



المواجهة الروحية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية لدى معلمات التربية الخاصة

أ.م.د. عماد عبود هاني
معهد الفنون الجميلة / كربلاء المقدسة

التخصص الدقيق للبحث: علم النفس التربوي

التخصص العام للبحث: علم النفس التربوي

المستخلص باللغة العربية:

معلومات الورقة البحثية

يهدف البحث الحالي الى سد فجوة هامة (فيما متغير المواجهة الروحية) في أدبيات علم النفس التربوي (والتي ركزت على الجوانب السلبية ، باستثناء دراسة (فيشكن وآخرون ، 2019) (على حد علم الباحث) ، والذي يمكن أن يسهم في تعزيز معرفة مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى العاملين في المؤسسات التربوية ، وفي ضوء ذلك لابد من التعرف على دور المواجهة الروحانية في التخلص من ضغوط العمل ، كالوصمة الاجتماعية ، وصعوبات التعامل مع الأطفال غير العاديين ، وغيرها من التحديات المحيطة بالعمل في مجال التربية الخاصة في تحقيق السعادة الوظيفية لمعلمات التربية الخاصة ، والكشف عن العلاقة بين المواجهة الروحية والسعادة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث ، سعى البحث الحالي التعرف على مستوى المواجهة الروحية ومستوى السعادة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة .

وتحقيقاً لأهداف البحث تبنى الباحث مقياس (عويس ، 2020) (بعد التكيف) ، وضّم المقياس بصيغته النهائية (42) فقرة ، أما مقياس للسعادة الوظيفية ، فقد قام الباحث ببنائه ، اشتمل على (32) فقرة ، مع مراعاة تحقيق الخصائص السايكومترية للمقياسين من صدق وثبات وتمييز ، وعرضهما على مختصين في مجالي علم النفس والقياس والتقييم.

وبعد تطبيق المقياسين على عينة البحث المكونة من (113) معلمة من معلمات التربية الخاصة أختيرت بالطريقة القصدية من المدارس الابتدائية التابعة لمركز قضاء مدينة كربلاء المقدسة ، وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائياً باستعمال الحقيبة الاحصائية spss ، توصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المواجهة الروحية الإيجابية والسعادة الوظيفية لدى معلمات التربية الخاصة ، وفي ضوء ذلك خُصص إلى مجموعة من التوصيات والاستنتاجات والمقترحات ضمنها في ثنايا بحثه .

الكلمات الرئيسية:

المواجهة الروحية
السعادة الوظيفية
معلمات التربية الخاصة .

doi: <https://doi.org/10.63797/bjh>.

المواجهة الروحية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية لدى معلمات التربية الخاصة

مقدمة :

يشير مصطلح السعادة الوظيفية احساس الفرد بارتباط عاطفي شديد تجاه مكان عمله مع ارتباطه وانصهاره وجدانياً و عقلياً في وظيفته ، واعتقاده بأنه معني في تحقيق غايات المؤسسة التي ينتمي اليها ، ومصدر هذا الاحساس مما تنفذه المؤسسات من سلوكيات وسياسات تشكل خارطة طريق للعاملين فيها ، فتمت ما حرصت المؤسسة الى تحقيق السعادة لمنتسبيها ، أدى الى استثارة دافعيتهم وحماسهم للعمل ، وزيادة حرصهم على أداء مهامهم بشكل أفضل ، وتقانيهم وولائهم ، إذ عندما يشعر العاملون بالسعادة الوظيفية، وأنهم يتصفون بالعديد من الصفات

والاتجاهات الإيجابية ، والتي قد تميزهم عن أقرانهم ممن لا يشعرون بها ، ولعل أهم تلك الصفات انتاج العاملين ونشاطهم وحيويتهم وأساليب تفكيرهم في حاضرهم دون الانشغال بالماضي أو القلق من المستقبل، بجانب التفاؤل والأمل في المستقبل، وسعيهم المستمر لبناء علاقات مع زملائهم في العمل ، وتجنبهم للمشاعر والاتجاهات السلبية في العمل ، فضلاً عن ادارة الذات والاقبال على العمل والتعاطف الإيجابي مع زملائهم ، وانجازهم لعلمهم وتقديرهم وفخرهم بعملهم ، وتجنب القيام بعمل دون تخطيط مسبق (الرميدي، 2022: 108). وتشكل السعادة الوظيفية أولوية قصوى لدى المؤسسات الرصينة ، فقد أثبتت الدراسات والأبحاث النفسية أن سعادة الموظفين ينبغي أن تكون لها الأولوية في اهتمام المعنيين، فالموظف السعيد يسهم في رفع مستوى الإنتاجية وتحسين جودة العمل وتعزيز سمعة المؤسسة، وتحقيق الميزة التنافسية والنجاح المستدام، ما يؤدي بالضرورة الى تحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق الرضا الوظيفي لدى المنتسبين، وسعادتهم ، وتوفير بيئة عمل ايجابية ومحفزة ، والاهتمام بهم كأفراد، وعدم اعتبارهم مجرد أدوات لتحقيق أهدافها (الشلهوب، 2023: 10) ، ويفترض بعض المنظرين أن السعادة في أماكن العمل أحد أهم العوامل التي تساعد على تحقيق الرضا الوظيفي ، بعدّها من العناصر الهامة في استثارة الدافعية ، وتحفيز العاملين للعمل، ويمكن أن يُنظر للسعادة على وفق المنظور الفردي الذي يهتم بمشاعر المعلم تجاه بيئة عمله ، وحاجاته النفسية ومستوى اشباعها ، كما يُنظر للسعادة من منظور الجماعة وردود أفعالهم ، ويهتم هذا المنظور بمشاعر الجماعة أكثر من اهتمامه بالمنظومة القيمية للفرد ، ومستوى المشاركة في تحقيق أهداف المجتمع الذي ينتمي اليه الفرد (حداد ، 2022 : 12) ، إذ أن مهنة التعليم من المهن الشاقة ، وفي مجال التربية الخاصة تزداد الصعوبات والمعوقات بفعل التحديات والمشكلات التي تواجه العاملين في هذا المجال ، ربما تزداد هذه الأهمية للمعلمتات العاملات في مجال التربية الخاصة، بالنظر الى محورية أدوارهن في العملية التربوية وصعوبة تحقيق الأهداف المرجوة في هذا المجال، وعلاقة هذه الأدوار بالأهداف الحيوية للتربية على مستوى الفرد والمجتمع، فضلاً عن المشاعر والأفكار السلبية التي قد يتسمّن بها جراء الممارسات اليومية مع أطفال استثنائيين(حامد، 2023: 212)، ولأن المواجهة الروحية مرتبطة ارتباطاً طردياً بالأداء النفسي للأفراد بحسب(pargment, 2004)، ويمكن وصفها بأنها السبل المعرفية والسلوكية والشخصية المرتبطة بالمعتقدات والممارسات الدينية أو الروحية التي تساعد الأفراد على معالجة الآثار الضارة وحل المشكلات لظروف الحياة الصعبة (Lida 2024:343, Cracap &Tania Brando ,) ، ومنها الحياة الوظيفية في المجالات التي تتطلب جهوداً استثنائية ، ومنها مجال التربية الخاصة، والتحديات وضغوط العمل التي قد تواجه المعلمتات في التعامل مع الأطفال غير العاديين، والوصمة الاجتماعية جراء التعامل مع أفراد هذه الفئات، من هنا برزت الحاجة لتسليط الضوء على معرفة مدى العلاقة بين المواجهة الروحية والسعادة الوظيفية لدى معلمتات التربية الخاصة ، ومعرفة تأثيرها على أدائهن المهني وتوافقهن النفسي والاجتماعي بشكل عام .

مشكلة البحث :

ينماز عصرنا الحالي في شيوع بيانات مؤسساتية تنسم بالاحتدام التنافسي والقلق الفكري والروتين والرتابة ، وبطء الإجراءات والتعقيدات في التنفيذ والاجتهاد في طرح الاختراعات والابتكارات والابداع وصعوبة التكيف النفسي والاجتماعي، أو التعايش مع بيئتها التنافسية ، ما قد يدفع الى افتقاد الموظفين للسعادة الوظيفية وتدني مستويات الإنتاجية خلال ساعات العمل(حسن وآخرون، 2021: 43)، وتعد السعادة في مكان العمل محط اهتمام العديد من الباحثين في مجال علوم السلوك التنظيمي والموارد البشرية ، نظراً لأنها من أهم وأكثر المتغيرات تأثيراً على الافراد ونتائجها تنعكس بشكل مباشر على الأداء الوظيفي لهم ، فالقيادة والالهام الوظيفي والصداقة وأنشطة العمل تعد من أهم العوامل المؤثرة على الراحة النفسية في العمل، ويسعى الجميع من رؤساء وعاملين الى الوصول لهذه الغايات، لأنها ستعود بالفائدة على الجميع، مما يؤدي الى استمرار عمل المؤسسة ووصولها الى ما تريد ، فالسعادة الوظيفية مؤشر جيد على كفاءة وفاعلية المؤسسة ويستمر الافراد في العمل فيها اذا كانت الخدمات المقدمة متناسبة مع اسهاماتهم ، كما تستمر في النمو والازدهار، والعكس بالعكس(أبو ليفة ، 2021 : 134)، ولأن المعلم يمثل حجر الأساس في المؤسسات التربوية ، فإن تحقيق السعادة الوظيفية له يُعد عنصراً هاماً ومؤثراً في أدائه ، كما أن ايجاد بيئة صحية وأمنة ومستقرة يتوافر فيها الدعم والمشاركة والتوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة وانعكاسها الايجابي على سعادته ، كما يمكن بالمقابل أن يؤدي فقدان السعادة الى حالة من عدم التوازن داخل المؤسسة التربوية ، ومزيد من المشاعر السلبية للمنظوين فيها، فضلاً عن ازدياد حالات عدم الرضا التي قد يعقبها الرغبة في ترك العمل بشكل عام ، والعاملين في مجال التربية الخاصة على وجه التحديد ، نظراً لصعوبة التعامل مع فئات الأطفال غير العاديين ، والمشكلات المعقدة التي تعترضهم أثناء العمل والتي قد تُلجأهم الى بعض الممارسات المعرفية والسلوكية والروحية لحلّها، من أجل الوصول الى حالة التكيف الوظيفي وتحقيق الاتزان الانفعالي وبالتالي التوافق النفسي ، لذا فإن مشكلة البحث الحالي تُلخص بالتساؤل الآتي : ما مدى مستوى العلاقة الارتباطية بين المواجهة الروحية والسعادة الوظيفية لدى معلمتات التربية الخاصة ؟

أهمية البحث :

تعد السعادة الوظيفية من أهم العناصر المؤثرة في انجاح المؤسسة ، ولذا فإن ابراز تأثيرها على الأداء الوظيفي أمر هام، إذ يمكن من فهم هذا التأثير اتخاذ خطوات لتعزيز السعادة الوظيفية والتي بدورها تنعكس ايجاباً في عمل المؤسسة ، وتعزيز الميزة التنافسية وزيادة الكفاءة والإنتاجية والابتكار، فضلاً عن زيادة رضا العاملين وولائهم، ولذلك فإن الموظفين السعداء(ومنهم فئة المعلمين) قادرون بدورهم على اسعاد الأطفال في المؤسسة التربوية التي يعملون فيها، ومشاركتهم ليكونوا سعداء، ما قد ينعكس بشكل ايجابي على تقديم خدمة عالية الجودة فيها (حاتم ونايف، 2023: 390) ، لذا يستمد البحث الحالي أهمية أكاديمية من حيوية الموضوع الذي يتناوله، الا وهو السعادة الوظيفية وتعزيزها لدى فئة المعلمات، فاذا كانت تلبية حاجاتهن الأساسية يُشكل حاجساً لدى أي مؤسسة تربوية، لأنها تسهم في رفع انتاجيتهن وفاعلية أدائهن، فضلاً عن تقدم العملية التربوية، وكلما ارتفع مستوى سعادتهن الوظيفية انعكس ذلك ايجاباً على المتعلم، وعلى كيفية تقديم المادة الاكاديمية والخدمات المناسبة له، من هنا يمكن اجمال أهمية البحث الحالي بالآتي :

الأهمية النظرية :

- 1- تتضح أهمية للبحث الحالي في السعي لمواكبة التوجهات الحديثة في العالم، والاهتمام الحالي للمؤسسة التربوية (على وجه التحديد) بجودة الحياة الوظيفية التي تعد سبباً رئيساً في نجاحها، ومنها موضوع السعادة الوظيفية، والذي يعد من المتغيرات الحديثة في مجال علم النفس التربوي ، من تأثير مباشر على زيادة دافعيتهن للإنجاز والأداء في العمل ، وتحقيق التوافق النفسي ، وقدرتهن في مواجهة التحديات، ما ينعكس ايجاباً في زيادة انتاجية المؤسسات التربوية ، وتحسينها، وتطويرها مستقبلاً (السديري والشماسي، 2022: 3).
 - 2- نظراً لأهمية شريحة معلمات التربية الخاصة ، كما يكونوا مؤهلين للعمل مع فئات الأطفال غير العاديين ، لا بد من معرفة المعوقات التي تعترض أدائهن ، وضرورة تحقيق السعادة الوظيفية في ميدان العمل .
 - 3- تناول البحث الحالي متغيرين أصليين في تخصص علم النفس (في البيئة العراقية) ، هما المواجهة الروحية والسعادة الوظيفية (على حد علم الباحث).
- الأهمية التطبيقية :

- 1- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية في تصميم برامج ارشادية نمائية ووقائية لتحقيق السعادة والرضا الوظيفي للمعلمات تساعد في تطور بيئة العمل ، وتحقيق الأهداف المنشودة .
- 2- تكييف مقياس لمتغير المواجهة الروحية للبيئة العراقية قد يسهم في دراسة الشخصية الإنسانية لفئات أخرى في المجتمع ، فضلاً عن كونه إضافة للمكتبة النفسية .

أهداف البحث :

- 1- التعرف على مستوى المواجهة الروحية لدى معلمات التربية الخاصة .
- 2- التعرف على مستوى السعادة الوظيفية لدى معلمات التربية الخاصة .
- 3- التعرف على نوع العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث .

حدود البحث :

- 1- الحدود الموضوعية للبحث : المواجهة الروحية ، السعادة الوظيفية .
- 2- الحدود البشرية : معلمات التربية الخاصة 3- الحدود الزمانية : 2024- 2025
- 4- الحدود المكانية : المدارس الابتدائية التابعة لمديرية تربية محافظة كربلاء (قضاء المركز) التي تحوي صفوف للتربية الخاصة فيها .

تحديد المصطلحات :

(Spiritual Coping)- المواجهة الروحية : (Pargment , 1997: 90) "البحث عن المعنى في أوقات المواقف الضاغطة:(Pargment , 1997)تعريف (Folkman ,Moskowits ,2007) تعريف :

" استراتيجيات مواجهة يركز فيها الفرد على المشكلة والعاطفة مع إمكانية تغيير التقييمات السلبية الى ايجابية". "السليل المعرفية والسلوكية والشخصية المرتبطة بالمعتقدات والممارسات الدينية أو الروحية التي تساعد الأفراد على حل المشكلات ومعالجة الآثار الضارة لظروف الحياة الصعبة"

(Lida , Cracap &Tania Brando , 2024) .

تعريف (عويس، 2020) : " سمة تميز الفرد في مواجهة المواقف الصعبة والضاغطة التي يتعرض لها في حياته ، وتمثل مصدر قوة له للتعامل معها والحد والتخفيف من تأثيرها السلبي عليه " ، وقد تبني الباحث تعريف (عويس، 2020) تعريفاً نظرياً لبحثه الحالي . (عويس، 2020: 8)

- السعادة الوظيفية Facutional Happinees :

برى (ياسين و حيدر ، 2021):

" إن السعادة الوظيفية تشير الى التوافق والانسجام الكامل بين الفرد ووظيفته وزملائه بشكل ينعكس على تحقيق أهدافه واشباع طموحه الوظيفي" (الزيادي ، 2022: 4).

وعرفها (الشلهوب، 2023):

"شعور الفرد بالسعادة والارتياح اثناء أدائه لعمله، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه" (الشلهوب، 2023: 11).

أما (جويلي والشعراوي، 2024) عرفها:

"شعور أعضاء هيئة التدريس برابطة عاطفية قوية تجاه العمل والتي تظهر الاندماج الفكري بحيث يعتبرون انفسهم مسؤولين وملتزمين عن نجاحها، مما يسهم في رفع مستوى أداء العمل وبالتالي تحقيق أهدافها وتحظى بميزة تنافسية" (جويلي والشعراوي، 2024: 266).

أما التعريف النظري:

"بأنها مجموعة ممارسات لخلق حالة من الاندماج العاطفي والرضا والشعور برابطة عاطفية قوية تربط الموظفين بعملهم مما تجعل عملهم ممتعا أكثر من كونه مرضياً، كما ينمي الانتماء والولاء المؤسسي لدى الموظف ليعيد نفسه ملتزماً مسؤولاً عن نجاح واستمرار الجامعة" (السديري والشامسي، 2022: 6).

وأما التعريف الاجرائي للبحث : هو الدرجة التي تحصل عليها المعلمة من خلال اجابتها على المقياس.

الفصل الثاني

اطار نظري ودراسات سابقة

المواجهة الروحية: (Spiritual Coping)

نشأ مفهوم (المواجهة الروحية) على يد المُنظّر الأمريكي (pargment, 2001) بعد تطويره لنموذج التعامل مع الاجهاد (Folkman , Lazanus,1986)، إذ عدّ الاجهاد نوعاً من التفاعل مع بيئته، والكيفية التي يقيم فيها ذاته وقدراته لمواجهة الضغوط والتهديدات الخارجية المحيطة به، تستند نظرية (pargment, 2001) الى توسيع أنموذج التعامل مع الاجهاد بتحديد المواجهة الروحية للبحث عن المُقدس اثناء التعرض للضغوط التي تسبب الاجهاد، وكيفية تفسير الأفراد للأحداث والضغوط المُجهدة المتعلقة بالخالق (Lang,2013)، قدم (pargment , 2004) منهجاً من ثلاث طرائق لقياس المواجهة الروحية للأفراد في البحث عن السيطرة، السيطرة بوساطة الذات (توجيه الذات)، والسيطرة بوساطة الخالق (التأجيل)، والسيطرة بوساطة علاقة الفرد(التعاون)، وتضمن هذا الافتراض أنشطة جديدة للمواجهة الروحية، لكنه لا يوفر صورة شاملة للمفهوم (Lida , Cracap &Tania , 2024:345)، يُفهم مصطلح المواجهة الروحية بأنه " استعمال الأساليب أو الاستراتيجيات المعرفية والسلوكية استناداً لمعتقدات الفرد وقيمه للتعامل مع مواقف الضغوط والاجهاد النفسي والآثار المترتبة للظروف الضاغطة المحيطة به، أي أن المواجهة الروحية تشكل استراتيجية مواجهة يتم التركيز فيها على المشكلة والجنبه العاطفية للفرد، مع القدرة على تغيير المواقف السلبية الى ايجابية على مستوى الظرف الأني بوساطة إيجاد البحث عن معنى في المُقدس في مواجهة هذه الضغوط والمشكلات والتحديات (Rahimi, et al :2021)، لذلك حدد (pargment , 2011) خمس استراتيجيات رئيسة للمواجهة الدينية الروحية هي : اسناد المعنى الى الأحداث، الإحساس بالسيطرة على التحديات، اكتشاف الراحة، التواصل مع الأقران، و مساندة متغيرات الحياة، ويمكن أن تكون هذه الاستراتيجيات ايجابية، أو سلبية بحسب السياقات الأنية للموقف الذي يتعرض له الفرد (et al,2013 Stein)، ايجابية كالشعور بالارتباط الغيبي بقوة عليا، أو طلب الدعم الروحي من الخالق، أو العلقه الروحية مع الآخرين، أو سلبية كالتصورات عن العقاب أو الاعتقاد بأن تفسيرات أحداث الحياة، وكأنها خرق الهي (Zurab, 2023)، و كان (البورت، 1967) أول من طوّر مقياساً للتوجه الديني لقياس التدين كونه يؤدي دوراً هاماً في كيفية تعامل الفرد مع صعوبات الحياة وتحدياتها، وأصبحت هذه الظاهرة مرتبطة ايجاباً بإعادة التقييم المعرفي، وسلباً بالقمع التعبيري لدى الفرد (Dolcos et al,2021)، ثم أعقبه مجموعة من الباحثين في اعداد عدد من الاستبانات كـ (بودرو وآخرون، 1995) و (كارفر وآخرون، 1997) الذين استخدموا الحضور لأماكن العبادة وقراءة الكتب الدينية مؤشرات للتقييم، وربما يحصل الأفراد على الراحة النفسية بوساطة سعيهم الارتباط بالخالق لتحقيق اليقظة الدينية والروحية (Aten & et al ,2012:246)، بينما تجاوز ذلك في بناء مقاييس لقياس المواجهة الايجابية، ويبدو أن مستويات التكيف الروحي الايجابي مرتبطة بالأداء النفسي والرفاهية النفسية (Carlos Salavera, 2024)، فضلاً عن كونها مؤشر الرضا على الحياة، كما أن التكيف الروحي السلبي يعزز العواقب المؤثرة سلباً على صحة الأفراد النفسية، أي ان المواجهة الدينية الروحية الايجابية عامل مساعد في علاج الأمراض العقلية، وبالعكس فيما يتعلق بالمواجهة الروحية السلبية (Rahimi et al , 2021))، أجريت معظم هذه الدراسات في مجتمعات ذات ثقافة مسيحية أو يهودية في الغالب، و نجد من الضروري ملاحظة أن بعض المجالات التي حددها (بارجمنت) تتعارض مع المعتقدات الإسلامية كالمواجهة الدينية التعاونية، والسعي للشراكة بوساطة الشراكة مع الله، وإعادة التقييم الشيطاني، وغيرها، وبالرغم من اشتراك الديانات التوحيدية الثلاث (اليهودية، المسيحية، الإسلام) في المعتقدات الأساسية حول الخالق، إلا أن لكل منها ممارساته ومعتقداته الخاصة (Abdulaziz , 2011: 46)، بيد أن الدراسات في استخدام أساليب المواجهة الدينية (الروحية) في المجتمعات

الإسلامية قليلة جداً، كدراسة (حسين، 1998) ، ودراسة (خان وواتسون ، 2006) ودراسة(خواجه، 2008) ودراسة (Abdulaziz , 2011) ودراسة(عويس، 2020)، ولعل ذلك أحد أسباب اهتمام الباحث بمعرفة مستوى المواجهة الروحية لدى المعلمات في البيئة العراقية، إذ وجد أن المكتبة النفسية تفتقر الى وجود هذا المتغير بين أدرجها (على حد علمه) .

السعادة الوظيفية : Facutional Happinees

تولي أماكن العمل اهتماماً بالبيئة التي تتصف بالسعادة الوظيفية ، وذلك للحفاظ على الروح المعنوية العالية للعاملين فيها ، ونظراً لطبيعة ظروف العمل فقد تكون هناك زيادة في عدد ساعات العمل التي يؤديها العاملون بالإضافة الى تعدد المهام وزيادة أعباء العمل وضغوطه المستمرة ، مما قد يؤدي الى ظهور المشاعر السلبية لدى العاملين التي تنعكس على أدائهم لأعمالهم ، لذلك تسعى المؤسسات لتحقيق السعادة للعاملين بها ، بتوفير الوظائف الهامة ذات القيمة مع اعطائهم المسؤولية والسلطة والسعي لتوظيف مواهبهم وتوفير فرص التطوير والتقدم وظروف العمل المناسبة ، مما يكون له تأثير ايجابي على انجاز عملهم وشعورهم بالفخر والحماس والنشاط ، وان الوظيفة ممتعة ، فضلاً عن شعورهم بتحقيق الذات والسعادة الوظيفية (الزيايدي ، 2022: 4). إذ أن السعادة الوظيفية من الركائز الأساسية للسعادة الشخصية للفرد عموماً ، والمعلم على وجه التحديد ، إذ يزداد نشاط المعلم واقباله على مهنته ، فضلاً عن انتاجيته ومستوى التميز والابداع لديه (جويلي والشعراوي، 2024: 258)، والسعادة مجموع الممارسات التي تُظهر حالة الإحساس الداخلي بالرضا والرفاهية النفسية التي تشعر الفرد بالمتعة ، فضلاً عن الرضا عن عمله ، أي السعادة الوظيفية تتجاوز حالة الرضا الوظيفي ، إذ ان حالة الرضا الوظيفي بحسب أدبيات علم النفس تتكون نتيجة للأثار الوجدانية السلبية كالحزن والاكتئاب وغيرها ، وهي الحالات التي يشعر العاملون بها سواء الإيجابية أم السلبية ، التي تؤثر بشكل أو بآخر على أدائهم في المؤسسة (Nafie,2018:27-28) .

أبعاد السعادة الوظيفية :

تعددت وجهات نظر المنظرين والباحثين في تحديد أبعاد السعادة الوظيفية منها دراسات تبنت بُعدين هما الحاجات العاطفية الشعورية ، والحاجات العقلية كدراسة (أبو ليفة، 2021) ، ومنها تبنت ثلاثة أبعاد هي التأثير الإيجابي والتأثير السلبي ومستوى الإنجاز كدراسة (خلف، 2021) ، والرضا الوظيفي والارتباط بالعمل والرفاهية العاطفية كدراسة (إسماعيل وهديب ، 2022) ، ومن الدراسات تبنت أربعة أبعاد (الاستقلالية، التطور الشخصي ، التمكين البيئي ، العلاقات الاجتماعية) كدراسة (Gomes, et al , 2010)، التي بحثت في الرضا الوظيفي ، التطوير الوظيفي ، الأداء الوظيفي ، التوافق النفسي والاجتماعي (على وفق هذه الدراسة فإن الرضا الوظيفي مجال من مجالات السعادة الوظيفية) ، ومن الدراسات التي حددت 6 أبعاد لمفهوم السعادة الوظيفية (المشاعر الإيجابية ، المشاركة ، العلاقات ، المعنى ، الإنجازات ، التطوير المهني والشخصي) ، كدراسة (Murar, et al , 2020) ، في حين اقتصر البحث الحالي على خمسة أبعاد للسعادة الوظيفية للمعلمات هي (الثقة ، العدالة ، الاحترام ، الزمالة ، الانتماء) ، ويرى الباحث أن السعادة الوظيفية بهذه الأبعاد يمكن أن تنهض بيئة العمل المدرسي ، وجعلها بيئة جاذبة للملاكات التعليمية ، إذ أن شعورهم بالفخر ، وبالتالي السعادة في المدرسة يمكنه أن يساهم في زرع الثقة والمساهمات التي يمكن أن يقدمها المعلم ، الذي يعد أحد أعمدة البناء التربوي والتعليمي في المدرسة ، فضلاً عن الشعور بالاحترام ، ما قد يؤدي الى تقوية أواصر التواصل، وتحقيق مبدأ الزمالة الحقيقية المطلوبة في المدرسة ، وتحقيق العدالة التربوية للمعلم) .

الفصل الثالث

اجراءات البحث ومنهجيته :

يشتمل هذا الفصل عرضاً لمنهجية البحث والإجراءات المتبعة فيه لتحقيق أهداف بحثه ، وهي كالاتي (خصائص مجتمع البحث ، وعينة البحث ، وطريقة اختيارها ، وأداتي البحث والمقاييس السايكومترية ، فضلاً عن معالجة البيانات ، والوسائل الاحصائية المناسبة لها ، ولأن الهدف الرئيس إيجاد العلاقة بين المواجهة الروحية والسعادة الوظيفية لمعلمات التربية الخاصة ، لذا فإن المنهج الوصفي الارتباطي هو المنهج المناسب في البحث الحالي .

أولاً : مجتمع البحث :

اقتصر مجتمع البحث على معلمات ومعلمي التربية الخاصة في المدارس الابتدائية المنضوية في مديرية تربية محافظة كربلاء المقدسة (قضاء المركز) للعام الدراسي 2024-2025 ، البالغ عددهم (143) معلماً ومعلمة موزعين على (99) مدرسة ابتدائية ، (44) للبنين ، (53) للبنات (2) مختلط . * (ملحق 2) .

ثانياً : عينة البحث :

ضمت عينة البحث الحالي معلمات التربية الخاصة في المدارس الابتدائية في قضاء مركز كربلاء ، شملت (113) معلماً ، أختيرت بالطريقة الطبقيّة القصدية.

ثالثاً : أدوات البحث :

1- مقياس المواجهة الروحية :

اطلع الباحث على الدراسات والأبحاث التربوية والنفسية السابقة (الأجنبية والعربية) ، فلم يجد منها ما تناولت فئة المعلمين والمعلمات(على حد علمه) ، لذا لجأ الى تبني مقياس (عويس، 2020) وتكييفه للبيئة العراقية (بعد عرضه على المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم) ملحق (3) ، وعمد الباحث الى تكييف المقياس وتعريفه ، (لتعذر وجود أداة مطبقة في البيئة العراقية وندرة الدراسات التي تناولت المتغير على حد علم الباحث) ، فضلاً عن استخراج الخصائص السايكومترية للمقياس من صدق وتمييز وثبات .

- وصف المقياس :

يتضمن المقياس (49) فقرة (بصيغته الأولية) موزعة على أربعة مجالات هي (التقبل الروحي ، التواصل الروحي ، المساعدة الروحية ، العطاء الروحي) ، وخمسة بدائل هي (تنطبق عليّ دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، لا تنطبق أبداً) ، درجات الفقرات الإيجابية (5، 4، 3، 2، 1) ، وبالعكس للفقرات السلبية . ملحق (4) .

- التحقق من صلاحية فقرات مقياس المواجهة الروحية :

- صدق المحكمين :

للتحقق من صلاحية الفقرات وقدرتها لقياس ما وضعت من أجله ، تم عرض الاستبانة بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين في مجال علم النفس والقياس والتقويم (ملحق 3) ، وتم اعتماد نسبة 80 % فما فوق على كل فقرة من فقرات المقياس ، وحذف أو تعديل ما دون ذلك ، وقد حصلت فقرات المقياس على موافقة المحكمين في مجال العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم ، ما عدا ثلاث فقرات هي (39 ، 46 ، 48) (بداعي التكرار الضمني) ، فأصبح المقياس يتكون من (46) فقرة .

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس :

القوة التمييزية للفقرات :

لغرض الإبقاء على الفقرات المميزة ، واستبعاد الفقرات غير المميزة ، بواسطة التمييز بين الأفراد في المستويات العليا ، والأفراد في المستويات الدنيا ، وبعد ترتيب استمارات المقياس تنازلياً (113) استمارة ، وتحديد نسبة (27%) من الفقرات العليا ، و(27%) من الفقرات الدنيا ، عولجت الاستمارات احصائياً بتطبيق الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين ، تبين أن كل فقرات المقياس مميزة ، اذ كانت القيم التائية المحسوبة للفقرات أعلى من القيمة الجدولية البالغة (1.96) ومستوى دلالة (0.05%) ، ما عدا أربع فقرات هي (2، 21، 34 ، 36) ، فهي غير دالة ، فأصبح المقياس من (42) فقرة بصيغته النهائية ، والجدول (1) يبين ذلك :

جدول (1) القوة التمييزية لفقرات مقياس المواجهة الروحية

مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا 27%		المجموعة العليا 27%		ت	مستوى الدلالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا 27%		المجموعة العليا 27%	
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
دالة	2.76	0.92	2.88	0.89	3.57	24	دالة	3.88	1.05	2.03	0.81	3.00
دالة	5.05	0.78	3.05	0.64	4.01	25	غير دالة	10.89	0.96	2.98	1.06	3.05
دالة	4.55	0.91	3.46	0.55	4.37	26	دالة	3.38	0.54	1.81	0.76	2.42
دالة	3.88	1.10	1.98	0.91	3.03	27	دالة	3.77	1.07	2.83	1.07	3.40
دالة	3.63	0.96	4.27	0.30	4.96	28	دالة	3.70	1.46	2.14	0.64	2.48
دالة	3.50	1.01	4.22	0.17	4.92	29	دالة	3.05	0.76	2.16	0.69	2.77
دالة	5.48	0.94	2.90	0.87	4.27	30	دالة	5.47	0.87	2.24	0.82	3.50
دالة	3.10	0.68	3.94	0.74	4.53	31	دالة	2.83	1.65	3.25	1.05	3.87
دالة	2.62	1.05	2.22	1.08	2.98	32	دالة	2.95	0.74	2.44	0.88	3.12
دالة	3.27	0.54	1.96	0.79	2.55	33	دالة	4.18	0.78	2.83	0.88	3.75
غير دالة	1.45	0.98	2.85	0.79	3.20	34	دالة	2.34	0.95	3.16	0.76	3.70
دالة	2.11	0.97	2.33	1.01	2.90	35	دالة	3.55	0.57	1.90	0.87	2.61
غير دالة	0.47	0.84	2.00	0.82	2.11	36	دالة	2.89	0.74	1.95	0.61	2.50
دالة	4.52	0.77	2.62	0.77	3.27	37	دالة	5.48	0.74	2.48	1.08	3.85
دالة	4.73	0.70	2.48	1.007	3.57	38	دالة	3.47	0.47	1.70	0.74	2.29
دالة	3.47	0.47	1.70	0.74	2.29	39	دالة	3.41	0.82	2.75	0.93	3.57
دالة	4.15	0.62	1.85	0.76	2.64	40	دالة	2.76	0.87	2.66	0.71	3.03
دالة	4.26	0.58	1.44	1.02	2.42	41	غير دالة	3.57	1.11	2.90	0.91	3.90

دالة	3.73	0.87	1.96	0.94	2.96	42	دالة	4.16	0.94	2.05	0.92	3.09
دالة	4.87	0.98	2.38	0.76	3.55	43	دالة	2.92	1.21	3.44	1.60	4.12
دالة	2.26	0.93	2.66	0.73	3.18	44	غير دالة	0.92	0.77	2.75	1.07	2.98
دالة	3.88	1.05	2.03	0.81	3.00	45	دالة	3.04	1.20	3.62	1.14	4.29
دالة	3.82	0.87	4.07	0.95	4.24	46	دالة	7.29	0.89	1.77	1.07	3.16

(الصدق البنائي) :

- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس /:

ويطلق عليه أحياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي ، لأنه يعتمد على التحقق تجريبياً من مدى تطابق درجات المقياس مع الخاصية أو المفهوم أو المتغير المراد قياسه (الحكيم ، 2011: 98)، وللصدق البنائي أساليب متعددة منها الاتساق أو التجانس الداخلي ، ويهتم بإيجاد العلاقة بين الدرجة على الفقرة والدرجة الكلية على المقياس ، فتحذف الفقرة عندما يكون معامل ارتباطها غير دال ، ولتحقيق ذلك طبق المقياس على عينة من المعلمات (34) معلمة ، أُختيرت بطريقة عشوائية ، اعتمد الباحث معادلة بيرسون لاستخراج معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات العشر للمقياس والدرجة الكلية للمقياس ، تراوحت معاملات الارتباط بين (0.44 – 0.74) ، وعند اختبار الدلالة تبين أن الفقرات دالة بأجمعها عند مستوى دلالة (0.05) .

- الثبات :

يُقصد بالثبات دقة القياس ، أي أن يعطي الاختبار النتائج نفسها إذا ما أعيد على الأفراد أنفسهم في الظروف ذاتها ، أعمدت عينة التحليل الاحصائي التي استخرج من خلالها الصدق البنائي البالغة (34) معلمة ، ثم طبقت معادلة بيرسون بين درجات النصفين الفردي والزوجي (طريقة التجزئة النصفية) ، بلغ معامل الارتباط (0.74) ، وبعد التصحيح بطريقة سبيرمان – براون أصبح معامل الثبات (0.82) ، وهو دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ، بعد تطبيق الخصائص السايكومترية لفقرات المقياس ، بات جاهزاً للتطبيق على عينة البحث بصيغته النهائية (42) فقرة ، وبلغت الدرجة الكلية للمقياس لأوطاً درجة (42) وأعلى درجة فيه ، وأعلى درجة (210) ، والمتوسط الفرضي (126) . ملحق (5)

*حصل الباحث على الاحصائيات من شعبة التخطيط والاحصاء في مديرية تربية كربلاء المقدسة للعام الدراسي 2024-2025 م على وفق كتاب تسهيل المهمة من قسم الاعداد والتدريب في المديرية المذكورة / ملحق (1) .

2- مقياس السعادة الوظيفية :

لم يجد الباحث مقياساً مناسباً لعينة بحثه (معلمات التربية الخاصة) (على حد علمه) ، لذا لجأ الى بناء مقياس السعادة الوظيفية على وفق الاجراءات التالية :

أ- جمع الفقرات وصياغتها:

اطلع الباحث على الأدبيات في الصحة النفسية بصفة عامة، وموضوع السعادة الوظيفية على وجه التحديد ، كما اطلع على مجموعة من الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) كدراسة (جويلي والشعراوي ، 2024) و(ابراهيم وآخرون ، 2021) و(كارلوس سالفيرا وآخرون، 2024) و(جون هيلي وبيل وآخرون، 2024) و(جبلتشن وآخرون ، 2023)، وغيرها، فضلاً عن المصادر ذات العلاقة بالمفهوم ، وقد بلغ عدد فقرات المقياس بصيغته الأولية قبل التعديل (36) فقرة. ملحق (6)

ب- الصدق (Validity):

يعد الصدق من الخصائص الأساسية للمقاييس والاختبارات النفسية والتربوية، فهو يشير إلى قدرة المقياس لقياس ما وضع من أجله ، وهناك طرق متعددة لاستخراج الصدق، والغرض منه التحقق من توافر هذه الخاصية السايكومترية في مقياس الاتجاهات، استعمل الباحث الأساليب الآتية:

1- الصدق الظاهري (Face Validity) : ، يرى المختصون بالقياس والتقويم أن أفضل طريقة للتحقق من الصدق الأولي لأداة البحث ، هو تقرير عدد من المتخصصين " مدى صلاحية الفقرات لقياس الظاهرة أو السمة التي وضعت من أجلها" ، والاحكام الصادرة منهم مؤشراً على الصدق الظاهري للأداة ، وبلغ عدد فقرات مقياس السعادة الوظيفية بصيغته الأولية (36) فقرة، وتم عرضه على لجنة من المحمين المختصين في علم النفس والقياس والتقويم لإبداء آرائهم حول صلاحية فقرات المقياس، وذكر التعديلات المقترحة أو الزيادة أو الحذف. (ملحق 2)، وفي ضوء ذلك يمكن الإبقاء على الفقرات التي تحصل على نسبة اتفاق 80% فأكثر، أما الفقرات التي لا تحصل على هذه النسبة فيتم حذفها أو تعديلها إن أمكن، وقد حذفت أربع فقرات بداعي التكرار بشكل ضمني أو صريح (بحسب المحكمين)، هي (4 ، 11 ، 18 ، 33) ، وأصبح المقياس يتكون من (32) فقرة. (ملحق 3)

القوة التمييزية للفقرات :

تم تحليل كل فقرة احصائياً باستخدام (t-Test) لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا، وأظهرت النتائج أن فقرات المقياس دالة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (98)، وجدول (2) يبين ذلك :

جدول (2) الصدق التمييزي لفقرات مقياس السعادة الوظيفية

مستوى الدلالة	قيمة t.test المحسوبة	المجموعة العليا %27		المجموعة الدنيا %27		ت	مستوى الدلالة	قيمة t.test المحسوبة	المجموعة العليا %27		المجموعة الدنيا %27		ت
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
دالة	17.69	0.45	2.72	0.45	4.72	17	دالة	15.42	0.59	2.66	0.46	4.69	1
دالة	15.42	0.59	2.66	0.46	4.69	18	دالة	17.3	0.43	1.75	0.73	4.33	2
دالة	21.22	0.42	2.06	0.50	4.51	19	دالة	14.69	0.52	1.81	0.80	4.27	3
دالة	22.65	0.47	1.66	0.46	4.30	20	دالة	26.85	0.47	1.33	0.50	4.57	4
دالة	25.26	0.36	1.84	0.50	4.57	21	دالة	30.32	0.36	1.15	0.50	4.42	5
دالة	19.97	0.33	1.87	0.75	4.45	22	دالة	20.22	0.43	1.75	0.60	4.39	6
دالة	66.30	0.88	1.81	0.47	4.66	23	دالة	21.24	0.36	1.15	0.76	4.27	7
دالة	27.26	0.47	1.33	0.49	4.60	24	دالة	20.41	0.44	1.84	0.61	4.54	8
دالة	30.68	0.48	1.36	0.41	4.78	25	دالة	15.96	0.44	1.84	0.77	4.33	9
دالة	27.09	0.48	1.87	0.39	4.81	26	دالة	21.95	0.50	1.24	0.52	4.03	10
دالة	3.00	1.20	3.07	1.2	4.1	27	دالة	11.80	0.69	2.66	0.50	4.42	11
دالة	6.94	.99	1.93	.05	3.87	28	دالة	16.90	0.43	2.24	0.66	4.57	12
دالة	3.04	1.14	2.62	0.79	3.68	29	دالة	16.27	0.47	2.33	0.61	4.54	13
دالة	5.14	1.05	2.74	0.94	4.14	30	دالة	14.69	0.52	1.81	0.80	4.27	14
دالة	2.07	.60	3.6	.00	4.00	31	دالة	32.00	0.00	2.00	0.47	4.66	15
دالة	5.8	1.08	2.1	.50	3.8	32	دالة	20.39	0.45	2.27	0.48	4.63	16

وأصبح المقياس بصيغته النهائية (32) فقرة، حُددت خمسة بدائل: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا أبداً) أمام كل فقرة ، أما درجاتها فهي: (5، 4، 3، 2، 1) ، وبلغت الدرجة الكلية للمقياس لأوطاً وأعلى درجة بين (32-160)، والمتوسط الفرضي (96) . ملحق (7)

جـ-الثبات (Reliability):

اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية (Split-half Reliability) (كما في مقياس المواجهة الروحية) ، اختبرت (34) استمارة من استمارات تمييز الفقرات الخاصة بالمجموعتين العليا والدنيا، ثم قُسمت فقرات المقياس والبالغة (32) فقرة إلى نصفين (فردية وزوجية)، وبلغ معامل الثبات (0.762) باستخدام معاملة بيرسون، وعند تطبيق معادلة سبيرمان-براون التصحيحية، أصبح معامل الثبات (0.855)، وهو ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 .

رابعاً : التطبيق النهائي للمقياسين :

بعد التحقق من الخصائص السايكومترية للمقياسين (المواجهة الروحية والسعادة الوظيفية) ، استثمر الباحث اجتماع معلمات التربية الخاصة في مجموعة الكترونية على التطبيق (التيلكرام) لعرض المقياسين عليهن في القناة الالكترونية ، وتوضيح تعليمات الإجابة،والاجابة على الأسئلة والاستفسارات والملاحظ بعد حصول الموافقات الرسمية للتواصل معهن (ملحق 1) .

خامساً : الوسائل الاحصائية :

SPSS . تم معالجة البيانات احصائياً باستخدام الحقيبة الاحصائية

الفصل الرابع

(تحليل النتائج ومناقشتها)

الهدف الأول " التعرف على مستوى المواجهة الروحية لدى معلمات التربية الخاصة "

للتعرف على مستوى المواجهة الروحية لدى عينة البحث البالغ عددهن (113) معلمة ، تبين أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة (158.7) والانحراف المعياري (0.37) ، في حين بلغ الوسط الفرضي للمقياس(126)،

وللتعرف على دلالة الفرق الاحصائية بينهما (المتوسطات الحسابية) أستعمل الاختبار التائي لعينة واحدة ، اتضح ان القيمة التائية المحسوبة (8.33) أكبر من نظيرتها المجدولة (1.96) ، ودرجة حرية (112) ، (أي أن الفرق دال احصائياً) عند مستوى دلالة (0.05) ، ما يشير الى استعمال أفراد عينة البحث استراتيجيات مواجهة روحية في المواقف الحياتية المختلفة عموماً ، وفي بيئة العمل (المدرسة) على وجه التحديد ، والجدول (3) يوضح ذلك :

جدول (3)

قيمة Test – t المحسوبة لعينة واحدة لمتغير المواجهة الروحية

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	Test – t المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة الاحصائية
113	158.7	0.37	112	8.33	96.1	05.0 دالة

وتتسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (بارجامينت ، 1998) و (لوينثال وآخرون ، 2001) و دراسة (ليديا غراشيا وآخرون ، 2024) (Doleas el) التي أكدت على أن الدين يؤدي دوراً هاماً في كيفية تعامل الأفراد مع صعوبات الحياة وتحدياتها، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (بارجامينت وتاراكشوار وماهوني ، 2003) والتي سجلت درجات أقل في المواجهة الروحية الإيجابية ، وتتفق أيضاً مع دراسات أخرى ضمن المجتمعات الإسلامية ، كدراسة (أمير وآخرون، 2008) و دراسة (جانا-مصري وبريستر، 2007) ، و دراسة (عبد العزيز ، 2011) ، وأشارت هذه الدراسات إلى استخدام غير متكرر نسبياً للمشاعر السلبية تجاه الله (مثل التعبير عن الغضب من الله) مقارنة بطرق المواجهة الدينية الإيجابية ، خصوصاً مجالي (الممارسة الدينية والاستسلام الديني النشط). سجلت العينة في البحث الحالي استجابات أعلى في مجال استراتيجيات المواجهة الروحية الإيجابية بمجالاتها الأربع

(التقبل الروحي ، التواصل الروحي ، المساندة الروحية ، العطاء الروحي) وأقل في مجالي المواجهة السلبية. مقارنة بدراسات عينات دينية أخرى أجريت في الولايات المتحدة (بارجامنت وآخرون، 1998) ودراسة (تاراكشوار، وماهوني ، 2003) . وهذا ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي ، إذ ان المعلمات ا يمتلكن نظرة ثابتة في فيما يتعلق بالأساليب المختلفة للمعتقدات والممارسات الدينية المستعملة لمواجهة الصعوبات والضغطات المهنية في التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة .

الهدف الثاني "تعرف على مستوى السعادة الوظيفية لدى معلمات التربية الخاصة "

للتعرف على مستوى السعادة الوظيفية لدى عينة البحث الحالي ، أظهرت نتائج البحث الحالي امتلاك عينة البحث السعادة الوظيفية بشكل عام ، اذ بلغ الوسط الحسابي (143.12) ، والانحراف المعياري (14.66) ، والمتوسط الفرضي (96) ، والجدول (4) يبين ذلك :

جدول (4)

قيمة Test – t المحسوبة لعينة واحدة لمتغير (السعادة الوظيفية)

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة الاحصائية
113	143.12	66.14	112	15.25	96.1	0.05 دالة احصائياً

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو ليفة ، 2021) ودراسة (مانع وبو هراوة ، 2021) ودراسة (إسماعيل وهديب ، 2022) ودراسة (الرميدي ، 2022) ودراسة (الشلهوب ، 2023) ودراسة (السيلوي ، 2023) ودراسة (حاتم وناييف عباس ، 2023) ، ودراسة (حامد ، 2023) ، ودراسة (جويلي والشعراوي ، 2024) ، وغيرها ، كما تشاطر النتيجة ما توصلت إليه دراسات في علم النفس الايجابي تناولت متغيرات مشابهة لمتغير السعادة الوظيفية ، كالفاهية النفسية ، والرضا عن الحياة ، والرضا الوظيفي ، وتحسين الأداء الوظيفي .

الهدف الثالث " التعرف على نوع العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث "

ومن أجل الكشف عن العلاقة الارتباطية بين المواجهة الروحية والسعادة الوظيفية لمعلمات التربية الخاصة استخدم الباحث معادلة بيرسون ، وقد بلغ معامل الارتباط (0.633)، وهو دال احصائياً عند مستوى (0.05).

تشير هذه النتيجة إلى أن استراتيجيات المواجهة الروحية التي تستعملها المعلمات في مواجهة المواقف الحياتية المختلفة كالدعاء والتضرع إلى الله تعالى وقراءة القرآن والصلاة ، وغيرها من السلوكيات قد أثرت بطريقة إيجابياً على مستوى السعادة الوظيفي لهن، ما يؤكد دور المواجهة الروحية كمتغير فاعل في تحقيق مستويات السعادة الوظيفية لدى المعلمات ، فضلاً عن زيادة مستوى التوافق النفسي والاجتماعي و تعزيز مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق الذات ، وهي غاية من الغايات التي تسعى المؤسسات التربوية للوصول إليها ، من خلال تحقيق الشعور بالرضا لدى العاملين فيها.

الاستنتاجات : بناءً على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي ، يمكننا استنتاج الآتي :

- من الضروري على المؤسسات التربوية اتباع أساليب واستراتيجيات فاعلة من شأنها رفع مستوى السعادة الوظيفية للأفراد العاملين فيها ، للوصول إلى الغايات المنشودة بكل فاعلية وكفاءة .
- مهنة التعليم من المهن الشاقة ، ولاشك أن التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة يزيد من صعوبة المهمة الملقاة على عاتق المعلمات اللواتي يتحملن مسؤوليات اكسابهم المهارات المختلفة اللازمة لتحقيق توافقهم النفسي والدمج الاجتماعي، لذا فان تحقيق مستوى مرضٍ من السعادة الوظيفية لهن (المعلمات) مؤشر طيب لتحقيق الغايات الإنسانية النبيلة التي تروم المؤسسات التعليمية الوصول إليها مستقبلاً.
- اسهام الممارسات الدينية التي تقوم بها المعلمات في مجال التربية الخاصة في زيادة الأمل بالحياة والوعي الديني والروحي والشعور بالرضا والتسليم بقضاء الله تعالى وقدره ، ما يزيد من قدرتهن في مواجهة الضغوط والتحديات والصعوبات المحيطة بهن في مجال العمل ، والتي تحفرهن بالتالي للوصول إلى مستويات مرضية من السعادة الوظيفية .
- يمكننا أن نستشف أن السعادة الوظيفية للملاكات التعليمية ، لا بد أن يعيشها المعلم في مكان عمله ، فقد تكون ضرورة لإشباع أغلب حاجاته كالأمن الاقتصادي والأمن النفسي والاجتماعي والوظيفي.

المقترحات :

- اجراء دراسة للكشف عن الفروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى المواجهة الروحية .

التوصيات:

- هنالك حاجة إلى مزيد من البحوث والدراسات والتحليل العملي لاستراتيجيات المواجهة الروحية كمتغير أصيل وفعال، لفهم العلاقة بينها ، ومحاولة ربطها بمتغيرات آخر ، وتطبيقها مع عينة أكبر من عينة البحث الحالي .

المصادر

- أبو ليفة، سناء (2021) : دور التوازن التنظيمي والسعادة الوظيفية في تعزيز الاداء الوظيفي، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الادارية، 58،(1) ص 133-184.
- اسماعيل عمار، وهديب يوسف (2022): دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية ،48، (1)، ص1-38.
- جويلي بسام، والشعراوي محمد، (2024): "تحسين السعادة الوظيفية لإعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر في ضوء مدخل إدارة الموارد البشرية"، مجلة كلية التربية، 48، (1)، ص 235-388.
- حاتم، فراس ونايف عباس (2023): تأثير القيادة الخيرة في تحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية، مجلة كلية اليرموك، 19،(6)، ص387-417.
- حامد، كوثر (2023) : " واقع تطبيق العدالة التنظيمية ودورها في تعزيز السعادة الوظيفية في الجامعات السعودية الناشئة"، مجلة كلية التربية، 33،(4)، ص 209-236.
- حسن، إبراهيم، وسهام مصطفى، وهديل عليوي، (2021): دور مشاركة المعرفة في تعزيز السعادة الوظيفية، 132، ص42-55.
- الحداد، علوي (2022): قياس دور الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي، مجلة التقدم في البحوث الزراعية، 28، (4)، ص852-863.
- الرميدي، هبة (2022): "أثر السعادة الوظيفية والاستقرار الوظيفي على العاملين في شركات السياحة المصرية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة"، 23، (1)، ص105-150.
- الزيايدي ، مها (2022): أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بالتطبيق على شركات العربي جروب، مجلة التجارة والتمويل، (1)، ص1-65.
- السيلوي ، علي (2023): "السعادة في مكان العمل واثرها في تحسين الأداء الوظيفي"، مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، 72،(2)، 806-832 .
- الشلهوب، شروق (2023) : السعادة المؤسسية، دار كيان للطباعة والنشر ، جدة. المملكة العربية السعودية .

- عويس ، مروة سعيد (2020) : المواجهة الروحية الايجابية لأزمة كورونا المستجد في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب الجامعة ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، العدد / 109 ، المجلد الثلاثون ، أكتوبر
- مانع ، فاطمة، وزورة بو هراوة (2021): السعادة الوظيفية واثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، 2، ص389-408.

Abdulaziz Aflakseir .(2011) . " Initial Development of the Iranian Religious Coping - Scale .University of Shiraz". Journal of Muslim Mental Health ISSN: 1556-4908 .print/1556-5009 online Volume VI, Issue 1, 2011

Aten, J.D, Grady, K.A, Worthington, E.L.(2012). The Psychology of Religion and - Spirituality fo Clinicans Using Research in your Practice.Taylor & Francis Group, 245-246

Fatima, S., Arshad, M., & Mushtaq, M. (2022). Religious coping and young adult's - mental well-being during Covid-19: Testing a double moderated mediation model. (Archive for the Psychology of Religion, 44(3

Khan, Z. H., & Watson, P. J. (2006). Construction of the Pakistani Religious Coping - Practices Scale: correlations with religious coping, religious orientation, and reactions to stress among Muslim university students. International Journal for the Psychology of Religion, 16, 101-112

Lídia Graça & Tânia Brandão (2024) . "Religious/Spiritual Coping, Emotion - Regulation, Psychological Well-Being, and Life Satisfaction among University Students". Journal of Psychology and Theology , Vol. 52(3) 342–358© Author(s) 2024

Pargament K. I. (1997). The psychology of religion and coping. Theory, research, - practice. Guilford Press

Pargament, K. I. (2001). The psychology of religion and coping: Theory, research, - practice. Guilford Press

Pargament, K. I., Feuille, M., & Burdzy, D. (2011). " The Brief RCOPE: Current - psychometric status of a short measure of religious coping" . Religions, 2(1), 51–76

Tomas, C., & Rosa, P. J. (2021)." Validation of a Scale of Religious and Spiritual - Coping (RCOPE) for the Portuguese Population" . Journal of Religion and Health, 60, 3510–3529

Zurab Kherodinashvi (2023) . Spirituality as a Coping Mechanism for Academic - Stress . Bard College

المستخلص باللغة الإنكليزية

Abstract

This study aims to fill a significant gap in the educational psychology literature concerning the variable of spiritual coping. Previous studies have predominantly focused on negative aspects, with the exception of a study by Vishkin et al. (2019) (to the best of the researcher's knowledge). Understanding spiritual coping can enhance knowledge of psychological and social adjustment levels among employees in educational institutions. In this light, it is crucial to identify the role of spiritual coping in alleviating work-related stressors such as social stigma, difficulties in dealing with children with special needs, and other challenges inherent in special education. This study also seeks to investigate the contribution of spiritual coping to achieving job happiness among special education teachers and to reveal the relationship between spiritual coping and job happiness within the research sample. Specifically, the current research aims to identify the level of spiritual coping and the level of psychological happiness among female special education teachers.

To achieve the research objectives, the researcher adopted the scale by Ewas (2020) (after adaptation), with the final version of the scale comprising 42 items. For the job happiness scale, the researcher constructed it, encompassing an unspecified number of (32) items. Due diligence was given to ensure the psychometric properties of both scales, including validity, reliability, and discriminative power. Both scales were presented to specialists in psychology, measurement and evaluation.

After applying both scales to a research sample of 113 female special education teachers, purposively selected from primary schools in the center of Karbala city, and after collecting and statistically processing the data using the SPSS statistical package, the researcher concluded that there is a statistically significant correlation between positive spiritual coping and job happiness among special education teachers. In light of these findings, the researcher presented several conclusions, suggestions, and recommendations within the body of the research.

Keywords: Spiritual Coping, , Facutional Happiness, Special Education Teachers.