذكور-إناث) سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) وقطاع التعليم (حكومي-خاص):

وستناقش الباحثان هذا الفرض كما يلي:

• الفروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا للنوع:

وللتحقق من الفرض استخدمت الباحثتان اختبارات المستقل للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا للنوع وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٥) تحليل ت المستقل والكشف عن الفروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا للنوع

الفترة	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبارات	درجة الحرية	الدلالة
ذكر	٣.٢٦	٠.٥٣	٠.٠٦	١٤	٠.٩٥
أنثى	٣.٢٥	٠.٤٩			
♦♦الدلالة أقل من ٠.٥♦♦					

يتضح من الجدول (٢٥) يتضح أن قيمة اختبار (ت) بلغت (٠.٠٦) عند مستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا للنوع لدى عينة من معلمي الطلاب المهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.

أظهرت نتيجة الدراسة عدم وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب المهوبين طبقا لمتغير النوع، وقد اختلفت هذه النتيجة مع الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب المهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقا لمتغير النوع، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ياسين (٢٠١٧) ودراسة موسى (٢٠١٤) من حيث عدم وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير النوع، وفيما يتعلق بتفسير هذه النتيجة نظريا، لم يذكر نظريا ان متغير النوع يؤثر على الرضا الوظيفي.

وتفسر الباحثتان هذه النتيجة الى ان المعلم ذكر كان ام انثى يشعر بالرضا عن مهنته عندما يجد فيها ذاته وتمكنه من تقديم خدماته للآخرين الذين يشعرون بها وقيمته، وعندما تحقق طموحاته وتمكنه من أداء دوره الاجتماعي، ويلمس تقدير المجتمع لخدماته كمرب للأجيال الواعدة، ويشعر من خلالها بالاستقرار والأمن النفسي والاجتماعي، وينال تقدير أسرته وأصدقائه، كما يرضى المعلم على مهنته عندما تقدم له دخلا ثابتا وقادرا على مواجهة أعباء الحياة من خلاله، ويشعر أن راتبه يقابل الجهد الذي يبذله في التدريس، ويشعر

بأن ظروفه المادية والمعنوية في تحسن مستمر، وبأن هناك إدارة تعليمية تدعمه ماديا ومعنويا، وأنه يقابل بالتقدير أينما حل، فهذه الاعتبارات إذا تم العمل بها سنجد ان المعلمين ذكورا كانوا او اناثا يتمتعون برضا وظيفي عالي.

• الفروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا لسنوات الخبرة:

وللتحقق من الفرض استخدمت الباحثان تحليل التباين الاحادي (اختبار ف) للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا لسنوات الخبرة وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٦) تحليل التباين الاحادي للكشف عن الفروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا لسنوات الخبرة

الفئة	المتوسط	الانحراف المعياري	الكفاءة الذاتية المدركة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار (ف)	الدلالة
٥ سنوات فأقل	٣.٢١	٠.٣٥	بين المجموعات	١.٢٦	٢	٠.٦٣	٢.٥٦	٠.٠٨
من ٦ الى ١٠ سنوات	٣.٤٥	٠.٤٨	داخل المجموعات	٢٥.٤٦	١٠٣	٠.٢٥		
١٠ سنوات فأكثر	٣.١٩	٠.٥٣	المجموع	٢٦.٧٣	١٠٥	٩		
♦♦ الدلالة اقل من ٠.٠٥								

يتضح من الجدول (٢٦) أن قيمة اختبار (ف) بلغت (٢.٥٦) عند مستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا لسنوات لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة.

اسفرت النتائج الى عدم وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي طبقا لمتغير عدد سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات)، وقد اختلفت هذه النتيجة مع الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقا لمتغير سنوات الخبرة (٥ سنوات فأقل - ٦ الى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات)، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الوائلي (٢٠١٣) ودراسة الداوود (٢٠١٤) ودراسة بقيعي (٢٠١٥) وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الشبتي (٢٠١٤) ودراسة النعاس (٢٠١٧) ودراسة محمود (٢٠١٨) حيث وجدت هذه الدراسات وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة، وتعرزو الباحثة هذه النتيجة الى أن معلمي الطلاب الموهوبين مهما كانت مدة تدريسهم، يعملون في نفس المدارس التي تخضع لنفس الاشراف وتحكمهم نفس القوانين واللوائح، التي لا تميز بينهم فيما يخص مواعيد الحضور والانصراف والاجازات وغيرها، كما أنهم يتقاضون نفس الرواتب والمكافآت ويعملون تحت نفس الظروف، مما أدى الى تلاشي الفروق في رضاهم الوظيفي طبقا لمتغير سنوات الخبرة.

• الفروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا لقطاع التعليم:

وللتحقق من الفرض استخدمت الباحثتان اختبارت المستقل للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا لقطاع التعليم وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٧) تحليل ت المستقل والكشف عن الفروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا لقطاع التعليم

الفئة	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبارت	درجة الحرية	الدلالة
حكومي	٣.٢٦	٠.٤٩	٠.٢٣	١٤	٠.٨٢
خاص	٣.٢٣	٠.٥٩			
♦♦الدلالة اقل من ٠.٥♦♦					

يتضح من الجدول (٢٧) يتضح أن قيمة اختبار (ت) بلغت (٠.٢٣) عند مستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي وفقا لقطاع التعليم لدى عينة من معلمي الطلاب المهوبين للمرحلة الثانوية جدة.

اسفرت النتائج الى عدم وجود فروق في درجات الرضا الوظيفي طبقا لمتغير قطاع التعليم، وقد اختلفت هذه النتيجة مع الفرض بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب المهوبين للمرحلة الثانوية بمحافظة جدة طبقا لمتغير قطاع التعليم، ولم يذكر في الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي انها تناولت متغير قطاع التعليم، وتفسر الباحثة هذه النتيجة الى انه قد اولت الدولة اهتمام ورعاية خاصة بقطاع التعليم بشقية الحكومي والخاص خصوصا حينما يتعلق الامر بالطلاب المهوبين ومعلميهم، فقد وفرت لهم الدولة جميع العوامل والظروف لنجاح عملهم وزيادة نموهم وتطورهم، فحين تتساوى المهام والواجبات وفرص التنمية والترقيات بين جميع القطاعات، نجد ان الرضا الوظيفي لدى معلم الطلاب المهوبين لم يؤثر فيه قطاع التعليم سوء كان يعمل في مدارس حكومية أو خاصة .

• التوصيات:

- في ضوء النتائج الي توصلت اليها الباحثتان تقدم بعض التوصيات فيما يلي:
- ◀ الاهتمام بتوعية المعلمين والمعلمات بالكفاءات الذاتية المدركة، وفائدتها على الطلبة المهوبين.
- ◀ المشاركة في المؤتمرات والندوات الخاصة بالكفاءة الذاتية المدركة للمعلمين الطلاب المهوبين، وتدريبهم على رفع كفاءتهم الذاتية عن طريق إشراكهم في الدورات التدريبية المتخصصة.
- ◀ تمكين معلمي الطلاب المهوبين نفسيا عن طريق فتح قنوات للتواصل والحوار بين إدارة المدرسة ومعلميها للحوار حول مستقبل المؤسسة التعليمية والمشاركة في اقتراح حلول لمشكلاتها عبر شبكات التواصل الاجتماعي، والموقع الرسمي للمدرسة مما يعزز الشعور بالانتماء للمدرسة والالتزام تجاه حل مشكلاتها.

« إعداد حقائب تدريبية وبرامج تنمية مهنية متدرجة حسب خبرات وتخصص معلمي الطلاب الموهوبين ، في المجال الذي يشعر المعلم انه بحاجة للتوسع والتعمق فيه حتى يشعر بأهمية وقيمة البرنامج التدريبي ويزداد إقباله عليه، ويحقق أقصى فائدة منه.

« تخصيص الأولوية العليا للاستثمارات والتدخلات التي تستهدف تعزيز إحساس معلم الطلاب الموهوبين بالكفاءة والتمكين النفسي لرفع الروح المعنوية وتحسين ناتج العملية التعليمية خصوصا في هذه الأيام وما يمر به التعليم من تغيرات أثر جاحه كورونا وتحقيقا لهذا الهدف، يمكن لمجموعة الخبرات البحثية بالإضافة إلى النظرية المعرفية الاجتماعية التي تزودنا بإطار نظري مرجعي لتحقيق الأهداف المرجوة على اكمل وجهه.

« دعم ومساندة شعور معلمي الطلاب الموهوبين بالرضا الوظيفي عن طريق توفير الأدوات والتجهيزات اللازمة للعمل لتحقيق أهداف العملية التعليمية، حيث اتضح أهم راضون عن ذلك إلى حد ما.

« تعزيز مكانة المعلم في المجتمع وتلبية طموحاته وحاجاته، والاهتمام بعملية إجراء البحوث للوقوف على العوامل التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى معلمين الطلاب الموهوبين.

• المقترحات:

« دراسة حول الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل الذكاء الروحي والحكمة.

« دراسة أثر الإدارة الاستراتيجية على التمكين النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي الطلاب الموهوبين.

« فاعلية برنامج ارشادي لزيادة التمكين النفسي وأثره على التوجه الحياتي لدى معلمي الطلاب الموهوبين.

« دراسة أثر جاحه كورونا في تفعيل مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي الطلاب الموهوبين.

• قائمة المراجع:

• المراجع العربية:

- إبراهيم، ابراهيم احمد السيد. (٢٠١٩). القيادة الخادمة لشيخ المعهد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين بالمعهد الثانوي الازهرية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١١١)، ٢٥٧-٢٩٢.
- أبو النور، محمد عبد التواب. (٢٠١٨). التمكين النفسي للمعلمين والمعلمات بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بقطاعيه الحكومي والخاص. مجلة دراسات الطفولة، ٢١، (٧٨)، ١٣٨-١٢٧.
- أبوالحاج، مجدي فتحي. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطبيق معايير ادارة الجودة الشاملة لدى معلمي مديرية التربية والتعليم في لواء الجامعة ومعلماتها. مجلة العلوم التربوية، (٤٦)، ٧١٨-٢٩٢.
- أبوالهيجاء، شيرين ماهر محمد. (٢٠١٩). أثر التمكين النفسي على الأداء الوظيفي والانتماء التنظيمي في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن. مجلة دار المنظومة، ١-١٢٧.

- أبو زيد، حمادة فوزي ثابت. (٢٠١٦). سلوكيات القيادة الداعمة للتمكين وعلاقتها بالرضا الوظيفي والإبداع في ظل تأثير القيادة الذاتية والتمكين النفسي للمرؤوسين. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (٤)، ١٩٩-٢٣٥.
- أبوسارة، مريم سامي. (٢٠١٩). العلاقة بين الضغوط النفسية والكفاءة الذاتية المدركة لدى أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد. رسالة ماجستير جامعة اليرموك. كلية التربية. الأردن، ١-٩٨.
- أبو غزال، معاوية. علاونه، شفيق. (٢٠١٠). العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية في محافظة إربد. *مجلة جامعة دمشق*، (٢٦)، ٣١٧-٢٨٥.
- التويجري، سحر صالح عبد الرحمن. (٢٠١٩). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة. *مجلة كلية التربية*، (٩)، ٢٨٨-٣٢٧.
- الثبتي، محمد عبد الله. (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. *المجلة التربوية الولية المتخصصة*، (٦)، ٩٩-١١٨.
- الخالدي، خيرية عبدالفضل. (٢٠١٨). التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الإبداعي: دراسة تطبيقية في بيئة القادسية. *مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية*، (١)، ٨٨-٦٨.
- الدهامشة، سيف عبدالله مدهان. (٢٠١٩). التمكين النفسي وعلاقته بكفاءة الذات المدركة ودافعية الانجاز: دراسة في علم النفس. *مجلة العلوم القانونية والسياسية*، (١٩)، ٤١٤-٣٨٨.
- الداوود، عبد المحسن بن سعد. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بضغوط العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (١٥)، ٦٤-٣١.
- الردينية، أمل عامر خميس. (٢٠١٧). الدافعية والكفاءة الذاتية للمعلم وأثرهما في الصحة النفسية لدى عينة من معلمي محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*.
- الرفوع، محمد احمد خليل. (٢٠١٩). درجة الصلابة النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في محافظة الطفيلة جنوب الاردن. *مجلة العلوم التربوية*، (٣)، ٢٠٠-١٨١.
- الزريقات، ابراهيم عبد الله. (٢٠١٣). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات وكفايات معلمي الطلبة الموهوبين في الاردن بناء على مسح حاجاتهم التدريبية. رسالة دكتوراة الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا. ١-٢١١.
- السبيعي، خالد. الداوود، منال. (٢٠١٨). الأثر الوظيفي لدى العاملات بمجال الموهوبات في إدارة التعليم بمحافظة الخرج وعلاقته برضاهن الوظيفي. *مجلة رسالة الخليج العربي*، (٣٩)، ٩٩-٧٩.
- الشمري، صادق كاظم. (٢٠١٥). توقعات الكفاية الذاتية للطلبة وعلاقتها بتصوراتهم عن توقعات التدريس لكفائتهم. *مجلة دواة*، (٥)، ١٩٣-٢١٥.
- العنزي، تهاني صالح. (٢٠١٨). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم. *مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية*، (١)، ٤٩-٧٠.
- النواجحة، زهير عبد الحميد. (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات التربوية والنفسية*، (١٥)، ٣١٦-٢٨٣.
- الوالثي، سعاد عبد الكريم. (٢٠١٣). الكفاءة الذاتية المدركة والممارسات التعليمية الكفوة كمتنبات بالرضا الوظيفي للمعلمين. *مجلة العلوم التربوية*، (٢)، ١٧٠٨-١٦٨٨.

- اليوسف، ذكرى عبد الحافظ عبد اللطيف. (٢٠١٩). مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي المرحلة الثانوية. *مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع*، (٣٧)، ٣٦٨-٣٤٨.
- إسماعيل، هبة حسين. (٢٠٢٠). علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٤٦٧-٥٠٣.
- حنور، قطب عبده خليل. (٢٠١٩). الكفاءة الذاتية وأساليب مواجهة الضغط النفسي والمرونة النفسية كمنبئات بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة. *مجلة كلية التربية*، (١٩)، ٧٨-٥٧.
- بقيعي، نافذ احمد عبد. (٢٠١٥). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الغوث الدولية في منطقة اربد التعليمية. *المجلة الاردنية في العلوم التربوية*، (١١)، ٤٤٧-٤٢٧.
- خليفه، مي السيد. (٢٠١٥). الاسهام النسبي للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، (٣)، ٤١١-٤٨٤.
- حكيم، احلام حسن. (٢٠١٩). مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمات العلوم. *مجلة كلية التربية*، (٢٥)، ٨٢-٨٧.
- حلیم، شيري مسعد. (٢٠١٩). مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بكل من الدافعية المعرفية والتفكير الابتكاري لدى طلبة المرحلتين الإعدادية والثانوية. *جامعة الزقازيق - كلية التربية*، (١٣)، ١٦٥-٢٤٣.
- شاهين، هيام صابر صادق. (٢٠١٥). التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة العلوم التربوية. *جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية*، (٢)، ٣١٢-٢٦٧.
- عائض، عبد اللطيف مصلح. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي واثره في جودة الخدمات الصحية قي مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. *مجلة المهارة للدراسات القانونية والادارية*، (٢٥)، ٣٣٨-٣٧٨.
- عجوة، محمد عبد الفتاح. (٢٠١٢). القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي في الهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين. *مجلة دار المنظومة*، ١-١٥١.
- عرفان، أسماء عبد المنعم أحمد. (٢٠٢١). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، (١١٠)، ١١١-١٦٤.
- عرنكي، رغدة ميشيل الياس. (٢٠١٦). الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة الموهوبين في مدرسة البيوبيل في الاردن في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة التربية*، (٣)، ١٧٠-٥٤٠، ٥٦٧.
- علوان، سالي طالب. (٢٠١٣). الكفاءة الذاتية المدركة عند طالبة جامعة بغداد. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، (٣٣)، ٢٤٨-٢٢٤.
- محمود، عبد النعيم عرفة. (٢٠١٨). الاسهام النسبي للتمكين النفسي والتوجه نحو الحياة والذكاء الانفعالي في الرضا الوظيفي لدى عينت من معلمي الازهر في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. *مجلة كلية التربية*، (٢)، ١٩٦-٢٨١.
- مرشد، اشواق عبد الرسول. (٢٠١١). الاثراء الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة للعاملين في المؤسسة الكويتية للتطور العلمي. *مجلة دار المنظومة*، ١-١٢١.
- موسى، منتصر كمال الدين محمد. (٢٠١٤). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية النيل الابيض وسنار. *مجلة جامعة بحري للاداب والعلوم الإنسانية*، (٥)، ٩٥-٩٦.
- ياسين، حمدي محمد. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي والوعي بالذات في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى معلمي التعليم الثانوي بمدارس النجم الساطع الليبية بمصر. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (١٨)، ٢٥٥-٢٧٦.

- Cakmak, E., & Karadag, E. (2015).The effect of leadership on job satisfaction. (29), 56.
- Carless, S. (2004) . Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction? *Journal of business and psychological*, 18, (14).405-425.
- Clark. (2012). differentiating low performance of the gifted learner: achieving, underachieving, and selective consuming students. *Journal of advanced academics*, 23(1), 53-71.
- ErturK ,A.(2012). Linking psychological empowerment to innovation Capability: investigating the moderating effect of supervisory trust. *International Journal of Business and Social Science*, 3(14), 153-165.
- Forrester, R. (2000). Empowerment rejuvenating a potent idea, the academy of management executive, 67.
- Guarscy, D & Ferah, H. (2018). Critical thinking related to their metacognitive self-regulation and physics self-efficacy beliefs, *journal of education and training studies*, 6(4), 125-129.
- Hock, Karim, & Hossain Mohammad, (2020). Assessing the Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction Among Private School Teachers of Hyderabad, India. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24 (04). 5035-5045.
- Khalil Tazik Reza Khany. (2016). On the Relationship between Psychological Empowerment, Trust, and Iranian EFL Teachers' Job Satisfaction: The Case of Secondary School Teachers. *Journal of Career Assessment*. 128.
- Kim, Hyeon-Tae & Yoo, Mi-Hyun. (2011). Relationships between the Recognition of Elementary School Teachers' Professionalism and Job Satisfaction in Gifted Education. *Journal of Curriculum and Evaluation*. 14. 239-259.
- Ling,ying-leh (2015). Psychological empowerment, job satisfaction and commitment among Malaysian secondary school teachers. *Asian Journal of Educational Research*, 3(3), 43-42.
- Ikharo Scott. (2014). Urban School Teachers perception of psychological empowerment. University of Minnesota.
- Mishra, Gunman. (2016).The Psychological Facets of Women Empowerment at Workplace. *International Journal of Recent Trends in Engineering &Research*, 2 (11), November.

- Olayiwola. (2011). Self-efficacy as predictor of teacher identity of public secondary school teachers in sun state .Applied psychoiogy,12,(4),124-135.
- Pajares, F.,Johnson, M., and Usher, E.(2007).Source of Writing Self-Self Efficacy Beliefs of Elementary, Middle, and High School Students. *Research in the Teaching of English*,42, 104-120.
- Sakız, Ekinci & Sariçam . (2019) . Teachers 'perceptions of their school principals' skills and their own levels of self-efficacy
- Toropova, Myrberg & Johansson .(2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics.73, 71-97.
- Zafar, Sumbal. Amjad, Naumana & Saeed, Amir. (2019). Personal and Organizational Predictors of Job Satisfaction among Teachers. *Humanities and Social Sciences*, 26(1). 91-11.

